

A LICENÇA DE PATERNIDADE

Um direito novo para a promoção da igualdade

Heloísa Perista - Coord. - CESIS

Margarida Chagas Lopes - Coord. - CISEP

Estudo realizado para a Comissão para a Igualdade
no Trabalho e no Emprego

COLEÇÃO “ESTUDOS”

14

Série A - “Estudos Gerais”

A LICENÇA DE PATERNIDADE

Um direito novo para a promoção da igualdade

Heloísa Perista - Coord. - CESIS

Margarida Chagas Lopes - Coord. - CISEP

Estudo realizado para a Comissão para a Igualdade
no Trabalho e no Emprego

CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social

A licença de paternidade : um direito novo para a promoção da igualdade / Centro de Estudos para a Intervenção Social, Centro de Investigação sobre Economia Portuguesa ; coord. Heloísa Perista, Margarida Chagas Lopes para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. – Lisboa : DEPP. CIDES, 1999. – 391 p. ; 23 cm . – (Estudos. Série A – Estudos Gerais ; 14)

O tema desenvolvido neste estudo foca a necessidade de se assegurar aos homens e às mulheres a oportunidade de gozarem licenças parentais, com garantia da conservação dos direitos laborais, por via de um enquadramento jurídico e infra estrutural adequado.

O prolongamento da licença de paternidade vem na linha das alterações que, embora de forma muito lenta, se vêm verificando na distribuição das responsabilidades e tarefas no âmbito do agregado familiar, numa óptica de co-responsabilização e partilha de direitos e deveres.

ISBN 972-704-184-1

Política Social / Política da família / Família / Emprego-família / Responsabilidades familiares / Licença para os pais / Portugal

CDU 314.6

MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE - MTS

Colecção “Estudos” – Série A “Estudos Gerais”

Título: “A Licença de Paternidade – um direito novo para a promoção da igualdade”

Autores:

Heloísa Perista – Coord. – CESIS-Centro de Estudos para a Intervenção Social

Margarida Chagas Lopes – Coord. – CISEP-Centro de Investigação sobre Economia Portuguesa

Equipa:

CESIS

Heloísa Perista (coord.), Guida Ramos, Sandra Maximiano

CISEP

Margarida Chagas Lopes (coord.), Mónica Costa, Sandro Mendonça, Aquiles Pinto (consultor)

“Este livro resulta de um projecto de investigação elaborado por uma equipa do CESIS / CISEP para a CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego”

Edição, Arranjo Gráfico e Distribuição:

Departamento de Estudos, Prospectiva e Planeamento



Centro de Informação e Documentação Económica e Social

Pr. de Londres, 2-2.º - 1049-056 Lisboa

Tel. 844 11 19 / Ext. 2119 / 2121

Fax: 840 61 71

E-mail: depp.cidess@deppmts.gov.pt

Preço: 1 000\$00

Difusão: CITE — Av. da República, 44—2º - 1069-033 Lisboa

Capa: Fernando Guerreiro

Impressão: A Triunfadora - Artes Gráficas, Lda.

Depósito Legal: 143152/99

ISBN: 972-704-184-1

Tiragem: 3 000 ex.

Lisboa, Outubro / 99

NOTA PRÉVIA

Com o objectivo de contribuir por um lado para um melhor conhecimento da realidade em Portugal no que se refere à situação da igualdade de oportunidades das mulheres e dos homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, quer para a divulgar, quer para propor intervenções apropriadas, e por outro lado, para criar ou reforçar o interesse generalizado da comunidade científica no nosso País pelos denominados “estudos de género”, dando cumprimento às disposições conjugadas das alíneas a), b) e c) do nº 1 do artigo 15º do Decreto-Lei nº 392/79, de 20 de Setembro, os Planos de Actividades da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego relativos 1998 e a 1999, previram a realização de alguns estudos.

Uma das áreas a que se concedeu prioridade foi ao encorajamento da participação dos homens na vida familiar. Com efeito, a igualdade de oportunidades pressupõe a compensação das desvantagens comparativas que, no mercado de trabalho, a maternidade constitui para as mulheres, e que, na vida familiar, a presunção de permanente disponibilidade profissional constitui para os homens.

A revisão constitucional de 1997 consagrou, para homens e mulheres sem discriminação, o direito à conciliação da vida familiar e profissional.

A revisão da Lei de Protecção da Maternidade e da Paternidade, em Agosto de 1999, reflecte o novo e mais igualitário olhar do Estado face às mães e aos pais.

Espera-se que o estudo que agora se apresenta, coincidindo com as comemorações dos 20 anos da entrada em vigor da Lei da Igualdade e, conseqüentemente, da criação da CITE, realizado por equipas do CESIS e do CISEP, respectivamente sob a coordenação da Dr^a. Heloísa Perista e da Prof.^a Doutora Margarida Chagas Lopes, possa contribuir para a sensibilização da sociedade portuguesa para o valor social eminente que a paternidade, tal como a maternidade, constitui, daí retirando as inerentes consequências no que se refere à concretização dos direitos dos homens à vida familiar.

Lisboa, Setembro de 1999

Maria do Céu da Cunha Rêgo
Presidente da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	9
1. CONTEXTO DEMOGRÁFICO E FAMILIAR - TENDÊNCIAS RECENTES E PERSPECTIVAS DE EVOLUÇÃO	13
1.1. Padrões demográficos	13
1.2. Estruturas familiares	33
2. FAMÍLIA E TRABALHO	39
2.1. A visão da teoria económica neoclássica	39
2.1.1. A abordagem neoclássica do trabalho.....	39
2.1.2. A abordagem neoclássica da família.....	44
2.2. Novas formas de emprego.....	51
2.3. Conciliação da vida familiar e profissional.....	55
2.3.1. Redes formais e informais de apoio à infância	55
2.3.2. Mulheres e mercado de trabalho	61
2.3.3. Redefinição de papéis e novos modelos de partilha.....	81
3. PROTECÇÃO DA MATERNIDADE E DA PATERNIDADE ...	104
3.1. O sistema português.....	104
3.2. O contexto internacional	122
3.3. Disposições actuais nos países da União Europeia.....	130
4. ANÁLISE EMPÍRICA	155
4.1. Questionário postal como instrumento operativo	155
4.1.1. Constituição do painel-tipo de famílias.....	155
4.1.2. Concepção e estrutura do questionário.....	163
4.1.3. Metodologia de análise.....	166
4.2. Caracterização da população inquirida	168
4.2.1. Caracterização pessoal de quem preenche o questionário e da mulher/marido	168
4.2.2. Informação sobre o agregado familiar	171
4.2.3. Situação profissional.....	174

4.2.4. Expectativas sobre a família.....	181
4.2.5. Percepção sobre a aceitação por parte da entidade empregadora, do prolongamento da licença de paternidade.....	187
4.3. Interpretação das relações entre as variáveis.....	189
4.4. Resultados de análise discriminante	201
4.4.1. Significado dos testes e metodologia de estimação	201
4.4.2. Alguns resultados mais significativos	203
5. AVALIAÇÃO DOS CUSTOS DA EXTENSÃO DA LICENÇA DE PATERNIDADE.....	213
6. CONTRIBUTOS PARA A FUNDAMENTAÇÃO DE UMA POLÍTICA DE REVALORIZAÇÃO DA PATERNIDADE	229
6.1. Licença de paternidade enquanto instrumento de política	229
6.2. Benefícios da extensão da licença de paternidade	237
6.3. Recomendações	242
BIBLIOGRAFIA.....	247
ANEXOS	255
RESUMO	389
RÉSUMÉ.....	390
ABSTRACT	391

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1.1. Estrutura etária - 1970, 1997, 2005 (Homem).....	17
Gráfico 1.2. Estrutura etária - 1970, 1997, 2005 (Mulher).....	18
Gráfico 1.3. Índice sintético de fecundidade - 1970,1981,1991 e 1997	22
Gráfico 1.4. Número médio de nados-vivos, segundo grupo etário (mulheres e homens).....	24
Gráfico 1.5. Comparação entre o número médio de filhos das mulheres e dos homens actualmente em idade fértil e o número médio de filhos das suas mães....	26
Gráfico 1.6. Taxa de Fecundidade (UE-15)	27
Gráfico 1.7. Factores que influenciam a decisão quanto ao número de crianças	30
Gráfico 2.1. Evolução da taxa de actividade feminina (1975-1998).....	62
Gráfico 2.2. Taxa de actividade ao longo do ciclo de vida.....	64
Gráfico 2.3. Razões para uma interrupção mais prolongada da vida activa das mulheres	65
Gráfico 2.4. População activa total, segundo o sexo.....	67
Gráfico 2.5. Empregados segundo a actividade principal, por duração semanal habitual de trabalho.....	69
Gráfico 2.6. Percentagem de mulheres em empregos a tempo parcial, por número de filhos	73
Gráfico 2.7. População empregada segundo o local de trabalho, por sexo.....	76
Gráfico 2.8. Trabalhadores por conta de outrem, por tipo de contrato.....	78
Gráfico 2.9. Relação entre a remuneração média mensal de base das mulheres e dos homens e relação entre os ganhos médios mensais das mulheres e dos homens	79
Gráfico 2.10. Percepção de homens e mulheres acerca da influência do casamento e dos filhos como obstáculos à sua vida profissional	90
Gráfico 2.11. Tarefas que deveriam ser realizadas, sobretudo pelo pai, sobretudo pela mãe ou por ambos	94
Gráfico 2.12. Razões para os homens não tirarem um licença sem vencimento para cuidar dos filhos e parentes idosos	97
Gráfico 3.1. Duração mínima da licença de maternidade	132
Gráfico 3.2. Licença de maternidade nos países da União Europeia	134
Gráfico 3.3. Duração da licença de paternidade.....	137
Gráfico 3.4. Duração da licença parental nos países da União Europeia.....	138
Gráfico 4.1. Taxa de natalidade em permilagem, 1997.....	156
Gráfico 4.2. Taxa de envelhecimento em permilagem, 1997	156
Gráfico 4.3. Estado civil.....	168
Gráfico 4.4. Dimensão do agregado familiar	171

Gráfico 4.5. Distribuição dos/as inquiridos/as pelo nível de rendimento mensal do agregado familiar	173
Gráfico 4.6. Tipo de contrato, segundo o sexo.....	175
Gráfico 4.7. Profissão, segundo o sexo.....	176
Gráfico 4.8. Duração semanal do trabalho, segundo o sexo.....	177
Gráfico 4.9. Duração do trajecto casa/trabalho/casa, segundo o sexo.....	178
Gráfico 4.10. Remuneração mensal, segundo o sexo	179
Gráfico 4.11. Gostaria que o período de licença fosse mais alargado?	186
Gráfico 4.12. Que duração deveria ter a licença de paternidade?.....	187
Gráfico 5.1. Percentagem das mulheres em idade fértil (14-49) no conjunto das mulheres.....	213
Gráfico 5.2. Taxas de natalidade (Continente).....	214
Gráfico 5.3. Número de baixas	216
Gráfico 5.4. Subsídio de maternidade, paternidade e adopção	216
Gráfico 5.5. Número médio de dias de baixa	217
Gráfico 5.6. Subsídio diário em escudos	218
Gráfico 5.7. Rácio subsídio diário/ganho diário M-20-24.....	223

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1.1. Índices de dependência (dos idosos, dos jovens e total) e de envelhecimento.....	16
Quadro 1.2. Percentagem de mulheres em idade fértil por grupo etário (%) e totais anuais (n.º).....	20
Quadro 2.1. Taxas de cobertura (%)	59
Quadro 2.2. Rácio entre o emprego a tempo parcial e o emprego a tempo completo, segundo o sexo.....	71
Quadro 2.3. Subemprego visível, segundo a actividade principal	75
Quadro 2.4. Divisão das tarefas domésticas e dos cuidados com os filhos (quem faz o quê e em que percentagem)	85
Quadro 3.1. Evolução da legislação	120
Quadro 3.2. Comparação das disposições legais sobre a licença e o subsídio de maternidade e paternidade	142
Quadro 3.3. Comparação da licença parental e de outras medidas de conciliação entre a vida profissional e familiar na União Europeia	147
Quadro 3.4. Legislação de base mais relevante no domínio da protecção da maternidade nos países da União Europeia.....	153
Quadro 3.5. Comparação dos benefícios em espécie relacionados com a maternidade	154
Quadro 4.1. Mulheres com idade entre 15 e 45 anos.....	157
Quadro 4.2. População feminina, com idades compreendidas entre os 15 e 45 anos....	157
Quadro 4.3. População feminina com idades compreendidas entre 15 e 45 anos	158
Quadro 4.4. Representatividade da amostra.....	158
Quadro 4.5. Distritos, Eleitores Inscritos e N.º de Freguesias.....	159
Quadro 4.6. Eleições Autárquicas 1997 - N.º de Eleitores Inscritos nos Distritos Seleccionados	160
Quadro 4.7. N.º de Inquiridos por Região.....	161
Quadro 4.8. Distribuição da população inquirida por grupo etário, segundo o sexo.....	169
Quadro 4.9. Nível de instrução, por sexo	170
Quadro 4.10. Composição do agregado familiar.....	172
Quadro 4.11. Idade do filho mais novo e idade do filho mais velho	173
Quadro 4.12. Condição perante o trabalho, segundo o sexo	174
Quadro 4.13. Exerce mais alguma actividade para além da actividade principal?.....	180
Quadro 4.14. Qual foi a principal razão por que deixou o último emprego?.....	180
Quadro 4.15. Porque razão não quer ter mais filhos?.....	181
Quadro 4.16. Comparação entre o número de filhos dos inquiridos e número de filhos desejados	183
Quadro 4.17. Soluções que tornam mais fácil aos pais tomarem conta dos seus filhos ..	184

Quadro 4.18. Formas de conciliação entre a vida profissional e familiar que os homens acham adequadas para si e para a sua cōnjuge/companheira	189
Quadro 4.19. Apuramento de cruzamentos com algum significado estatístico	191
Quadro 4.20. Identificação das Variáveis Objectivo e Instrumento	204
Quadro 5.1. Nados-Vivos (Continente) 1990-1998.....	215
Quadro 5.2. Percentagem de baixas, relativamente ao número de Nados-Vivos	217
Quadro 5.3. Previsão A	219
Quadro 5.4. Previsão B	220
Quadro 5.5. Ganhos totais diários	221
Quadro 5.6. Previsão C	222
Quadro 5.7. Taxas de fecundidade e de reprodução	224
Quadro 5.8. Previsão - Alargamento da licença de paternidade para 15 dias, a partir de 2001.....	227
Quadro 5.9. Previsão - Alargamento da licença de paternidade para 3 Semanas, a partir de 2001.....	227
Quadro 5.10. Previsão - Alargamento da licença de paternidade para 4 Semanas, a partir de 2001.....	228
Quadro 5.11. Previsão - Alargamento da licença de paternidade para 120 dias, a partir de 2001.....	228

INTRODUÇÃO

As modernas concepções de sociedade que, desde a Revolução Francesa, assestam na igualdade dos cidadãos perante a Lei, têm conhecido na prática desvios substanciais face àquele desígnio, contando-se a não verificação *de facto* da igualdade de género como um dos mais significativos.

Não fossem as vicissitudes da economia e sociedade portuguesas, marcadas tão fortemente pela emigração e pela guerra colonial que, nos anos 60, atingiram situações extremas, não se verificaria aquilo que face aos padrões típicos dos países do Sul da Europa tem surgido tradicionalmente como um comportamento anómalo - a elevada taxa de actividade das mulheres portuguesas, realidade de resto ainda em crescimento.

Aprofundando a análise deste fenómeno, rapidamente se constata que ele tem, entre outras, uma causa bem definida - a extrema necessidade de as mulheres em Portugal procurarem um trabalho remunerado que, a par do do seu marido (quando este existe), contribua para reforçar o nível tradicionalmente débil do rendimento médio do agregado familiar.

Mas se o trabalho assalariado das mulheres portuguesas raramente pode ser visto como um contributo acessório para o orçamento da família, não lhe têm vindo a corresponder, no entanto, condições de enquadramento legal e infra-estrutural adequadas à dimensão de que ele se reveste. A atestá-lo, lá estão bem patentes as diferenças de oportunidades entre sexos no acesso ao mercado de trabalho, em matéria de promoções e carreiras e, muito especialmente, de reingresso após períodos de interrupção de actividade.

Dada a divisão tradicional de papéis no seio da família, estas interrupções são por regra mais frequentes para as mulheres, uma vez que estão associadas a funções de apoio aos filhos, aos pais idosos e a outros familiares delas normalmente dependentes. A evolução das mentalidades e a interiorização de valores de novo tipo, mais favoráveis à partilha e à co-responsabilização,

têm vindo progressivamente a pautar a vivência dos casais, com resultados bem visíveis sobretudo nas gerações mais jovens (em particular, entre as famílias de estratos sociais urbanos mais escolarizados). Nesse sentido, poder-se-á afirmar uma tendência para um maior equilíbrio na organização intra-familiar da distribuição das tarefas, designadamente ao nível do apoio e assistência aos filhos, domínio que os pais vêm sentindo progressivamente como gerador de deveres mas também de direitos. Não é menos importante, naturalmente, a consideração do interesse e do direito da criança ao apoio e enquadramento simultâneo por parte de ambos, mãe e pai, conhecidos os efeitos em termos de equilíbrio afectivo e de facilidade de inserção psicosocial, num contexto no qual se vêm ser erradicados progressivamente protótipos como o da figura tutelar do chefe da família...

Mas se a tendência geral ao nível das famílias, sobretudo das mais jovens, vai naquele sentido de uma evolução progressista da partilha de direitos e deveres para com os filhos por parte de ambos os progenitores, as condições de enquadramento jurídico e infraestrutural deste sistema de direitos/deveres evoluem, tendencialmente, de forma muito mais lenta. Além do mais, é conhecida a existência de significativos e frequentes *lags* temporais entre a consagração legal de direitos, eventualmente bastante progressistas, e a correspondente passagem à prática, muito especialmente quando tal envolve encargos financeiros adicionais.

Nesse sentido, só podem considerar-se como particularmente pertinentes todas as disposições jurídicas que permitam uma efectiva partilha daqueles direitos/deveres por parte de mães e pais e garantam, ao mesmo tempo, que nenhum dos dois se veja penalizado em termos de emprego ou carreira em consequência do exercício dos mesmos, desde logo a partir do nascimento e primeiros dias de vida dos filhos.

Uma proposta legal como a que baseia o presente estudo, visando conferir ao pai uma licença de paternidade progressivamente nas mesmas condições que são estabelecidas para a licença de maternidade, configura uma das tais disposições jurídicas que, pelo seu conteúdo, se poderá tornar num instrumento extremamente poderoso de progresso social.

No entanto, não são menosprezáveis as implicações que lhe virão a estar associadas, quer em termos de financiamento quer relativamente à articulação com o mercado de trabalho. Com efeito, é sabido caber à Segurança Social um papel fundamental no processamento das remunerações devidas durante as licenças de maternidade e, sendo assim, também progressivamente das de paternidade. Ora a evolução demográfica, se por um lado não coloca grandes receios de pressão da fecundidade e natalidade a curto e médio prazos, como se verá, não deixa por outro de fazer reacear os efeitos que decorrem, para o financiamento do Sistema, do progressivo envelhecimento da população e da presença de carreiras contributivas cada vez mais descontínuas tendo em vista a recorrência do desemprego.

Assim, um estudo desta natureza tem de convocar, necessariamente, uma pluralidade de dimensões e áreas de abordagem e aprofundamento, devendo ensaiar ao mesmo tempo a metodologia que garanta a melhor articulação e coerência entre as mesmas.

O presente trabalho de pesquisa encontra-se, pois, estruturado em diferentes capítulos. Um primeiro, no qual se explicita o contexto demográfico e familiar, numa abordagem que combina a análise das tendências recentes com a evolução prospectivada nestes domínios.

Num segundo capítulo, desenvolvem-se três áreas de reflexão no âmbito da problemática ampla das relações entre família e trabalho, espaço doméstico e espaço público: em primeiro lugar, apresenta-se e discute-se o paradigma económico neoclássico de abordagem do trabalho e da família; passa-se, em seguida, à análise das chamadas novas formas de emprego e das eventuais possibilidades por estas abertas; e, num terceiro ponto, abordam-se as questões centrais da conciliação entre vida familiar e vida profissional, com base em alguns eixos principais – redes formais e informais de apoio à infância, mulheres e mercado de trabalho, redefinição de papéis conjugais/sociais e novos modelos de partilha de responsabilidades, tarefas e afectos.

Um estudo que pretende fundamentar a extensão do período da licença de paternidade supõe, evidentemente, uma análise das disposições legais de protecção da paternidade e da maternidade. É esse o objectivo do terceiro capítulo, no qual, após se descrever o sistema português, se situa este, em primeiro lugar, no contexto internacional mais amplo, para depois, numa última parte, se proceder a uma análise comparada das disposições actuais nos países da União Europeia.

Componente essencial deste trabalho é a aplicação empírica do instrumento metodológico tido como mais adequado para indagar, junto das famílias com filhos pequenos, e em particular junto dos homens/pais, sobre as suas percepções e expectativas face a uma eventual extensão da licença de paternidade. Deste modo, o quarto capítulo apresenta em detalhe quer os princípios e opções metodológicas que presidiram a esta análise empírica, quer os resultados do tratamento e análise da informação recolhida.

O quinto capítulo, por seu lado, contém os elementos relativos à avaliação dos custos associados a diferentes cenários de extensão do período da licença de paternidade.

Finalmente, num sexto capítulo, apresentam-se alguns contributos para a fundamentação de medidas políticas de (re)valorização da paternidade e, em particular, de extensão da licença de paternidade, bem como um conjunto de recomendações neste domínio.

A concluir esta introdução, a equipa que desenvolveu este estudo quer manifestar o seu agradecimento a várias pessoas que, com a sua disponibilidade e competência na matéria, contribuíram para a realização do mesmo, facilitando a recolha de informação, esclarecendo dúvidas e sugerindo soluções para alguns dos problemas que inevitavelmente surgem no decurso de um processo de pesquisa. Passamos a nomeá-las: Dr. António Lucas, Dra. Catarina Castro, Dra. Gláucia Varzielas, Prof. João Peixoto, Prof.^a Maria das Dores Guerreiro, Dra. Maria José Carrilho, Dr. Paulo Pereira, Dr. Rui Branco, Dra. Teresa Bomba.

1. CONTEXTO DEMOGRÁFICO E FAMILIAR – TENDÊNCIAS RECENTES E PERSPECTIVAS DE EVOLUÇÃO

1.1. Padrões demográficos

A população portuguesa cresceu, nas últimas duas décadas, em cerca de um milhão e trezentos mil residentes. Este acréscimo da população de cerca de 15% entre 1970 e 1997, não deixa transparecer as transformações estruturais que ocorreram no período e que alteraram, com uma intensidade sem paralelo na história da demografia portuguesa, as suas tendências e formas. A situação demográfica em finais da década de 90 reflecte as mudanças ocorridas na sociedade portuguesa desde meados da década de 70.

Entre a avaliação da situação actual da demografia em Portugal, em corte temporal, e a análise longitudinal, preocupada em isolar tendências, procura-se descrever, neste capítulo, as características mais marcantes da história recente da demografia portuguesa.

Evolução demográfica

A dinâmica demográfica caracterizava-se, na primeira metade dos anos 70, por elevados níveis de fecundidade e de mortalidade infantil, por uma esperança média de vida inferior à média registada na Europa e por fluxos emigratórios significativos.

Na década de 80 estas características assumem novos contornos apoiados nos baixos níveis de fecundidade só comparáveis, no contexto europeu, à Espanha, Itália ou Grécia, num aumento significativo da esperança média de vida, na redução determinante da mortalidade infantil e juvenil, enquanto que, paralelamente, e seguindo a tendência de outros países europeus, Portugal se torna num país de imigração.

Completa-se na década de 90 a transição demográfica para os modelos modernos, e recuperam-se, portanto, anos de atraso em relação ao percurso da história demográfica da Europa Central e do Norte. Para além da normalização dos padrões, ao sabor do comportamento dos países mais desenvolvidos, esbate-se a diversidade regional.

A uniformização tendencial dos distintos padrões demográficos - definidos a partir dos contrastes geográficos Norte-Sul, Litoral-Interior, Rural-Urbano - resulta da evolução numa tendência única, ainda que a ritmos díspares, das diversas componentes do crescimento natural, a saber, natalidade, fecundidade, mortalidade e mortalidade infantil.

A natalidade vem diminuindo regularmente ao longo do tempo, de 152,1 mil nados vivos em 1981 para 112,8 em 1997, apesar de se registar um aumento significativo nos últimos anos, em resultado do cruzamento de dois calendários de fecundidade distintos.

Reflexo de melhorias nas condições de vida da população, na assistência médica e medicamentosa e nas condições de saneamento básico, a mortalidade concentrou-se no grupo etário dos idosos. Assim, o aumento da mortalidade, ainda que oscilante desde a década de 80, é eco de um crescente envelhecimento da população.

A esperança média de vida da população tem aumentado, situando-se em 1997 em 71,4 anos no caso dos homens e 78,7 anos no das mulheres, valores ainda inferiores à média europeia - superior em 3 e 2 anos, respectivamente, os valores apresentados para Portugal.¹

A concretização do período de transição demográfica em Portugal, responsável pelos níveis baixos das taxas de crescimento natural (dos 57% em 1981 para os 8% registados em 1997²), intensifica os impactos dos fluxos migratórios sobre o crescimento efectivo da população. No fundo, o crescimento

1 Em 1981, a esperança média de vida masculina era de 68,2 anos e a feminina de 75,2.
2 INE, Estimativas da População Residente - 1997.

efectivo da população passa a depender do sentido e da intensidade das emigrações/imigrações. Em relação aos restantes países da UE, Portugal apresenta a mais baixa taxa de crescimento demográfico no conjunto dos 15 Estados - Membros.

Alguns autores arriscam que o "crescimento demográfico efectivo é fundamentalmente regulado - como, aliás, noutros países europeus - pelas migrações externas" (Ferrão, 1996: 33). No final dos anos 80 e, particularmente, nos anos 90, Portugal passou a registar um saldo migratório positivo, tornando-se um dos destinos de imigração com origem essencialmente nos Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa, ou em países da América do Sul, destacando-se o Brasil e a Venezuela.

Os fluxos migratórios de entrada atenuam os efeitos negativos do envelhecimento demográfico, na medida em que estes são liderados, na sua generalidade, por população masculina jovem que procura formar ou reencontrar família no país de destino.

Em Portugal, a evolução demográfica surge, ao longo das últimas três décadas, indubitavelmente associada ao *duplo envelhecimento demográfico*, definido por um lado, pela diminuição da importância relativa dos jovens na estrutura etária e por outro, pelo aumento da importância relativa dos idosos, fenómenos denominados por, envelhecimento *na base e no topo*, respectivamente. Importa não confundir envelhecimento demográfico com o conceito de regressão comumente associado ao envelhecimento biológico.

De facto, este fenómeno corresponde a um aumento da proporção das gerações idosas relativamente às mais jovens. Para o envelhecimento demográfico concorrem dois factores importantes:

- diminuição da fecundidade, corolário da generalização da liberdade do casal em decidir relativamente ao número de filhos e ao espaçamento entre os nascimentos;

- diminuição contínua da mortalidade, sustentada nos progressos sociais e médicos que permitem viver mais tempo e com melhores condições de vida.

Reflexo do efeito conjunto da redução da fecundidade, da descida dos níveis de mortalidade e dos saldos migratórios positivos, a distribuição etária da população tem sofrido alterações profundas. Apesar do aumento populacional, ainda que ténue, os jovens (com menos de 15 anos de idade) representavam, em 1997, somente 17% da população total. Em oposição, as idades mais avançadas vão engrossando - de 11,5% em 1981, de indivíduos com idade superior a 65 anos de idade, para 15% em 1997 (cálculos próprios com base em INE, Estatísticas Demográficas, 1981 e 1997).

As alterações ocorridas na estrutura etária criaram uma nova distribuição dos grupos etários.

Quadro 1.1. Índices de dependência (dos idosos, dos jovens e total) e de envelhecimento

	1970	1981	1991	1997
índice de dependência dos idosos	0,156	0,182	0,207	0,222
índice de dependência dos jovens	0,460	0,397	0,290	0,251
índice de dependência total	0,617	0,579	0,497	0,473
índice de envelhecimento	0,340	0,460	0,714	0,885

Fonte: INE, Estatísticas Demográficas

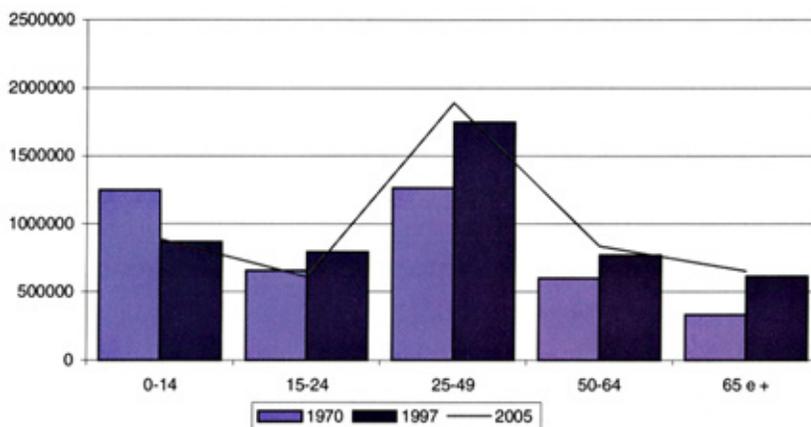
Se em 1970, por cada 100 jovens com idade inferior a 15 anos existiam 34 indivíduos com mais de 65 anos de idade (índice de envelhecimento), em 1997, a distribuição suscita algumas preocupações, apresentando uma relação de 100 jovens para 89 indivíduos com idade superior a 65 anos.

Em suma, alteram-se as proporções iniciais de cada grupo etário, resultado do "engrossamento" do agrupamento constituído pela população com idade superior a 65 anos, enquanto que os grupos mais jovens não conseguem restabelecer o "equilíbrio" demográfico.

Paralelamente, a proporção entre a população em idade activa (15-64 anos) e a população dependente - jovens e idosos - experimenta novos contornos. Enquanto que em 1970, 100 indivíduos em idade activa tinham responsabilidade sobre cerca de 62 indivíduos jovens e idosos, em 1997 a carga sobre a população activa diminuiu para 47.3%, em resultado da diminuição do peso dos jovens. Aliás, 100 indivíduos em idade activa têm actualmente a cargo 25 jovens e 22 idosos, um retrato muito distante da distribuição da população dependente em 1981 - 40 jovens e 18 idosos, por 100 indivíduos em idade activa.

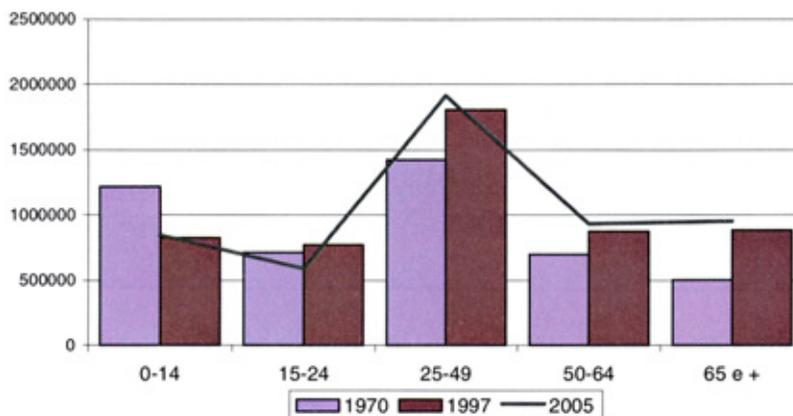
As projecções realizadas pelo INE - Gabinete de Estudos/Área Demográfica e Social, para os anos 2000-2005, baseiam-se num ligeiro aumento do índice sintético de fecundidade, no aumento da esperança média de vida à nascença e na estabilização do saldo migratório - fluxos de entrada.

Gráfico 1.1. Estrutura etária - 1970, 1997, 2005 (Homem)



Fonte: INE, Estatísticas Demográficas e Projecções Demográficas

Gráfico 1.2. Estrutura etária - 1970, 1997, 2005 (Mulher)



Fonte: INE, Estatísticas Demográficas e Projeções Demográficas

Como resultado, e no que se refere ao volume de população, verifica-se que a população tenderá a aumentar de 9 920 760 em 1995 - 4 777 480 homens e 5 143 280 mulheres - para 10 111 864 em 2005, sendo que as mulheres constituem 52% da população total. A tendência de envelhecimento da população sai reforçada: aumenta a proporção de idosos, de 14,7% em 1995 para 15,9% em 2005 - o que representa um aumento do índice de envelhecimento para 93%.

Paralelamente, e como função das tendências verificadas na população residente, a população em idade activa vai decrescendo continuamente (67,7% em 1995 para 67% em 2005). Aliás, no agrupamento da população em idade activa, a redução do número de jovens adultos resulta em 11,9% da população total em 2005, enquanto que em 1995 significava 16,3%.

A redução dos grupos etários 15-24 e 25-49 anos cruza com as mulheres em idade fértil; aliás, num futuro mais longínquo, e citando o Plano Nacional de Desenvolvimento Económico e Social³: "A sua diminuição faz antever a

³ *Tendências Demográficas e Impactos sobre os sistemas da Segurança Social, da Saúde e Educação, designadamente na vertente financeira - Relatório Preliminar (Subgrupo da Especialidade Temática C)*, pg. 13.

existência de um forte constrangimento a actuar, no futuro, sobre os níveis de natalidade, ou seja, o aumento do índice sintético de fecundidade pode não compensar a diminuição, em termos absolutos, de futuras mães, após 2005".⁴

Novos padrões de fecundidade

Entre 1960 e 1981 a estrutura da população tornou-se pouco favorável à ocorrência de nascimentos, isto é, o peso das mulheres em idade fértil foi diminuindo, verificando-se, porém, entre 1981 e 1997 uma ligeira inversão desta tendência. Para além do "estreitamento" do grupo, o modo como no interior do período fértil se distribuem os efectivos femininos é revelador de alguns constrangimentos futuros.

Nesta perspectiva, é claro o peso crescente das mulheres "mais velhas" em idade fértil⁵, que representavam, em 1997, 40% das mulheres em idade fértil. As fileiras do grupo etário 25-34 engrossam, enquanto que, e não obstante a intensidade ser ainda ténue, o grupo das mulheres "mais jovens" vai reduzindo a sua importância relativa.

4 Ao índice sintético de fecundidade corresponde o número médio de filhos que cada mulher terá caso as taxas de fecundidade das várias idades do período fértil se mantenham idênticas às do momento considerado. Por taxa de fecundidade, entende-se a percentagem da população em idade fértil que, em determinado período, efectivamente procriou.

5 Optámos por dividir o agrupamento constituído pelas *mulheres em idade fértil*, em três grupos etários: 15-24 ("as mulheres mais jovens" em idade fértil), 25-34 e 35-49 (as mulheres "mais velhas" do grupo).

Quadro 1.2. Percentagem de mulheres em idade fértil por grupo etário (%) e totais anuais (n^o)

	1970	1981	1991	1997	2005 ⁶
15-24	33,3%	34,3%	32,1%	30,0%	23.6%
25-34	26,5%	28,1%	29,0%	29,8%	32.3%
35-49	40,3%	37,6%	38,9%	40,2%	44.1%
Total	2 135 360	2 400 070	2 506 450	2 577 670	2 504 233

Fonte: Cálculos próprios com base em INE, Estatísticas Demográficas e Projecções Demográficas

A queda do número de nascimentos não é um mero reflexo do envelhecimento da população em idade fértil ou da generalização do controlo médico e científico da fecundidade, que se insere num quadro de preocupações com o ambiente, com as condições de saúde das mulheres, das crianças e da população em geral, ou com a reestruturação dos processos de trabalho.

De facto, para os casais, a contracepção promoveu o acto de "ter filhos", de destino biológico a escolha afectiva. Apesar de ser condição necessária, o recurso à contracepção não é condição suficiente para a queda da taxa de fecundidade.

A transformação de comportamentos em relação à natalidade surge associada à alteração de valores relativos à conjugalidade e à vida familiar em geral. O nascimento de uma criança altera as rotinas da vida quotidiana dos pais, provocando a necessidade de redistribuir tarefas e de exercitação da pedagogia dos afectos. As recentes transformações das formas familiares (que em ponto subsequente serão analisadas em detalhe) reflectem a dissociação entre nupcialidade⁷ e parentalidade.

6 INE, Projecções da População Residente, 1998.

7 A nupcialidade perde peso enquanto variável explicativa das alterações de comportamento face à fecundidade da família. Após 1970 cresce a importância dos nascimentos fora dos quadros tradicionais de conjugalidade.

Refira-se ainda, o prolongamento da escolarização e os custos, afectivos e materiais, da criança numa sociedade de consumo e, paralelamente, a crescente integração das mulheres no mercado de trabalho.

O ingresso no mercado de trabalho é adiado para idades mais tardias, o que significa o aumento do tempo de dependência relativamente à família de origem - via escolarização. As novas relações com o mercado de trabalho, nomeadamente a necessidade de consolidar o posto de trabalho, promovem, por um lado, o adiamento da maternidade e, por outro, a redução do número de filhos. Em suma, "as várias etapas do ciclo de vida passam a ser objecto de planeamento racional e rigoroso" (Almeida, 1995: 39).

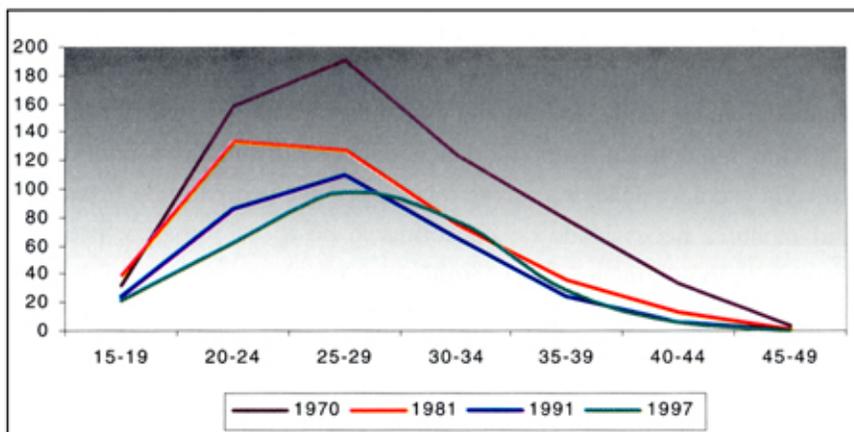
Poderíamos ainda isolar o comportamento dos pais que tomam o acto de "ter filhos" enquanto garantia de subsistência na velhice, a que Gary Becker designaria por "pais egoístas"⁸, mentalidade alterada pela intervenção do Estado Providência, via pensão da Segurança Social.

As alterações de comportamentos em relação à fecundidade são reflexo das mutações económicas, sociais e culturais, que extravasam os limites do casal a quem cabe a decisão, condicionando-a. Desde 1982 que se assiste à descida do índice sintético de fecundidade - em 1997 atingiu 1.46 filhos por mulher, muito abaixo dos 2,1 que assegura a renovação das gerações, sendo que, até então, rondava os 2 filhos e, em 1981/82, rondava os 2,1 filhos por mulher.

Esta tendência é resultado de alterações profundas nos comportamentos do casal face à natalidade, retardando-a e procurando que resulte da ponderação dum conjunto de condições ideais até que esta seja concretizável. O adiamento do acto de "ter filhos" culmina na transformação dos padrões de fecundidade e, deste modo, a taxa de fecundidade do escalão etário 20-24 foi ultrapassada pelo grupo entre os 30 e os 34 anos.

8 Becker, G. in *Treatise on the Family*.

Gráfico 1.3. Índice sintético de fecundidade - 1970,1981,1991 e 1997



Fonte: INE, Estatísticas Demográficas

O ténue crescimento da taxa de natalidade verificado recentemente corrobora a tendência descrita, no sentido em que esta modificação poderá ser consequência da deslocação da idade fecunda e não do aumento da natalidade, de *per si*.

O adiar da maternidade, mas não a sua recusa, surge como a principal tendência dos comportamentos individualizados. Os últimos estudos⁹ apontam para que mais de metade das mulheres com mais de 30 anos tenham experimentado a maternidade antes dos 24 anos, sendo que este percurso não se reflecte nos grupos etários mais jovens. De facto, menos de 3% das mulheres integradas no grupo etário 15-19, tiveram o primeiro nado-vivo antes dos 19 anos, sendo que este padrão colide com os 20% de mulheres com idades compreendidas entre 30 e 34 que foram "mães" pela primeira vez antes dos 19 anos de idade. Afinal, em 1997 o primeiro filho nascia, em média, aos 26 anos de idade da mulher, enquanto que em 1981 a idade média orbitava nos 23 anos.

9 Instituto Nacional de Estatística, Inquérito à Fecundidade e Família, 1997.

O aumento do intervalo entre os nascimentos, porventura indício da maior utilização do planeamento familiar, acentua a baixa da fecundidade. Apesar de, no agrupamento etário 45-49, mais de metade (56%) das mulheres ter decidido por um intervalo até 4 anos entre o nascimento do primeiro filho e do segundo, a análise dos grupos mais jovens demonstra que o período que medeia estes dois acontecimentos vem aumentando.

Assim, e ainda com base no Inquérito à Fecundidade e Família, o retrato do grupo etário 30-34, demonstra que a maioria das mulheres tem um segundo filho até aos 8 anos do primogénito, enquanto que no agrupamento das mulheres com idade inferior a 29 anos, somente para 33% das mesmas o segundo filho surge nesse mesmo espaço temporal.

Nas gerações de idade mais avançada era vulgar a existência de uma sucessão rápida de nascimentos; no entanto, as gerações mais recentes marcam uma maior distância e um maior planeamento entre os períodos de maternidade, pelo que aumenta a idade dos filhos aquando do nascimento dos seguintes.

É inequívoca a estreita relação entre a idade ao nascimento do primeiro filho e o nível de escolarização do indivíduo. Às mulheres com níveis educacionais mais elevados corresponde o maior adiamento da decisão de ter filhos, nomeadamente como resultado do prolongamento da escolarização.

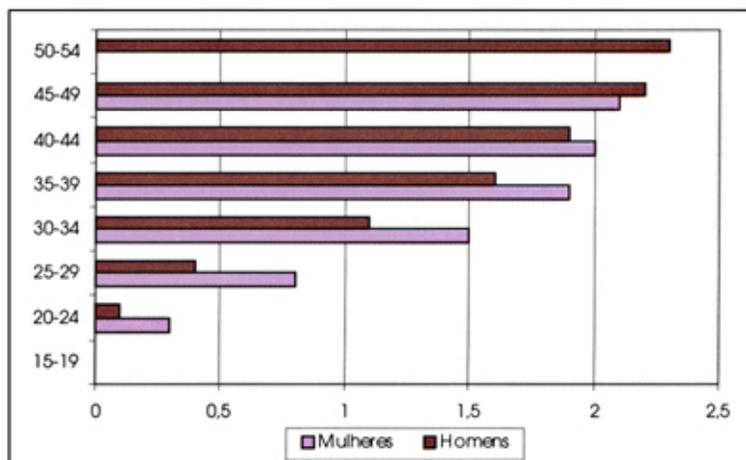
Deste modo, se 89% das mulheres com idade inferior a 34 anos e escolaridade básica já tinham sido mães, este valor desce para 64% se atendermos ao grupo das mulheres com níveis educacionais elevados¹⁰. Reforça-se, mais uma vez, que o retardar da fecundidade não significa opção de não ter filhos; aliás, no grupo etário 45-49, 91% das mulheres com escolaridade baixa, 90% das que frequentaram o nível intermédio e 87% das mulheres com nível educacional mais elevado já tinham pelo menos um filho.

10 Os níveis educacionais mais elevados incluem licenciaturas, bacharelatos, mestrados, doutoramentos, etc. Aos níveis educacionais mais baixos correspondem o pré-escolar e o 3º ciclo do Ensino Básico ou 7º ano. O ensino secundário, do 8º ao 12º ano, corresponde ao nível de escolaridade intermédio.

A variação da fecundidade como função da escolarização também se verifica nos homens. Para os homens com escolaridade mais elevada, o nascimento do primeiro filho surge mais tarde do que para os homens com níveis educacionais mais baixos.

O número de homens que não foi pai pela primeira vez nos grupos etários mais jovens ultrapassa os resultados obtidos para as mulheres. De facto, os homens iniciam a sua vida reprodutiva, bem como a nupcialidade, mais tarde. Geralmente optando por companheiras mais novas, atingem mais tarde os níveis de fecundidade femininos, e até os ultrapassam nos grupos etários mais avançados. Aliás, o período fértil dos homens ultrapassa os 54 anos, enquanto que as mulheres enfrentam a impossibilidade de "serem mães" aos 49 anos.

Gráfico 1.4. Número médio de nados-vivos, segundo grupo etário (mulheres e homens)



Fonte: INE, Inquérito à Fecundidade e Família, 1997

O adiamento da maternidade/paternidade, eco da escolarização, não pode ser dissociado da participação crescente das mulheres no mercado de trabalho, com carreiras profissionais mais exigentes, e que não permitem que os casais tenham filhos mais cedo.

Independentemente do sexo, o adiamento do nascimento do primeiro filho para uma idade mais tardia é transversal a todos os níveis educacionais e atravessa todos os estatutos sociais. *Grosso modo*, alteram-se as relações do indivíduo perante a vida profissional e reprodutiva.

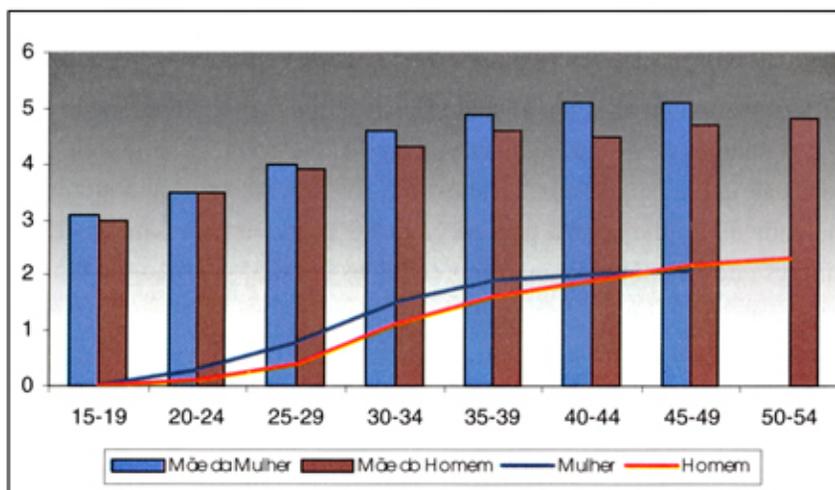
Em Portugal, como em toda a União Europeia, regista-se uma queda acentuada dos padrões de comportamento face à fecundidade. Uma grande percentagem das mulheres até aos 25 anos não tiveram filhos - o Inquérito à Fecundidade e Família aponta para cerca de 80% - no entanto, apenas 12% das mulheres que hoje têm idades compreendidas entre 35-39, não são mães.

Confirmando a tendência, o número médio de nados-vivos é menor nas gerações mais recentes, sendo praticamente nulo no grupo etário dos 15-19 anos, em ambos os sexos e aumentando progressivamente até atingir 2,1 nas mulheres com 45-49 anos e 2,3 nos homens que integram o grupo etário 50-54. A preferência pelos dois filhos é suportada pelos factos: no fim do ciclo fértil, e independentemente do sexo, o número médio de filhos é pelo menos idêntico ao nível de substituição das gerações, 2,1.

Enquanto indicador conjuntural, o índice sintético de fecundidade traduz a realidade observável num determinado momento do tempo, e reflecte os comportamentos das diversas gerações de mulheres que nesse momento se encontram com capacidade física de procriar.

O quotidiano não tem beneficiado a decisão de "ter filhos". Todavia, a análise transversal das "gerações" demonstra que as mulheres têm poucos filhos enquanto são jovens, retardando a maternidade. De facto, poderá acontecer que as mulheres jovens optem por aumentar de uma forma significativa a sua descendência mais tarde no seu período de vida fértil.

Gráfico 1.5. Comparação entre o número médio de filhos das mulheres e dos homens actualmente em idade fértil e o número médio de filhos das suas mães



Fonte: INE, Inquérito à Fecundidade e Família - 1997

Em geral, as mulheres e os homens em ciclo fecundo têm menos três filhos que a sua mãe, com a mesma idade. Nas últimas três décadas a quebra da fecundidade tem cedido novos contornos à geografia demográfica e sugerido novos problemas sociais.

No plano macro, a estrutura etária da população sofre alterações marcadas pelo *envelhecimento demográfico* e, no plano familiar, assiste-se ao "enclhecimento" das famílias, cada vez menos numerosas, com os progenitores em maioria e, portanto, uma estrutura familiar invertida - *papy-boom*.

Contexto europeu

O processo de transformação da geografia demográfica do país não é inovador. Segue um padrão que atravessou, ou está a atravessar, em maior ou menor escala, os restantes países europeus.

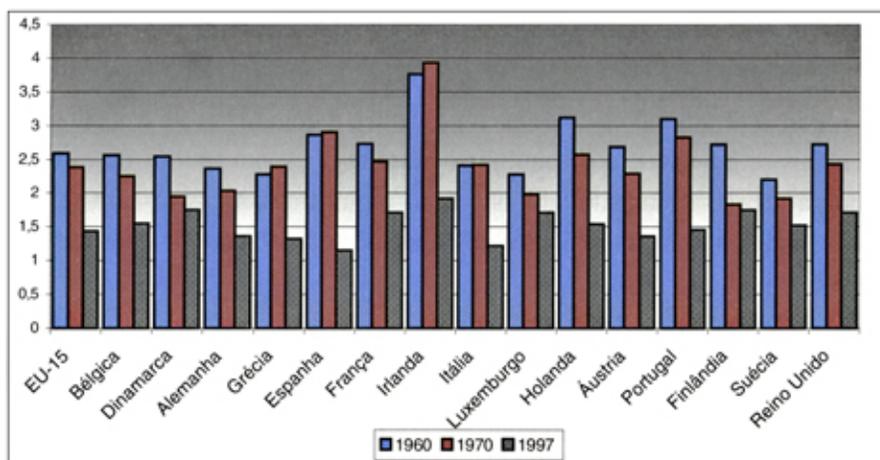
Com menor rapidez do que se veio a verificar nos países do Sul (Portugal, Grécia, Itália e Espanha), os países europeus do norte e centro já reflectem há muito as novas dinâmicas e faces de uma estrutura demográfica que elege o envelhecimento como a sua expressão mais marcante e raiz de preocupações políticas.

Natalidade baixa, fecundidade incapaz de assegurar a renovação das gerações, mortalidade baixa e concentrada nos indivíduos com mais de 60 anos, esperança média de vida à nascença elevada, cedem novos contornos sociais e políticos às realidades nacionais.

A análise do comportamento da fecundidade no passado permite detectar indicadores de difusão de um modelo que faria convergir os países europeus para níveis menos dispersos dos registados 40 anos antes, grosso modo, também nos aspectos demográficos se quebram as barreiras nacionais.

No entanto, a tendência da fecundidade apresenta formas díspares a nível nacional, eco dos ritmos variáveis do processo e, até, dos diferentes níveis de partida.

Gráfico 1.6. Taxa de Fecundidade (UE-15)



Fonte: Eurostat, Demographic Statistics - 1998 Edition

É possível, todavia, identificar quatro comportamentos gerais, a saber:

- retoma da fecundidade nos anos 80, ainda que a intensidade da redução da taxa de fecundidade esteja a diminuir (Suécia, Finlândia e Dinamarca);
- nível de fecundidade inferior a 2,1 e oscilante desde 1975 (Reino Unido, Países Baixos, Bélgica, França e Luxemburgo);
- níveis de fecundidade muito baixos desde a década de 70 (Alemanha e Áustria);
- diminuição abrupta e tardia da fecundidade, e ainda não estabilizada (Itália, Espanha, Grécia, Irlanda e Portugal).

O aumento da esperança média de vida generaliza-se e a mortalidade incide particularmente sobre a população mais idosa. Nesta realidade, os fluxos migratórios assumem um papel determinante no crescimento da população, todavia ineficaz para compensar os efeitos do envelhecimento ou inverter a tendência de diminuição da fecundidade.

O futuro demográfico da União Europeia (UE) é, portanto, definido pelo decréscimo generalizado da população, possivelmente a breve trecho, e redução da população em idade activa. A diminuição do número de crianças e jovens, e simultaneamente o aumento de população que atinge a idade da reforma aponta para um novo rosto social. A UE apresenta-se como uma tapeçaria de zonas de relativo crescimento e zonas em declínio.

Se, apesar do fraco nível de desenvolvimento, a emigração de trabalhadores potenciais se mantiver, o desequilíbrio entre regiões, em termos da estrutura demográfica, será intensificado, isto é, as regiões atractivas tornam-se mais jovens, enquanto que as regiões abandonadas serão objecto de acelerado envelhecimento.

No quadro das políticas demográficas

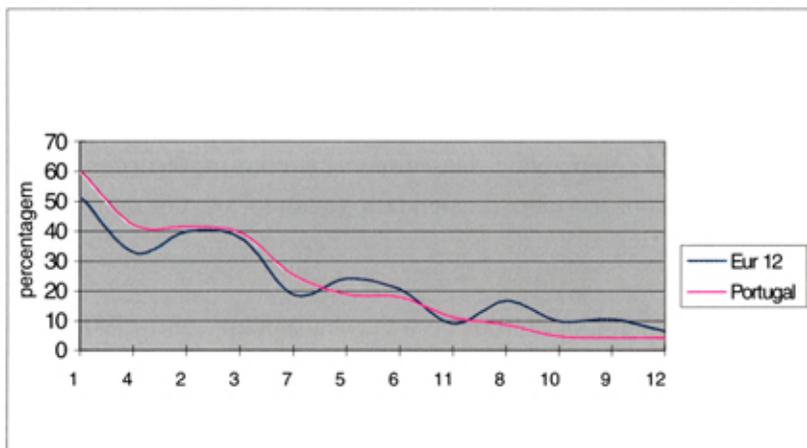
A preocupação com o fenómeno de envelhecimento demográfico conduziu à discussão do problema, pelos governos nacionais, no sentido de "controlar" as determinantes da fecundidade e da natalidade.

A urbanização, o aumento do nível de vida da população - e alteração de desejos e comportamentos - o trabalho feminino, a escolarização infantil, a vida familiar e sua conciliação com a lógica do mercado de trabalho, o contexto cultural e as infra-estruturas concorrem, entre outras determinantes, como variáveis que estruturam os comportamentos do casal relativamente à fecundidade. Esta compreende duas dinâmicas com implicações e entendimentos próprios, por um lado, o calendário (quando?) e, por outro, a intensidade (quantos?).

De acordo com resultados obtidos pelo Eurobarómetro¹¹, em 1990, sobre "Os factores que influenciam a decisão de ter filhos", a população portuguesa indica como principais constrangimentos ao número de filhos, razões materiais, que apontam para algumas dificuldades concretas relacionadas, por um lado, com a situação económica e, por outro, com as condições de vida. De facto, Portugal encontra-se a níveis abaixo na média europeia nos factores que apontam para a conciliação da vida familiar e profissional (alguns destes resultados articulam-se directamente com a informação obtida através do questionário lançado no âmbito deste projecto e que será analisada em ponto subsequente).

11 - *Eurobarometer (1990), The family and the desire for children.*

Gráfico 1.7. Factores que influenciam a decisão quanto ao número de crianças¹²



- Legenda:**
- 1 - Perspectivas económicas incertas;
 - 4 - Estruturas de apoio à criança;
 - 2 - Habitação condigna;
 - 3 - Mulheres terem emprego;
 - 7 - Montante do abono de família;
 - 5 - Risco de ruptura de casamento ou relação;
 - 6 - Horário de trabalho desadequado;
 - 11 - Problemas no transporte;
 - 8 - Tempo que o pai e a mãe podem disponibilizar aquando da criança;
 - 10 - Acesso a meios contraceptivos;
 - 9 - Aceitação social de famílias grandes;
 - 12 - Famílias monoparentais.

Fonte: Eubarometer (1990), *The Family and the Desire for Children*.

As opções políticas dos governos nacionais, nos mais diversos espaços de intervenção, devem considerar os impactos destas sobre os diversos níveis de decisões do casal no sentido de potencializar, numa escala macro, a fecundidade.

Por toda a Europa têm surgido políticas demográficas que, com maior ou menor sucesso, procuram promover a fecundidade. De acordo com a capacidade de inflectir e impor um novo ritmo à fecundidade, as políticas poderão

¹² Para Portugal, a disposição dos factores no gráfico segue ordem decrescente de importância dos factores. A numeração indicada na legenda do gráfico enuncia a ordem de importância dos mesmos factores para a média da UE-12.

ser decompostas em directas e indirectas. Sistematizando de uma forma depurada, por política directa, entende-se aquela que pretende alterar determinada situação pela acção directa e por vezes imediata; por política indirecta, considera-se aquela que, não pretende de uma forma directa e imediata produzir efeitos.¹³

De uma forma geral, as políticas demográficas, via natalidade, resultam na estabilidade dos padrões de fecundidade, mais do que no aumento da natalidade. De facto, sucessivas experiências demonstram a dificuldade de produzir efeitos e particularmente, efeitos estáveis, nos padrões da fecundidade. Todavia, é possível criar condições para dar maior liberdade ao casal de satisfação dos seus desejos.

European nativity statistics show the importance of long parental leave and a well developed community care. With the exception of Ireland, the highest nativity figures are found in countries where gainful employment of women is most general. The lowest nativity is encountered in countries where family policy does not support the participation of women in working life but supposes that the place of the mother or wife is home. Young well educated women do not accept this view, and show it by choosing not to have children.

Fonte: *In Nordic Views on Equality, Joint Committee of the Nordic Social Democratic Labour Movement (pg. 38)*¹⁴

13 Como exemplos de políticas directas poderemos citar as medidas de apoio ao terceiro filho promovidas pelo governo francês. Relativamente às medidas indirectas poderemos considerar um leque muito diverso, desde a vacinação à abertura à imigração.

14 “As estatísticas sobre a natalidade europeia demonstram a importância de uma licença de paternidade prolongada e cuidados sociais ao nível da comunidade bem desenvolvidos. Com excepção da Irlanda, os valores mais elevados da natalidade registam-se em países em que o emprego remunerado é mais generalizado. Os níveis mais baixos de natalidade encontram-se em países onde a política da família não promove a participação das mulheres no trabalho, mas fundamenta o lugar da mulher, enquanto mãe e esposa, em casa. As mulheres jovens e com níveis educacionais mais elevados não partilham esta visão, demonstrando-o na opção em não ter filhos” - tradução nossa.

A extensão da licença de paternidade “intromete-se” na lógica de distribuição de papéis entre o casal. Aliás, procura promover a participação do homem numa esfera que, no decorrer da partilha de tarefas entre o casal, se manteve historicamente sob a responsabilidade da mulher: “criar os filhos”.

A legislação nem sempre garantiu a participação do homem, enquanto pai, no agregado familiar; aliás, qualquer responsabilidade familiar era assegurada em primeira instância pela mulher e, só complementarmente, era responsabilizado o homem. Mais do que a partilha de tarefas, a partilha de responsabilidade permite maior liberdade para a mulher-companheira-mãe.

A extensão das responsabilidades do homem relativamente aos filhos suaviza a problemática da conciliação entre vida familiar e participação activa da mulher no mercado de trabalho e, conseqüentemente - mas não directa ou imediatamente - uma maior disponibilidade para aumentar ou antecipar a descendência do casal.

Em suma, as políticas promotoras da igualdade, da partilha de tarefas e responsabilidades familiares geram externalidades sociais positivas contribuindo para criar condições para “ter” e “criar filhos”.¹⁵ Mais do que incentivar à participação activa no crescimento da criança, enquanto política demográfica indirecta, a extensão da licença de paternidade permitirá o aumento da dimensão da descendência pela redução dos encargos familiares que recaem sobre a mulher. Liberta das suas responsabilidades, agora partilhadas, a mulher tem tempo para usufruir da multiplicidade de papéis sociais: mulher-esposa-trabalhadora-cidadã-mãe.

15 De acordo com os *Resultados Preliminares do Inquérito à Fecundidade e Família* (INE) a população deseja, em média, ter 2,1 filhos. Ora, este desejo, suficiente para assegurar a substituição das gerações, não se reflecte na realidade.

1.2. Estruturas familiares

A discussão das condições de exercício da paternidade e da maternidade supõe a consideração das estruturas familiares, das suas formas de organização e funcionamento, em particular enquanto contexto estruturante e estruturador das práticas dos indivíduos.

Sendo a família um "échangeur entre le monde extérieur et les individus par le biais de la formation du couple, la famille est en elle-même un lieu d'échanges"¹⁶ (Perrot, 1991: 97). Lugar de trocas que, com um carácter de continuidade e permanência, se processam ao nível de bens e serviços, ao nível afectivo e sexual, mas também ao nível do exercício de relações de poder de uns membros da família sobre outros. É esta perspectiva complexa e multifacetada que deverá enformar a leitura das tendências de evolução/transformação das estruturas familiares.

Está hoje ultrapassada, em termos da reflexão teórica no domínio da sociologia da família, a visão normativa do funcionamento da família, proposta por Talcott Parsons, segundo a qual o modelo familiar moderno se caracterizava por ser uma unidade nuclear centrada no núcleo conjugal (derivada de um processo de contracção da família tradicional extensa) e estruturalmente isolada do restante grupo de parentesco (Portugal, 1995). Este núcleo familiar moderno assentaria, por outro lado, numa especialização funcional, em termos de género, cabendo ao homem um papel instrumental, assegurando o sustento da família, e à mulher um papel expressivo, predominantemente ao nível das dimensões de integração afectiva da família (Singly, 1991).

Esta visão monolítica da família moderna tem sido alvo de inúmeras críticas. Por um lado, ela tem vindo a ser crescentemente desmentida pelas evidências empíricas, do ponto de vista da adscrição de papéis e responsabilidades entre os membros da família, particularmente entre homens e mulheres. Com efeito, assiste-se hoje a uma situação de ruptura do contrato social de género,

16 "Espaço de troca entre o mundo exterior e os indivíduos através da formação do casal, a família é em si própria um lugar de trocas" – tradução nossa.

decorrente sobretudo da entrada maciça das mulheres no mercado de trabalho, sem que se verifique a contrapartida correspondente ao nível da maior participação dos homens na esfera doméstica. Também entre os jovens se desenvolveram, em particular na década de 60, formas de contestação das relações familiares. Estes processos levam autores como Mário Bandeira (1994) a identificar as mulheres e os jovens como os "protagonistas da família moderna".

Por outro lado, a família contemporânea apresenta como um dos seus traços essenciais a pluralidade e diversidade das formas que assume: "le modèle même de la famille contemporaine a pour spécificité, selon nous, d'engendrer des formes diversifiées"¹⁷ (Singly e Commaille, 1997: 21). Estar-se-á, assim, perante uma família plural, que assume modelos diversos e atravessados nomeadamente por diferenciações em termos de grupo etário, classe social, zona de residência,...

De uma situação em que um único modelo familiar era dominante – o modelo conjugal, com ou sem filhos a cargo - passou-se em algumas décadas para uma situação em que a morfologia das estruturas familiares se apresenta profundamente diversa: pessoas que vivem sós, agregados domésticos sem núcleo familiar, uniões de facto de carácter heterossexual ou homossexual, famílias monoparentais, recompostas, alargadas, múltiplas.¹⁸

Contudo, importa referir que a transformação das estruturas familiares em Portugal se tem processado com ritmos e calendários que lhe conferem algumas especificidades, nomeadamente no contexto da Europa Comunitária (tal como os elementos divulgados em 1998 pelo Observatório Europeu das

17 "O próprio modelo da família contemporânea tem como especificidade, em nosso entender, engendrar formas diversificadas" – tradução nossa.

18 Esta pluralidade de modelos familiares alternativos ao modelo conjugal vem contribuir para pôr em causa a efectividade da tese defendida por autores como Robert Rowthorn (1998) de que o casamento deve ser visto como uma instituição desejavelmente indissolúvel capaz de criar confiança entre indivíduos na esfera da vida familiar, à semelhança do que sucede aquando da celebração de um contrato de negócios. Segundo esta perspectiva, a facilitação de processos de dissolução do vínculo matrimonial, e do divórcio por mútuo acordo em particular, mina a noção de casamento como contrato, e reduz a segurança que este oferece, nomeadamente às mulheres.

Políticas Familiares Nacionais e pelas Estatísticas Demográficas, do Eurostat, também de 1998 – que se apresentam em seguida - o demonstram). Em termos da evolução dos casamentos, verifica-se que a taxa bruta de nupcialidade em Portugal é, em 1997, a mais elevada de entre os países da União Europeia (UE): 6,6% face a uma média comunitária de 5%. Por outro lado, a idade média das mulheres à data do primeiro casamento em Portugal é a mais baixa da UE: 24,9 anos, em 1996. Situações de coabitação são, ainda, menos frequentes em Portugal do que na maioria dos outros países europeus; por outro lado, o perfil da coabitação parece revestir-se de características que o diferenciam do resto da Europa – segundo alguns estudos sobre a matéria, "viver com companheiro não se associará tanto em Portugal a um comportamento elitista ou de luxo, típico de certas camadas particularmente favorecidas em matéria de dotes escolares e económicos, mas antes e provavelmente a pressões ditadas pela precaridade desses mesmos recursos" (Almeida e Guerreiro, 1993: 190). Quanto à taxa total de divorcialidade, esta apresenta, em Portugal, um valor que se situa entre os mais baixos da UE: 0,18%, em 1996.

Também em termos da dimensão e da composição da família, Portugal se distancia da situação registada em muitos outros países europeus: os agregados compostos por uma única pessoa são muito menos frequentes (13,5% face a valores na ordem dos 44,8% na Dinamarca, 33,9% na Alemanha e 32,5% nos Países Baixos) enquanto os compostos por três ou mais pessoas são mais frequentes (por exemplo, a percentagem de 14,3%, em Portugal, de agregados compostos por 5 ou mais pessoas só é igualada na Itália e ultrapassada na Espanha – 16% e sobretudo na Irlanda – 26%). Quanto ao tipo de família, a percentagem de agregados compostos por um casal, casado ou coabitante, sem filhos entre o total de agregados é menor (17,7%, valor que apenas é menor na Espanha – 17% e na Irlanda – 12,5%); por outro lado, as famílias monoparentais, tal como, ainda mais, as famílias complexas¹⁹ (ou seja, constituídas por mais de um núcleo familiar) apresentam um valor relativo bastante elevado: 7,2% e 13,6%, respectivamente (resultados para o ano

19 Famílias complexas, tal como são designadas na fonte de referência, correspondem ao que acima se identificou como famílias múltiplas.

de 1996 publicados em 1998 pelo Observatório Europeu das Políticas Familiares Nacionais).

Mas refira-se, agora, alguns indicadores demográficos sobre a nupcialidade e a divorcialidade em Portugal, tomando como fonte o PNDES, 1998, com base em dados para o período de 1981 a 1996: o número de casamentos não tem cessado de diminuir desde o início da década de 90, evolução que naturalmente se reflecte na taxa bruta de nupcialidade que, em 1996, atinge o valor de 6,4‰. A idade média à data do primeiro casamento, em crescimento, situa-se nos 27 anos para os homens e nos 25,1 anos para as mulheres. A taxa bruta de divorcialidade, pelo seu lado, tem vindo a aumentar, atingindo, no mesmo ano, 1,4‰.

O Inquérito à Fecundidade e à Família, lançado pelo INE em 1997, permite obter informação complementar a esta: em primeiro lugar, pode constatar-se que a dimensão média dos agregados domésticos se situa nos 4 elementos. Em relação aos padrões de nupcialidade, e comparando as pessoas inquiridas dos vários grupos etários, conclui-se que os mais jovens têm vindo a retardar o casamento, bem como a optar de forma crescente por situações de coabitação (muito embora o casamento continue a ser a forma de constituição de família largamente predominante).

Parece, assim, confirmar-se, a partir do conjunto de elementos acima apresentados, que a evolução das estruturas familiares em Portugal, nas últimas décadas, tem sido marcada pela combinação de "traços de modernidade e de tradicionalismo, no decurso de um processo continuado de mudanças estruturais e culturais e de diversificação de modelos e práticas" (Almeida, et al, 1998: 76).

Inegável parece ser, do ponto de vista dos valores e atitudes expressos em inquéritos recentes, a importância decisiva que a família assume na vida quotidiana dos portugueses e portuguesas: "a família surge unânime e fortemente representada na amostra como uma esfera prioritária de investimento e de dedicação individuais, com um predomínio absoluto sobre as restantes

esferas de actividade do indivíduo. É um núcleo de valores, universo da afeição e da partilha de normas morais onde aquele parece depositar a sua inteira confiança" (Almeida e Guerreiro, 1993: 182).

Por outro lado, um inquérito do Eurobarómetro de 1990 permite verificar que, em Portugal, as opiniões sobre o papel mais importante da família na sociedade apontam, em 67,8% dos casos, para a função de criar e educar os filhos (isto face a uma média comunitária na ordem dos 46,8%, relativamente à mesma resposta, que ainda assim é a mais frequente).

Ou seja, a importância decisiva da família, sobretudo enquanto instância socializadora das crianças, parece ser amplamente reconhecida pela população portuguesa. Assim sejam criadas as condições para que os papéis familiares possam ser efectivamente desempenhados, de uma forma partilhada entre mulheres e homens...

2. FAMÍLIA E TRABALHO

2.1. A visão da teoria económica neoclássica

2.1.1. A abordagem neoclássica do trabalho

Na abordagem microeconómica da oferta de trabalho, a contribuição neoclássica socorre-se de uma formalização que faz apelo à noção de utilidade: considerando a arbitragem trabalho-lazer que cada indivíduo é suposto poder exercer, livremente, em qualquer momento da sua vida, a teoria associa trabalho a desutilidade (penosidade) e lazer a utilidade; tal é o reflexo da influência da corrente do hedonismo económico que tanto marcou aqueles economistas.

Naturalmente que aqueles argumentos da função utilidade têm contrapartidas ou o indivíduo, suposto soberano e racional, não faria nunca a opção trabalho. Assim, a contrapartida do trabalho é o rendimento de subsistência, ao qual se acede por via do salário, enquanto que o lazer terá por sua vez como contrapartida os custos de oportunidade do não trabalho, ou seja, o salário não recebido.

Este quadro de referência, aparentemente desinteressante face à realidade dos dias que correm, tem, não obstante, a vantagem de nos permitir situar a abordagem neoclássica dos chamados complementos salariais, de que são exemplo os subsídios de maternidade/paternidade: sendo atribuídos em situações de não-trabalho (e que, segundo o ideário neoclássico, só poderiam ser consideradas como tempos de lazer...) incentivariam então à “procura crescente de lazer”, já que os custos de oportunidade do não trabalho se veriam assim minorados pela atribuição dos subsídios. Assim se procurava justificar o chamado desemprego voluntário (Becker e outros...).

Toda a crítica neoclássica aos direitos do trabalho promovidos pelo Estado Providência se baseia em pressupostos deste tipo, nela se inscrevendo também a diatribe contra a intervenção sindical no que representa de distorcedora da concorrência. A corrente neo-liberal da regulação económica haveria também, naturalmente, de se vir a inspirar nestes princípios, nomeadamente quando faz apelo à crescente desregulamentação dos mercados de trabalho.

Conhecemos hoje as consequências desta ideologia económica, de que os mercados de trabalho americano e inglês constituem bons exemplos; e sabemos também como a desregulamentação pode constituir uma fonte de reforço da precariedade e mesmo do “atipismo” nas relações de trabalho (Chagas Lopes, 1995). Os mercados de trabalho estão longe de constituir espaços ideais onde os indivíduos decidem livremente: o trabalho constitui cada vez mais um bem escasso pelo qual é necessário lutar, num contexto em que a correlação de forças é francamente favorável a quem detém os meios de investimento e pode decidir das soluções tecnológicas e das reorientações produtivas. Além do mais, não está garantido que o trabalho promova hoje em dia os recursos mínimos necessários para assegurar a subsistência, longe como estamos do quadro teórico de concorrência perfeita inspirador dos neoclássicos.

Continuando a considerar a sua análise, constatamos que aqueles economistas fazem intervir na determinação da oferta de trabalho individual os efeitos substituição e rendimento: numa primeira fase da oferta de trabalho, suposta contínua, enquanto o rendimento salarial recebido não é suficiente, os indivíduos “decidem” oferecer mais trabalho, *substituindo* progressivamente o lazer; mais tarde, podem decidir proceder de forma simétrica, prescindindo de trabalhar tanto (“decidindo”, por exemplo, encurtar o seu horário de trabalho), já que o nível de *rendimento* mínimo pretendido foi entretanto alcançado. Confrontados com a emergência crescente de desigualdades sociais no acesso ao rendimento e ao salário, argumentam os neoclássicos com o conceito de propensão ao rendimento: os indivíduos, que se continuam a admitir soberanos nas suas decisões, não são homogéneos nas suas preferências (utilidades), manifestando uns mais do que outros uma “forte apetência pelo rendimento”, o que os levará a trabalhar e receber mais; decorre, imediata-

mente e por simetria, que os pobres o são por serem indolentes e se absterem de trabalhar, sendo por isso de recusar-lhes qualquer subsídio ou apoio material.

A análise da evolução secular da oferta de trabalho oferece-nos evidências que não são, obviamente, enquadráveis neste esquema de abordagem. A mais significativa delas constituirá a oferta crescente de trabalho feminino: poderemos então dizer que, ao longo de décadas, as mulheres vêm procurando cada vez mais entrar no mercado de trabalho devido a terem “uma forte apetência pelo rendimento”, mesmo sendo sabido que – contrariamente aos pressupostos neoclássicos – se encontram tantas vezes remuneradas abaixo da sua produtividade marginal e até média?

Uma das críticas mais significativas a esta linha de análise tem a ver com o facto de se não levarem em conta outras motivações para além do salário, estando a realização profissional e a satisfação pelo trabalho arredadas da decisão individual. Trata-se de uma questão relevante, embora nos pareça ainda mais inaceitável a formalização da oferta de trabalho em termos de um desfecho opcional – conhecendo as dificuldades que enfrenta hoje em dia um número crescente de trabalhadores para conseguir a inserção ou reinserção no mercado de trabalho, dificilmente se acederá a atribuir relevância às situações de desemprego voluntário.

A participação crescente das mulheres no mercado de trabalho, a par da relativa incapacidade de um só salário fazer face às despesas da família, veio fazer com que a teoria neoclássica começasse a formalizar a oferta de trabalho do agregado familiar, comportando, designadamente, a análise do trabalho assalariado do casal.

Como nos revelam vários autores²⁰, este desenvolvimento teórico reflecte que, não obstante o carácter subordinado da oferta de trabalho da mulher e fixado um rendimento familiar mínimo ou de referência, o trabalho assalariado feminino só se exercia para complementar o trabalho e o rendimento

20 Ver, por exemplo, Smith, S.W., (1994), Elliott, R (1991), Borjas, G.J. (1996).

masculinos, ignorando em regra a teoria situações em que a mulher constituía o único receptor de rendimentos na família.

É bem distinta desta representação a evolução do mercado de trabalho feminino em Portugal – conhecendo a sua maior expansão nos anos 60, em pleno período de guerra e emigração para a Europa, a mulher constituía a única fonte de ganhos com que a família podia contar, num contexto demográfico em que dominavam os idosos e as crianças. Mas quando a guerra acaba e a emigração se vê limitada, a oferta de trabalho feminina não diminui, antes continua a crescer sistematicamente; análises anteriormente realizadas²¹ revelam-nos mesmo que as taxas de participação femininas aumentam em geral com o casamento e o nascimento dos filhos, atenuando-se quando o seu número ultrapassa os três. Confrontando este resultado com os encargos médios com o acolhimento de crianças, constata-se que aquele comportamento do trabalho das mulheres coincide com a fase do “efeito substituição” da formalização neoclássica, encontrando-se atenuado, ou não expressivo em termos macroglobais, o “efeito rendimento”.

No mesmo sentido se revelam os resultados da análise comparada dos horários de trabalho por sexo bem como a da continuidade da actividade em ciclo de vida: concluiu-se então que as mulheres portuguesas conheciam as mais elevadas taxas de activas contínuas de toda a Comunidade Europeia, aumentando muito aquele efeito nas situações de separação/divórcio e viuvez. É, pois, a necessidade absoluta de ganhar um salário e contribuir para as despesas da família que, entre outros aspectos, condiciona a oferta de trabalho feminino em Portugal.

As interrupções de actividade verificadas devem-se, por sua vez, na sua maioria significativa, à necessidade de assegurar o apoio a familiares, designadamente aos filhos e/ou pais idosos; constatando-se igualmente que o retorno ao emprego se torna muito mais difícil para as mulheres do que para os homens, com consequências inevitáveis nas respectivas oportunidades de carreira.

21 Como, por exemplo, Perista, H. e Chagas Lopes, M. (1997), *Trajectórias Familiares e Modos de Inserção Laboral*, Lisboa, CITE.

Entretanto, os custos de oportunidade do não trabalho também são diferentes – como as remunerações médias de base das mulheres são inferiores às dos homens, o salário não ganho aquando da interrupção de actividade é menor. Tal facto constitui razão suficiente para “justificar”, à luz da teoria neoclássica, que sejam aquelas as primeiras a interromper a actividade no mercado de trabalho sempre que surge a necessidade de apoio familiar, reproduzindo assim a divisão familiar dos papéis com base no género.

Não constituindo, no entanto, o salário o único determinante da actividade, moldam-se assim as famílias e, muito especialmente, a relação pais-filhos, aos padrões de referência associados àqueles modelos familiares tradicionais, penalizando fortemente o desenvolvimento da criança e os direitos da família. Constitui esta razão bastante para que se promovam todas as iniciativas tendentes a garantir o exercício equilibrado dos direitos e deveres familiares por ambos os cônjuges, como se pretende com a actual proposta.

Dever-se-á ter presente, no entanto, que o exercício da licença de maternidade se faz sem perda de quaisquer remunerações regularmente recebidas, maioritariamente cobertas pela Segurança Social durante o período da licença. Passando a poder o pai exercer esse mesmo direito, os encargos serão tendencialmente mais elevados dada a sua maior remuneração média, nos termos já referidos; mas como a sua posterior reinserção terá uma maior probabilidade de ocorrer a curto prazo e sem prejuízo de carreira, os custos directos – estritamente monetários, entenda-se – poderão ver-se mais facilmente compensados.

A possibilidade de usufruto conjunto do direito por ambos – pai e mãe – torna-se, naturalmente, bastante mais onerosa. No entanto, colocando a análise no campo de abordagem onde a mesma deve situar-se – o da análise custos-benefícios sociais e não estritamente económicos – constata-se que as externalidades positivas serão mais do que proporcionais, assumindo a forma de uma melhor integração familiar, de uma mais rápida recuperação da mãe, de um maior equilíbrio e fortalecimento da relação pai-filho e, até, de um acréscimo eventual de produtividade aquando do regresso ao trabalho após aquele período de vivência familiar em conjunto.

2.1.2. A abordagem neoclássica da família

Inicialmente, a teoria neoclássica dispunha a análise do tempo de uma forma bi-unívoca, opondo ao trabalho - exterior, remunerado e fonte de desutilidade - o lazer - não remunerado e fonte de prazer. Desta forma, o trabalho doméstico era ignorado e, porventura, considerado como parte integrante do lazer. Ir ao cinema ou preparar refeições era portanto, indistintamente, agregado sob o entendimento de lazer. Só na década de 60, ainda sob o paradigma neoclássico, emerge uma área, inicialmente preocupada em exclusivo com a "interpretação" da produção a partir do lar - a que denominaremos, *grosso modo*, por economia da família.

Aparentemente, a motivação deste novo interesse nasce a par da crescente participação das mulheres no mercado de trabalho, particularmente, à integração das mulheres casadas. Este comportamento contradiz os desenvolvimentos analíticos da teoria neoclássica de então, que considerava que o aumento do rendimento familiar diminuiria a predisposição para trabalhar.

O interesse dos economistas pela família fundamenta-se no imperativo da compreensão dos processos internos de produção e consumo, e particularmente dos mecanismos de decisão.²² Surgem portanto, com diferentes padrões de análise, teorizações e estudos de enquadramento económico do comportamento da família, de entre os quais assume maior destaque a abordagem neoclássica, de que Gary Becker é o "porta-estandarte".

A teorização neoclássica do comportamento da família pretende definir um modelo explicativo da distribuição eficiente do tempo no seio do agregado. Reconhece-se que, o consumo de um indivíduo depende da disposição do tempo (*inputs* de tempo) de um outro indivíduo, e toma-se o agregado como a unidade de decisão, em detrimento do indivíduo. Pela primeira vez, reconhece-se a necessidade de distinguir o lazer, propriamente dito, do trabalho doméstico.

²² As primeiras "intromissões" da teoria económica na esfera da família remontam à década de 30, nomeadamente a um estudo de Margaret Reid, *Economics of Household Production*.

A teoria neoclássica pressupõe que o agregado pretende maximizar a sua utilidade total, sujeita a restrições de tempo e rendimento. A afectação eficiente de tempo procura a maximização do bem-estar da família, definida pelo consumo total de bens e serviços.²³

Surge imediatamente a seguinte questão: como definir o bem-estar da família, sendo que é composta por indivíduos diferentes? À necessidade de estabelecer um quadro formal explicativo dos procedimentos de decisão, Gary Becker responde com o teorema do *rotten kid*: agregando pessoas com interesses individuais e não existindo um mecanismo explícito de coordenação dos diferentes objectivos, introduz-se um "ditador benevolente" - o chefe de família - que, controlando os recursos e interpretando os desejos de cada um dos indivíduos, toma a melhor decisão para a família. Não obstante o género e a idade não integrarem a caracterização proposta, todo o passado histórico legal, religioso e padrões tradicionais põem em causa a ingenuidade do autor (Nelson, 1996).

A construção teórica do modelo de Gary Becker ergue-se sob a extensão do "altruísmo"²⁴ a todos os elementos do agregado. Todavia, a introdução do "ditador benevolente", como artefacto conceptual, desnuda este pressuposto remetendo todos os elementos da família, com excepção do chefe, para o seu estado quase "natural" de egoísmo.

O comportamento individual é, portanto, definido pelo dualismo entre mercado e família: egoísmo no mercado e altruísmo dentro do lar.

Por detrás de toda esta argumentação consegue-se descortinar a associação trabalho doméstico e utilidade individual, por um lado; trabalho assalariado e utilidade social, por outro. Justifica-se o trabalho assalariado enquanto contributo para o bem-estar social, e que de alguma forma resulta no fortalecimento do poder negocial do membro do casal que se especializa no mercado.

23 Na tradição neoclássica, entende-se por maximizar a impossibilidade de um indivíduo consumir mais sem que um outro indivíduo consuma menos.

24 Por "altruísmo" entende-se "fazer bem" aos outros, porque o bem-estar ou consumo destes são componentes da função de utilidade individual. Desta forma, o "altruísmo" resulta da preferência individual construída no exterior do tecido social.

Pelo contrário, a esfera de acção do trabalho doméstico, em termos de bem-estar, é o indivíduo e, porventura, a família. Entende-se que o trabalho doméstico não extravasa os limites do lar, no sentido em que as suas externalidades não serão sentidas pela sociedade, em geral. Contudo, as esferas não estão dissociadas, mas pelo contrário tocam-se e articulam-se.²⁵

O artifício metodológico utilizado para sugerir o mecanismo que culmina na decisão óptima e agregadora da família - "o chefe de família" - resulta, pelo contrário, na individualização da decisão. As dinâmicas impulsionadas por interesses divergentes, a negociação e as relações de poder dentro do lar são, neste quadro teórico, ignoradas.

Contrariamente ao defendido nas construções teóricas neoclássicas, é comum, num agregado, recorrer à negociação como procedimento para atingir a decisão óptima: via compromisso ou capitulação. Por compromisso entende-se a situação que resulta de influências idênticas entre os parceiros; enquanto que a capitulação resulta da desigualdade entre o poder de influência de cada membro, ou seja, um parceiro domina e "impõe" uma opção de acordo com as suas preferências individuais.

Em suma, a resolução de diferendos depende do poder relativo de negociação de cada um dos parceiros. Aliás, alguns estudos apontam que os rendimentos obtidos no mercado de trabalho fortalecem o poder de negociação de uma forma mais acentuada que o empenhamento no trabalho doméstico. Desta forma, as mulheres são estimuladas a aumentar os rendimentos individuais com proveniência no mercado de modo a solidificar o seu poder negocial. O poder de negociação de cada parceiro depende, porventura, da situação que cada um enfrentaria se a relação terminasse.²⁶

25 A título de exemplo, o facto da mulher preparar o jantar diminui as preocupações do homem-trabalhador.

26 Esta posição de base de cada parceiro perante o fim da relação, depende das competências individuais, rendimento, riqueza, direito a pensão, apoio do Estado e de familiares/amigos.

A família define-se como um espaço de "conflito cooperativo" (Sen, 1987) e, portanto, oposto à caracterização proposta pelos neoclássicos: por um lado, os parceiros têm interesse em cooperar de modo a aumentar o seu nível de vida acima do que seria possível sem a cooperação do outro; por outro, o conflito gera-se na distribuição do trabalho e dos ganhos no consumo, resultado da cooperação.

No processo de "regateio", a interpretação que cada parceiro faz do seu empenho fortalece ou desvirtua o poder de base de cada um.²⁷ Este conflito iminente encontra solução no mecanismo de ajustamento, que penderá para o parceiro com maior poder. Importa, ainda, introduzir o conceito de dinâmica que legitima a discussão da perpetuação ou transformação de tradições, *grosso modo*, os resultados da negociação num período influenciam negociações no futuro.

Na base do paradigma neoclássico, o "ditador benevolente" decide sobre a distribuição do tempo de forma a maximizar a utilidade da família. A decisão óptima para um indivíduo do agregado familiar resulta da análise e ponderação das capacidades dos restantes membros, pesando, simultaneamente, as suas próprias competências e incentivos.

Socorrendo-se da teoria das vantagens comparativas, o paradigma dominante advoga que os recursos dos parceiros devem ser distribuídos por várias actividades, de acordo com as vantagens comparativas individuais. No entanto, na solução óptima de afectação do tempo, só um dos parceiros deverá especializar-se no trabalho doméstico.

As divergências na eficiência não são definidas a partir de diferenças biológicas, mas resultado da diversidade de competências, construídas a partir das experiências pessoais e investimentos em capital humano.

27 A corrente económica feminista justifica que, com base nesta percepção, a generalidade das mulheres valorizam o empenho dos homens na família enquanto que denigrem a sua própria participação.

A tradicional divisão do trabalho baseada no género é, portanto, explicada pelo valor atribuído, pelo mercado, ao tempo, reflectindo a produtividade dos indivíduos no mercado. Desde que os rendimentos da mulher sejam inferiores aos do homem, o tempo despendido pela mulher terá um valor inferior ao do homem, pelo que responsabilizar a mulher pelas actividades relacionadas com o "consumo" implica reduzir o consumo potencial da família.

Os padrões das vantagens comparativas incentivam o homem a especializar-se no mercado de trabalho, enquanto que a mulher deverá centralizar a sua produção no trabalho doméstico. Relativamente às causas que fundamentam esta tendência, quase natural, de especialização do homem no trabalho e da mulher no lar, Gary Becker refugia-se nas construções sociais.

Ainda que aceite, o fenómeno da discriminação não foi interiorizado nestas formulações, pelo que as diferenças nos rendimentos entre género encontram justificação na produtividade, fundamentada no capital humano, e não em padrões herdados ou características físicas. Advogam portanto, que as diferenças biológicas não suscitam, à partida, o "determinismo" da especialização de tarefas. Todavia, e com base nas vantagens comparativas, surgem indícios e expectativas divergentes relativamente ao modo como os investimentos em capital humano são, ou devem ser, conduzidos.²⁸ A partir do entendimento de que existem investimentos divergentes, por género, na retribuição mercantil do capital humano e na própria produtividade, já está implícita a discriminação.

A especialização de tarefas fundamenta-se na dependência e confiança, e socorre-se da formalização das relações e das responsabilidades. A mulher espera que o parceiro assegure a comida, a casa, etc., enquanto que o homem aguarda que a parceira cuide dos filhos e do lar. Ainda que este contrato defina adicionalmente os procedimentos futuros no caso de divórcio ou abandono, os riscos em que a mulher incorre caso se especialize no trabalho doméstico são, social e economicamente, muito elevados.

28 Por exemplo, as mulheres terão maiores vantagens comparativas que os homens em cuidar das crianças ou tratar da casa.

A repartição de esferas de acção entre os membros do casal vai inspirar a *Economia da Família* a defender a formalização do acordo entre o casal, via contrato de casamento, de forma a antecipar situações de ruptura do acordo. Perante a quebra de confiança entre o casal, o responsável pelas tarefas domésticas, abdicando da participação activa no mercado de trabalho, deve ser compensado pelas perdas inerentes a esta opção. Indirectamente, reconhece-se alguma desvantagem económica e social que quem investe o tempo em trabalho doméstico enfrenta.

A impossibilidade de transferir habilitações entre o trabalho no mercado e o trabalho doméstico é uma das premissas do modelo neoclássico. Esta componente do modelo reflecte a desvalorização, socialmente generalizada, das competências que envolvem o trabalho doméstico.

São amplamente reconhecidas as potencialidades associadas à rotina diária do lar, numa situação de trabalho no mercado. Aliás, o mercado social de emprego refuta o corte entre esferas, recorrendo a muitas práticas tradicionalmente localizadas no lar, e que hoje, respondendo às necessidades das sociedades modernas e a situações de precariedade e desemprego, são transportadas para a lógica do mercado. Em contrapartida, a transferência de competências do mercado para o lar, enquadra-se na necessidade quotidiana de encontrar métodos eficientes de trabalho doméstico, numa lógica em que o tempo disponível é limitado.

O reconhecimento da transferibilidade de competências impulsiona a necessidade de redefinir o perfil de trabalho no sentido de combinar e articular experiências imputáveis ao lar e ao mercado, independentemente do género.

A abordagem neoclássica é edificada a partir de dois argumentos. Por um lado, a mulher investe menos esforço no mercado de trabalho relativamente à energia despendida pelo homem, e desta forma se justificam as diferenças de rendimentos entre os géneros. Por outro, os agregados decidem sobre a distribuição de tempo entre os parceiros, com base no custo de oportunidade do tempo gasto na produção doméstica. Em suma, no mercado de trabalho a mulher obtém uma remuneração inferior ao homem uma vez que se especia-

liza no produção doméstica e, paralelamente, a especialização no trabalho doméstico resulta dos baixos rendimentos, auferidos no mercado de trabalho. A teoria articula um ciclo vicioso reflexo da encruzilhada que as mulheres enfrentam.

De acordo com o paradigma neoclássico, o bem-estar resulta da especialização do tempo. Todavia, o valor económico do trabalho doméstico não é imutável ao longo do tempo, atingindo um valor muito elevado quando as crianças são pequenas e declinando a partir da entrada na escola e ao longo do processo de crescimento.

Uma paragem, ainda que temporária, no mercado de trabalho implica a redução dos rendimentos da mulher, ao longo da sua vida activa, comparativamente com os rendimentos obtidos pelas mulheres que se mantiveram no mercado de trabalho durante a infância dos seus filhos. Numa análise longitudinal da vida do agregado, a racionalidade económica advogaria, porventura, a manutenção e empenho da mulher nas competências do mercado durante a infância das crianças, enquanto que o homem, sacrificando parte do tempo disponível para o lazer com as tarefas domésticas, permitiria o comprometimento das suas parceiras no trabalho (Gardiner, 1997).

A Economia da Família lançou a primeira teorização do agregado familiar e a sua produção. Reconheceu que a discriminação sexual tem também uma raiz económica, e não só cultural e biológica. Reconheceu o tempo como uma variável com custo económico imputável e com valor quantificável num espaço exterior ao mercado.

Valorizando a natureza económica e racional do comportamento da mulher no mercado de trabalho e na esfera doméstica, introduziu o género na esfera económica. Todavia, a teorização neoclássica ignora os conflitos e desigualdades que emergem no seio do agregado familiar. Não reconhece as diferenças no poder de negociação e valoriza demasiado a especialização. Recusa-se a considerar que as mulheres de hoje enfrentam diariamente mais trabalho, com uma dupla natureza, e menos lazer.

2.2. Novas formas de emprego

Um dos aspectos mais frequentemente analisados na evolução em curso dos mercados de trabalho tem a ver com a questão da alternância de estatutos perante o trabalho e o emprego em ciclo de vida.

A fase anterior da relação salarial caracterizava-se por uma sequência linear quase perfeita que ia da família, na primeira infância, à escola, inserção laboral e reforma, no fim da vida activa. Situações de reversibilidade, como o regresso à escola após a entrada no mercado de trabalho, eram raras. Por sua vez, a estabilidade da relação de trabalho traduzia-se em interrupções pouco frequentes da vida activa, sendo invulgar o desemprego recorrente e ainda mais a suspensão de actividade por opção própria, a não ser por necessidade de apoio à família; e, neste caso, eram geralmente as mulheres – como o são ainda em grande parte – as protagonistas das interrupções e as vítimas das dificuldades de reinserção posterior.

À divisão tradicional do trabalho no seio da família junta-se a valoração social, fortemente depreciativa por norma, do exercício do direito e dever de apoio à família por parte dos homens, sendo frequente que tal apreciação se traduza em restrições de oportunidades profissionais no contexto da empresa. Tal só vem reforçar o ciclo vicioso da “dupla tarefa” das mulheres, ao mesmo tempo que afasta os homens do exercício daquelas funções de apoio, desumanizando relativamente o seu relacionamento familiar.

Chegámos, pois, a uma situação em que as famílias se encontram ajustadas a padrões masculinizados da vivência social, vendo-se os homens cerceados no exercício dos seus direitos de pais, ao mesmo tempo que a evolução demográfica e das condições de vida em geral vêm impondo novos tipos de necessidades cuja satisfação implicaria uma maior participação dos homens na vida da família.

Esta questão é particularmente evidente no que respeita à relação pais-filhos, logo desde o nascimento destes. De acordo com a situação actualmente do-

minante, aos pais são concedidos alguns dias de licença remunerada, em perspectiva de alargamento, aquando do nascimento, sendo que, apenas em casos excepcionais de impossibilidade das mães, lhes é atribuído o direito de exercício da licença de paternidade com duração igual à que aquelas têm direito.

A situação de trabalho nos nossos dias caracteriza-se, entretanto, por uma instabilidade crescente da relação laboral, com um crescimento continuado da contratação a termo certo, da probabilidade de desemprego, das dificuldades de reempregabilidade.

Tal assim sucede porque também a incerteza e imprevisibilidade nos mercados de bens e serviços tendem a afirmar-se com cada vez mais premência. Tentando corresponder às frequentes alterações de gosto dos consumidores, à diversificação da procura e às pressões da concorrência, as condições de produção são cada vez mais reversíveis e determinadas no curto prazo – é necessário diferenciar os produtos, encurtar as gamas, responder em prazos cada vez mais curtos, reduzir ao máximo os stocks...

Com a flexibilização progressiva da legislação laboral e inerente afrouxamento dos direitos adquiridos previamente, como o relativo ao emprego estável, as empresas conseguem enveredar progressivamente por estratégias conhecidas como de ajustamento pelas quantidades, de que o emprego temporário ou o tempo de experiência constituem algumas das modalidades mais conhecidas e que até há poucos anos atrás ainda apelidávamos de atípicas. Os tempos de adstrição do trabalho tornam-se, gradualmente, mais coincidentes com os dos ciclos de produtividade, tendendo a mão-de-obra a ser gerida cada vez mais no sentido da descontinuidade temporal.

Por outro lado, com os processos de internacionalização e globalização económicos e sociais, reconfiguram-se os alinhamentos na divisão internacional do trabalho – a concorrência é agora mais intensa, inesperada e imprevisível; tal significa que se tornam não só inevitáveis mas também mais prementes os processos de reestruturação e reconversão sectoriais, tendentes a eliminar

os sectores em perda de velocidade face à concorrência. É a questão que se coloca, desde logo, à União Monetária Europeia, confrontada com sectores de industrialização antiquados e pouco competitivos face às *performances* dos Estados Unidos e do Japão. A consequência social mais significativa destes processos de reconversão consiste no despedimento de numerosos trabalhadores, susceptíveis ou não de reconversão profissional, e sem que se verifique nenhuma garantia de não retorno posterior a novas situações de afastamento.

A concorrência crescente impõe, por sua vez, novos perfis tecnológicos, já que a antecipação face à concorrência se constitui na principal vantagem competitiva. A incorporação permanente de inovação converte-se, assim, numa norma de gestão; com ela, os ciclos de vida útil tecnológicos encurtam-se também cada vez mais, contribuindo para tornar mais frequentes os desajustamentos entre as competências dos trabalhadores e as características tecnológicas das funções de trabalho. E, com elas, as probabilidades de desemprego.

A evolução demográfica e a transformação das estruturas familiares impõem, por sua vez, a emergência de novos tipos de necessidades sociais. Assim, o crescimento contínuo da oferta de trabalho por parte das mulheres e a muito menor expressão da família alargada, para além do surgimento de novos modelos de família, impõem a necessidade de se pensarem novas formas de apoio a crianças e idosos.

Ora, a confluência destes dois processos emergentes – os novos tipos de necessidades sociais e familiares e a instabilidade crescente dos ciclos de vida activa - poderiam combinar-se de forma virtuosa no sentido de constituírem um enquadramento favorável ao “regresso à família” por parte dos homens e, desde logo, dos pais. Assim os mecanismos de financiamento do rendimento não salarial se mostrassem aptos a cobrir esse afastamento do mercado de trabalho. Afinal, o processo poderia encontrar justificação mesmo à luz da eficiência económica e dos ajustamentos do mercado de trabalho:

- os pais desempregados, exercendo o direito de paternidade por períodos tendencialmente com a mesma duração das mães, teriam assim acesso a uma fonte de rendimento por contrapartida de uma função social – a do cuidado de crianças – para as quais se encontrariam em total vantagem face às formas de acolhimento alternativas, como as amas ou creches; o rendimento do agregado familiar não se deprimiria tanto como se o afastamento do emprego desse lugar ao correspondente subsídio de desemprego, eventualmente sujeito a períodos de garantia e dando lugar a taxas de reposição normalmente mais baixas;
- os pais anteriormente empregados, ao optarem pelo exercício integral do novo direito de paternidade poderiam deixar aberta – temporariamente, é certo - uma vaga de emprego que se abriria à inserção no mercado de trabalho de categorias populacionais mais vulneráveis, como os jovens à procura do primeiro emprego, por exemplo.

Tratar-se-ia, em qualquer das situações, de potenciar intervenções positivas no mercado de trabalho. O primeiro caso constituiria uma forma particular do Mercado Social de Emprego, aqui na vertente de apoio familiar, à qual poderia mesmo ser associada uma componente de formação em tarefas domésticas, puericultura, psicologia infantil... Como frequentemente se vem insistindo, o reforço das qualificações para o exercício de funções no Mercado Social de Emprego afigura-se uma condição indispensável para impedir que aquele se torne num espaço de ainda maior precarização; nesse contexto, como não considerar o “capital afectivo” e a prestação personalizada de cuidados, no âmbito desta relação privilegiada, como uma prestação particularmente qualificada, especialmente se servida por uma adequada formação específica?

No segundo aspecto, o afastamento temporário do emprego, com eventual garantia de reemprego no período posterior ao da licença, serviria como se sugeriu para enquadrar a inserção de trabalhadores mais vulneráveis, designadamente na fase de primeiro emprego. Se a modalidade não configura exactamente uma estratégia de criação de emprego líquido, dada a precariedade da inserção do trabalhador substituto, ela não deixa no entanto de pro-

mover um período de experiência real de trabalho, quantas vezes condição redibitória para o acesso a uma situação posterior de emprego mais estável. Mas também se poderiam considerar, complementarmente, modalidades de associação entre trabalhador principal e substituto que configurassem situações de partilha de emprego, naturalmente em parcelas desiguais, tendentes a permitir uma reintegração gradual do trabalhador principal e uma transferência progressiva e enquadrada do substituto para outra actividade.

Deve sublinhar-se, no entanto, que qualquer dos casos exige alterações das políticas de rendimentos e da fiscalidade sem as quais o direito, mesmo que plenamente exercido, não terá os impactes virtuosos que aqui se adiantam. Assim, no respeitante ao período da licença, é indispensável o entendimento de que a mesma deve ser gozada sem prejuízo da retribuição normal, como já sucede com as mães, sem o que esta forma de emprego social se afigurará como precária e configurando uma forma de *dumping* pelos mais baixos salários.

No segundo caso, a contribuição para a criação de um emprego temporário e da partilha de emprego que eventualmente poderá seguir-se-lhe, exigirá um ajustamento da carga fiscal de modo a tornar atractiva ou, pelo menos aceitável, para o empregador a hipótese de recrutamento de substituição ou mesmo de criação de um novo emprego.

2.3. Conciliação da vida familiar e profissional

2.3.1. Redes formais e informais de apoio à infância

A conciliação harmoniosa entre família e trabalho supõe, designadamente, a existência de redes de apoio à vida familiar, suficientes em quantidade e dotadas de modalidades de prestação de serviços adequadas às necessidades sentidas. São múltiplas e diferenciadas as necessidades das famílias neste domínio – necessidades de apoio a pessoas idosas, a doentes, a indivíduos portadores de deficiência, a crianças e a jovens. Contudo, neste capítulo, e dado o âmbito do presente estudo, a análise restringir-se-á às redes de apoio à infância.

A análise desenvolvida a este respeito pela Rede da Comissão Europeia sobre Acolhimento de Crianças e Outras Medidas para Reconciliar Emprego e Responsabilidades Familiares (1996) conclui pela classificação de Portugal entre os países da UE com um “Estado Providência Deficitário”, em função das taxas de cobertura dos equipamentos e serviços de apoio, bem como das licenças para pais empregados. São vários os autores (nomeadamente Sousa Santos, 1993; Portugal, 1995; Arriscado Nunes, 1995) que, face ao reconhecimento desta mesma debilidade do Estado Providência em Portugal, têm proposto e desenvolvido o conceito de sociedade providência. Este conceito designa "as redes de relações de interconhecimento, de reconhecimento mútuo e de entreajuda baseadas em laços de parentesco e de vizinhança, através das quais pequenos grupos sociais trocam bens e serviços numa base não mercantil e com uma lógica de reciprocidade semelhante à da relação de dom estudada por Marcel Mauss (Sousa Santos, 1993: 46). Assistir-se-á, deste modo, na sociedade portuguesa, à combinação, nem sempre convenientemente articulada, de lógicas e dinâmicas formais e informais de prestação de apoio social, que importará considerar no seu conjunto, nas suas complementaridades e nas suas fissuras.

As lacunas acima enunciadas da rede de equipamentos e serviços de apoio à infância configuram uma situação que parece tornar Portugal um caso *sui generis* (Torres e Silva, 1998) no quadro Europeu, na medida em que estas deficiências se registam num contexto (como acima se analisa em detalhe) de elevadas taxas de actividade das mulheres portuguesas, predominantemente a tempo inteiro e de forma contínua ao longo do seu ciclo de vida.

Neste cenário, mesmo considerando a eventual tendência para a redução progressiva do número de filhos e logo de menores a cargo, registam-se novas e acrescidas necessidades; necessidades às quais se torna cada vez mais difícil dar uma resposta com base exclusivamente em cuidados informais e não remunerados, tradicionalmente assegurados pelas mulheres, capazes de assegurar plenamente a compensação das lacunas da rede de cuidados formais. Com efeito, a disponibilidade das mulheres para a prestação de cuida-

dos é ela própria cada vez mais reduzida, não só face à sua participação crescente no mercado de trabalho, mas também face à diversificação e complexificação dos modelos familiares (pessoas isoladas, famílias recompostas,...).

E isto quando uma das características da sociedade providência (na definição que dela faz Boaventura Sousa Santos) radica na incorporação de formas de organização da vida familiar que fazem recair desproporcionadamente sobre as mulheres os esforços e os custos de criar e reproduzir as redes informais de prestação de cuidados. Será também neste sentido que Helena Roseta propõe o conceito das “mulheres providência” em Portugal.

Vários autores têm afirmado a importância das redes de interajuda familiar ao nível da prestação de cuidados e do acolhimento de crianças (Penha, 1993; Portugal, 1995; Observatoire Européen des Politiques Familiales, 1996). Redes estas que, na realidade, são constituídas por mulheres, mães, avós, filhas, noras, sobrinhas. Mulheres que, no entanto, se debatem com dificuldades crescentes para conciliar a sua função de prestadoras de cuidados informais com as suas outras múltiplas formas de participação na vida social e económica.

Estudos recentes têm evidenciado tais dificuldades, nomeadamente em relação ao papel das avós (Torres e Silva, 1998). Embora com base numa pesquisa desenvolvida na área da Grande Lisboa, o que determina um conjunto de traços específicos nomeadamente em relação às formas de convivência familiar – tendencialmente mais dispersas e longínquas - este estudo ilustra muito claramente que o recurso às avós enquanto prestadoras de cuidados aos respectivos netos não é tão elevado como se poderia supor, seja porque motivos de ordem prática (a distância geográfica entre as avós e o resto da família, o exercício de uma actividade profissional remunerada por parte das avós, ...) o impedem, seja porque esta não é mais a solução desejada (pelos pais das crianças ou pelas próprias avós). De natureza diferente, e assumindo uma outra expressão no universo abrangido por este mesmo estudo, é o

importante papel que as avós ainda têm em termos de apoios complementares a outras soluções socioeducativas e de acolhimento de crianças, indo buscar a criança ao infantário, dando-lhe uma das refeições, ou assegurando outras formas de apoio complementar.

Na Grande Lisboa (tal como nas zonas urbanas e mais densamente povoadas do País, de acordo com a convicção dos autores deste trabalho) “sem qualquer margem para dúvidas são os recursos exteriores à família como creches, amas, infantários, jardins de infância, prolongamentos nas escolas, colégios ou centros de actividades de tempos livres, que são utilizados de forma largamente predominante como solução socioeducativa e de guarda de crianças quando as mães trabalham profissionalmente” (Torres e Silva, 1998: 1). Mas isto só é possível, face às insuficiências da rede de equipamentos públicos ou apoiados pelo Estado, tal como é também demonstrado por este estudo, graças “ao esforço financeiro das famílias e de situações que não passam por verdadeiras opções mas, apenas, por alternativas de circunstância” (*Idem*: 2).

Em contrapartida, numa pesquisa desenvolvida no distrito de Coimbra junto de mães de crianças entre 4 e 11 meses (Portugal, 1995) os resultados obtidos evidenciam um modelo de guarda das crianças predominantemente familiar, no qual o papel das avós, e muito particularmente da avó materna, se revela essencial. Nas palavras da autora, “as mãos que embalam os berços continuam a ser quase exclusivamente mãos femininas e, sobretudo, mãos que já o fizeram mais do que uma vez. Uma das características mais marcantes destas redes de apoio ao nascimento do primeiro filho é a sua forte matrilinearidade: grande parte das mães depende da sua própria mãe para cuidar quotidianamente do seu filho” (Portugal, 1995: 174).

Opção desejada ou alternativa possível, o recurso a redes de solidariedade informal parece, assim, ser ainda uma realidade, mais ou menos significativa consoante as zonas de residência. Com maiores ou menores dificuldades, são estas solidariedades informais que vão “almofadando” as “asperezas” da

rede formal de serviços e equipamentos sociais de apoio, que, de facto, apresenta ainda grandes fragilidades.²⁹ Um estudo recente (Perista et al, 1998), refere a evolução registada em termos dos equipamentos e serviços dotados de financiamento público dirigidos às crianças, entre 1988 e 1993. Neste período, assistiu-se ao crescimento sistemático das taxas de cobertura dos vários equipamentos e serviços em análise: creches, cuja taxa de cobertura cresceu na ordem dos 31%, sobretudo graças ao aumento das creches familiares; jardins de infância e educação pré-escolar, que globalmente apresentaram um crescimento do número de vagas de cerca de 7%; e actividades de tempos livres, cuja taxa de cobertura aumentou em cerca de 45% entre 1988 e 1993, embora apresente ainda, em 1993, uma taxa de cobertura reduzida, na ordem dos 10%.

Também considerando elementos disponibilizados pela Direcção-Geral da Acção Social sobre a evolução das taxas de cobertura entre 1992 e 1997, se confirma esta tendência de evolução positiva, mais acentuada a partir de 1996.

Quadro 2.1. Taxas de cobertura (%)
Evolução 1992-1997

	1992	1993	1994	1995	1996	1997
1ª e 2ª Infância	19	20	20	20	22	23

Fonte: DGAS, RSESS/92-97

Estes mesmos elementos estatísticos (que, recorde-se, apenas se reportam à rede pública ou com financiamento público³⁰) permitem uma análise mais detalhada para o ano de 1997, de acordo com os diferentes tipos de equipa-

29 Fragilidades que se manifestam em termos da escassez de estabelecimentos mas também da sua distribuição geográfica e das suas condições de funcionamento, designadamente em termos de horários.

30 Esta lacuna da informação estatística disponível é particularmente grave, na medida em que exclui da análise possível todos os equipamentos privados lucrativos, o que naturalmente enwieza as conclusões obtidas.

mentos e serviços. Verifica-se, assim, que neste ano a taxa de cobertura dos jardins de infância (30,4%) quase duplica a das creches e amas (15,5%), o que deixa particularmente a descoberto as crianças com menos de 3 anos.

Apesar de alguns esforços recentes no sentido da melhoria das taxas de cobertura, as lacunas são ainda evidentes, colocando Portugal entre os países da Europa com menor provisão pública, nomeadamente em relação às crianças. Um relatório muito recente da Comissão Europeia (datado de 1998) sobre *Conciliação da vida profissional e familiar na Europa*, apresenta elementos sobre a situação dos diferentes Estados Membros em termos das taxas de cobertura dos serviços (co)financiados pelo Estado, que confirmam a situação desfavorável de Portugal, ao nível dos serviços dirigidos a crianças dos vários escalões etários: a relação percentual entre o número de crianças e os lugares disponíveis nos serviços financiados pelo sector público, no que respeita às crianças dos 0 aos 3 anos, é de 12% em Portugal, valor muito baixo quando comparado com os dos países escandinavos, já que, por exemplo, na Dinamarca (que, recorde-se, tem uma taxa de actividade feminina semelhante à portuguesa) este valor atinge 48%; quanto às crianças dos 3 aos 6 anos, a taxa em Portugal é de 48%, enquanto que em vários países – Bélgica, Dinamarca, França, Alemanha, Itália e Espanha, ela ultrapassa 80%; também relativamente às crianças com idades entre os 6 e os 10 anos, diferenças semelhantes se registam: 10% em Portugal, valor que coloca o País entre os que têm menor taxa de cobertura, por oposição à situação dinamarquesa, por exemplo, em que essa mesma taxa se situa em 80%.

Num contexto onde novas e redobradas dificuldades se colocam ao exercício de solidariedades informais, nomeadamente de natureza familiar, um investimento deliberado na promoção de equipamentos e serviços de apoio à infância, com qualidade e a preços acessíveis, surge como imperativo imediato numa lógica de facilitação de uma melhor qualidade de vida para as mães, para os pais, para as avós e para as próprias crianças. Esta lógica pressupõe, de modo particular, um novo e reforçado papel dos homens pais, como garante da criação de condições para uma melhor partilha de afectos e

responsabilidades no espaço familiar. Condições que, por outro lado, exigem a disponibilidade de alternativas formais de suporte social às famílias, nomeadamente ao nível do acolhimento e da prestação de cuidados às crianças.

2.3.2. Mulheres e mercado de trabalho

A par da família, o emprego surge como um dos pilares fundamentais sobre os quais assenta a problemática da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, podendo este ser encarado como constrangedor ou impulsor da harmonia entre as duas esferas da vida de homens e mulheres. As alterações ocorridas ao nível do mercado de trabalho desencadearam fortes mutações nas estruturas e nos modos de vida familiares. O crescente aumento da população activa feminina contribuiu para uma alteração dos padrões tradicionais de repartição de tarefas, impondo novos desafios ao nível da família e do mercado de trabalho.

A par da análise efectuada anteriormente sobre as estruturas familiares procuramos, ao longo deste ponto, lançar um olhar sobre a situação das mulheres face ao mercado de trabalho, incidindo nas vertentes que mantêm uma mais estreita ligação e influência sobre uma harmoniosa conciliação entre trabalho e família.

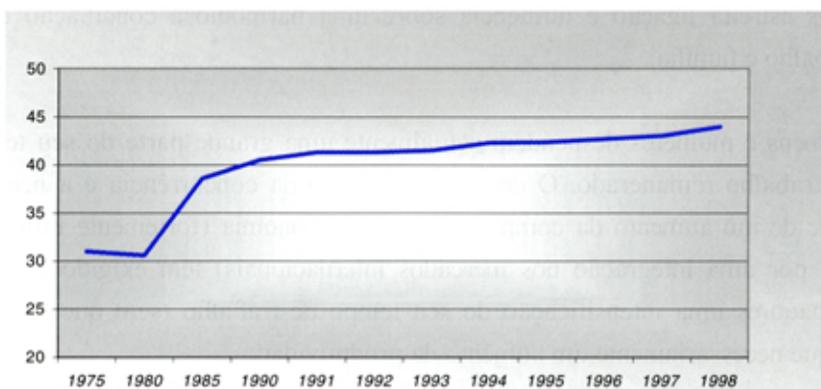
Homens e mulheres despendem actualmente uma grande parte do seu tempo no trabalho remunerado. O crescente aumento da concorrência e a necessidade de um aumento da competitividade da economia (fortemente influenciada por uma integração nos mercados internacionais) têm exigido aos trabalhadores uma intensificação do seu tempo de trabalho (sem que isto implique necessariamente um aumento da produtividade).

O rendimento monetário da actividade remunerada das mulheres tornou-se não apenas um complemento mas uma necessidade, um imperativo para uma melhoria da qualidade de vida ou mesmo para a sobrevivência do agregado.

Podemos inferir que uma das motivações que a mulher tem para integrar a força de trabalho passa justamente pela "lógica da necessidade". No entanto, outro factor poderá concorrer para esta subida da taxa de actividade feminina, que se prende com o investimento que a mulher faz na sua educação e formação, o que a impele para o mercado de trabalho, gerando uma motivação e ambição em termos da sua carreira profissional, ou seja, seguindo a "lógica da opção", segundo a qual o custo de oportunidade da mulher não entrar no mercado de trabalho é demasiado elevado para que esta opção prevaleça (Cardoso, 1997).

As mulheres portuguesas estão nos dias de hoje em força no mercado de trabalho, muito embora a taxa de actividade feminina (44%) se encontre ainda a um nível inferior ao da taxa de actividade masculina (58%). É mediante a constatação desta realidade que se torna imperativa uma análise da situação das mulheres no trabalho e no emprego, numa tentativa de contribuir para a fundamentação de políticas com o objectivo de promover uma maior igualdade de oportunidades entre os sexos e alcançar uma efectiva partilha de responsabilidades, quer no foro doméstico, quer no contexto profissional.

Gráfico 2.1. Evolução da taxa de actividade feminina (1975-1998)



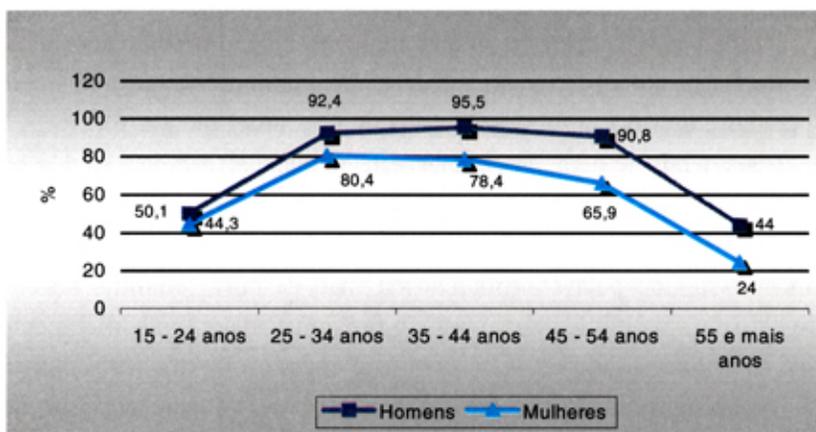
Fonte: INE, Inquérito ao Emprego, 1975 –1998

É esperado que este aumento da taxa de actividade feminina se continue a verificar nos próximos anos. Por um lado, uma vez que as mulheres estão em maioria no ensino superior (e tendencialmente em número crescente), é de prever que aumente a percepção por parte das mulheres de que a sua realização pessoal passa por um bom desempenho ao nível da sua profissão. Um outro aspecto que poderá influenciar esta tendência, e ainda na lógica da oferta de trabalho, prende-se com a crescente necessidade de aumentar o rendimento do agregado familiar. Na lógica da procura de trabalho, a importância assumida pela contribuição da mão de obra feminina no crescimento e no desenvolvimento económico faz prever o continuado aumento da taxa de actividade feminina. Esta evolução encontra justificação, nomeadamente, nas projecções do PNDES relativamente à evolução prevista para a população activa entre 1995 e 2010³¹. É na população activa feminina que se perspectiva um crescimento mais notório, prevendo-se que a taxa de actividade feminina suba, entre 1995 e 2010, na ordem dos 2,5%.

A taxa de actividade ao longo do ciclo de vida é um indicador privilegiado para descortinar as opções de trajectória profissional e familiar da mulher, apresentando Portugal uma taxa de actividade feminina curiosa.

31 Vide Quadro A.2.2. em anexo. A evolução da população activa depende neste contexto das tendências observadas para a população residente, para a população em idade de trabalhar, bem como para as taxas de actividade por sexos e idades.

Gráfico 2.2. Taxa de actividade ao longo do ciclo de vida



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego, 2º Trimestre 1998

Da observação do gráfico anterior importa referir que as curvas das taxas de actividade feminina e masculina revelam comportamentos similares tanto para homens como para mulheres, embora os valores demonstrem diferenças entre os sexos, nomeadamente quando tomamos em linha de conta os escalões etários dos 35 aos 44 e dos 45 aos 54 anos. É entre os 25 e os 34 anos que a mulher atinge a mais elevada taxa de actividade do seu ciclo de vida (80,4%) sendo neste grupo etário que se encontram menores diferenças entre homens e mulheres.

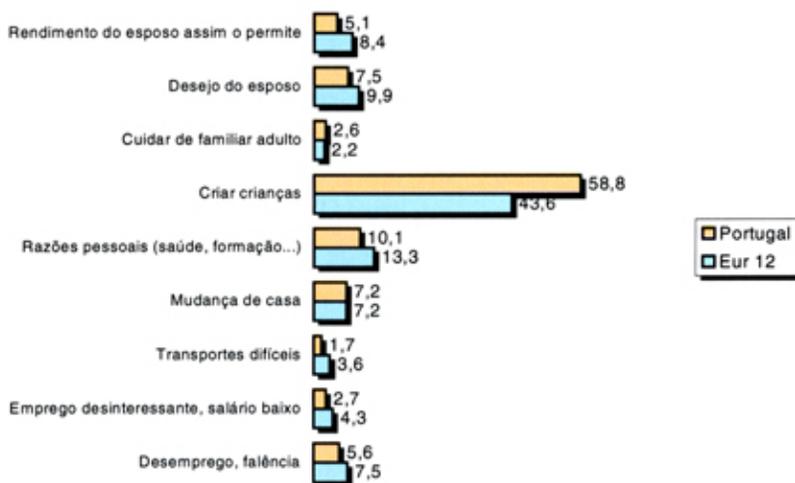
Contrariamente ao que sucede na maioria dos países da União Europeia, em Portugal regista-se uma presença contínua da mulher no mercado de trabalho, não existindo uma interrupção na sua carreira profissional no momento do casamento³² ou aquando do nascimento dos filhos. Isto significa que não se verifica no nosso país o padrão tradicional de actividade das mulheres, caracterizado por um aumento da taxa de actividade até aos 25 anos seguido de um abandono do mercado de trabalho entre os 25 e os 35 anos, altura em que

³² Podemos observar pela análise do gráfico A.2.1., em anexo, que a taxa de actividade das mulheres casadas é maior em Portugal quando comparada com a média europeia, pelo o que se depreende que o estado civil não está, em Portugal, directamente relacionado com a interrupção da carreira profissional das mulheres.

a maternidade tem um peso preponderante no ciclo de vida da maioria das mulheres. Este comportamento é curioso dada a escassez de políticas de conciliação que facilitem esta permanência das mulheres no mercado de trabalho. Em alguns países (a título de exemplo, podemos citar a Alemanha e o Reino Unido) as mulheres saem do mercado de trabalho quando os filhos nascem, regressando à sua actividade profissional quando estes atingem uma determinada idade (nomeadamente os 6 anos de idade), ou seja, no momento em que estes passam mais tempo na escola diminuindo a necessidade de cuidados permanentes.

Importa, no entanto, referir que, de entre as mulheres que interrompem a sua vida activa por um longo período de tempo, é apontada como uma das principais razões a necessidade de criar os filhos.

Gráfico 2.3. Razões para uma interrupção mais prolongada da vida activa das mulheres



Fonte: Eurobarometer, 1991 - *Life Styles in the European Commission - Family and Employment Within the Twelve*

Pela análise do gráfico apresentado podemos depreender que, em Portugal, 58,8% da população inquirida apresenta a necessidade de criar os filhos como a razão que mais influencia a sua decisão de sair do mercado de trabalho por um período de tempo mais longo. Na Europa dos 12 esta percentagem ronda os 44% ficando aquém dos valores evidenciados para Portugal.

O trabalho feminino tem-se aproximado progressivamente dos "modelos" de trabalho masculinos, quer em termos do número de anos em que as mulheres permanecem activas, quer no que toca às características do seu próprio emprego, bem como à continuidade da sua presença no mercado de trabalho.

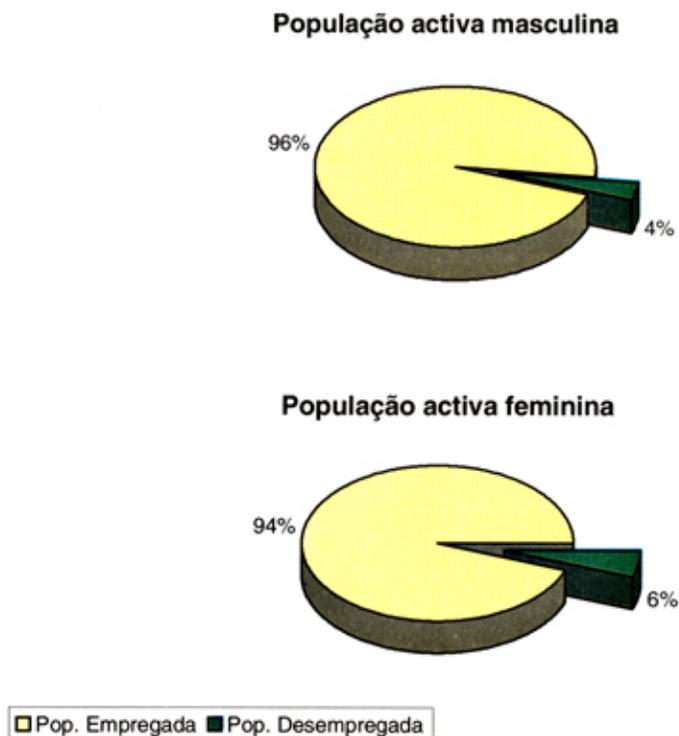
Nem o casamento nem o nascimento dos filhos estão na origem de uma frequente interrupção da carreira da mulher, acumulando esta a dupla tarefa de mãe e trabalhadora (Chagas Lopes e Perista, 1994). No entanto, o ciclo de vida das mulheres no mercado de trabalho poderá ser quebrado por influência do chamado efeito substituição. O número de filhos determina, ou pelo menos condiciona, a taxa de participação feminina. Até um certo número de filhos (sensivelmente, até ao terceiro) a remuneração auferida pela mulher é imprescindível para o agregado, uma vez que com o nascimento dos filhos se regista um acréscimo dos custos, tornando-se necessário providenciar o sustento do agregado, mantendo-se a participação feminina elevada até esse momento (efeito rendimento). Não obstante, após o terceiro filho (Chagas Lopes e Perista, 1994) o custo de oportunidade da mulher não ficar em casa é demasiado elevado, isto é, o montante despendido nos serviços formais de apoio às crianças suplanta o que a mulher recebe em média no seu trabalho remunerado (efeito de substituição). Só nessa altura a mulher "opta" mais frequentemente por uma situação de "domesticidade" abdicando do desenvolvimento da sua carreira profissional.

Esta é uma situação bastante curiosa. Tendo em atenção que em Portugal as infra-estruturas formais de apoio e acompanhamento das crianças têm uma cobertura ainda reduzida (como foi anteriormente referido no capítulo sobre redes formais e informais de apoio) a tendência poderia ser inversa. A constatação deste facto pode então demonstrar a importância ainda acentuada das

“mulheres providência” (e das redes informais de apoio, nomeadamente a ajuda prestada por parentes), facto este que exerce uma grande influência sobre a permanência ou não da mulher no mercado de trabalho aquando do nascimento dos filhos. Noutros países em que tal não acontece, as mulheres "preferem" abandonar os seus empregos ocupando-se exclusivamente do filhos e das tarefas domésticas.

Se observarmos mais pormenorizadamente a composição da população activa, número de empregados e número de desempregados, podemos verificar que a situação de desemprego é mais frequente entre a população feminina (vide Quadro A.2.4. em anexo).

Gráfico 2.4. População activa total, segundo o sexo



Fonte: Inquérito ao Emprego, 2º Trimestre 1998

Como podemos observar pela leitura dos gráficos anteriores, 4% do total da população activa masculina estão numa situação de desemprego, sendo que 6% da população activa feminina estão desempregadas, não sendo possível descurar estes dados quando efectuamos uma análise da actividade feminina.

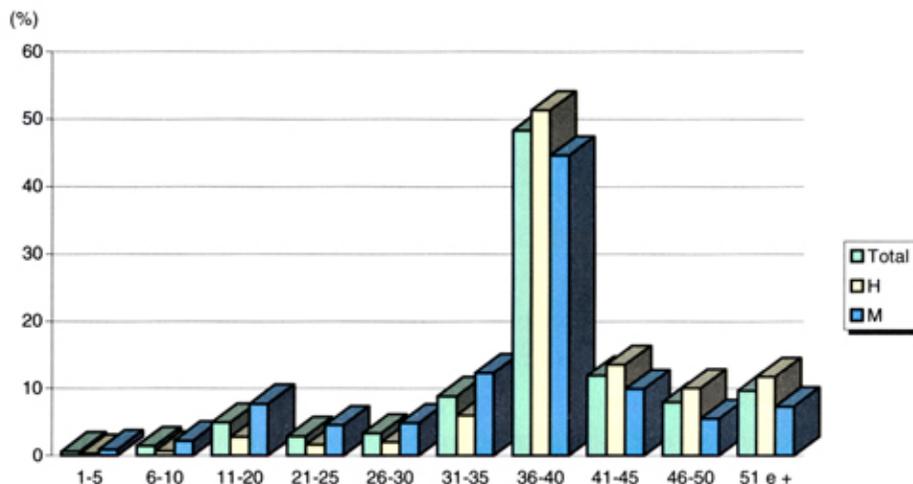
Por outro lado, a taxa de inactividade é mais elevada para as mulheres do que para os homens. Desta forma, se aproximadamente 57,5% dos homens se enquadram na população activa e apenas 42,5% são considerados inactivos, para as mulheres a realidade é bem diferente. Isto uma vez que, em termos da actividade, as mulheres representam 44% do total da população activa e 56% da população inactiva total (vide Quadro A.2.3. em anexo). Estes valores ficam em parte a dever-se ao grande número de domésticas por comparação com os homens na mesma situação.

A comparação entre as taxas de actividade feminina e masculina e a evolução que estas têm sofrido em Portugal, bem como no conjunto dos países da UE, esconde ainda uma outra realidade importante. Sendo a actividade das mulheres portuguesas das maiores da Europa, qual o número de horas de trabalho efectivamente despendido pelas mulheres no mercado de trabalho? Também aqui as coisas se passam de uma maneira diferente nos vários Estados Membros. O número de horas de trabalho semanal varia, assim como o período que as mães podem dedicar aos filhos após o seu nascimento (como será analisado em capítulo posterior), o número de pessoas que optam por trabalhar a tempo parcial e a flexibilidade de horários permitida pelas entidades empregadoras.

Ao analisarmos o número médio de horas trabalhadas semanalmente podemos observar que em Portugal as mulheres dedicam uma grande parte do seu tempo ao trabalho remunerado, sendo o país (da Europa dos 12) onde a jornada de trabalho é mais longa entre a população feminina (Cardoso, 1997).³¹ Outras formas de trabalho, como é o caso do trabalho a tempo parcial, têm ainda pouca expressão no contexto do mercado de trabalho português.

31 Nesta publicação os dados analisados reportam-se a 1991.

Gráfico 2.5. Empregados segundo a actividade principal, por duração semanal habitual de trabalho



Fonte: Inquérito ao Emprego, 2º Trimestre 1998

A forma do gráfico (em pirâmide) permite mostrar que a maioria da população, tanto homens (51%) como mulheres (45%), trabalha entre 36 a 40 horas semanais. Se dividirmos o gráfico em duas partes (a primeira até ao intervalo das 36-40 horas e a segunda a partir desse intervalo) e as analisarmos separadamente, podemos notar que na primeira parte são as mulheres que estão em maior número em todas as categorias, enquanto que, se nos debruçarmos sobre a segunda parte, é notória a presença de um maior número de homens em horários de trabalho que ultrapassam as 40 horas semanais. Daqui se depreende que as mulheres possuem empregos com horários semanais mais reduzidos por comparação com os horários laborais masculinos. É ainda curioso observar através da leitura do gráfico que dos cerca de 35% da população que trabalha mais de 45 horas semanais, 22% são homens enquanto que apenas 13% são mulheres, o que nos leva a inferir acerca da probabilidade de maior disponibilidade da população masculina para a realização de horas

extraordinárias. Estes resultados podem ser articulados com a análise empírica efectuada no Capítulo 4 - Resultados da Análise Discriminante.

Este facto permite-nos levantar algumas questões: será que a mulher “prefere” trabalhar um menor número de horas (nomeadamente em empregos a tempo parcial) por uma questão de opção, porque lhe é imposto por razões de natureza familiar (necessidade de conciliação trabalho/família) ou porque persistem entraves no mercado de trabalho à plena participação da mulher "conduzindo-as" para este tipo de empregos?

O trabalho a tempo parcial surge assim como uma forma possível de flexibilizar o emprego, nomeadamente os tempos de trabalho, numa tentativa de adequar as novas necessidades da produção, quer em termos das mudanças tecnológicas, quer no que toca à maior ou menor necessidade de incrementar a produção em diferentes períodos do ciclo produtivo, tentando uma contínua adaptação às flutuações da procura. As mulheres são assim o principal alvo desta estratégia de flexibilização do trabalho. As empresas recorrem a esta forma de trabalho "atípico" (não obstante o que aqui consideramos atípico ser cada vez mais frequente e vulgarmente aceite) pressionados pela necessidade de aumentar a sua competitividade, reduzindo custos com a mão de obra, tirando partido de competências específicas do trabalhador, tudo isto visando uma maior adaptabilidade às oscilações do mercado.

Muito embora este fenómeno não tenha atingido grandes proporções em Portugal, não podemos deixar de mencionar que, por razões diversas, é entre as mulheres que esta "nova forma de emprego" é mais frequente. Quando analisamos a estrutura do trabalho a tempo parcial podemos notar que, enquanto 69% das mulheres têm empregos a tempo parcial, esta situação acontece apenas para 31% dos homens (vide Quadro A.2.8. em anexo). O peso relativo do emprego a tempo parcial no total do emprego a tempo completo permite-nos analisar com uma maior exactidão esta forma de trabalho "atípico".

Quadro 2.2. Rácio entre o emprego a tempo parcial e o emprego a tempo completo, segundo o sexo

	Homens	Mulheres	Total
Agricultura, Silvicultura, Pesca	37,9	76,4	55,5
Indústria, Construção, Energia, Água	2	6,8	3,4
Serviços	4,8	17,6	14,9
Total	6,7	20,8	12,6

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego, 2º Trimestre 1998

Para a população feminina, o trabalho a tempo parcial representa cerca de 21% do trabalho a tempo completo; para os homens, esta percentagem situa-se em aproximadamente 7%. Estes valores são mais significativos no sector primário, no qual o rácio é de 76% para as mulheres e cerca de metade - 38% - para os homens.

A tentativa de traçar uma evolução do emprego a tempo parcial ao longo do ciclo de vida de homens e mulheres, mostra uma clara diferença na forma como este atinge ambos os sexos (Cardoso, 1997). O trabalho masculino a tempo parcial é mais acentuado nos escalões etários até aos 20 anos, sendo, em certos casos, jovens estudantes que combinam os seus estudos com um trabalho, e a partir dos 60 anos, idade a partir da qual os homens trabalham um menor número de horas. No que concerne às mulheres, o trabalho a tempo parcial constitui uma forma de emprego mais ou menos constante ao longo da sua vida profissional, com maior intensidade no escalão entre os 25 e os 45 anos, quebrando uma possível ascensão na sua carreira. Estes aspectos serão retomados posteriormente, aquando da análise dos resultados do questionário postal lançado, no Capítulo 4 - Resultados da Análise Discriminante.

Mas qual a lógica de opção que rege a escolha do trabalho a tempo parcial? Podemos identificar dois factores que se cruzam na tomada desta decisão: a tentativa de uma melhor conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e a impossibilidade de encontrar um emprego a tempo completo. Segundo

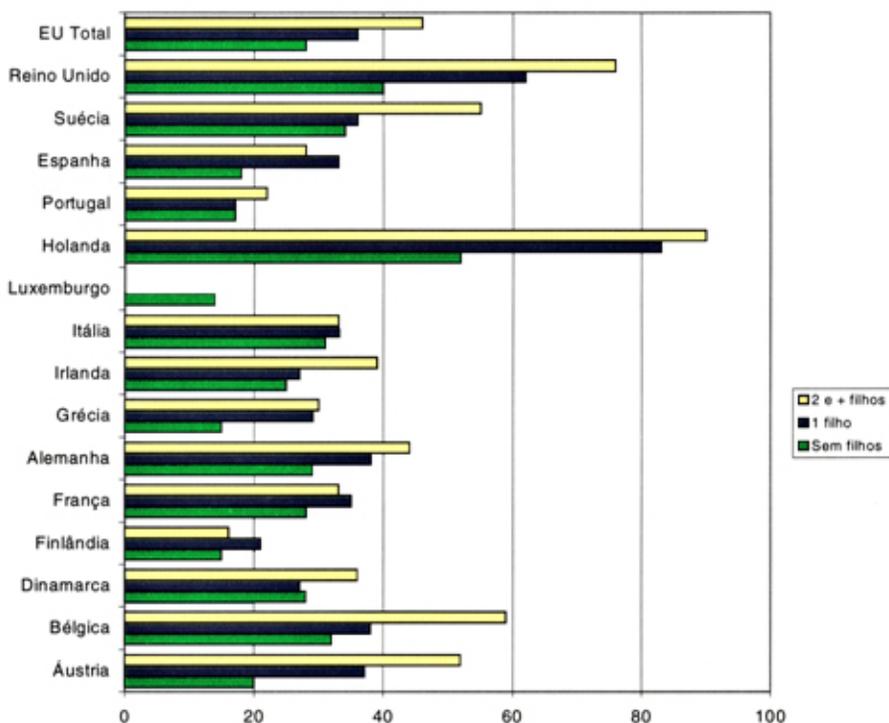
Isabel Faria Vaz³², do total das mulheres com um trabalho a tempo parcial, 27% referem que esta opção foi tomada por não terem encontrado um trabalho a tempo completo, enquanto que 30% apontam as obrigações familiares como a principal razão para esta escolha.

Será que a lógica que está por detrás da opção dos homens por este tipo de trabalho é idêntica às razões apresentadas pelas mulheres? Será a conciliação o principal motivo para que os homens “optem” por uma redução do seu tempo de trabalho normal, ou esta apenas se deve a uma imposição do mercado de trabalho, nomeadamente à dificuldade de encontrar um emprego a tempo completo?

Não obstante, em Portugal, a percentagem de mulheres que trabalha a tempo parcial, como já foi referido, é pouco significativa. O mesmo se passa se analisarmos a percentagem de mulheres empregadas a tempo parcial por número de filhos efectuando uma comparação sumária com o que sucede no contexto da Europa dos 15.

32 Faria Vaz, Isabel (1997) *As formas atípicas de emprego e a flexibilidade do mercado de trabalho*, Lisboa, MQE.

Gráfico 2.6. Percentagem de mulheres em empregos a tempo parcial, por número de filhos



Fonte: Segundo inquérito europeu sobre as condições de trabalho (1996), in *Gender and Working Conditions in the European Union*

Do conjunto dos Estados membros, apenas na Finlândia a percentagem de mulheres que trabalha a tempo parcial tendo dois ou mais filhos é inferior à de Portugal. Para os restantes países, é clara a passagem das mulheres de situações de emprego a tempo completo para empregos a tempo parcial à medida que o número de filhos aumenta. Assim, a título exemplificativo, analisando a situação que se verifica para o Reino Unido, podemos verificar que o número de horas semanal de trabalho decresce quando o número de filhos aumenta.

Este facto deve-se, em parte, ao facto da legislação portuguesa não contemplar até há relativamente pouco tempo formas de emprego como o trabalho a tempo parcial, situação esta que vem sendo consagrada na legislação de outros países há algum tempo. Por outro lado, o trabalho a tempo parcial não é ainda uma prática corrente nas empresas portuguesas, e os empregadores não tomaram ainda consciência da necessidade de flexibilizar os horários de trabalho (que não passa somente por uma redução do número de horas de trabalho) facilitando práticas de conciliação que, por via do aumento da motivação dos trabalhadores, possam de alguma forma aumentar a sua produtividade. Um outro aspecto que pode ser encarado como factor explicativo desta fraca tendência para o trabalho a tempo parcial em Portugal prende-se com os níveis salariais no nosso país comparativamente com outros países da UE. Desta forma, a escassez de rendimentos do agregado familiar impele a mulher e o homem para um trabalho a tempo completo como forma de obtenção de maiores receitas para o sustento da sua família. Como já foi referido anteriormente, o rendimento auferido pela mulher não é meramente complementar sendo antes uma componente importante e imprescindível do rendimento do agregado familiar.³⁵

A análise do emprego a tempo parcial deverá ter ainda em consideração, tanto quanto possível, a população que trabalha um número inferior de horas do que aquele que realmente gostaria ou estaria disposta a trabalhar. É, neste sentido, que importa analisar o subemprego visível, ou seja, a totalidade de indivíduos com uma actividade remunerada que trabalham um número de horas inferior ao que desejariam³⁶.

35 Uma outra razão que pode estar por detrás desta tendência prende-se com o peso dos processos produtivos pós-tayloristas, com uma organização rígida, nos quais o posto de trabalho é tido como necessário e insubstituível no processo produtivo, não podendo haver quebras nesse processo provocadas pela substituição de um trabalhador por outro.

36 Este é um indicador de grande relevância embora os dados não se encontrem desagregados por sexo.

Quadro 2.3. Subemprego visível segundo a actividade principal

	Total	
	Milhares	%
Agricultura, Silvicultura, Pesca	10,3	14,5
Indústria, Construção, Energia, Água	13,6	19,2
Serviços	46,9	66,4
Total	70,8	100

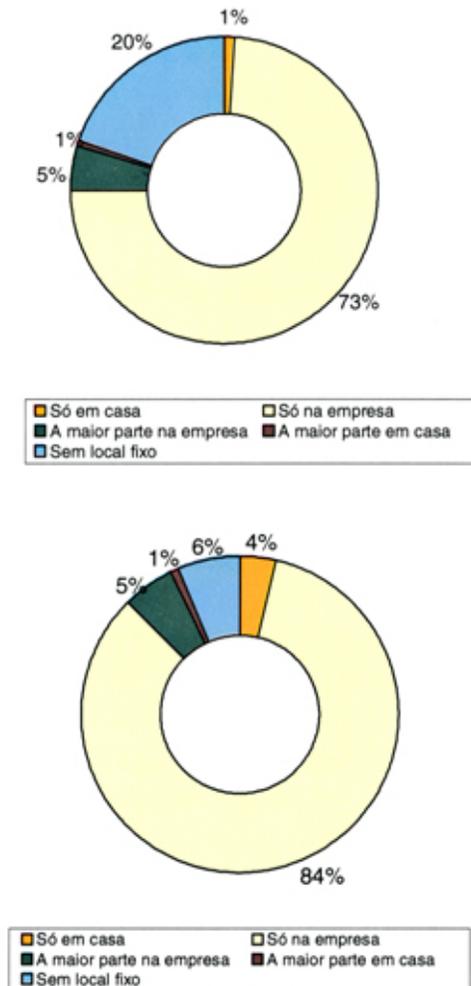
Fonte: INE, Inquérito ao Emprego, 2º Trimestre 1998

O subemprego visível representa aproximadamente 1,6% do emprego total, assumindo uma maior relevância no sector dos serviços, sector este onde predomina a mão de obra feminina. Como forma de tentar compensar esta situação, existe uma percentagem significativa de trabalhadores que exercem uma segunda actividade, não obstante existam outros motivos que também estão por detrás desta "escolha" (vide Quadro A.2.10. em anexo).

Uma outra variável que importa analisar quando abordamos a actividade, emprego e desemprego feminino prende-se com o local de trabalho. Também a este nível são encontradas diferenças entre homens e mulheres quando observamos quem trabalha mais em casa e quem trabalha mais na empresa, tentando descortinar alguns factores que estarão na sua base.³⁷

37 Os dados apresentados reportam-se a Portugal, compreendendo tanto Portugal Continental como as Regiões Autónomas da Madeira e Açores, pelo que devem ser relativizados dada a importância que o trabalho no domicílio assume na Ilha da Madeira, onde se encontra organizado em pequenas unidades familiares na indústria dos vimes e dos bordados (Perista, 1997).

Gráfico 2.7. População empregada segundo o local de trabalho, por sexo



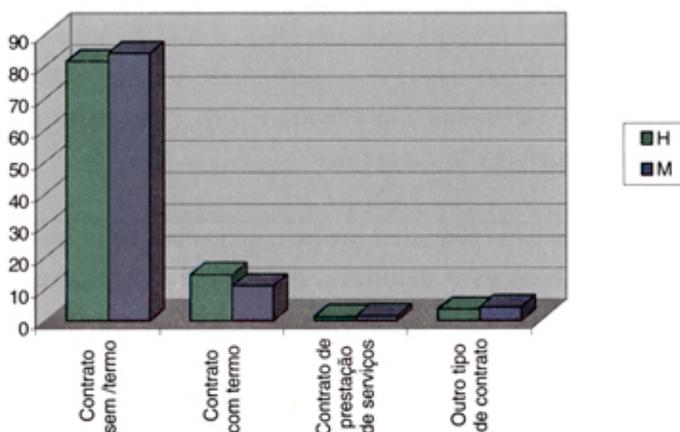
Fonte: INE, Inquérito ao Emprego, 2º Trimestre 1998

O trabalho no domicílio tem vindo a aumentar a sua importância relativa no contexto das formas “atípicas” de trabalho em Portugal, permitindo uma maior flexibilização do trabalho (nem sempre com um carácter positivo), no sentido de conter os custos das empresas, permitindo ainda uma melhor

adaptação da produção à procura (Faria Vaz, 1997). Da totalidade das mulheres empregadas, 3,6% trabalha apenas no domicílio, sendo esse valor de apenas 1,1% para os homens. A maioria dos trabalhadores, tanto homens como mulheres, trabalha só na empresa. Não obstante, o trabalho no domicílio, desde que devidamente regulamentado e com garantia de boas condições de trabalho, pode ser vantajoso, permitindo às mulheres desempenharem uma actividade remunerada, acedendo a uma vida activa e permitindo-lhes uma certa independência económica.

Analisar a actividade feminina implica ainda abordar as diferenças de remuneração entre homens e mulheres, permitindo constatar que, igualmente a este nível, as mulheres se encontram numa situação menos favorável do que os homens. É certo que, apesar de grande parte das mulheres estarem hoje no mercado de trabalho, exercendo uma profissão, no que respeita ao tipo de contrato de trabalho, à antiguidade no emprego e ao nível remuneratório, as diferenças entre homens e mulheres persistem, estando as mulheres em desvantagem. A maioria encontra-se em trabalhos com contrato a tempo certo, trabalhos mais precários, apresentando níveis mais baixos de antiguidade. Comparando a remuneração média de base, assim como os ganhos médios mensais, verifica-se que a mulher recebe sempre menos que os homens, para os mesmos grupos etários, com as mesmas habilitações literárias e com as mesmas qualificações profissionais. Também numa análise das remunerações por sector de actividade se constata que as mulheres recebem menos que os homens, à excepção da administração pública e defesa, construção e transportes e armazenagem (vide Quadro A.2.17 em anexo). Estes aspectos serão retomados no Capítulo 5 - Análise dos custos da extensão da licença de paternidade.

Gráfico 2.8. Trabalhadores por conta de outrem, por tipo de contrato



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego, 2º Trimestre, 1998

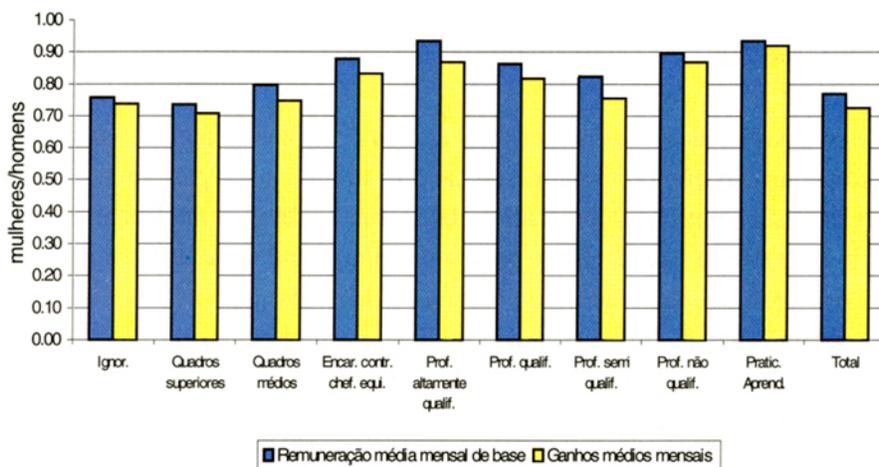
As diferenças salariais entre homens e mulheres são sistemáticas, evidenciando uma clara discriminação por género, que tem repercussões directas ao nível da organização da vida familiar. A remuneração feminina é uma importante componente do rendimento do agregado doméstico e, na maior parte das vezes, imprescindível para os cuidados e educação dos filhos. Contudo, as mulheres recebem salários inferiores aos salários recebidos pelos homens, pelo que o trabalho feminino é menos valorizado quer no mercado de trabalho em geral, quer no seio do agregado doméstico.

Esta análise das remunerações pretende confirmar estatisticamente a desigualdade remuneratória entre homens e mulheres, desigualdade esta que está, entre outros factores, na base das diferenças na participação dos homens e mulheres nas actividades domésticas e nos cuidados e apoio prestado à família. Tendo as mulheres, em geral, um trabalho de maior precariedade, menores níveis de antiguidade e mais baixas remunerações, "é natural" que sejam elas a sacrificar o emprego e a progressão na carreira, saindo mais cedo, acompanhando os filhos sempre que estes necessitam de ir ao médico,

estando presente numa reunião de pais na escola ou cuidando de um familiar doente a precisar de cuidados.

Será relevante fazer uma análise mais pormenorizada das remunerações e dos ganhos por níveis de qualificação, níveis estes que são utilizados administrativamente nas empresas e nos diversos organismos, para a classificação dos trabalhadores pelos diferentes níveis remuneratórios, sendo de extrema importância na análise de práticas discriminatórias.

Gráfico 2.9. Relação entre a remuneração média mensal de base das mulheres e dos homens e relação entre os ganhos médios mensais das mulheres e dos homens



Fonte: DE/ME, Inquérito aos Ganhos, Abril de 1997

É nos quadros superiores que se constata diferenças mais acentuadas entre a remuneração média mensal de base feminina e masculina, recebendo as mulheres apenas 74% da remuneração média mensal de base dos homens. Nas profissões altamente qualificadas, as diferenças diminuem, recebendo as mulheres 94% da remuneração média mensal de base dos homens. Uma

análise aos ganhos médios mensais deixa transparecer uma discriminação ainda mais acentuada no que respeita ao acesso das mulheres a subsídios e prémios diversos.

Existe um ciclo vicioso que caracteriza as remunerações e a progressão na carreira das mulheres. Às mulheres está tradicionalmente incumbida a tarefa de cuidado e apoio à família, pelo que o afastamento, ainda que temporário, da actividade profissional dificulta o acesso a prémios, prejudicando directamente os ganhos, a progressão na carreira e a remuneração. O facto das mulheres receberem remunerações mais baixas implica uma menor valorização da sua actividade profissional, comparativamente à valorização da actividade profissional do seu cônjuge, pelo que recai sobre elas a função de apoio e cuidado à família. Pode-se assim entrar num ciclo vicioso inerente ao mercado de trabalho feminino, não se verificando uma situação semelhante quando analisamos o mercado de trabalho masculino.

A baixa participação dos homens nos cuidados e apoio à família, assim como a sobreparticipação feminina nestas tarefas, deixa espaço para uma actuação das entidades patronais, no sentido de operar as devidas mudanças no mercado de trabalho. Deste modo, coloca-se como imperativo uma maior igualdade ao nível das remunerações e situação na profissão, no tipo de contratos e oportunidades de progressão na carreira, assim como incentivos, por parte da entidade empregadora, para que os homens participem na vida familiar de forma mais efectiva.

2.3.3. Redefinição de papéis e novos modelos de partilha

A visão tradicional das representações sociais de ambos os sexos advoga que o homem é o responsável da família perante a realidade exterior e a mulher é a representante da família no seio dela. A missão do homem, “chefe de família”, esgota-se na provisão de bens ou meios financeiros que garantam o sustento e o bem estar físico da família; a mulher é mãe, à qual está consignada a tarefa de assegurar o equilíbrio emocional do agregado, tendo ainda um papel expressivo no desempenho das tarefas domésticas (Lutwin e Siperstein, 1985). Esta visão baseia-se, em parte, numa clara distinção do trabalho entre homens e mulheres, com fundamentação biológica, que só será quebrada em momentos de crise nos quais os papéis dos membros da família podem ser alterados. Com esta separação rígida e tradicional dos papéis de homens e mulheres, a parentalidade tornou-se sinónimo de maternidade, encarada como uma característica feminina inata e “natural”, tendo-se secundarizado o papel do homem enquanto pai. Estes valores culturais foram de tal forma internalizados que constituem um obstáculo ao surgimento de outros modelos que parecem querer emergir (Benokraitis, 1985).

Aos papéis conjugais assim assumidos numa perspectiva de especialização funcional estão associados um conjunto de valores e de crenças que não são facilmente alteráveis, muito embora tenham vindo a ser cada vez mais encarados como uma realidade mutável dadas as novas necessidades individuais e sociais e as novas tipologias familiares que têm vindo a ganhar expressão.

As estruturas familiares não têm permanecido inalteradas; pelo contrário, e como foi anteriormente referido, a multiplicação de modelos familiares fez com que fosse abandonado o estereótipo da família nuclear ideal (na qual os papéis conjugais estavam claramente diferenciados) dando lugar a novas formas de organização no seio desta instituição, procedendo a uma renegociação ou mesmo a uma ruptura do contrato social de género³⁸.

38 Segundo Ina Brouwer (1998) podemos definir “contrato social” como um modelo de regras implícitas no que toca tanto às responsabilidades, como aos direitos e obrigações. Podemos ainda referir que, segundo a autora, o “contrato social” regulamenta a relação entre a mulher e o homem, podendo ser visto como um modelo definido para os papéis sociais de mulheres e homens. Ao contrato social de género tradicional está associada a ideia do homem como o ganha pão e da mulher como a dona de casa. O contrato social de género tradicional implica, de acordo com a autora, *the complete division of income and responsibilities into separate ‘spheres’ of life. Men as breadwinners belonged to the sphere of production, paid labour and income. Women as housewives belonged to the sphere of reproduction, unpaid labour and care.*

A passagem de um modelo em que as responsabilidades familiares, quer em termos do cuidado e da assistência aos filhos, quer no que toca às obrigações domésticas, era um domínio exclusivo das mulheres, para outro, em que a necessidade de uma melhor e mais efectiva divisão social do trabalho, remunerado e não remunerado, exige uma maior participação do homem na esfera doméstica, é o resultado das alterações que se fizeram sentir na natureza e nos padrões de emprego que se têm vindo a processar nas três últimas décadas (New Ways 2/98).

Apesar de não ser unânime a opinião expressa nas diversas fontes acerca da transformação dos padrões de organização familiar a que actualmente se assiste, não podemos deixar de referir que, a par das alterações significativas que ocorreram na economia e das crescentes necessidades monetárias dos agregados, se verificou um maior afluxo de mulheres ao mercado de trabalho, em busca de novas fontes de rendimento, que deixam de ter um carácter de complementaridade para passarem a assumir um papel primordial nos orçamentos familiares. A crescente entrada das mulheres no mercado de trabalho e a pressão destas sobre os homens no sentido de uma maior participação na vida familiar permite constatar, na opinião da Rede Família e Trabalho, a existência de "uma força poderosa a conduzir os homens para que desempenhem um novo papel em casa e no local de trabalho" (New Ways 2/98). No entanto, e tal como se pretende ilustrar neste capítulo, este parece ser ainda um árduo caminho a percorrer, conduzindo os homens a desempenharem um papel mais activo em ambos os domínios.

Contudo, alguns autores como Poeschl e Rendo (1997) afirmam que, a par da entrada das mulheres para o mercado de trabalho remunerado, não se registou um aumento da participação dos homens na realidade familiar, ou seja, não se verificaram transformações significativas das práticas familiares induzidas pela entrada das mulheres na vida profissional. Uma vez que a mulher vê reduzido o tempo de que dispõe para as tarefas no lar, em particular, e para toda a esfera doméstica, em geral, seria de esperar uma maior participação do homem nesse domínio assumindo um compromisso de entretajuda, nomeadamente no que concerne ao cuidado com as crianças. A re-

alidade é outra e, segundo os autores, a mulher continua a acumular funções: ser uma esposa dedicada, uma mãe extremosa e uma trabalhadora exímia, com aspirações em termos da sua valorização pessoal e profissional. Para Poeschl e Rendo (1997: 1) “se as mulheres parecem consagrar hoje menos tempo a estas tarefas, não é graças à participação do marido, mas ao facto que elas próprias reduzem as actividades domésticas ou modificam o seu modo de vida”.

A par desta necessidade de aumentar a mão-de-obra disponível na economia outras necessidades sociais surgiram, não podendo ser dissociadas e encaradas numa perspectiva individual mas antes pensadas em conjunto. Necessidades estas que não se prendem apenas com a questão da partilha de responsabilidades domésticas, enquanto divisão das tarefas no contexto familiar, mas sim com a necessidade e a importância de alcançar uma efectiva igualdade entre homens e mulheres em todas as esferas, com uma vontade crescente que os homens sentem de efectivar o seu direito de pais e ainda com um direito que assiste a todas as crianças de crescerem num ambiente equilibrado quanto à partilha de afectos.

É de acordo com estes três campos distintos de análise que iremos abordar o tema da conciliação, nunca esquecendo que este não é um “assunto de mulheres”, sendo antes uma questão de género (e da relação entre ambos os sexos), de toda a sociedade e, muito em especial, das crianças.

Partilha de tarefas e igualdade de oportunidades

Ao falarmos de partilha de responsabilidades e igualdade de oportunidades surgem-nos de imediato algumas questões: de que forma as transformações ocorridas no mercado de trabalho se reflectem na forma como homens e mulheres organizam os seus tempos de trabalho e a sua vida familiar e doméstica? Que influência poderá ter a combinação de diferentes fontes de rendimento familiar na organização dos papéis de homens e mulheres no espaço doméstico? Estas constituem apenas tópicos de reflexão não cabendo no âmbito do presente estudo encontrar uma resposta para cada uma destas

interrogações. Não obstante, não podemos deixar de focar alguns trabalhos e as suas principais conclusões, cujo objectivo é apurar a forma como é entendida a divisão sexual do trabalho na família e a percepção de homens e mulheres sobre o real e o ideal, no que concerne a partilha de responsabilidades, tentando destrinçar algumas possíveis transformações ao nível da organização e divisão do trabalho no espaço doméstico.

Segundo dados recolhidos num estudo levado a cabo por Anália Torres e Francisco Vieira da Silva (1998), relativamente à área da Grande Lisboa, e como podemos observar pela leitura do Quadro 2.4., a desigualdade nas participações de ambos os sexos para o cumprimento das tarefas domésticas e para o cuidado com as crianças persiste na sociedade portuguesa, o que parece evidenciar uma perpetuação da divisão sexual tradicional do trabalho na prática (não obstante as conclusões deste estudo, bem como de outro levado a cabo por Poeschl e Rendo (1997), apontarem no sentido de um enfraquecimento dos papéis conjugais tradicionais ao nível do ideal, ou seja, apenas no discurso de intenções).

**Quadro 2.4. Divisão das tarefas domésticas e dos cuidados com os filhos
(quem faz o quê e em que percentagem)**

Tarefas	Homens que exercem uma profissão	Mulheres que exercem uma profissão	Domésticas
Preparar as refeições	21	68	89
Tratar da loiça	22	61	90
Cuidar da roupa (lavar, passar)	9	69	95
Limpar a casa	15	58	84
Fazer compras	36	67	66
Tratar das contas, seguros, taxas, impostos	69	53	50
Reparações, manutenção do carro, jardinagem, etc.	74	23	17
Brincar com as crianças	37	50	49
Alimentar as crianças	23	52	68
Acompanhar as crianças à escola (infantário, creche, ama, etc.)	27	52	48
Levar as crianças ao médico	31	78	84
Ajudar os filhos a fazer os trabalhos de casa	22	41	47
Cuidados a idosos ou doentes dentro de casa	7	11	11

Fonte: Torres e Silva (1998)

A observação dos dados apresentados no quadro anterior suscita desde logo duas leituras diferentes: uma relacionada com a participação dos homens nas diferentes tarefas, e outra no sentido de tentarmos perceber as diferenças entre o trabalho que é desempenhado essencialmente por mulheres e por homens.

A divisão equitativa das responsabilidades domésticas não é, no contexto da nossa sociedade, uma prática corrente. Independentemente do facto de ambos os membros do casal exercerem uma profissão ou não, é da “responsabilidade” das mulheres assegurar a grande parte dos trabalhos domésticos e do cuidado com as crianças. Este facto vem reflectido nos valores apresentados sendo que, apenas nas reparações, manutenção do carro, jardinagem, bem como em assuntos relacionados com os seguros, contas ou impostos, a prestação dos homens ultrapassa os 50%.

A esta desigualdade acresce ainda o facto de as tarefas desempenhadas pelas mulheres serem mais exigentes, quer no que toca ao tempo de execução, quer ao número de tarefas em si, requerendo assim uma maior disponibilidade para o seu cumprimento.

Não obstante estes valores, o mesmo estudo dá-nos uma perspectiva bem diferente quando pretendemos analisar a divisão das tarefas em termos ideais. O ideal e o real³⁹ estão claramente separados por um conjunto de valores individuais e sociais que inibem o homem de igualizar o seu papel ao da mulher no seio da família. Os resultados deste estudo sugerem, em termos ideais, uma nítida adesão ao "modelo familiar simétrico" (Torres e Silva, 1998), tendo os homens manifestado uma vontade de partilhar com as mulheres as tarefas domésticas e o cuidado com os filhos, revelando que a prática mais adequada seria uma divisão equitativa das mesmas. Este "desejo" é contudo diferente de acordo com o perfil social e económico do inquirido e bem diferente do que é efectivamente praticado.

Este estudo constitui uma análise feita para uma amostra restrita, quer em número quer em abrangência espacial (Grande Lisboa), não se afastando muito das tendências evidenciadas por outros estudos anteriores realizados para Portugal.

Um inquérito conduzido por Adélia Costa (1991), que procura analisar as representações sobre a participação masculina nas tarefas domésticas, permite-nos igualmente observar a existência de um reconhecimento generalizado de que os homens se começam a preocupar mais com tudo aquilo que diz respeito aos seus filhos, nomeadamente e no caso concreto, a vida escolar e o cuidar deles em geral, embora dando maior ênfase à primeira vertente; não obstante, a participação masculina recair sobretudo em tarefas como

39 Também no trabalho de Poeschl e Rendo (1997) é feita esta análise em termos do ideal e do real tendo sido obtidos resultados semelhantes uma vez que "as comparações entre práticas habituais e práticas ideais sugerem que os homens deviam contribuir mais para o trabalho doméstico e para as decisões relativas aos filhos, e ter menos autoridade em algumas decisões sobre os orçamentos familiares. Corolariamente, as mulheres deviam trabalhar menos em casa, decidir menos relativamente ao lar e aos filhos, e mais no que diz respeito a algumas questões ligadas ao orçamento e aos lazeres" (vide A.2.19 com alguns resultados do estudo em anexo).

tratar de seguros, bancos e outros assuntos de carácter administrativo (vide Quadro A.2.20 em Anexo).

Portugal situa-se entre os países, no conjunto da União Europeia, com uma das taxas de actividade feminina mais elevada, nomeadamente no que toca ao número de mães trabalhadoras, sendo também o país onde essas mães trabalham uma maior número de horas (Torres e Silva, 1998). Seria então de esperar que, tendo em atenção a situação ideal de organização do trabalho doméstico, Portugal fosse um dos países com uma divisão do trabalho no domicílio mais equitativa entre homens e mulheres, por forma a fazer face às constantes exigências do mercado de trabalho. Contrariamente ao que seria de supor, esta não é de todo a situação que se vive no nosso país, apontando a realidade para o facto dos homens portugueses figurarem, em termos da média europeia, entre os que menos participam nestas actividades (Knuppel, 1995).

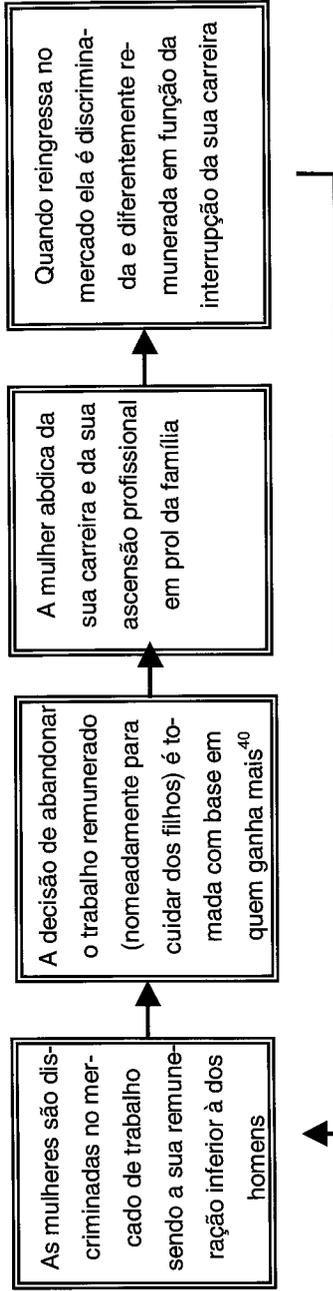
É neste quadro que acabamos de retratar que a questão da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres se coloca, tendo como pano de fundo o mercado de trabalho e as restrições que as tarefas domésticas e o cuidado com os filhos impõem à mulher, perpetuando assim uma discriminação, quer no campo profissional quer no doméstico. O facto da mulher não poder deixar para trás as suas responsabilidades familiares constitui um grande obstáculo à sua afirmação profissional e a uma progressão na carreira, pois “ao emprego no mercado de trabalho ela tem que somar as horas diariamente despendidas nas tarefas rotineiras que permitem a sobrevivência da família como ela tem vindo a ser encarada” (Costa, 1991: 39).

Analisando esta desigualdade do ponto de vista da partilha de tarefas, o que se tem verificado é que se a mulher se tem tentado aproximar do “mundo” anteriormente dominado pelo sexo masculino, tentando integrar-se no mercado de trabalho, lutando pelo acesso a uma carreira profissional, os homens não têm correspondido com uma aproximação à esfera doméstica “manifestando profundo desprezo relativamente às tarefas a que tradicionalmente se habituaram a ver associadas às mulheres” (Costa, 1991: 39).

Visto isto, e não obstante ter havido um crescimento da população activa feminina, o tempo que as mulheres podem dedicar à sua carreira profissional é sem dúvida inferior ao dos homens, dada a desproporcionalidade das tarefas não pagas que estas realizam em relação ao homem. Assim sendo, mesmo em empregos a tempo inteiro, o mais comum é que sejam as mulheres a abdicar de algum do seu tempo de trabalho para cuidar das crianças ou em “momentos de crises familiares” (Gardiner, 1997). Este fenómeno pode ser encarado como uma forma de perpetuação de uma situação de desigualdade no mercado de trabalho (por via da diferenciação salarial e da desigualdade no acesso a promoções), ao que acresce o facto do problema da conciliação e da parentalidade ser considerado, no mundo empresarial, um problema exclusivamente feminino.

Podemos ainda constatar que, em grande medida, e como foi anteriormente referido aquando da análise da situação do emprego e da actividade feminina, são as mulheres as que trabalham mais em empregos a tempo parcial sendo esta decisão grandemente baseada na divisão de funções na família. Se a mulher optar por um estilo de vida centrado na família, será mais provável que procure um emprego a tempo parcial e, dessa forma, menos bem pago e menos qualificado. A alternativa a este estilo de vida passa por uma adaptação a um modelo de trabalho claramente masculinizado, de trabalho a tempo inteiro e contínuo, relegando a família para segundo plano. Não obstante, elas continuam a ser responsáveis pela realização das tarefas doméstica, o que só é conseguido à custa de uma redução do seu tempo de lazer.

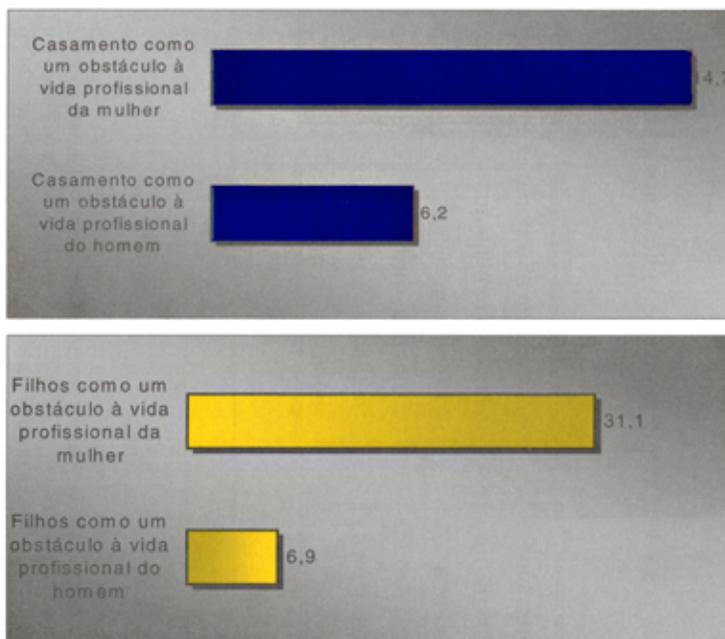
Acabamos por estar perante um ciclo vicioso no qual,



⁴⁰ A teoria neoclássica, anteriormente abordada, defende que uma vez que o rendimento auferido pela mulher é inferior ao do homem, deve ser ela a abdicar da sua realização profissional em prol da família, sendo o homem o “ganha pão” do agregado doméstico. Contudo, a disposição dos homens para abandonar o trabalho no caso do seu rendimento ser inferior ao da mulher não é completamente assumida, nomeadamente, e ao contrário do que seria de esperar, na faixa etária dos 15 aos 24 anos (vide A.2.21).

A vida familiar continua a ser encarada como impulsionadora da carreira profissional dos homens e retardadora da ascensão e promoção das mulheres no mercado de trabalho. Podemos assim constatar, com base na leitura dos gráficos que se seguem (Eurobarometer, 1993), que tanto o casamento (14,7% contra 6,2%) como o nascimento de filhos (31,1% contra 6,9%) afectam mais a vida profissional da mulher do que a do homem pelos motivos que atrás foram evidenciados. Não obstante estas diferenças, se compararmos os resultados obtidos com os restantes países europeus (ainda Europa dos 12), podemos constatar que é em Portugal que o nascimento de filhos constitui um impedimento menor à prossecução da vida profissional feminina (tendo elevadas taxas de activas contínuas e corroborando o que anteriormente foi referido acerca da taxa de actividade feminina em Portugal).

Gráfico 2.10. Percepção de homens e mulheres acerca da influência do casamento e dos filhos como obstáculos à sua vida profissional



Fonte: Eurobarometer 39.0, 1993

A investigação confirma que a responsabilidade da guarda das crianças e dos cuidados com as pessoas dependentes constitui um obstáculo à plena participação e à progressão das mulheres no mercado de trabalho na Europa, sendo que “o nascimento dos filhos constitui um momento na carreira das mães e determina o perfil subsequente da modalidade profissional dessas mulheres” (New Ways, 2/98). Os homens, enquanto maridos e/ou pais, têm uma grande influência aquando da decisão as mulheres de ficarem ou não no mercado de trabalho (por exemplo à data do nascimento de um filho).

Estes dados “mostram a persistência das diferentes formas de discriminação das mulheres e evidenciam que têm sido elas a entrar nos territórios antes considerados do foro masculino, e não eles a entrar nos considerados femininos.” (Torres e Silva, 1998: 38).

Os direitos dos pais e os direitos dos filhos

Muitos são os estudos que contemplam a participação dos homens na vida familiar e doméstica, referindo as suas vantagens e as alterações positivas que esta iria provocar. Há contudo uma dimensão mais concreta e igualmente importante que é por vezes esquecida quando se elabora um estudo sobre a conciliação da vida profissional e familiar entre homens e mulheres: as crianças/filhos. Muito embora esta vertente seja tomada em linha de conta, ela é-o tendo por base uma tentativa de diferenciar as actividades em que os homens mais participam e nunca olhando para o problema, quer em termos dos benefícios para as crianças de um maior empenho do homem/pai, quer no que respeita ao direito dos pais desfrutarem de um contacto mais próximo com os seus filhos.

As consequências que esta partilha acarreta prendem-se com objectivos de vária ordem, nomeadamente económica e social, centrando-se numa tentativa de igualar homens e mulheres em todas as esferas da vida em sociedade, mas descurando por vezes o essencial da maior participação do homem nas tarefas e responsabilidade familiares: o bem estar das crianças. Este repercutir-se-á igualmente no seio da família, da comunidade e de toda a sociedade.

Com o crescente número de mulheres a integrarem a força de trabalho, com as exigências de um mercado de trabalho onde ainda domina o estereótipo masculino e no qual as mulheres só conseguem competir se se adaptarem a esta cultura organizacional pré-estabelecida, qual o papel do pai no crescimento e desenvolvimento dos seus filhos? Com o menor tempo de que as mães dispõem para estar com os seus filhos e acompanhá-los nas diferentes fases das suas vidas, será que o pai compensa esta redução?

O papel do pai tem sido muitas vezes menosprezado e considerado como um papel complementar ao da mãe, de importância inferior, e encarado por vezes numa perspectiva de suprir a falta de acompanhamento por parte desta. Este facto ignora a importância determinante que a dedicação e atenção do pai tem no crescimento físico e psicológico da criança. Desta forma, outra questão se coloca: deveria o pai tirar mais tempo à sua vida profissional para o dedicar à família e aos filhos?

E as crianças? Não terão elas direito a crescer num ambiente estável, amigoso, numa família harmoniosa, num ambiente de responsabilidades e afectos equilibradamente partilhados? Não será a partilha de responsabilidades e a compatibilização dos tempos de dedicação ao trabalho e à família, uma forma de aumentar a qualidade de vida familiar e, por efeito, das crianças e do seu crescimento?

Todas estas questões são de extrema relevância no sentido de justificar a proposta de uma política de conciliação mais visível, tentando contextualizar a necessidade de alargar o período de licença de paternidade.

Cada vez mais os homens e pais reconhecem que a conciliação trabalho/família é um aspecto preponderante no momento de constituir família, tendo em conta que nos dias de hoje muitos são os pais que anseiam por uma maior estabilidade familiar, tendo elevadas aspirações de uma vida familiar na qual possam ser "actores principais" e não meros "figurantes". A realização dos homens enquanto pais passa, de uma forma mais evidente, a fazer parte das suas ambições pessoais, ao contrário do que tradicionalmente era

defendido, não se esgotando pois nas suas funções de simples provisão de bens para o sustento da família.

Os filhos precisam da atenção dos pais e estes estão cada vez mais a compreender essa necessidade, satisfazendo igualmente uma ambição pessoal de poder participar mais activamente na educação dos seus filhos.

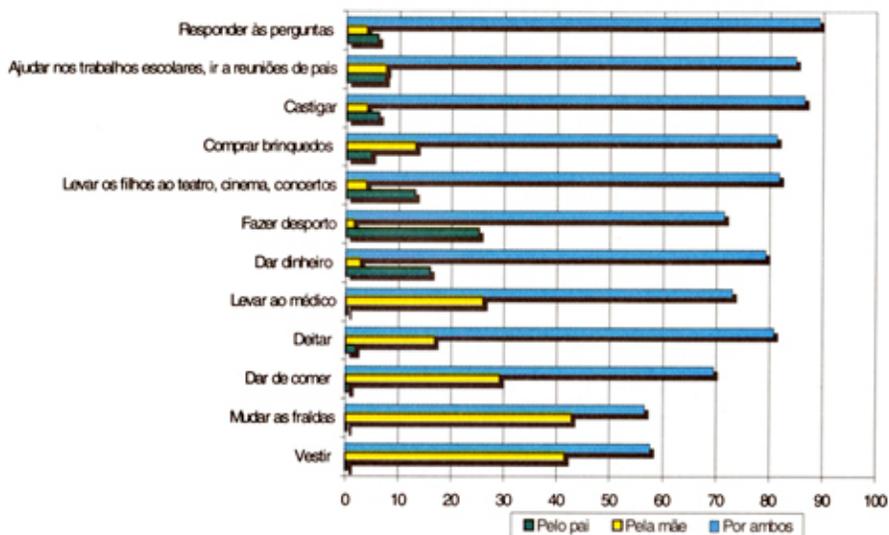
Visto por este ângulo, tudo parece diferente. Os pais, afáveis e dedicados, abdicam de tempo de trabalho para o despenderem com a família. Mas esta não é ainda uma verdade nem tão pouco está em vias de o ser, pelo menos numa sociedade que dificilmente aceita a transformação dos papéis sociais de ambos os sexos, e para a qual as esferas onde homens e mulheres se devem mover não se cruzam.

Os resultados de um inquérito europeu *The Europeans and the Family* (Eurobarometer 39.0, 1993) reflectem a sensibilidade de homens e mulheres no que respeita a quem deve fazer o quê em termos da divisão de responsabilidades na educação e cuidados prestados às crianças. Segundo este inquérito, cerca de 88,8% dos portugueses consideram que o pai deve ter um grande envolvimento na criação dos filhos, enquanto que apenas 8,8% considera que esta é uma tarefa que é apenas da responsabilidade da mãe. Estes valores vêm consolidar o que foi referido acerca da necessidade dos pais estarem mais tempo em contacto com os seus filhos.

Não obstante o facto do envolvimento do pai ser considerado extremamente importante, existem actividades que são reservadas ao pai ou à mãe, e outras que deveriam ser realizadas por ambos. A maioria dos inquiridos foca a importância de uma partilha de responsabilidades quando as tarefas dizem respeito aos filhos. No entanto, e pela leitura do Gráfico 2.10., enquanto que cerca de 89,3% é da opinião que ambos devem "responder às perguntas dos filhos", esta percentagem vê-se reduzida quando passamos para a tarefa "mudar as fraldas aos filhos", sendo esta percentagem na ordem dos 56,5%.

Tal como pudemos constatar quando abordámos a partilha de actividades domésticas, também no que toca aos filhos há uma separação nítida entre os que são considerados "domínios" masculinos e femininos. Ou seja, o antagonismo dos papéis sociais e familiares também aqui se faz sentir.

Gráfico 2.11. Tarefas que deveriam ser realizadas, sobretudo pelo pai, sobretudo pela mãe ou por ambos



Fonte: Eurobarometer 39.0, 1993

Se, por um lado, ao pai cabe sobretudo a responsabilidade de fazer desporto com os filhos, de os levar ao teatro, ao cinema, entre outras actividades culturais e de lazer, à mãe cabem tarefas como mudar as fraldas e vesti-los, dar-lhes de comer ou levá-los ao médico. Está então bem visível neste quadro uma distinção bem clara entre o que são os "papéis paternais" e os "papéis maternos".

Fazendo agora uma análise em termos do mercado de trabalho e do papel do homem enquanto empregado, podemos referir que o número de homens que

está disposto a sacrificar a sua carreira e os rendimentos do trabalho, incrementando assim o seu envolvimento com os filhos, é muito pequeno. Várias são as razões apontadas pelos homens para, por exemplo, não tirarem uma licença sem vencimento para cuidar dos filhos e de outros parentes idosos (vide Quadro A.2.22. em anexo). É assim meramente ideal o reconhecimento da necessidade de um relacionamento mais próximo com os filhos pois na prática este não se verifica.

Muitos factores têm ainda que ser alterados de forma a que se consiga alcançar uma verdadeira igualdade dos papéis parentais e familiares. Essas mutações só se podem processar uma vez que haja uma mudança de paradigma que consagre um novo contrato social de género, bem como uma maior abertura da mentalidade dominante na sociedade, quer em termos de empregadores, como de empregados, bem como dos próprios membros da família, amigos e de toda a comunidade. As novas formas de emprego podem ser também um factor determinante da transformação das vivências da parentalidade e das conotações sociais que lhe estão associadas (a este respeito ver ponto sobre as novas formas de emprego).

Actualmente, podemos encontrar uma tipologia do trabalho masculino caracterizado por um elevado número de horas despendidas em empregos a tempo inteiro, muitas vezes exigindo horas suplementares, em horários de trabalho irregulares e com uma continuidade de actividade ao longo do seu ciclo de vida. Esta tipologia assume que os homens não têm responsabilidades familiares significativas, nomeadamente no que concerne o cuidado e o crescimento dos seus filhos, o que se opõe a uma divisão mais equitativa das tarefas e das responsabilidades no seio da família. Neste contexto, é ainda de ressaltar que o horário de trabalho dos homens é sobrecarregado quando têm filhos dependentes, sendo que o horário das mulheres terá que ser aligeirado dadas as necessidades crescentes de toda a família, ou seja, a situação da mulher é por assim dizer o “reverso da medalha”. Estes são assim os produtos das ideologias dominantes e da estrutura do mercado de trabalho (Moss e Brannen, 1987). Embora seja incorrecta esta ideia, assim se define um “bom” pai e um “bom” trabalhador, no sentido em que sustentem os padrões presentes

do emprego masculino e privilegia-os em detrimento do trabalho não pago feito em casa.

Não obstante uma maior participação dos homens no foro doméstico seja benéfica⁴¹, tanto para a mulher como para os filhos, e mesmo para os pais, não é de crer que estes mudem os seus estilos de vida radicalmente de forma a envolverem-se mais nos cuidados com os seus filhos a não ser que isso seja benéfico também para eles (Lamb et al, 1987), o que muitas vezes não acontece.

Mesmo que os pais consigam manter a sua produtividade e o seu desempenho profissional no local de trabalho, em simultâneo com uma maior dedicação à família e, em especial, aos filhos, este maior envolvimento é entendido como sinónimo de um menor compromisso e empenho no seu trabalho, sendo este levado menos a sério pelos pais trabalhadores. Esta perspectiva é partilhada tanto pelos superiores como pelos colegas de trabalho, e dessa forma o estatuto profissional do trabalhador e os seus planos futuros podem ser grandemente afectados.

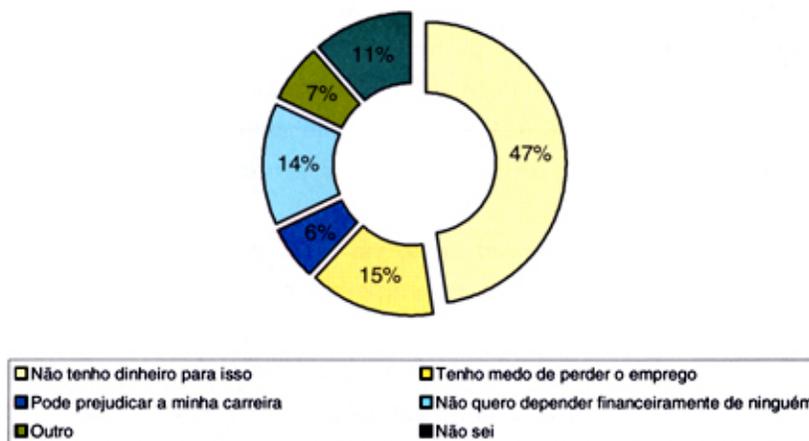
Actualmente, muitos são os empregadores que não facilitam práticas de trabalho que permitam e facilitem uma participação dos homens nas tarefas domésticas, continuando a impor modelos de trabalho extremamente rígidos, com horários rigorosos, ultrapassando o horário normal de trabalho semanal, não tendo a preocupação de introduzir medidas que permitam uma maior flexibilidade.

Levanta-se então a questão: será que os homens que usufruem do direito que lhes é concedido de efectivarem o seu papel de pais sofrem consequências e têm custos elevados, repercutindo-se estes nas suas carreiras profissionais? Estamos conscientes que sim, quer em termos de progressão na carreira, em termos de remuneração (à semelhança do que se passa com a mulher) ou

41 Ver esquema com os benefícios de uma efectiva política de conciliação na página 102.

mesmo de uma grande falta de compreensão e aceitação por parte dos colegas de trabalho.

Gráfico 2.12. Razões para os homens não tirarem uma licença sem vencimento para cuidar dos filhos e parentes idosos



Fonte: Eurobarometer 44.3, 1996

Um dos pontos focados num inquérito europeu (Eurobarometer 44.3, 1996) intitulado *Equal opportunities for women and men in Europe?*, tenta apurar quais as razões que segundo os inquiridos estarão na base da decisão de não tirar uma licença sem vencimento por razões de natureza familiar, mais concretamente para cuidar dos filhos ou de outros dependentes. A razão maioritariamente apontada para esta opção prende-se (em 62,5% dos casos) com o facto de os rendimentos de que dispõem não o permitirem. Seguidamente, a explicação apresentada prende-se com o receio de perder o emprego se efectivar esta licença, sendo esta resposta apresentada por 19,2% dos inquiridos (vide Quadro. A.2.22. em Anexo).

Este "receio" de perder o emprego ou de sair prejudicado não se refere apenas a medidas clássicas de fomento da conciliação, como tirar uma licença sem vencimento para dar assistência aos filhos ou a outros familiares depen-

dentes ou reduzir o horário de trabalho semanal, acontece de igual modo quando é necessário um prolongamento da hora de almoço para ir buscar os filhos à escola ou sair mais cedo para estar presente numa reunião de pais, entre outras "pequenas" coisas.

Uma empresa não é apenas uma instituição onde se gera lucro. As preocupações de uma estrutura empresarial devem visar de igual forma o bem estar daqueles que nela trabalham, promovendo um ambiente adequado que garanta um bom desempenho dos mesmos, aumentando assim a sua produtividade e, por consequência, o tal lucro que "ela" tanto procura. Desta forma, a empresa deve-se adequar às mudanças que se processam na sociedade.

Encetar esta mudança pode ser muito vantajoso para as empresas, podendo ser encarado como um factor competitivo a satisfação e motivação dos trabalhadores, conduzindo a um aumento de produtividade e a uma menor taxa de absentismo. Uma empresa que promova a flexibilidade e potencie condições de trabalho que tenham em conta as necessidades do trabalhador, estimula a sua participação no cumprimento dos objectivos da empresa aumentando assim o seu potencial.

É frequente que as políticas "amigas do pai" (Peinelt-Jordan, 1998) enfrenhem obstáculos nos níveis superiores da hierarquia da empresa, uma vez que na sua maioria estes são ocupados por pessoas com maior antiguidade ou de idade mais avançada, cujas posições sobre o tema são por vezes mais tradicionais e conservadoras.

O papel dos colegas de trabalho é igualmente importante no sentido de eles próprios reivindicarem medidas que facilitem a conciliação entre a vida profissional e familiar, laborando no sentido de sensibilizar a sociedade em geral e a entidade empregadora em particular. Se aumentar a consciência sobre o problema, pode prever-se que a aceitação a todos os níveis aumente num futuro tão próximo quanto possível. Todos estes esforços são de grande relevância para que os preconceitos no local de trabalho diminuam e se enverede

pelo caminho da flexibilidade e da compatibilização das duas esferas em questão.

Torna-se, assim, urgente redefinir o conceito de sucesso, tanto em termos familiares como profissionais. Um bom pai não tem apenas como função assegurar o rendimento necessário à família, e um bom trabalhador nem sempre é aquele que se dedica exclusivamente ao trabalho abdicando de todas as outras dimensões da sua vida.

São ainda muitos os preconceitos que envolvem a sociedade dos nossos dias, na qual a divisão tradicional dos papéis conjugais é ainda uma realidade, uma mentalidade intrínseca que bloqueia a efectivação de um direito: o direito de ser pai.

Se os homens retirassem um pouco mais do seu tempo de trabalho remunerado por motivos de ordem familiar, nomeadamente para assistência aos filhos, poder-se-ia estar a dar um grande passo no sentido de quebrar com o cepticismo que envolve toda esta questão e com a discriminação que antige as mulheres no mercado de trabalho.

Assim sendo, uma "banalização" da figura do pai que toma sérias responsabilidades em termos das tarefas domésticas e do cuidado com as crianças seria reconhecida como uma sanção normativa para mais homens/pais/maridos se lançarem neste domínio e para mais mulheres se permitirem a si próprias aliviarem as responsabilidades que recaem actualmente sobre elas na esfera doméstica, desmistificando o significado de ser pai. Este efeito é denominado *sociological snow ball effect* (Gershuny, 1997: 148).

Não podemos no entanto descurar que o envolvimento do pai só terá consequências positivas quando esta decisão for tomada de comum acordo por ambos os membros do casal. As soluções para o problema da conciliação e do papel do pai não devem ser soluções impostas, devem antes caminhar no sentido de aumentar as hipóteses disponíveis para os pais, desde que estes estejam efectivamente interessados em dirigir uma maior parte do seu tempo

aos filhos e, em geral, a toda a família de acordo com os seus próprios valores e preferências e não com um modelo rígido e pré-definido, onde o “social é imposto”.

O facto das decisões, no que respeita às responsabilidades paternas, serem tomadas no seio da família aumenta a sua eficácia, implicando uma relação mais harmoniosa entre homens e mulheres, arrastando como consequência o bem estar dos filhos e a qualidade de vida de toda a família. Medidas como, por exemplo, a extensão da licença de paternidade podem contribuir para a efectivação do direito do pai e do filho fomentando a consciencialização de que um ambiente familiar equilibrado é um factor importante para o desenvolvimento da criança.

O alargamento da licença de paternidade poderá ser uma forma de igualizar os papéis parentais, de proporcionar aos pais um relacionamento mais directo e permanente com os filhos, nomeadamente na primeira fase da vida da criança. Esta deve ser contudo dirigida apenas aos homens/pais, pois se houver uma grande flexibilidade no usufruto desta licença, e dada a ideia enraizada de que é à mulher que cabe o papel de cuidar dos filhos, poder-se-á não alcançar o objectivo de uma maior aproximação do pai e da criança.

Se assim não fosse, continuar-se-iam a verificar inúmeras desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho, agravadas pelo facto de cada vez mais as mulheres serem preteridas pelos homens em processos de recrutamento e durante toda a sua vida profissional. Do mesmo modo, o objectivo de alcançar uma maior dedicação do pai à família e aos seus filhos não seria, desde logo, concretizável.

O governo deveria por isso reconhecer a necessidade dos pais passarem mais tempo com os filhos, enaltecendo o papel destes e colocando-os no mesmo patamar de importância que é reconhecida à mãe.

Segundo o artigo *Househusband Fathers* poder-se-á perspectivar um futuro risonho de acordo com os moldes ideias de uma efectiva política de conciliação entre trabalho e família.

With the growing presence of wives at work, husbands will begin to relax more, to work less, and to think more about the quality of their lives. Men will be turning down overtime, transfers, and promotions in favour of more time at home and a more stable family life. As this new male consciousness emerges, more men will make greater attempts to share the housework with their wives and become more involved as fathers. Traditional maternal roles will be seen as 'parental roles', with few distinctions being made between male and female roles.

42 “Com a presença crescente das mulheres no mercado de trabalho, os homens podem relaxar mais, trabalhar menos e pensar mais na sua qualidade de vida. Irão abdicar de horas extras e promoções em prol de ficar com a família. Na medida em que este “novo homem” consciencioso emerge, mais homens seguirão o exemplo e partilharão o trabalho doméstico com as suas mulheres envolvendo-se mais na sua função de pais. O papel tradicional de mãe será visto como o “papel parental”, com poucas distinções entre os papéis dos homens e das mulheres” - tradução nossa.

Benefícios de uma efectiva política de conciliação para os vários grupos na sociedade

Mulher

- Promover a igualdade de oportunidades no emprego, na formação, na educação, na tomada de decisões e noutras áreas da actividade pública;
- Melhorar a sua autonomia económica;
- Reduzir o *stress*;
- Melhorar a saúde, o bem-estar e a qualidade de vida, nas vertentes profissional, familiar e social;
- Aumentar as escolhas de forma a combinar as responsabilidades familiares e profissionais.

Homem

- Promover uma relação mais próxima com os filhos;
- Desenvolver aptidões e competências incentivando os homens a assumirem responsabilidades familiares;
- Reduzir o *stress*;
- Melhorar a saúde, o bem-estar e a qualidade de vida, nas vertentes profissional, familiar e social;
- Aumentar as escolhas de forma a combinar as responsabilidades familiares e profissionais.

Criança

- Maior protecção contra negligências ou danos físicos e psicológicos;
- Promover o seu desenvolvimento físico, intelectual, social, cultural e moral;
- Melhorar a qualidade de vida da família;
- Melhorar e aumentar o leque de relações sociais, actividades e experiências disponíveis para as crianças;
- Assegurar a continuidade dos cuidados com as crianças, das relações e da experiência;
- Assegurar o cuidado por parte do pai e da mãe.

FAMÍLIA

Fonte: Com base em European Commission (1996), *Work and childcare: implementing the Council recommendation on childcare. A guide to good practice*, Directorate-General for employment, industrial relations and social affairs.

Família

- Aumentar a qualidade de vida.
- Aumentar o rendimento familiar, diminuir a pobreza e alguns problemas financeiros;
- Melhorar o funcionamento e as relações familiares;
- Partilhar as tarefas e as responsabilidades familiares mais igualmente ;
- Melhorar o acesso às redes de apoio, à comunidade e aos grupos de proximidade.

Empregadores

- Promover uma imagem pública e apostar no desenvolvimento dos recursos humanos;
- Melhorar a fixação de pessoal, reduzir os custos com o recrutamento e assegurar uma rentabilidade adequado do investimento em formação e no desenvolvimento da carreira;
- Reduzir o absentismo e o *turnover*;
- Melhorar a motivação e a moral dos trabalhadores;
- Providenciar melhores serviços aos clientes;
- Criar uma força de trabalho mais capaz de responder à mudança;
- Assegurar uma melhor utilização dos recursos humanos

Comunidade Local

- Permitir Aos(as) trabalhadores(as), tanto pais como mães, e aos seus filhos uma efectiva participação nas suas comunidades locais;
- Ajudar na criação e manutenção da comunidade e de redes e grupos de solidariedade.

Sociedade

- Melhorar a *performance* económica;
- Aumentar a coesão social;
- Melhorar a estrutura social;
- Fazer uma melhor utilização dos recursos humanos;
- Assegurar um equilíbrio mais saudável e mais sustentável entre as responsabilidades familiares, o emprego e outras actividades.

Fonte: Com base em European Commission (1996), *Work and childcare: implementing the Council recommendation on childcare. A guide to good practice*, Directorate-General for employment, industrial relations and social affairs.

3. PROTECÇÃO DA MATERNIDADE E DA PATERNIDADE

3.1. O sistema português

O quadro legal português no domínio da maternidade e da paternidade encontra-se em fase de transformação. O diploma fundamental da protecção da maternidade e da paternidade em Portugal, a Lei n.º 4/84, foi alvo de duas revisões recentes, em 1995 com a Lei n.º 17/95 e depois com a Lei 18/98 que a veio consolidar e alargar. A estas alterações não foram alheios os desenvolvimentos verificados nas normas comunitárias e nas organizações internacionais das quais Portugal é membro, nomeadamente a Organização Internacional do Trabalho (OIT). Actualmente, acaba de ser aprovada na Assembleia da República (A.R.) uma nova proposta de alteração da Lei-quadro. A iniciativa propõe-se reforçar algumas linhas já presentes nas últimas revisões e mesmo introduzir algumas cláusulas originais. Parte das inovações desta proposta de lei prendem-se com o reforço explícito do papel do homem na da família, estando em sintonia com as novas tendências que visam uma protecção mais abrangente das mães e pais trabalhadores e das crianças recém-nascidas e adoptadas. Caminha-se a nível europeu, como se argumentará mais adiante, de um sistema baseado na licença de maternidade em direcção a um outro mais plural em termos de formas de conciliação do trabalho e da família, no sentido da definição da licença de maternidade, licença de paternidade e licença parental.

No presente capítulo comerçar-se-á por identificar e discutir o significado das disposições em vigor actualmente e que são as mais relevantes para este estudo. As alterações que se perfilam no horizonte serão também abordadas, sendo comparadas com os direitos já garantidos. Em momento posterior, depois de uma análise centrada na natureza da actual protecção da maternidade e da paternidade, será traçado o percurso evolutivo que permitiu chegar às normas que temos hoje e os problemas que têm surgido da sua aplicação prática. Cruzando-se com esta perspectiva dinâmica, a realidade portuguesa será colocada num contexto internacional, destacando-se os compromissos de onde têm resultado parte dos desenvolvimentos verificados internamente.

Protecção da maternidade

A legislação que estabelece os direitos da maternidade e da paternidade em Portugal tem o seu marco na Lei-quadro n.º 4/84, de 5 de Abril. Esta lei define e sistematiza a protecção a que os cidadãos têm direito enquanto pais e mães, que sendo assunto da sua vida privada ganha estatuto de valor social eminente, que lhe é conferido pela Constituição. O diploma regulamenta com particular rigor a intercepção desta matéria com o âmbito laboral, visto que a regra é que os pais sejam ambos trabalhadores. Esta lei tem servido de plataforma para as diversas revisões que se seguiram, nomeadamente na década de noventa. Ela sistematiza e condensa num único código os diversos aspectos como a conciliação entre o trabalho e as responsabilidades e o direito à igualdade e à não discriminação com base no sexo.

O núcleo central da protecção da maternidade e da paternidade gira em torno de três pilares fundamentais: *o direito da mulher e da criança à assistência médica, o direito à dispensa de prestação de trabalho sem perda de regalias ou posições adquiridas e o direito à substituição do rendimento perdido*. Serão estes dois últimos aspectos os mais relevantes segundo os nossos objectivos.

A licença de maternidade será em breve de 120 dias, sendo que a norma transitória da Lei n.º 18/98 estabelece a licença de 110 dias no período transitório que vai até 31 de Dezembro de 1999. Esta licença tem sido sucessivamente alargada desde a primeira lei enquadrada pela Constituição da República de 1976. Assim, e desde o Decreto-Lei n.º 112/76, de 7/2, o direito concedido à mulher trabalhadora era de 90 dias, 60 dos quais devendo ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto. As referidas alterações introduzidas com a Lei n.º 17/95, de 9/7, vêm estender esse período para 98 dias, ou 14 semanas, conforme o que é expresso na Directiva do Conselho n.º 92/85/CEE, de 19 de Outubro de 1992, e onde se sublinha também a possibilidade de alocação flexível dos restantes dias além dos 60 a seguir

ao parto, podendo “ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto” (Art. 9º, n.º 1 da Lei 4/84, redacção dada pela Lei n.º 17/95). A legislação prevê situações em que por incapacidade psíquica ou física, ou por mútuo acordo, seja o pai a utilizar a licença de maternidade. No entanto a mulher não poderá voltar ao trabalho sem cumprir um mínimo de 14 dias de descanso (que agora se alarga em virtude da Proposta de Lei n.º. 249/VII, aprovada na A.R. em 24 de Julho do corrente ano).

A ausência do trabalho é justificada por ocasião do nascimento, nos momentos imediatamente antes e após e durante o período perinatal como forma de salvaguardar o bem estar físico e emocional de ambos, mãe e filho, e promover um desenvolvimento equilibrado do recém nascido nos seus primeiros meses de vida. Esta constatação levou à definição precisa das categorias de trabalhadoras com direito à protecção por motivo de maternidade. De acordo com a Directiva do Conselho 92/85/85, transposta para a Lei n.º 4/94 pela revisão de 9 de Julho de 1995, as medidas protectoras aplicam-se a qualquer mulher:

- Trabalhadora grávida – toda a trabalhadora que informe o empregador do seu estado de gestação por escrito e mediante apresentação de atestado médico;
- Trabalhadora puérpura – toda a trabalhadora parturiente, e durante o período de licença de maternidade consignado na lei;
- Trabalhadora lactante – toda a trabalhadora que amamente o filho e informe o empregador dessa situação, por escrito e mediante a apresentação de atestado médico.

No entanto, desde há muito tempo que é claro que a licença por si só não permite alcançar os objectivos citados. À licença de maternidade está inextricavelmente associada a necessidade de um subsídio que substitua as prestações regulares obtidas pelo cumprimento do trabalho. A principal função dessa compensação pecuniária prende-se com os problemas económicos que as famílias iriam atravessar numa altura em que o orçamento doméstico é acrescido dos gastos inerentes à integração de um novo elemento. Os casais

de baixos recursos e as mães solteiras estariam especialmente vulneráveis nestas circunstâncias. A intensidade dessas carências poderia levar as mães a um retorno precipitado ao seu posto de trabalho, indo trabalhar antes do fim do período de licença comprometendo dessa maneira a sua saúde, bem como a da criança.

De acordo com o n.º 1 do artigo 10º, da Lei n.º 154/88, que estabelece o método de cálculo dos subsídios de maternidade, paternidade e adopção, o montante das prestações atribuídas deve ser igual à remuneração de referência do beneficiário, a qual é definida por $R/180$. O R da expressão “representa o total das remunerações registadas nos primeiros 6 meses civis que precedem o segundo mês anterior ao da data do facto determinante da protecção.” Por remuneração entende-se as prestações a que os trabalhadores têm direito pelo exercício das funções ou cargos que lhes estão atribuídos, nomeadamente o vencimento ou remuneração principal mais suplementos ou direitos complementares adquiridos, tal como vêm definidos no art. 2º, alínea c, do Decreto-Lei nº426/88, de 18/11.

Assim, o montante da reposição social é de 100% da remuneração média (determinada segundo a fórmula acima), cujo pagamento é da responsabilidade da Segurança Social. Como condição de elegibilidade, os trabalhadores residentes terão de ter cumprido um prazo de garantia de pelo menos 6 meses civis. É de notar que, neste aspecto, Portugal se encontra claramente acima do mínimo de $2/3$ indicado pela OIT (Convenção n.º103) e a par da maioria dos países europeus, que garantem também 100% do rendimento.

Outro lado positivo do direito ao repouso, à assistência pecuniária e à assistência médica e medicamentosa, da qual não falámos, está em viabilizar o regresso da mulher à sua actividade profissional em boas condições físicas e emocionais. Como assinala José Pires (1997: 98-9), trata-se de um incentivo que, *ex-ante*, pode contribuir para predispor as futuras mães a continuarem o trabalho que até aí vinham praticando.

Mas, para que as mulheres não sejam forçadas a dedicar-se em exclusivo às suas funções de mãe e para que o direito ao trabalho seja uma possibilidade

real, é necessário que o seu posto de trabalho não corra perigo enquanto fazem uso dos seus direitos; é aqui que se entronca outra garantia fundamental, a da protecção contra o despedimento. A salvaguarda do posto de trabalho é sem dúvida um direito fundamental num regime de faltas e licenças que visa proteger as mães e os pais que se vejam no dever de acompanhar e assistir os seus descendentes.

Em Portugal, e por aditamento da Lei n.º 17/95 e da regulamentação providenciada pelo Decreto Lei n.º 332/95, cabe à CITE zelar pelo direito das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes não serem despedidas sem justa causa. Como a própria CITE refere, num parecer emitido a respeito das suas próprias competências, a presença de “ilegalidades ou irregularidades relevantes de situações de discriminação em função do sexo, conduz à formulação de um parecer desfavorável” (parecer n.º 2/CITE/96, CITE, 1997, p34). Presumindo-se ilegal o despedimento de uma trabalhadora nessas condições, a CITE terá que deliberar no prazo de 30 dias subsequentes à recepção do processo de despedimento. A nova proposta de alteração da Lei n.º 4/84, vem reforçar este aspecto, decretando a suspensão judicial de um despedimento que tenha sido chumbado por parecer desfavorável da CITE.

A necessidade de intervenção da CITE é um obstáculo levantado às arbitrariedades que podem decorrer no mercado de trabalho, devolvendo às trabalhadoras o poder que não têm nas relações, muitas vezes conflituosas, entre empregadores e empregados. Esta função de mediação é uma competência original do caso português quando comparada com o panorama internacional das relações laborais, sendo mesmo objecto de menção positiva por parte da OIT num dos seus documentos internos (*Maternity Protection at Work*, 1999).

Sendo o despedimento um caso extremo de penalização, é igualmente gravoso o retorno das trabalhadoras às funções que desempenhavam com perda das regalias que até aí tinham acumulado. As Leis complementares n.º 136/85 e n.º 332/95 contêm salvaguardas contra esse tipo de discriminação para os sectores privado e público respectivamente. Está previsto, nome-

adamente, que após o término das licenças os(as) trabalhadores(as) fiquem novamente sujeitos(as) às regras da relação laboral, sendo a entidade empregadora obrigada a atribuir o posto de trabalho equivalente no caso de, em virtude de ausência prolongada do(a) trabalhador(a), as condições organizativas terem mudado.

A revisão à lei da maternidade aprovada pela Assembleia da República que data de 28 de Abril de 1998, vem acrescentar um artigo que pretende contribuir para uma integração mais efectiva do trabalhador ou da trabalhadora que tenha estado ausente por usufruto de licença especial. O dever da entidade empregadora em facilitar a participação daquele ou daquela em acções de formação ou reciclagem profissional é mencionado explicitamente. Este aditamento recente completa a orientação acima referida de readmissão do(a) trabalhador(a) e coloca o ênfase na necessidade da readaptação activa à actividade profissional.

A letra da lei e os problemas da prática

A aplicação da lei depara-se com vários problemas, o não menor dos quais o desconhecimento dos trabalhadores, a sua insuficiente organização, ou ainda a má fé dos patrões. Ao longo dos últimos 20 anos tem competido à CITE estudar e dar parecer sobre queixas apresentadas por trabalhadores e associações sindicais quando existem indícios de discriminação em função do sexo.

A CITE tem publicado compilações dos seus pareceres. Estes documentos podem contribuir para uma aproximação à importância relativa das razões ligadas à maternidade no conjunto das motivações de discriminação, bem como mostrar quais os artigos da lei que têm sido alvo de uma maior resistência por parte dos empregadores.

Entre 1981 e 1997 foram dados 95 pareceres, decididos por unanimidade, respeitando a situações onde comprovadamente houve discriminação com base no sexo. Destes, 45 casos, ou seja, 47% dos pareceres tornados públi-

cos, deram como provado que a discriminação estava directamente ligada à condição de grávidas, puérrupras ou lactantes em que as trabalhadoras se encontravam. Esta percentagem deixa como que intuir a parcela do preconceito em relação à mulher que se prende com a função biológica da maternidade.

Há, no entanto, que ter em atenção que nos abeiramos da fronteira em que o quantificável faz ainda sentido, se é que não a ultrapassámos já. Tais números poderão, na melhor das hipóteses, dar-nos uma tosca ideia da magnitude do fenómeno em causa, a discriminação com base na função reprodutiva da mulher, pelo que devem ser tomados como ilustrações, impressões sem grande rigor empírico. No entanto, o valor de 47% tem ainda utilidade para a análise, uma vez que, a ser corrigido, o mais seguro é que o ajustamento se dê para cima e não para baixo, uma vez que tal valor só poderia aumentar se fosse possível determinar quantos foram os casos que correspondem a discriminação indirectamente relacionada com a maternidade. De facto, a discriminação indirecta actua muitas vezes já no processo de contratação das candidatas, antecipando a potencial fecundidade da mulher, seleccionando dessa forma, *a priori*, o tipo de relações laborais a que estará sujeita.

Cerca de um terço das queixas que mereceram o parecer consensual da CITE entre 1981 e 1997 correspondem ao sector dos têxteis e confecções. Nenhum outro ramo da actividade económica está tão expressivamente representado. Este sector tem uma participação da mão de obra feminina que chega aos 90%, para um trabalho eminentemente desqualificado e mal pago, onde a produtividade depende mais da quantidade de trabalho prestado pelas trabalhadoras do que da qualidade da sua prestação. Por outro lado, também é possível detectar a ocorrência de 17 casos no sector dos serviços, o que corresponde a perto de 40% do total das queixas ligadas ao direito da maternidade⁴³.

43 Embora os *Pareceres* da CITE não forneçam informação explicitamente quanto aos ramos das empresas cuja conduta é objecto de apreciação, foi possível, no entanto, determinar a actividade de todas as empresas em causa, 42, excepto de duas delas, que pouco provavelmente cairão nas duas categorias acima assinaladas. Por serviços denominamos o conjunto dos casos ocorridos na banca, restauração, hotelaria, telecomunicações, serviços postais, turismo, transporte, comércio, ensino, serviços clínicos e hospitalares, laboratórios.

Os artigos mais visados são os artigos 18º e 12º da Lei n.º 4/84, na redacção da Lei n.º 17/95. Esses artigos, relativos ao regime das licenças, faltas e dispensas, determinam que o usufruto da licença de maternidade, adopção, dispensa para consultas e amamentação, e faltas para assistência a menores doentes não pode resultar em perdas de quaisquer direitos. O caso típico é o empregador não considerar o tempo gasto pela funcionária em consultas pré-natais e amamentação como tempo efectivo de trabalho. As represálias vão desde o cancelamento do pagamento do prémio de assiduidade ou de produtividade, do subsídio de refeição/alimentação, entre outras regalias, passando pela diminuição da retribuição. O recurso ao despedimento, se o considerarmos como uma via extrema de penalização da trabalhadora, é ele próprio mais recorrente do que seria de esperar. Em 1997, dos 17 pareceres 15 trataram de processos de despedimento.

Quadro histórico e ideológico

De modo a dar uma melhor ideia de como se chegou ao estado actual da protecção da maternidade e da paternidade em Portugal, o presente ponto abrir-se-á a uma breve incursão histórica. Este exercício permitirá contrastar os direitos de hoje com os direitos de ontem, permitindo assimilar melhor a natureza não contínua dos progressos verificados. A discussão das diversas fases atravessadas nesta área, ainda que forçosamente resumida e necessariamente incompleta, desembocará nas actuais perspectivas de desenvolvimento da ordem jurídica interna, que vão no sentido de reabilitar a noção de paternidade. Essa consideração fará com que nos aproximemos do tratamento específico da paternidade na lei portuguesa.

Traçar o percurso evolutivo da legislação em Portugal tem também que registar as transições ideológicas que informam as mudanças de orientação daquela. No que respeita aos objectivos do presente estudo, o momento fulcral de viragem encontra-se na segunda metade do século XX. A protecção efectiva da maternidade começa, em Portugal, com a ruptura constitucional imposta pelo 25 de Abril de 1974. Tanto a este nível como a muitos outros,

tratou-se de um verdadeiro corte com o entendimento dos quase 50 anos anteriores. Até aí, o Estado Novo era o guardião de uma tradição orgulhosamente católica, paternalista e declaradamente protectora dos interesses dos grandes empresários.

A Constituição de 1933 estabeleceu a doutrina para todo o período de vigência do regime no que se refere ao papel da mulher. Como transparece no art. 5º, a igualdade da mulher estaria subordinada às “diferenças resultantes da sua natureza e do bem estar da família”. O conteúdo da Constituição portuguesa era moralista e conservador, consonante com outras ideologias que se afirmavam na época e que anos mais tarde viriam a chocar o mundo. A mulher estava destinada a ser “dona de casa” e “mãe extremosa”. Paradoxalmente, e como nota José Pires (1997, p.68), o reconhecimento da mulher na ordem jurídica era tão reduzido que este foi o primeiro texto em que se definiu um estatuto próprio para a mulher, atribuindo-lhe, é certo, um papel secundário mas, ainda assim, uma existência. A transposição das normas constitucionais para o direito laboral não podia deixar de reflectir esta doutrina.

O primeiro documento do Estado Novo a estabelecer o regime de trabalho foi o Decreto-Lei n.º 23.048, de 23 de Setembro de 1933. O *Estatuto do Trabalho Nacional* discriminava objectivamente as mulheres, sujeitando o seu trabalho a disposições especiais em virtude da maternidade e das “exigências da moral”. Em aditamento datado de 1937, a Lei n.º 1952 vem instituir o direito da mulher faltar 30 dias por ocasião de parto, findos os quais poderia voltar ao trabalho. Esta “licença”, com subsídio de montante não especificado, era sujeita a um rol de condições subjectivas às quais o empregador poderia recorrer se não concordasse com a atribuição desse direito.

Mais tarde, quando o Estado Novo entrava na sua derradeira etapa, o Decreto-Lei 49.408 de 24 de Novembro de 1969, veio assegurar às mulheres (casadas) a possibilidade de faltar 60 dias consecutivos por altura do parto, com direito de não ser despedida por motivo de gravidez e até um ano depois do parto, sem redução das férias ou dos benefício de antiguidade, e atribuía um subsídio equivalente a 50% da retribuição. Apenas às mulheres a lei con-

sagrava a oportunidade de poderem pedir trabalho a meio tempo devido a responsabilidades familiares.

A Constituição da República Portuguesa, de 2 de Abril de 1976, veio propor uma nova filosofia política e social fundada na igualdade de oportunidades e no conseqüente princípio da não discriminação entre os sexos. Nomeadamente, será extinta a figura do "chefe de família", de acordo com a qual o marido administrava os bens do casal e superintendia a educação dos filhos, se bem que a mulher pudesse participar do poder paternal.

O Decreto-Lei n.º 392/79 veio dar substância a estes princípios, definindo com um rigor nunca alcançado, nem desejado, as condições de igualdade entre os sexos no mundo do trabalho e instituindo a CITE para zelar pelo cumprimento dessas normas. Mais tarde, e nesta linha, a Lei n.º 105/97, art. 8º, o diploma que garante o direito à igualdade de tratamento no trabalho e no emprego vem estabelecer coimas, graduadas entre 5 e 10 vezes a remuneração mensal, a recair sobre empregadores que discriminem, directa ou indirectamente, em função do sexo. A igualdade formal de todos os cidadãos perante a lei num quadro de Estado de Direito não se consegue por Decreto, "tão fundas são as raízes sociais, económicas e políticas em que assenta a discriminação das mulheres", reconheciam, então, os redactores do Preâmbulo do diploma de 1979. Esta passagem dá conta da transformação de perspectiva na apreensão do fenómeno da discriminação que se verificou nesse período.

A discriminação sexista passou a ser identificada como injusta e aviltante da dignidade das mulheres. Segundo os legisladores, a mulher viu reconhecido o seu direito de receber salário igual contra trabalho igual mesmo na presença das entranhadas concepções acerca da partilha de tarefas entre os sexos. Os preconceitos sociais que classificavam a mulher ora como fraca, ora como maternal ou ainda como pilar da família, não seriam um dado irrevogável da ordem natural das coisas mas um objecto social sobre o qual a política poderia e deveria intervir. Por influência da filosofia política marxista, a

supremacia masculina poderia mesmo ser vista como o outro lado da divisão da sociedade em classes.

De acordo com a mesma Lei de 1979, “Não são consideradas discriminatórias as disposições de carácter temporário que estabeleçam uma preferência em razão do sexo, imposta pela necessidade de corrigir uma igualdade de facto, bem como as medidas que visam proteger a maternidade enquanto valor social.” Este, podendo ser considerado como o registo legal que, pela primeira vez e de uma forma explícita, introduz o conceito de discriminação positiva na nossa ordem jurídica. É com este fundamento que a Lei-quadro de 4/84 rege a protecção do trabalho feminino contra a discriminação em função do ciclo da maternidade e a importância desta enquanto renovadora da sociedade. Esta lei inclui especificamente os trabalhadores agrícolas e de serviços domésticos, fechando o seu âmbito de aplicação onde as leis salazaristas sempre tinham sido omissas. Este diploma considera também e, pela primeira vez, o pai e a mãe como responsáveis por igual quanto à educação e cuidados a ter com os filhos (Lei n.º 4 /84, art. 2º, n.ºs 2 e 3).

Portugal dá assim um salto de décadas em poucos anos. A convergência da legislação dá-se quando, em grande parte dos países ocidentais, se questionavam disposições legais que protegiam as trabalhadoras por se verificar que eram utilizadas como pretexto para limitações. A licença de maternidade deixava aparentemente de ser suficiente para garantir o princípio de igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres, o direito à conciliação harmoniosa entre trabalho e família e ainda o direito ao bem-estar reconhecido às crianças pela Carta Europeia dos Direitos da Criança, de 1979. Como consta de um parecer da CITE do início da década de 80, verificava-se a “tendência crescente para proceder à repartição com os homens, dos cuidados a ter com as crianças” (Parecer N.º 2/CITE/82).

Para além da maternidade: Licença especial e parental e horários de trabalho

A licença de maternidade é o dispositivo básico apresentado na lei mas não é o único, se bem que ainda hoje mereça o principal destaque. Não se pode dizer que a conciliação entre trabalho e família seja fomentada pela licença de maternidade. O que a licença permite é interromper, por um tempo limitado, a prestação de trabalho para exercer o papel de mãe. Se o trabalho tende a reassumir o mesmo espaço na agenda da mãe, sobrepondo-se às suas novas responsabilidades, não é fácil imaginar como o contrário pudesse ser verdadeiro, isto é, a vida familiar obrigar a um ajustamento da actividade profissional. Assim, imaginaram-se outras formas para garantir que estes dois hemisférios da vida adulta coexistam com menos atrito.

A licença especial é uma disposição que vem consagrada na legislação desde a versão original da Lei-quadro de 1984. O seu fim é ir além dos direitos conferidos pela licença de maternidade e dar oportunidade aos trabalhadores, sem distinção, que queiram devotar mais tempo às crianças menores de três anos nesta fase crucial do crescimento. Segundo as cláusulas que garantem este direito, tanto a mãe como o pai, ou qualquer um dos adoptantes pode interromper a sua carreira por um prazo que vai até 6 meses, prorrogável com limite até 2 anos, ou ainda 3 anos no caso de nascimento da terceira criança, desde que não o façam simultaneamente. Durante este período a relação laboral será suspensa sem direito a subsídio, contando, no entanto, para efeitos de cálculo de pensão de reforma por invalidez ou velhice.

A mais recente iniciativa de revisão da Lei-quadro, vem fixar a licença em três meses e, ao mesmo tempo, vem permitir uma série de rearranjos na forma de como esse período pode ser usado. A acrescida flexibilidade reflecte-se na possibilidade de o pai e mãe poderem optar, em alternativa: i) por trabalhar seis meses a metade do tempo completo; ii) por períodos que combinem tempo parcial e completo desde que a duração total das ausências seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses; iii) por gozarem os direitos de modo consecutivo ou até três períodos interpolados; iv) depois

destes direitos esgotados, a mãe ou o pai tem direito a uma licença especial de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos. (Proposta de Lei n.º 249/VII)

A proposta de alteração da lei traz novidades neste aspecto, na medida em que introduz uma licença parental, permitindo uma maior hipótese de conciliação do trabalho e da família, baseada na interrupção da actividade profissional. O que a nova proposta introduz, transpondo a directiva comunitária 96/34/CE, é uma licença parental a ser gozada cumulativamente com a licença especial de 3 meses consecutivos ou 6 meses a tempo parcial até aos 6 anos de idade da criança. Esta medida insere-se numa filosofia que privilegia uma conciliação integrada da vida profissional e familiar, a par de uma partilha mais equitativa das responsabilidades dentro da própria família através do resgate do papel paterno.

Neste sentido a proposta traz ainda outra disposição de cariz até aqui desconhecido na legislação portuguesa. A inovação trata-se de uma licença parental para o pai, individual e não transmissível, de 15 dias subsidiados se gozados imediatamente a seguir à licença de maternidade/paternidade.

A conciliação entre vida privada e profissional pode ser feita também através de uma maior diversidade nas opções de organizar o tempo e o trabalho. O artigo 19.º da lei avança o direito dos trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos, trabalharem em horário flexível ou reduzido em condições a regulamentar. O diploma que regulamenta a situação dos trabalhadores da Função Pública ou equivalentes nesta matéria mantém esta orientação consagrando o trabalho a meio tempo e a flexibilidade de horário.⁴⁴ Por outro lado, verifica-se que o mesmo não acontece na regulamentação do sector privado, onde este direito já não é consagrado, abrindo, no entanto, a hipótese de recurso a regime de jornada contínua.

44 Da qual uma modalidade bastante reconhecida é a jornada contínua.

Tempo para a paternidade

A consagração do papel paterno autónomo foi bastante lenta e fortemente dependente dos desenvolvimentos registados na ordem jurídica internacional.

Neste trabalho tomaremos como marco simbólico a data de 6 de Junho de 1985, data em se promulgou a Lei 14/85 sobre o acompanhamento da mulher grávida durante o trabalho de parto. De acordo com os termos do Decreto, o companheiro da parturiente tem o direito de acompanhar a futura mãe durante o trabalho de parto e na fase de expulsão, se a mulher assim o desejar.

Se bem que o enquadramento constitucional português dê igualdade de direitos à mãe e ao pai no que toca à sua “insubstituível relação com os filhos” (Constituição da República Portuguesa, art. 68.º, n.º.1), a transposição para a prática sempre privilegiou o papel materno. De facto, o papel do pai aparece como substituto do da mãe apenas quando ela não podia exercer as suas funções de assistência aos menores.

Não contando com o direito a tempo parcial e horário flexível ser atribuído a ambos, com o direito de falta para assistência a menores doentes ou acidentados e com a licença de adopção, a única menção mais concreta ao pai no articulado original da lei 4/84 respeita ao artigo sobre a licença especial. Ao pai atribuíam-se o direito de interrupção da carreira para acompanhamento dos filhos em pé de igualdade com a mãe. Mas como os Decretos regulamentares estipulam a não simultaneidade de usufruto, isto significava na prática que o pai exerceria esse direito apenas quando a mãe não o exercesse.

É em 1995, dez anos depois da data que acima adoptamos como referência, que o pai aparece pela primeira vez habilitado a partilhar os dias após o nascimento da criança simultaneamente com a mãe. A lei 4/84 no seu artigo 10º, n.º 1, aditado pelo Decreto-Lei 17/95, passaria a conceder ao pai o direito de “faltar até dois dias úteis, seguidos ou interpolados, por ocasião do nascimento do filho.” Este é um direito novo que permite ao pai acolher a nova

criança, fazer companhia à mãe e aliviá-la de tarefas incómodas que teria de fazer estando sozinha.

Outra novidade inserida neste artigo, uma alteração ao ponto n.º2, alínea c, é a possibilidade do pai ou da mãe poderem usufruir da licença parental, se ambos, estiverem de acordo. Ao pai já era reconhecido o direito de licença de paternidade igual ao da mãe se esta não estivesse em condições de a gozar por incapacidade física ou psíquica, ou por morte da mãe. Este novo direito, seguramente pela sua neutralidade ao nível do género, mereceu o destaque da OIT no seu documento interno *Maternity Protection at Work*, 1999.

A Proposta de Lei emanada do Conselho de Ministros pretende reforçar a licença a gozar pelo pai através de duas formas. Em primeiro lugar, ela propõe o alargamento para 5 dias úteis de licença a gozar no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho, sem prejuízo de poder gozar da licença de paternidade por impossibilidade ou morte da mãe ou por decisão conjunta de ambos. Em segundo lugar, e como já se referiu, vem introduzir o conceito de licença parental de uso exclusivo pelo pai. Estes são, em suma, dois desenvolvimentos muito relevantes, por serem inovadores na legislação portuguesa, e por seguirem as tendências internacionais mais recentes.

Evolução da Legislação

A representação esquemática que se segue sintetiza o que acima foi escrito, reunindo a diversa legislação produzida na área da protecção da maternidade e da paternidade. O mapa pretende também contribuir para revelar alguns padrões da evolução, permitindo:

- Tornar visível o aprofundamento e o alargamento da legislação;
- Observar como mais direitos vão surgindo a partir do direito básico de licença de maternidade;
- Identificar o marco que constituiu a Lei n.º 4/84 ao consagrar novos direitos e estabelecer novos instrumentos;

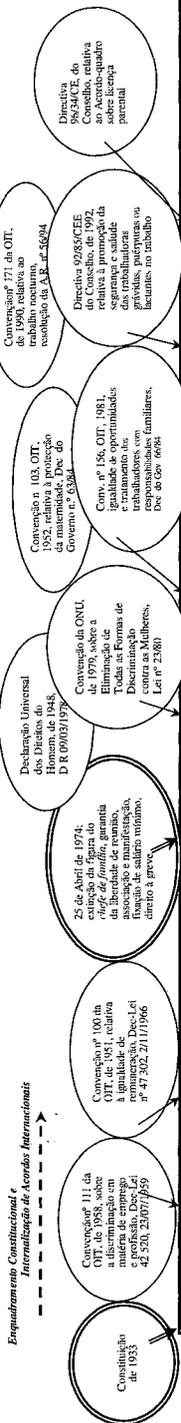
- Revelar a natureza de “choque exógeno” que a ratificação de acordos internacionais constitui para a ordem jurídica interna.

Nota: por conveniência expositiva várias vertentes das diversas leis foram omitidas, entre elas:

- Assistência médica
- Saúde e segurança no local de trabalho
- Dispensas para consultas e amamentação
- Dispensas em caso de gravidez de risco e ocorrência de aborto
- Dispensa de trabalho noturno
- Faltas por doença de menores
- Faltas e redução de horário para assistência a deficientes e menores doentes crônicos
- Incumbência do Estado em investir em meios de apoio à criança
- Regime sancionatório em virtude de discriminação (Lei n. 105/97, de 13/9, art. 8º)

Quadro 3.1. EVOLUÇÃO DA LEGISLAÇÃO

Equiparamento Constitucional e Internacionalização de Acordos Internacionais



Evolução do quadro legal	Lei nº 1952, de 10/1/1957, Adiantamento ao Acordo de Trabalho Nacional	Decreto-Lei nº 412.800, 11/02/1960	Decreto-Lei nº 246, 23/09/1966	Decreto-Lei nº 489, de 24/11/1969	Decreto-Lei nº 112/76, de 7/2	Lei nº 489, de 5/4	Lei nº 485	Decreto-Lei nº 153, 136 e 154/68	Lei nº 1795	Lei nº 1838	Lei nº 249/971
Direitos e garantias	Regime de faltas por maternidade na função pública	Regime de faltas por maternidade no sector privado	Lei-quadro do contrato de trabalho	Protecção da maternidade	Lei-quadro da protecção da maternidade e da paternidade	Acompanhamento da mulher grávida durante o trabalho de parto	Regulamentação da Lei nº 489, relativa aos trabalhadores do sector privado e aos subsídios da segurança social	Alteração da Lei nº 484	Alteração da Lei nº 484	Alteração da Lei nº 484, alterada pela Lei nº 1795	Alteração da Lei nº 484
Licença por maternidade	Até 30 dias (art. 15º)	Até 60 dias (art. 56º)	Até 60 dias (art. 118º)	90 dias, 60 dos quais necessariamente a ser gozados nos primeiros 30 dias após o parto (art. 1º)	90 dias, 60 dos quais necessariamente a ser afectados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto (art. 9º)	Até 60 dias (art. 118º)	Até 60 dias (art. 56º)	Até 60 dias (art. 118º)	Até 60 dias (art. 118º)	120 dias, 90 dos quais a seguir ao parto, os 30 seguintes a ser gozados total ou parcialmente antes ou depois do parto, o período é acrescido de 30 dias por cada gémeo	Até 120 dias a partir do nascimento em vez dos 14 dias que se gozavam anteriormente
Subsídio	Eventualmente com direcção a um subsídio de 2/3 do salário, pago pelo empregador	Subsídio equivalente a 50% de remuneração	Subsídio igual ao salário médio pago pela previdência social correspondente ao período de repouso	Subsídio igual ao salário médio pago pela previdência social correspondente ao período de repouso	Subsídio igual ao salário médio pago pela previdência social correspondente ao período de repouso	Subsídio igual ao salário médio pago pela previdência social correspondente ao período de repouso	Subsídio igual ao salário médio pago pela previdência social correspondente ao período de repouso	Subsídio igual ao salário médio pago pela previdência social correspondente ao período de repouso	Subsídio igual ao salário médio pago pela previdência social correspondente ao período de repouso	Subsídio igual ao salário médio pago pela previdência social correspondente ao período de repouso	Subsídio igual ao salário médio pago pela previdência social correspondente ao período de repouso
Regime	15 dias descontados nas férias	Sem prejuizo de férias	Sem prejuizo de férias e de amplitude	Período não contará para férias, amplitude e gozo de subsídio	Período não contará para férias, amplitude e gozo de subsídio	Período não contará para férias, amplitude e gozo de subsídio	Período não contará para férias, amplitude e gozo de subsídio	Período não contará para férias, amplitude e gozo de subsídio	Período não contará para férias, amplitude e gozo de subsídio	Período não contará para férias, amplitude e gozo de subsídio	Período não contará para férias, amplitude e gozo de subsídio
Proibição de despedimento	Mais de um ano de prestação de bom e efectivo serviço, se a entidade patronal não tiver que não era obrigada a pagar o subsídio	O empregador não pode, durante o contrato, não de pagar indemnização de sessenta dias de salário ao empregado	As trabalhadoras não podem ser despedidas durante o período de licença, até um ano depois do parto	Proibição de despedimento durante o período de licença	Proibição de despedimento durante o período de licença	Proibição de despedimento durante o período de licença	Proibição de despedimento durante o período de licença	Proibição de despedimento durante o período de licença	Proibição de despedimento durante o período de licença	Proibição de despedimento durante o período de licença	Proibição de despedimento durante o período de licença

Trabalho a tempo parcial e flexibilidade					Trabalhadores com filhos até 12 anos: - sector público: podem requerer licença de tempo parcial - sector privado: têm direito a requerer regime de formada contínua	Direito a gozar de licença, por período igual ao da licença de maternidade, por: a) inaptidão física ou psíquica da mãe para exercer a função; e) decisão conjunta dos pais	Direito a 5 dias úteis no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho; licença de 15 dias úteis para o pai (e apenas este) de 15 dias subdivididos se gozados logo após a licença por maternidade/paternidade
Licença de paternidade em substituição do papel da mãe					A Mãe ocupacional, por incapacidade física e psíquica da mãe, os últimos 30 ou 60 dias da licença de maternidade podem ser gozados pelo pai (Cap III art. 9º.2)	Direito a falar até dois dias úteis	
Papel do pai cumulativo com o da mãe; da paternidade					Idêntidade dos pais quanto a manutenção da guarda dos filhos, ambos os progenitores, sem distinção, são responsabilizados, por estes tempos. O pai ou a mãe têm direito a falar ao trabalho durante 60 dias se o adoptado for menor de 3 anos, com direito a subsídio	Direito de acompanhamento da mãe, durante o período de parto e na fase de expulsão	
Adopção					O pai ou a mãe podem interromper a prestação do trabalho para assistência aos filhos adotivos, até 6 meses, prorrogável até 2 anos (Cap III art. 14º) contando esse período para o total de 2 anos de licença parental. O pai tem direito a subsídio (Cap IV, art. 21º)		
Licença especial/parental							
Licença para os avós							

3.2. O contexto internacional

A democratização da ordem jurídica nacional, conseguida com o 25 de Abril, permitiu a aproximação da legislação portuguesa, e da laboral em particular, a outras ordens jurídicas, designadamente à europeia e à de organizações internacionais como a ONU e a OIT. O Estado Novo não podia comprometer-se com todos os acordos internacionais que pusessem em causa os seus princípios orgânicos. O mesmo não se passa com a nova ordem política. Sucedeu-se a ratificação de acordos que nunca tinham sido assinados; veja-se, como exemplo, o caso da *Declaração Universal dos Direitos do Homem*, de 1938, que só foi transposta para a ordem jurídica interna em Março de 1978.

À época do Estado corporativo já os princípios básicos emanados da Convenção n.º 111 da OIT, referente à liberdade de escolha em matéria de emprego, e a Convenção n.º 100, sobre a igualdade de remuneração, tinham sido transpostos para o quadro legal português. Mas só no pós-25 de Abril a legislação portuguesa passa a desenvolver-se em maior harmonia com as organizações nas quais Portugal estava ou viria a estar integrado. As sucessivas rectificações dos textos sobre a igualdade de oportunidades e a protecção da maternidade reflectem muito mais clara e imediatamente, desde então, os desenvolvimentos que vão ocorrendo no Direito Internacional. A importância deste facto é óbvia, o Estado português fica vinculado a diplomas que o tornam responsável, perante instituições internacionais, pela aplicação interna de certos *standards* mínimos. O impacto dos textos é grande, o atraso histórico das disposições nacionais foi sofrendo, dessa maneira, as influências de outros sistemas de pensamento e mudando com as cambiantes políticas e retóricas que se movem ao sabor dos tempos.

O enquadramento comunitário

Os textos internacionais que têm tido um papel causal mais profundo de muitas das novidades que, de tempos a tempos, emergem da lei portuguesa

são, sem dúvida, as normas comunitárias. O impacto das directivas, recomendações e resoluções emanadas do Conselho das Comunidades Europeias e pela Comissão Europeia, foi concomitante com a convergência institucional entre Portugal e os países da actual União Europeia.

No que toca à protecção da maternidade e à progressiva defesa dos direitos da paternidade, duas Directivas do Conselho afiguram-se especialmente determinantes. A primeira delas, a Directiva 92/85/CE do Conselho, de 19-10-1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a segurança e a saúde das trabalhadoras grávidas, puérrupas ou lactantes no trabalho. É esta disposição que vem introduzir a definição de mulheres grávidas, puérrupas ou lactantes na Lei n.º 4/84, com a redacção da Lei n.º 17/95. Mais importante que esta nota de cariz formal, esta directiva impunha que as trabalhadoras dos Estados-Membros beneficiassem de uma licença de maternidade de, pelo menos, 14 semanas, a gozar antes e depois do parto (art. 8º, n.º 1). A Directiva também inclui que em nenhum caso deve a licença de maternidade ser inferior a 2 semanas (art. 8º, n.º 2).

A segunda directiva a que aludimos é a Directiva 96/34/CE do Conselho, relativa ao Acordo-quadro sobre licença parental. Esta Directiva traz um cunho marcadamente voltado para a revalorização do papel do pai na família, numa óptica global de conciliação entre as obrigações familiares e as responsabilidades profissionais. Neste sentido, esse acordo anuncia as prescrições mínimas para o estabelecimento de uma licença parental, distinta da licença de maternidade, conferida individualmente numa base não transferível. O artigo 1º da cláusula dois consubstancia esta consideração atribuindo um direito individual, aos trabalhadores de ambos os sexos, para cuidarem de um filho ou filha (nascida do casal ou adoptada) durante, pelo menos, 3 meses e até aos 8 anos de idade. Apela à adopção de formas flexíveis na atribuição da licença parental: concessão a tempo inteiro, a tempo parcial, de modo fragmentado, sob a forma de crédito de tempo, etc. Esta recomendação deverá ser acompanhada da promoção, junto das empresas e dos trabalhadores, de formas flexíveis de organização do trabalho e do tempo de trabalho.

Vê-se, assim, que a evolução dos direitos de paternidade e de maternidade não passa somente pela expansão destes a partir de uma base definida, mas, também, por uma mudança na sua natureza. A evolução registada na Europa não é um progresso contínuo no sentido de uma modernização da protecção social. A evolução da consagração desses direitos tem um lado cumulativo, pois apoia-se necessariamente em ideias e conquistas anteriores, mas é sobretudo uma sucessão de trajectórias que apontam em sentidos diferentes conforme as concepções filosóficas que conseguem prevalecer. O desenvolvimento destas matérias na Europa tem sido mais ou menos autónomo, naquilo a que se convencionou chamar de “modelo social europeu”, mas as conquistas têm sido feitas de forma aberta à contestação das forças sociais e em inter-relação com outras entidades internacionais. O contexto é dinâmico, o retrocesso é, portanto, possível.

A Organização Internacional do Trabalho

As preocupações em torno da protecção da maternidade estão no topo da agenda da OIT desde a sua fundação, há 80 anos. A Convenção n.º 3, de 1919, foi um dos primeiros instrumentos a serem adoptados, e sofreu uma revisão de fundo em 1952, por haver a necessidade de adaptar o texto aos desenvolvimentos verificados nos sistemas de Segurança Social de vários países signatários e, simultaneamente, integrar as diferentes leis nacionais. Resultou a Convenção n.º 103, ratificada por Portugal em Outubro de 1984. Esta Convenção voltou a ser objecto de discussão aprofundada muito recentemente. A sua revisão foi ponto da ordem de trabalhos da 87ª Conferência Internacional do Trabalho que decorreu entre 1 e 15 de Junho do corrente ano, em Genebra. A flexibilização dos seus princípios veio a dominar a agenda, ao contrário da partilha da licença parental entre os trabalhadores e a extensão dos direitos de paternidade, tal como proposto pelos países nórdicos.

Os princípios clássicos da protecção dos trabalhadores com responsabilidades familiares clássicos consagrados pela OIT na Convenção n.º 103

(revisão de 1952) são: o direito da mãe da criança à assistência médica; o direito à licença de maternidade de 12 semanas (84 dias), das quais 6 semanas obrigatoriamente gozadas após o parto; direito à prestação pecuniária determinada com base nos ordenados anteriores; o direito da mulher à salvaguarda do lugar de trabalho.

Actualmente, Portugal mais do que se qualifica no grupo de países acima do nível mínimo estipulado de licença:

- 12 semanas – África do Sul, Bótsuana, EUA, Guatemala, Israel, México ...
- 14 semanas – Alemanha, Irlanda, Japão, Nova Zelândia, Reino Unido, Suécia ...
- mais de 14 semanas – Finlândia, França, Holanda, Itália, Noruega, Polónia ...

A duração das licenças nada nos diz, no entanto, acerca dos benefícios reais auferidos nesses países. Por exemplo, nos EUA, não só a licença não é subsidiada como ela depende ainda da decisão voluntária da trabalhadora de a ela fazer recurso. Por outro lado, no caso da Suécia, não seria fácil a partir daqui dar conta dos extensivos meios postos à disposição para o cuidado das crianças, desde redes de assistência a menores até a facilidades laborais múltiplas para o acompanhamento dos filhos.

A letra da Convenção também não permite, então, saber muito sobre as condições efectivas da sua aplicação; neste aspecto, a obrigatoriedade de um período de recuperação mínimo demonstrou ter um grande impacto. Outra dificuldade na aplicação da Convenção prende-se com os critérios de elegibilidade impostos por cada Estado nacional, como o tempo mínimo de contribuição, funcionando como obstáculos ao exercício do direito por parte de certas categorias de trabalhadoras. Outro exemplo tem a ver com a cobertura das trabalhadoras agrícolas e do serviço doméstico, actividades onde o controlo é mais difícil.

A longa experiência da OIT fornece tanto esta como outras lições. Uma lição básica é que tornar o empregador o único contribuinte para o subsídio de maternidade pode ter efeitos perversos, uma vez que o incentivo à discriminação de mulheres no recrutamento de pessoal será esmagador. É já hoje lugar comum dizer-se que a protecção excessiva da mulher age contra os seus próprios interesses. De acordo com a OIT (1999a), aquela legitimará não só a discriminação por parte da entidade empregadora, devido à erosão das suas competências, como poderá ainda acarretar problemas organizativos derivados da sua longa ausência. Outra constatação não menos importante é a de que são os pequenos empregadores aqueles com mais dificuldades em cumprir a lei, e isto é tanto mais grave quanto se sabe que é neste universo que a maior parte da mão de obra feminina está concentrada.

Nos 47 anos volvidos desde a última revisão da Convenção sobre a protecção da maternidade houve algumas mudanças dramáticas no nível de participação feminina no emprego. Conforme é destacado no documento *Maternity Protection at Work* (OIT, 1999a: 3), a participação feminina no mercado de trabalho tem subido sistematicamente a nível mundial. A percentagem de mulheres a exercerem actividade económica subiu dos 54% em 1950 para 66% em 1990, sendo que as projecções apontam para valores na ordem dos 70% no ano 2010. Era típico, há duas gerações, as mulheres entrarem massivamente no mercado de trabalho por volta dos 20 anos, muitas acabavam por deixar de pertencer à força de trabalho anos mais tarde para darem à luz e cuidarem dos filhos. Um estudo recente mostra que 59% das mulheres europeias e 55 % das mulheres norte-americanas (EUA) contribuem com pelo menos metade do orçamento familiar (Wilkinson, 1996).

Que implicações se retiram destas alterações? Primeiro, o crescente número de mulheres a trabalhar durante os seus anos mais férteis torna a protecção à maternidade um imperativo ainda maior, abrangendo esta um período de licença, direito a cuidados médicos e um subsídio que reponha o rendimento durante a sua ausência do local de trabalho. Em segundo lugar, à medida que as mulheres contribuem com partes substanciais para o orçamento, a discriminação destas, por causas ligadas à maternidade, tem consequências muito

graves para o bem estar do agregado familiar. O despedimento de mães activas profissionalmente ou o risco de incorrer em problemas de saúde por protecção insuficiente do seu posto de trabalho constituem custos muito sérios para toda a sociedade (OIT, 1999a: 6).

Este é o cenário que enformou a discussão da OIT, na conferência de Junho último, com vista à revisão da licença de maternidade. Embora os pilares básicos da Convenção n.º 103, atrás referidos, não tenham sido desafiados, a perspectiva que poderíamos denominar de “perspectiva parental” dos direitos de maternidade, paternidade e da criança, foi derrotada em favor de uma corrente a favor da flexibilidade.

O alargamento do número de signatários é um dos objectivos básicos dos trabalhos conducentes ao estabelecimento de uma nova ratificação. De facto, apenas 37 países, 20% do total de 174 possíveis, ratificaram a Convenção n.º 103, enquanto que a Convenção n.º 111 é assinada por 137 países. Esta constatação deu força aos países que intervieram a favor de uma flexibilização do acordo. Lendo a acta da conferência (OIT, 1999c), os países que mais se destacaram nesta linha foram a Austrália, a Nova Zelândia e os EUA. As expressões mais usadas foram a necessidade de realismo e flexibilidade de uma nova convenção, o pendor prescritivo e o excessivo pormenor da Convenção n.º 103, a necessidade de adaptação aos diferentes ordenamentos jurídicos, às circunstâncias nacionais e à diversidade cultural.

Embora esta orientação tenha sido criticada pelo representante das organizações laborais dizendo que a excessiva flexibilidade corre o risco de esvaziar por completo as disposições de qualquer significado palpável, resultando na não estipulação de quaisquer mínimos reais, as conclusões finais vieram traduzir essa perspectiva. As conclusões com vista à feitura de uma nova convenção resultaram em vários pontos não totalmente coincidentes com a Convenção n.º 103, dos quais destacamos:

- Possibilidade de exclusão de categorias limitadas de trabalhadores ou empresas, a decidir entre os parceiros sociais dos diversos Estados;

- Possibilidade de pagamento do subsídio de maternidade segundo uma taxa fixa (*flat rate system*).

Estas alterações não assumem ainda carácter definitivo. São, no entanto, sinal de que ainda não chegou o tempo da outra corrente, à qual chamámos “perspectiva parental”, baseada nas propostas dos países nórdicos. Paradoxalmente, se bem que nenhum dos países escandinavos tenha ratificado a Convenção n.º 103, é deste grupo de países que vêm as propostas mais inovadoras nesta matéria, porventura demasiado além do que a situação dos países menos desenvolvidos pode comportar.

Na óptica defendida pela Suécia, a Convenção não deveria ficar-se pelo estabelecimento de cláusulas mínimas essenciais, mas estabelecer um rumo, um objectivo do qual os Estados Membros se deveriam aproximar. Assim, a Convenção deveria afastar-se de uma concepção puramente maternalista de licença e prosseguir em direcção a uma concepção que privilegie a licença parental.

O principal objectivo da licença parental deveria ser o desenvolvimento equilibrado da criança, sendo um objectivo subsequente a igualdade entre os sexos, tanto na vida familiar com na profissional. A licença parental evoca o direito e o dever dos pais (homens) de participarem activamente no cuidado e na supervisão do crescimento dos filhos. As crianças necessitam de contacto e proximidade com os pais. Mas a duração da licença terá também que garantir um regresso não problemático dos pais ao trabalho. Uma maneira de atingir este duplo objectivo será a atribuição de uma licença parental, de uso exclusivo pelo pai, de modo a encorajar os homens a gozarem a licença parental. Outra via, será o direito à redução do tempo de trabalho e à flexibilidade de horário.

A Noruega propôs mesmo que se alterasse o título da Convenção por não ser neutro em termos de género. De modo a abarcar a nova perspectiva, a da partilha da responsabilidade parental durante a pequena infância, o novo título poderia ser qualquer coisa como “Direitos relativos à gravidez, ao

nascimento e à primeira infância”⁴⁵, de modo a transmitir a ideia da igualdade de direitos e deveres dos homens e das mulheres. Esta proposta foi adiada indefinidamente, e esta temática foi relegada para um dos últimos tópicos da futura Recomendação, cuja natureza não é vinculativa.

A agenda de Pequim

As alterações que serão em breve consubstanciadas na futura Convenção persistem num enviesamento em termos de género que vai contra os objectivos da Conferência de Pequim⁴⁶. Como objectivo estratégico F.6 da Agenda Global saída deste evento pode ler-se:

“Assegurar às mulheres e aos homens oportunidades de gozarem licenças parentais com garantia da conservação dos direitos laborais e de usufruírem dos benefícios inerentes à maternidade e à paternidade ... promover a partilha igualitária das responsabilidades familiares pelos homens e pelas mulheres, ... e promover também a possibilidade para as trabalhadoras de amamentar” (ONU, 1997: 133)

As novas orientações seguidas pela OIT não vão contra a persistência do desequilíbrio que existe de facto na partilha das responsabilidades dos homens e das mulheres na família e no trabalho. Tal enviesamento na distribuição de responsabilidades e tarefas só agora, e muito lentamente, começa a ser contrabalançado pela lei portuguesa, que se tem ajustado ao preceitos jurídicos influenciados pelas legislações mais sofisticadas da Europa.

45 *Rights concerning pregnancy, birth and early childhood.*

46 Como notou a representante da Croácia, as conclusões deveriam ter incluído políticas consecutâneas com o espírito de mainstreaming (OIT, 1999c: 4).

3.3. Disposições actuais nos países da União Europeia

Dentro do espaço económico europeu as diferenças entre países que o compõem são várias e relevantes, evidenciando modos de vida dispares, nomeadamente no que respeita às possibilidades concedidas aos trabalhadores para uma conciliação harmoniosa entre a vida familiar e profissional, ao papel das mulheres e homens na sociedade e à importância que a família assume, nomeadamente, no que concerne à presença e ao acompanhamento dos pais no crescimento e educação dos filhos. Estas diferenças são, em parte, reflectidas nas disposições legais de cada país.

Qualquer medida que vise fomentar a conciliação entre a família e a vida profissional deve ter em consideração a protecção na maternidade e paternidade de forma a que os direitos que são usufruídos pela mãe também o sejam de uma forma cada vez mais igualitária, pelo pai. Não só é importante conceder à mãe maiores possibilidades para que a licença de maternidade permita um cuidado e envolvimento da mãe e da criança, mas também permitir ao pai este mesmo envolvimento de modo a que, na continuidade da relação e convivência familiar, o papel materno e paterno quanto ao cuidado e apoio prestado aos filhos, seja cada vez mais exercido em condições de paridade.

Neste ponto do presente estudo proceder-se-á a uma análise da protecção da maternidade e paternidade, nomeadamente das disposições legais vigentes nos diversos países da União Europeia, com a finalidade de estabelecer uma comparação, não somente entre eles, mas sobretudo tendo como referência a situação portuguesa. Deste modo, e sem fazer detalhadamente uma análise da protecção na maternidade e paternidade em Portugal (dado que este foi objectivo do ponto precedente), há que ter esta presente, de forma a que a comparação que se pretende elaborar permita uma análise directa e detalhada das diferenças que existem neste domínio.

Antes de proceder à comparação das disposições actuais dos países da União Europeia referentes à licença de paternidade, será efectuada uma comparação das disposições actuais face à licença de maternidade quer em termos de

duração, quer dos benefícios específicos e pecuniários a que a mulher trabalhadora tem direito.⁴⁷

A análise que será efectuada tem por base a informação da Comissão Europeia sobre a legislação de maternidade e paternidade vigente em cada país, informação esta que é fornecida à Comissão por especialistas na área dos diversos países em questão. Deste facto resulta que, para determinados aspectos, o grau de detalhe e a quantidade de informação fornecida não se apresenta de igual modo para todos os países. Por exemplo, existem casos em que se enumeram extensivamente os benefícios em espécie a que a mãe e a criança têm direito e outros casos em que se indicam estes benefícios de uma forma muito genérica, pelo que não será possível fazer com exactidão uma comparação entre os diversos países quanto aos benefícios em espécie e pecuniários relacionados com a maternidade, bem como quanto a medidas para a conciliação entre a vida familiar e profissional.

A duração da licença de maternidade (vide Quadro 3.2. Comparação das disposições legais sobre a Licença e o Subsídio de maternidade e paternidade na União Europeia), quer em situações regulares, quer em casos de gravidez de risco e outros, varia consoante o país, sendo que o mínimo estabelecido pela legislação comunitária⁴⁸ se situa nas 14 semanas (98 dias). Este período deve incluir pelo menos duas semanas de licença obrigatória a gozar antes ou depois do parto. A maioria dos países concede à mãe um período de licença subsidiada de 112 dias.

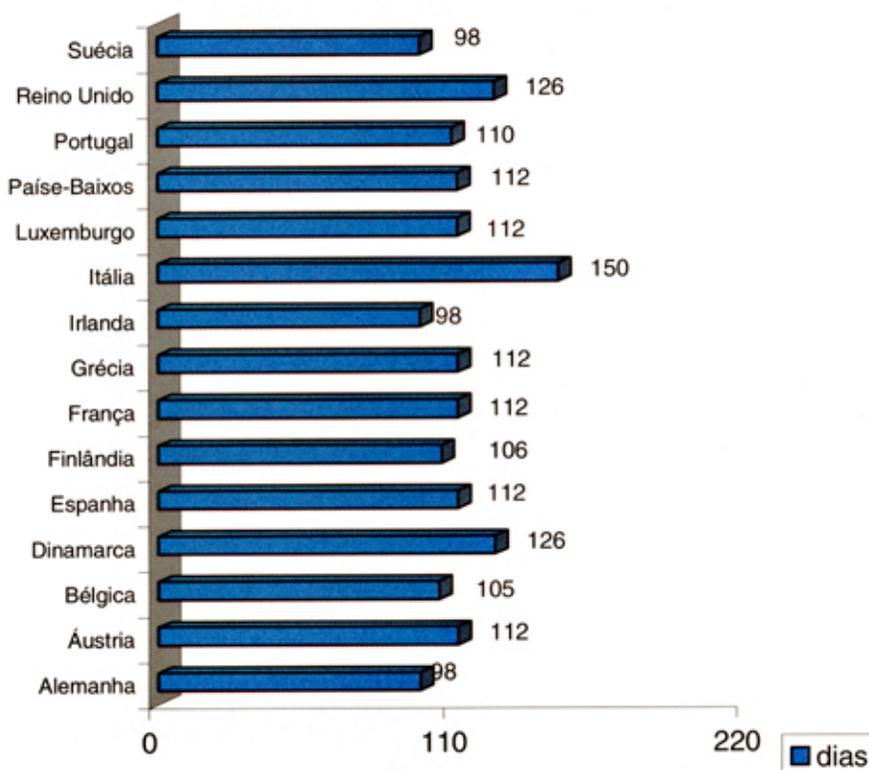
No Gráfico 3.1 está representada a duração mínima da licença de maternidade, prevista na legislação dos diversos países, havendo prolongamentos para casos de nascimentos prematuros, múltiplos e gravidezes de risco. Há que

47 Para uma comparação entre os 15 países da União Europeia no que diz respeito às disposições actuais da maternidade e paternidade dever-se-á consultar o quadro síntese na pg. 142.

48 CE: Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992. Esta directiva foi adoptada em aplicação da Carta Europeia dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores e garante, através de disposições mínimas, a protecção das trabalhadoras grávidas, puerperas ou lactantes no trabalho. Os Estados-membros não podem utilizar estas disposições como pretexto para diminuir a protecção que já concedem (Jornal Oficial L 348 de 28.11.1992).

ressaltar o caso da Suécia em que não existe uma legislação específica para a maternidade (mas apenas relativamente à licença parental), sendo que os 98 dias de licença explicitados graficamente se reportam à legislação comunitária.

Gráfico 3.1. Duração mínima da licença de maternidade



Fonte: Missoc, 1998

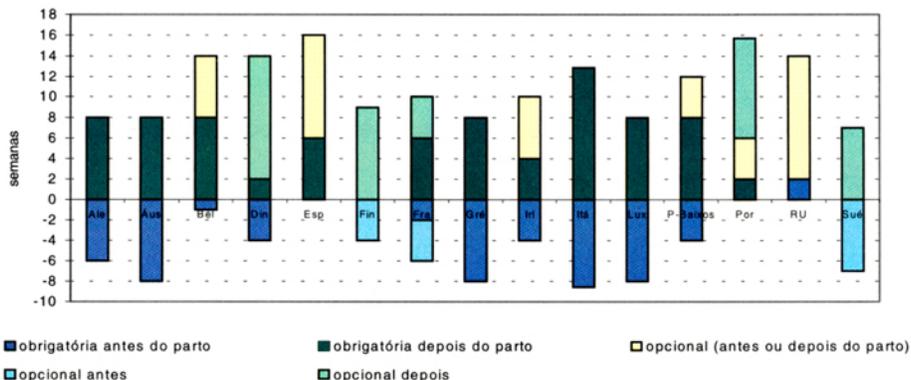
Existem diferenças entre os diversos países quanto à obrigatoriedade e duração do período da licença de maternidade gozado antes e depois do nascimento. Em Portugal, 30 dias da licença de maternidade poderão ser gozados

antes do parto, podendo, no entanto, ser acumulados na totalidade ou parcialmente aos restantes dias a gozar após o parto. Obrigatoriamente, a mãe terá de gozar 14 dias depois do nascimento, período este que se prevê alargado para 6 semanas (42 dias) com a Proposta de Lei n.º 249/VII.

É curiosa a posição dos diferentes países quanto à possibilidade ou não da futura mãe trabalhar até à altura do parto. A Áustria é o país em que a futura mãe terá de deixar de trabalhar mais cedo, sendo que na 8ª semana antes do parto a licença começa automaticamente e é obrigatória. No Luxemburgo também se coloca como obrigatória a licença de 8 semanas que antecedem ao parto, com a particularidade que, mediante a apresentação de um atestado médico que comprove que a mãe se encontra em perfeitas condições de saúde para trabalhar, a futura mãe poderá fazê-lo, podendo, contudo, o atestado médico ser revogável a qualquer momento. Na Irlanda e nos Países-Baixos as 4 semanas que antecedem o parto são obrigatórias e na Bélgica é obrigatória a 1ª semana antes do parto. Constata-se que apenas em Portugal, Espanha, Finlândia e Suécia não existe uma licença obrigatória antes do parto. Após o parto, excepto na Finlândia e na Suécia, em todos os países existe um período compulsório que varia entre as duas semanas (Portugal, Reino Unido, Dinamarca) e os 3 meses (Itália)⁴⁹.

49 Relativamente à Finlândia e à Suécia é de destacar que não existe qualquer período de licença de maternidade compulsório, imposto pelo DL 92/85 da Comissão Europeia, de modo que estes dois países estão sujeitos a processos por infracção (Comissão Europeia, 1999).

Gráfico 3.2. Licença de maternidade nos países da União Europeia



Fonte: com base em: <http://europa.eu.int/scadplus/gui>

No caso de risco clínico que implique internamento hospitalar, a mãe, actualmente, em Portugal, tem direito ao gozo de um período acrescido de 30 dias antes do parto. Também a Proposta de Lei já mencionada prevê que a mãe passe a ter direito a uma licença pré-natal por tempo indeterminado, em caso de risco clínico sem necessitar de internamento hospitalar, de acordo com prescrição médica. Em caso de aborto, a mulher tem direito a uma licença com duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias. No caso de nascimentos múltiplos o período de licença é alargado em 30 dias por cada criança para além da primeira.

Da informação disponível para os restantes países europeus, na Alemanha a mãe tem direito a mais 4 semanas de licença após o parto no caso de nascimento prematuro e na Áustria a licença após o parto varia entre 8 e 16 semanas conforme se verificarem ou não nascimentos múltiplos. Há que destacar a França que utiliza a licença de maternidade também como um instrumento de promoção da natalidade, dado que a duração da licença é de 16 semanas até ao 2º filho, passando para 36 semanas a partir do 3º filho. No caso de nascimento de gémeos a licença é de 34 semanas aumentando para 46 semanas no caso de nascimentos múltiplos. Nas gravidezes patológicas a licença pré-natal e acrescida em 2 semanas. A legislação portuguesa não se encontra

distanciada do que se aplica nos demais países europeus, existindo, contudo, particularidades em determinados países que se destacam devido a políticas específicas ou até mesmo a uma certa tradição neste domínio.

Quanto à remuneração do período de licença de maternidade, destacam-se diferenças interessantes entre os diversos países da União Europeia. Portugal é um dos poucos países da União Europeia em que o subsídio de maternidade cobre 100% a remuneração média auferida pela trabalhadora durante todo o período de licença. Este facto também acontece na Áustria em que o subsídio de maternidade é pago pelas prestações da caixa de seguro de doença, em Espanha e nos Países-Baixos. Contudo, neste último país é a entidade patronal que assegura a continuidade da remuneração à trabalhadora, havendo ainda um subsídio concedido pela instituição de previdência.

É interessante constatar as diferenças que se colocam ao nível da responsabilidade da entidade patronal no que respeita à remuneração do período de licença de maternidade. Neste sentido, verifica-se que na maioria dos países esta remuneração é assegurada pela Segurança Social, havendo casos em que a entidade patronal poderá pagar a diferença entre o salário e o subsídio; veja-se por exemplo o caso da Alemanha, em que existe um subsídio de maternidade calculado em função da remuneração e que não poderá ultrapassar os 25 DM por dia, pelo que a entidade empregadora poderá pagar o montante da diferença em relação ao salário. No Luxemburgo, as mulheres empregadas têm direito à totalidade do seu salário, pago durante os primeiros 3 meses pela entidade empregadora e depois pela caixa de doença.

Na Bélgica e na Itália a mulher começa por receber uma percentagem maior do seu salário no início do período de licença, percentagem que vai diminuindo com a duração da licença, o que poderá levar a que as mulheres, por necessidade de rendimentos, retornem ao mercado de trabalho antes do fim do período de licença a que têm direito. Existem ainda países nos quais o cálculo do subsídio de maternidade tem em consideração o montante da remuneração recebida impondo, contudo, limites ao subsídio pago. Nestas condi-

ções encontra-se a Alemanha, a Dinamarca, a Finlândia, a França, a Grécia e a Irlanda.

Por último há que destacar a Finlândia que deixa a possibilidade da mulher escolher entre uma prestação de maternidade paga em dinheiro, no montante máximo de 760 Fmk e uma prestação em espécie sob a forma de um enxoval de recém-nascido cujo valor é superior à prestação pecuniária.

Quanto aos benefícios em espécie (vide Quadro 3.3. Comparação dos benefícios em espécie relacionados com a maternidade), não existem diferenças significativas entre Portugal e os demais países da União Europeia. Importa contudo ressaltar algumas particularidades que consistem em políticas peculiares e importantes para a promoção de uma maternidade de qualidade. Neste sentido, em todos os países as futuras mães e crianças têm direito a cuidados de saúde gratuitos, exames médicos e medicamentos, variando contudo a quantidade dos serviços gratuitos, podendo ser limitados em número de consultas (na Dinamarca a mãe tem direito a 5 consultas gratuitas) assim como os pagamentos que os trabalhadores terão de fazer para ter acesso a alguns serviços.

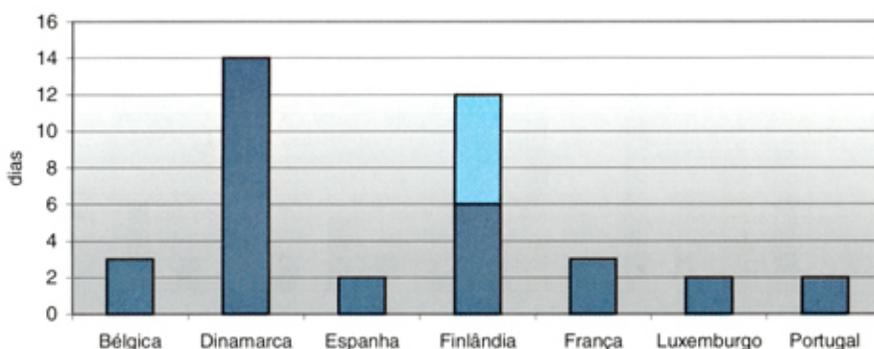
Há que destacar que na Alemanha e na Áustria a mulher necessita de uma caderneta de maternidade, na qual constam informações relativas a exames médicos, sendo esta caderneta essencial na Áustria para que a mulher tenha direito ao subsídio de nascimento. Por último, destaca-se que, na Bélgica, para além do fornecimento gratuito de medicamentos e outros meios terapêuticos, despesas de internamento e assistência e apoio no parto, existe o fornecimento gratuito de leite substituto do leite materno. Esta medida é muito importante dado o facto deste alimento ser muito caro e de difícil acesso a famílias de menores rendimentos. Em França a gravidez é uma fase na vida das mulheres à qual se dá bastante importância, sendo gratuita, para além dos referidos cuidados de saúde, uma cinta de gravidez e seis sessões de preparação para o parto sem dor.

No que concerne à licença de paternidade, esta difere significativamente entre os diversos países em questão. Existem casos em que a ausência da licen-

ça de paternidade se deve, em grande medida, à existência de uma licença parental destinada só ao pai, licença esta subsidiada e gozada no período após o nascimento, bem como à terminologia utilizada nas disposições legais de cada país que não diferenciam licença de paternidade de licença parental. Dado este facto, foi da maior conveniência fazer uma análise quer das disposições nos diferentes países quanto à licença de paternidade (vide Quadro 3.2. Comparação das disposições legais sobre a Licença e o Subsídio de maternidade e paternidade na União Europeia), quer quanto às licenças parentais e para assistência aos filhos e à família (vide Quadro 3.3. Comparação da Licença parental e de outras medidas de conciliação entre a vida profissional e familiar na União Europeia).

A licença de paternidade é inexistente na Alemanha, Áustria, Grécia, Irlanda, Itália, Países-Baixos, Reino Unido e Suécia. Nos restantes países a duração da licença de paternidade é díspar, tendo sempre uma duração muito inferior à licença de maternidade. O Gráfico 3.3. permite visualizar as diferenças quanto à duração da licença de paternidade para os países em que esta licença se aplica.

Gráfico 3.3. Duração da licença de paternidade



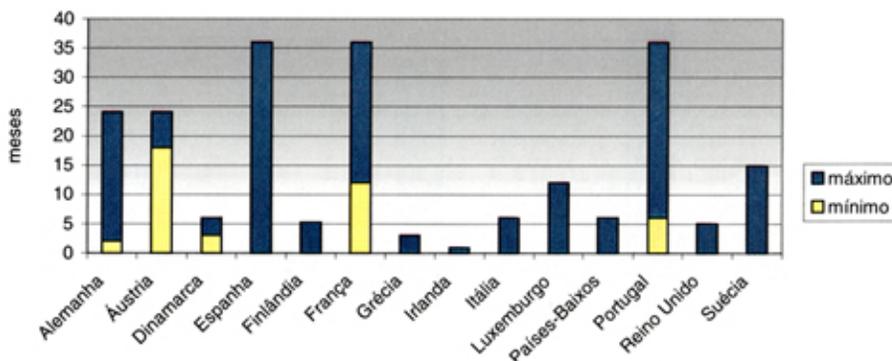
Fonte: com base em: <http://europa.eu.int/scadplus/gui>

Dos países da União Europeia destacam-se a Dinamarca, em que a licença de paternidade atinge as 2 semanas, e a Finlândia, em que esta licença se situa

entre 6 a 12 dias úteis. Nos restantes países a licença varia entre os 2 e os 3 dias. Em Portugal a licença de paternidade é de dois dias úteis a gozar a seguir ao nascimento do filho. Esta licença passará para 5 dias (de acordo com a Proposta de Lei n.º 249/VII a gozar nos 15 dias subsequentes ao nascimento do filho. É interessante salientar que em Espanha existe a possibilidade da mãe transferir 4 semanas da licença de maternidade para o pai. Em todos os países o subsídio de paternidade corresponde a 100% da remuneração auferida pelo trabalhador.

As diferenças entre os países em análise não se esgotam na licença de maternidade e de paternidade, mas também abrangem outras medidas de conciliação entre a vida profissional de homens e de mulheres. As disposições legais quanto à **licença parental e licenças para assistência à família** (vide Quadro 3.3. Comparação da licença parental e de outras medidas de conciliação entre a vida profissional e familiar na União Europeia) são diferentes entre países, nomeadamente, quanto à duração, à possibilidade do pai poder usufruir desta licença, ao cariz remunerado ou não remunerado da mesma e às respectivas condições de acesso.

Gráfico 3.4. Duração da licença parental nos países da União Europeia



Fonte: com base em: <http://europa.eu.int/scadplus/gui>

Da totalidade dos países da União Europeia, apenas a lei belga não prevê qualquer licença parental, nem mesmo outras licenças para assistência aos filhos. Quanto à duração da licença parental, em Portugal, na França e na Espanha esta licença poderá chegar aos 3 anos. Em Portugal a licença parental é de 6 meses podendo ser renovada até 2 anos, com a possibilidade de ser gozada durante os 3 primeiros anos de vida da criança. A partir do 3º filho a licença parental poderá atingir a duração de 3 anos. Na Dinamarca a licença é de 3 meses (13 semanas) e poderá atingir os 6 meses (26 semanas) no caso da criança ter idade inferior a 1 ano. Na Irlanda não existe legislação quanto à licença parental. A licença que se encontra representada graficamente corresponde a uma licença suplementar (de 4 semanas) à licença de maternidade a que a mãe ou o pai têm direito.

Em Portugal a licença parental não é remunerada e poderá ser gozada quer pela mãe, quer pelo pai. A Proposta de Lei n.º 249/VII vem acrescentar que, no âmbito da licença parental, o pai (e apenas este) tem direito a 15 dias subsidiados de licença parental se forem imediatamente gozados a seguir à licença de maternidade ou de paternidade. Na Áustria a licença parental não é remunerada podendo, no entanto, as instituições competentes conceder uma prestação substitutiva do salário desde que a mãe e/ou pai, entre outras condições (vide Quadro 3.3. Comparação da licença parental e de outras medidas de conciliação entre a vida profissional e familiar na União Europeia), tenham como actividade principal a prestação de cuidados ao filho que motiva o pedido de subsídio. Em França a licença parental é semelhante à licença parental que se aplica em Portugal, sendo no entanto remunerada a partir do 3º filho. Na Grécia e no Reino Unido a licença parental também não é remunerada. Há que destacar o caso dos Países-Baixos em que a licença parental corresponde ao tempo que o trabalhador deixa de trabalhar quando opta por um horário a tempo parcial.

Relativamente à Espanha, ao Luxemburgo e à Dinamarca não foi possível saber se a licença parental é ou não remunerada. Neste último país destaca-se uma licença especial para assistência aos filhos, que se segue à licença de maternidade e paternidade, com uma remuneração equivalente ao subsídio

de desemprego, tendo uma duração de 10 semanas, e podendo ser partilhado pelo pai e pela mãe. Nos restantes países são pagos subsídios (de montantes diversos) durante a licença parental.

A licença parental deveria ser gozada quer pelo pai, quer pela mãe, de uma forma partilhada. No entanto isto não sucede ainda em todos os países da União Europeia. Em Itália a licença parental está prevista para ser gozada apenas pela mãe e só no caso de alguma impossibilidade desta é que o pai a poderá substituir. Também na Irlanda e no Reino Unido a licença parental é apenas para a mãe. Existem países em que a licença parental pode ser gozada pela mãe ou pelo pai, ou através de uma partilha do tempo entre ambos, existindo, no entanto, dias previstos só para o pai. Portugal, com a Proposta de Lei n.º 249/VII, caminha neste sentido, nomeadamente com a introdução de 15 dias de licença parental a gozar exclusivamente pelo pai. Na Áustria a licença parental só poderá atingir os 2 anos desde que 3 meses sejam gozados pelo outro membro parental. Destaca-se ainda o caso da Suécia em que a licença parental, na sua totalidade de 450 dias, deverá ser gozada equitativamente pelo pai e pela mãe. No entanto, o tempo que não for gozado por um dos membros poderá ser transferido para o outro, à excepção de 30 dias que deverão ser gozados exclusivamente pelo pai.

Para concluir, há que referir apenas que, para além da licença parental, existem, em alguns países, licenças para assistência à família, nomeadamente para assistência a filhos doentes e deficientes - veja-se para Portugal a licença de 6 meses (podendo ir até 4 anos) para assistência a deficientes e doentes crónicos.

Quanto à possibilidade de conciliar a vida profissional e familiar através de horários reduzidos ou outras formas de organização do tempo de trabalho, há que destacar que a legislação não é linear, nem foi possível obter informação tão detalhada quanto se desejaria neste domínio. Na maioria dos países a possibilidade de trabalhar a tempo reduzido está associada à licença parental ou de maternidade. Para a Dinamarca, Finlândia, Países-Baixos e Irlanda não existe qualquer legislação referente ao trabalho a tempo parcial. Existem paí-

ses, como a Holanda, em que a licença parental terá de ser conjugada com um horário de trabalho reduzido. É de destacar que, em Portugal, a legislação do tempo parcial, embora pouco clara, prevê a possibilidade de trabalhar a horário reduzido, para os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos (para filhos deficientes não existe limite de idade). Se comparamos esta possibilidade com o que acontece nos demais países verifica-se que a legislação portuguesa é mais "benevolente" quanto ao período em que o trabalhador poderá exercer o direito de trabalhar a tempo parcial. Na Alemanha, na Áustria e nos Países-Baixos, por contraponto, a possibilidade de trabalhar a tempo parcial existe enquanto a criança tiver menos de um ano de idade.

Após esta análise das disposições legais da maternidade e da paternidade ressalta o facto de que, apesar da legislação comunitária estabelecer mínimos a serem respeitados pelos países, nomeadamente quanto à duração da licença de maternidade, continuam a existir especificidades que caracterizam cada país e que nos deixam espaço para uma comparação com a situação portuguesa, nomeadamente com a finalidade de se fundamentarem possíveis sugestões no âmbito de políticas públicas neste domínio.

Quadro 3.2. Comparação das disposições legais sobre a Licença e o Subsídio de maternidade e paternidade na União Europeia

País	Maternidade		Paternidade	
	Licença	Subsídio	Licença	Subsídio
Alemanha	<ul style="list-style-type: none"> ● 14 semanas (98 dias). As trabalhadoras grávidas não podem trabalhar durante as 6 semanas antes do parto, embora possam solicitar o faze-lo. As 8 semanas depois do parto são obrigatórias ● Prematuro - 18 semanas, 6 antes do parto e 12 semanas (84 dias) após o parto. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Se a mulher estiver inscrita no regime obrigatório de seguro de doença (pelo menos 12 semanas entre o 10º mês antes do parto e o final do 4º mês antes do mesmo) - Subsídio de maternidade (apenas pago se a remuneração for suspensa), montante em função da remuneração, não pode ultrapassar 25 DM diários; ● Mulheres não inscritas no regime obrigatório de seguro de doença mas que exerceram uma actividade profissional remunerada pelo menos no início do 10º mês antes do parto até ao final do 4º mês antes do parto - Subsídio de maternidade pago pelo Estado Federal, no máximo 400 DM. Se o salário continuar a ser recebido deduz-se o subsídio; ● Se a mulher for titular de um seguro e não tiver direito ao subsídio de maternidade - subsídio por nascimento no montante de 150 DM; ● A entidade patronal poderá pagar a diferença entre o salário da trabalhadora e o subsídio. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Inexistente 	
Áustria	<ul style="list-style-type: none"> ● 8 semanas (56 dias) obrigatórias antes do parto e entre 8 e 16 semanas após, consoante se verifique nascimentos múltiplos ou parto prematuro. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Mulheres inscritas na segurança social - subsídio equivalente a 100% da sua remuneração líquida dos últimos 3 meses (ou 13 semanas) antes do parto; ● Caso a remuneração seja inferior ao limite considerado para o pagamento de contribuição, o empregador deve continuar a pagar a remuneração; ● As funcionárias públicas têm direito à totalidade do seu salário. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Inexistente. 	
Bélgica	<ul style="list-style-type: none"> ● 15 semanas (105 dias), 1 semana obrigatória antes do parto, 6 semanas que podem ser gozadas entre o 49º dia antes do parto ou após as 8 semanas subsequentes ao mesmo. As 8 semanas imediatamente a seguir ao parto são obrigatórias. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Trabalhadora operária ou contratada - Remuneração coberta pelo seguro de maternidade desde o início da licença: 100% durante a 1ª semana de ausência, 80% até ao 31º dia e depois 75%, sujeito a um limite máximo. 	<ul style="list-style-type: none"> ● 3 dias que poderão ser gozados nos 12 dias a seguir ao nascimento. 	<ul style="list-style-type: none"> ● 100% da remuneração.

País	Maternidade		Paternidade	
	Licença	Subsídio	Licença	Subsídio
Dinamarca	<ul style="list-style-type: none"> • 18 semanas (126 dias), 4 semanas devem ser gozadas antes do parto, 2 obrigatórias depois do parto e mais 12 não compulsórias. 	<ul style="list-style-type: none"> • Subsídio diário calculado com base na remuneração horária a que as trabalhadoras teriam direito (limite de 69,08 Dkr/hora e 2566 Dkr/semana). A mulher tem que ter trabalhado durante as 13 semanas anteriores à licença e ter tido uma ocupação durante um mínimo de 120 horas durante este período. As mulheres abrangidas pelo âmbito de aplicação desta lei podem escolher receber metade da sua remuneração ou o subsídio, consoante o que for mais vantajoso. 	<ul style="list-style-type: none"> • 2 semanas que deverão ser gozadas durante as 14 semanas que se seguem ao nascimento. 	<ul style="list-style-type: none"> • Subsídio diário calculado com base na remuneração horária a que os trabalhadores teriam direito (limite de 69,08 Dkr/hora e 2566 Dkr/semana).
Espanha	<ul style="list-style-type: none"> • 16 semanas (112 dias), das quais 6 semanas devem obrigatoriamente ser gozadas depois do parto, podendo as restantes 10 semanas ser gozadas antes e/ou depois do parto; • No caso de nascimentos múltiplos a licença poderá ser prolongada até às 18 semanas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Subsídio de maternidade - 100% do montante de referência (salário bruto do mês anterior ao qual parou de trabalhar). O subsídio é pago segundo a mesma taxa que a da prestação de incapacidade temporária. A trabalhadora deve ter contribuído para Seguranc�a Social durante pelo menos 6 meses nos 5 anos anteriores à gravidez. 	<ul style="list-style-type: none"> • 2 dias de licença de paternidade; Existe a possibilidade da mãe transferir 4 semanas da licença de paternidade para o pai. 	<ul style="list-style-type: none"> • Licença paga a 100% da remuneração.
Fini�ndia	<ul style="list-style-type: none"> • Não especifica a dura�o da licença, define o período de concessão de licença remunerada - 105 dias. Deve ser gozada o mais tardar 30 dias antes do parto e prolongar-se durante 75 dias após; • A licença não � obrigatória, embora nas 2 semanas após o parto a trabalhadora só possa efectuar tarefas ligeiras, devendo apresentar um certificado comprovativo de que as tarefas não constituem perigo para a saúde. 	<ul style="list-style-type: none"> • Presta�o de maternidade paga em dinheiro, no montante máximo de 760 Fmk (calculado segundo a mesma taxa que � utilizada em caso de subsídio de doença), durante os 105 dias úteis, ou sob a forma de um envelope de recém-nascido cujo valor � superior � presta�o pecuniária. A presta�o poderá ser transferida para a entidade patronal se esta continuar a pagar o salário � trabalhadora. 	<ul style="list-style-type: none"> • Entre 6 a 12 dias úteis. • A informa�o disponível não permite averiguar qual a situa�o face ao subsídio de paternidade. 	<ul style="list-style-type: none"> • A informa�o disponível não permite averiguar qual a situa�o face ao subsídio de paternidade.

País	Maternidade		Paternidade	
	Licença	Subsídio	Licença	Subsídio
França	<ul style="list-style-type: none"> • 1º e 2º filho - 16 semanas (112 dias), das quais 6 semanas antes da data prevista para o parto; • a partir do 3º filho - 26 semanas (182 dias), das quais 8 semanas antes da data prevista para o parto (a mãe poderá escolher uma antecipação em 2 semanas do início da licença pré-natal que serão descontadas na licença pós-natal; • Gémeos - 34 semanas (238 dias), 12 antes do parto; • Nascimentos múltiplos - 46 semanas (322 dias); 24 semanas antes do parto; • Gravêzes patológicas - a licença pré-natal é aumentada em 2 semanas; a mulher fica legalmente incapacitada para o trabalho durante as 8 semanas, das quais 6 depois do parto e 2 antes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Subsídio diário da Segurança Social que poderá atingir 84% do salário médio dos últimos 3 meses ou dos últimos 12 meses de actividade. Limites: máximo de FF 365,68 e mínimo de FF 46,55). As funcionárias públicas continuam a receber a totalidade da remuneração. A mulher deve ter trabalhado durante pelo menos 200 horas nos 3 meses que precedem o parto e estar inscrita na Segurança Social pelo menos 10 meses antes do parto. 	<ul style="list-style-type: none"> • 3 dias que podem ser gozados durante os 15 dias anteriores ou posteriores ao nascimento. 	<p>A informação disponível não permite averiguar qual a situação face ao subsídio de paternidade.</p>
Grécia	<ul style="list-style-type: none"> • 16 semanas (112 dias), 8 semanas antes do parto (que podem ser gozadas depois do parto) e pelo menos 8 depois do parto. As 16 semanas são compulsórias. 	<ul style="list-style-type: none"> • Subsídio de nascimento - pago num montante fixo na altura do parto podendo atingir no máximo 30 vezes o salário mínimo de um trabalhador não qualificado (160/140 DR em 31/12/95). Este montante é pago no caso de interrupção da gravidez prescrita pelo médico ou de aborto a partir do sexto mês de gravidez. • Prestações de maternidade são iguais às prestações diárias de doença e podem ser complementadas por majorações pelos membros da família. Não existe qualquer limite. Pagamento de metade da remuneração líquida durante os primeiros 25 dias da licença. Em seguida, os trabalhadores do sector público recebem integralmente o salário pago pelo empregador, as do sector privado têm direito ao mesmo montante, pago pelo empregador e pela segurança social. 	<ul style="list-style-type: none"> • Inexistente 	<p>-</p>

País	Maternidade		Paternidade	
	Licença	Subsídio	Licença	Subsídio
Irlanda	<ul style="list-style-type: none"> Até 14 semanas (98 dias), 4 semanas obrigatórias antes do parto, 4 semanas obrigatórias depois do parto, sendo que as restantes 6 semanas podem ser gozadas antes ou depois do parto ou repartidas por estes 2 momentos; podem haver 4 semanas suplementares após as 14 semanas. 	<ul style="list-style-type: none"> 70% do salário bruto, correspondendo aos montantes mínimo e máximo de 83,70 e 162,80 €Ir respectivamente; Subsídio de maternidade. 	<ul style="list-style-type: none"> Inexistente 	-
Itália	<ul style="list-style-type: none"> 5 meses (cerca de 150 dias), 2 meses antes do parto (obrigatórios) e 3 meses após o parto (obrigatórios); 	<ul style="list-style-type: none"> Subsídio diário da Segurança Social (INPS), por intermédio da entidade empregadora, para a totalidade do período de interrupção obrigatório do trabalho. Este subsídio corresponde a 80% da remuneração global média recebida durante o período de 4 semanas ou do mês anterior ao parto. Os restantes 20% são pagos pela entidade empregadora. 	<ul style="list-style-type: none"> Inexistente 	-
Luxemburgo	<ul style="list-style-type: none"> 16 semanas (112 dias) sendo que a entidade empregadora não poderá ocupar a trabalhadora durante as 8 semanas antes do parto a menos que esta tenha declarado estar apta para o trabalho, através de um atestado médico revogável a qualquer momento. Não está autorizada a trabalhar nas 8 semanas seguintes; No caso de nascimento prematuro ou múltiplos a licença pós-natal é acrescida de 4 semanas; A licença pós-natal aumenta até 12 semanas se a mãe amamentar. 	<ul style="list-style-type: none"> Quanto às trabalhadoras são-lhes pagos subsídios pecuniários pela caixa de doença, que correspondem aos rendimentos que a assalariada teria recebido se tivesse continuado a trabalhar; Quanto às empregadas é-lhes pagos a totalidade do seu salário, durante os primeiros 3 meses pela entidade empregadora e depois pela caixa de doença; O subsídio de maternidade é de 6 276 Flux por semana, por um período máximo de 16 semanas, pago a partir da 8ª semana que precede o nascimento. Não é acumulável com prestações pecuniárias de maternidade. 	<ul style="list-style-type: none"> 2 dias. 	<ul style="list-style-type: none"> Remuneração a 100%
Países-Baixos	<ul style="list-style-type: none"> 16 semanas (112 dias), 6 antes do parto e 10 após. Das 6 semanas antes do parto 4 são obrigatórias e das 10 após, 8 são obrigatórias O tempo que não for gozado antes do parto poderá ser acumulado à licença após o parto. 	<ul style="list-style-type: none"> Entidade empregadora paga 100% do salário; Subsídio concedido pela instituição de previdência; 	<ul style="list-style-type: none"> Inexistente 	-

País	Maternidade		Paternidade	
	Licença	Subsídio	Licença	Subsídio
Portugal	<ul style="list-style-type: none"> A partir de 1/1/2000 a mulher passa a ter direito a 120 dias de licença, sendo que 30 podem ser gozados antes e 90 depois do parto. Actualmente a mulher tem direito a 110 dias, 80 dos quais depois do parto e 30 antes. 2 semanas são obrigatórias após o parto; No caso de nascimentos múltiplos o período de licença é acrescido de 30 dias por cada criança para além da primeira. 	<ul style="list-style-type: none"> Subsídio de maternidade - 100% da remuneração média, não podendo ser inferior a 50% do salário médio diário. A mulher tem que ter trabalhado durante pelo menos 6 meses. 	<ul style="list-style-type: none"> Actualmente 2 dias, que passará para 5 dias de acordo com a Proposta de Lei de 11 de Fevereiro de 1999. Direito que deverá ser exercido nos 15 dias subsequentes ao nascimento do filho. 	<ul style="list-style-type: none"> Remuneração a 100%
Reino Unido	<ul style="list-style-type: none"> 14 semanas (98 dias) , podendo atingir as 18 semanas no máximo, independentemente do tempo de trabalho ou horário de trabalho. Após o parto 2 semanas são obrigatórias. No sector industrial devem gozar 4 semanas após o parto; Para as mulheres que têm 2 anos de serviço, a duração da licença poderá atingir 40 semanas, sendo apenas indemnizadas 18 semanas; A licença poderá ter início 11 semanas antes da data prevista para o parto. O tempo que não for gozado antes do parto poderá sê-lo depois do parto (não para o caso da trabalhadora tirar uma licença de 40 semanas). Se ficar doente, por motivo relacionado com a maternidade, nas 6 semanas antes do parto a licença começa automaticamente. 	<ul style="list-style-type: none"> Abono legal de maternidade (Statutory Maternity Pay) que consiste numa prestação semanal. Subsídio concedido por 18 semanas. É necessário que a mulher tenha trabalhado para a mesma entidade durante 26 semanas seguidas e que aufrira rendimentos suficientes para pagar as contribuições na classe 1 da segurança social. É necessário que cesse a actividade profissional entre a 11ª semana antes e a 11ª depois do parto, mas deverá cessar toda a actividade pelo menos 6 semanas antes do parto. Maternity: 2 anos de antiguidade - 90% da remuneração semanal média durante as primeiras 6 semanas; nas 12 semanas restantes receberá um subsídio fixo de 52,50 £ por semana. Entre 6 meses e 2 anos de antiguidade - subsídio fixo de 48,80 £ por semana durante as 18 semanas. Subsídio diário de maternidade (para as trabalhadoras que não têm direito ao SM, desde que tenham pago as contribuições à segurança social durante 26 das 36 semanas que precedem a semana na qual se prevê o parto. Pago por 18 semanas. 	<ul style="list-style-type: none"> Inexistente 	-
Suécia	<ul style="list-style-type: none"> 14 semanas (98 dias), sendo que no máximo 50 dias correspondem à licença pré-natal. Não existe período de licença obrigatória. Licença se amamentar. 	<ul style="list-style-type: none"> Subsídio de maternidade e subsídio pré-natal pago no máximo por 50 dias e 60 dias antes da data esperada para o parto. São equivalentes ao subsídio de doença e correspondem a 80% do rendimento que confere direito ao subsídio de doença. A trabalhadora deve ter estado inscrita na Segurança Social nos 180 dias antes do início da data de concessão do subsídio. 	<ul style="list-style-type: none"> Não existem acordos nem leis específicas. 	-

Fonte: MISSOC, 1998

<http://europa.eu.int/scadplus/gui>

Quadro 3.3. Comparação da Licença parental e de outras medidas de conciliação entre a vida profissional e familiar na União Europeia

País	Licença Parental e licenças para assistência à família	Outras medidas de conciliação entre a vida profissional e familiar
<p>Alemanha</p> <ul style="list-style-type: none"> • Introdução da <u>licença parental</u> em 1986 (revista em 1992). Pode ser gozada tanto pelo pai como pela mãe (se empregados e tutores da criança) sendo também possível uma alternância até um total de três vezes. A licença parental destina-se à assistência a filhos com idades entre as 8 e 12 semanas (consoante a duração da licença de maternidade) e 3 anos. • A extensão da licença parental é possível através de acordos colectivos e para trabalhadores com uma certa antiguidade na empresa. • 25 dias de licença por ano para cada um dos pais para a prestação de cuidados aos filhos, licença esta que é duplicada para as famílias monoparentais. 	<p>Duração</p>	<p>Subsídio</p> <ul style="list-style-type: none"> • Subsídio parental - tanto o pai, como a mãe não poderão trabalhar mais de 19 horas por semana Durante o período de licença a entidade patronal suspende a remuneração (à menos que o trabalhador esteja empregado a tempo parcial), embora este período seja considerado para os cálculos dos direitos sociais, nomeadamente a antiguidade no emprego. A Segurança Social paga um montante mensal calculado em função do rendimento do agregado. • Durante o período de licença prolongado que deverá ser retirado imediatamente a seguir à licença parental, não é paga qualquer remuneração.
<p>Áustria</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Licença parental não remunerada ("Mutterschatt" - período de carência por maternidade). A partir de 1 de Janeiro de 1992 o pai passa a ter direito a usufruir da licença parental. Duração de 18 meses que poderá ir até ao segundo ano de vida da criança (prolongamento por mais 6 meses) desde que outro membro parental, nomeadamente o pai, se ocupe da criança durante pelo menos 3 meses. No caso do segundo membro parental não ter possibilidade de se ocupar da criança, e desde que apresente uma justificação, a mãe poderá continuar a beneficiar da licença até a criança complementar 2 anos. A trabalhadora pode, após 3 meses no mínimo, renunciar à licença parental a favor do pai. Neste caso, este dispõe de 4 semanas após o nascimento da criança para comunicar à entidade patronal a data de início e a duração da licença que pretende gozar. • Os trabalhadores têm ainda direito a uma semana de licença paga por ano para o cuidado de um membro da família doente. Existe também o direito a uma semana por ano para o cuidado de um filho doente com idade inferior a 12 anos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabalho a tempo parcial - Mesmo que a trabalhadora tenha beneficiado do subsídio de maternidade durante o 1º ano de vida da criança tem direito, de acordo com a entidade patronal, a trabalhar a tempo parcial até o filho ter dois anos, caso o pai também exerça uma actividade a tempo parcial, ou até o filho ter três anos, se ambos os progenitores exercem alternadamente uma actividade a tempo parcial. • No caso do beneficiário da licença parental não ter direito ao subsídio, pode acordar com a entidade patronal trabalhar a tempo parcial até a criança ter 4 anos de idade (no mínimo terá de trabalhar dois quintos do tempo normal de trabalho).

País	Licença Parental e licenças para assistência à família	Outras medidas de conciliação entre a vida profissional e familiar
	<p>Duração</p> <ul style="list-style-type: none"> No que respeita à licença parental a lei não prevê uma licença especial para assistência aos filhos. Possibilidade de interromper a carreira (possibilidade introduzida em 1985). Este é um direito dos trabalhadores do sector público, sendo que no sector privado há que ser negociado mediante acordos colectivos. 	<p>Subsídio</p> <ul style="list-style-type: none"> A interrupção de carreira é subsidiada sendo que o valor do subsídio é superior se a interrupção for tirada nos 6 anos a seguir ao nascimento, sendo concedido um suplemento no caso de um 3º ou mais filho.
<p>Dinamarca</p>	<ul style="list-style-type: none"> A lei, desde 1984, concede ao pai ou à mãe uma licença especial de assistência aos filhos por um período de 10 semanas (licença que pode ser partilhada entre ambos os progenitores) e que se segue às 14 semanas da licença de maternidade e às 2 semanas de licença de paternidade. A partir de 1992 todos os pais (trabalhadores assalariados, não assalariados e desempregados, desde que tenham direito às prestações pecuniárias de doença e de maternidade) de crianças com menos de 9 anos de idade podem tirar uma licença parental de 13 semanas que ascende a 26 semanas se o filho tiver menos de 1 ano. 	<ul style="list-style-type: none"> Quando esta licença entrou em vigor a sua remuneração era equivalente ao subsídio de desemprego passando, a partir de 1 de Abril de 1997, para 60% do valor desse subsídio.
<p>Espanha</p>	<ul style="list-style-type: none"> No que respeita à licença parental cada progenitor (só um deles, se ambos trabalharem) tem direito à suspensão do contrato de trabalho por um período que poderá ir até 3 anos a partir da data do nascimento ou adopção. Durante os 12 primeiros meses da licença parental existe garantia de reserva do posto de trabalho. Os dois anos seguintes não têm garantia de reserva do posto de trabalho mas apenas uma preferência no recrutamento para um lugar semelhante. 	<ul style="list-style-type: none"> A informação disponível não permite averiguar a existência ou não de possibilidade de trabalhar em horário reduzidos por razões familiares. Se a criança tiver menos de 6 anos de idade, ou o trabalhador for tutor de uma pessoa deficiente mental ou física que não exerça uma actividade remunerada, tem direito a uma redução de um terço ou metade do seu dia de trabalho, implicando uma redução proporcional na remuneração. Durante os primeiros 9 meses a seguir ao nascimento cada um dos progenitores poderá ausentar-se duas meias horas ou encurtar a jornada de trabalho em meia hora, sem perda de remuneração.

continuação

País	Licença Parental e licenças de assistência à família	Outras medidas de conciliação entre a vida profissional e familiar	continuação
	Duração	Subsídio	
Finlândia	<ul style="list-style-type: none"> • Licença parental remunerada de 158 dias a gozar pelo pai ou pela mãe a seguir à licença de maternidade. No caso de adopção os pais têm também direito a uma licença remunerada de 158 dias. Os 158 dias de licença parental decorrentes do nascimento são alargados para mais 10 semanas no caso de nascimentos múltiplos. • O pai tem direito a 6 dias de licença parental a gozar quando achar conveniente. • Para além da licença parental remunerada o pai ou a mãe podem gozar de uma licença não remunerada para se dedicar a cuidar em casa de uma criança menor de 3 anos. Neste caso, têm direito a reserva do seu posto de trabalho durante este período. • Os trabalhadores têm ainda direito a 4 dias de licença não remunerada se a criança ficar doente repentinamente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Licença parental é paga a 66% da remuneração. • Não existe informação se esta licença e ou não remunerada. • Existe um subsídio especial equivalente a 66% da remuneração pago durante 60 dias úteis por ano e por criança se houver uma participação dos pais no cuidado e tratamento hospitalar da criança, o que está dependente de requisito médico. Grande parte dos trabalhadores estão cobertos por acordos colectivos que lhes asseguram o pagamento na íntegra da sua remuneração no caso de retirarem uma licença temporária para a prestação de cuidados a um filho doente. 	<ul style="list-style-type: none"> • A informação disponível não permite averiguar a existência ou não de possibilidade de trabalhar a horário reduzidos por razões familiares.
França	<ul style="list-style-type: none"> • Desde 1984 que a licença parental pode ser tirada pelo pai ou pela mãe ou partilhada por ambos, até que a criança tenha 3 anos. Esta licença também existe para casos de adopção de crianças com idades inferiores a 3 anos. A duração inicial da licença parental ou da actividade profissional a horário reduzido, não poderá exceder um ano, podendo ser renovada 2 vezes, terminando quando a criança faz três anos ou após a criança ter sido adoptada. Para que o trabalhador usufrua desta licença é necessário pelo menos 1 ano de antiguidade. 	<ul style="list-style-type: none"> • A licença não é remunerada, excepto a partir do 3º filho. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se o trabalhador quiser poderá, invés de optar pela licença, trabalhar em horário reduzido (entre 16 horas e 80% do horário normal de trabalho). O número de horas que o trabalhador deixa de trabalhar não é subsidiado, excepto a partir do 3º filho.

País	Licença Parental e licenças para assistência à família	Subsídio	Outras medidas de conciliação entre a vida profissional e familiar
<p>Grécia</p>	<p>Duração</p> <ul style="list-style-type: none"> • No que respeita à licença parental a lei (de 1993, extensão à lei de 1983/84) prevê, para todos os trabalhadores do sector privado, o direito a uma licença especial não remunerada para assistência a filhos, com uma duração máxima de 3 meses e meio (o dobro do tempo no caso de famílias monoparentais) por cada criança com menos de 3 anos de idade, desde que o trabalhador tenha pelo menos 1 ano de antiguidade no emprego, que trabalhe numa empresa que empregue pelo menos 50 pessoas e que o cônjuge trabalhe fora de casa. • Em 1992, no decorrer do nascimento, as mulheres que trabalham no sector privado têm direito a 2 anos de licença não remunerada se a criança tiver menos de 6 anos de idade. • Existe uma licença por razões familiares durante 6 a 10 dias remunerados, podendo ser prolongada mas não remunerada. 	<ul style="list-style-type: none"> • As licenças referidas são não remuneradas. 	<ul style="list-style-type: none"> • A partir de 1993 as mulheres que trabalham no sector privado têm direito a 1 hora de intervalo por dia durante dois anos ou 2 horas durante 1 ano. No sector público as mulheres têm direito a 2 horas de intervalo durante dois anos e posteriormente a mais 1 hora durante os dois anos seguintes.
<p>Irlanda</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Após a licença de maternidade o pai ou a mãe tem direito a 4 semanas de licença suplementar. • É possível uma interrupção na carreira no sector público, para uma licença parental entre 6 meses a 5 anos não remunerada e que garante uma reserva do posto de trabalho por 12 meses. 	<p>↳ Não foi possível obter informação quanto ao facto desta licença ser ou não remunerada.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Não existe qualquer legislação sobre trabalho a tempo reduzido nem licenças especiais por razões familiares.
<p>Itália</p>	<p>A Lei 903 de 1977 permite que o pai ou mãe usufruam de diversas modalidades de licença parental:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Licença parental durante 6 meses, a iniciar quando a criança tem 4 meses de idade, ou seja depois da mãe completar a licença de maternidade. Poderá ser gozada durante o primeiro ano de vida da criança. • Licença parental sem remuneração no caso de doença do filho, a usufruir até à idade de 3 anos de idade; • Licença com remuneração por inteiro, até um ano de idade da criança, para amamentação (2 horas diárias) que em alguns casos pode ser acumulada ao longo da semana. • Alguns trabalhadores têm direito a 5 dias de licença por ano por razões familiares, (não sendo porém possível averiguar quais os trabalhadores a que se dirige esta licença). 	<ul style="list-style-type: none"> • Licença parental é remunerada a 30% da remuneração normal, a cargo da entidade empregadora; • Os trabalhadores do sector público recebem um pagamento extra pela licença parental (100% no 1º mês, 80% no 2º) e o pagamento por inteiro para parte da licença tirada para a prestação de cuidados a uma criança doente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Durante o primeiro ano de vida da criança os trabalhadores a tempo inteiro poderão tirar 2 intervalos de 1 hora (intervalo de 1 hora se trabalhar menos de 6 horas diárias) cada que poderão ser utilizados para encurtar o período de trabalho diário.

Continuação		Licença Parental e licenças para assistência à família		Outras medidas de conciliação entre a vida profissional e familiar	
País	Duração	Subsídio			
Luxemburgo	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Licença parental</u> - apenas para a mãe no termo da licença de maternidade ou de adopção, com a duração de um ano. • Em 1989, foi introduzido um subsídio (licença de educação) para cuidar dos filhos a atribuir ao progenitor responsável pela educação das crianças, que deixarem o emprego temporária ou definitivamente com este fim e quando o rendimento familiar estiver abaixo de um dado limiar. Se em determinadas circunstâncias ambos os pais são responsáveis pela educação dos filhos, cada um recebe metade do subsídio durante dois anos. É concedido um subsídio de educação até aos quatro anos da criança a partir do 3º filho ou no caso de criança deficiente. • Existem alguns acordos colectivos negociados entre patrões e sindicatos no que respeita a "licença social", que consiste numa licença entre 2 a 10 dias pagos e que é concedida para casos de emergência na família, como por exemplo em caso de doença dos filhos e dos pais. • Existe um esboço de uma lei a aprovar sobre a <u>licença por motivos familiares</u>. 	<ul style="list-style-type: none"> • A informação disponível não permite averiguar se a licença parental é ou não remunerada. 	<ul style="list-style-type: none"> • A lei de 26 de Fevereiro de 1993, respeitante às regulamentações legais do trabalho a tempo parcial, veio permitir que os trabalhadores possam optar, em determinadas circunstâncias (não possíveis de determinar com a informação disponível), por trabalhar a tempo parcial. 		
Países-Baixos	<ul style="list-style-type: none"> • Em 1991 foi introduzida uma <u>licença parental</u>. Esta licença destina-se quer ao pai, quer à mãe que tenham pelo menos 1 ano de antiguidade de serviço para prestação de cuidados à criança que não atingiu ainda a idade de escolaridade. O direito a esta licença é reconhecido em relação a cada criança. A duração da licença é, no máximo de 6 meses, mas, no mínimo com 20 horas de trabalho a efectuar semanalmente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Apenas são pagas as horas de trabalho efectivamente prestadas durante a licença. No caso de existir um só progenitor, a Segurança Social garante o pagamento de um suplemento se a remuneração for inferior a 80% do salário mínimo legal. 	<ul style="list-style-type: none"> • A informação disponível não permite averiguar a existência ou não de possibilidade de trabalhar a horário reduzidos por razões familiares 		

País	Licença Parental e licenças para assistência à família	Subsídio	Outras medidas de conciliação entre a vida profissional e familiar
Portugal	<p>Duração</p> <ul style="list-style-type: none"> • A lei permite, ao pai ou à mãe, beneficiar de uma licença especial, não remunerada, para assistência a filhos por ocasião do nascimento ou da chegada ao agregado familiar de uma criança com menos de 3 anos com vista à adopção. Esta licença tem um período de 6 meses podendo ser renovada até 2 anos (até 3 anos a partir do 3º filho). • O pai ou a mãe trabalhadores têm direito a uma licença por um período de 6 meses, podendo ir até 4 anos, para assistência a deficientes e doentes crónicos durante os seus primeiros 12 anos de vida. • O pai tem direito a 15 dias de licença parental. 	<p>Subsídio</p> <ul style="list-style-type: none"> • Licença não remunerada. • O trabalhador tem direito a um subsídio atribuído pelas instituições de segurança social, que não deverá ser superior ao dobro da remuneração mínima mensal garantida mais elevada. • A proposta de lei de 11/2/99 prevê 15 dias de licença parental exclusivos para o pai subsidiados se forem gozados imediatamente a seguir à licença de paternidade/maternidade. 	<ul style="list-style-type: none"> • Os trabalhadores com 1 ou mais filhos menores de 12 anos (para filhos deficientes não existe limite de idade) têm direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível em condições a regulamentar.
Reino Unido	<ul style="list-style-type: none"> • Inexistência de licença parental; no entanto as actuais 22 semanas adicionais de licença de maternidade não remunerada são consideradas como um substituto a esta licença parental; são, no entanto, apenas atribuídas à mãe que tenha pelo menos dois anos de antiguidade no serviço. 	<ul style="list-style-type: none"> • Licença não remunerada. 	<ul style="list-style-type: none"> • Não existe o direito legal de trabalhar a tempo parcial. • Algumas empresas, geralmente do sector público, oferecem suplementos à licença de maternidade e possibilidade de interrupção na carreira (sem remuneração).
Suécia	<ul style="list-style-type: none"> • Da totalidade da licença parental (450 dias), cada progenitor tem direito a metade do tempo, que se não for gozado poderá ser transferido para o outro, à excepção de 30 dias que terão de ser gozados pelo pai (no caso de não o serem serão deduzidos no total da licença) - dado este facto, esta lei é por vezes denominada "O mês obrigatório do pai". • Até a criança completar 12 anos os pais têm direito a tirar uma licença parental temporária se o filho adoecer. 	<ul style="list-style-type: none"> • O subsídio parental é pago durante 450 dias. A mãe pode requerê-lo durante 60 dias antes da data presumida para o parto. Pode ser solicitado por cada um dos pais até a criança ter 8 anos. Este subsídio é pago a 80% da remuneração. • O subsídio parental temporário pode ser concedido durante um máximo de 690 dias por ano também remunerado a 80% da remuneração. 	<ul style="list-style-type: none"> • Os pais podem trabalhar 75% do tempo normal de trabalho até a criança completar o 1º ano de escolaridade.

Fonte: MISSOC, 1998

<http://europa.eu.int/scadplus/gui>

Table 5: "Statutory provisions assisting the reconciliation of work and family life in (Weber e Foster)

Quadro 3.4. Legislação de base mais relevante no domínio da protecção da maternidade nos países da União Europeia

País	Legislação
Alemanha	Lei de 15 de Junho de 1883 – protecção dos trabalhadores na doença(*) Código de Segurança Social (Reichsversicherungsordnung) de 19 de Julho de 1911 Lei de 24 de Janeiro de 1952 – protecção na maternidade (Mutterschutzgesetz)
Áustria	Lei de 30 de Março de 1888 Lei Geral sobre segurança social (ASVG) de 9 de Setembro (modificada) Lei Federal sobre os estabelecimentos hospitalares de 18 de Dezembro de 1956 (KAG) e Leis dos "Länder" sobre os estabelecimentos hospitalares, modificadas <i>Mother-child-pass-bonus</i> : Lei sobre compensações das despesas familiares de 24 de Outubro de 1967, modificada
Bélgica	Lei de 9 de Agosto de 1963 Lei sobre segurança social obrigatória relativa à saúde e benefícios na doença de 14 de Julho de 1994
Dinamarca	Lei de 1892 Lei de 20 de Dezembro de 1989, modificada
Espanha	Lei de 14 de Dezembro de 1942 Decreto Real Legislativo 1/94 de 20 de Junho – contem versão emendada da Lei Geral da Segurança Social Decreto Real Legislativo nº1 de 25 de Março de 1995. Lei nº42 de 30 de Dezembro sobre as medidas fiscais, administrativas e sociais.
Finlândia	Lei de 1937 Lei de 4 de Julho de 1963 sobre protecção na doença, modificada Lei de 28 de Maio de 1993 sobre protecção na maternidade
França	Lei de 5 e 30 Abril de 1930 Código da Segurança Social, Livro III Dec. de 29 de Dezembro de 1945, modificado Lei n.º 94-629 de 25 de Julho de 1994 Dec. n.º 95-1361 de 30 de Dezembro de 1995
Grécia	Lei de 1934 Lei de 14 de Junho de 1951, modificada
Países Baixos	Lei de 1913 Lei de 5 de Junho de 1913 sobre protecção na doença, revisão Lei de 24 de abril de 1997 e Lei sobre as prestações para trabalhadores independentes em caso de incapacidade
Irlanda	"National Insurance Act", 1911 Lei de 1993 sobre protecção social, modificada
Itália	Dec. Lei n.º 850 de 13 de Maio de 1929 Lei n.º 1204 de 30 de Dezembro de 1971 Lei n.º 903 de 9 de Dezembro de 1977
Luxemburgo	Lei de 31 de Julho de 1901 Livro I do código da segurança social que resulta da lei de 27 de Julho de 1992
Portugal	Lei 4/84 de Abril de 1984 Dec. Lei 154/88 de 29 de Abril de 1988
Reino Unido	Lei de 1991 Lei de 1992 sobre benefícios e contribuições sociais
Suécia	Lei de 1891 Lei Geral de 1962 sobre a protecção social, modificada Lei de Janeiro de 1974 – "Parental Insurance", modificada

(*) A bold encontra-se a 1ª legislação de base para cada país

Fonte: MISSOC, 1998

Quadro 3.5. Comparação dos benefícios em espécie relacionados com a maternidade

País	Benefícios em espécie
Alemanha	Cuidados de saúde gratuitos e de assistência de uma parteira e, eventualmente, a de um médico, durante a gravidez e após parto. A mulher deve obter um livrete de maternidade (Mutterschaftspass), no qual constam informações relativas aos restantes exames. A mulher tem ainda direito ao fornecimento de medicamentos, pensos e outros meios terapêuticos, a despesas de internamento em caso hospitalar e direito a assistência domiciliária.
Áustria	Cuidados de saúde gratuitos e de assistência de uma parteira e, eventualmente, a de um médico, durante a gravidez e após parto. A mulher tem ainda direito ao fornecimento de medicamentos, pensos e outros meios terapêuticos, a despesas de internamento em caso hospitalar e direito a assistência domiciliária. Necessidade da mulher obter uma caderneta de maternidade que funciona como o documento necessário para ter direito ao subsídio de nascimento.
Bélgica	Seguro de saúde relativamente à maternidade inclui, para além do fornecimento de medicamentos e outros meios terapêuticos, despesas de internamento e assistência e apoio no parto, o fornecimento gratuito de leite substituído do leite materno. O acolhimento das crianças de tenra idade é gratuito.
Dinamarca	As prestações em espécie compreendem, gratuitamente, 5 consultas médicas preventivas, o transporte gratuito aquando dos exames médicos e da hospitalização, a hospitalização propriamente dita, assistência médica no parto ou a intervenção da parteira em caso de parto no domicílio, o aborto e a esterilização.
Espanha	As prestações em espécie incluem o acompanhamento médico durante a gravidez, cuidados médicos durante e após o parto e em caso de consequências patológicas e a hospitalização nos centros de segurança social ou em outros centros convenccionados.
Finlândia	São gratuitos os cuidados de saúde e conselhos em centros de saúde e clínicas pré-natais.
França	Para além das prestações que são concedidas em caso de doença, existe uma comparticipação a 100% para 5 exames pré-natais e um exame pós-natal realizado nas 8 semanas a seguir ao parto, uma cinta de gravidez, 6 sessões de preparação para o parto sem dor, cuidados médicos na altura do parto (num montante fixo que inclui acompanhamento médico durante 12 dias) e acompanhamento médico da criança (12 exames até ao 24º mês).
Grécia	São pagas todas as despesas relacionadas com o nascimento e gravidez, num montante até 30 vezes o salário mínimo de um trabalhador manual não qualificado.
Irlanda	Cuidados de maternidade dispensados pelo serviço local de saúde, contudo existem diferenças que às categorias da Segurança social em que os trabalhadores estão inscritos. Deste modo, se a trabalhadora pertence à categoria I, estas prestações são concedidas gratuitamente e incluem os cuidados de maternidade e os cuidados aos lactentes que tem menos de 6 semanas, assim como uma prestação pecuniária em caso de maternidade para cada criança. Se a trabalhadora pertence à categoria II, tem direito aos cuidados de maternidade e aos cuidados aos lactentes, incluindo os fornecidos pelo médico de família durante a gravidez e os fornecidos por este à mãe e à(s) criança(s) até 6 semanas após o nascimento.
Itália	As prestações em espécie incluem cuidados médicos gerais dados no domicílio ou num dispensário, cuidados de pediatria e cuidados de obstetria e ginecologia que são fornecidos gratuitamente, quer nos dispensários e nas estruturas geridas pelo centro de saúde local, quer no próprio domicílio da segurada, onde estes cuidados são dados por obstetras convenccionados. A mulher tem ainda direito a cuidados especializados, que incluem os cuidados dentários, dados nos dispensários públicos ou convenccionados. As prestações incluem ainda a hospitalização nos estabelecimentos públicos ou subconvenccionados e os fornecimentos farmacêuticos.
Luxemburgo	Para além das prestações em espécie no caso de doença, as prestações no caso de maternidade compreendem um montante fixo, que cobre a intervenção do médico e da parteira, a estadia na maternidade ou clínica, os medicamentos e os produtos dietéticos para lactentes. Todas as consultas ao domicílio no âmbito dos cuidados pré ou pós-natais são gratuitas.
Países-Baixos	A trabalhadora segurada pelo seguro de saúde neerlandês (ziekenfondsverzekering) tem direito ao parto gratuito e ao reembolso parcial dos cuidados pós-parto (Kraamzorg) por parte da caixa de doença. Os membros da família residentes nos Países-Baixos, o cônjuge e filhas de um segurado no seguro de saúde neerlandês, têm também direito, enquanto co-seguradas, ao parto gratuito e ao reembolso parcial dos cuidados pós-parto.
Portugal	O nascimento de uma criança confere o direito a prestações em espécie que se traduzem em cuidados de saúde que abrangem os cuidados preventivos e curativos que, por sua vez, incluem as consultas de clínica geral, as consultas de especialidade e ao domicílio, os cuidados de enfermagem, os exames complementares de diagnóstico, os tratamentos especializados, os produtos farmacêuticos, a hospitalização, aparelhos terapêuticos diversos, entre outros.
Reino Unido	A prestação de cuidados médicos à mãe e à(s) criança(s), é fornecida gratuitamente pelo Serviço Nacional de Saúde.
Suécia	Existe também gratuidade dos cuidados de saúde para as mulheres grávidas, lactantes e crianças.

Fonte: MISSOC, 1998

4. ANÁLISE EMPÍRICA

A análise empírica desenvolvida no âmbito deste estudo baseou-se na aplicação de um questionário-postal junto de um painel-tipo de famílias. Apresenta-se, seguidamente, os princípios e opções metodológicas tomadas como referência.

4.1. Questionário postal como instrumento operativo

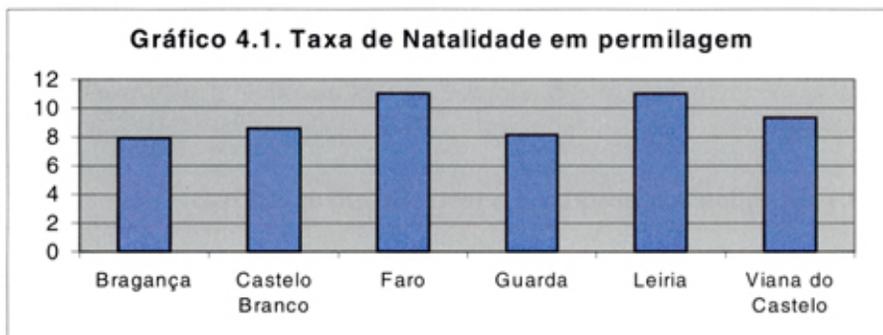
4.1.1. Constituição do painel-tipo de famílias

Partindo da divisão administrativa do Continente por Distritos e das características da Amostra, procedeu-se ao enquadramento de cada Distrito em termos de Litoral, Interior, Rural e Urbano, de acordo com a sua localização geográfica, mas fundamentalmente a partir do conhecimento que possuímos da realidade socio-cultural e económica de cada um deles. O questionário-postal foi lançado tendo por unidade de apuramento a Freguesia e com um painel tipo que incluísse população representativa da decomposição rural/urbano, interior/litoral e zonas atípicas, tendo por base aos padrões de fecundidade e envelhecimento, segundo um determinado nível etário.

Para se poder fazer comparações entre a informação que se viesse a obter e a produzida por outras fontes, fixou-se como critério para o escalão etário a população com idade compreendida entre os 15 e os 45 anos. A base para a constituição da Amostra foi a População Feminina, correspondendo, genericamente, à população feminina em idade fértil. Como se poderá constatar, após a leitura do ponto 4.1.2. – Metodologia de concepção do questionário recolheu-se informação de mulheres e homens, mas a Amostra foi definida a partir da população feminina em idade fértil.

Definidos os estratos, decidiu-se que cada um deles contaria com quatro Distritos, o que implicou ter que se abdicar da inclusão de alguns deles na amostra. A inclusão de alguns Distritos em estratos distintos, pela sua própria natureza e para se garantir uma maior fiabilidade dos resultados a obter,

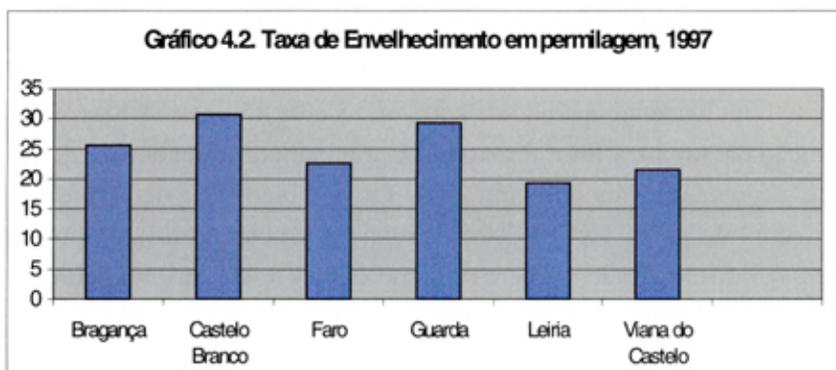
fez com que alguns Distritos não tivessem sido seleccionados: casos de Castelo Branco, Évora, Faro, Guarda, Leiria e Viana do Castelo. Nesses Distritos a Natalidade teve o seguinte comportamento em 1997⁵⁰:



Fonte: Cálculos próprios com base em INE , Estatísticas Demográficas, 1997

Como se constata, Faro e Leiria apresentam uma taxa de Natalidade superior à taxa média dos Distritos, sendo a dos restantes inferior.

Em termos de taxas de Envelhecimento, Viana do Castelo, Leiria e Faro apresentam taxas de envelhecimento inferiores à média das Taxas Distritais.



Fonte: Cálculos próprios com base em INE , Estatísticas Demográficas, 1997

50 Para informação demográfica mais discriminada consultar Anexo 4. - Mapa I. Taxa de Envelhecimento e Mapa II - Taxa de Natalidade.

Com idades compreendidas entre os 15 e os 45 anos mas fora da amostra ficaram os seguintes valores relativos às mulheres residentes nos Distritos:

Quadro 4.1. Mulheres com idade entre os 15 e os 45 anos

Idade	Bragança	Castelo Branco	Évora	Faro	Guarda	Leiria	Viana do Castelo
15-24	11920	13740	11770	24270	13100	32540	20670
25-34	9510	13160	11030	23420	11770	32330	18990
35-44	8770	12620	10740	23740	10860	30010	16900
Total	30200	39520	33540	71430	35730	94880	56560

Fonte: Cálculos próprios com base em INE, Estatísticas Demográficas, 1997

A Amostra incluiu a seguinte população feminina, com idades compreendidas entre 15 e 45 Anos:

Quadro 4.2. População feminina, com idades compreendidas entre os 15 e 45 anos

Idade	Aveiro	Beja	Braga	Coimbra	Lisboa	Portalegre	Porto	Santarém	Setúbal	Vila Real	Viseu
15-24	54200	11030	141830	30850	162480	8280	135200	30660	57630	20190	33560
25-34	56390	10030	138770	31360	149250	8100	146690	30730	52760	16800	28610
35-44	50060	9480	111360	29140	152510	7790	131080	28780	55500	14080	24620
Total	160650	30540	391960	91350	464240	24170	412970	90170	165890	51070	86790

Fonte: INE, Estatísticas Demográficas, 1997

Procedeu-se seguidamente ao cálculo da população excluída da Amostra, da incluída e do total da população do Continente, nas condições já anteriormente indicadas. Por esta via pode-se constatar a representatividade da Amostra, muito embora não tenha sido possível fazer um estudo com representatividade nacional, por razões de tempo e orçamento. Houve contudo a preocupação de, com as limitações conhecidas, chegarmos a uma representatividade o mais próxima possível do todo do Continente. (Posteriormente, serão desenvolvidos comentários mais aprofundados sobre esta questão). De momento, proceder-se-á a uma identificação e caracterização da Amostra e à descrição dos princípios que nortearam as opções tomadas.

Globalmente, a caracterização da Amostra relativamente ao Continente é a seguinte:

Quadro 4.3. População feminina com idades compreendidas entre os 15 e os 45 anos

Idade	Exclusão	Amostra	Continente
15-24	128 010	685 910	813 920
25-34	120 210	669 490	789 700
35-44	113 640	614 400	728 040
Total	361 860	1 969 800	2 331 660

Fonte: Cálculos próprios com base em INE , Estatísticas Demográficas, 1997

Em termos estruturais, relativamente ao Continente ficamos com a seguinte representação na Amostra:

Quadro 4.4. Representatividade da amostra

Idade	Exclusão	Amostra
15-24	15,73	84,27
25-34	15,22	84,78
35-44	15,61	84,39
Total	15,52	84,48

Fonte: Cálculos próprios com base em INE Estatísticas Demográficas, 1997

Estão, assim, identificadas as bases caracterizadoras do painel-tipo que servirá como fonte de informação para esta componente do trabalho. Procurou-se garantir a qualidade da informação que veio a ser obtida, instituindo mecanismos de controle e de validação e estando atento às dificuldades que seguramente se encontrarão no terreno, procurando superá-las.

De acordo com os termos de referência do contrato lançámos quatrocentos e quarenta questionários⁵¹, via postal, distribuídos em freguesias do Litoral, Interior, Rural e Urbanas. Optou-se, por trabalhar a informação referente às últimas Eleições Autárquicas, 1997, como fonte para determinação do número de inquiridos por Distrito e selecção aleatória das Freguesias.

A informação global referente à distribuição de Eleitores por Distrito e do número de Freguesias por Distrito conduziu-nos à elaboração do Quadro seguinte:

Quadro 4.5. Distritos, Eleitores Inscritos e N.º de Freguesias

Distritos	Inscritos	N.º de Freguesias
010000AVEIRO	575 346	208
020000BEJA	151 278	98
030000BRAGA	660 216	512
040000BRAGANÇA	156 574	298
050000CASTELO BRANCO	204 360	
060000COIMBRA	388 436	208
070000ÉVORA	151 724	
080000FARO	318 392	
090000GUARDA	179 357	
100000LEIRIA	381 448	
110000LISBOA	1 910 343	222
120000PORTALEGRE	116 290	86
130000PORTO	1 444 369	385
140000SANTARÉM	400 298	191
150000SETÚBAL	657 084	82
160000VIANA DO CASTELO	230 434	
170000VILA REAL	228 030	266
180000VISEU	362 812	372

Fonte: STAPE

51 Embora estivesse previsto o envio de quatrocentos questionários, acabámos por enviar mais, em resultado das insistências que fizemos junto das Juntas de Freguesia, que acabou por se traduzir na obtenção de mais endereços.

Decidimos, tal como atrás se referiu, seleccionar quatro Distritos por cada um dos estratos considerados, de acordo com o nosso conhecimento pessoal da tipologia dos Distritos, chegando à seguinte triagem:

Quadro 4.6. Eleições Autárquicas 1997
N.º de Eleitores Inscritos nos Distritos Seleccionados

	Litoral	Interior	Rural	Urbano
010000AVEIRO	575 346			575 346
020000BEJA			151 278	
030000BRAÇA	660 216			
040000BRAGANÇA		156 574		
050000CASTELO BRANCO				
060000COIMBRA	388 436			
070000ÉVORA				
080000FARO				
090000GUARDA				
100000LEIRIA				
110000LISBOA	1 910 343			1 910 343
120000PORTALEGRE		116 290	116 290	
130000PORTO				1 444 369
140000SANTARÉM			400 298	
150000SETÚBAL				657 084
160000VIANA DO CASTELO				
170000VILA REAL		228 030	228 030	
180000VISEU		362 812		
Total	3 534 341	863 706	895 896	4 587 142

Fonte: STAPE

Como Distritos de Litoral seleccionámos Aveiro, Braga, Coimbra e Lisboa, para o Interior Bragança, Portalegre, Vila Real e Viseu, como Rurais escolhemos Beja, Portalegre, Santarém e Vila Real e como Urbanos a nossa opção recaiu sobre Aveiro, Lisboa, Porto e Setúbal. Tivemos a preocupação de seleccionar Distritos incluídos em mais que um estrato para garantir uma informação de maior qualidade.

Procedemos, seguidamente, à distribuição do número de inquéritos por estrato, assegurando a proporcionalidade do número de inquéritos para com o

número de eleitores inscritos. Os resultados a que fomos conduzidos são os apresentados no Quadro seguinte:

Quadro 4.7. N.º de Inquéritos por Região

	Litoral	Interior	Rural	Urbano
010000AVEIRO	23			23
020000BEJA			6	
030000BRAGA	27			
040000BRAGANÇA		6		
060000COIMBRA	16			
110000LISBOA	77			77
120000PORTALEGRE		5	5	
130000PORTO				58
140000SANTARÉM			16	
150000SETÚBAL				27
170000VILA REAL		9	9	
180000VISEU		15		
Total	143	35	36	186

Fonte: Cálculos próprios

Para obtenção de endereços para envio do questionário foram contactadas Juntas de Freguesia, seleccionadas aleatoriamente em cada Distrito, de acordo com três selecções. Todas as Freguesias seleccionadas foram contactadas e optámos por três selecções aleatórias, em vez de uma só, para garantirmos uma maior taxa de sucesso na recolha da informação solicitada. Decidimos, ainda, repartir o número de inquéritos, em cada Distrito, por múltiplos de 10, para definirmos o número de freguesias a contactar. Não se justificava que fosse remetido um inquérito por freguesia e para facilitar e operacionalizar o trabalho seguimos esta via. Também, quando a Freguesia seleccionada tinha menos de 1000 eleitores, repetiu-se a extracção aleatória, por não se justificar, para os nossos objectivos, a recolha de dados nesse tipo de freguesias bem como, por outro lado, por ser mais difícil encontrar dez famílias, nas freguesias com um número reduzido de eleitores. Sugerimos que nos fossem remetidos endereços de eleitoras casadas entre os 15 e os 45 anos.

Em cada Distrito procedemos à numeração de cada Freguesia, a partir de 1, correspondendo a extracção aleatória das freguesias à extracção aleatória de um número compreendido entre 1 e o número de Freguesias por Distrito. Em caso de necessidade, de acordo com as indicações já apresentadas, repetiu-se a extracção aleatória de uma nova Freguesia.

Em pleno lançamento do Questionário fomos confrontados com a publicação da Lei n.º 13/99 de 22 de Março, que estabelece o novo regime jurídico do recenseamento eleitoral, que interferiu com o nosso trabalho de campo e com a metodologia que tínhamos delineado. Várias Juntas de Freguesia responderam que não nos podiam prestar informação de endereços de Eleitores, porque a Lei referida remetia para um organismo específico, com capacidade para prestar essas informações. De facto, nos termos da referida Lei, no Artigo 17.º - Informação para fins estatísticos ou de investigação, "é permitida a divulgação de dados para fins estatísticos e de investigação de relevante interesse público, mediante a autorização do responsável da BDRE (Banco de Dados de Recenseamento Eleitoral), desde que não possam ser identificadas ou identificáveis as pessoas a que os dados respeitem."⁵², só o responsável da BDRE estava legalmente autorizado a prestar-nos a informação, para nós indispensável para o lançamento do questionário-postal. Fomos alargando o leque das freguesias contactadas, procurando respeitar as condições e as proporcionalidades fixadas e a nossa solicitação passou a ser no sentido de obtermos endereços, sem referência nominativa.

No primeiro contacto obtivemos de imediato informação completa nos Distritos de Aveiro, Beja, Bragança, Portalegre e Setúbal e quase completa, faltando uma freguesia, nos Distritos de Coimbra, Porto, Santarém, Viseu e Vila Real. O Distrito em que tivemos mais dificuldade foi o de Lisboa, com inúmeros Presidentes de Juntas de Freguesia a remeter-nos para o responsável da BDRE. Contudo, depois de várias insistências e alargando o número de freguesias contactadas, acabámos por concluir esta tarefa.

52 Em Anexo 4, apresentamos o conteúdo da Lei citada.

4.1.2. Concepção e estrutura do questionário

A estrutura do questionário (vide Anexo 7 - Guião do questionário) aplicado ao painel-tipo de famílias desenvolve-se com base em cinco áreas temáticas por forma a caracterizar os inquiridos e as suas estruturas familiares.

Estrutura do questionário-postal

- O questionário divide-se em **cinco** grandes áreas:
 - I. Caracterização pessoal de quem responde ao questionário e da mulher/marido
 - II. Informação sobre o agregado familiar
 - III. Situação profissional
(Apenas para o homem):
 - IV. Expectativas sobre a família
 - V. Percepção sobre a aceitação por parte da entidade empregadora do prolongamento da licença de paternidade

Este inquérito reveste-se de um conjunto de condicionantes de acordo com os objectivos que nos propúnhamos alcançar. Desta forma, e tendo em conta as características de um inquérito-postal, a variável dimensão reveste-se de uma grande importância, bem como o tipo de questões que se pretendem colocar.

Assim sendo, não se pode descurar que um questionário cuja aplicação é tão abrangente, quer em termos dos inquiridos que contempla, quer do âmbito geográfico pré-definido, deve ser conciso, directo e o mais breve possível.

Privilegiou-se, em todo o questionário, um tipo de respostas pré-codificadas, ou seja, respostas fechadas, no sentido de facilitar o seu preenchimento (e posterior análise), sendo este um aspecto muito relevante quando se pretende uma elevada taxa de respostas. Não obstante, algumas das questões colocadas são questões de opinião, no sentido de recolher sensibilidades e opções pessoais.

A variável dimensão pode, de igual forma, ser determinante para o sucesso do questionário e para o número de respostas obtidas, uma vez que um grande número de questões e de páginas por questionário se torna cansativo e desmotiva o potencial inquirido a responder.

Os constrangimentos de ordem financeira e temporal (no que concerne ao tempo útil para envio dos questionários, obtenção das respostas e todo o tratamento posterior necessário), constituíram de igual forma uma limitação em termos de ambições metodológicas, procurando otimizar recursos e rentabilizar esforços.

Estes factores jogaram assim no sentido da opção por um inquérito curto, directo, no qual se desse especial relevo a questões que permitissem caracterizar o agregado familiar, quer em termos de dimensão quer da sua situação face ao emprego, não descurando todavia as expectativas que os pais têm acerca da sua família, introduzindo questões específicas sobre a problemática em causa e procurando ainda captar a percepção dos mesmos no que respeita à posição da entidade empregadora face a esta possível medida de alargamento da licença de paternidade, até à sua igualização à licença de maternidade.

Numa primeira parte do inquérito é pedido a um dos membros do casal que responda acerca da sua situação pessoal, fazendo de igual forma uma caracterização

do(a) seu(sua) parceiro(a). Numa segunda parte, e dado o enfoque do estudo em questão, procurou-se que as respostas em termos de expectativas e sensibilidades fossem apenas dadas pelos homens (pais ou não pais) por forma a perceber a sua predisposição para uma medida deste tipo, averiguando as razões apontadas no sentido do não alargamento da licença concedida aos pais e analisando estas respostas à luz do mercado de trabalho e da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, nomeadamente na área da conciliação entre vida familiar e profissional.

O facto de parte do questionário se destinar exclusivamente ao elemento do sexo masculino do casal inquirido, deve-se, em parte, a uma tentativa de nos apercebermos da opinião dos homens acerca desta medida que influi directamente na sua vida profissional, familiar e na relação que estabelecem com os filhos aquando do seu nascimento e em termos do seu crescimento e educação.

Dado o âmbito geográfico da aplicação deste inquérito, e tratando-se de um conjunto de freguesias rurais e urbanas, do litoral e do interior, privilegiou-se o recurso a uma linguagem simples e concisa, por forma a ser acessível a todos os inquiridos, independentemente do seu grau de instrução.

A estrutura das questões colocadas não foi arbitrária. Por imposição do tipo de análise que foi inicialmente definido, nomeadamente por forma a garantir a comparabilidade dos resultados do questionário com as estatísticas já existentes, foram utilizados diversos instrumentos de notação, nomeadamente, do Inquérito ao Emprego e do Inquérito à Fecundidade e à Família, recorrendo ainda às categorias de rendimentos definidas no Inquérito aos Orçamentos Familiares.

4.1.3. Metodologia de análise

O questionário postal foi enviado para 440 mulheres "casadas" dos 15 aos 49 anos de idade. A data limite considerada para a recepção das respostas aos questionários, para posterior tratamento, foi o dia 9 de Julho de 1999. Até essa data foram recebidos 128 questionários, dos quais 1 veio a ser anulado por preenchimento inadequado. No entanto, foram recebidos mais 3 questionários em data posterior à estipulada com limite para a sua recepção (já não considerados para análise). Da totalidade dos 440 questionários enviados, 5 foram devolvidos por motivos de incorrecção de morada. A taxa de resposta (em tempo útil) situa-se então nos 29,1% (128 questionários face a 440), taxa esta considerada bastante boa para um questionário postal, que se apresentava com um número relativamente elevado de questões para o inquirido responder por si próprio e pelo cônjuge. Importa, ainda, referir que não houve lugar a qualquer insistência no sentido da obtenção de respostas.

Das 127 respostas em análise, 123 (96,9%) questionários foram preenchidos por mulheres e apenas 4 (3,1%) por homens. Esta disparidade dever-se-á, entre outros motivos, ao facto de a carta ter sido endereçada à mulher, de acordo com as opções metodológicas do estudo.

Antes de se fazer uma caracterização mais pormenorizada da informação recolhida através do questionário, há que destacar um aspecto fundamental que se prende com o tratamento das questões não respondidas, quer aquelas que o inquirido teria de responder (as não respostas), quer aquelas que, devido a instruções de "salto" presentes no questionário (consideradas *missings* do sistema), não lhes eram efectivamente dirigidas.

Na primeira e terceira partes do questionário, respectivamente, na "Caracterização pessoal de quem responde ao questionário e da mulher/marido" e na "Situação profissional", foi solicitado ao(à) inquirido(a) o preenchimento de uma coluna correspondente a si próprio(a) e uma outra correspondente ao cônjuge/companheiro(a). Foi neste grupo de questões que se verificaram maiores problemas ao nível da resposta no que concerne à informação sobre

o cônjuge. A pessoa inquirida respondeu, na grande maioria dos casos, à coluna respeitante a si própria, não respondendo porém às questões relativas ao(à) cônjuge/companheiro(a). Pelo facto da maioria dos/as inquiridos/as serem mulheres, a coluna respeitante aos homens, na primeira e terceira parte do questionário foi, portanto, em muitos casos, deixada por preencher, considerando-se pois estas questões como "não resposta". Deste modo, a análise estatística respeitante aos homens encontrava-se de algum modo "enviezada" pelo elevado número de não respostas. De forma a ultrapassar este obstáculo, consideraram-se as "não respostas" como *user missings*, que não se sobrepueram assim aos *missings* do sistema (que constituem questões às quais o(a) inquirido(a) não teria que responder dadas as instruções de "salto"). É sempre possível, pela análise dos quadros em anexo, verificar a dimensão das não respostas. Contudo, por uma questão de rigor estatístico, a análise das respostas a estas questões será feita com base num total de respostas que exclui a não resposta.

Há ainda a referir que a opção tomada no tratamento das questões às quais a pessoa que preenche o questionário teria de responder quer por si, quer pelo(a) cônjuge/companheiro(a), não foi a de fazer uma análise comparativa da situação do(a) próprio(a) e do(a) respectivo(a) cônjuge/companheiro(a), mas antes estabelecer uma comparação das respostas por sexo, independentemente da fonte de informação, considerando-se conjuntamente os homens que preenchem o questionário (4) e os homens companheiros ou cônjuges das mulheres que preenchem o questionário (123). O mesmo se aplica às mulheres, dado que se considerou conjuntamente as mulheres que preencheram o questionário (123) e as companheiras/cônjuges dos homens que preencheram o questionário.

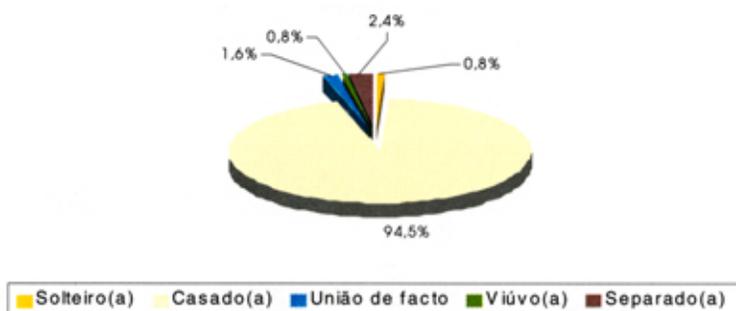
4.2. Caracterização da população inquirida

Após a nota metodológica sobre o tratamento do questionário, passar-se-á à caracterização da população inquirida (123 mulheres e 4 homens), começando pela sua caracterização pessoal, seguindo-se a informação sobre o agregado doméstico e a situação na profissão. Por último, será analisada a informação do questionário respeitante às expectativas sobre a família, informação esta que resulta da quarta parte do questionário, procurando-se obter ainda informação acerca da aceitação da entidade empregadora ao prolongamento da licença de paternidade numa quinta e última parte do questionário-postal, sendo estas duas partes apenas preenchidas pelo homem.

4.2.1. Caracterização pessoal de quem preenche o questionário e da mulher/marido

Relativamente ao estado civil das pessoas inquiridas, a grande maioria (94,5%) é casada, o que se deve ao facto do questionário ter sido endereçado exclusivamente a mulheres casadas. Dado que a informação fornecida pelas Juntas de Freguesia, quanto aos endereços das potenciais inquiridas, se reporta aos cadernos eleitorais de 1997, é natural terem-se encontrado algumas situações de transição (viuvez e divórcio/separação). Acrescenta-se ainda que algumas Juntas de Freguesia não tinham acesso à informação sobre o estado civil dos moradores, o que justifica que dois inquiridos vivam em união de facto e um seja solteiro.

Gráfico 4.3. Estado civil



Fonte: Questionário postal

O questionário permite conhecer a estrutura etária da totalidade de população inquirida (quer do próprio, que preenche o questionário, quer do respectivo companheiro/cônjuge). Deste modo a maioria das mulheres tem entre 30 e 34 anos (26,8%), acontecendo o mesmo para a população masculina - da totalidade dos 53 homens, 27 (21,3%) têm entre 30 e 34 anos. É reduzido o número de homens e mulheres no escalão etário mais baixo e no mais elevado, apresentando-se a distribuição da idade das mulheres e dos homens como uma distribuição normal

Quadro 4.8. Distribuição da população inquirida por grupo etário, segundo o sexo

Grupo etário	Mulheres		Homens	
	V.A	%	V.A	%
20-24	9	7,1	-	-
25-29	32	25,2	9	17,0
30-34	34	26,8	27	50,9
35-39	23	18,1	3	5,7
40-44	25	19,7	5	9,4
45-49	4	3,1	7	13,2
50-54	-	-	2	3,8
Total	127	100,0	53	100,0

Fonte: Questionário postal

Quanto ao nível de instrução, embora se possam constatar algumas diferenças curiosas entre homens e mulheres, não poderá ser esquecido que, também aqui, a informação não se reporta ao mesmo número de inquiridas e inquiridos. Ou seja, a informação respeitante ao nível de instrução tem por base 125 mulheres e apenas 55 homens. A grande maioria das mulheres, 72,8%, tem um nível de instrução igual ou inferior ao 12º ano, encontrando-se 79,9% dos homens nesta situação. Destaca-se que 29,6% das mulheres possui o 11º ou 12º ano de escolaridade, apresentando-se esta categoria como o valor modal para o nível de instrução feminino. Na análise da distribuição do nível de instrução masculino, verifica-se que grande parte dos

homens (29,1%) possui o 2º ciclo. Um outro valor com algum significado refere-se aos homens que possuem o 11º ou 12º ano de escolaridade (23,6%). Destaca-se ainda que 13 (10,2%) mulheres inquiridas possuem uma licenciatura, encontrando-se 4 inquiridos (3,1%) nesta mesma situação.

Não se encontrou nenhum caso em que o(a) inquirido(a) não soubesse ler nem escrever, sendo também insignificante o número de inquiridos(as) que sabe ler e escrever sem possuir qualquer diploma.

Quadro 4.9. Nível de instrução por sexo

Nível de instrução	Mulheres		Homens	
	V.A	%	V.A	%
Ler/escrever sem diploma	1	0,8	1	1,8
1º ciclo	18	14,4	7	12,7
2º ciclo	17	13,6	16	29,1
3º ciclo	18	14,4	7	12,7
10º ou 12º	37	29,6	13	23,6
Técnico-profissional	9	7,2	3	5,5
Politécnico	11	8,8	3	5,5
Licenciatura	13	10,4	4	7,3
Pós-graduação	1	0,8	1	1,8
Total	125	100,0	55	100,0

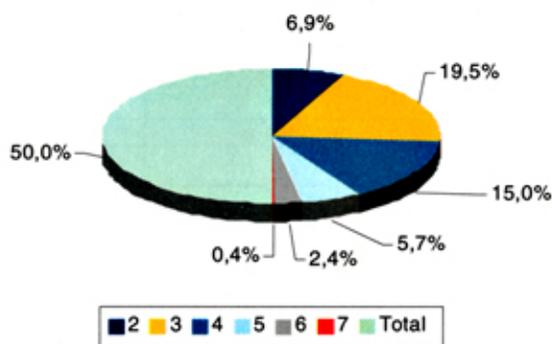
Fonte: Questionário postal

Importa fazer notar que este mais elevado nível de escolaridade das mulheres poder-se-á dever à disparidade já referida entre o número total de inquiridas e inquiridos em análise. Um outro resultado, talvez inverso, poderia ter sido obtido se fosse possível comparar o nível de escolaridade das mulheres com o do respectivo cônjuge ou companheiro, análise esta que não foi efectuada face ao reduzido número de inquiridas que respondeu a esta questão em relação ao seu cônjuge ou companheiro.

4.2.2. Informação sobre o agregado familiar

No que respeita à dimensão do agregado familiar, num total de 123 respostas válidas a esta questão, verifica-se que grande parte dos(as) inquiridos(as), 37,8%, vive num agregado com 3 pessoas. Em 30,1% dos casos, o agregado doméstico é composto por 4 pessoas e, em relação a 13,4% dos(as) inquiridos(as), o agregado familiar é constituído por duas pessoas. Pouca relevância assumem os agregados com mais de 5 pessoas.

Gráfico 4.4. Dimensão do agregado familiar



Fonte: Questionário postal

Entre a totalidade dos(as) 127 inquiridos(as), 121 (95,3%) vive num agregado familiar com cônjuge ou companheiro, percentagem que se apresenta elevada dado o facto de se ter restringido a amostra a mulheres casadas. Cerca de 86,6% dos(as) inquiridos(as) têm filhos, sendo que grande parte tem apenas um filho (43,3), havendo 35,4% de inquiridos(as) com 2 filhos. É insignificante a percentagem de pessoas que tem outras crianças a cargo (2,4%). Cerca de 8,7% vive numa família alargada, tendo no agregado familiar pais, mãe, sogras, sogros. Cerca de 2,4% dos(as) inquiridos(as) tem, por outro lado, outros parentes adultos no agregado familiar. Contudo, não foi encontrado nenhum caso de agregados em que residam outros adultos sem laços de parentesco com a pessoa inquirida.

Quadro 4.10. Composição do agregado familiar

	V.A	%
Companheiro/Cônjuge	121	95,3
Filhos	110	86,6
1	55	43,3
2	45	35,4
3	7	5,5
4	3	2,4
Outras crianças a cargo	3	2,4
1	2	1,6
2	1	0,8
Pai/mãe/sogra/sogro	11	8,7
1	10	7,9
2	1	0,8
Outros parentes adultos	3	2,4
1	2	1,6
2	-	-
3	1	0,8
Outros adultos sem laço de parentesco	-	-
Total	127	100,0

Fonte: Inquérito postal

Relativamente à idade dos filhos, foi perguntada a idade do filho mais novo e a do mais velho, sendo que quando o inquirido tem apenas um filho a idade deste foi contabilizada na idade do filho mais novo. Sendo assim, justifica-se que 108 inquiridos(as), do total de 110 que têm filhos, tenham indicado a idade do filho mais novo. Da totalidade dos(as) inquiridos(as) que responderam a esta questão, em 37% dos casos a idade do filho mais novo (ou único filho) situa-se entre 1 e 3 anos de idade. No quadro anterior (Composição do agregado familiar) verifica-se que 55 pessoas inquiridas têm mais do que 1 filho, mas só 54 pessoas indicaram qual a idade do filho mais velho, sendo que para a maior parte (18 inquiridos(as)) o filho mais velho tem entre 13 e 18 anos).

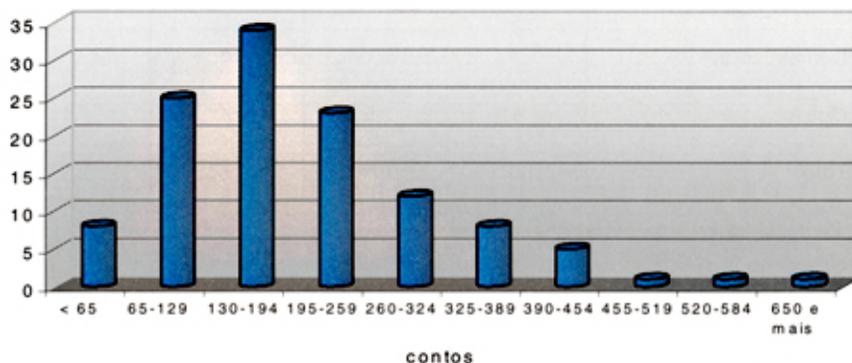
Quadro 4.11. Idade do filho mais novo e idade do filho mais velho

	Idade do filho mais novo		Idade do filho mais velho	
	V.A	%	V.A	%
Inferior a 1 ano	6	5,6%	-	
1-3 anos	40	37,0%	1	1,9%
4-5 anos	14	13,0%	8	14,8%
6-12 anos	24	22,2%	13	24,1%
13-18 anos	19	17,6%	18	33,3%
Superior a 18 anos	5	4,6%	14	25,9%
Total	108	100,0%	54	100,0%

Fonte: Questionário postal

Por último, quanto ao rendimento mensal do agregado, dos(as) 118 inquiridos(as) que responderam a esta questão, em 69,5% dos casos o rendimento do agregado situa-se entre 65 e 259 contos. É no intervalo de rendimento entre os 130 e 194 contos mensais que se concentra a parte mais significativa (28,8%) dos agregados. Fazendo uma referência à composição do agregado familiar, verifica-se que a maior parte das pessoas inquiridas vive em agregados compostos por 3 a 4 pessoas, pelo que se pode considerar que os agregados em análise não possuem rendimentos per capita elevados.

Gráfico 4.5. Distribuição dos(as) inquiridos(as) pelo nível de rendimento mensal do agregado familiar



Fonte: Questionário postal

Pela análise do gráfico 4.5., constata-se mais facilmente uma concentração nos níveis de rendimento mais baixos, tornando-se insignificante o número de pessoas inquiridas cujo rendimento do agregado é superior a 325 contos mensais.

4.2.3. Situação Profissional

No terceiro momento do questionário, procurou-se obter um retrato da situação profissional dos(as) inquiridos(as) e paralelamente, acompanhar longitudinalmente os seus últimos percursos.

A análise das respostas à questão condição perante o trabalho revela-nos uma população, *grosso modo*, em situação de emprego - 78% e 91% de mulheres e homens, respectivamente. Entre as mulheres, o volume de desemprego é elevado, correspondendo a um valor próximo de 14%; por outro lado, cerca de 6% das mulheres inquiridas são domésticas.

Quadro 4.12. Condição perante o trabalho, segundo o sexo

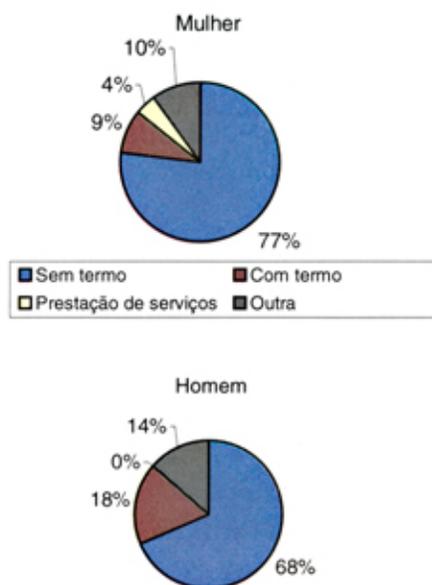
Situação Profissional	Mulher		Homem	
	V.A	%	V.A	%
Empregado(a)	95	77,9	51	91,1
Desempregado(a)	17	13,9	1	1,8
Doméstico(a)	7	5,7	4	0
Outra	3	2,5	56	7,1
Total	122	100	112	100

Fonte: Questionário Postal

Do conjunto da população empregada, responderam à questão que reporta à situação na profissão 97 mulheres e 56 homens. Destes, mais de 80% das respostas apontam para o trabalho por conta do outrem - valor que assume 88.7% no caso feminino e 83.9% no masculino.

No conjunto da população inquirida constituída por 91 mulheres e 51 homens, o volume de trabalhadores com contratos sem termo atinge um valor mais elevado para as mulheres (76.9%), no entanto, cerca de 69% dos homens também declararam esta modalidade relativamente ao tipo de contrato.

Gráfico 4.6. Tipo de contrato, segundo o sexo

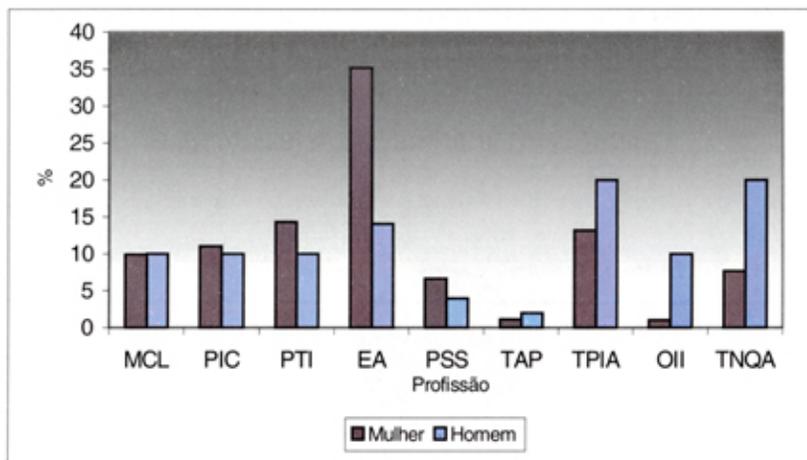


Fonte: Questionário Postal

A moda⁵³ das respostas sobre a profissão situa-se em "Empregado Administrativo" e "Trabalhador da Produção Industrial e Artesão", respectivamente, para mulheres e homens.

53 Portanto, o valor que mais observações apresenta no conjunto dos dados.

Gráfico 4.7. Profissão, segundo o sexo⁵⁴



Fonte: Questionário Postal

De facto, das 91 mulheres inquiridas, cerca de 35% ocupam um posto de trabalho enquanto "Empregado Administrativo" e 20% dos homens desempenham funções como "Trabalhador da Produção Industrial e Artesão". Para as mulheres, imediatamente a seguir surgem profissões como "Profissão Técnica Intermédia" (14.3%) e "Trabalhador da Produção Industrial e Artesão" (13.2%) enquanto que "Trabalhadores não Qualificados da Agricultura, Indústria, Comércio e Serviços" e "Empregado Administrativo" representam 20% e 14% das respostas masculinas - numa base total de 50 homens inquiridos.

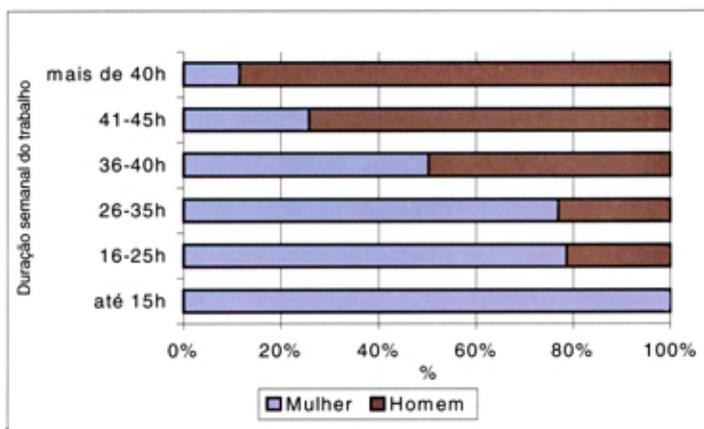
Reflectindo a realidade do mercado de trabalho nacional, o trabalho a tempo completo domina as respostas das 98 mulheres e 54 homens inquiridos rela-

54 Legenda: MCL - Membro de Corpo Legislativo, Quadro Dirigente da Função Pública, Director e Dirigente de Empresa; PIC - Profissão Intelectual e Científica; PTI - Profissão Técnica Intermédia; EA - Empregado Administrativo; PSS - Pessoal dos Serviços de Segurança, Serviços Pessoais e Domésticos e Trabalhador Similar; TAP - Trabalhador da Agricultura e Pesca; TPIA - Trabalhador da Produção Industrial e Artesão; OII - Operador de Instalações Industriais, Máquinas Fixas, Condutor e Montador; TNQA - Trabalhador Não Qualificado da Agricultura, Indústria, Comércio e Serviços; FA - Forças Armadas.

tivamente ao tipo de duração do trabalho - 92.9% e 96.3% das respostas das mulheres e homens são neste sentido. Apesar do número de inquiridos(as) com trabalho a tempo parcial ser reduzido, sai reforçado o entendimento de que o trabalho a tempo parcial é mais frequente entre as mulheres.

Numa análise comparativa dos resultados - obtidos a partir das 91 respostas femininas e 47 masculinas - relativos ao tempo semanal despendido no trabalho (duração semanal do trabalho), os homens apresentam níveis de resposta mais elevados à medida que a duração do horário semanal vai aumentando, ultrapassando o volume de respostas femininas, a partir da classe 36 - 40 horas semanais. No entanto, a *moda estatística* das respostas aponta para o horário 36 - 40 horas semanais, para ambos os sexos.⁵⁵

Gráfico 4.8. Duração semanal do trabalho, segundo o sexo



Fonte: Questionário Postal

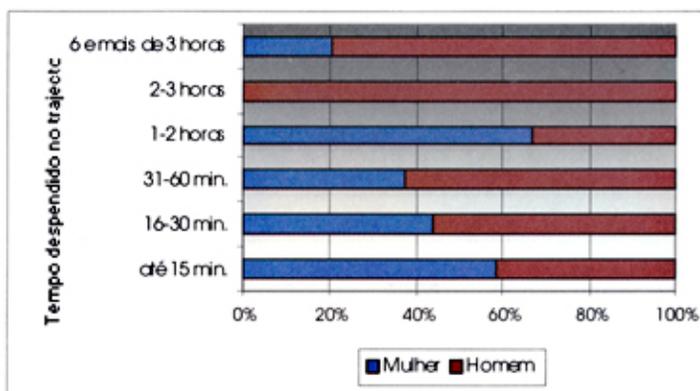
A maioria da população inquirida relativamente ao local de actividade - 90 mulheres e 49 homens - desenvolve as actividades relativas ao trabalho no espaço físico da empresa. Este valor é particularmente expressivo no caso das mulheres, representando 69% das respostas; no entanto, a empresa enquanto local de actividade é apontada em 51% das respostas dos homens.

⁵⁵ O resultado obtido evidencia maior frequência de resposta no escalão 36-40h, reflexo da legislação relativa à duração semanal do trabalho, actualmente em vigor, e que indica claramente as 40h semanais como tecto máximo de tempo de trabalho semanal.

Curiosamente, a inexistência de um local fixo de actividade é mais significativa para os homens (24.5%), representando somente 3.3% das respostas femininas - indiciando algumas das interpretações anteriormente descritas, em relação à natureza do trabalho e à forma como o mercado de trabalho cria disparidades baseadas no género.

Apesar de grande parte dos(as) inquiridos(as) trabalhar na empresa, a análise da duração do trajecto casa/trabalho/casa, aponta para uma proximidade entre o local de trabalho e o lar. De facto, 60.8% das 97 mulheres inquiridas indicaram despende 15 minutos neste trajecto, sendo que dos 51 homens inquiridos, 43.1% das suas respostas reforçam esta ideia.

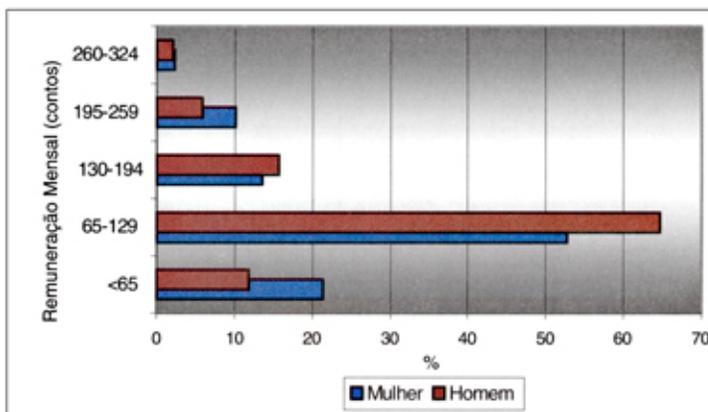
Gráfico 4.9. Duração do trajecto casa/trabalho/casa, segundo o sexo



Fonte: Questionário Postal

Como uma das características essenciais da caracterização da população inquirida surge a remuneração mensal. A *moda estatística* da distribuição incide sobre a classe das remunerações 65-129 contos, independentemente do sexo. Note-se porém que 21.3% das 89 mulheres inquiridas - e apenas 11.8% dos 51 homens - são remuneradas por um valor abaixo dos 65 contos mensais. Em suma, o cenário de uma população com remunerações mensais médias-baixas toma contornos mais sólidos.

Gráfico 4.10. Remuneração Mensal, segundo o sexo



Fonte: Questionário Postal

Relativamente à "fidelidade" à empresa, 67% dos 52 homens inquiridos já trabalharam para diferentes entidades, enquanto que 52% das 96 mulheres inquiridas trabalhou sempre para a mesma entidade. As principais razões para deixar o anterior emprego prendem-se com questões relativas à organização da empresa, encontrando-se raras vezes associada às problemáticas da família.

Quando a análise reporta ao exercício de mais actividades, a grande maioria dos(as) inquiridos(as) respondeu concentrar-se numa única actividade - cerca de 94% no caso das mulheres e 89% no dos homens. Reforçando os níveis baixos das remunerações do trabalho, a principal razão para procurar uma segunda actividade é "ganhar mais".

Quadro 4.13. Exerce mais alguma actividade para além da actividade principal?

Exerce mais actividades	Mulher		Homem	
	V.A	%	V.A	%
Sim	6	6,2	6	11,3
Não	90	93,8	47	88,7
Total	96	100	53	100

Fonte: Questionário Postal

Independentemente de no momento de resposta ao questionário não estarem empregados, surgem indícios de emprego ou actividade ocasional entre os inquiridos. Entre as 17 mulheres e 2 homens inquiridos, as razões que impediram à situação de desemprego (razão por que deixou o último emprego), situam-se na esfera organizacional da empresa (“fim de contrato”, “falência da empresa”, “demissão”, etc.), sendo reduzido o número de inquiridos(as) que justifica a perda do posto de trabalho com base em razões familiares. Todavia, “cuidar de crianças”, sendo a única referência a questões conexas ao lar, surge exclusivamente associada ao desemprego feminino.

Quadro 4.14. Qual foi a principal razão por que deixou o último emprego ?

Razão porque deixou o último emprego	Mulher	Homem
	V.A	V.A
Despedimento colectivo	2	
Falência da empresa	1	
Fim do contrato	5	1
Rescisão por mútuo acordo	2	
Demissão	1	
Cuidar de crianças	4	
Mudança de residência	1	1
Doença	1	
Total	17	2

Fonte: Questionário Postal

4.2.4. Expectativas sobre a família

Na quarta parte do questionário postal procurámos ter uma percepção sobre as expectativas das pessoas inquiridas sobre a família, tendo sido estas questões dirigidas apenas ao homem. Nestas questões, os *missings* do sistema apresentados nos quadros em anexo correspondem, até certo ponto, a mulheres em situações de viuvez ou divórcio/separação, o que impediu o preenchimento das questões que eram dirigidas apenas ao homem.

Apenas 8 dos 117 inquiridos responderam afirmativamente à questão "a sua mulher está grávida?". Contudo, 31,9% dos homens inquiridos pensa vir a ter mais filhos contrapondo-se esta percentagem a 68,1% dos homens que não têm essa ideia em mente. A razão mais apontada para esta última decisão reside no facto da sua idade já não ser a mais adequada para ter filhos (33,3% das respostas).

Quadro 4.15. Porque razão não quer ter mais filhos?

Porque razão não quer ter mais filhos?	V.A	%
Ter crianças implicam custos, sobretudo quando crescem	20	30,3
Ter crianças implica maior dificuldade para a mulher conseguir emprego	2	3,0
A gravidez, o parto e os cuidados infantis são difíceis para a mulher	3	4,5
Ter crianças implica menos tempo para outras coisas importantes da vida	1	1,5
Educar uma criança traz muitos problemas e complicações	2	3,0
A casa não permite ter uma família maior	5	7,6
Por problemas de saúde	4	6,1
Idade inadequada	22	33,3
Dificuldades de conciliar família e trabalho	7	10,6
TOTAL	66	100

Fonte: Questionário Postal

A segunda principal razão apresentada pelos inquiridos (30,3%) está relacionada com o facto de as crianças implicarem custos elevados, tanto após o seu nascimento como ao longo de toda a sua vida, custos estes que os pais, muitas vezes, têm dificuldade em fazer face.

Importa ainda ressaltar que 17 dos 66 inquiridos que responderam a esta questão revelam que não querem ter mais filhos por razões que se prendem com a dificuldade de conciliar a sua vida profissional e familiar. Como foi referido anteriormente no capítulo sobre conciliação da vida profissional e familiar, o facto de homens e mulheres passarem grande parte do seu tempo no trabalho remunerado, com horários frequentemente irregulares mas rígidos, constitui um obstáculo à sua vida familiar, nomeadamente quando se coloca a questão de ter (mais) filhos.

Outros factores são ainda apontados, embora tenham sido relegados para planos secundários, tais como o facto da casa impor uma "restrição" em termos do número de elementos do agregado familiar (7,6%), os problemas de saúde do pai e/ou da mãe (6,1%), entre outros; é, no entanto, de referir que o facto da gravidez e do nascimento de um filho ser um factor que dificulta a obtenção de um emprego por parte da mulher é apenas apontado por 2 dos inquiridos (3,0%).

Quando foi colocada a questão sobre o número total de filhos que gostariam de ter, uma grande parte das pessoas inquiridas (63 em 99 respostas) manifestaram o seu desejo de ter dois filhos. Uma menor percentagem (23,2%) gostaria de ter três enquanto que 7 inquiridos ambicionam ter quatro filhos no total. Efectuando uma comparação entre o número de filhos que os inquiridos relevaram desejar e o número de filhos que têm no momento, podemos referir que em média⁵⁶ eles desejam ter 3 sendo que a média do número de filhos actual ronda os 1,6 por agregado.

56 Esta média foi obtida ponderando o número de indivíduos pelo número de filhos e, de seguida, calculando a média aritmética.

Quadro 4.16. Comparação entre o número de filhos dos inquiridos e o número de filhos desejados

Número de filhos	Inquiridos por número de filhos	Inquiridos por número de filhos que desejam
0	17	-
1	55	5
2	45	63
3	7	23
4	3	7
5	-	-
6	0	1
Total	110	99

Fonte: Questionário postal

Não obstante não existir uma correspondência biunívoca entre o número de filhos que cada inquirido(a) tem e o que queria ter, reveste-se de alguma importância observar os resultados obtidos. Muito embora as conclusões que se possam retirar da leitura do quadro tenham quer ser relativizadas, é curioso observar que 50% dos(as) inquiridos(as) têm um filho, sendo que a maioria (63,6%) deseja ter dois filhos.

Segundo 103 inquiridos (de entre os 106 que responderam à questão), o tempo de que o pai dispõe para passar com o filho, nomeadamente após o seu nascimento, é insuficiente, sendo manifestada, por parte de 97,2% dos inquiridos, a vontade de estar mais tempo com o seu filho na fase inicial da sua vida.

De seguida, foram apresentadas algumas soluções que tornam mais fácil aos pais tomarem conta dos seus filhos, providenciando-lhes os cuidados de que necessitam. É contudo de ressaltar um aspecto importante da análise das respostas dadas, uma vez que se trata de uma questão de escolha múltipla: o total das respostas apresentadas não corresponde ao total de 116 inquiridos que responderam a esta questão, uma vez que o mesmo inquirido pode ter optado por mais do que uma das opções disponíveis.

Quadro 4.17. Soluções que tornam mais fácil aos pais tomarem conta dos seus filhos

Soluções	V.A.	%
Melhoria das condições de licença de maternidade e paternidade	51	44,0
Redução dos impostos sobre o rendimento para famílias com crianças a cargo	50	43,1
Melhores condições de acesso a creches e jardins de infância	27	23,3
Pensão para os pais que não se podem empregar porque querem cuidar dos filhos	20	17,2
Aumento substancial dos abonos de família	53	45,7
Criação de ATL's para crianças fora do horário escolar e durante as férias	26	22,4
Atribuição de horários de trabalho mais flexíveis aos empregados com crianças pequenas	37	31,9
Maiores e melhores oportunidades de trabalho a tempo parcial para pessoas com crianças pequenas	19	16,4
Redução dos custos relacionados com a educação	37	31,9
Redução dos custos com a habitação para pessoas com mais filhos	16	13,8

Fonte: Questionário Postal

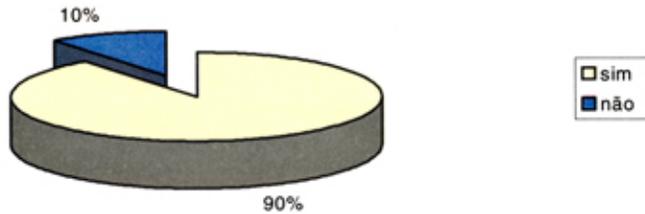
Da análise do quadro, podemos reter que a solução mais frequentemente apresentada pelos inquiridos para facilitar o cuidado dos filhos por parte do pai se centra num aumento substancial dos abonos de família, o que vem realçar a questão dos rendimentos do agregado familiar como uma condicionante para que os pais possam passar mais tempo com os seus filhos e como um dos aspectos que facilitaria o cuidado dos filhos por parte dos mesmos. É ainda importante referir o facto de a melhoria das condições da licença de maternidade e paternidade ser uma das soluções mais apontadas pelos inquiridos, tendo 51 dos 116 homens que responderam a esta questão considerado esta solução importante, no sentido de permitir aos pais cuidarem mais dos seus filhos. Para 43,1% dos inquiridos, a redução dos impostos sobre o rendimento, para famílias com crianças a cargo é outra solução importante neste contexto, equivalendo esta percentagem a 50 inquiridos.

É ainda de ressaltar a possibilidade de horários flexíveis, com 31,9% das respostas, o que vem corroborar o que anteriormente foi referido acerca da posição assumida por muitos empregadores que não procuram encontrar formas que permitam aos pais trabalhadores a conciliação entre família e trabalho, nomeadamente no que toca aos cuidados com os filhos; pode constatar-se, da análise desta questão, que o facto dos horários de trabalho serem rígidos, por vezes irregulares e prolongados, constitui de facto um impedimento para os pais que querem dedicar mais tempo aos seus filhos. Com a mesma percentagem de respostas, a redução dos custos com a educação é também um factor que poderia impulsionar e facilitar aos pais acompanharem os seus filhos.

Uma outra resposta que merece alguma atenção prende-se com a solução apresentada por 27 inquiridos de uma melhoria das condições de acesso a creches e jardins de infância. Como tivemos oportunidade de referir em capítulo anterior, e como temos oportunidade de constatar, esta é ainda uma das dificuldades sentidas, ou seja, as redes formais de apoio às crianças são ainda deficitárias o que (também segundo as respostas obtidas) constitui um factor adicional de dificuldade na prestação de cuidados pelos pais em relação aos seus filhos.

104 inquiridos, de entre 116 que responderam à questão "gostaria que o período de licença fosse mais alargado?", manifestaram a sua preferência por um aumento do período de licença de paternidade ao qual têm direito aquando do nascimento de um filho. Apenas 10,3% dos inquiridos declararam que não gostariam que esse período fosse alargado.

Gráfico 4.11. Gostaria que o período de licença fosse mais alargado?

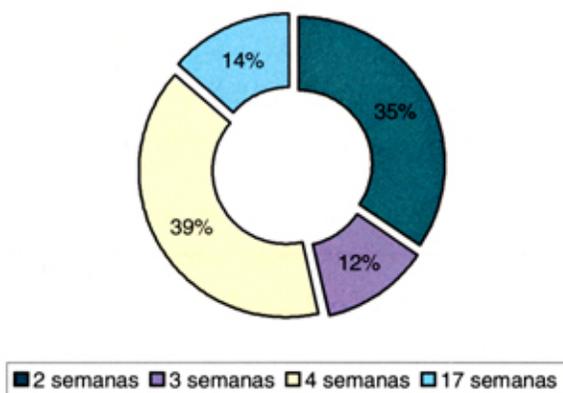


Fonte: Questionário Postal

Dos 12 inquiridos que responderam negativamente à questão anterior, apenas 10 apresentaram uma justificação para a sua opção. De entre as escolhas possíveis enumeradas no questionário, 3,1%, ou seja, quatro inquiridos, manifestaram o seu receio de perder parte dos seus rendimentos (nomeadamente pela não realização de horas extraordinárias), enquanto que para 3 homens (2,4%) cuidar dos filhos é tarefa da mulher. As restantes opções, à excepção de "dificuldades de ser promovido", foram apontadas por apenas 1 dos inquiridos.

Quando foram questionados acerca da duração que deveria ter a licença de paternidade, grande parte dos inquiridos apontaram as quatro semanas como o período ideal/possível para o acompanhamento dos filhos na primeira fase das suas vidas. Esta opção foi, assim, indicada por 40% dos inquiridos, o que corresponde a 44 homens de entre os 110 que responderam a esta questão.

Gráfico 4.12. Que duração deveria ter a licença de paternidade?



Fonte: Questionário Postal

34,5% pensam que a licença de paternidade deveria ser alargada até às 2 semanas, enquanto que 15 inquiridos (13,6%) são da opinião que o pai deve ter direito a um período de licença por paternidade igual à licença de maternidade usufruída pela mãe. Por outro lado, 13 homens referiram que o período de licença se deveria prolongar até 3 semanas.

4.2.5. Percepção sobre a aceitação, por parte da entidade empregadora, do prolongamento da licença de paternidade

Tentámos, ainda, conhecer a percepção dos inquiridos sobre a aceitação por parte da entidade empregadora de um eventual prolongamento da licença de paternidade, bem como sobre a melhor forma de, tanto o homem como a mulher, melhor conciliarem a sua vida em família com as suas responsabilidades profissionais.

O possível alargamento da licença de paternidade, para além dos cinco dias que a lei recentemente aprovada contempla, teria, na opinião de 38 dos inquiridos (de entre um total de 102 homens que responderam a esta questão)

uma boa aceitação por parte das entidades empregadoras, sendo previsível uma reintegração do trabalhador nas suas funções habituais aquando do seu regresso ao posto de trabalho após o período de licença. Contudo, nem todos os inquiridos têm uma visão optimista sobre a sua eventual reintegração no trabalho. São na ordem dos 26% os inquiridos que argumentam que um prolongamento da licença de paternidade criaria dificuldades à sua carreira profissional, dificuldades estas colocadas pela entidade empregadora.

Um outro aspecto convém sublinhar da interpretação dos resultados do questionário postal. A má imagem do trabalhador na empresa (por parte do empregador mas também dos colegas de trabalho) é ainda apontada por cerca de 16% dos inquiridos como um dos principais aspectos da dificuldade de aceitação do usufruto, pelo pai, de uma licença de paternidade mais prolongada.

Quanto à melhor forma de conciliação, no seio da família, das responsabilidades profissionais e familiares, por parte tanto do homem como da mulher, 49,5% dos homens (correspondendo a 54 entre os 109 que responderam a uma parte da questão) consideram que a melhor forma, no seu caso pessoal, é possuir um emprego a tempo inteiro com filhos. A esta opinião expressa pelos inquiridos pode contrapor-se a visão que os mesmos têm acerca da melhor forma da mulher conciliar trabalho e família. Assim sendo, são 51 (de entre 100 que responderam a outra parte da questão) os que pensam que a situação ideal para a mulher é possuir um trabalho a tempo parcial com filhos. É ainda de ressaltar que, na opinião de 22% dos homens, as mulheres deveriam trabalhar em casa enquanto os filhos são pequenos e 17% afirmam que, como forma de melhor conciliar as duas esferas em questão, a mulher não deveria ter um emprego quando existem crianças pequenas. Manifesta-se, deste modo, uma visão tradicional de atribuição de responsabilidades e tarefas entre mulheres e homens, por parte dos homens abrangidos pelo questionário postal.

Quadro 4.18. Formas de conciliação entre a vida profissional e familiar que os homens acham adequadas para si e para a sua cônjuge/companheira

Formas de concilia�o	No caso do homem		No caso da mulher	
	V.A.	%	V.A.	%
Emprego a tempo inteiro sem filhos	7	6,4	1	1,0
Emprego a tempo inteiro com filhos	54	49,5	8	8,0
Emprego a tempo parcial sem filhos	-	-	1	1,0
Emprego a tempo parcial com filhos	39	35,8	51	51,0
Sem emprego quando existem crianças pequenas	2	1,8	17	17,0
Trabalho em casa quando existem crianças pequenas	7	6,4	22	22,0
TOTAL	109	100	100	100

Fonte: Questionário Postal

4.3. Interpreta o das rela es entre as variáveis

Significado dos testes estatísticos

Apresentamos neste ponto os apuramentos que traduzem associa o entre variáveis que se revelaram com significado estatístico   luz de tr s dos mais significativos testes de independência/associa o: o Qui-quadrado, a estatística Gama e a estatística Eta. Os níveis de significância associados a cada um daqueles testes traduzem a probabilidade de erro ao rejeitar a hipótese de independência, devendo portanto ser o mais baixos possível (usualmente, aceitam-se níveis de significância inferiores a 0,10), porque pretendemos encontrar a liga o entre variáveis. O Qui-quadrado só nos permite tirar conclusões acerca da eventual independência das variáveis, mas não nos d  informa o sobre o grau de associa o entre elas, no caso de haver dependência. Por isso, sugere-se que tanto quanto possível aquela estatística seja utilizada em associa o com outras, para complementar a informa o; dada a natureza dos dados com que se trabalha, com as variáveis classificadas como ordinais na maioria dos casos, propôs-se reforçar o Qui-quadrado com a estatística Gama, sendo no entanto necessário substituir esta pela estatística Eta

quando em presença de variáveis organizadas em classes, como sucede nomeadamente com o rendimento mensal do agregado familiar.

O significado das associações mais fortes

Começamos por observar uma das variáveis objectivo mais importantes, na presente análise: as razões pelas quais os inquiridos referem não pretender ter mais filhos.

Considerando o quadro de apuramentos (Quadro 4.19) constata-se que a razão mais forte, isto é, aquela que apresenta um coeficiente de contingência⁵⁷ mais elevado, (0,909) corresponde à idade do filho mais novo, seguindo-se-lhe o tipo de duração do trabalho do homem (0,544) e o nível de instrução deste (0,235), o qual se ajusta especialmente bem às razões não ter idade (para ter mais filhos) e as crianças implicam custos. Refira-se que, tanto o nível de instrução da mulher, como a composição do agregado familiar, assim como a condição perante o trabalho de qualquer dos cônjuges e o tipo de duração do trabalho da mulher (a tempo completo e a tempo parcial) não se mostraram particularmente bem associados à intenção de não ter mais filhos.

57 O coeficiente de contingência varia entre 0 e 1 e expressa a força da ligação entre as variáveis.

Quadro 4.19. Apuramento de Cruzamentos com algum significado estatístico⁵⁸

Cruzamentos	Estatística Qui-Quadrado		Estatística Gama		Estatística Ets
	nível de significância ⁵⁹	coeficiente de contingência	Valor	nível de significância ⁶⁰	
Profissão (M)*Rend. Agregado	-	-	-0,5460	0,0000	-
Profissão (H)*Rendimento Agregado	-	-	-	-	-
Profissão (M)*Tipo de Contrato (M)	0,1900	0,2620	0,2340	0,0830	-
Profissão (M)*Tipo de Contrato (H)	0,0290	0,0420	-	-	-
Profissão (H)*Tipo de Contrato (M)	-	-	-	-	-
Profissão (H)*Tipo de Contrato (H)	0,0000	0,3200	0,7150	0,0000	-
Razões não ter + filhos 'Nível de Instrução (M)	-	-	-	-	-
Razões não ter + filhos 'Nível de Instrução (H):	0,0080	0,2350	-	-	-
Idade	-	-	-	-	-
Crianças Implicam custos	-	-	-	-	-
Nível de Instrução (M)*Número Pessoas Agregado	-	-	-0,1520	0,1300	-
Nível de Instrução (H)*Número Pessoas Agregado	-	-	-	-	-
Nível de Instrução (M)*Rendimento Agregado	0,0080	0,2280	0,4940	0,0000	-
Nível de Instrução (H)*Rendimento Agregado	-	-	0,1390	0,1550	-

58 Quadro obtido a partir do ensaio de cruzamentos entre várias variáveis. Retiram-se, exclusivamente, os cruzamentos em que as estatísticas ensaiadas mostraram valores com algum significado estatístico.

59 Para efeito de retirada de conclusões e interpretação de cruzamentos só foram considerados os cruzamentos com um nível de significância até 0,15.

60 Para efeito de retirada de conclusões e interpretação de cruzamentos só foram considerados os cruzamentos com um nível de significância até 0,15

Quadro 4.19. Apuramento de Cruzamentos com algum significado estatístico

(Continuação)

Cruzamentos	Estatística Qui-Quadrado		Estatística Gama		Estatística Eta
	nível de significância	coeficiente de contingência	Valor	nível de significância	
Nível de Instrução (M)*Dimensão Agregado	*		-0.1520	0.1300	*
Nível de Instrução (H)*Dimensão Agregado	*		-	*	*
Nível de Instrução (M)*Período de Licença + Alargado	0.0380	0.4420	-0.3460	0.0240	*
Nível de Instrução (H)*Período de Licença + Alargado	*		-	*	*
Condição perante o Trabalho (M)*Nível de Instrução (M)	-		-0.4700	0.0000	*
Condição perante o Trabalho (H)*Nível de Instrução (M)	-		-0.2770	0.0130	*
Condição perante o Trabalho (M)*Nível de Instrução (H)	*		-	*	*
Condição perante o Trabalho (H)*Nível de Instrução (H)	0.0000	0.6850	0.8810	0.0000	*
Condição perante o Trabalho (M)*Rendimento Mens. Agregado	0.0020	0.2310	-0.7060	0.0570	*
Condição perante o Trabalho (H)*Rendimento Mens. Agregado	0.0010	0.1210			*
Condição perante o Trabalho (M)*Idade do Filho mais Novo	0.1750	0.2210	0.1870	0.1160	*
Condição perante o Trabalho (H)*Idade do Filho mais Novo	*		*	*	*
Condição perante o trabalho(M)*Soluções:	-		-	*	*
Diminuição de impostos	*		0.2890	0.0630	*
Horários + flexíveis	-		0.3270	0.0590	*
Diminuição custos educação	*		0.3370	0.0050	*
Diminuição custos habitação	*		0.3240	0.0720	*
Diminuição impostos	0.0090	0.3510	0.3600	0.0170	*

Quadro 4.19. Apuramento de Cruzamentos com algum significado estatístico

Cruzamentos	Estatística Qui-Quadrado		Estatística Gama		Estatística Eta
	nível de significância	coeficiente de contingência	Valor	nível de significância	
Idade (M)*Número de Pessoas do Agregado	0.0030	0.1420	0.4430	0.0000	-
Idade (H)*Número de Pessoas do Agregado	-	-	0.1860	0.0970	-
Idade (M)*Número de Filhos	0.0090	^	0.5450	0.0000	-
Idade (H)*Número de Filhos	0.0000	^	-	-	-
Rendimento Mensal do Agregado *Nº Pessoas do Agregado	0.0020	0.6400	-	-	0.5430
Rendimento Mensal do Agregado *Composição do Agregado:	-	-	-	-	-
Marido e Mulher	0.0650	0.3530	-	-	0.3770
Nº de Filhos	0.0010	0.5920	-	-	0.4990
Outras Crianças	-	-	-	-	-
Pais, Mães, Sogros	-	-	-	-	-
Situação na Profissão (M)*Nível de Instrução (M)	-	-	-	-	-
Situação na Profissão (H)*Nível de Instrução (H)	0.0000	0.7370	0.8560	0.0000	-
Tipo de Duração do Trabalho (M)*Idade Filho + Novo	-	-	-	-	-
Tipo de Duração do Trabalho (H)*Idade Filho + Novo	-	-	-	-	-
Local de Actividade (M)*Sexo	0.0340	0.3250	0.7850	0.1220	-
Local de Actividade (H)*Sexo	0.0010	0.3410	-0.7550	0.0390	-
Local de Actividade (M)*Idade Filho + Novo	0.0880	0.8180	0.2300	0.0130	-
Local de Actividade (H)*Idade Filho + Novo	0.0820	0.7430	0.2030	0.0320	-

(Continuação)

Quadro 4.19. Apuramento de Cruzamentos com algum significado estatístico

(Continuação)

Cruzamentos	Estatística Qui-Quadrado		Estatística Gama		Estatística Eta
	nível de significância	coeficiente de contingência	Valor	nível de significância	
Freguesia *Duração Casa - Trabalho (M)	0.0000	0.9070	-0.5400	0.0000	*
Freguesia *Duração Casa - Trabalho (H)	0.0000	0.8360	0.3430	0.0050	*
Porque não quer + Filhos *Composição do Agre. Familiar:					
Marido - Mulher	*	*	*	*	*
Filhos	*	*	*	*	*
Pais, Mães, Sogros	*	*	*	*	*
Porque não quer + Filhos *Idade do Filho + Novo	0.0070	0.9090	*	*	*
Porque não quer + Filhos (M)*Condição perante o Trabalho	*	*	*	*	*
Porque não quer + Filhos (H)*Condição perante o Trabalho	*	*	*	*	*
Porque não quer + Filhos (M)* Tipo de Duração do Trabalho	*	*	*	*	*
Porque não quer + Filhos (H)* Tipo de Duração do Trabalho	0.0310	0.5440	*	*	*
Soluções *Tipo de Duração do Trabalho:					
Redução Custos com Habitação (M)	0.0010	0.4040	*	*	*
Redução de Impostos (H)	0.0180	0.3000	0.4470	0.0040	*
Soluções *Duração Semanal do Trabalho:					
Redução Custos com Habitação (M)	0.0380	0.4260	*	*	*
Horários mais Flexíveis (H)	0.1710	0.3210	*	*	*

Quadro 4.19. Apuramento de Cruzamentos com algum significado estatístico

(Continuação)

Cruzamentos	Estatística Qui-Quadrado		Estatística Gama		Estatística Eta
	nível de significância	coeficiente de contingência	Valor	nível de significância	
Soluções "Local de Actividade:					
Redução de Impostos (M)	0.0450	0.4030	0.5380	0.0010	-
Condição de Acesso a Creches (M)	0.0780	0.3830	0.4400	0.0240	-
Opção Trabalho Tempo Parcial (M)	-	-	0.3790	0.0770	-
Redução de Impostos (H)	0.0020	0.3820	0.3740	0.0060	-
Criação de OTL's (H)	-	-	-0.4210	0.0110	-
Redução de Custos com Habitação (H)	0.0034	0.3170	-	-	-
Soluções Composição do Agregado:					
Mandio e Mulher	-	-	-	-	-
Nº de Filhos "Creches e Jardins	0.0170	0.3570	-	-	-
Nº de Filhos "Criação de OTL's	0.0590	0.3210	-	-	-
Nº de Filhos "Trabalho Tempo Parcial	-	-	0.3140	0.0860	-
Outras Crianças "Creches e Infantários	-	-	0.9990	0.0140	-
Outras Crianças "Trabalho a Tempo Parcial	-	-	0.9990	0.0140	-
Soluções "Idade (M):					
Diminuição de Impostos	-	-	-	-	-
Aumento de Abonos	-	-	0.2420	0.0270	-
Criação de OTL's	0.0450	0.6360	0.2670	0.0180	-
Soluções "Idade (H):					
Melhoria das Condições Licença de Maternidade - Paternidade	0.0000	0.4710	-	-	-
Acesso a Creches	0.0020	0.4520	-	-	-
Redução de Impostos	0.0000	0.5250	0.3730	0.0040	-

Quadro 4.19. Apuramento de Cruzamentos com algum significado estatístico

(Continuação)

Cruzamentos	Estatística Qui-Quadrado		Estatística Gama		Estatística Eta
	nível de significância	coeficiente de contingência	Valor	nível de significância	
Pensão Pais	0.0020	0.4470	-	-	-
Aumento de Abonos	0.0000	0.4700	-	-	-
Criação de OTL's	0.0000	0.5000	-0.3400	0.0100	-
Horários mais Flexíveis	0.0020	0.4530	0.2400	0.0690	-
Trabalho Tempo Parcial	0.0020	0.4490	-	-	-
Diminuição de Custos de Educação	0.0020	0.4520	-	-	-
Diminuição de Custos de Habitação	0.0040	0.4380	-	-	-
Duração Casa Trabalho * Soluções:					
Oportunidades de Trabalho a Tempo Parcial (M)	-	-	0.3710	0.0770	-
Redução de Custos de Habitação (M)	-	-	-0.4090	0.0470	-
Criação de OTL's (H)	-	-	-0.4350	0.0080	-
Aceitação Empregador *Soluções:					
Melhoria condições Maternidade - Paternidade	0.0250	0.4020	0.2150	0.0920	-
Diminuição de impostos	0.0170	0.4140	-	-	-
Creches e Infantários	0.0170	0.4110	-	-	-
Pensão para Pais	0.0170	0.4100	-	-	-
Aumento de Abonos	0.0100	0.4220	-	-	-
Criação de OTL's	0.0130	0.4170	-	-	-
Horários Flexíveis	0.0080	0.3710	-	-	-
Trabalho a Tempo Parcial	0.0200	0.4540	0.2400	0.0940	-
Aumento de Custos com Educação	0.0010	0.4620	0.4370	0.0010	-
Diminuição de Custos de Habitação	0.0290	0.3980	-	-	-

Quadro 4.19. Apuramento de Cruzamentos com algum significado estatístico

(Continuação)

Cruzamentos	Estatística Qui-Quadrado		Estatística Gama		Eta
	nível de significância	coeficiente de contingência	Valor	nível de significância	
Idade filho mais novo* Soluções:	-	-	-	-	-
Melhoria Condições licença mater patern.	*	*	0.1620	0.1000	*
Número de filhos * Soluções:	-	-	-	-	-
Cond. Acesso a Creches	0.0170	0.3570	*	*	*
Nº de filhos*OTL's	0.0590	0.3210	-	-	*
Freguesia * Soluções:	-	-	-	-	-
Melhoria condições maternidade paternidade	0.1480	0.5260	-	-	*
Diminuição impostos	0.0550	0.5520	0.2160	0.0930	*
Acesso a creches	0.1030	0.5350	*	*	*
Pensões	0.0150	0.5710	-	-	*
Criação OTL's	0.0940	0.5370	-	-	*
Horários flexíveis	0.0670	0.5440	*	*	*
^ Sem significado.					

Relativamente às “Soluções que tornem mais fácil aos pais cuidarem e criarem os seus filhos”, constatamos que se atingem os valores máximos na associação com as variáveis idade da mulher (0,636) e do homem (0,438 a 0,525), constituindo a criação de ATL’s, a redução de impostos, a melhoria das condições de licença de maternidade, os horários mais flexíveis, o acesso a creches, o aumento dos abonos, as soluções com mais elevado coeficiente de contingência (associação) com as variáveis idade (H e M).

Depois das idades, são os regimes do trabalho (tipo de duração, duração semanal e local de actividade), seguidos da composição do agregado familiar, que melhor se encontram associados às soluções que trazem maior facilidade à vida dos pais. Nota-se, no entanto, uma certa regularidade no peso relativo que é atribuído às soluções propostas: a redução dos custos com a habitação, dos impostos, o acesso a creches, os horários mais flexíveis, a criação de ATL’s, constituem as soluções mais frequentemente escolhidas.

A solução “melhoria das condições de licença de maternidade e paternidade para trabalhadores” revelou-se, por sua vez, bem associada às variáveis idade do homem (0,471 é o coeficiente de contingência correspondente) e a aceitação pelo empregador (0,402); tal parece traduzir a ideia de que poderão ser os pais novos quem mais se mostram receptivos ao usufruto do novo direito e, por outro lado, até que ponto se receia a eventual não aceitação, ou mesmo retaliação, por parte da entidade patronal.

Aliás, a questão relativa à aceitação por parte da entidade empregadora encontra-se muito bem associada a praticamente todas as soluções propostas para facilitar a vida dos pais, parecendo sugerir que ela constitui a questão chave de cuja resolução dependerá a possibilidade de opção explícita pelas diferentes soluções; ou, por outras palavras, que não estando garantida a boa aceitação pelo empregador, as preferências pelas diferentes soluções não chegam a revelar-se. Considerada aquela aceitação, as soluções que se mostram preferidas são, respectivamente: a diminuição dos custos com educação, o trabalho a tempo parcial, o aumento de abonos, a criação de ATL’s, a diminuição de impostos, a melhoria de acesso a creches e infantários, a atri-

buição de pensões aos pais, a melhoria das condições de licença de maternidade e paternidade, a diminuição dos custos de habitação e, finalmente, horários flexíveis. A avaliar por estas respostas, antes de valorizarem a melhoria das condições de licença de maternidade e paternidade, os pais e as mães revelam-se essencialmente preocupados com questões de orçamento e com a acessibilidade a estruturas e equipamentos de apoio, sendo também de realçar o pouco ênfase que é dado à solução horários flexíveis. Aliás, estas prioridades são também evidenciadas na associação com as variáveis condição perante o trabalho da mulher e número de filhos, revelando-se as condições de acesso a creches e a disponibilidade de ATL's, neste segundo caso, a par da diminuição de impostos no primeiro, como as soluções estatisticamente significativas. Também a análise por região atribui menos peso à melhoria das condições de maternidade e paternidade do que à atribuição de pensões, à diminuição de impostos, aqui excepcionalmente aos horários flexíveis, à criação de ATL's e ao acesso a creches.

Consideremos agora o rendimento mensal do agregado familiar. Consultando o quadro dos cruzamentos (Quadro n.º 4.19), constatamos que as variáveis que melhor se associam com aquela são: a profissão da mulher, o nível de instrução da mulher e a condição perante o trabalho da mulher (que resistem simultaneamente aos testes Qui-quadrado e Gama); a condição perante o trabalho do homem e a composição do agregado familiar mostraram-se especialmente sensíveis ao número de filhos. Encontramos assim, e uma vez mais, a confirmação de extrema influência exercida pelas competências e pelo potencial de ganhos da mulher sobre o nível de rendimento da família, relação que aqui surge mais frequentemente como significativa do que a correspondente à influência masculina.

Note-se que também o nível de instrução da mulher, e não o do homem, se encontra particularmente bem associado à expressão da vontade de um período de licença de paternidade mais alargado; do mesmo modo, e embora esta associação seja fraca, o número de pessoas do agregado familiar também parece depender mais do nível de instrução da mulher, sendo indiferente ao do homem. Embora, como já se disse, o nível de instrução deste condicione as intenções quanto ao número de filhos no futuro. Em nossa opinião, podem

encontrar-se aqui razões que justifiquem o aprofundamento da análise da relação entre nível de instrução da mulher e as estratégias familiares de socialização, educação e partilha, que tanto têm sido aprofundadas no âmbito da Sociologia da Família.

Os condicionalismos que a estrutura familiar impõe às condições de trabalho do homem e da mulher podem ser bem interpretados através da influência da idade do filho mais novo. Assim, constata-se que esta variável não só parece exercer mais influência (ou antes, estar mais associada) ao local de actividade da mulher do que do homem (coeficientes de contingência respectivamente iguais a 0,818 e 0,743), como também apenas condiciona a condição perante o trabalho da mulher, embora neste caso a associação seja fraca (nível de associação na estatística Gama igual a 0,187). Já o tipo de duração do trabalho (à tempo completo e a tempo parcial) não mostra qualquer associação à idade do filho mais novo, quer no que respeita ao homem, quer relativamente à mulher. Certamente que este resultado não deixará de reflectir a expressão ainda reduzida que o trabalho a tempo parcial assume no nosso país.

Também no que respeita à vulnerabilidade relativa da posição da mulher no mercado de trabalho o questionário se mostrou eloquente. Verifica-se, com efeito, uma elevada associação entre a profissão e o tipo de contrato de trabalho para o homem (0,715 na estatística Gama), a que corresponde um valor de associação de apenas 0,234 para a mulher; por outro lado, se o nível de instrução do homem parece determinar muito a sua condição perante o trabalho (coeficiente de associação da estatística Gama igual a 0,881), no caso da mulher aquela influência reduz-se para pouco mais de metade (-0,470).

O mesmo se verifica com a situação na profissão, que depende do nível de instrução do homem em 0,856 e não se mostra minimamente associada àquele nível no caso da mulher. O que vem confirmar, uma vez mais, a necessidade que as mulheres têm, em regra, de aceder a níveis educacionais mais elevados do que os homens para conseguirem atingir estatutos de trabalho comparáveis aos daqueles.

4.4. Resultados da Análise Discriminante

4.4.1. Significado dos testes e metodologia de estimação

Quando se está perante informação muito variada, designadamente variáveis ordinais e nominais, com comportamento discreto e contínuo, com um número reduzido de observações, a análise de dados socorre-se preferencialmente das chamadas estatísticas e testes não paramétricos.

De entre estes, privilegiámos a Análise Discriminante, devido ao facto de constituir uma metodologia robusta e rica em testes de validação complementar.

Como sucede nas análises ordinárias de correlação, também aqui se pretende explicar o comportamento das variáveis objectivo à custa do conjunto das variáveis instrumentais que se consideraram mais pertinentes, nem sempre sendo, naturalmente, aceitáveis os resultados da estimação.

Assim, cada observação de variável objectivo – d_i – é representável como habitualmente através da combinação linear das variáveis “explicativas” ou de associação, as quais podem agora assumir naturezas muito diferenciadas, como se referiu. Ou seja $d_i = a_1X_1 + a_2X_2 + \dots + a_nX_n$.

O conjunto de todas as observações da variável objectivo será então representado por um vector coluna, $\vec{D} = [A] \cdot \vec{X}$, em que $[A]$ representa a matriz dos coeficientes a_i e \vec{X} o vector coluna das variáveis instrumentais.

A capacidade da Análise Discriminante não se esgota, entretanto, nesta formalização, sendo mesmo normalmente considerada mais importante a análise de separabilidade que ela torna possível. Com efeito, cada variável objectivo pode assumir, em geral, várias modalidades ou valores – se, por exemplo, a variável objectivo for constituída pelos escalões de rendimento familiar, que se tivesse desagregado em quatro escalões, seriam esses mesmos

quatro, as diferentes modalidades, como duas seriam as resultantes, no caso de a variável objectivo ser o Sexo.

Retornando ao exemplo do rendimento familiar: não só interessa escolher as variáveis explicativas que maximizem a qualidade do ajustamento linear, mas também identificar as que melhor conseguem explicar a separação entre as diferentes modalidades de cada variável objectivo – assim, as profissões dos adultos (M e H), por exemplo, podem aparecer como boas variáveis da combinação linear na qual se expressem os escalões de rendimento das famílias; mas, para as mesmas profissões, serão necessárias outras variáveis de associação, como o número de filhos, por exemplo, para garantir uma maior (a máxima, de preferência) separabilidade entre os diferentes grupos (quatro, no exemplo que estamos a apresentar) de modalidades que assume a variável objecto.

Sendo assim, é natural que se proceda por passos ao conduzir a Análise Discriminante:

- i) Primeiramente realizam-se testes estatísticos para estudar a independência – associação entre as variáveis explicativas, que se vão ensaiando e a variável objectivo, utilizando como usualmente o nível de significância do teste do Qui-quadrado (χ^2);
- ii) Testa-se, seguidamente, em cada combinação linear, ou função apurada, o indicador que reflecte o nível de coesão dentro de cada grupo, o λ de Wilks, indicador que traduz o inverso da distância média, ou dispersão, entre as observações de cada grupo o qual, variando entre 0 e 1, deseja-se que seja o mais próximo possível de 1; em cada função, o grau de associação conjunto é dado pelo coeficiente de correlação canónica, que varia igualmente entre 0 e 1;
- iii) Finalmente, pretende-se que o número de observações da variável objectivo que não conseguem ser explicadas por qualquer das combinações lineares ajustadas e, portanto, não são enquadráveis em nenhum dos grupos gerados pelas funções, seja o menor possível; ou, de outra forma, que o número de casos correctamente classificados seja máxi-

mo, havendo uma indicação expressa a este respeito no processo de ajustamento.

4.4.2. Alguns resultados mais significativos

De entre os vários ensaios de aplicação da metodologia de Análise Discriminante a que procedemos, privilegiámos, naturalmente, os que melhor contribuíam para explicar o comportamento das variáveis objectivo. Dado o número *relativamente reduzido de observações, não se apuraram como seria de esperar muitas associações significativas, mesmo fazendo baixar os limites de aceitabilidade para além do que é frequente*⁶¹. Mesmo assim, decidimos apresentar os resultados da análise dado o seu significado para o presente trabalho.

Os ensaios estatísticos efectuados foram precedidos da elaboração do quadro seguinte, em que identificámos as variáveis Objectivo e Instrumento⁶².

⁶¹ Em duas das cinco análises aceitaram-se níveis de significância do χ^2 respectivamente iguais a 0,11 e 0,19.

⁶² Algumas variáveis podem ser simultaneamente Objectivo e Instrumento.

Quadro 4.20. Identificação das Variáveis Objectivo e Instrumento

Variáveis Objectivo	Variáveis Instrumento
<p>* Nº Pessoas do Agregado Familiar</p> <p>* Composição do agregado familiar</p>	<p>Sexo</p> <p>Nível de Instrução</p> <p>Idade</p> <p>Estado Civil</p> <p>Idade dos Filhos</p>
<p>Tipo de Contrato</p> <p>Rendimento Mensal do Agregado</p> <p>Condição perante o trabalho</p> <p>Profissão</p> <p>Situação na Profissão</p>	<p>Tipo de Contrato</p> <p>Rendimento Mensal do Agregado</p> <p>Condição perante o trabalho</p> <p>Profissão</p> <p>Situação na Profissão</p> <p>Deslocação casa – trabalho</p>
<p>Tipo de duração do Trabalho</p> <p>Duração Semanal do Trabalho</p> <p>Exerce 2ª Actividade?</p> <p>Razões 2ª Actividade</p> <p>Quanto recebe por mês?</p> <p>Local onde exerce a actividade</p>	<p>Tipo de duração do Trabalho</p> <p>Duração Semanal do Trabalho</p> <p>Exerce 2ª Actividade?</p> <p>Razões 2ª Actividade</p> <p>Quanto recebe por mês?</p> <p>Local onde exerce actividade</p> <p>Razões saída do emprego anterior (Freq. e Sexo)</p> <p>Idem último emprego (Freq. e Sexo)</p> <p>Alguma vez parou de trabalhar?</p>
<p>Pensa vir a ter mais filhos?</p> <p>* Porque não quer ter mais filhos?</p> <p>* Quantos filhos gostaria de ter?</p> <p>* Gostaria de ter prolongamento do tempo, para licenças de maternidade/paternidade.</p>	<p>Soluções propostas</p> <p>Gostaria de período alargado (Freq. e Sexo)</p> <p>Se não gostaria de período alargado (Freq. e Sexo)</p> <p>Aceitação da entidade pagadora</p> <p>Formas de conciliação</p> <p>Passar mais tempo com o filho</p>

* Variáveis objectivo essenciais para este estudo. No entanto, muitas outras também o poderiam ser.

A primeira questão analisada tem a ver com as razões para não querer ter mais filhos, situação em que apenas conseguimos ajustar uma função, aliás estatisticamente muito robusta, e cujos testes assumiram os valores seguintes:

Razões não querer ter mais filhos	χ^2 – nível de significância	λ de Wilks	Correlação canónica	% casos correctamente classificados
F ₁	0,061	0,672	0,573	90,9

As principais variáveis de associação revelaram-se ser: a condição perante o trabalho da mulher, a condição perante o trabalho do homem e o nível de instrução deste último, sendo os correspondentes valores dos coeficientes:

Variáveis de associação	Coefficientes de associação
Condições perante o trabalho (M)	0,712
Condições perante o trabalho (H)	0,316
Nível de instrução (H)	0,249

Estes coeficientes mostram, mais uma vez, a maior importância relativa das características relativas à mulher. Registe-se, ainda, que as duas únicas razões para não querer ter mais filhos que conseguiram passar nos sucessivos testes foram as crianças implicam custos e dificuldades da mulher conseguir emprego, com frequências relativas respectivamente iguais a 0,909 e 0,091; surge assim à evidência, de novo, o peso das restrições orçamentais e da vulnerabilidade do emprego das mulheres.

Um segundo tipo de análise conduzida foi a relativa ao número de filhos pretendido pelos casais que afirmaram pretender ter mais filhos.

Para este efeito, revelaram-se significativos dois ajustamentos: o primeiro, (F₁), considerou as hipóteses quanto ao número de filhos de um a quatro, e o segundo (F₂), eliminou a opção por um único filho, dado o facto de ser muito

reduzido o número de casos associados a esta situação. A bateria de testes correspondentes a cada ajustamento assumiu, então, os seguintes valores:

Número de filhos pretendidos (1 a 4)	χ^2 – nível de significância	λ de Wilks	Correlação canónica	% casos correctamente classificados
F ₁	0,060	0,680	0,521	43

e

Número de filhos pretendidos (2 a 4)	χ^2 – nível de significância	λ de Wilks	Correlação canónica	% casos correctamente classificados
F ₂	0,112	0,670	0,521	40,5

Os valores apresentados revelaram ser a primeira função relativamente mais robusta.

Como é óbvio, interessa-nos fundamentalmente analisar os coeficientes de associação das variáveis instrumentais que a análise revelou mais significativas em cada caso:

Variáveis	Coefficientes de associação – F ₁ (1 a 4 filhos)	Coefficientes de associação – F ₂ (2 a 4 filhos)
Número de filhos do agregado familiar	0,883	0,883
Rendimento mensal do agregado	0,235	0,235
Condição perante o trabalho (M)	0,197	0,197
Criação de ATL's	-0,117	-0,106
Redução de impostos	-0,120	-0,098
Melhoria das condições da licença de maternidade e paternidade	-0,103	0,082
Condição perante o trabalho (H)	-	-0,081

Uma primeira conclusão significativa foi a da grande estabilidade da associação, já que a influência relativa de cada variável (dada pelo correspondente coeficiente de associação) não se altera quando muda o número de filhos

pretendidos – de 1 a 4 para 2 a 4 – e se introduz uma nova variável de associação, a condição perante o trabalho do homem.

Mais uma vez nos surgem nas primeiras posições as variáveis associadas às restrições de rendimento, às acessibilidades e à situação laboral das mulheres. A melhoria das condições de licença de maternidade e paternidade não só assume um dos valores mais modestos neste ajustamento, como o seu valor se reduz ainda quando se considera a condição perante o trabalho do homem. Este resultado não será certamente alheio às conclusões a que anteriormente se chegou relativamente à forma que se admite assumir a aceitação pela entidade patronal da melhoria das condições da licença de paternidade.

Também se mostrou bastante robusta a Análise Discriminante aplicada ao estudo das condições do exercício de uma segunda actividade, para as mulheres (F_1) e para os homens (F_2), sendo suficientes cinco variáveis de associação para se atingir um nível de significância muitíssimo elevado ou mesmo absoluto, no caso de F_1 .⁶³

Condições do exercício de uma segunda actividade	χ^2 – nível de significância	λ de Wilks	Correlação canónica	% casos correctamente classificados
F_1 (1, 2) (M)	0,000	0,643	0,598	94,9
F_2 (1, 2) (H)	0,115	0,787	0,461	81,0

Vejamos então os valores relativos aos coeficientes de associação para cada uma das variáveis instrumentais.

⁶³ A título de exemplo apresenta-se, no final, o *output* que o Software que utilizámos, (SPSS) executou na análise discriminante que estamos a comentar.

Variáveis (Mulher)	Coefficientes de associação – F ₁	Variáveis (Homem)	Coefficientes de associação – F ₁
Tipo de contrato (M)	0,942	Tipo de contrato (H)	0,512
Exerce uma segunda actividade (H)	-0,297	Número de Filhos	0,354
Condição perante o trabalho (H)	-0,270	Nível de instrução (H)	-0,315
Número de Filhos	0,231	Condições perante o trabalho (M)	-0,213
Nível de instrução (M)	-0,154	Exerce 2ª actividade (M)	-0,212

É a precaridade da relação contratual que explica, em primeiro lugar, a necessidade de procurar exercer uma segunda actividade. Entretanto, é visível que no caso da mulher o exercício de uma segunda actividade se prende imediatamente a seguir com a intensidade do trabalho e com a natureza da inserção laboral dos homens, situando-se de modo a compensar as limitações que com aqueles ocorrem, como nos revela o sinal negativo dos 2º e 3º coeficientes da função F₁.

Considerámos, finalmente, a questão relativa à posição quanto a um período de licença mais alargado, aspecto fulcral neste trabalho.

Em bom rigor estatístico, nenhuma das duas funções apuradas para este efeito é suficientemente robusta face ao teste de associação, já que os valores dos níveis de significância do χ^2 vieram iguais a 0,146 e 0,191; no entanto, decidimos mesmo assim retê-los para a análise de separabilidade e de associação relativa, já que os indicadores correspondentes – número de casos correctamente classificados e coeficiente de correlação canónica – se revelaram muito bons, no primeiro caso, e aceitáveis, no segundo.

O quadro de testes para os dois ajustamentos veio igual a:

Posição quanto a um período de licença mais alargado	χ^2 – nível de significância	λ de Wilks	Correlação canónica	% casos correctamente classificados
F ₁ (1,2)	0,191	0,772	0,477	86,3
F ₂ (1,2)	0,146	0,773	0,477	86,3

o que nos revela ser muito mais favorável a associação traduzida pela segunda função do que pela primeira.

Quais foram, então, as variáveis que se revelaram com maior poder explicativo em cada caso?

Começaremos por adiantar que o ajustamento exigiu a introdução de um número muito elevado de variáveis instrumentais (16 a 17), o que parece denotar a dificuldade em isolar um número restrito de razões fundamentais por detrás da preferência por períodos de licença mais alargados; pelo contrário, aquela opção estará antes associada a uma multiplicidade de razões, variando no mesmo sentido que cada uma delas, à excepção da duração semanal de trabalho do homem e da idade deste último, com as quais se associa negativamente.

Apesar de a intensidade de associação ser reduzida, a simetria de associação nestes dois últimos casos revela-se particularmente significativa: são os homens mais jovens e os que têm uma menor duração semanal do horário de trabalho aqueles que melhor surgem associados a uma preferência pelo alargamento do período de licença de maternidade e paternidade. Este resultado leva-nos a pensar que a influência dos novos valores, de níveis de instrução provavelmente mais elevados e, ainda, de situações laborais de melhor estatuto quanto a horários de trabalho, se mostram factores de alguma importância na afirmação desta preferência por parte dos homens.

De resto, são as mulheres, a sua idade, tipo de duração do trabalho e situação na profissão, quem lidera os factores de maior valor de associação, como nos mostra o seguinte quadro de coeficientes:

Variáveis	Coefficiente de associação de $F_1 (1,2)$	Coefficiente de associação de $F_2 (1,2)$
Sexo	0,336	0,336
Idade (M)	0,279	0,280
Tipo duração do trabalho (M)	0,265	0,266
Situação na profissão (M)	0,220	0,220
Rendimento mensal do agregado	0,169	0,169
Profissão (H)	0,140	0,141
Duração semanal do trabalho (M)	0,084	0,084
Condição perante o trabalho (H)	0,052	0,053
Tipo de contrato (M)	0,051	0,051
Remuneração mensal (M)	0,044	0,044
Tipo de duração do trabalho (H)	0,025	0,025
Duração semanal do trabalho (H)	0,018	0,018
Situação na profissão (H)	0,017	0,017
Remuneração mensal (H)	0,014	0,014
Tipo de contrato (H)	0,011	0,011

Variáveis	Coefficiente de associação de $F_1 (1,2)$	Coefficiente de associação de $F_2 (1,2)$
Idade (H)	0,05	-
Nível de instrução (H)	0,001	0,001

Ou seja, ainda antes de se fazer sentir a influência do rendimento mensal do agregado familiar, variável que, como vimos, se tem mostrado uma das que possui um maior poder de associação, surgem-nos como principais variáveis explicativas características da mulher e da sua relação com o mundo do trabalho remunerado.⁶⁴

⁶⁴ O tipo de duração do trabalho (M) (0,265 e 0,266), situação na profissão (M) (0,220 e 0,220) e só depois rendimento mensal do agregado (0,169 e 0,169).

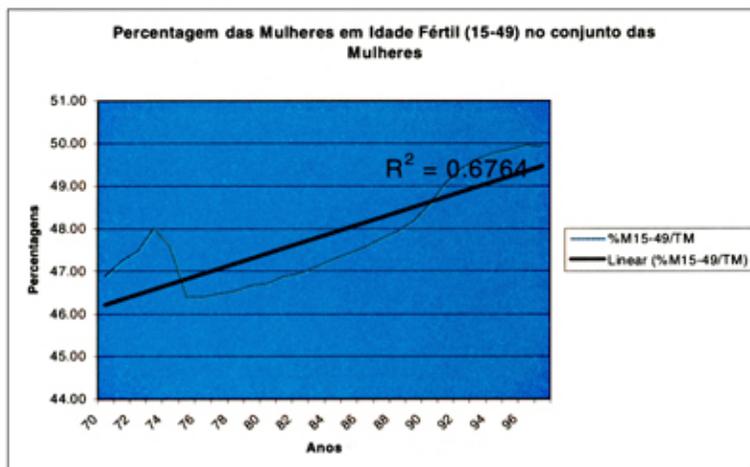
Entretanto, relativamente ao homem, só a profissão parece assumir alguma capacidade explicativa de opção por períodos de licença mais alargados; de notar que o paralelismo de associação entre as duas variáveis, traduzido pela positividade do coeficiente, nos indica que aquela opção é mais frequente para os homens que exercem profissões situadas no topo da classificação, diminuindo à medida que nos deslocamos para os profissionais situados nos níveis intermédios e para os operários.

Será que, quanto aos homens, o alargamento do período de licença é assumido como um benefício para eleitos?

5. AVALIAÇÃO DOS CUSTOS DA EXTENSÃO DA LICENÇA DE PATERNIDADE

Uma das variáveis que vamos considerar, para fixar hipóteses alternativas para a previsão de custos da Segurança Social, será a do número de nascimentos provável no Continente. Numa primeira abordagem poderemos verificar que a percentagem de mulheres entre os 15 e os 49 anos, na totalidade das mulheres, aumentou entre 1970 e 1997, com excepções nos anos de 1972, 1974 e 1976, nos quais que se verificou um decréscimo relativamente ao ano anterior. Não é, portanto, por um decréscimo do peso das mulheres em idade fértil, relativamente ao total das mulheres, que se verificará um decréscimo no número de nascimentos. Como já dissemos anteriormente, são fundamentalmente causas de ordem cultural que poderão intervir e conduzir à fixação do número de nascimentos. Repare-se que o ajustamento linear da percentagem de mulheres em idade fértil, no conjunto das mulheres, conduz-nos a um coeficiente de correlação de 68%, o que traduz uma ligação razoável entre a recta ajustada e os pontos observados entre 1970 e 1997.

Gráfico 5.1. Percentagem das Mulheres em Idade Fértil (15-49) no conjunto das Mulheres

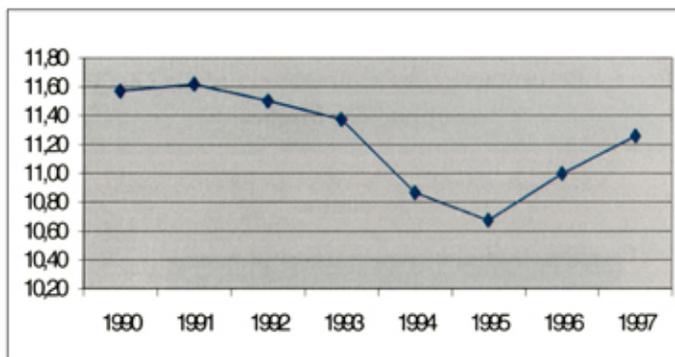


Fonte: INE⁶⁵

⁶⁵ Obtivemos do INE a informação em suporte magnético.

A Taxa de Natalidade, entre 1990 e 1997, para o Continente, apresentou a evolução descrita no Gráfico 5.2.. Pela evolução da curva verificamos que a tendência para o decréscimo da taxa de natalidade se inverteu em 1995, apresentando os anos de 1996 e 1997 taxas mais elevadas do que no ano anterior. Faz-se a previsão de que nos anos seguintes se retome ao ciclo de decréscimo, sendo a situação de 1996 e 1997 resultado, em parte, de adiamento, nos períodos anteriores, por parte dos casais, do nascimento do primeiro filho. A ser assim, espera-se, nos anos seguintes, uma retoma da tendência para o decréscimo da Taxa de Natalidade. Embora seja previsível esta tendência, há uma irregularidade relativamente ao número de nascimentos, o que conduz a uma dificuldade de previsão dos mesmos, em cada um dos anos considerados no período relativamente ao qual se irão apresentar previsões de custos, 2000 a 2005.

Gráfico 5.2. Taxas de Natalidade Continente



Fonte: INE⁶⁶

Poderemos, talvez, apreender esta dificuldade de previsão se, para além da taxa de natalidade, se observar o número de nados-vivos, igualmente para o Continente. Na taxa de natalidade ponderam-se duas variáveis, nados-vivos e

66 Obtivemos do INE a informação em suporte magnético.

população total, sendo o cálculo afectado pela variação conjugada das duas variáveis. O número de nados-vivos, desafectado do efeito da variação da população, e que se constitui como uma variável determinante para o cálculo de custos, como veremos, dá-nos uma informação mais precisa para o efeito que se pretende analisar. No Quadro 5.1. temos os valores referentes ao número de nados-vivos no Continente, sendo possível deduzir que em cada um dos anos, o número de nascimentos foi sempre superior a 100 000, tendo apresentado o valor máximo de 108 985 em 1991 e o mínimo em 1994, com 102 223. Ensaçando vários ajustamentos conclui-se que nenhum deles nos conduzia a uma ligação forte:

Quadro 5.1. Nados-Vivos (Continente) 1990-1998

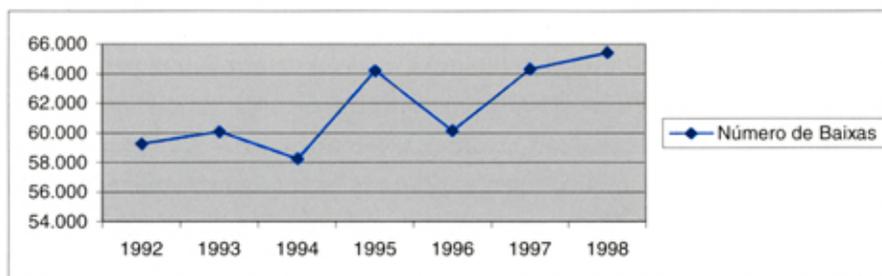
	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
HM	108 845	108 985	107 835	106 775	102 223	100 537	103 668	106 299	106 857
H	56 086	56 141	55 219	54 746	52 788	52 266	53 841	54 612	55 209
M	52 759	52 844	52 616	52 029	49 435	48 271	49 827	51 687	51 648

Fonte: INE⁶⁵

Ponderando o número de nascimentos com a informação da Segurança Social, concernente aos dados físicos do número de pessoas que beneficiaram da licença por maternidade, paternidade ou adopção, somos conduzidos aos resultados apresentados no Quadro 5.2. Passámos a ter um andamento mais regular e uniforme dos resultados, apresentando valores sempre crescentes, à excepção do ano de 1996.

65 Obtivemos do INE a informação em suporte magnético.

Gráfico 5.3. Número de Baixas

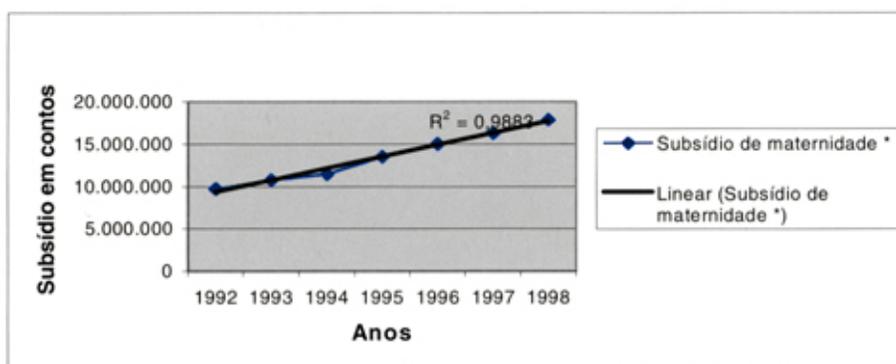


Fonte: IGFSS, Estatísticas da Segurança Social

Recordamos que foram já apresentadas e enquadradas temporalmente as alterações verificadas na aplicação da Lei da maternidade, paternidade e adoção e que algumas das alterações identificadas explicam, ou ajudam a explicar, as oscilações ou movimentos mais fortes de alteração das variáveis. Os Quadros de síntese da introdução de novos mecanismos legais devem ser cruzados com os cálculos que estamos a apresentar.

Passando para a análise em termos financeiros, trabalhando as mesmas variáveis, somos conduzidos a uma evolução constante dos subsídios, ao longo dos anos, com um ajustamento linear a que corresponde um coeficiente de correlação de 98%.

Gráfico 5.4. Subsídio de maternidade, paternidade e adoção



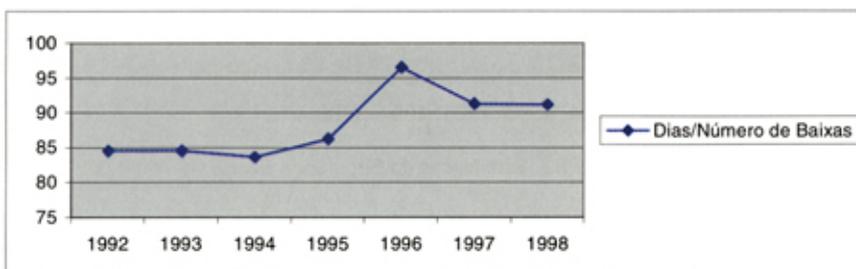
Fonte: IGFSS, Estatísticas da Segurança Social

Quadro 5.2. Percentagem de baixas, relativamente ao número de Nados-Vivos

Anos	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Número de Baixas	59 291	60 101	58 263	64 216	60 156	64 317	65 442
Nados-Vivos	107 835	106 775	102 223	100 537	103 668	106 299	106 857
Baixas/Nados*100 (%)	54,98	56,29	57,00	63,87	58,03	60,51	61,24

Fonte: IGFSS, Estatísticas da Segurança Social e INE⁶⁸

Gráfico 5.5 Número médio de dias de baixa



Fonte: IGFSS, Estatísticas da Segurança Social

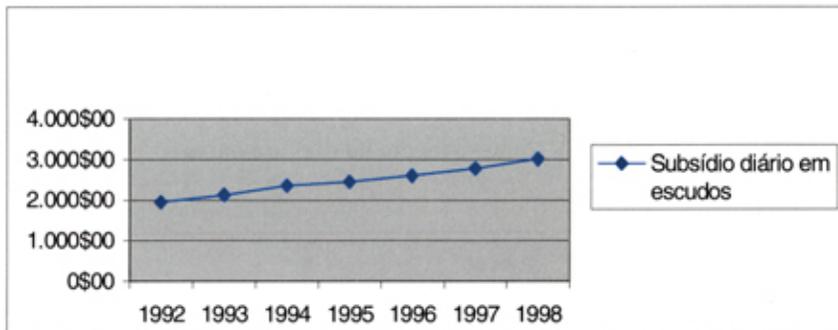
A evolução do número médio de dias de baixa dá-nos uma variação entre um mínimo de 84 dias e um máximo de 97.⁶⁹ O máximo foi obtido em 1996 e é um valor que se afasta significativamente dos anos anteriores e dos anos subsequentes. Parece existir uma certa estabilização do número médio de dias de baixa, a partir da fixação de um mesmo enquadramento jurídico. Perante um novo quadro, que altera as condições de aplicação da Lei da maternidade, paternidade e adoção, há uma elevação do número médio de dias de baixa, que estabiliza e se fixa na proximidade de um valor médio, nas novas condições. Esse valor era de 85 dias até 1995 e de 91 dias a partir de 1996.

68 Dados obtidos do INE em suporte magnético.

69 Em Anexo 5, nos Quadros da Segurança Social, poderemos obter informação mais explícita.

Os custos por dia de baixa evoluíram da seguinte forma:

Gráfico 5.6. Subsídio diário em escudos



Fonte: IGFSS, Estatísticas da Segurança Social

Há um ajustamento linear perfeito, ao longo dos anos considerados, com um coeficiente de correlação de 0,99 o que, a continuar a mesma evolução, nos permite prever com uma certa segurança o subsídio diário a atribuir até 2005.

Previsão de custos até 2005

Vamos partir de várias possibilidades de evolução das variáveis que consideraremos para determinar os custos previsíveis até 2005:

Previsão A: Evolução do custo médio de um dia de baixa, de acordo com a tendência verificada entre 1992 e 1998; previsão do número de dias de baixa contemplando as alterações introduzidas em 1999, aumento de noventa dias para cento e dez dias e a introduzir em 2000, alargamento da licença para 120 dias e da atribuição de cinco em vez de dois dias para o pai e atribuição de um valor previsional baixo para os avós.

Previsão B: Acerto do custo médio de um dia de baixa justificado pelo *gap* do salário das mulheres, relativamente ao dos homens e pelo acréscimo do

número de dias de baixa dos homens, resultante da aplicação da Proposta de Lei.

Previsão C: Cálculo do custo médio de dia de baixa com base nos Ganhos de Mulheres e Homens, determinados a partir dos Quadros de Pessoal; utilização em pleno por todos os trabalhadores em baixa, do número de dias para licença fixado nos diplomas legais.

Para a primeira previsão chegámos aos resultados seguintes:

Quadro 5.3. Previsão A

	N.º Nascimentos	N.º Nasci/ N.º de Baixas	N.º Médio de dias de Baixa	Subsídio Diário	N.º de Baixas	N.º total de Dias de Baixa	Custos Totais (em contos)
1990	116294						
1991	116286						
1992	114914	51.60	84.58	1 942\$00	59291	5014989	9738095
1993	104977	57.25	84.60	2 122\$00	60101	5084522	10791680
1994	109213	53.35	83.70	2 353\$00	58263	4876725	11475642
1995	107084	59.97	86.30	2 445\$00	64216	5541794	13551920
1996	110243	54.57	96.57	2 592\$00	60156	5809005	15057253
1997	112933	56.95	91.37	2 781\$00	64317	5876663	16343243
1998			91.22	3 005\$00	65442	5969863	17941307
1999	112000	57	105	3 311\$00	63840	6703200	22191480
2000	111000	57	106	3 480\$00	63270	6706620	23339708
2001	110000	58	107	3 650\$00	63800	6826600	24914496
2002	110500	58	108	3 819\$00	64090	6921720	26435018
2003	111000	59	109	3 989\$00	65490	7138410	28472690
2004	110000	59	110	4 158\$00	64900	7139000	29685247
2005	111000	60	111	4 328\$00	66600	7392600	31992955

Os Custos Totais resultam do produto do número total de dias de baixa pelo custo médio de um dia de baixa. O número de dias de baixa foi calculado a partir da relação n.º de baixas/n.º de nados vivos e do n.º de nascimentos. A previsão do n.º de nascimentos resultou da identificação da tendência de evolução da taxa de natalidade, do exposto inicialmente sobre Demografia e das previsões apresentadas no PNDES para o crescimento populacional até 2005.

Na Previsão B vamos considerar um subsídio diário a variar não só relativamente à evolução entre 1992 e 1998, mas também a ser afectado por uma subida resultante do acréscimo de subsídios a atribuir aos homens e do *gap* salarial existente entre homens e mulheres. Pelas Estatísticas dos Quadros de Pessoal de Abril de 1997, o *gap* salarial era de 73%, muito embora, recentemente, o Eurostat tenha divulgado que em 1995, esse valor era, para Portugal, na ordem dos 71,7%.⁷⁰ Optou-se pela utilização da informação do Eurostat por ser mais abrangente a base para a determinação do *gap*, sendo por isso, na nossa opinião, o resultado mais próximo da realidade social. Considerando, então, este último valor, e ponderando o número de dias de subsídios a atribuir aos homens com o coeficiente 3/110 para 1999 e 5/125 para os restantes anos, obtemos uma elevação do custo diário médio de 1,7% em 1999 e de 2,9% a partir de 2000. As restantes variáveis consideradas no Modelo Previsional de Custos mantêm o mesmo valor e as mesmas condições da Previsão A. Recalculando os custos, com a actualização do subsídio diário médio, chegámos aos valores seguintes.

Quadro 5.4. Previsão B

	N.º Nascimentos	N.º Nasci/N.º de Baixas	N.º Médio de dias	Subsidio Diário	N.º de Baixas	N.º de Dias	Custos Totais (em contos)
1990	116294						
1991	116286						
1992	114914	51,60	84,58	1 942\$00	59 291	5 014 989	9 738 095
1993	104977	57,25	84,60	2 122\$00	60 101	5 084 522	10 791 680
1994	109213	53,35	83,70	2 353\$00	58 263	4 876 725	11 475 642
1995	107084	59,97	86,30	2 445\$00	64 216	5 541 794	13 551 920
1996	110243	54,57	96,57	2 592\$00	60 156	5 809 005	15 057 253
1997	112933	56,95	91,37	2 781\$00	64 317	5 876 663	16 343 243
1998			91,22	3 005\$00	65 442	5 969 863	17 941 307
1999	112000	57	105	3 367\$00	63 840	6 703 200	22 568 735
2000	111000	57	106	3 581\$00	63 270	6 706 620	24 016 560
2001	110000	58	107	3 755\$00	63 800	6 826 600	25 637 016
2002	110500	58	108	3 930\$00	64 090	6 921 720	27 201 633
2003	111000	59	109	4 104\$00	65 490	7 138 410	29 298 398
2004	110000	59	110	4 279\$00	64 900	7 139 000	30 546 119
2005	111000	60	111	4 453\$00	66 600	7 392 600	32 920 751

70 Eurostat, News Release, n.º 48/99, 8 June 1999, impresso a partir de <http://www.comissao-europeia.com/infos/IFEMME.htm>, 4 páginas.

Na Previsão C a determinação do valor do subsídio diário vai ser influenciada pela relação com os ganhos médios mensais, da totalidade dos trabalhadores, considerando a partir de 1998 uma actualização anual dos ganhos equivalente a 2%, e a fixação em 1999 de uma média de dias de baixa de 113⁷¹ dias e para os restantes anos de 125⁷² dias. Para efeitos previsionais vamos considerar para o rácio Subsídio Diário e Ganho Diário o valor de 0,63, por ser ligeiramente superior à mediana no período de 1992 a 1998 e o ajustamento indiciar um reduzido acréscimo.

Quadro 5.5. Ganhos totais diários

Anos	Total (em contos)	Ganhos Diários	Subsídio Diário	Rácio
1992	94.56	3 152\$00	1 942\$00	61.61168
1993	103.974	3 466\$00	2 122\$00	61.22331
1994	112.70	3 757\$00	2 353\$00	62.62976
1995	114.40	3 813\$00	2 445\$00	64.12274
1996	128.9	4 297\$00	2 592\$00	60.32115
1997	134	4 467\$00	2 781\$00	62.25655
1998	136.8	4 560\$00	3 005\$00	65.89912

Fonte: Estatísticas em Síntese - Inquérito aos Ganhos, DETEFP

71 Como vimos anteriormente, a partir de 1 de Janeiro de 1999 a licença parental passou para 110 dias, mais três dias atribuídos ao pai.

72 O número médio de dias de licença tende a ser superior a esta soma. Considerámos estes valores porque entre 1992 e 1998 o número médio de dias de licença foi inferior à soma contemplada nesta previsão.

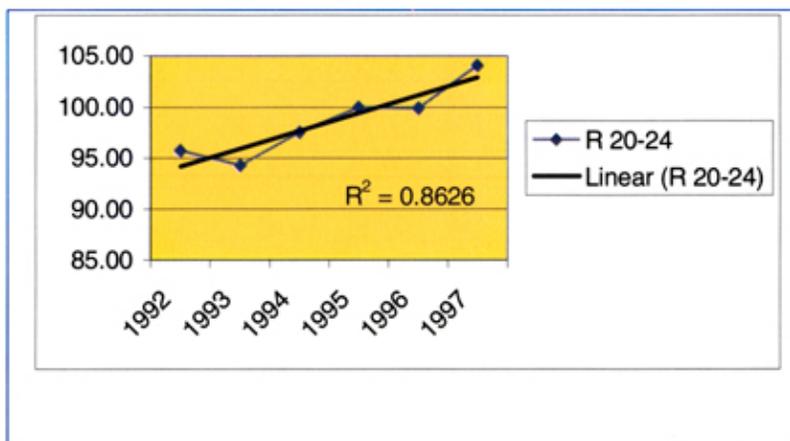
Nas novas condições obtivemos a previsão seguinte:

Quadro 5.6. Previsão C

	N.º Nascimentos	Rácio Sub/Ganho	Nº Nasci/ Nº de Baixas	Nº Médio de dias	Ganho Diário	Subsidio Diário	Nº de Baixas	Nº de Dias	Custos Totais (em contos)
1990	116294								
1991	116286								
1992	114914	61,6	51,60	84,58	3 152\$00	1 942\$00	59 291	5 014 989	9 738 095
1993	104977	61,2	57,25	84,60	3 466\$00	2 122\$00	60 101	5 084 522	10 791 680
1994	109213	62,6	53,35	83,70	3 757\$00	2 353\$00	58 263	4 876 725	11 475 642
1995	107084	64,1	59,97	86,30	3 813\$00	2 445\$00	64 216	5 541 794	13 551 920
1996	110243	60,3	54,57	96,57	4 297\$00	2 592\$00	60 156	5 809 005	15 057 253
1997	112933	62,3	56,95	91,37	4 467\$00	2 781\$00	64 317	5 876 663	16 343 243
1998		65,9		91,22	4 560\$00	3 005\$00	65 442	5 969 863	17 941 307
1999	112000	63	57	113	4 651\$00	2 930\$00	63 840	7 213 920	21 138 632
2000	111000	63	57	125	4 744\$00	2 989\$00	63 270	7 908 750	23 638 155
2001	110000	63,1	58	125	4 839\$00	3 053\$00	63 800	7 975 000	24 351 483
2002	110500	63,2	58	125	4 936\$00	3 119\$00	64 090	8 011 250	24 990 957
2003	111000	63,3	59	125	5 035\$00	3 187\$00	65 490	8 186 250	26 088 819
2004	110000	63,4	59	125	5 135\$00	3 256\$00	64 900	8 112 500	26 412 520
2005	111000	63,5	60	125	5 238\$00	3 326\$00	66 600	8 325 000	27 690 067

Trabalhando com os ganhos das mulheres, por grupos etários, em vez dos ganhos médios totais, encontramos um resultado curioso, os salários pagos às mulheres, no escalão etário 20-24 anos tende a aproximar-se do subsídio diário pago. O ajustamento linear do Rácio Subsídio Diário:

Gráfico 5-7. Rácio Subsídio Diário/Ganho Diário M-20-24



Fonte: Quadros de Pessoal, DETEFP

Ganho Diário das Mulheres no escalão etário 20-24 anos, em termos temporais, conduz-nos a um coeficiente de correlação de 0,86, podendo este rácio ser utilizado na previsão de custos até 2005, admitindo uma evolução até lá semelhante à verificada entre 1992 e 1997.⁷³ À primeira vista, a conclusão que poderíamos tirar do resultado apresentado seria a de que é nesse escalão etário que se verifica o período mais fértil e, dessa forma, seria nesse grupo etário que um maior número de mulheres aufeririam o subsídio. Esta hipótese é contrariada pela observação das taxas de fecundidade, por escalão etário.

⁷³ Em Anexo podem ser observadas as evoluções dos Ganhos descritos – Evolução dos Ganhos, por escalões etários, entre 1992 e 1997.

Quadro 5.7. Taxas de fecundidade e de reprodução

Idades	1981	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Taxas de Fecundidade (‰)								
15-19	39.6	23.5	22.6	22.5	21.2	20.5	20.9	21.3
20-24	133.6	85.2	79.5	75.3	68.4	62.9	61.9	61.7
25-29	127.4	110.0	109.7	106.2	101.1	97.2	97.7	97.7
30-34	74.7	65.1	67.2	69.2	67.8	69.8	74.3	77.1
35-39	35.3	24.3	24.0	24.4	24.4	25.1	27.1	29.1
40-44	13.5	5.7	5.6	5.4	5.3	5.3	5.3	5.6
45-49	1.7	0.5	0.4	0.4	0.4	0.4	0.3	0.4
15-49	72.8	46.6	45.7	44.9	42.8	41.8	42.9	43.8

Fonte: INE⁷⁴

No escalão considerado verifica-se uma diminuição, ao longo do tempo, da taxa de fecundidade, sendo esta, actualmente, mais elevada no escalão etário seguinte⁷⁵. Pela leitura do quadro podemos ainda observar que, a partir de 1995, a taxa de fecundidade é mesmo mais elevada no grupo etário dos 30 aos 34 anos do que a verificada na dos 20 aos 24 anos. Efectuámos ajustamentos em todos os níveis de Rendimento, mas só encontramos resultado com coeficiente de correlação significativo neste escalão.

Finalmente, apresenta-se uma previsão de custos, para a Segurança Social, na perspectiva de um alargamento da licença de paternidade para as alternativas colocadas no Questionário. Após a aprovação na Assembleia da República da Proposta de Lei nº 249/VII, e fixados os cinco dias para a licença de paternidade, importa obter um alargamento dessa licença, para garantir uma maior coesão familiar e dar aos homens a oportunidade para partilharem as funções inerentes à sua situação de pais. A principal beneficiária deste eventual alargamento será a criança, que poderá receber o afecto e a atenção de seus pais, mas também estes que encontrarão situações favoráveis ao fortalecimento dos laços familiares e, ainda, as empresas, que no retorno dos

74 Informação obtida do INE em suporte magnético.

75 Como vimos anteriormente, assiste-se a um adiamento da idade em que se tem o primeiro filho.

pais ao trabalho poderão contar com trabalhadores mais motivados e concentrados para o desempenho das suas funções produtivas.

No questionário por nós lançado foi colocada a questão: “No seu entender, que duração deveria ter a licença de paternidade?”; com os divisors 2 semanas, 3 semanas, um mês e 120 dias. Obtivemos as seguintes respostas:

Frequências Estatísticas

“Que duração deveria ter a licença ?”

Respostas	Válidas	123
	Perdidas	5

		Frequências	%	% Válida	% Acumulada
Válidas	2 semanas	38	29.7	30.9	30.9
	3 semanas	13	10.2	10.6	41.5
	1 mês	44	34.4	35.8	77.2
	120 dias	15	11.7	12.2	89.4
	N/R	13	10.2	10.6	100.0
	Total	123	96.1	100.0	
Missing	Sistema	5	3.9		
Total		128	100.0		

A generalidade dos respondentes inclina-se pelas duas semanas, com trinta e oito respostas e por um mês, com quarenta e quatro respostas, correspondendo ao divisor mais seleccionado. Como foi dito, N/R (não sabe ou não responde) não foi uma alternativa considerada.

Relativamente aos custos apresentamos cálculos previsionais para alargamento da licença de paternidade, de acordo com as alternativas colocadas no questionário. No decurso do ano 2000 considerámos que a licença de paternidade seria de 5 dias sendo que, a partir de 2001 e até 2005, vamos contemplar cada uma das hipóteses colocadas aos inquiridos. Será difícil, pensamos

nós, conseguir-se até 2005 uma licença de paternidade com a mesma duração da maternidade, em termos de número de dias de licença remunerada, mas como exercício apresentam-se os vários resultados a que chegámos.⁷⁶

De entre as Previsões anteriormente apresentadas (A, B e C) vai considerar-se como referência a B, por corresponder àquela que relaciona o Subsídio Diário com o Ganho Diário. O Subsídio atribuído em Portugal, nos termos da Lei, é calculado com componentes incluídas nos Ganhos e não só nas Remunerações.

Os acréscimos de custos da Segurança Social, resultantes de um eventual alargamento da licença de paternidade, serão rapidamente recuperados com eventuais acréscimos de produtividade resultantes de pais que viveram conjuntamente a experiência de poderem dedicar-se integralmente às funções parentais e de presenciarem os primeiros dias de integração dos filhos na família. Novas tarefas, novas preocupações, novas partilhas, que a serem desperdiçadas poderão, no futuro, transformar-se em fonte de conflito⁷⁷.

76 Verificar no Quadro comparativo da licença parental e de outras medidas de conciliação entre a vida profissional e familiar na Europa dos 15, o número de dias atribuído, em cada país comunitário, de licença de paternidade subsidiada com a equivalente remuneração.

77 Rever posição por nós expressa no capítulo 6 - Contributos para a fundamentação de uma política de revalorização da Paternidade.

Quadro 5.8. PREVISÃO - Alargamento da licença de paternidade para 15 dias, a partir de 2001

	N.º Nascimentos	N.º Nasci/ N.º de Baixas	N.º Médio de dias	Subsidio Diário (em escudos)	N.º de Baixas	N.º de Dias	Custos Totais (em contos)
1990	116294						
1991	116286						
1992	114914	52	85	1942	59 291	5 014 989	9 738 095
1993	104977	57	85	2122	60 101	5 084 522	10 791 680
1994	109213	53	84	2353	58 263	4 876 725	11 475 642
1995	107084	60	86	2445	64 216	5 541 794	13 551 920
1996	110243	55	97	2592	60 156	5 809 005	15 057 253
1997	112933	57	91	2781	64 317	5 876 663	16 343 243
1998			91	3005	65 442	5 969 863	17 941 307
1999	112000	57	105	3367	63 840	6 703 200	22 568 735
2000	111000	57	115	3581	64 861	7 276 050	26 055 702
2001	110000	58	135	3755	70 050	9 456 798	35 514 617
2002	110500	58	135	3930	70 400	9 504 000	37 349 723
2003	111000	59	135	4104	70 450	9 510 750	39 035 267
2004	110000	59	135	4279	71 000	9 585 000	41 011 984
2005	111000	60	135	4453	71 100	9 598 500	42 744 072

Quadro 5.9. PREVISÃO - Alargamento da licença de paternidade para 3 Semanas, a partir de 2001

	N.º Nascimentos	N.º Nasci/ N.º de Baixas	N.º Médio de dias	Subsidio Diário (em escudos)	N.º de Baixas	N.º de Dias	Custos Totais (em contos)
1990	116294						
1991	116286						
1992	114914	52	85	1942	59 291	5 014 989	9 738 095
1993	104977	57	85	2122	60 101	5 084 522	10 791 680
1994	109213	53	84	2353	58 263	4 876 725	11 475 642
1995	107084	60	86	2445	64 216	5 541 794	13 551 920
1996	110243	55	97	2592	60 156	5 809 005	15 057 253
1997	112933	57	91	2781	64 317	5 876 663	16 343 243
1998			91	3005	65 442	5 969 863	17 941 307
1999	112000	57	105	3367	63 840	6 703 200	22 568 735
2000	111000	57	115	3581	65 117	7 276 050	26 055 702
2001	110000	58	148	3755	70 326	10 408 269	39 087 828
2002	110500	58	148	3930	70 400	10 419 200	40 946 363
2003	111000	59	148	4104	70 450	10 426 600	42 794 219
2004	110000	59	148	4279	71 000	10 508 000	44 961 286
2005	111000	60	148	4453	71 100	10 522 800	46 860 168

Quadro 5.10. PREVISÃO - Alargamento da licença de paternidade para 4 Semanas, a partir de 2001

	N.º Nascimentos	N.º Nasci/ N.º de Baixas	N.º Médio de dias	Subsidio Diário (em escudos)	N.º de Baixas	N.º de Dias	Custos Totais (em contos)
1990	116294						
1991	116286						
1992	114914	52	85	1942	59 291	5 014 989	9 738 095
1993	104977	57	85	2122	60 101	5 084 522	10 791 680
1994	109213	53	84	2353	58 263	4 876 725	11 475 642
1995	107084	60	86	2445	64 216	5 541 794	13 551 920
1996	110243	55	97	2592	60 156	5 809 005	15 057 253
1997	112933	57	91	2781	64 317	5 876 663	16 343 243
1998			91	3005	65 442	5 969 863	17 941 307
1999	112000	57	105	3367	63 840	6 703 200	22 568 735
2000	111000	57	115	3581	65 117	7 276 050	26 055 702
2001	110000	58	148	3755	76 838	11 371 998	42 707 072
2002	110500	58	148	3930	76 900	11 381 200	44 726 922
2003	111000	59	148	4104	76 950	11 388 600	46 742 586
2004	110000	59	148	4279	77 000	11 396 000	48 760 831
2005	111000	60	148	4453	77 100	11 410 800	50 814 612

Quadro 5.11. PREVISÃO - Alargamento da licença de paternidade para 120 dias, a partir de 2001

	N.º Nascimentos	N.º Nasci/ N.º de Baixas	N.º Médio de dias	Subsidio Diário (em escudos)	N.º de Baixas	N.º de Dias	Custos Totais (em contos)
1990	116294						
1991	116286						
1992	114914	52	85	1942	59 291	5 014 989	9 738 095
1993	104977	57	85	2122	60 101	5 084 522	10 791 680
1994	109213	53	84	2353	58 263	4 876 725	11 475 642
1995	107084	60	86	2445	64 216	5 541 794	13 551 920
1996	110243	55	97	2592	60 156	5 809 005	15 057 253
1997	112933	57	91	2781	64 317	5 876 663	16 343 243
1998			91	3005	65 442	5 969 863	17 941 307
1999	112000	57	105	3367	63 840	6 703 200	22 568 735
2000	111000	57	115	3581	65 117	7 276 050	26 055 702
2001	110000	58	240	3755	125 024	30 005 821	112 685 632
2002	110500	58	240	3930	126 000	30 240 000	118 840 027
2003	111000	59	240	4104	125 900	30 216 000	124 016 470
2004	110000	59	240	4279	126 100	30 264 000	129 492 611
2005	111000	60	240	4453	126 200	30 288 000	134 878 622

6. CONTRIBUTOS PARA A FUNDAMENTAÇÃO DE UMA POLÍTICA DE REVALORIZAÇÃO DA PATERNIDADE

6.1. A licença de paternidade enquanto instrumento de política

A extensão da licença de paternidade enquadra-se num conjunto mais amplo de instrumentos, de natureza diversa, que procura promover a alteração de comportamentos no sentido da igualdade e da conciliação. Ao permitir a partilha de tarefas e responsabilidades na família, o estímulo à participação activa do homem permite libertar a mulher-mãe de tarefas e estigmas que lhe estão quase inerentemente associados. São cada vez mais necessários processos de decisão e de distribuição do trabalho na esfera familiar que concedam ao casal espaço para a participação em situação de igualdade no trabalho, na sociedade e na vida política. A partilha das responsabilidades com as crianças e a participação em igualdade no espaço familiar pressupõe a potencialização do papel do pai.

Ao longo do presente trabalho procurou-se identificar e explorar os aspectos contextuais que têm necessariamente de enformar uma iniciativa de extensão da licença de paternidade, progressivamente com a mesma duração da licença de maternidade. O leque dos domínios nos quais se tem que basear uma tal política é vasto e o conjunto de variáveis sociais sobre as quais pode ter influência é igualmente amplo. Procurou-se, assim, ir além de uma mera avaliação contabilística de custos e benefícios e chegar a uma apreciação que abrangesse a sua dimensão estrutural e de longo prazo de uma forma não estritamente pecuniária. Para tal, a pesquisa teve que ser, necessariamente, pluridisciplinar, sendo igualmente necessário recorrer a metodologias de abordagem quer teóricas quer empíricas.

As políticas públicas têm sempre uma pluralidade de efeitos nem sempre claros à partida. É progressivamente mais visível e assumido que mesmo uma

política económica, por exemplo, dificilmente é neutra ao nível do género, da dinâmica familiar ou da distribuição genérica de poderes ao nível da sociedade. Por muito específico e restrito que seja o âmbito da intervenção pública, a consideração da transversalidade das suas consequências na esfera social impõe-se como um critério incontornável na definição de objectivos e instrumentos de acção.

O alargamento da licença de paternidade, enquanto medida particular de uma iniciativa de revalorização da paternidade e da maternidade, apresenta-se como um caso paradigmático. As Políticas pró-Paternidade – medidas que procuram promover o papel do homem-pai trabalhador ou desempregado na partilha de tarefas e responsabilidades face aos outros elementos da família - têm um impacto positivo naquilo a que se pode chamar Bem Estar Social, de uma forma tão profunda como não linear. Os resultados positivos de uma política específica de revalorização da paternidade prendem-se com um conjunto extenso de externalidades positivas que dela podem surgir a múltiplos níveis.

Pedra de toque em toda a discussão é, necessariamente, a realidade familiar e o entendimento que dela se tem. As formas de constituição, de convivência e coabitação das famílias portuguesas têm vindo a mudar e a diversificar-se. A transformação destas práticas familiares tem sido tal que a tipologia tradicional, ainda firmemente instalada no imaginário popular, é hoje apenas um caso entre muitos outros. Esta multi-dimensionalidade do conceito de família, um substantivo singular de significado cada vez mais plural, é uma ideia cuja assimilação se depara com o legado de uma tradição, na qual a história longínqua e recente deixou muitos e espessos estratos. Apesar dos obstáculos culturais e psicológicos ao reconhecimento da mudança, é a análise despreconceituada do momento presente que deve governar a actuação da sociedade política.

A cultura e as instituições actuam como forças poderosas que influenciam as tomadas de decisão política e técnica, todavia estas não são as únicas restrições em jogo. De facto, e como dizia Keynes, “as ideias dos economistas e

dos filósofos políticos, estejam elas certas ou erradas, têm mais importância do que geralmente se percebe”. Se existe alguma corrente intelectual que nesta época exerça uma influência particular, ela deve muito à teoria económica dominante, identificada aqui com a economia neoclássica. Muitas vezes associada, quer pelos seus defensores quer pelos seus críticos, a um paradigma liberal em termos económicos e a tendências conservadoras em termos sociais, é esta escola que vem oferecendo a maior parte das justificações que os líderes políticos e as organizações multinacionais usam como matéria-prima argumentativa das suas propostas. Na Europa, esta influência tem sido, por enquanto, moderada. Esta resistência deve-se em parte a uma consciência social fortemente instituída à qual se tem dado o nome de Modelo Social Europeu e que se reflecte, no nosso caso, numa protecção da maternidade e da paternidade muito abrangente e inovadora.

As razões profundas do quotidiano das famílias fragilizam muitas das premissas académicas que fundamentam os teoremas neoclássicos em Portugal, as explicações do mercado de trabalho baseada nos pressupostos da teoria económica neoclássica deparam-se com particulares problemas de congruência. A população feminina portuguesa revela, comparativamente, uma elevada taxa de actividade a par de uma continuidade da actividade laboral ao longo do ciclo de vida também das mais altas da Europa. Portugal é igualmente o país onde há mais mães trabalhadoras e onde estas trabalham um maior número de horas semanais. A entrada e a permanência da mulher no mercado de trabalho não é, somente, uma opção; a mulher traz rendimentos absolutamente indispensáveis à manutenção do agregado. Embora a participação feminina seja intensa, ela é atravessada por diferenças salariais e uma situação mais precária relativamente ao trabalho masculino.

A maternidade não pode, então, e ao contrário do pensamento neoclássico, ser encarada como uma actividade correspondente a lazer por ser uma actividade de trabalho não remunerado. A dicotomia trabalho-lazer é, aliás, falaciosa. O trabalho constitui-se de múltiplos aspectos intrinsecamente benéficos como a realização pessoal e a autonomia económica, assim como o tempo de “lazer” implica a assunção contínua de responsabilidades importantes

e a realização de tarefas incómodas. O cuidado e a educação dos filhos, bem como outras funções indispensáveis ao bem estar familiar e à reprodução social, estão desproporcionalmente entregues a mãos femininas. O peso familiar pode explicar o porquê da mulher ter uma menor facilidade em investir na sua carreira e em disponibilizar tempo e concentração para melhorar as suas qualificações profissionais.

Para a escola neoclássica a especialização de um membro do agregado familiar, tradicionalmente a mulher, em funções "caseiras" e no cuidado com os filhos, é uma escolha racional do ponto de vista da família. A mulher especializar-se-ia nos trabalhos domésticos, contribuindo para poupanças no orçamento familiar nesse tipo de serviços e permitindo que o homem, desligado de preocupações familiares, se integre plena e eficientemente no mercado de trabalho. Além disso, o homem traz uma remuneração comparativamente mais elevada do que aquela que a mulher receberia. Partindo de um conjunto de premissas teóricas e, em geral, incoerentes com as razões profundas do quotidiano das famílias, justifica-se, assim, que a presença da mulher no lar é uma opção livre e benéfica para os elementos da família no seu conjunto. Os críticos a esta análise do agregado familiar rebatem esta argumentação introduzindo o factor tempo. Os custos de uma paragem, ainda que temporária, ultrapassam os custos inerentes à redistribuição de tarefas entre o casal. A mulher, perdendo contacto com o ambiente exterior em evolução permanente, perderá, a breve trecho, as qualificações valorizadas no mercado, desperdiçando-se, assim, as suas competências profissionais e o investimento que nelas foi feito.

É um erro partir do pressuposto que o espaço público (do mercado) e o espaço privado (da família) são compartimentos estanques e que os impactes sofridos por um não se repercutem no outro. As esferas são abertas e a influência é mútua. As expectativas do empregador quanto à situação de maternidade explicam em boa parte a discriminação exercida contra as mulheres no local de trabalho. Por outro lado, no contexto da emergência das novas formas de emprego, cada vez mais flexíveis, instáveis e contingentes, temos que o mundo do trabalho coloca desafios crescentes à gestão do tempo dos

indivíduos, sobretudo no que toca à conciliação das suas ambições e responsabilidades pessoais.

Se, por um lado, uma das características da transformação do mundo do trabalho é o facto do “atipismo” se converter em regra, por outro é-o também o facto de essas mudanças criarem um novo mercado de necessidades sociais. As necessidades sociais de conciliação entre a vida profissional familiar estão ligadas às dificuldades crescentes associadas ao facto de serem as mulheres a prestar cuidados aos filhos e ao declínio tendencial das redes informais de apoio, num contexto de complexificação da natureza da família. Estes problemas, agravados pela insuficiência das redes formais de apoio, podem ser colmatados através de novos serviços de proximidade. Aqui entroncam potencialidades habitualmente reconhecidas ao Mercado Social de Emprego, que, além de poder gerar oportunidades integradoras de homens e pais desempregados, entre outros, pode ter o efeito cumulativo de corroer os estereótipos prevaletentes quanto à divisão de tarefas.

A legislação portuguesa é hoje bastante completa no que toca à protecção de homens e mulheres quando estes se encontram em situação de maternidade ou paternidade. Contudo, é só nos anos 90 que ao pai é dado um papel autónomo em relação à mãe. Neste âmbito, a legislação portuguesa não pode ser compreendida fora do âmbito da evolução recente das normas comunitárias. Os compromissos assumidos no contexto da UE acabam por conduzir o quadro nacional no sentido de uma trajectória de defesa integrada de luta contra a discriminação e de promoção da conciliação família/trabalho. Os instrumentos legais desenvolvidos, em especial no Acordo-quadro sobre a Licença Parental (Directiva 96/34/CE), optam por uma distinção entre licença parental e licença de maternidade que cria espaço para que os homens venham a assumir uma parte igual das responsabilidades familiares.

A convergência dos esquemas de protecção da maternidade e da paternidade verificada a nível europeu, através da aplicação de prescrições mínimas, não elimina, contudo, a diversidade a que se assiste. Na comparação com o resto da União Europeia, Portugal fica numa posição relativamente privilegiada ao

nível da protecção formal. Esta posição revê-se no número de dias de licença de maternidade, na concessão de uma licença de paternidade, no número de dias que esta consigna, e na duração da licença parental e licença especial. Todos estes aspectos ajudam a classificar a legislação portuguesa como estando ao nível dos países mais desenvolvidos da Europa, situação esta que não se verifica quando o objecto de comparação é a atribuição de benefícios em espécie e a existência de uma rede de apoio à criança abrangente e de qualidade.

O quadro europeu encontra-se hoje relativamente estabilizado não sendo de esperar outros desenvolvimentos de carácter estrutural na área da protecção da paternidade, maternidade e adopção. A convergência com o resto dos esquemas de protecção dos países da União Europeia tem evoluído em sintonia com a transposição das Directivas do Conselho. Estando estas já internalizadas, em Portugal, nomeadamente com a aprovação da Proposta de Lei nº. 249/VII que altera a Lei nº. 4/84, não é de esperar, no futuro, alterações de grande monta no quadro português. A estrutura base está lançada, nomeadamente no que toca à revalorização dos direitos do pai, pelo que é de prever que as alterações a serem feitas à lei passem de uma fase de reformulação mais ou menos radical, como se tem verificado nos últimos anos, para uma fase de introdução de melhorias progressivas e menos bruscas.

A estabilização do enquadramento jurídico impõe-se como um parâmetro fundamental para a estimação dos custos da extensão da licença de paternidade para o período em análise, 2000-2005. Por outro lado, o comportamento das variáveis demográficas, em particular a previsão quanto ao número de nascimentos a esperar no período considerado, constituiu igualmente uma dimensão essencial a explorar.

As tendências demográficas são tomadas como pano de fundo deste estudo, elegendo-se a taxa de fecundidade como a variável mais determinante. Impondo ritmo ao envelhecimento demográfico, o nível baixo e persistente da fecundidade põe em causa a reposição de gerações e, paralelamente, alenta as discussões em redor do Contrato Social Inter-geracional. A natalidade é

definida a partir de um conjunto complexo de variáveis, só limitadamente controláveis. Actualmente, as projecções apontam para um ligeiro aumento da taxa de natalidade. Apesar deste comportamento, é previsível que se volte a valores tradicionalmente baixos.

A construção dos cenários previsíveis de custos para a Segurança Social partiu destas condições para inferir o impacte de várias hipóteses, estabelecendo diversos intervalos de duração da licença de paternidade. Estes custos financeiros devem, no entanto, ser contrapostos aos benefícios potenciais do reforço do papel do pai na família, na empresa e na sociedade.

Este novo protagonismo sugerido aos pais/homens, embora um direito básico em si mesmo, tem associados um conjunto de benefícios de primeira importância. Se bem que muitas vezes difíceis de quantificar, estes não deixam de ter por isso repercussão menos concreta ou negligenciável. Uma política virada para a paternidade não se apresenta, ainda, como uma exigência social, como o demonstram os resultados do nosso questionário, resultados coerentes com o inquérito à opinião pública realizado pelo Eurobarómetro em 1989 (cujos resultados foram publicados em 1990).

Hoje, tal como há dez anos, as famílias portuguesas mostram-se essencialmente preocupadas com problemas de carácter material ou pecuniário quando a questão é a de facilitar a tarefa parental. Segundo o questionário desenvolvido no âmbito deste projecto, as preferências dos pais orientam-se para a diminuição dos custos com a educação, o trabalho a tempo parcial, o aumento dos abonos de família, a atribuição de pensões aos pais, a melhoria de acesso a creches, infantários e ATL's (Actividades de Tempos Livres), a criação de incentivos fiscais, entre outras. As repostas denotam a importância dos factores materiais, isto é, de orçamento e de estruturas de apoio. Como sinal evidente da importância dos factores pecuniários, a aceitação por parte da entidade empregadora revela-se uma questão chave. Esta aparece a montante das preocupações com a conciliação, uma vez que poderá inibir qualquer revelação de preferências sobre a melhoria de condições de licença de paternidade e maternidade.

As razões mais sólidas que influenciam a decisão de ter filhos (segundo os resultados do questionário postal) são os custos inerentes ao cuidado e educação das crianças e as dificuldades da mulher em conseguir emprego. Este resultado confirma a importância explicativa das variáveis que traduzem insuficiências de rendimento, acessibilidades a estruturas de apoio e situação laboral das mulheres.

Reflectindo a importância do papel da mulher nas facetas da vida familiar, a sua situação no mercado de trabalho está muito associada ao rendimento mensal do agregado, à decisão quanto ao número de filhos e, até, ao desejo de alargamento do período de licença de paternidade. Em contraponto, a sua condição no mercado de trabalho é relativamente vulnerável, estando sujeita aos contratos a prazo, independentemente da profissão, além de que o nível de instrução também não parece contribuir para minorar essa vulnerabilidade.

O desejo de períodos de licença de paternidade mais alargados está associado também à idade, profissão e situação perante o trabalho dos homens. Os homens mais novos apresentam uma opinião mais favorável a aumentos da licença de paternidade, assim como os profissionais mais qualificados. Estes dados apontam para novas perspectivas quanto à predisposição, de pais e futuros pais, face a este tipo de direito, podendo estar ligada à emergência de uma nova mentalidade.

O presente trabalho procura tornar explícitos os fundamentos e as implicações micro (para os indivíduos) e macro (para a sociedade e para a economia) de uma política que privilegie acções positivas em relação aos homens-pais. Neste, como em outros âmbitos, o investimento na paternidade encontra-se num estágio relativamente atrasado quando comparado com outros países da União Europeia. Contudo, argumenta-se que é necessário continuar a desenvolver políticas neste sentido e contribuir para a consciencialização do direito à paternidade até pelos efeitos virtuosos de impacte transversal e cumulativo em variáveis sociais de natureza muito diversa.

É possível demonstrar que direitos sociais e crescimento económico não são mutuamente exclusivos, que vida privada equilibrada e competitividade empresarial não são incompatíveis. Numa altura em que a ruptura do contrato social de género coloca incertezas crescentes quanto aos novos modos de equilíbrio da sociedade, a licença de paternidade poderá revelar-se parte de uma solução integral com vista a uma maior harmonia social. Apontam-se abaixo, de uma forma sumária, alguns argumentos que fundamentam uma política específica de extensão e aprofundamento da licença de paternidade.

6.2. Benefícios da extensão da licença de paternidade

DEMOGRAFIA

- Os potenciais efeitos pró-natalidade de uma consciência geral de que ao pai é atribuído um papel activo no cuidado, acompanhamento e educação dos filhos. A alteração das tendências demográficas de que demos conta passa pela vida do casal e pelo conjunto de condicionantes que põe em causa os desejos reprodutivos e afectivos. A participação mais activa dos homens nas actividades domésticas em geral, e na educação das crianças, em particular, liberta as mulheres de uma parte substancial dos encargos familiares. Uma mãe, ao ver que a sua vida profissional não tem de sofrer radicalmente com um novo bebé, que terá de despende menos esforços domésticos e sacrificar menos a sua carreira, pode alterar as suas expectativas em relação à data e número de filho que está disposta a ter. Por outro lado, o homem pode ser motivado também para a assunção do papel paterno pela mudança das expectativas da companheira. Este é o caso de uma externalidade positiva cujo impacte tem contornos de uma política demográfica indirecta. Existe margem para que a taxa de fecundidade aumente do valor actual de 1,46 e se aproxime da taxa de reposição geracional, 2,1, o que trará vantagens a prazo, pois engrossará no futuro a camada de população em idade activa, cada vez mais importante num contexto de envelhecimento populacional.

PSICOLOGIA

- A importância da primeira infância. Segundo as correntes mais recentes da psicologia infantil e educativa, que vêm recuperando muitos conceitos de Piaget e da Gestalt, o período dos 0 aos 3 anos é fundamental para o desenvolvimento equilibrado de um ser humano. Durante as primeiras semanas e os primeiros meses da vida extra-uterina, a criança começa por exercitar os seus reflexos em resposta às solicitações do meio. É este processo de adaptação e assimilação das informações do mundo exterior que dará lugar à constituição de esquemas. Se a falta de assistência é fatal para a criança que acaba de nascer, a ausência de um relacionamento humano continuado é comprometedora daquele desenvolvimento. O tempo que os adultos passam com a criança, em quantidade e em qualidade, é, então, fundamental.
- Stress e problemas de inserção familiar dos homens. Muitos estudos consideram que os múltiplos condicionantes que impedem o pai de usufruir plenamente da sua paternidade é factor de instabilidade emocional do mesmo. Sendo a população masculina aquela que, em média, tem uma carga horária mais pesada, à pressão horária e psíquica do trabalho vem somar-se a dificuldade de partilha afectiva da vida familiar. A figura tradicional de chefe de família ainda tolda as expectativas em torno do homem, sendo suposto que este assegure a qualidade de vida da família, por via dos rendimentos (se bem que em Portugal o salário feminino não possa ser considerado como complementar, pelo contrário, ele é indispensável). Esta pressão social alimenta o alheamento em relação à família, de onde podem resultar desequilíbrios que afectam todos os elementos da família e ainda externalidades negativas para a vida profissional. Os comportamentos socialmente impostos ao nível do trabalho e da convivência familiar são, assim, condicionantes do bem-estar individual, familiar e social.

REDES DE APOIO

- Prestação de cuidados e papel complementar do pai. A importância de um acompanhamento próximo e contínuo da criança, logo nos primeiros meses de vida, é cada vez mais sublinhado pelos especialistas em psicologia infantil, puericultura e sociologia. Os constrangimentos actuais à prestação desta assistência são:

- 1) o papel activo da mulher portuguesa no mercado de trabalho;
- 2) as dificuldades crescentes das redes informais em cumprirem esta função (avós, família alargada);
- 3) a incipiência das estruturas públicas de apoio;
- 4) os enormes custos financeiros de serviços de mercado de boa qualidade.

Neste contexto, os pais têm a dar um contributo positivo e insubstituível. Para isso é útil terem acesso a cursos de puericultura e de gestão doméstica, medidas já consagradas no Plano Nacional de Emprego no âmbito da sustentabilidade da vida familiar e da formação para a igualdade de oportunidades. Se é claro que daqui podem resultar poupanças para a família e para o Estado, este novo protagonismo não visa uma substituição das estruturas formais. A razão deste direito é o direito em si ao contacto com os filhos, até porque a assimilação de benefícios pela criança é diferente. As principais vantagens serão para a criança, só depois para o pai e, cumulativamente, para a sociedade como um todo.

- A dupla importância de uma rede de apoio formal de carácter público. O acesso às estruturas de apoio familiar permite o envolvimento do casal no trabalho, num padrão semelhante ao casal sem filhos pequenos. Permite, portanto, maior igualdade entre trabalhadores com e sem filhos, ou seja, não penaliza a decisão de constituir família. Por outro lado, a organização da rede de apoio pode assumir várias formas, isto é, pode ser assegurada pelo sector cooperativo, público ou privado. Todavia, é da responsabilidade da sociedade assegurar que todos os que necessitem poderão usufruir das estruturas de apoio. Assim, a extensão da assistência formal, tendo como critério a necessidade das famílias, cumpre também uma função de igual-

dade social. Mais do que a igualdade dentro da família, a consideração das redes formais remete a discussão para a igualdade entre famílias e para a igualdade entre os grupos sociais.

ECONOMIA

- Potencial aumento da produtividade das empresas. As trabalhadoras, sacrificando-se menos por levarem a cabo uma plena vida familiar, poderão dedicar mais tempo e atenção às tarefas laborais, trazer mais motivação e ideias para a organização. Haverá menos externalidades negativas decorrentes de uma vida familiar difícil ou desequilibrada. O mesmo raciocínio é válido para os homens, nomeadamente na perspectiva psicológica à qual acima se aludiu. Compensando a subrepresentação das mulheres no espaço laboral ao nível da decisão e o alheamento dos homens das responsabilidades da esfera privada, criam-se condições para uma revalorização das suas competências. Deste novo equilíbrio esperam-se, com base em muitas experiências já confirmadas, repercussões positivas para o funcionamento das empresas. O maior protagonismo da mulher no trabalho e a mudança do estilo de vida do homem poderão ser fontes de maior estabilidade no desenrolar das actividades normais da empresa e, simultaneamente, de um novo fôlego no que toca ao aparecimento de ideias inovadoras.
- Aumento da taxa potencial de crescimento da economia. Tendo em conta que: 1) a população feminina está firmemente instalada no mercado de trabalho; 2) a instrução superior atinge também taxas cada vez mais altas neste universo e, deste modo, a qualificação dos recursos surge incontornavelmente associada à mulher. Nesta geografia do mercado de trabalho, o custo social do afastamento das mulheres de um pleno desenvolvimento da sua vida profissional é cada vez maior. Assim, o aproveitamento desse capital humano (em crescimento quantitativo e qualitativo) permitirá ganhos de eficiência ao nível macroeconómico capazes de aumentar a capacidade produtiva da economia. A extensão da licença de paternidade contribui

para aumentar a eficiência económica, podendo ser encarada como investimento social de natureza intangível.

- Aumento do emprego via Mercado Social de Emprego. A necessidade de assistência a crianças de tenras idades gera procura de serviços de qualidade a que as estruturas tradicionais têm dificuldade em responder. Esta é uma área privilegiada para a activação de novas formas de economia social. A Comissão Europeia identificou um conjunto de soluções que se situam na linha de intercepção entre as novas formas de emprego e o combate à exclusão social (exemplo dos serviços domiciliários e de proximidade). A activação do Mercado Social de Emprego procura não só satisfazer necessidades sociais e familiares como cria novos empregos, nomeadamente para os pais desempregados. Os trabalhadores afectos à guarda de crianças receberiam uma formação ao nível da puericultura, saúde infantil, gestão doméstica, etc..., os desempregados beneficiariam assim de uma dupla condição: emprego com requalificação. Além disso, é muitas vezes apontada a natureza flexível destes novos empregos, muitas vezes adjectivados de ‘tailor-made’ ou empregos feitos à medida, eles próprios aptos à conciliação do trabalho e da família de quem os exerce.
- Diminuição das distorções do mercado induzidas pela discriminação. A concessão de efectivos direitos à paternidade elimina uma das razões do fenómeno da discriminação. O empregador, ao internalizar que à contratação do trabalhador homem também estão associados os “custos” normalmente associados às mulheres terá, assim, menos razões para as discriminar. A força de trabalho tornar-se-á mais “homogénea”. Grande parte da discriminação laboral entre sexos não tem, contudo, uma raiz económica, tem antes uma raiz eminentemente cultural. Os preconceitos e os estereótipos induzem no mercado de trabalho distorções na alocação dos recursos humanos. Uma vez que não permite que os méritos da força de trabalho sejam avaliados numa perspectiva puramente técnica, a discriminação com base no género é sinónimo de irracionalidade económica.

6.3. Recomendações

A necessidade e a desejabilidade de políticas activas de (re)valorização da paternidade, enquanto valor social eminente, no contexto mais amplo de medidas de promoção da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens nos domínios público e privado, surgirá (é essa a nossa convicção), no termo deste Estudo, plenamente justificada e fundamentada.

A reflexão desenvolvida ao longo do nosso percurso de investigação foi suscitando e sedimentando um conjunto de ideias e de propostas, que, agora, se sistematizam sob a forma de recomendações. Passamos, pois, a enunciá-las:

- Criação e accionamento de mecanismos de garantia do exercício efectivo dos direitos de protecção da maternidade e da paternidade, com o empenhamento activo dos parceiros sociais e dos organismos da administração pública competentes.
- Promoção de campanhas de informação dirigidas ao grande público, e às pessoas em idade activa em particular, no sentido da consciencialização e sensibilização para o direito à vida familiar, particularmente por parte dos homens/pais.
- Promoção de acções dirigidas aos(as) empregadores(as), bem como a técnicos(as) e gestores(as) de recursos humanos, com vista à sua maior informação e respeito pelos direitos legalmente consagrados no domínio da protecção da maternidade e da paternidade.
- Promoção de acções junto dos sindicatos, no sentido de melhorar as suas condições de intervenção e reivindicação, nomeadamente em sede de negociação colectiva, do direito dos trabalhadores e das trabalhadoras ao acompanhamento do crescimento e da educação dos(as) filhos(as).
- Medidas específicas, dirigidas às pequenas e micro-empresas, que contribuam para assegurar as condições para que o exercício dos direitos sociais no domínio da protecção na maternidade e na paternidade por parte das(os) respectivas(os) trabalhadoras e trabalhadores não represente dificuldades acrescidas à normal prossecução da actividade da empresa.

- Criação de mecanismos permanentes que assegurem a identificação e transferibilidade de boas práticas empresariais, com carácter exemplar, para o domínio mais alargado das políticas públicas de (re)valorização da paternidade.
- Educação/formação para a maternidade e paternidade: dotar raparigas e rapazes, mulheres e homens, de iguais competências ao nível da prestação de cuidados e do acompanhamento de crianças (dando sequência alargada a algumas medidas já previstas, designadamente no Plano Nacional de Emprego e no Plano Global para a Igualdade de Oportunidades).
 - introdução em todos os níveis do sistema educativo, através de currículos, programas e materiais pedagógicos, de uma cultura de igualdade de género, em particular no que concerne a modelos paritários de partilha de responsabilidades, tarefas e afectos;
 - integração sistemática na formação profissional de uma componente na área do direito à paternidade e da prestação de cuidados à infância.
- Progressão positiva, no domínio da legislação de protecção da maternidade e da paternidade, em vários sentidos, designadamente:
 - alargamento progressivo da licença de paternidade e/ou da licença parental de uso exclusivo do pai;
 - introdução de disposições que permitam o exercício efectivo da licença parental, nomeadamente em termos da garantia de recursos substitutivos dos rendimentos do trabalho durante o respectivo período ou da possibilidade do seu fraccionamento no tempo;
 - garantir aos pais trabalhadores o direito a faltar ao trabalho, sem perda de remuneração ou de quaisquer outras regalias, para acompanhar a respectiva cónjuge, enquanto grávida, a consultas e outros cuidados pré-natais.
- Introdução de incentivos (por exemplo, de natureza fiscal ou no âmbito da Segurança Social) para fomentar o usufruto de licenças por parte do

pai, após o nascimento dos filhos – licença de paternidade, licença parental, licença para assistência à família,...

- Accionamento de mecanismos de garantia de re-ingresso dos trabalhadores, sem perda de quaisquer regalias, no anterior posto de trabalho, após períodos de licença de paternidade ou outras licenças para assistência aos filhos. Facilitação do tal re-ingresso através de formas de acesso privilegiado à informação sobre a actividade da empresa ou de acções de formação e reciclagem profissional (tal como previsto na Lei sobre maternidade, paternidade e adopção recentemente aprovada).
- Adequação das políticas de rendimentos e da fiscalidade às condições de exercício de uma licença alargada de paternidade: ou seja, o período de licença deve ser gozado sem prejuízo da retribuição normal dos trabalhadores e, por outro lado, deve tornar-se fiscalmente atractiva a hipótese de a entidade empregadora substituir o trabalhador em período de licença através da criação de um novo posto de trabalho, mesmo que temporário, ou de formas de partilha do emprego (em consonância com um dos instrumentos programados para 1999 no Plano Nacional de Emprego, no âmbito da conciliação da vida familiar com a vida profissional).
- Introdução de dispositivos, ao nível das políticas de habitação, de redução dos custos com a habitação das famílias com mais filhos, inclusivamente de modo a facilitar a adequação do espaço residencial à dimensão e características dos agregados familiares.
- Promoção de iniciativas, com carácter pedagógico e instrumental, no sentido de formar para o exercício do direito à paternidade – por exemplo, "dias dos pais" ou "mês dos pais", períodos durante os quais os pais/homens, numa base não transferível, possam, designadamente, reduzir o seu período diário de trabalho para ir buscar os filhos mais cedo ao infantário/escola.
- Criação de condições facilitadoras da conciliação entre trabalho e vida familiar, ao nível das estruturas empresariais e das comunidades de residência: por exemplo, novas formas de organização e gestão dos tempos

de trabalho e diversificação dos horários de funcionamento de estruturas sociais de apoio e serviços públicos.

- Esforço deliberado, por parte do Estado, de alargamento da rede pública de equipamentos e serviços de apoio às famílias, com qualidade e a preços acessíveis, nomeadamente ao nível do acolhimento e prestação de cuidados às crianças. O mesmo tipo de esforço deverá ser prosseguido no âmbito do Mercado Social de Emprego, fomentando o surgimento de mais e melhores equipamentos e serviços de apoio à infância, de natureza não lucrativa.
- Promoção e estímulo de formas de articulação entre as redes formais e informais de apoio à infância. Sem que tal signifique, de modo algum, uma desresponsabilização do Estado neste domínio, há que maximizar as potencialidades de tal articulação, como garante de uma melhor qualidade dos serviços prestados. Aspecto primordial, a este nível, será um maior envolvimento dos pais/homens nas redes de interajuda familiar e na prestação informal de cuidados às crianças.
- Reconhecimento, por parte das políticas sociais (entendidas em sentido amplo), da pluralidade e diversidade de formas assumidas pela família contemporânea, bem como das necessidades sociais específicas que lhes correspondem, adaptando e flexibilizando as suas disposições, nomeadamente no que toca à protecção da maternidade e da paternidade.
- Melhoria dos sistemas de informação estatística, no sentido da produção e divulgação de dados no domínio da protecção da maternidade e da paternidade, que permitam designadamente a análise e avaliação do exercício de licenças e outros direitos sociais por parte dos pais e das mães.
- Promoção de estudos de acompanhamento e avaliação permanentes das condições de aplicação e das práticas efectivas no domínio da protecção da maternidade e da paternidade.

BIBLIOGRAFIA

ALMEIDA, A., FERREIRA, C., FERRÃO, J., ANDRÉ, I. (1995), *Os Padrões Recentes da Fecundidade em Portugal*, Cadernos da Condição Feminina n° 41, Lisboa, CIDM – Comissão para a Igualdade e Direito das Mulheres.

ALMEIDA, Ana Nunes de et al (1998), "Relações familiares: mudança e diversidade", in António Firmino da Costa e José Manuel Viegas (orgs), *Portugal - Que Modernidade?*, Oeiras, Celta ed. (cap. 2).

ALMEIDA, A. Nunes de; GUERREIRO, M. Dores (1993), "A família", in Luís de França, (coord.), *Portugal. Valores europeus, Identidade cultural*. Lisboa, IED. pp. 181-219.

AMARAL, João Ferreira do (1996), *Política Económica: Metodologia, Concepções e Instrumentos de Acção*, Lisboa, Cosmos.

AMIN, A., CAMERON, A. e HUDSON, R. (1999), *Welfare as work? The potential of the UK social economy*, University of Durham, Geography Department, mimeo.

ARRISCADO NUNES, João (1995), "Com mal ou com bem, aos teus te atém: As solidariedades primárias e os limites da sociedade-providência", in *Revista Critica de Ciências Sociais*, n° 42, pp. 5-26.

BACKETT, Kathryn (1987), "The negotiation of fatherhood", in Charlie Lewis e Margaret O'Brien, *Reassessing Fatherhood*, London, Sage Publications.

BANDEIRA, Mário M. L. (1994), *Família, Transição Demográfica e Modernidade: O Caso Português*, Dissertação de doutoramento em Sociologia, Lisboa, ISCTE.

BECKER, Gary (1991, 2ª edição; 1982, 2ª edição), *A Treatise on the Family*, Chicago, University of Chicago Press.

BENOKRAITIS, Nijole (1985), "Fathers in the Dual-Earner Family", in Shiley M. H. Hanson e Frederick W. Bozett, *Dimensions of Fatherhood*, Beverly Hills, Sage Publications.

BORJAS, G.J. (1996), *Labour Economics*, Singapura, Mc. Graw Hill Book C°.

BOISSONNAT, J. (1995), *Le Travail Dans Vingt Ans*, Commissariat Général du Plan, Paris, Éditions Odile Jacob, La Documentation Française.

BRANNEN, Julia e MOSS, Peter (1987), "Fathers and employment", in Charlie Lewis e Margaret O'Brien, *Reassessing Fatherhood*, London, Sage Publications.

BRANNEN, Julia e MOSS, Peter (1987), "Fathers in dual-earner households - through mother's eyes", in Charlie Lewis e Margaret O'Brien, *Reassessing Fatherhood*, London, Sage Publications.

BRANNEN, Julia e SMITHSON, Janet (1998), "Conciliação entre o trabalho e os filhos: perspectivas de futuro para jovens de cinco países", in *Sociologia Problemas e Práticas* n° 27, pp. 11-25.

BROUWER, Ina (1998), *Changing the Labour Market, Changing the Gender Contract - The Need for a Systematic Approach*, OCDE.

CARDOSO, Ana Rute (1997), *Trabalho Feminino em Portugal: Valorização da Mulher na Economia ou Valorização da Economia com a Mulher?*, Lisboa, CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

CHAGAS LOPES, M. (1995), *Estratégias de Qualificação e Metodologias de Avaliação*, Oeiras, Celta.

Comissão Europeia (1995), *A Situação Demográfica Europeia*.

Comissão Europeia (1996), *Work and Childcare: Implementing the Council Recommendation on Childcare – A Guide to Good Practice*, Social Europe, Suplement 5/96, Employment and Social Affairs.

Comissão Europeia (1997), *Relatório Demográfico*.

Comissão Europeia (1998), *New Forms of Work Organization*, final report.

Comissão Europeia (1999), *Relatório da Comissão sobre a adopção da directiva 92/85/CEE, de 19 de Outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho*, Bruxelas.

Comissão Europeia (1998) *Conciliation de la Vie Professionnelle et Familiale en Europe*.

Comissão Europeia (1998), MISSOC, *Système d'Information Communautaire sur la Protection Sociale, la Protection Sociale Dans les États Membres de l'Union Européenne*.

COSTA, Adélia (1991), *Representações Sociais de Homens e de Mulheres. Portugal 1991*, Cadernos Condição Feminina nº 34, Lisboa, CIDM – Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres.

COSTA, Susana e SANTOS, Susana Marta dos (1997), *Estereótipo da Mulher em Portugal e a sua Relação com a Discriminação Sexual no Trabalho*, Lisboa, CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

DEX, Shirley e ROWTHORN, Robert (1997), *Parenting and labour force participation: the case for a ministry of the family*, ESRC Centre for Business Research, Universidade de Cambridge, Working Paper nº 74.

DUMON, W. (1989), *Family Policy in EEC Countries*, Relatório para Comissão das Comunidades Europeias (documento), Leuven.

ELLIOTT, R. (1991), *Labor Economics – A Comparative Text*, UK, McGraw-Hill International Editions.

EKELUND Jr., Robert e HÉRBERT, Robert (1994), *A History on Economic Theory and Method*, 3ª edição, McGraw-Hill International Editions.

ENJOLRAS, B. (1995), *Le Marché Providence*, Paris, Desclée de Brouwer.

Eurobarometer (1990), *The Family and the Desire for Children*.

Eurobarometer 32 (1990), *European Public Opinion on the Family and the Desire for Children*.

Eurobarometer 34.0 (1991), *European Survey*.

Eurobarometer 34.0 (1991), *Life Styles in the European Community – Family and Employment Within the Twelve*.

Eurobarometer 39.0 (1993), *European Survey*.

Eurobarometer 44.3 (1998), *Equal Opportunities for Women and Men in Europe?*.

European Commission Network on Childcare and other Measures to Reconcile Employment and Family Responsibilities (1996), *A Review of Services for Young Children in the European Union: 1990-1995*, Bruxelas, Comissão Europeia.

FARIA VAZ, Isabel (1997), *As Formas Atípicas de Emprego e a Flexibilidade do Mercado de Trabalho*, Lisboa, Ministério para a Qualificação e o Emprego.

FERRÃO, João (1996), *A demografia portuguesa*, cadernos do público.

FRIEDMAN, S.T, CHRISTESEN, P. e DeGROOT, J. (1998), "Work-Life: the end of zero-sum game", *Harvard Business Review*, November-December, pp. 119-29.

FREYSSINET, J. (1993), *Le Chômage*, Paris, La Découverte.

GARDINER, Jean (1997), *Gender, Care and Economics*, London, MacMillan Press Ltd.

GERSHUNY, Jonathan (1996), "The sad back-to-front history of Allerednic", *Times Higher Education Supplement*, ESRC Research Centre on Micro-social Change, University of Essex.

Idem (1997), "Time for the family", *Prospect*, January.

Idem (1997), "Sexual divisions and the distribution of work in the household", in *Rewriting the Sexual Contract*, London, Institute of Community Studies.

GERSHUNY, Jonathan e BERTHOUD, Richard (1997), *New Partnerships? Men and Women in the 1990s*, Extracts from the Research Programme of the ESRC Research Centre on Micro-social Change, University of Essex.

GODET, M. (1993), "Les obstacles structurels à l'emploi. Analyse et propositions oubliées", *Futuribles*, n° 180.

GUERREIRO, Maria das Dores e ROMÃO, Isabel (1995), "Famille et travail au Portugal: la coexistence de différentes dynamiques sociales", in Tineke Willemsen, Gérard Frinking e Rita Vogel (orgs.), *Work and Family in Europe: the Role of Policies*, Tilburg, Tilburg Press.

HANTRAIS, Linda (1997), "La réglementation socio-politique de la relation travail-famille", in Jacques Commaille e François de Singly (dir.) *La question familiale en Europe*, Paris, L'Harmattan, Col. Logiques Sociales.

HORNA, Jarmila e LUPRI, Eugen (1987), "Fathers' participation in work, family life and leisure: a Canadian experience", in Charlie Lewis e Margaret O'Brien, *Reassessing Fatherhood*, Sage Publications.

Joint Committee of the Nordic Social Democratic Labour Movement (1997), *Nordic Views on Equality*, Oslo, SAMAK.

KEYNES, J. Maynard (1982, 1ª edição; 1936, 1ª edição), *A Teoria Geral do Emprego, do Juro e da Moeda*, São Paulo, Editora Atlas.

KAUPPMEN, Kaisa e KANDOLIN, Irja (1998), *Gender and Working Conditions in the European Union*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

KNÜPPEL, W. (1995), *Division of labour in families. Relevant data sources in Eurostat*, Work and Organization Research Centre, Work Paper 95.05.010/6.

LAMB, Michael E. PLECK, Joseph H. e LEVINE, James A. (1987), "Effects of increased parental involvement on fathers and mothers", in Charlie Lewis e Margaret O'Brien, *Reassessing Fatherhood*, London, Sage Publications.

LUTWIN, David R. e SIPERSTEIN, Gary N. (1985), "Househusband Fathers", in Shiley M. H. Hanson e Frederick W. Bozett, *Dimensions of Fatherhood*, Beverly Hills, Sage Publications.

Ministério do Equipamento, Planeamento e Administração do Território (1998), *Plano Nacional de Desenvolvimento Económico e Social - Tendências Demográficas e Impactos Sobre os Sistemas da Segurança Social, da Saúde e da Educação, Designadamente na Vertente Financeira*, Lisboa.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade (1999), *Plano Nacional de Emprego - Portugal e a Estratégia Europeia para o Emprego*, Lisboa, DEPP - Departamento de Estudos, Prospectiva e Planeamento.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade (1999), *Tendências Demográficas e Impactos sobre os Sistemas da Segurança Social, da Saúde e Educação, Designadamente na Vertente Financeira*, Relatório Preliminar (Subgrupo da Especialidade Temática C), Lisboa, mimeo.

MORIN, P. (1996), *La Grande Mutation du Travail et de l'Emploi*, Paris, Les Éditions d'Organisation.

MORRIS, Lydia (s/d), *The workings of the household*.

NELSON, Julie (1996), *Feminism, Economics and Objectivity*, London, Routledge.

Observatoire Européen des Politiques Familiales Nationales (1998), *Synthèse des politiques familiales nationales en 1996*, Keighley, Comissão Europeia.

PAOLI, Pascal (1992), *First European Survey on Work Environment 1991-1992*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

PERISTA, Heloísa e CHAGAS LOPES, M. (1997), *Trajectórias Familiares e Modos de Inserção Laboral das Mulheres*, Lisboa, CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

PERISTA, Heloísa (coord.) (1998), *A Mulher e a Riqueza: o Poder de a Gerar, a Impossibilidade de a Gerir*, Lisboa, Departamento Nacional das Mulheres do Partido Socialista.

PERISTA, Heloísa (coord.) (1999), *Estudo Sobre a Utilização do Tempo e a Duração do Exercício de Atividades Remuneradas e Não Remuneradas dos Homens e das Mulheres. Avaliação do Trabalho Doméstico em Portugal*, Lisboa, CESIS - Centro de Estudos para a Intervenção Social (no prelo).

PENHA, Teresa (1993), *Crèches et Parents au Portugal*, Rapport Annuel Emploi, Egalité et Accueil des enfants n° 93, Réseau Communautaire "Garde des enfants et autres mesures pour la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales".

PERROT, Michelle (1991), "Les échanges à l'intérieur de la famille. Approche historique", in François de Singly (dir.), *La famille – l'état des savoirs*, Paris, Ed. La Découverte.

PORTUGAL, Sílvia (1995), "As mãos que embalam o berço: um estudo sobre as redes informais de apoio à maternidade", in *Revista Crítica de Ciências Sociais*, n° 42, pp. 55-178.

POESCHL, Gabrielle e RENDO, Alberto (1997), *Representação dos Papéis Conjugais: ideal e realidade*, Comunicação ao "III Congresso de Pesquisa Feminista", Coimbra, 8-12 de Julho.

ROWTHORN, Robert (1998), *Marriage and trust: some lessons from business organisation*, ESRC Centre for Business Research, Universidade de Cambridge, Working Paper n° 113.

SCHEIBL, F. e DEX, S. (1998), *Would more 'family-friendly' working arrangements benefit business and families?*, ESRC Centre for Business Research, Universidade de Cambridge, Working Paper n° 106.

SEN, Amartya (1987), *On Ethics and Economics*, New York, Basil Blackwell.

SINGLY, François de (1991), "Les relations conjugales", in François de Singly (dir.), *La Famille – l'État des Savoirs*, Paris, Ed. La Découverte.

SINGLY, François de e COMMAILE, Jaques (1997), "Les règles de la méthode comparative dans le domaine de la famille. Le sens d'une comparaison", in Jacques Commaille e François de Singly (dir.), *La question familiale en Europe*, Paris, L'Harmattan, Col. Logiques Sociales.

SMITH, S.W. (1994), *Labour Economics*, Londres e Nova York, Routledge.

SMITHSON, Janet, LEWIS, Suzan e GUERREIRO, Maria das Dores (1998), "Percepções dos jovens sobre a insegurança no emprego e suas implicações no trabalho e na vida familiar", in *Sociologia Problemas e Práticas* nº 27, pp. 97-113.

SOUSA SANTOS, Boaventura (1993) "O Estado, as relações salariais e o bem-estar social na semi-periferia: o caso português", in Boaventura Sousa Santos (org.) *Portugal: Um Retrato Singular*, Porto, Afrontamento.

SPRINTHALL, Norman A. e SPRINTHALL, Richard C. (1993, 1ª edição; 1990, 1ª edição), *Psicologia Educacional – Uma Abordagem Desenvolvimentista*, Lisboa, McGraw-Hill de Portugal Lda.

TORRES, Anália e SILVA, Francisco (1998), "Guarda das crianças e divisão do trabalho entre homens e mulheres", in *Sociologia Problemas e Práticas* nº 28.

VALENTE ROSA, Maria João (1996), "Envelhecimento e dinâmicas demográficas da população portuguesa a partir de 1960: dos dados ao dilema", in António Barreto (ed.), in *Portugal Contemporâneo*, Lisboa, Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa.

WEBER, Tina e FOSTER, Peter (s/d), *Women's Working Conditions in Different Sectors of the European Economy: An Information Collection Study*, Birmingham, Brussels ECOTEC Research and Consulting.

Informação Jurídica

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (1996), *Pareceres 1981/1994*, Lisboa, Ministério para a Qualificação e o Emprego, Instituto do Emprego e Formação Profissional.

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (1997), *Pareceres 1995/1996*, Lisboa, CITE, Ministério para a Qualificação e o Emprego.

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (1998), *Pareceres para o ano de 1997*, Lisboa, CITE, Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (1998), *Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional - Legislação*, Coleção Legislação, Edição: CICT – Centro de Informação Científica e Técnica, Lisboa, Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (1998), *Protecção da Paternidade e da Maternidade - Legislação*, Coleção Legislação, Edição: CICT – Centro de Informação Científica e Técnica, Lisboa, Ministério do Trabalho e da Solidariedade, Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

Constituição da República Portuguesa (1989), Porto Editora.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade (1998), *Igualdade de Oportunidades: Trabalho, Emprego e Formação Profissional – Normas Comunitárias, Direito Convencional e Outros Compromissos Internacionais*, Coleção Legislação, Compilação: CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego e CICT – Centro de Informação Científica e Técnica, Lisboa, Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

PIRES, José (1997), *Da Emancipação Juslaboral da Mulher*, Lisboa, CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Endereços Electrónicos

Eurostat, *News Release*, nº 48/99 (1999), <http://www.comissão-europeia.com/infos/ifemm.htm>

Organização Internacional do Trabalho (1998), *Maternity Protection at Work – Revision of the Maternity Protection Convention (Revised), 1952 (No.103), and Recommendation, 1952 (No.95)*, Report V(1), Genebra, <http://www.ilo.org>

Organização Internacional do Trabalho (1998), *Maternity Protection at Work – Revision of the Maternity Protection Convention (Revised), 1952 (No.103), and Recommendation, 1952 (No.95)*, Report V(2), Genebra, <http://www.ilo.org>

Organização Internacional do Trabalho (1999), *Report on the Committee on Maternity Protection*, Genebra, <http://www.ilo.org>

União Europeia: <http://europa.eu.int/scadplus/gui>

ANEXOS

**ANEXO 1 – Contexto demográfico e
familiar – tendências recentes e
perspectivas de evolução**

Quadro A.1.1. População residente, por grupo etário (1970-1980)

IDADES	1970			1971			1972			1973		
	HM	H	M									
TOTAL	8663250	4109360	4553890	8624260	4077890	4546370	8636600	4080040	4556560	8629600	4060920	4568680
0-4	794080	404160	389920	772580	393310	379270	761650	388810	372840	747920	381070	366850
5-9	854870	434580	420290	855050	434700	420350	839980	425810	413170	831210	421030	410180
10-14	817570	412890	404680	835180	424320	410860	855900	437340	418560	850370	436400	413970
15-19	735310	357250	378060	778130	379260	398870	787840	387530	400310	819450	407450	412000
20-24	631840	299410	332430	649220	303040	346180	699790	325820	373970	725420	339920	385500
25-29	521880	242530	279350	531970	246730	285240	535970	248570	287400	560520	256090	304430
30-34	537220	251590	285630	501080	232540	268540	486580	222730	263850	472190	213170	259020
35-39	559100	263960	295140	547520	254600	292920	525960	242960	283000	512890	233790	279100
40-44	554730	262330	292400	534660	252020	282640	540420	253700	286720	521040	241240	279800
45-49	516340	243990	272350	512210	238190	274020	499020	231100	267920	505800	232150	273650
50-54	447300	210320	236980	442970	207920	235050	452750	210600	242150	448170	206810	241360
55-59	442420	207200	235220	427000	197260	229740	407650	188050	219600	401640	181650	219990
60-64	412650	184960	227690	402510	180890	221620	404130	180600	223530	391310	174670	216640
65-69	328250	140750	187500	334650	141240	193410	335250	141120	194130	340140	141580	198560
70-74	235170	94720	140450	230890	93760	137130	240860	97520	143340	240300	96220	144080
75-79	147530	56980	90550	148440	57110	91330	141230	54600	86630	142300	54420	87860
80-84	83000	28670	54330	75110	27010	48100	78700	28670	50030	74570	26720	47850
85 e +	43990	13070	30920	45090	13990	31100	43920	14510	29410	44360	16540	27820

(continuação)

IDADES	1974			1975			1976			1977		
	HM	H	M									
TOTAL	8879130	4198390	4680740	9307810	4431280	4876530	9403810	4487820	4915990	9507540	4548930	4958610
0-4	804370	409860	394510	858630	437380	421250	867350	442580	424770	867520	443570	423950
5-9	808550	408770	399780	831120	418260	412860	830820	419670	410950	837990	424730	413260
10-14	854810	435030	419780	858010	433480	424530	862620	435990	426630	858970	434420	424550
15-19	804520	405710	398810	785320	398830	386490	804140	407500	396640	820000	415160	404840
20-24	733920	352770	381150	695430	346110	349320	708330	353710	354620	720260	360440	359820
25-29	595540	276940	318600	626940	302890	324050	643320	312490	330830	662220	324200	338020
30-34	503200	230310	272890	548850	255570	293280	565970	265750	300220	579470	273760	305710
35-39	521710	239370	282340	561310	262590	298720	545550	256080	289470	541270	254870	286400
40-44	550950	255960	294990	579310	271550	307760	578870	271470	307400	573930	269800	304130
45-49	519060	241050	278010	569510	266440	303070	567750	266520	301230	576730	271630	305100
50-54	495880	228790	267090	533180	248300	284880	543790	253140	290650	548050	255500	292550
55-59	394080	180340	213740	446550	206850	239700	457300	212630	244670	473780	220890	252890
60-64	422650	186610	234040	436650	197800	238850	432640	196430	236210	425690	193670	232020
65-69	339040	143830	195210	382570	165410	217160	388260	168800	219460	395310	173190	222120
70-74	270390	107530	162860	282430	113330	169100	289990	116250	173740	297320	119830	177490
75-79	141130	52570	88560	175750	4370	111380	180760	66620	114140	190130	70600	119530
80-84	79780	27080	52700	89960	29420	60540	91320	30140	61180	91740	30130	61610
85 e +	39550	13870	25680	46290	12700	33590	45030	11850	33180	47160	12540	34620

(continuação)

IDADES	1978				1979				1980			
	HM	H	M	M	HM	H	M	M	HM	H	M	M
TOTAL	9608960	4609200	4999760	9713570	4670680	5042890	9818980	4730690	5088290			
0-4	853740	437210	416530	829670	424820	404850	790570	404190	386380			
5-9	843030	428690	414340	852960	434510	418450	861100	439120	421980			
10-14	857240	433980	423260	851420	432480	418940	853420	434520	418900			
15-19	832480	420870	411610	849150	428540	420610	858510	433010	425500			
20-24	737680	369820	367860	749630	376030	373600	767220	385230	381990			
25-29	665020	327710	337310	673700	333180	340520	678960	336670	342290			
30-34	600780	285740	315040	616350	297030	319320	629000	307180	321820			
35-39	541580	256440	285140	547900	259960	287940	564620	268560	296060			
40-44	575870	271690	304180	578320	274030	304290	573340	272870	300470			
45-49	577880	272660	305220	582640	275560	307080	586070	277610	308460			
50-54	558190	260980	297210	560550	262840	297710	569660	267990	301670			
55-59	497150	231970	265180	521790	244050	277740	530970	248810	282160			
60-64	417970	191050	226920	414010	190070	223940	431670	198810	232860			
65-69	401950	177100	224850	409420	181440	227980	407730	181780	225950			
70-74	304190	124160	180030	314080	129930	184150	331870	138960	192910			
75-79	200010	74440	125570	210990	78990	132000	216530	81930	134600			
80-84	95330	31430	63900	99260	33050	66210	110530	37200	73330			
85 e +	48870	13260	35610	51730	14170	37560	57210	16250	40960			

Fonte: Estatísticas Demográficas, INE

Quadro A.1.2. População residente, por grupo etário (1981-1990)

IDADES	1981			1982			1983			1984		
	HM	H	M	HM	H	M	HM	H	M	HM	H	M
TOTAL	9883940	4763050	5120890	9939110	4790850	5148260	9969940	4807070	5162870	10008530	4826630	5181900
0-4	766720	382350	374370	752640	385620	367020	738550	379030	359520	720310	370440	349870
5-9	862800	440220	422580	849690	434000	415690	832450	425410	407040	816920	417560	399360
10-14	852770	434530	418240	856230	436130	420100	853280	434960	418320	854660	435320	419340
15-19	867320	437860	429460	864060	436910	427150	854470	432220	422250	847090	429970	417120
20-24	793930	399170	394760	810260	407030	403230	821870	412880	408990	836730	420130	416600
25-29	687890	341580	346310	705010	351450	353560	723000	360650	362350	738020	368280	369740
30-34	644000	316430	327570	654730	322640	332090	655830	323870	331960	664940	328480	336460
35-39	575900	273700	302200	587420	279750	307670	604350	288890	315460	615990	297260	318730
40-44	557410	265340	292070	550580	262020	288560	547110	260730	286380	547960	260290	287670
45-49	583310	275610	307700	578160	273210	304950	578890	272760	304130	575570	272320	303250
50-54	567910	267170	300740	573460	269520	303940	573140	269540	303600	572550	268960	303590
55-59	539610	251620	287990	542900	252430	290470	547200	253840	293360	545480	252530	292950
60-64	442930	204180	238750	457450	210880	246570	479320	220560	258760	497260	228300	268960
65-69	404390	180260	224130	398010	176970	221040	386710	172210	214500	381740	170170	211570
70-74	340210	142870	197340	346310	146280	200030	351170	148490	202690	354130	149810	204320
75-79	223310	84340	138970	230910	87630	143280	235770	90430	145340	244230	94420	149810
80-84	116100	39490	76610	122540	41820	80720	129720	44100	85620	134880	45650	89230
85 e +	57430	16330	41100	58750	16560	42190	59110	16500	42610	60070	16740	43330

(continuação)

IDADES	1985			1986			1987			1988		
	HM	H	M	HM	H	M	HM	H	M	HM	H	M
TOTAL	10014300	4829520	5184780	10007050	4826160	5180890	9981360	4813590	5167770	9955050	4800400	5154650
0-4	697600	359250	338350	666960	343540	323420	631520	325330	308190	601840	309540	292300
5-9	786430	401690	384740	759320	388030	371290	737130	376950	360180	713830	365530	348300
10-14	857190	436550	420640	858490	437130	421360	847590	431710	415880	831890	423760	408130
15-19	837630	425720	411910	829590	421830	407760	828720	421070	407650	829210	421280	407930
20-24	833930	418390	415540	823750	413430	410320	803720	403750	399970	787480	395810	391670
25-29	752370	375630	376740	764470	381430	383040	760750	378480	382270	755680	375550	380130
30-34	672900	332030	340870	677900	334230	343670	687540	339160	348380	695740	342790	352950
35-39	626320	304980	321340	642380	314290	328090	653540	320140	333400	653310	319920	333390
40-44	560930	266180	294750	575450	273300	302150	590730	281360	309370	610760	292050	318710
45-49	564530	267420	297110	550460	261330	289130	546490	260030	286460	545850	260270	285580
50-54	572070	268640	303430	571000	268130	302870	567460	267130	300330	567940	268100	299840
55-59	549740	254980	294760	550260	255880	294380	558390	260120	298270	559260	261010	298250
60-64	501940	230270	271670	512270	234400	277870	517970	236950	281020	525040	240200	284840
65-69	394140	175840	218300	405730	181690	224040	420780	189090	231690	443030	199110	243920
70-74	349160	148050	201110	345540	147030	198510	340220	145130	195090	331630	142310	189320
75-79	255600	99500	156100	262440	102960	159480	267160	105660	161500	271800	108080	163720
80-84	137470	46690	90780	142680	48580	94100	148080	51050	97030	151410	52930	98480
85 e +	64350	17710	46640	68360	18950	49410	73570	20480	53090	79350	22160	57190

(continuação)

IDADES	1989			1990		
	HM	H	M	HM	H	M
TOTAL	9919690	4782530	5137160	9877480	4761740	5115740
0-4	571260	293160	278100	544880	278970	265910
5-9	683040	350220	332820	646840	331680	315160
10-14	811950	413820	398130	782760	399040	383720
15-19	836210	424040	412170	846480	428690	417790
20-24	770950	388590	382360	766060	387060	379000
25-29	745220	369520	375700	727330	359910	367420
30-34	696310	341920	354390	695330	341340	353990
35-39	658710	321940	336770	661770	322110	339660
40-44	625600	301570	324030	635190	307980	327210
45-49	551710	263020	288690	570220	271950	298270
50-54	569020	269380	299640	559930	265900	294030
55-59	560760	262180	298580	562630	263540	299090
60-64	527570	241660	285910	533890	245410	288480
65-69	462040	208010	254030	470540	212210	258330
70-74	330820	142830	187990	345110	149380	195730
75-79	275090	110270	164820	271380	109930	161450
80-84	157500	55960	101540	165720	59830	105890
85 e +	85930	24440	61490	91420	26810	64610

Fonte: Estatísticas Demográficas, INE

Quadro A.1.3. População residente, por grupo etário (1991-1997)

IDADES	1991			1992			1993			1994		
	HM	H	M									
TOTAL	9864890	4755070	5109820	9869170	4756040	5113130	9892160	4764380	5127780	9912140	4773650	5138490
0-4	546440	279820	266620	551040	281820	269220	558930	285790	273140	557330	285470	271860
5-9	617650	316820	300830	589650	302650	287000	567340	290380	276960	553770	283090	270680
10-14	748040	381250	366790	720000	367180	352820	697150	355860	341290	672450	343760	328690
15-19	850210	430640	419570	842600	426990	415610	828260	419790	408470	806910	409510	397400
20-24	778880	393650	385230	795840	401990	393850	811350	409440	401910	828070	417100	410970
25-29	731270	363040	368230	736590	366880	369710	744800	371830	372970	751520	376680	374840
30-34	703220	345480	357740	705510	346780	358730	713250	351040	362210	721820	355580	366240
35-39	661330	321770	339560	667850	325470	342380	677020	330300	346720	683520	333350	350170
40-44	645170	313760	331410	651810	317300	334510	649540	316120	333420	653440	317880	335560
45-49	582130	277420	304710	593380	282720	310660	610600	291660	318940	621380	298730	322650
50-54	544810	259060	285750	540300	257100	283200	539330	256420	282910	543540	257940	285600
55-59	558710	261290	297420	552800	258720	294080	552820	258920	293900	552570	258930	293640
60-64	532090	244790	287300	537210	247060	290150	535280	245840	289440	534730	245510	289220
65-69	478800	214710	264090	481820	215120	266700	486850	216640	270210	487650	216550	271100
70-74	355800	154150	201650	368870	159580	209290	388350	167260	221090	402830	173020	229810
75-79	267560	108290	159270	264640	106840	157800	258340	104180	154160	260490	105030	155460
80-84	170170	61840	108330	174030	63540	110490	177960	64750	113210	181440	66080	115360
85 e +	92610	27290	65320	95230	28300	66930	94990	28160	66830	98680	29440	69240

(continuação)

IDADES	1995					1996					1997				
	HM	H	M	HM	H	M	H	HM	M	H	HM	M	H	M	
TOTAL	9920760	4777480	5143280	9934110	4783610	5150500	9957270	4794550	5162720	9957270	4794550	5162720	9957270	4794550	5162720
0-4	555730	285560	270170	550860	283720	267140	549790	283430	266360	549790	283430	266360	549790	283430	266360
5-9	543660	277570	266090	547190	279480	267710	553240	282290	270950	553240	282290	270950	553240	282290	270950
10-14	645210	329950	315260	618710	316550	302160	592600	303420	289180	592600	303420	289180	592600	303420	289180
15-19	778470	395310	383160	747130	379400	367730	721430	366630	354800	721430	366630	354800	721430	366630	354800
20-24	841350	423340	418010	848270	427070	421200	843090	424830	418260	843090	424830	418260	843090	424830	418260
25-29	763820	383990	379830	779080	391770	387310	797790	401030	396760	797790	401030	396760	797790	401030	396760
30-34	725300	357450	367850	731390	361640	369750	738330	366240	372090	738330	366240	372090	738330	366240	372090
35-39	691580	338180	353400	701570	343290	358280	705480	345440	360040	705480	345440	360040	705480	345440	360040
40-44	656650	318670	337980	658360	319310	339050	666380	323730	342650	666380	323730	342650	666380	323730	342650
45-49	626950	302990	323960	638850	309570	329280	646850	313780	333070	646850	313780	333070	646850	313780	333070
50-54	558640	264680	293960	572080	270850	301230	584680	276780	307900	584680	276780	307900	584680	276780	307900
55-59	542150	254310	287840	529900	248910	280990	527320	248100	279220	527320	248100	279220	527320	248100	279220
60-64	534700	245350	289350	533180	244260	288920	529480	242830	286650	529480	242830	286650	529480	242830	286650
65-69	491140	218260	272880	491990	218940	273050	498090	221620	276470	498090	221620	276470	498090	221620	276470
70-74	409360	175370	233990	418890	178270	240620	423460	179390	244070	423460	179390	244070	423460	179390	244070
75-79	273720	110200	163520	285130	114980	170150	297500	119680	177820	297500	119680	177820	297500	119680	177820
80-84	179100	65290	113810	176730	64090	112640	176320	63720	112600	176320	63720	112600	176320	63720	112600
85 e +	103230	31010	72220	104800	31510	73290	105440	31610	73830	105440	31610	73830	105440	31610	73830

Fonte: Estatísticas Demográficas, INE

Quadro A.1.4. Número de nados-vivos, 1970-1997

ANO	Nados-vivos
1970	180690
1971	181243
1972	174685
1973	172324
1974	171979
1975	179648
1976	186712
1977	181064
1978	167467
1979	160311
1980	158352
1981	152102
1982	151029
1983	147612
1984	142805
1985	130492
1986	126748
1987	123218
1988	122121
1989	118560
1990	116383
1991	116415
1992	115018
1993	114030
1994	109287
1995	107184
1996	110363
1997	113047

Fonte: Estatísticas Demográficas

Quadro A.1.5. Evolução da esperança média de vida

Esperança Média de Vida	Homem	Mulher
1920	35,8	40
1970	64,2	70,8
1980	69,1	76,7
1990	70,2	77,3
1997	71,4	78,7

Fonte: Estatísticas Demográficas

Quadro A.1.6. Taxa de crescimento natural e migratório

Ano	Taxa de Crescimento Natural	Taxa Crescimento Migratório
1981	0,57	0,09
1991	0,13	-0,25
1992	0,14	-0,1
1993	0,08	0,15
1994	0,1	0,1
1995	0,04	0,05
1996	0,03	0,1
1997	0,08	0,15

Fonte: Estatísticas Demográficas, 1997

Quadro A.1.7. Projeções de população residente segundo o sexo e por grupos quinquenais de idade, 1995-2020

Idades	31. Dez. 1995			31. Dez. 2000			31. Dez. 2005			31. Dez. 2010			31. Dez. 2015			31. Dez. 2020		
	HM	H	M															
Totál	9 820 760	4 777 480	5 143 280	10 023 175	4 820 094	5 194 082	10 111 864	4 873 232	5 238 632	10 172 171	4 906 061	5 266 110	10 175 253	4 912 248	5 263 005	10 134 182	4 886 773	5 237 389
0-4	555 730	265 560	270 170	584 420	298 813	285 587	593 476	298 427	285 049	576 167	294 719	281 448	537 421	294 719	281 448	508 945	260 375	248 570
5-9	543 660	277 570	266 090	558 679	286 901	271 778	567 676	300 371	287 305	586 965	300 115	286 850	579 825	300 115	286 850	541 250	276 817	264 433
10-14	645 210	329 850	315 260	647 461	329 325	318 136	656 747	328 833	315 813	665 965	328 833	315 813	675 232	328 833	315 813	645 210	329 850	315 260
15-19	778 470	395 310	383 160	647 601	330 182	317 418	550 558	280 108	270 450	565 992	280 723	276 269	595 186	280 723	276 269	594 657	303 195	291 462
20-24	841 360	423 340	418 020	779 820	394 367	385 453	650 259	330 219	320 040	553 828	280 613	273 215	590 634	280 613	273 215	598 534	303 862	294 642
25-29	763 820	383 990	379 830	842 467	422 364	420 103	781 875	394 045	387 830	653 157	330 630	322 528	657 942	330 630	322 528	572 805	291 126	281 679
30-34	725 300	357 450	367 850	764 785	383 071	381 714	843 154	421 296	421 858	783 148	393 452	388 696	653 372	393 452	388 696	560 244	282 141	278 102
35-39	691 580	338 180	353 400	725 617	356 324	369 294	764 865	382 118	382 747	842 732	420 067	422 865	783 310	420 067	422 865	658 645	330 784	325 861
40-44	656 650	318 670	337 980	690 573	336 982	353 590	724 425	355 336	369 089	763 482	380 693	382 789	840 747	380 693	382 789	782 085	391 356	390 729
45-49	626 950	302 990	323 960	652 630	315 745	336 785	686 222	334 003	352 219	719 826	352 231	367 575	758 474	352 251	367 575	634 856	414 349	420 507
50-54	558 640	264 680	293 960	618 253	296 913	321 340	643 473	309 494	333 979	678 474	327 292	349 181	709 626	327 292	349 181	747 107	369 467	377 641
55-59	542 150	254 310	287 840	544 907	255 217	289 690	602 660	286 042	316 618	627 172	296 085	329 087	699 137	296 085	329 087	699 893	332 043	358 849
60-64	534 700	245 350	289 350	518 686	238 390	280 296	522 117	239 504	282 614	577 640	268 480	309 160	601 558	268 480	309 160	632 355	295 996	306 359
65-69	491 140	218 260	272 880	494 934	219 581	275 353	481 484	213 826	267 658	485 728	215 185	270 544	538 908	215 185	270 544	562 470	253 150	309 321
70-74	469 360	175 370	293 990	431 634	182 603	249 031	438 378	185 292	253 096	429 300	181 848	247 852	435 529	181 848	247 852	484 551	208 497	276 054
75-79	273 720	110 200	163 520	326 122	130 298	195 824	348 129	137 271	210 858	357 047	140 864	216 182	325 018	140 864	216 182	358 518	142 128	216 390
80-84	179 100	65 290	113 810	183 028	66 695	116 333	222 162	79 647	142 516	242 448	85 650	156 798	252 844	85 650	156 798	251 746	89 191	162 555
85 e +	103 230	31 010	72 220	111 579	35 031	76 548	118 202	37 400	80 802	139 201	44 012	95 189	158 674	44 012	95 189	172 304	53 632	118 672

Fonte: PNDES

Quadro A.1.8. Projeções da população residente segundo sexo e por grupos quinquenais de idade, 1995-2020
(em % da população residente total)

Idades	31. Dez. 1995			31. Dez. 2000			31. Dez. 2005			31. Dez. 2010			31. Dez. 2015			31. Dez. 2020		
	HM	H	M															
Total	100,00	48,16	51,84	100,00	48,18	51,82	100,00	48,19	51,81	100,00	48,23	51,77	100,00	48,28	51,72	100,00	48,32	51,68
0-4	5,60	2,88	2,72	5,83	2,98	2,85	5,77	2,95	2,82	5,65	2,90	2,77	5,28	2,70	2,58	5,02	2,57	2,45
5-9	5,48	2,80	2,68	5,57	2,86	2,71	5,81	2,97	2,84	5,77	2,95	2,82	5,70	2,91	2,78	5,34	2,73	2,61
10-14	6,50	3,33	3,18	5,46	2,79	2,68	5,57	2,86	2,71	5,82	2,97	2,85	5,81	2,97	2,84	5,76	2,95	2,82
15-19	7,85	3,98	3,86	6,46	3,29	3,17	5,44	2,77	2,67	5,56	2,85	2,72	5,85	2,98	2,87	5,87	2,99	2,88
20-24	8,48	4,27	4,21	7,78	3,93	3,85	6,43	3,27	3,16	5,44	2,76	2,69	5,60	2,85	2,74	5,91	3,00	2,91
25-29	7,70	3,87	3,83	8,41	4,21	4,19	7,73	3,90	3,84	6,42	3,25	3,17	5,48	2,77	2,71	5,65	2,87	2,78
30-34	7,31	3,60	3,71	7,63	3,82	3,81	8,34	4,17	4,17	7,70	3,87	3,83	6,44	3,25	3,19	5,53	2,78	2,74
35-39	6,97	3,41	3,56	7,24	3,56	3,68	7,56	3,78	3,79	8,28	4,13	4,16	7,70	3,86	3,84	6,48	3,26	3,22
40-44	6,62	3,21	3,41	6,89	3,36	3,53	7,16	3,51	3,65	7,51	3,74	3,76	8,26	4,11	4,15	7,72	3,86	3,86
45-49	6,32	3,05	3,27	6,51	3,15	3,36	6,79	3,30	3,48	7,08	3,46	3,61	7,45	3,71	3,75	8,24	4,09	4,15
50-54	5,63	2,67	2,96	6,17	2,96	3,21	6,36	3,06	3,30	6,65	3,22	3,43	6,97	3,39	3,58	7,37	3,65	3,73
55-59	5,46	2,56	2,90	5,44	2,55	2,89	5,96	2,83	3,13	6,17	2,93	3,24	6,48	3,10	3,38	6,82	3,28	3,54
60-64	5,39	2,47	2,82	5,17	2,38	2,80	5,16	2,37	2,79	5,68	2,64	3,04	5,91	2,75	3,16	6,24	2,82	3,32
65-69	4,95	2,20	2,75	4,94	2,19	2,75	4,76	2,11	2,65	4,78	2,12	2,66	5,29	2,38	2,91	5,55	2,50	3,05
70-74	4,13	1,77	2,36	4,31	1,82	2,48	4,34	1,83	2,50	4,22	1,79	2,43	4,28	1,81	2,47	4,78	2,06	2,72
75-79	2,76	1,11	1,65	3,25	1,30	1,95	3,44	1,36	2,09	3,51	1,38	2,13	3,46	1,37	2,09	3,54	1,40	2,14
80-84	1,81	0,66	1,15	1,83	0,67	1,16	2,20	0,79	1,41	2,38	0,84	1,54	2,48	0,86	1,61	2,48	0,88	1,60
85 e +	1,04	0,31	0,73	1,11	0,35	0,76	1,17	0,37	0,68	1,37	0,43	0,94	1,56	0,49	1,07	1,70	0,53	1,17

Fonte: PNDES

Quadro A.1.9. Projeções da população residente segundo sexo e por grandes grupos quinquenais de idade, 1995-2020

Idades	31. Dez. 1995			31. Dez. 2000			31. Dez. 2005			31. Dez. 2010			31. Dez. 2015			31. Dez. 2020		
	HM	H	M															
Total	9 520 760	4 777 460	5 143 280	10 023 175	4 829 094	5 194 082	10 111 864	4 873 232	5 238 632	10 172 171	4 906 061	5 266 110	10 175 253	4 912 248	5 263 005	10 134 162	4 896 773	5 237 389
0-14	1 744 600	850 060	851 520	1 690 540	865 039	825 501	1 733 899	887 632	846 267	1 754 996	887 216	857 761	1 708 504	873 623	834 881	1 634 362	835 827	796 565
15-24	1 619 820	819 650	801 170	1 427 521	724 539	702 981	1 200 817	610 327	590 490	1 119 819	570 335	549 484	1 164 520	593 609	570 911	1 193 191	607 087	586 105
25-49	3 464 300	1 701 280	1 763 020	3 675 972	1 814 786	1 861 186	3 800 541	1 886 798	1 913 743	3 767 345	1 877 093	1 886 252	3 595 245	1 800 505	1 794 740	3 406 634	1 709 756	1 696 678
50-64	1 636 460	764 340	871 150	1 681 846	790 520	891 326	1 768 251	855 040	933 211	1 881 286	882 858	987 428	1 970 021	940 113	1 029 908	2 070 355	997 506	1 072 849
65 e +	1 456 550	600 130	856 420	1 547 297	634 239	913 088	1 608 355	653 435	954 820	1 653 725	667 560	986 166	1 736 963	704 399	1 032 664	1 829 590	746 659	1 062 891
55+	2 533 400	1 099 700	1 433 610	2 610 890	1 127 817	1 483 074	2 733 133	1 178 981	1 554 152	2 858 537	1 234 125	1 624 412	2 987 658	1 259 467	1 698 191	3 152 837	1 374 638	1 778 200
75+	556 050	206 500	349 550	620 729	232 025	388 705	688 463	254 318	434 175	738 697	270 827	468 170	783 006	278 245	484 791	782 568	284 862	497 617

Fonte: PNDES

Quadro A.1.10. Projeções da população residente segundo sexo e por grandes grupos quinquenais de idade, 1995-2020 (em % da população residente total)

Idades	31, Dez, 1995			31, Dez, 2000			31, Dez, 2005			31, Dez, 2010			31, Dez, 2015			31, Dez, 2020		
	HM	H	M															
Total	100,0	48,2	51,8	100,0	48,2	51,8	100,0	48,2	51,8	100,0	48,2	51,8	100,0	48,3	51,7	100,0	48,3	51,7
0-14	17,6	9,0	8,6	16,9	8,6	8,2	17,1	8,8	8,4	17,3	8,8	8,4	16,8	8,6	8,2	16,1	8,2	7,9
15-24	16,3	8,3	8,1	14,2	7,2	7,0	11,9	6,0	5,8	11,0	5,6	5,4	11,4	5,8	5,6	11,8	6,0	5,8
25-49	34,9	17,1	17,8	36,7	18,1	18,6	37,6	18,7	18,9	37,0	18,5	18,5	35,3	17,7	17,6	33,6	16,9	16,7
50-64	16,5	7,7	8,8	16,8	7,9	8,9	17,5	8,3	9,2	18,5	8,8	9,7	19,4	9,2	10,1	20,4	9,8	10,6
65 e +	14,7	6,0	8,6	15,4	6,3	9,1	15,9	6,5	9,4	16,3	6,6	9,7	17,1	6,9	10,1	18,1	7,4	10,7
55+	25,5	11,1	14,5	26,0	11,3	14,8	27,0	11,7	15,4	28,1	12,1	16,0	29,5	12,8	16,7	31,1	13,6	17,5
75+	5,6	2,1	3,5	6,2	2,3	3,9	6,8	2,5	4,3	7,3	2,7	4,6	7,5	2,7	4,8	7,7	2,8	4,9

Fonte: PNDES

Quadro A.1.11. Taxa de fecundidade

Idades	1960	1970	1981	1991	1997
15-19	26,2	32,7	39,6	23,5	21,3
20-24	148,7	158,8	133,6	85,2	61,7
25-29	177,6	190,4	127,4	110,0	97,7
30-34	133,4	123,5	74,7	65,1	77,1
35-39	94,4	79,1	35,3	24,3	29,1
40-44	42,5	33,6	13,5	5,7	5,6
45-49	3,5	3,2	1,7	0,5	0,4

Fonte: Estatísticas Demográficas

Quadro A.1.12. Distribuição percentual dos indivíduos, por número de nascidos-vivos, segundo o grupo etário e sexo

	15-19		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		Total		
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	
0	97,5		78,6		42,4		16,5		11,5		8,1		9,2		-				40,0
	99,8		93,0		66,3		29,8		16,4		12,9		7,3		7,5				46,3
1	2,4		17,3		37,4		33,7		22,6		21,9		20,3		-				22,1
	0,2		6,4		27,8		36,4		26,1		23,3		17,6		20,9				19,3
2	0,1		3,7		16,4		36,3		46,6		45,0		42,0		-				25,8
	0,0		0,2		5,2		28,1		44,8		43,0		43,0		39,6				23,1
3	0,0		0,3		2,2		9,3		11,7		16,5		17,4		-				7,6
	0,0		0,2		0,7		4,0		8,3		13,3		20,1		15,1				6,8
4	0,0		0,1		0,8		2,4		4,0		3,9		6,3		-				2,3
	0,0		0,0		0,0		1,2		2,6		3,8		7,6		8,2				2,5
5 e +	0,0		0,0		0,7		1,8		3,6		4,7		4,8		-				2,1
	0,0		0,0		0,0		0,6		1,7		3,7		3,6		8,7				1,9
Total	100,0		100,0		100,0		100,0		100,0		100,0		100,0		-				100,0
	100,0		100,0		100,0		100,0		100,0		100,0		100,0		100,0				100,0

Fonte: INE, Inquérito à Fecundidade e Família, resultados preliminares, 1997

Quadro A.1.13. Percentagem acumulada de mulheres, por grupos de idade específicos ao nascimento do 1º nado-vivo, segundo o grupo etário

	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49
	M	M	M	M	M	M	M
Menos de 15 anos	0,0	0,1	0,4	0,2	0,1	0,3	0,3
15-19 anos	2,5	10,9	14,2	20,2	21,4	14,3	13,6
20-24 anos		21,4	43,5	55,7	61,8	64,1	57,3
25-29 anos			57,6	79,9	81,5	83,9	83,2
30-34 anos				83,5	87,6	89,7	89,4
35-39 anos					88,5	91,8	90,6

Fonte: INE, Inquérito à Fecundidade e Família, resultados preliminares, 1997

Quadro A.1.14. Percentagem acumulada de mulheres, por idade do 1º filho (em anos completos) ao nascimento do 2º nado-vivo, segundo o grupo etário

	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49
	M	M	M	M	M	M	M
0 anos	4,5	1,0	1,8	2,5	2,7	2,3	3,5
1 ano		6,9	8,4	12,1	14,3	17,4	21,6
2 anos		12,2	12,9	20,1	22,9	29,3	36,1
3 anos		14,4	20,0	28,0	34,9	40,2	46,1
4 anos		17,9	25,2	35,8	43,9	49,3	55,7
5 anos		18,3	29,7	41,6	51,8	55,6	62,0
6 anos		19,2	31,3	47,7	56,8	61,2	65,8
7 anos			32,4	52,0	61,3	64,5	68,4
8 anos			33,1	54,6	64,0	66,5	71,4
9 anos			33,5	55,5	66,1	69,3	72,8
10 anos			33,8	56,4	68,4	71,1	73,5
11 anos				57,4	69,7	72,5	74,0
12 anos				57,8	70,1	73,9	74,1
13 anos				58,3	71,1	74,2	74,3
14 anos				58,4	71,3	74,4	74,7
15 anos				58,4	71,6	74,4	74,7

Fonte: INE, Inquérito à Fecundidade e Família, resultados preliminares, 1997

Quadro A.1.15. Percentagem acumulada de indivíduos com o nível de ensino entre o pré-escolar e o 3º ciclo do ensino básico (7º ano de escolaridade) por idade ao nascimento do 1º filho segundo o grupo etário

	15-19		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
15-19	2,9		20,3		22,6		26,1		27,2		15,8		15,3			
		0,3		2,0		1,9		5,2		4,3		2,5		3,9		
20-24			38,6		61,0		67,8		69,7		69,2		63,5			
				9,6		26,5		35,2		41,3		42,0		28,7		24,8
25-29					73,4		87,7		86,3		86,7		85,0			
						39,6		67,5		72,4		74,2		78,3		77,3
30-34							89,3		90,0		91,6		90,0			
								74,8		82,0		85,5		87,8		90,4
35-39									91,0		92,5		91,0			
										83,6		86,7		90,3		92,2

Fonte: INE, Inquérito à Fecundidade e Família, resultados preliminares, 1997

Quadro A.1.16. Percentagem acumulada de indivíduos com o nível de ensino secundário (8º ano) ao 12º ano de escolaridade por idade ao nascimento do 1º filho segundo o grupo etário

	15-19		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
15-19	1,3		2,3		1,9		6,0		7,0		4,5		12,4		-	
		0,0		0,0		0,0		0,0		0,0		4,0		0,0		5,7
20-24			5,5		24,1		30,2		46,9		40,4		39,7		-	
				0,8		1,7		14,7		14,0		32,6		16,5		22,8
25-29					24,1		62,9		69,1		74,6		73,4		-	
						12,3		42,3		63,3		85,3		71,8		73,2
30-34					40,8		69,9		80,6		78,2		89,6		-	
								52,4		80,6		96,1		95,4		86,6
35-39									80,6		86,3		89,6		-	
										86,8		100,0		100,0		86,6

Fonte: INE, Inquérito à Fecundidade e Família, resultados preliminares, 1997

Quadro A.1.17. Percentagem acumulada de indivíduos com o nível do ensino superior, bacharelato, licenciatura, Diploma de Estudos Superiores Especializados, pós-graduação, mestrado e doutoramento por idade ao nascimento do 1º filho segundo o grupo etário e sexo

	15-19		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
15-19	0,0		0,0		0,0		1,6		1,0		5,6		0,0		-	
		0,0		0,0		0,0		2,4		0,0		0,0		0,0		0,0
20-24			2,8		6,1		15,8		28,3		36,7		25,0		-	
				0,0		6,8		5,0		3,5		16,4		12,2		10,2
25-29					21,4		51,7		67,1		72,2		76,8		-	
						32,2		17,9		33,7		53,6		65,2		64,0
30-34							63,6		77,6		83,1		82,8		-	
								51,8		72,7		69,6		93,4		82,5
35-39									78,9		87,9		86,8		-	
										78,6		76,6		96,8		95,6

Fonte: INE, Inquérito à Fecundidade e Família, resultados preliminares, 1997

Quadro A.1.18. Distribuição percentual dos indivíduos, por número máximo de filhos desejados, segundo o grupo etário e sexo

	15-19		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		Total	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
0	4,1		2,3		1,8		3,3		4,1		6,1		8,9		-		4,2	
		3,3		2,6		1,7		2,5		4,1		6,8		6,5		4,9		3,8
1	8,0		9,7		13,0		14,5		18,0		21,3		20,7		-		14,6	
		8,4		8,8		9,5		11,6		13,6		21,5		16,7		21,3		13,2
2	63,9		62,8		50,3		48,5		48,5		44,9		42,8		-		52,4	
		71,2		71,3		63,7		55,2		52,0		47,7		43,4		38,4		57,1
3	12,7		13,8		17,4		13,7		12,9		16,6		16,8		-		14,8	
		10,4		8,8		14,9		13,8		13,5		13,8		19,8		14,7		13,4
4 ou mais	4,1		4,5		5,8		6,1		7,5		8,5		10,3		-		6,5	
		2,2		5,7		3,5		4,7		5,7		6,3		10,8		17,2		6,4
Não sabe	7,1		6,8		11,6		13,9		9,1		2,6		0,6		-		7,6	
		4,5		2,8		6,7		12,3		11,1		3,9		2,8		3,5		6,0
Total	100,0		100,0		100,0		100,0		100,0		100,0		100,0		-		100,0	
		100,0																

Fonte: INE, Inquérito à Fecundidade, resultados preliminares, 1997

Quadro A.1.19. Número médio de nados-vivos, segundo grupo etário

	Mulheres	Homens
15-19	0	0
20-24	0,3	0,1
25-29	0,8	0,4
30-34	1,5	1,1
35-39	1,9	1,6
40-44	2	1,9
45-49	2,1	2,2
50-54		2,3

Fonte: INE, Inquérito à Fecundidade, resultados preliminares, 1997

Quadro A.1.20. Número médio de filhos das mulheres e homens em idade fértil e número médio de filhos das suas mães

Número Médio de Filhos	Mãe da Mulher	Mãe do Homem	Mulher	Homem
15-19	3,1	3	0	0
20-24	3,5	3,5	0,3	0,1
25-29	4	3,9	0,8	0,4
30-34	4,6	4,3	1,5	1,1
35-39	4,9	4,6	1,9	1,6
40-44	5,1	4,5	2	1,9
45-49	5,1	4,7	2,1	2,2
50-54		4,8		2,3

Fonte: INE, Inquérito à Fecundidade, resultados preliminares, 1997

Quadro A.1.21. Taxa de Fecundidade nos Países da União Europeia

Taxa de Fecundidade	1960	1970	1997
UE-15	2,59	2,38	1,44
Bélgica	2,56	2,25	1,55
Dinamarca	2,54	1,95	1,75
Alemanha	2,37	2,03	1,36
Grécia	2,28	2,39	1,32
Espanha	2,86	2,9	1,15
França	2,73	2,47	1,71
Irlanda	3,76	3,93	1,92
Itália	2,41	2,42	1,22
Luxemburgo	2,28	1,98	1,71
Holanda	3,12	2,57	1,54
Áustria	2,69	2,29	1,36
Portugal	3,1	2,83	1,46
Finlândia	2,72	1,83	1,75
Suécia	2,2	1,92	1,52
Reino Unido	2,72	2,43	1,71

Fonte: Eurostat, Demographic Statistics, 1998

Quadro A.1.22. Factores que influenciam a decisão quanto ao número de filhos

Factores que influenciam a decisão quanto ao número de filhos	UE - 12	Portugal
1. Perspectivas económicas incertas	51,4	59,9
4. Estruturas de apoio à criança	32,8	41,9
2. Habitação condigna	39,9	41,5
3. Mulheres terem emprego	37,7	39,4
7. Montante do abono de família	18,7	25,1
5. Risco de ruptura de casamento ou relação	24,2	18,8
6. Horário de trabalho desadequado	20,5	17,8
11. Problemas no transporte para o trabalho ou para a escola	9	11,2
8. Tempo que mãe e pai podem disponibilizar aquando do nascimento da criança	16,6	8,7
10. Acesso a meios contraceptivos	9,9	4,7
9. Aceitação social de famílias grandes	10,5	4,3
12. Famílias monoparentais	6,5	4,22

Fonte: Eurobarómetro, The Family and the Desire for Children, 1990

Quadro A.1.23. Taxa bruta de nupcialidade (1997) e de divorcialidade (1996), (%)

	EU -15	B	DK	D	EL	E	F	IRL	I	L	H	A	P	FN	S	RU
Taxa bruta de nupcialidade	5,0	4,7	6,7	5,1	6,0	4,8	4,9	4,3	4,8	4,8	5,5	5,1	6,6	4,6	3,6	-
Taxa total de divorcialidade	-	0,45	0,41	0,35	-	0,12	-	-	0,10	0,37	0,38	0,38	0,18	0,48	0,50	-

Fonte: Eurostat (1998), *Demographic Statistics*.

Quadro A.2.1. Evolução da taxa de actividade feminina (1975-1998)

Anos	Mulheres
1975	31,0
1980	30,6
1985	38,6
1990	40,5
1991	41,3
1992	41,3
1993	41,5
1994	42,3
1995	42,4
1996	42,7
1997	43,0
1998 ¹	44,0

¹Os valores reportam-se ao 2º trimestre de 1998

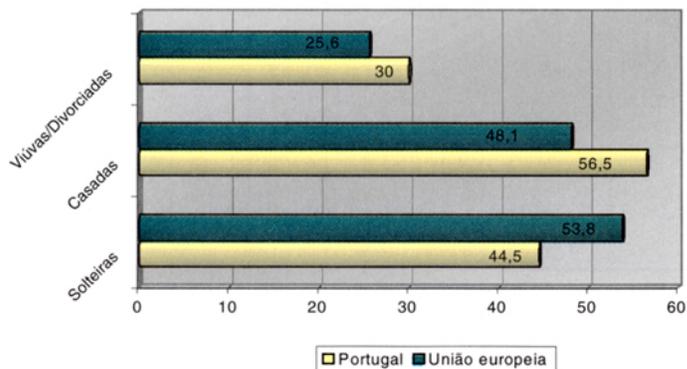
Fonte: INE, Inquérito ao emprego, 1975 -1998

Quadro A.2.2. Perspectivas quanto à população activa entre 1995 e 2010

	Total	Mulheres	Homens
Aumento da população activa	+ 368 mil activos	+ 268 activos femininos	+ 100 mil indivíduos
Aumento da taxa de actividade	+ 2,5 pontos percentuais	+ 4 pontos percentuais	+ 0,5 pontos percentuais

Fonte: PNDES

Gráfico A.2.1. Taxa de actividade feminina segundo o estado civil



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego, 2º Trimestre 1998

Quadro A.2.3. Taxa de actividade e taxa de inactividade, segundo o sexo (%)

	Total	Homens	Mulheres
Taxa de Actividade	50,4	57,5	44,0
Taxa de Inactividade	49,5	42,5	56,0

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego, 2º Trimestre 1998

Quadro A.2.4. População segundo a condição perante o trabalho, por sexo

	Total	Homens	Mulheres
Pop. Empregada	4549,9	2515,9	2033,9
Pop. Desempregada	218,1	96,5	121,6
Pop. Activa	4768	2612,4	2155,6
Pop. Inactiva	4678,3	1930,5	2747,7

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego, 2º Trimestre 1998

**Quadro A.2.5. Empregados segundo a actividade principal, por duração semanal habitual de trabalho e sexo
(milhares)**

Horas	Total			Agricultura, silvicultura, pesca			Indústria, construção, energia, água			Serviços		
	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M
1-5	25,1	6,7	18,4	12,2	3,8	8,3	2,0	§	1,3	11,0	2,2	8,8
6-10	63,1	17,5	45,6	26,8	9,6	17,2	6,5	2,2	4,4	29,8	5,8	24,1
11-20	224,4	66,9	157,5	88,5	36,9	51,6	22,8	7,8	15,0	113,1	22,3	90,8
21-25	131,8	39,4	92,4	39,9	15,6	24,2	10,2	5,9	4,3	81,7	17,8	63,9
26-30	149,3	50,9	98,3	67,2	25,8	41,4	15,6	6,4	9,2	66,4	18,7	47,7
31-35	400,9	150,8	250,0	19,2	9,0	10,2	21,8	12,3	9,5	359,8	129,5	230,3
36-40	2197,2	1290,4	906,8	111,8	56,2	55,7	1162,8	770,2	392,6	922,6	464,0	458,6
41-45	540,7	340,1	200,7	46,4	27,4	19,0	237,0	175,7	61,3	257,4	137,0	120,4
46-50	365,1	252,5	112,6	79,0	46,5	32,6	97,6	89,4	8,2	188,5	116,6	71,9
51 e +	442,1	294,0	148,1	126,3	71,1	55,2	76,6	70,4	6,2	239,3	152,5	86,8
NS/NR	10,1	6,7	3,4	1,4	§	§	3,9	2,8	1,0	4,9	3,2	1,7
Total	4549,9	2515,9	2033,9	618,6	302,5	316,1	1656,8	1143,8	513,1	2274,4	1069,7	1204,7

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego, 2º trimestre, 1998

Quadro A.2.6. Empregados segundo a actividade principal, por duração semanal habitual de trabalho e sexo (%)

Horas	Total			Agricultura, silvicultura, pesca			Indústria, construção, energia, água			Serviços		
	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M
1-5	0,6	0,3	0,9	2,0	1,3	2,6	0,1	§	0,3	0,5	0,2	0,7
6-10	1,4	0,7	2,2	4,3	3,2	5,4	0,4	0,2	0,9	1,3	0,5	2,0
11-20	4,9	2,7	7,7	14,3	12,2	16,3	1,4	0,7	2,9	5,0	2,1	7,5
21-25	2,9	1,6	4,5	6,5	5,2	7,7	0,6	0,5	0,8	3,6	1,7	5,3
26-30	3,3	2,0	4,8	10,9	8,5	13,1	0,9	0,6	1,8	2,9	1,7	4,0
31-35	8,8	6,0	12,3	3,1	3,0	3,2	1,3	1,1	1,9	15,8	12,1	19,1
36-40	48,3	51,3	44,6	18,1	18,6	17,6	70,2	67,3	76,5	40,6	43,4	38,1
41-45	11,9	13,5	9,9	7,5	9,1	6,0	14,3	15,4	11,9	11,3	12,8	10,0
46-50	8,0	10,0	5,5	12,8	15,4	10,3	5,9	7,8	1,6	8,3	10,9	6,0
51 e +	9,7	11,7	7,3	20,4	23,5	17,5	4,6	6,2	1,2	10,5	14,3	7,2
NS/NR	0,2	0,3	0,2	0,2	§	§	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3	0,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego, 2º trimestre, 1998

Quadro A.2.7. Duração do trabalho semanal por número de filhos e por sexo

Trabalhadores(as)								
Duração do trabalho semanal	Mulheres				Homens			
	Sem filhos %	1 filho %	2 e + filhos %	Total %	Sem filhos %	1 filho %	2 e + filhos %	Total %
< 30 h	19	26	35	24	6	3	3	6
30-34 h	9	10	11	9	3	2	2	3
35-40 h	60	53	46	56	64	66	67	65
> 40 h	12	11	8	11	27	29	28	27
Total %	100	100	100	100	100	100	100	100
N	3258	1240	1067	5565	3936	1368	1613	6917
Trabalhadores(as) por Conta Própria								
	Mulheres				Homens			
	Sem filhos %	1 filho %	2 e + filhos %	Total %	Sem filhos %	1 filho %	2 e + filhos %	Total %
< 30 h	16	12	27	17	6	4	3	5
30-34 h	6	8	11	7	5	3	3	4
35-40 h	21	24	15	21	19	22	22	20
> 40 h	57	56	47	55	70	71	72	71
Total %	100	100	100	100	100	100	100	100
N	605	199	164	968	1222	345	385	1952

Fonte: Segundo Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho (1996), in *Gender and Working Conditions in the European Union*

Quadro A.2.8. Emprego a tempo parcial por sectores de actividade e por sexo (%)

	Homens	Mulheres	Total
Agricultura, Silvicultura, Pesca	17,3	27,2	44,5
Indústria, Construção, Energia, Água	4,4	6,5	10,9
Serviços	9,3	35,3	44,6
Total	31	69	100

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego, 2º Trimestre 1998

Quadro A.2.9. Percentagem de mulheres em empregos a tempo parcial (menos de 35 horas semanais) por número de filhos

Estado Membro	Número de filhos			Total %	N
	Sem filhos	1 filho	2 e + filhos		
Áustria	20	37	52	29	402
Bélgica	32	38	59	37	284
Dinamarca	28	27	36	30	431
Finlândia	15	21	16	16	458
França	28	35	33	31	422
Alemanha	29	38	44	33	804
Grécia	15	29	30	20	184
Irlanda	25	27	39	29	299
Itália	31	33	33	31	288
Luxemburgo	14			27	100
Holanda	52	83	90	64	368
Portugal	17	17	22	18	339
Espanha	18	33	28	23	232
Suécia	34	36	55	39	473
Reino Unido	40	62	76	54	423
EU Total	28	36	46	33	5565

Fonte: Segundo inquérito europeu sobre as condições de trabalho (1996), in *Gender and Working Conditions in the European Union*

Quadro A.2.10. Empregados segundo o motivo pelo qual possuem uma segunda actividade (%)

	Total			Risco de perder o emprego			Emprego principal é transitório			Precisa de mais dinheiro			Quer trabalhar mais horas			Outros motivos		
	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M
Conta de outrem	100	65,1	34,9	100	63,6	\$	-	100	64,3	35,7	100	47,1	55,9	100	66,2	33,7		
Conta própria como isolado	100	64,5	35,5	-	-	-	-	100	62,4	37,4	-	-	-	100	66,8	33,2		
Conta própria como empregador	100	90,7	9,5	-	-	-	-	100	90,5	\$	\$	\$	-	100	89,8	9,5		
Familiar não remunerado	100	\$	79,3	-	-	-	-	100	\$	87,5	-	-	-	100	\$	\$		
Outros casos	100	\$	-	-	-	-	-	\$	-	\$	-	-	-	\$	-	-		
Total	100	66,3	33,7	100	63,6	\$	-	100	64,4	35,6	100	50	50	100	68,2	31,8		

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego, 2º Trimestre 1998

Quadro A.2.11. Remuneração média mensal de base segundo o grupo etário, por sexo

	Homens	Mulheres	Mulheres/Homens
> 15 anos	60987	60289	0,99
15-19 anos	61615	58598	0,95
20-24 anos	80121	70917	0,89
25-29 anos	102991	88297	0,86
30-34 anos	118970	95969	0,81
35-39 anos	127918	98029	0,77
40-44 anos	136239	101189	0,74
45-49 anos	140302	106549	0,76
50-54 anos	148635	107227	0,72
50-59 anos	138776	98136	0,71
60-64 anos	125292	96700	0,77
65 e +	126640	103933	0,82
Ignor.	94314	75870	0,80
Total	118172	91032	0,77

Fonte: DE/ME, Quadros de Pessoal, 1997

Quadro A.2.12. Ganhos mensais médios segundo o grupo etário, por sexo

	Homens	Mulheres	Mulheres/Homens
> 15 anos	69013	65229	0,95
15-19 anos	70110	65949	0,94
20-24 anos	93674	80225	0,86
25-29 anos	121917	100392	0,82
30-34 anos	142563	109224	0,77
35-39 anos	155347	112873	0,73
40-44 anos	168285	118734	0,71
45-49 anos	177564	126305	0,71
50-54 anos	189918	126522	0,67
50-59 anos	172485	112146	0,65
60-64 anos	148299	108534	0,73
65 e +	143772	114736	0,80
Ignor.	104883	81956	0,78
Total	143867	104629	0,73

Fonte: DE/ME, Quadros de Pessoal, 1997

Quadro A.2.13. Remuneração média mensal segundo o nível de habilitação, por sexo

	Homens	Mulheres	Mulheres/Homens
Ignor.	112959	87376	0,77
Ens. Básico	80955	69042	0,85
1º ciclo	94108	71634	0,76
2º ciclo	94682	72732	0,77
3º ciclo	128549	99660	0,78
Ens. Secundário	146243	108062	0,74
Curso esc. prof.	195249	144557	0,74
Bacharelato	255402	163493	0,64
Licenciatura	323976	226728	0,70
Total	118164	91032	0,77

Fonte: DE/ME, Quadros de Pessoal, 1997

Quadro A.2.14. Ganhos médios mensais segundo o nível de habilitação, por sexo

	Homens	Mulheres	Mulheres/Homens
Ignor.	129482	95171	0,74
Ens. Básico	95603	78723	0,82
1º ciclo	113633	80751	0,71
2º ciclo	113902	82539	0,72
3º ciclo	162053	117658	0,73
Ens. Secundário	183244	126578	0,69
Curso esc. prof.	241049	163671	0,68
Bacharelato	298721	182236	0,61
Licenciatura	383716	264267	0,69
Total	143842	104625	0,73

Fonte: DE/ME, Quadros de Pessoal, 1997

Quadro A.2.15. Remuneração média mensal de base segundo o nível de qualificações, por sexo

	Homens	Mulheres	Mulheres/Homens
Ignor.	189116	143625	0,76
Quadros superiores	338325	248863	0,74
Quadros médios	228637	182430	0,80
Encar. contr. chef. equi.	154703	136011	0,88
Prof. altamente qualif.	162265	151786	0,94
Prof. qualif.	100460	86604	0,86
Prof. semi qualif.	87157	71759	0,82
Prof. não qualif.	75233	67343	0,90
Pratic. Aprend.	66495	62191	0,94
Dirigentes	-	-	-
Total	118169	91032	0,77

Fonte: DE/ME, Quadros de Pessoal, 1997

Quadro A.2.16. Ganhos médios mensais segundo o nível de qualificações, por sexo

	Homens	Mulheres	Homens/Mulheres
Ignor.	245308	180969	0,74
Quadros superiores	401868	285239	0,71
Quadros médios	275041	205398	0,75
Encar. contr. chef. equi.	189790	157899	0,83
Prof. altamente qualif.	205316	178312	0,87
Prof. qualif.	122651	100196	0,82
Prof. semi qualif.	107220	80995	0,76
Prof. não qualif.	87748	76167	0,87
Pratic. Aprend.	75191	69168	0,92
Dirigentes	-	-	-
Total	143864	104629	0,73

Fonte: DE/ME, Quadros de Pessoal, 1997

Quadro A.2.17. Remuneração média mensal de base segundo o sector de actividade económica, por sexo

	Homens	Mulheres	Mulheres/Homens
Agricultura	80550	66742	0,83
Pesca	110267	84004	0,76
Indústria extractiva	109860	107783	0,98
Indústria transformadora	110592	77769	0,70
Prod. dist. Electricidade e gás	177381	173486	0,98
Construção	91762	95294	1,04
Comércio por grosso	117811	91734	0,78
Alojamento e restauração	90165	73643	0,82
Transp. e armazenagem	138445	149989	1,08
Act. Financeiras	198452	171535	0,86
Act. Imob., alug.	142665	105774	0,74
Adm. Pública e defesa	116731	129045	1,11
Educação	148962	123726	0,83
Saúde e acção social	115417	87005	0,75
Outras actividades de S.	172216	100692	0,58
Org. internacionais e outras	0	103105	-
Total	118169	91032	0,77

Fonte: DE/ME, Quadros de Pessoal, 1997

Quadro A.2.18. Ganhos médios mensais de base segundo o sector de actividade económica, por sexo

	Homens	Mulheres	Mulheres/Homens
Agricultura	88737	72041	0,81
Pesca	135327	107888	0,80
Indústria extractiva	138691	129180	0,93
Indústria transformadora	130836	88556	0,68
Prod. dist. electricidade e gás	261561	234914	0,90
Construção	107812	107601	1,00
Comércio por grosso	133805	102406	0,77
Alojamento e restauração	98626	78881	0,80
Transp. e armazenagem	192494	191881	1,00
Act. financeiras	299547	243376	0,81
Act. Imob., alug.	160771	117989	0,73
Adm. pública e defesa	138614	1561747	11,27
Educação	163438	131747	0,81
Saúde e acção social	129394	96564	0,75
Outras actividades de S.	202735	113363	0,56
Org. internacionais e outras	0	116305	-
Total	143864	104629	0,73

Fonte: DE/ME, Quadros de Pessoal, 1997

Quadro A.2.19. Práticas familiares e participação de ambos os membros do casal, em termos reais e ideais (valores médios)

	Homens		Mulheres	
	Real	Ideal	Real	Ideal
Tarefas domésticas				
Passar a ferro	12,98	41,40	87,02	61,75
Lavar roupa	14,04	41,40	83,57	61,75
Limpar o pó	25,61	58,25	80,35	57,19
Lavar a loiça	27,89	60,18	81,86	59,24
Cozinhar	31,23	57,54	83,86	66,67
Arrumar quartos	31,55	59,15	74,39	57,19
Aspirar e varrer	35,44	60,35	76,14	57,89
Fazer as camas	39,65	64,21	73,33	55,44
Ir às compras	43,51	67,02	69,82	58,95
Pôr a mesa	50,18	69,82	74,39	50,18
Tomada de decisão				
Renovar mobília	51,64	61,96	72,46	68,25
Escolher escola dos filhos	55,09	63,16	70,41	65,70
Decidir o nº de filhos	57,24	60,75	75,09	68,77
Dar formação desportiva ou cultural aos filhos	62,11	70,53	62,81	68,77
Organizar os tempos livres	58,95	63,16	52,28	60,35
Escolher o local de férias	61,75	63,51	61,32	62,57
Comprar uma casa	66,32	68,07	58,25	65,26
Escolher o programa de televisão	66,67	54,74	57,37	55,26
Fixar o orçamento das férias	67,72	65,96	57,89	60,70
Comprar carro	75,79	69,12	44,21	55,44

Fonte: Poeschl e Rendo, 1997

Quadro A.2.20. Representações da participação masculina nas tarefas domésticas/representações da participação dos homens nas tarefas domésticas do próprio agregado

Tarefas domésticas	Grau de participação	Homens em Geral						Homens do Agregado					
		Total		Homens		Mulheres		Total		Homens		Mulheres	
		v,a	%	v,a	%	v,a	%	v,a	%	v,a	%	v,a	%
Cuidar da roupa	Muito	15	1,0	5	0,8	10	1,2	102	6,8	46	7,2	56	6,5
	Assim assim	252	16,8	104	16,3	148	17,2	187	12,5	84	13,2	103	11,9
	Pouco	639	42,6	285	44,7	354	41,1	271	18,1	132	20,7	139	16,1
	Nada	572	38,1	234	36,7	338	39,2	843	56,2	340	53,3	503	58,4
Tratar dos seguros bancos,...	Muito	138	69,2	449	70,4	589	68,3	824	54,9	358	56,1	466	54,1
	Assim assim	377	25,1	156	24,5	221	25,6	363	23,5	153	24,0	200	23,2
	Pouco	44	2,9	19	3,0	25	2,9	129	8,6	57	8,9	72	8,4
	Nada	17	1,1	3	0,5	14	1,6	96	6,4	33	5,2	63	7,3
Acompanhar a vida escolar dos filhos	Muito	315	21,0	151	23,7	164	19,0	424	28,3	196	30,7	228	26,5
	Assim assim	823	54,9	334	52,4	489	56,7	472	31,5	200	31,3	272	31,6
	Pouco	294	19,6	131	20,5	163	18,9	225	15,0	90	14,1	135	15,7
	Nada	42	2,8	9	1,4	33	3,8	228	15,2	91	14,3	137	15,9
Cuidar dos filhos	Muito	218	14,5	109	17,1	109	12,6	354	23,6	159	24,9	195	22,6
	Assim assim	741	49,4	309	48,4	432	5,0	469	31,3	196	30,7	273	31,7
	Pouco	437	29,1	177	27,7	260	30,2	252	16,8	112	17,6	140	16,2
	Nada	77	5,1	29	4,5	48	5,6	280	18,7	115	18,0	165	19,1
Cozinhar	Muito	34	2,3	16	2,5	18	2,1	156	10,4	66	10,3	90	10,4
	Assim assim	376	25,1	148	23,2	228	26,5	258	17,2	118	18,5	140	16,2
	Pouco	717	47,8	314	49,2	403	46,8	342	22,8	142	22,3	200	23,3
	Nada	347	23,1	147	23,0	200	23,2	647	43,1	276	43,3	371	43,0
Fazer compras para a casa	Muito	82	5,5	40	6,3	42	4,9	236	15,7	103	16,1	133	15,4
	Assim assim	522	34,8	224	35,1	298	34,6	394	26,3	172	27,0	222	25,8
	Pouco	620	41,3	250	39,2	370	42,9	326	21,7	131	20,5	195	22,6
	Nada	251	16,7	112	17,6	139	16,1	449	29,9	197	30,9	252	29,2
Limpeza	Muito	21	1,4	12	1,9	9	1,0	97	6,5	44	6,9	53	6,1
	Assim assim	206	13,7	96	15,0	110	12,8	186	12,4	92	14,4	94	10,9
	Pouco	581	38,7	242	37,9	339	39,3	270	18,0	117	18,3	153	17,7
	Nada	667	44,5	276	43,3	391	45,4	850	56,7	349	54,7	501	58,1
Lavar a louça	Muito	18	1,2	10	1,6	8	0,9	106	7,1	48	7,5	58	6,7
	Assim assim	243	16,2	104	16,3	139	16,1	188	12,5	88	13,8	100	11,6
	Pouco	613	40,9	259	40,6	354	41,1	266	17,7	120	18,8	146	16,9
	Nada	595	39,7	250	39,2	345	40,0	837	55,8	345	54,1	492	57,1
Tratar dos animais domésticos	Muito	326	21,7	149	23,4	177	20,5	358	23,9	157	24,6	201	23,3
	Assim assim	670	44,7	270	42,3	400	46,4	381	25,4	162	25,4	219	25,4
	Pouco	322	21,5	151	23,7	171	19,8	170	11,3	79	12,4	91	10,6
	Nada	152	10,1	55	8,6	97	11,3	407	27,1	170	26,6	237	27,5
Reparar electrodomésticos	Muito	620	41,3	268	42,2	352	40,8	477	31,8	208	32,6	269	31,2
	Assim assim	590	39,3	236	37,0	354	41,1	378	25,2	150	23,5	228	26,5
	Pouco	198	13,2	84	13,2	114	13,2	225	15,0	105	16,5	120	13,9
	Nada	67	4,5	37	5,8	30	3,5	320	23,1	136	21,3	184	21,3

Fonte: COSTA, Adélia (1991), "Representações sociais de homens e de mulheres", CIDM, Cadernos Condição Feminina, n.º 34

Quadro A.2.21. Se o pai ganhar menos do que a mãe, deve ser ele a deixar de trabalhar de forma a tomar conta dos filhos?

	Homens					Mulheres					TOTAL (21357)
	15-24 (1904)	25-39 (3077)	40-54 (2474)	55 + (2866)	Total (10321)	15-24 (1811)	25-39 (2972)	40-54 (2448)	55 + (3805)	Total (11037)	
Concordo plenamente	13,4	27,2	34,9	29,8	30,0	21,9	32,3	41,5	41,8	36,9	33,2
Concordo	29,8	35,2	34,4	32,7	33,8	26,8	33,6	31,7	28,7	31,3	32,6
Discordo plenamente	50,9	33,1	26,3	31,0	30,9	45,1	27,5	21,0	23,0	25,5	28,4
Discordo	2,5	1,7	2,3	2,5	2,2	0,6	1,2	1,6	1,6	1,4	1,8

Fonte: Eurobarometer 44.3, 1996

Quadro A.2.22. Razões para não tirar um licença sem vencimento para cuidar dos filhos e parentes idosos

	Homens				Mulheres				TOTAL (3645)		
	15-24 (254)	25-39 (981)	40-54 (873)	55 + (401)	Total (2509)	15-24 (108)	25-39 (354)	40-54 (443)		55 + (230)	Total (1136)
Não tenho dinheiro para isso	57,6	67,2	59,1	61,7	62,5	55,2	71,1	62,3	52,6	62,4	62,5
Tenho medo de perder o emprego	20,8	22,9	16,0	15,9	19,2	23,0	19,4	14,9	10,6	16,2	18,2
Pode prejudicar a minha carreira	7,7	9,8	7,6	4,9	8,0	6,0	7,5	2,8	0,2	4,0	6,8
Não quero depender financeiramente de ninguém	15,7	21,2	19,4	9,8	18,2	6,3	24,2	11,6	18,1	16,3	17,6
Outro	6,1	4,3	10,1	17,7	8,6	10,4	4,3	9,7	8,9	7,9	8,4
Não sei	19,8	13,5	15,7	14,9	15,1	23,0	10,8	19,2	27,3	18,6	16,2

Fonte: Eurobarometer 44.3, 1996

ANEXO 4 – Análise empírica

Quadro A.4.1. Taxa de natalidade por distrito, 1997

	%
Aveiro	11,85
Beja	8,96
Braga	13,71
Bragança	7,96
Castelo Branco	8,6
Coimbra	10,07
Évora	9,52
Faro	11,04
Guarda	8,17
Leiria	11,05
Lisboa	11,22
Portalegre	8,77
Porto	13,13
Santarém	9,37
Setúbal	11,24
Viana do Castelo	9,35
Vila Real	9,48
Viseu	10,11

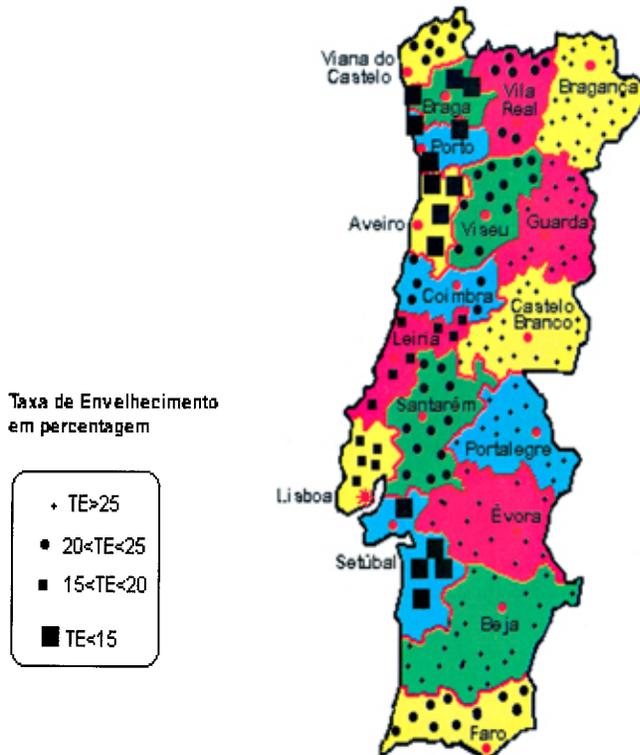
Fonte: Cálculos próprios com base em dados do INE

Quadro A.4.2. Envelhecimento da população por distrito, 1997

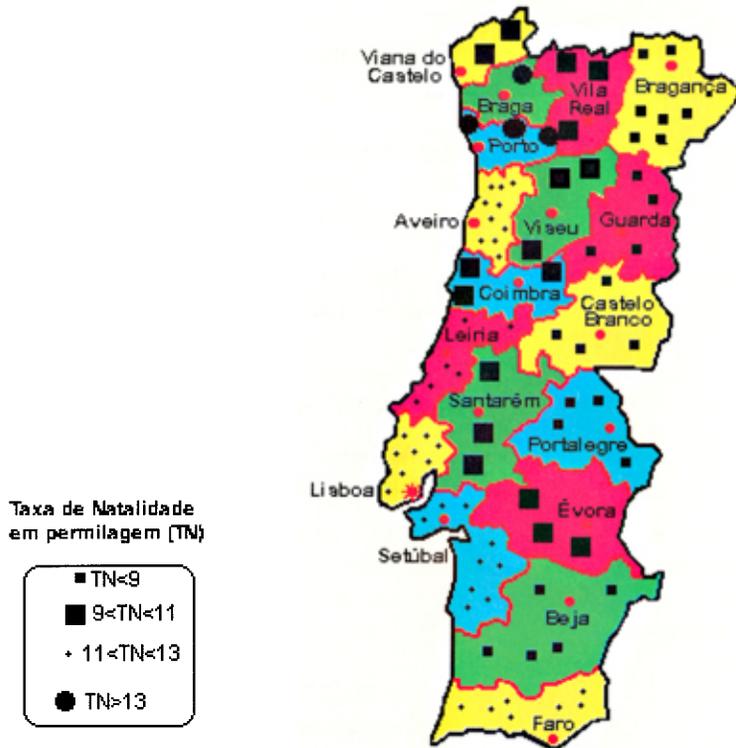
	%
Aveiro	14,95
Beja	27,87
Braga	11,24
Bragança	25,59
Castelo Branco	30,69
Coimbra	21,86
Évora	26,74
Faro	22,61
Guarda	29,35
Leiria	19,26
Lisboa	17,82
Portalegre	31,11
Porto	12,84
Santarém	24,21
Setúbal	15,43
Viana do Castelo	21,55
Vila Real	20,11
Viseu	20,86

Fonte: Cálculos próprios com base em dados do INE

Mapa I. Taxa de Envelhecimento



Mapa II. Taxa de Natalidade



Nota: Os aspectos mais relevantes da nova Lei, nomeadamente as diferenças em relação à anterior legislação encontram-se assinalados com sublinhado.

Lei n.º 13/99 de 22 de Março

ESTABELECE O NOVO REGIME JURÍDICO DO RECENSEAMENTO ELEITORAL

A Assembleia da República decreta, nos termos da alínea c) do artigo 161.º, da Constituição, para valer como lei geral da República, o seguinte:

**Título I
Recenseamento eleitoral**

**Capítulo I
Disposições gerais**

**Artigo 1.º
Regra geral**

O recenseamento eleitoral é oficioso, obrigatório, permanente e único para todas as eleições por sufrágio directo e universal e referendos, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 4 e 5 do artigo 15.º e no n.º 2 do artigo 121.º da Constituição da República Portuguesa.

**Artigo 2.º
Universalidade**

- 1 - O recenseamento eleitoral abrange todos os que gozem de capacidade eleitoral activa.
- 2 - A inscrição no recenseamento implica a presunção de capacidade eleitoral activa.

**Artigo 3.º
Oficiosidade e obrigatoriedade**

- 1 - Todos os eleitores têm o direito e o dever de promover a sua inscrição no recenseamento, bem como de verificar se estão inscritos e, em caso de erro ou omissão, requerer a respectiva rectificação.

- 2 - A inscrição dos eleitores no recenseamento também pode ser feita oficiosamente pela respectiva comissão recenseadora.
- 3 - Os actos previstos no n.º 1 são obrigatórios para os cidadãos nacionais residentes no território nacional maiores de 18 anos.

Artigo 4.º **Voluntariedade**

O recenseamento é voluntário para:

- a) Os cidadãos nacionais residentes no estrangeiro;
- b) Os cidadãos da União Europeia, não nacionais do Estado Português, residentes em Portugal;
- c) Os cidadãos nacionais de países de língua oficial portuguesa, residentes em Portugal;
- d) Outros cidadãos estrangeiros residentes em Portugal.

Artigo 5.º **Permanência e actualidade**

- 1 - A inscrição no recenseamento tem efeitos permanentes e só pode ser cancelada nos casos e nos termos previstos na presente lei.
- 2 - **O recenseamento é actualizado mensalmente, através de meios informáticos e/ou outros, nos termos desta lei, de forma a corresponder com actualidade ao universo eleitoral.**
- 3 - **No 60.º dia que antecede cada eleição ou referendo e até à sua realização, é suspensa a actualização do recenseamento eleitoral, sem prejuízo do disposto no número seguinte do presente artigo, no n.º 2 do artigo 35.º e no artigo 57.º e seguintes da presente lei.**
- 4 - **Podem ainda inscrever-se até ao 55.º dia anterior ao dia da votação os cidadãos que completem 18 anos até ao dia da eleição ou referendo.**

Artigo 6.º **Unicidade**

O recenseamento é único para todas as eleições por sufrágio directo e universal e actos referendários.

Artigo 7.º
Inscrição única

Ninguém pode estar inscrito mais do que uma vez no recenseamento.

Artigo 8.º
Circunscrições de recenseamento

São circunscrições de recenseamento:

- a) No território nacional, a freguesia;
- b) No estrangeiro, consoante os casos, o distrito consular, o país de residência, se nele apenas houver embaixada, ou a área de jurisdição eleitoral dos postos consulares de carreira fixada em decreto regulamentar.

Artigo 9.º
Local de inscrição no recenseamento

1 - Os eleitores são inscritos nos locais de funcionamento da entidade recenseadora correspondente à residência indicada no bilhete de identidade ou, no caso dos cidadãos previstos nas alíneas b), c) e d) do artigo 4.º, nos locais de funcionamento da entidade recenseadora correspondente ao domicílio indicado no título de residência emitido pelo Serviço de Estrangeiros e Fronteiras.

- 2 - Quando, após os 18 anos, os cidadãos procedam à primeira renovação do bilhete de identidade e não exibam cartão de eleitor os serviços informam do facto o STAPE, procedendo-se à inscrição, nos termos da lei, se esta não tiver ainda ocorrido.

Capítulo II
Estrutura orgânica do recenseamento eleitoral

Secção I
Base de dados do recenseamento eleitoral

Artigo 10.º
Base de dados do recenseamento eleitoral

- 1 - A base de dados do recenseamento eleitoral, adiante designada BDRE, constituída ao abrigo da Lei n.º 130-A/97, de 31 de Dezembro, tem por finalidade organizar e manter permanente e actual a informação relativa aos cidadãos eleitores inscritos no recenseamento eleitoral.

- 2 - **A BDRE é permanentemente actualizada com base na informação proveniente dos ficheiros dos eleitores das diversas unidades geográficas de recenseamento e nas comunicações de eliminações previstas neste diploma.**
- 3 - **Cabe à BDRE a validação de toda a informação, nos termos do disposto no número anterior, garantido a concretização do princípio da inscrição única enunciado no artigo 7.º do presente diploma.**
- 4 - **A utilização dos meios informáticos não afecta o respeito pelos direitos fundamentais dos cidadãos consignados no artigo 35.º da Constituição da República Portuguesa.**

Artigo 11.º

Organização, gestão, acompanhamento e fiscalização da base de dados do recenseamento eleitoral

- 1 - **A organização, manutenção e gestão da BDRE competem ao Secretariado Técnico dos Assuntos para o Processo Eleitoral, do Ministério da Administração Interna, adiante designado por STAPE.**
- 2 - **Em cada unidade geográfica do recenseamento eleitoral compete às comissões recenseadoras a organização, manutenção e gestão dos respectivos ficheiros informatizados, sem prejuízo do disposto no número anterior e nos n.ºs 1 e 3 do artigo 10.º.**
- 3 - **A Comissão Nacional de Protecção de Dados, adiante designada CNPD, acompanha e fiscaliza as operações referidas nos números anteriores.**

Artigo 12.º

Conteúdo da BDRE e dos ficheiros informatizados

- 1 - **A BDRE e os ficheiros informatizados dos eleitores em cada unidade de recenseamento são constituídos pelos seguintes dados identificativos dos eleitores, conforme os campos de informação constantes dos anexos a este diploma:**
 - a) Número de inscrição;
 - b) Designação da comissão recenseadora e/ou posto de recenseamento onde está inscrito;
 - c) Nome completo;
 - d) Filiação;
 - e) Data de nascimento;
 - f) Naturalidade;

- g) Sexo;
 - h) Freguesia e concelho ou país de residência conforme o bilhete de identidade;
 - i) Endereço postal conforme o do verbete de inscrição;
 - j) Freguesia ou distrito consular;
 - l) Número do bilhete de identidade;
 - m) Número e data de emissão do passaporte;
 - n) Nacionalidade;
 - o) Data de inscrição no recenseamento eleitoral.
- 2 - Da BDRE devem ainda constar, consoante os casos, os seguintes campos de informação:
- a) Menção de que se trata de eleitor inscrito provisoriamente, nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 35.º;
 - b) Para os eleitores referidos nas alíneas c) e d) do artigo 4.º, título de residência válido comprovativo do tempo mínimo de residência fixado na Lei Eleitoral dos Órgãos das Autarquias Locais;
 - c) Menção de “eleitor do Presidente da República” nos casos de inscrições efectuadas em comissão recenseadora sediada no estrangeiro, conforme o disposto no artigo 42.º;
 - d) Menção da opção feita pelos eleitores da União Europeia não nacionais do Estado Português, nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 37.º;
 - e) A informação relativa à capacidade eleitoral activa, nos termos do disposto no artigo 50.º;
 - f) A opção feita pelos cidadãos portugueses recenseados em países da União Europeia, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 44.º.

Artigo 13.º

Integração e interconexão de dados da BDRE

- 1 - Para a verificação da identificação, eliminação de inscrições indevidas originadas por transferência, por óbitos e detecção de outras situações irregulares na BDRE, procede-se mensalmente à integração da informação recebida das comissões recenseadoras bem como à interconexão com a Base de Dados de Identificação Civil, do Ministério da Justiça, adiante designada por BDIC.**
- 2 - Relativamente aos cidadãos estrangeiros inscritos no recenseamento eleitoral procede-se mensalmente à interconexão com a Base de Dados do Sistema Integrado de Informação do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, no que respeita à autorização de residência e tempo de permanência de cidadãos estrangeiros residentes, com potencial capacidade eleitoral activa.**

- 3 - Relativamente aos cidadãos da União Europeia procede-se à recolha das informações pertinentes para a actualização da BDRE, nos termos do disposto no artigo 45.º.**

Artigo 14.º

Direito de informação e acesso aos dados

A qualquer pessoa, desde que devidamente identificada, é reconhecido o direito de conhecer o conteúdo do registo ou registos da base de dados que lhe respeitem, bem como o de exigir a correcção das informações nele contidas e o preenchimento das total ou parcialmente omissas.

Artigo 15.º

Formas de acesso aos dados

- 1 - O conhecimento da informação sobre os dados do recenseamento eleitoral pode ser obtido pelas formas seguintes:
 - a) Informação escrita;
 - b) Certidão, fotocópia, reprodução de microfilme ou de registo informático, autenticados;
 - c) Consulta de elementos individuais de recenseamento eleitoral.
- 2 - As comissões recenseadoras têm ainda acesso à informação constante na BDRE relativa ao seu universo eleitoral através da cedência, pelo STAPE, do respectivo ficheiro informatizado.
- 3 - Os condicionalismos necessários à viabilização do acesso, previsto no n.º 1, devem ser definidos pelo STAPE, ou pelas comissões recenseadoras, conforme os casos, mediante prévio parecer vinculativo da CNPD.

Art. 16.º

Comunicação de dados

- 1 - Sem prejuízo das trocas de informações previstas no artigo 45.º da presente lei, podem ser comunicados dados constantes da BDRE a forças e serviços de segurança ou a serviços e organismos da Administração Pública e da Administração Local, quando devidamente identificados e para prossecução das atribuições dos serviços requisitantes, no caso de verificação cumulativa dos seguintes requisitos:
 - a) Exista obrigação ou autorização legal ou autorização da Comissão Nacional de Protecção de Dados;

- b) Os dados sejam indispensáveis ao destinatário para cumprimento das suas atribuições, desde que a finalidade do tratamento do destinatário não seja incompatível com a finalidade que determinou a recolha.
- 2 - É da exclusiva competência do STAPE a comunicação dos dados referidos no número anterior.

Artigo 17.º

Informação para fins estatísticos ou de investigação

É permitida a divulgação de dados para fins estatísticos e de investigação de relevante interesse público, mediante a autorização do responsável da BDRE, desde que não possam ser identificadas ou identificáveis as pessoas a que os dados respeitem.

Artigo 18.º

Segurança

- 1 - O STAPE deve dotar a BDRE, as comissões recenseadoras e respectivos ficheiros informatizados, com sistemas de segurança que impeçam a consulta, modificação, destruição ou aditamento dos dados por pessoa não autorizada a fazê-lo e permitam detectar o acesso indevido à informação.
- 2 - Tendo em vista garantir a segurança da informação da BDRE, os serviços competentes para a recolha, actualização e processamento de dados devem obedecer, entre outras, às seguintes regras:
- a) A entrada nas instalações utilizadas para tratamento de dados pessoais é objecto de controlo, a fim de impedir o acesso de qualquer pessoa não autorizada;
 - b) Os suportes de dados são objecto de controlo, a fim de impedir que possam ser lidos, copiados, alterados ou retirados por qualquer pessoa não autorizada;
 - c) A inserção de dados é objecto de controlo para impedir a introdução, consulta, alteração ou eliminação não autorizada de dados pessoais;
 - d) Os sistemas de tratamento informatizados de dados são objecto de controlo para impedir que possam ser utilizados por pessoas não autorizadas, através de equipamentos de transmissão de dados;
 - e) O acesso aos dados é objecto de controlo para que as pessoas autorizadas só possam ter acesso aos dados relevantes para o exercício das suas competências legais;
 - f) A transmissão de dados é objecto de controlo para garantir que a sua utilização seja limitada às entidades autorizadas;

- g) A introdução de dados pessoais nos sistemas de tratamento informatizado é objecto de controlo que permita verificar o carácter completo da informação, data e autoria.
- 3 - É aplicável à segurança dos ficheiros informatizados das comissões recenseadoras o disposto no número anterior, com as necessárias adaptações.
- 4 - Os sistemas de segurança adoptados nos termos dos números anteriores serão objecto de parecer prévio da CNPD.

Artigo 19.º
Responsáveis pela BDRE e pelos ficheiros informatizados

- 1 - O responsável pela BDRE, nos termos e para os efeitos da Lei de Protecção de Dados Pessoais, é o Director-Geral do STAPE.
- 2 - **O presidente da comissão recenseadora é responsável pelo ficheiro informatizado dos eleitores.**

Artigo 20.º
Sigilo profissional

Aquele que, no exercício das suas funções, tome conhecimento de dados pessoais registados na BDRE e nos ficheiros informatizados do recenseamento eleitoral fica obrigado ao sigilo profissional, nos termos do disposto na legislação de protecção de dados pessoais.

Secção II
Comissões recenseadoras

Artigo 21.º
Competência

O recenseamento eleitoral é efectuado por comissões recenseadoras.

Artigo 22.º
Composição

- 1 - As comissões recenseadoras são compostas:
- a) No território nacional, pelos membros das juntas de freguesia e integrando ainda um delegado designado por cada partido político com as-

sento na Assembleia da República, bem como **outros partidos ou grupos pos de cidadãos eleitores representados na respectiva assembleia de freguesia;**

- b) No estrangeiro, pelos funcionários consulares de carreira ou, quando estes não existam, pelos funcionários diplomáticos, com excepção do embaixador, e por um delegado nomeado por cada partido político com assento na Assembleia da República.
- 2 - Para o fim indicado no n.º 1, os partidos políticos comunicam aos presidentes das comissões **recenseadoras nos primeiros cinco dias úteis do ano civil, ou nos trinta dias seguintes à proclamação oficial dos resultados eleitorais da Assembleia da República ou da instalação da assembleia de freguesia**, os nomes dos seus delegados, entendendo-se que prescindem deles se os não indicarem naqueles prazos.
- 3 - **Os delegados dos grupos de cidadãos eleitores, indicados nos prazos referidos no número anterior, são designados por e de entre os elementos eleitos para a assembleia de freguesia.**
- 4 - **Para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 as juntas de freguesia e representações diplomáticas notificam, conforme os casos, os partidos políticos, associações cívicas e grupos de cidadãos eleitores com uma antecedência mínima de 15 dias.**

Artigo 23.º

Membros das comissões recenseadoras

- 1 - Só podem fazer parte das comissões recenseadoras cidadãos com capacidade eleitoral activa recenseados na respectiva unidade geográfica de recenseamento.
- 2 - Ninguém pode fazer parte de mais de uma comissão recenseadora nem ser delegado de partido político ou grupo de cidadãos eleitores na comissão recenseadora que funcione junto da entidade de que seja funcionário ou agente.
- 3 - **Os membros das comissões recenseadoras designados pelos partidos políticos e grupos de cidadãos eleitores exercem as suas funções por um ano com início em 10 de Janeiro, podendo ser substituídos a todo o tempo.**

Artigo 24.º

Presidência

Cada comissão recenseadora é presidida, consoante os casos, pelo presidente da junta de freguesia, pelo encarregado do posto consular de carreira, pelo encarre-

gado da secção consular da embaixada ou pelo funcionário do quadro do pessoal diplomático com maior categoria a seguir ao embaixador.

Artigo 25.º

Local de funcionamento

- 1 - As comissões recenseadoras funcionam, consoante os casos, nas sedes das juntas de freguesia, dos consulados, das embaixadas ou dos postos consulares.
- 2 - Sempre que o número de eleitores ou a sua dispersão geográfica o justificar, a comissão recenseadora abre postos de recenseamento, tendencialmente coincidentes com assembleias de voto, definindo a respectiva área, identificando-os por letras e nomeando delegados seus.
- 3 - O funcionamento efectivo desses postos depende de decisão da comissão recenseadora, sem prejuízo da alocação dos eleitores às respectivas áreas geográficas.
- 4 - A criação pelas comissões recenseadoras de novos postos de recenseamento no estrangeiro e a definição da sua área, bem como a sua subsistência, dependem da possibilidade da sua integração por representantes de todos os partidos representados na Assembleia da República, salvo se a não representação de algum dos partidos resultar da falta de indicação do respectivo delegado.
- 5 - **A criação de novos postos de recenseamento e a definição das suas áreas, bem como a extinção de postos existentes, são comunicados ao STAPE e anunciados:**
 - a) **No território nacional, por edital a afixar, nos locais de estilo, até 31 de Dezembro de cada ano;**
 - b) **No estrangeiro, por meio de lista a publicar pelo Governo no *Diário da República*, até 31 de Dezembro de cada ano.**
- 6 - Os membros dos postos de recenseamento têm, no cumprimento das suas funções, os mesmos poderes dos membros das comissões recenseadoras.

Artigo 26.º

Recursos relativos a postos de recenseamento

- 1 - **Das decisões relativas à criação ou à extinção de postos de recenseamento podem recorrer, no prazo de dez dias, no mínimo vinte e cinco eleitores, no território nacional, ou cinco eleitores, no prazo de trinta dias, no estrangeiro.**

2 - Os recursos são interpostos:

- a) **No continente, para o representante do Governo no distrito;**
- b) **Nas regiões autónomas, para o Ministro da República;**
- c) **No estrangeiro, para o embaixador.**

3 - Os recursos são decididos no prazo de cinco dias e imediatamente notificados às comissões recenseadoras e ao primeiro dos recorrentes.

4 - As comissões recenseadoras e os recorrentes podem interpor recurso, no prazo de cinco dias, para o Tribunal Constitucional, que decide nos dez dias imediatos.

Artigo 27.º

Inscrições dos eleitores

- 1 - Os eleitores são inscritos na entidade recenseadora correspondente à residência indicada no bilhete de identidade, salvo o disposto no n.º 3.**
- 2 - Havendo postos de recenseamento, os eleitores são inscritos no posto correspondente à residência indicada no bilhete de identidade.**
- 3 - Os cidadãos estrangeiros residentes em território nacional são inscritos nos locais de funcionamento da entidade recenseadora correspondente ao domicílio indicado no título de residência emitido pelo Serviço de Estrangeiros e Fronteiras.**

Secção III

Colaboração com as comissões recenseadoras

Artigo 28.º

Colaboração das assembleias de freguesia

- 1 - Para a prossecução dos trabalhos de recenseamento as comissões recenseadoras podem solicitar a colaboração das assembleias de freguesia.**
- 2 - As assembleias de freguesia designam, de entre os seus membros, os que sejam necessários para assegurar a colaboração prevista no número anterior.**

Artigo 29.º

Direitos dos partidos políticos e grupos de cidadãos eleitores

- 1 - Os partidos políticos e grupos de cidadãos eleitores gozam, relativamente ao recenseamento eleitoral, dos seguintes direitos:**

- a) Direito de colaboração, sem prejuízo das funções próprias das comissões recenseadoras;
 - b) Direito de pedir informações e de apresentar por escrito reclamações, protestos e contraprotostos, ficando as comissões recenseadoras obrigadas a prestar aquelas e a receber estes;
 - c) Direito de obter cópia informatizada ou fotocópia dos cadernos de recenseamento, desde que ponham à disposição os meios humanos e técnicos adequados e suportem os respectivos encargos.
- 2 - A colaboração dos partidos políticos e grupos de cidadãos eleitores faz-se através dos cidadãos que estes indiquem às comissões recenseadoras nos primeiros cinco dias úteis do ano civil.
 - 3 - As decisões das comissões recenseadoras relativas aos pedidos de informação e às reclamações, protestos e contraprotostos, são proferidas no prazo de dois dias, e delas podem os partidos políticos e os grupos de cidadãos eleitores recorrer nos termos dos artigos 61.º e seguintes.

Secção IV

Órgãos e serviços de organização, coordenação, gestão e apoio

Artigo 30.º

Organização, coordenação e apoio geral

- 1 - O STAPE tem funções de organização, coordenação e apoio geral das operações de recenseamento eleitoral.
- 2 - **Para efeitos de gestão da BDRE, o STAPE procede à actualização mensal do recenseamento eleitoral com base na informação recebida durante esse mês e correspondente às alterações do mês anterior.**

Artigo 31.º

Coordenação e apoio local

- 1 - As câmaras municipais têm funções de coordenação e apoio das operações do recenseamento eleitoral na área do respectivo município.
- 2 - No estrangeiro, as funções de coordenação e apoio competem aos embaixadores.

Capítulo III

Operações de recenseamento

Secção I

Realização das operações

Artigo 32.º

Actualização contínua

No território nacional e no estrangeiro, **as operações de inscrição, bem como as de alteração e eliminação de inscrições, para o efeito de actualização do recenseamento, decorrem a todo o tempo, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 5.º.**

Artigo 33.º

Horário e local

- 1 - O recenseamento é efectuado pelas comissões recenseadoras durante o período normal de funcionamento das entidades em cujas sedes se encontram instaladas.
- 2 - As comissões recenseadoras anunciam, através de editais a afixar nos lugares de estilo e, sempre que possível, através dos meios de comunicação social de âmbito local ou regional, os locais e horários de atendimento dos eleitores.

Secção II

Inscrição

Artigo 34.º

Promoção de inscrição

- 1 - A inscrição no recenseamento é promovida pelo eleitor **mediante a apresentação do bilhete de identidade** e o preenchimento de um verbete de inscrição, conforme modelos anexos a esta lei.
- 2 - Os eleitores **estrangeiros** identificam-se através do **título de residência** ou, no caso dos nacionais da **União Europeia**, pelo **passaporte**.
- 3 - Independentemente da iniciativa do eleitor, compete às comissões recenseadoras promover a inscrição no recenseamento de todos os eleitores ainda não inscritos de que tenham conhecimento.

Artigo 35.º
Inscrição provisória

- 1 - Os cidadãos que completem 17 anos têm o direito de promover a sua inscrição no recenseamento eleitoral a título provisório, desde que não abrangidos por qualquer outro impedimento à sua capacidade eleitoral.
- 2 - Os cidadãos referidos no número anterior consideram-se eleitores provisórios até ao dia em que perfaçam 18 anos, momento em que passam automaticamente a eleitores efectivos.
- 3 - Passam, também, à condição de eleitor efectivo, os que, estando inscritos, completam 18 anos até ao dia da eleição ou do referendo.
- 4 - No acto de inscrição dos cidadãos referidos no n.º 1 será entregue um cartão de eleitor do qual constará, a anteceder o número de inscrição, a menção “PROV.” e à margem a indicação da data de efectivação do recenseamento.

Artigo 36.º
Verbete de inscrição

- 1 - O verbete de inscrição é constituído por um original e um duplicado.
- 2 - O original destina-se à constituição, pela comissão recenseadora, de um ficheiro por ordem do número de inscrição, organizado dentro de cada unidade geográfica por postos de recenseamento quando existam.
- 3 - O duplicado destina-se à organização e actualização da BDRE, mediante o seu imediato envio ao STAPE, nos termos do n.º 6.
- 4 - Os dados constantes do ficheiro referido no n.º 2 podem ter tratamento manual e/ou informático.
- 5 - O verbete destinado à inscrição dos cidadãos não nacionais contém, antes do número de inscrição, a sigla UE para os da União Europeia e a ER no caso dos restantes cidadãos estrangeiros.
- 6 - Compete às comissões recenseadoras remeter mensalmente ao STAPE os duplicados dos verbetes de inscrição, por carta registada, nos primeiros cinco dias úteis do mês seguinte.
- 7 - No estrangeiro, compete aos serviços competentes do Ministério dos Negócios Estrangeiros promover mensalmente a recolha e organização dos duplicados e sua remessa ao STAPE no prazo referido no n.º 6.

- 8 - Sem prejuízo do disposto no n.º 6, pode a informação constante dos verbetes de inscrição ser enviada em disquete ou com recurso a sistema informático e telemático.

Artigo 37.º
Teor da inscrição

- 1 - A inscrição é feita mediante o **preenchimento integral** dos campos de informação constantes dos verbetes anexos a este diploma:
- a) Número de inscrição;
 - b) Designação da Comissão Recenseadora e/ou Posto de recenseamento onde está inscrito;
 - c) Nome completo;
 - d) Filiação;
 - e) Data de nascimento;
 - f) Naturalidade;
 - g) Sexo;
 - h) Freguesia e concelho ou país de residência conforme o bilhete de identidade;
 - i) Endereço postal conforme o do verbete de inscrição;
 - j) Freguesia ou distrito consular;
 - l) Número do bilhete de identidade;
 - m) Número e data de emissão do passaporte;
 - n) Nacionalidade;
 - h) Data de inscrição no recenseamento eleitoral.
- 2 - No verbete de inscrição devem ainda ser preenchidos, consoante os casos, os seguintes campos de informação:
- a) **Para os eleitores referidos nas alíneas c) e d) do artigo 4.º, título de residência válido, comprovativo do tempo mínimo de residência fixado na Lei Eleitoral dos Órgãos das Autarquias Locais;**
 - b) **Menção de “eleitor do Presidente da República” nos casos de inscrições efectuadas em comissão recenseadora sediada no estrangeiro, conforme o disposto no artigo 42.º;**
 - c) **Menção da opção feita pelos eleitores da União Europeia não nacionais do Estado Português, nos termos do disposto no n.º 5 do presente artigo;**
 - d) **A opção feita pelos cidadãos portugueses recenseados em países da União Europeia, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 44.º.**
- 3 - A identificação para efeitos de inscrição dos eleitores referidos nas alíneas c) e d) do artigo 4.º faz-se exclusivamente através do título de residência

válido emitido pelo Serviço de Estrangeiros e Fronteiras do Ministério da Administração Interna.

- 4 - Quando a inscrição respeitar a cidadão estrangeiro, este deve ainda apresentar declaração formal, especificando:
 - a) A nacionalidade e o endereço no território nacional, o qual deve ser confirmado pela comissão recenseadora;
 - b) Se for caso disso, o caderno eleitoral do círculo ou autarquia local do estado de origem em que tenha estado inscrito em último lugar;
 - c) Que não se encontra privado de direito de voto no Estado de origem.
- 5 - No caso de o eleitor da União Europeia não nacional do Estado Português manifestar a vontade de exercer o direito de voto nas eleições para o Parlamento Europeu, a declaração formal especificará ainda que o eleitor apenas exercerá esse direito de voto em Portugal e não se encontra privado do mesmo no Estado membro de origem, sendo tal opção devidamente anotada na BDRE.
- 6 - Os eleitores que desejem alterar a opção referida no número anterior devem declará-lo junto da comissão recenseadora respectiva, que a comunica à BDRE.

Artigo 38.º

Assinatura do verbete

- 1 - **O verbete de inscrição é assinado pelo eleitor ou contém a sua impressão digital, se ele não souber assinar.**
- 2 - **Se, por incapacidade física notória ou comprovada por atestado médico, o eleitor não puder assinar o verbete nem apor a impressão digital, será tal facto anotado pela comissão recenseadora no verbete de inscrição.**
- 3 - **Se o eleitor não puder assinar o verbete ou apor a impressão digital, por ausência temporária, o recenseamento eleitoral poderá ser efectuado mediante apresentação do bilhete de identidade ou sua fotocópia.**
- 4 - **Quando a apresentação do verbete não for feita pelo próprio, deve o apresentante assiná-lo também, identificando-se pelo bilhete de identidade.**
- 5 - **Apresentado o verbete, é o mesmo assinado e datado pela comissão recenseadora.**

Artigo 39.º
Aceitação do verbete

A aceitação do verbete não implica decisão sobre a inscrição.

Artigo 40.º
Aceitação condicional

Em caso de dúvida sobre a cidadania portuguesa ou sobre a aplicação de estatuto especial de igualdade de direitos políticos, a comissão recenseadora solicita, imediatamente, à Conservatória dos Registos Centrais ou ao Serviço de Estrangeiros e Fronteiras do Ministério da Administração Interna a necessária confirmação, à qual fica condicionada a aceitação do verbete.

Artigo 41.º
Inscrição promovida pela comissão recenseadora

- 1 - No caso da inscrição ser promovida pela comissão recenseadora, o verbete é presente ao eleitor para a assinatura.
- 2 - No caso de o eleitor se recusar a assinar o verbete, a comissão recenseadora participa o facto ao tribunal da comarca para que este ordene a inscrição.

Artigo 42.º
Inscrições no estrangeiro

- 1 - As inscrições efectuadas em comissão recenseadora sediada no estrangeiro até 31 de Dezembro de 1996, são anotadas nos cadernos de recenseamento e na BDRE com a menção de “eleitor do Presidente da República”.
- 2 - A qualidade de eleitor do Presidente da República permanece para os eleitores referidos no n.º 1 que em data posterior transfiram a sua inscrição para outras comissões recenseadoras do estrangeiro.
- 3 - Relativamente aos eleitores inscritos posteriormente a 31 de Dezembro de 1996, lei especial definirá as regras de atribuição da qualidade de eleitor do Presidente da República, nos termos do n.º 2 do artigo 121.º da Constituição da República Portuguesa.

Artigo 43.º
Cartão de eleitor

- 1 - No acto de apresentação do verbete, é entregue ao eleitor um cartão, conforme modelos anexos a esta lei, devidamente autenticado pela comissão recenseadora, comprovativo da promoção da sua inscrição.

- 2 - Não sendo a inscrição aceite, a comissão recenseadora comunica a sua decisão ao cidadão que fica obrigado a devolver o cartão no termo do prazo para interpor o recurso previsto no artigo 61.º e seguintes.
- 3 - Em caso de extravio do cartão, o eleitor comunica imediatamente o facto, por escrito, à comissão recenseadora que, após consulta ao STAPE, emite novo cartão com menção expressa de que se trata de segunda via.

Artigo 44.º

Recenseamento em países da União Europeia

- 1 - Os cidadãos portugueses que promovam a sua inscrição no recenseamento em comissão recenseadora sediada em Estado membro da União Europeia devem, no acto de inscrição, fazer declaração formal sobre se optam por votar nos deputados do país de residência ou nos deputados de Portugal nas eleições para o Parlamento Europeu, sendo tal opção devidamente anotada na BDRE.
- 2 - Os eleitores que desejam alterar a sua opção devem declará-lo junto da comissão recenseadora respectiva, que, de imediato, a comunica à BDRE.

Artigo 45.º

Troca de informações

- 1 - Compete ao STAPE, em contacto com os organismos competentes dos restantes Estados membros da União Europeia, proceder à troca de informação que permita a permanente correcção e actualização do recenseamento dos eleitores da União Europeia, não nacionais do Estado Português residentes em Portugal e dos eleitores portugueses residentes nos restantes Estados membros da União Europeia, tendo em vista a unicidade da inscrição e da candidatura nas eleições para o Parlamento Europeu.
- 2 - A troca de informação referida no número anterior deverá ser feita na forma e no prazo adequados.

Secção III

Alteração, transferência e eliminação da inscrição

Artigo 46.º

Alteração de identificação

- 1 - **Qualquer modificação dos elementos constantes do verbete de inscrição é efectuada mediante o preenchimento de novo verbete de inscrição.**

- 2 - No caso previsto no número anterior, o número de inscrição do eleitor não é alterado.

Artigo 47.º
Mudança de residência

- 1 - A mudança de residência para outra circunscrição de recenseamento implica a transferência de inscrição nos termos do artigo seguinte e a eliminação da inscrição anterior.
- 2 - A mudança de residência na mesma circunscrição de recenseamento implica o dever de comunicar a nova residência à comissão recenseadora, mediante o preenchimento de novo verbete de inscrição, sem prejuízo do disposto no artigo 38.º.

Artigo 48.º
Transferência de inscrição

- 1 - O eleitor promove a transferência junto da comissão recenseadora da circunscrição da nova residência, mediante a entrega do cartão de eleitor e o preenchimento de um novo verbete de inscrição.
- 2 - O STAPE dá conhecimento da transferência de inscrição à comissão recenseadora onde o eleitor estava anteriormente inscrito.
- 3 - As eliminações determinadas pela BDRE por motivo de transferência são obrigatoriamente efectuadas pelas comissões recenseadoras nos respectivos ficheiros de eleitores manuais e/ou informáticos, logo que recebidas.

Artigo 49.º
Eliminação oficiosa da inscrição

- 1 - São officiosamente eliminadas pelas comissões recenseadoras com base em comunicação do STAPE:
- a) As inscrições daqueles que não gozem de capacidade eleitoral activa estipulada nas leis eleitorais;
 - b) As inscrições dos cidadãos que hajam perdido a nacionalidade portuguesa nos termos da lei;
 - c) As inscrições de eleitores que hajam falecido;
 - d) As inscrições canceladas nos termos do artigo 51.º;
 - e) As inscrições dos cidadãos eleitores estrangeiros que deixem de residir em Portugal ou que, por escrito, o solicitem, devolvendo o cartão de eleitor.

- 2 - No caso de devolução por duas vezes consecutivas dos sobrescritos contendo os boletins de voto para eleitores recenseados no estrangeiro, o STAPE cessa officiosamente o envio de boletins de voto até que o eleitor informe do novo endereço postal.

Artigo 50.º

Informações relativas à capacidade eleitoral activa

- 1 - Em caso de dúvida sobre a capacidade eleitoral activa, a comissão recenseadora, através do STAPE, solicita à Conservatória do Registo Civil competente ou à Direcção-Geral dos Registos e do Notariado a necessária informação.
- 2 - A Conservatória dos Registos Centrais envia, mensalmente, ao STAPE cópias dos assentos de perda de cidadania portuguesa dos cidadãos que completem 17 anos no mês a que se refere a comunicação.
- 3 - A Direcção-Geral dos Serviços Judiciários do Ministério da Justiça envia, mensalmente, ao STAPE, relação dos eleitores que estejam privados dos seus direitos políticos por decisão judicial transitada em julgado, bem como dos cidadãos que, encontrando-se nessa situação, completem 17 anos no mês a que se refere a comunicação.
- 4 - A Direcção-Geral dos Serviços de Informática do Ministério da Justiça envia, mensalmente, ao STAPE, relação dos cidadãos falecidos, bem como dos cidadãos que completaram 17 anos.
- 5 - As comissões recenseadoras podem, com base em documento idóneo que possuam, que obtenham por iniciativa própria ou que lhe seja facultado por qualquer eleitor, proceder à eliminação de inscrição por óbito, comunicando-a imediatamente à BDRE.
- 6 - No caso de se verificar a existência de inscrição na BDRE de eleitores com idade igual ou superior a 105 anos, o STAPE confirmará a actualidade da inscrição.
- 7 - A prova referida no número anterior é solicitada à comissão recenseadora respectiva e poderá ser efectuada através da exibição do bilhete de identidade, de cartão da segurança social ou através de declaração de dois eleitores da unidade geográfica respectiva, sob compromisso de honra.
- 8 - Os estabelecimentos psiquiátricos enviam, mensalmente, ao STAPE, relação dos cidadãos que neles estejam internados, notoriamente reconhecidos como dementes, bem como dos cidadãos que, encontrando-se nessa situação, completem 17 anos no mês a que se refere a comunicação.

- 9 - As entidades referidas nos n.ºs 2, 3, 4 e 5 também comunicam, mensalmente, ao STAPE quaisquer factos determinantes de requalificação da capacidade eleitoral activa.
- 10 - Compete ao STAPE informar as comissões recenseadoras das alterações que decorram dos casos previstos nos n.ºs 2, 3, 4, 6, 8, e 9 do presente artigo.

Artigo 51.º Inscrições múltiplas

- 1 - Quando sejam detectados, através da BDRE, casos de inscrição múltipla, prevalece a inscrição mais recente, cancelando-se as restantes.
- 2 - Se as inscrições têm a mesma data, notifica-se o interessado para que opte por uma delas, no prazo de 20 dias.
- 3 - Se não houver resposta, o STAPE, em acto fundamentado, decide e comunica ao interessado e às comissões recenseadoras qual a inscrição que prevaleceu.
- 4 - Não sendo possível apurar a inscrição mais recente, prevalece a última comunicação à BDRE.
- 5 - As eliminações determinadas pela BDRE por motivo de inscrição múltipla são obrigatoriamente efectuadas pelas comissões recenseadoras nos respectivos ficheiros de eleitores manuais e/ou informáticos, logo que recebidas.

Secção IV Cadernos de recenseamento

Artigo 52.º Elaboração

- 1 - A inscrição dos eleitores consta de cadernos de recenseamento elaborados pelo STAPE ou pelas comissões recenseadoras nos termos dos artigos 56.º e 58.º, respectivamente.
- 2 - Há tantos cadernos de recenseamento quantos os necessários para que em cada um deles não figurem mais de 1000 eleitores.

Artigo 53.º
Organização

- 1 - Os cadernos de recenseamento são organizados pela ordem do número de inscrição.
- 2 - Os cadernos são numerados e têm um termo de abertura e encerramento anuais, subscritos e autenticados pelo STAPE.
- 3 - A numeração das folhas dos cadernos de recenseamento é sequencial e contínua de caderno para caderno e única por comissão recenseadora ou posto de recenseamento.

Artigo 54.º
Actualização

- 1 - A actualização dos cadernos faz-se, consoante os casos:
 - a) Por inserção da modificação do nome dos eleitores;
 - b) Por supressão das inscrições que tenham sido eliminadas;
 - c) Por inserção da modificação do endereço postal dos eleitores quando residentes no estrangeiro;
 - d) Por aditamento das novas inscrições.
- 2 - O STAPE remete, mensalmente, às comissões recenseadoras uma listagem das modificações referidas no número anterior e dos seus motivos.

Artigo 55.º
Adaptação

Os cadernos são adaptados, mediante transcrição integral dos elementos respeitantes aos eleitores inscritos nos cadernos existentes, quando seja modificada a área geográfica da circunscrição de recenseamento ou do posto de recenseamento.

Artigo 56.º
Consulta dos cadernos de recenseamento e extracção de cópias

- 1 - No mês de Fevereiro, o STAPE procede à extracção e remessa dos cadernos de recenseamento às comissões recenseadoras, para efeitos de consulta e reclamação dos interessados durante o mês de Março.

- 2 - Esgotados os prazos de reclamação e recurso as comissões recenseadoras procedem de imediato às rectificações daí resultantes, que comunicam à BDRE no prazo estabelecido no n.º 6 do artigo 36.º.
- 3 - No prazo de 30 dias, o STAPE envia às câmaras municipais e ao Ministério dos Negócios Estrangeiros cópias fiéis dos cadernos corrigidos para remessa às comissões recenseadoras.

Artigo 57.º

Exposição no período eleitoral

- 1 - Até ao 52.º dia anterior à data de eleição ou referendo, as comissões recenseadoras comunicam ao STAPE todas as alterações decorridas até à data prevista no n.º 3 do artigo 5.º.
- 2 - Até ao 44.º dia anterior à data de eleição ou referendo, o STAPE providencia pela extracção de listagens das alterações ocorridas nos cadernos de recenseamento desde o último período de exposição pública dos cadernos, para envio às comissões recenseadoras.
- 3 - Entre os 39.º e o 34.º dias anteriores à eleição ou referendo, são expostas nas sedes das comissões recenseadoras as listagens referidas no número anterior, para efeito de consulta e reclamação dos interessados.
- 4 - As reclamações e os recursos relativos à exposição de listagens referidas no número anterior efectuam-se nos termos do artigo 60.º e seguintes.
- 5 - O STAPE, em colaboração com as comissões recenseadoras, pode promover, em condições de segurança, a possibilidade de consulta, por parte do titular, aos dados constantes dos cadernos eleitorais que lhe respeitem, através de meios informatizados.

Artigo 58.º

Cópias fiéis dos cadernos em período eleitoral

- 1 - Esgotados os prazos de reclamação e recurso, as comissões recenseadoras comunicam as rectificações daí resultantes à BDRE no prazo de 5 dias.
- 2 - As comissões recenseadoras, e o STAPE relativamente às inscrições efectuadas no estrangeiro, extraem cópias fiéis dos cadernos, para utilização no acto eleitoral ou referendo.
- 3 - Nas freguesias onde não seja possível a emissão de cadernos eleitorais, as respectivas comissões recenseadoras solicitam a sua emissão ao STAPE até ao 44.º dia anterior ao da eleição ou referendo.

Artigo 59.º
Período de inalterabilidade

Os cadernos de recenseamento não podem ser alterados nos 15 dias anteriores a qualquer acto eleitoral ou referendo.

Secção V
Reclamações e recursos

Artigo 60.º
Reclamação

- 1 - Durante o período de exposição, pode qualquer eleitor ou partido político reclamar, por escrito, perante a comissão recenseadora, das omissões ou inscrições indevidas nos cadernos de recenseamento.
- 2 - No caso de reclamação de inscrição indevida, a comissão dá dela imediato conhecimento ao eleitor para responder, querendo, no prazo de dois dias.
- 3 - A comissão recenseadora decide as reclamações nos dois dias seguintes à sua apresentação e afixa, imediatamente, as suas decisões na sede ou local de funcionamento, bem como nos postos de recenseamento, se existirem.
- 4 - **Decidida a reclamação e esgotado o prazo de recurso, a comissão recenseadora comunica ao STAPE, no prazo de cinco dias, a decisão, se dela resultar alteração na BDRE, para cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 30.º.**

Artigo 61.º
Tribunal competente

- 1 - Das decisões das comissões recenseadoras sobre reclamações que lhes sejam apresentadas, cabe recurso para o tribunal da comarca da respectiva sede.
- 2 - Tratando-se de recurso interposto de decisão de comissão recenseadora no estrangeiro, é competente o Tribunal da Comarca de Lisboa.
- 3 - Nos tribunais em que haja mais de um juízo, procede-se à distribuição no próprio dia da entrada do requerimento, nos termos da lei processual comum.
- 4 - Das decisões do tribunal de comarca cabe recurso para o Tribunal Constitucional.

Artigo 62.º

Prazo

O recurso deve ser interposto no prazo de cinco dias a contar da afixação da decisão da comissão recenseadora ou da decisão do tribunal de comarca.

Artigo 63.º

Legitimidade

- 1 - Têm legitimidade para interpor recurso os eleitores reclamantes, bem como os partidos políticos.
- 2 - Os partidos políticos e os grupos de cidadãos eleitores com assento nos órgãos autárquicos consideram-se legitimamente representados pelos respectivos delegados na comissão recenseadora.

Artigo 64.º

Interposição e tramitação

- 1 - O requerimento de interposição de recurso, de que constam os seus fundamentos, é entregue na secretaria do tribunal acompanhado de todos os elementos de prova.
- 2 - O tribunal manda notificar imediatamente para responderem, querendo, juntando todos os elementos de prova, no prazo de dois dias:
 - a) A comissão recenseadora;
 - b) O eleitor cuja inscrição seja considerada indevida pelo recorrente, se for esse o caso.
- 3 - Qualquer partido político ou grupo de cidadãos eleitores com assento nos órgãos autárquicos pode igualmente responder, querendo, no prazo fixado no n.º 2.

Artigo 65.º

Decisão

- 1 - O tribunal decide definitivamente no prazo de quatro dias a contar da interposição do recurso.
- 2 - A decisão é imediatamente notificada ao STAPE, à comissão recenseadora, ao recorrente e aos demais interessados.

- 3 - **Se a decisão do tribunal implicar alteração no caderno de recenseamento, será a mesma comunicada ao STAPE, no prazo de um dia, para efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 30.º.**

Secção VI Operações complementares

Artigo 66.º Guarda e conservação

Compete ao STAPE e às comissões recenseadoras a guarda e conservação dos documentos atinentes a operações de recenseamento.

Artigo 67.º Número de eleitores inscritos

No dia 1 de Março de cada ano o STAPE publica, na *II Série do Diário da República*, o número de eleitores inscritos no recenseamento eleitoral por circunscrição de recenseamento, nos termos do disposto no artigo 8.º.

Artigo 68.º Certidões e dados relativos ao recenseamento

São obrigatoriamente passadas pelas comissões recenseadoras, no prazo de três dias, a requerimento de qualquer interessado, as certidões relativas ao recenseamento eleitoral.

Artigo 69º Isenções

São isentos de quaisquer taxas, emolumentos, imposto do selo e imposto de justiça, conforme os casos:

- a) As certidões a que se refere o artigo anterior;
- b) Todos os documentos destinados a instruir quaisquer reclamações ou recursos previstos nesta lei;
- c) As procurações forenses a utilizar em reclamações e recursos previstos na presente lei, devendo as mesmas especificar os processos a que se destinam.

Capítulo IV
Finanças do Recenseamento

Secção I
Despesas do recenseamento

Artigo 70.º
Despesas do recenseamento

Constituem despesas do recenseamento eleitoral os encargos resultantes da sua preparação e execução.

Artigo 71.º
Âmbito das despesas

- 1 - As despesas do recenseamento são locais ou centrais.
- 2 - Constituem despesas locais as realizadas ao nível da unidade geográfica do recenseamento pelos órgãos autárquicos ou consulares ou por qualquer entidade por causa do recenseamento.
- 3 - Constituem despesas centrais os encargos que, não sendo os previstos no número anterior, são, por causa do recenseamento, assumidos:
 - a) Directamente pelo STAPE;
 - b) Por outras entidades de âmbito reconhecidamente central, designadamente pelo Ministério dos Negócios Estrangeiros.

Secção II
Pagamento das despesas

Artigo 72.º
Pagamento das despesas

- 1 - As despesas de âmbito local serão satisfeitas:
 - a) As realizadas no continente, nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira pelas verbas inscritas no orçamento das autarquias locais, por transferência do Orçamento do Estado, exceptuadas as realizadas por outras entidades no exercício de competência própria ou sem prévio assentimento daquelas, as quais serão por estas suportadas;

- b) As realizadas no estrangeiro, pelas respectivas comissões recenseadoras, através das verbas inscritas no orçamento do Ministério dos Negócios Estrangeiros.
- 2 - As despesas de âmbito central serão satisfeitas através do orçamento do STA-PE.

Artigo 73.º
Trabalho extraordinário

- 1 - A execução de tarefas no âmbito dos trabalhos de recenseamento por indivíduos vinculados por qualquer título à Administração Pública não dá direito a remuneração especial.
- 2 - Quando, por exigência do serviço, os trabalhos relativos à preparação ou execução do recenseamento devam ser executados para além do período normal de funcionamento, pode haver lugar a remuneração por trabalho extraordinário de acordo com a legislação vigente.
- 3 - O recurso ao trabalho extraordinário deve limitar-se ao estritamente indispensável.

Artigo 74.º
Atribuição de tarefas

- 1 - No caso de serem atribuídas tarefas, no âmbito dos trabalhos de recenseamento, a entidades que não façam parte da Administração Pública, pode haver lugar a remuneração na medida do trabalho prestado.
- 2 - O recurso à atribuição de tarefas nos termos do número anterior deve limitar-se ao indispensável.

Título II
Ílícito do recenseamento

Capítulo I
Princípios gerais

Artigo 75.º
Concorrência com crimes mais graves

As sanções cominadas nesta lei não excluem a aplicação de outras mais graves pela prática de qualquer crime previsto na legislação penal.

Artigo 76.º
Circunstâncias agravantes

Constituem circunstâncias agravantes do ilícito relativo ao recenseamento eleitoral:

- a) Influir a infracção no resultado da votação;
- b) Ser a infracção cometida por agente da administração eleitoral;
- c) Ser a infracção cometida por membros da comissão recenseadora;
- d) Ser a infracção cometida por candidatos, delegados dos partidos políticos ou eleitos não abrangidos na alínea c).

Artigo 77.º
Responsabilidade disciplinar

As infracções previstas nesta lei constituem também faltas disciplinares quando cometidas por funcionários ou agentes da Administração Pública central, regional ou local sujeitos a responsabilidade disciplinar.

Artigo 78.º
Pena acessória de demissão

À prática de crimes relativos ao recenseamento por parte de funcionário público no exercício das suas funções pode corresponder, independentemente da medida da pena, a pena acessória de demissão, sempre que o crime tiver sido praticado com flagrante e grave abuso das funções ou com manifesta e grave violação dos deveres que lhes são inerentes, atenta a concreta gravidade do facto.

Capítulo II
Ilícito penal

Secção I
Disposições gerais

Artigo 79.º
Punição da tentativa

A tentativa é punível.

Artigo 80.º
Pena acessória de suspensão de direitos políticos

À prática de crimes relativos ao recenseamento pode corresponder, para além das penas especialmente previstas na presente lei, pena acessória de suspensão, de seis meses a cinco anos, dos direitos consignados nos artigos 49.º, 50.º, 52.º, n.º 3, 124.º, n.º 1, e 207.º da Constituição, atenta a concreta gravidade do facto.

Artigo 81.º
Prescrição

O procedimento por infracções criminais relativas ao recenseamento eleitoral prescreve no prazo de três anos a contar da prática do facto ou de um ano a contar do conhecimento do facto punível.

Artigo 82.º
Constituição dos partidos políticos como assistentes

Qualquer partido político legalmente existente pode constituir-se assistente nos processos por infracções criminais relativas ao recenseamento cometidas na área do círculo eleitoral em que haja apresentado candidatos nas últimas eleições para a Assembleia da República.

Secção II
Crimes relativos ao recenseamento eleitoral

Artigo 83.º
Promoção dolosa de inscrição

- 1 - Quem promover a sua inscrição no recenseamento sem ter capacidade eleitoral é punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias.
- 2 - Quem promover a sua inscrição em circunscrição de recenseamento diversa da correspondente à área da residência constante no bilhete de identidade ou, tratando-se de cidadão estrangeiro, da constante no seu título de residência é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.

Artigo 84.º
Obstrução à inscrição

Quem, por violência, ameaça ou intuito fraudulento, induzir um eleitor a não promover a sua inscrição no recenseamento eleitoral ou a promover a sua

inscrição fora da circunscrição de recenseamento da área da sua residência, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.

Artigo 85.º

Obstrução à detecção ou não eliminação de múltiplas inscrições

Quem obstruir a detecção de múltiplas inscrições ou não der cumprimento ao disposto no n.º 3 do artigo 48.º e no n.º 5 do artigo 51.º é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.

Artigo 86.º

Atestado médico falso

O médico que, indevidamente, passar atestado comprovativo de incapacidade física, para o efeito do disposto no n.º 2 do artigo 38.º é punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias.

Artigo 87.º

Violação de deveres relativos à inscrição no recenseamento

- 1 - São punidos com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias, os membros das comissões recenseadoras que:**
 - a) Se recusarem a inscrever no recenseamento um eleitor que haja promovido a sua inscrição;**
 - b) Procederem à inscrição ou transferência indevida de um eleitor no recenseamento;**
 - c) Eliminarem indevidamente a inscrição de um eleitor no recenseamento.**
- 2 - Os membros da administração eleitoral e das comissões recenseadoras que se recusem a efectuar as eliminações officiosas a que estão obrigados pela presente lei são punidos com pena de prisão até 1 ano ou pena de multa até 120 dias.**
- 3 - A negligência é punida com multa até 120 dias.**

Artigo 88.º

Violação de deveres relativos aos ficheiros e cadernos de recenseamento

Os membros da administração eleitoral, bem como os membros das comissões recenseadoras, que não procedam de acordo com o estipulado na presente lei, em relação à elaboração, organização, rectificação e actualização do ficheiro do recenseamento eleitoral e à elaboração dos cadernos de recenseamento são punidos com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias.

Artigo 89.º
Falsidade de declaração formal

O cidadão eleitor estrangeiro que prestar falsas declarações no documento previsto nos n.ºs 4 e 5 do artigo 37.º com vista a obter a sua inscrição no recenseamento, é punido com pena de prisão até 6 meses ou pena de multa até 60 dias.

Artigo 90.º
Falsificação do cartão de eleitor

Quem, com intuito fraudulento, modificar ou substituir o cartão de eleitor é punido com pena de prisão até 6 meses ou pena de multa até 60 dias.

Artigo 91.º
Não cumprimento do dever de informação para efeito do recenseamento

Os responsáveis pelo envio das relações de cidadãos previstos no artigo 50.º que não cumprirem a respectiva obrigação serão punidos com pena de prisão até 6 meses ou pena de multa até 60 dias.

Artigo 92.º
Falsificação dos cadernos de recenseamento

Quem por qualquer modo alterar, viciar, substituir ou suprimir os cadernos de recenseamento é punido com pena de prisão até 3 anos ou pena de multa até 360 dias.

Artigo 93.º
Impedimento à verificação de inscrição no recenseamento

Os membros de comissão recenseadora que não expuserem as cópias dos cadernos de recenseamento ou que obstarem a que o cidadão as consulte no prazo legal previsto são punidos com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias.

Artigo 94.º
Recusa de passagem ou falsificação de certidões de recenseamento

Os membros das comissões recenseadoras que recusarem a passagem de certidões de recenseamento a eleitores que nele se encontrem inscritos ou que passem certidões falsas são punidos com pena de prisão até 6 meses ou pena de multa até 60 dias.

Capítulo III
Ilícito de mera ordenação social

Secção I
Disposições gerais

Artigo 95.º
Órgãos competentes

Compete à câmara municipal da área onde a contra-ordenação tiver sido praticada aplicar a respectiva coima, com recurso para o tribunal competente.

Secção II
Contra-ordenações

Artigo 96.º
Recusa de inscrição

- 1 - Quem, no intuito de impedir a sua inscrição no recenseamento, recusar o preenchimento ou a assinatura do verbete ou a aposição nele de impressão digital, é punido com coima de 25.000\$00 a 100.000\$00.**
- 2 - O membro da comissão recenseadora que não promover officiosamente a inscrição no recenseamento dos cidadãos com capacidade eleitoral é punido com coima de 50.000\$00 a 100.000\$00.**

Artigo 97.º
Não devolução do cartão de eleitor

Quem não devolver o cartão de eleitor, nos casos previstos na lei, é punido com coima de 10.000\$00 a 20.000\$00.

Artigo 98.º
Incumprimento negligente dos deveres dos membros da administração eleitoral e das comissões recenseadoras

Os funcionários e agentes da administração eleitoral e os membros das comissões recenseadoras que, por negligência, não procedam, pela forma prescrita na presente lei à elaboração, organização, rectificação ou reformulação dos cadernos de recenseamento são punidos com coima de 100.000\$00 a 200.000\$00.

Título III
Disposições finais e transitórias

Artigo 99.º
Legislação informática aplicável

Aos crimes informáticos previstos na presente lei, aplica-se o disposto na Lei n.º 67/98 de 26 de Outubro (Lei da Protecção de Dados Pessoais) e na Lei n.º 109/91, de 17 de Agosto (Lei da Criminalidade Informática) e, subsidiariamente, as disposições do Código Penal.

Artigo 100.º
Transferência de inscrições

Aos eleitores inscritos no recenseamento em unidade geográfica diversa da constante do bilhete de identidade é conferido um prazo de 5 anos para procederem à sua regularização, nos termos do presente diploma, sem prejuízo do disposto no artigo 39.º.

Artigo 101º
Território de Macau

- 1 - No território de Macau, a inscrição é voluntária e enquanto se mantiver a administração portuguesa, processa-se nos termos gerais deste diploma, com as seguintes especialidades:
 - a) A circunscrição de recenseamento é o concelho, funcionando as comissões recenseadoras nas câmaras municipais respectivas;
 - b) As comissões recenseadoras são constituídas pelos membros das câmaras municipais e por um delegado nomeado por cada uma das associações cívicas existentes, sendo presididas pelo presidente da câmara municipal;
 - c) São da competência do Serviço da Administração e Função Pública as atribuições constantes dos artigos 26.º, 31.º e 36.º;
 - d) As associações cívicas detêm os direitos referidos nos artigos 63.º e 64.º
- 2 - Após a cessação da administração portuguesa aplicam-se as regras específicas do recenseamento no estrangeiro, competindo à Comissão Recenseadora proceder à adaptação dos cadernos de recenseamento, com o apoio do STAPE.

Artigo 102.º
Comissões recenseadoras

Os membros das comissões recenseadoras designados pelos partidos políticos em exercício de funções na data da entrada em vigor da presente lei mantêm-se em funções até serem substituídos nos termos do n.º 2 do artigo 22.º.

Artigo 103.º
Modelos de Recenseamento

São aprovados os impressos cujos modelos se publicam em anexo:

- Verbete de inscrição - Cidadãos nacionais;
- Cartão de eleitor;
- Modelo dos cadernos de recenseamento - Cidadãos nacionais;
- Modelo dos cadernos de recenseamento - Cidadãos nacionais recenseados no estrangeiro;
- Verbete de inscrição - Cidadãos da União Europeia;
- Cartão de eleitor - EU;
- Modelo dos cadernos de recenseamento - Cidadãos da União Europeia;
- Verbete de inscrição - Cidadãos estrangeiros;
- Cartão de eleitor - ER;
- Modelo dos cadernos de recenseamento - Cidadãos estrangeiros.

Artigo 104.º
Revogação

São revogadas as Leis n.ºs 69/78, de 3 de Novembro, 72/78, de 28 de Dezembro, 4/79, de 10 de Janeiro, 15/80, de 30 de Junho, 81/88, de 20 de Julho, 3/94, de 28 de Fevereiro, 50/96, de 4 de Setembro, e 19/97, de 19 de Junho.

Questionário

Este questionário é parte integrante de um estudo sobre os custos de concessão aos pais trabalhadores de períodos de licença mais prolongados, na sequência do nascimento dos filhos. A sua resposta é da maior importância pelo que desde já agradecemos a sua colaboração no preenchimento deste questionário.

Quem responde a este questionário deve **sempre preencher a primeira coluna** se for **mulher** e a **segunda coluna** se for **homem**. Deverá igualmente completar a outra coluna que se refere aos dados do seu(sua) marido/mulher (companheiro/companheira). A partir da questão 25, inclusive, o questionário deverá ser respondido obrigatoriamente pelo homem/marido.

Por favor, responda assinalando com apenas uma X em cada uma das questões formuladas excepto quando são dadas instruções em sentido contrário.

I - Caracterização pessoal de quem responde ao questionário e da mulher/marido

1	Sexo de quem preenche o questionário	
	Feminino	Masculino
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2

2	Estado Civil
	Solteiro(a) <input type="checkbox"/> 1
	Casado(a) legalmente <input type="checkbox"/> 2
	União de fato <input type="checkbox"/> 3
	Viúvo(a) <input type="checkbox"/> 4
	Divorciado(a) <input type="checkbox"/> 5
	Separado(a) <input type="checkbox"/> 6

3	Idade	Mulher	Homem
	15-19 anos	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
	20-24 anos	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2
	25-29 anos	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3
	30-34 anos	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 4
	35-39 anos	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 5
	40-44 anos	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 6
	45-49 anos	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 7
	50-54 anos	<input type="checkbox"/> 8	<input type="checkbox"/> 8
	55-59 anos	<input type="checkbox"/> 9	<input type="checkbox"/> 9
	60-64 anos	<input type="checkbox"/> 10	<input type="checkbox"/> 10
	65 e mais anos	<input type="checkbox"/> 11	<input type="checkbox"/> 11

4	Nível de instrução	Mulher	Homem
	Não sabe ler nem escrever	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
	Sabe ler e escrever sem possuir qualquer diploma	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2
	Básico		
	1º ciclo (4ª classe)	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3
	2º ciclo (ciclo preparatório)	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 4
	3º ciclo (9º ano/antigo 5º ano)	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 5
	Secundário		
	Geral (11º ou 12º/antigo 7º ano)	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 6
	Técnico-profissional	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 7
	Superior		
	Politécnico	<input type="checkbox"/> 8	<input type="checkbox"/> 8
	Licenciatura	<input type="checkbox"/> 9	<input type="checkbox"/> 9
	Pós-graduação	<input type="checkbox"/> 10	<input type="checkbox"/> 10

II - Informação sobre o Agregado Familiar

5	Elementos do agregado familiar	Quantos
	Pessoa que preenche o questionário	1 <input type="checkbox"/>
	Mãriido/mulher	2 <input type="checkbox"/>
	Filhos(as)	3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/>
	Outras crianças a cargo	4 <input type="checkbox"/>
	Pais/mães/sogros/sogras	5 <input type="checkbox"/>
	Outros parentes adultos	6 <input type="checkbox"/>
	Outros adultos sem laços de parentesco	7 <input type="checkbox"/>

6	Idade dos filhos
	Do filho(a) mais novo
	Do filho(a) mais velho

7	Rendimento mensal total do agregado familiar
	< 65 contos
	65-129 contos
	130-194 contos
	195-259 contos
	260-324 contos
	325-389 contos
	390-454 contos
	455-519 contos
	520-584 contos
	585-649 contos
	650 contos e mais

III - Situação Profissional

8	Condição perante o trabalho	Mulher	Homem
	Empregado(a)	1 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
	Desempregado(a) → passar para questão 21	2 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
	Doméstico(a) → passar para questão 21	3 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
	Estudante → passar para questão 25	4 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
	Reformado(a)/pensionista → passar para questão 25	5 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
	Serviço militar obrigatório → passar para questão 21	6 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
	Outra	7 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>

9	Tipo de contrato de trabalho	Mulher	Homem
	Contrato de trabalho sem termo (efectivo)	1 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
	Contrato de trabalho com termo (a prazo)	2 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
	Contrato de prestação de serviços (recibo verde ou semelhante)	3 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
	Outro tipo de contrato	4 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>

10	Profissão	Mulher	Homem
	Membro de Corpo Legislativo, Quadro Dirigente da Função Pública, Director e Dirigente de Empresa	1 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
	Profissão Intelectual e Científica	2 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
	Profissão Técnica Intermédia	3 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
	Empregado Administrativo	4 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
	Pessoal dos Serviços de Segurança, Serviços Pessoais e Domésticos e Trabalhador Similar	5 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
	Trabalhador da Agricultura e Pesca	6 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
	Trabalhador da Produção Industrial e Artesão	7 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>
	Operador de Instalações Industriais, Máquinas Fixas, Conductor e Montador	8 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>
	Trabalhador não Qualificado da Agricultura, Indústria, Comércio e Serviços	9 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>
	Forças Armadas	10 <input type="checkbox"/>	10 <input type="checkbox"/>

11	Situação na Profissão	Mulher	Homem
	Trabalha por conta de outrem	1 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
	Trabalha por conta própria sem ter pessoal ao serviço	2 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
	Trabalha por conta própria como empregador	3 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
	Trabalha para uma pessoa de família sem receber remuneração	4 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
	Outros casos	5 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

16	Duração do trajecto casa/trabalho/casa	Mulher	Homem
	Até 15 minutos	1 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
	De 16 até 30 minutos	2 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
	De 31 até 60 minutos	3 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
	De 1 até 2 horas	4 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
	De 2 até 3 horas	5 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
	Mais de 3 horas	6 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>

12	Tipo de duração do trabalho	Mulher	Homem
	Tempo completo	1 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
	Tempo parcial	2 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>

17	Exerce mais alguma actividade para além da actividade principal	Mulher	Homem
	Sim	1 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
	Não → passar para questão 19	2 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>

13	Duração semanal do trabalho remunerado	Mulher	Homem
	Até 15 horas	1 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
	16-25 horas	2 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
	26-35 horas	3 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
	36-40 horas	4 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
	41-45 horas	5 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
	Mais de 45 horas	6 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>

18	Por que razão possui uma 2ª actividade	Mulher	Homem
	Há o risco de perder o outro emprego	1 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
	O emprego actual é transitório	2 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
	Precisava de ganhar mais dinheiro	3 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
	Queria trabalhar mais horas	4 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
	Outra razão	5 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

14	Quanto recebe por mês (remuneração)?	Mulher	Homem
	< 65 contos	1 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
	65-129 contos	2 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
	130-194 contos	3 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
	195-259 contos	4 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
	260-324 contos	5 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
	325-389 contos	6 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
	390 contos e mais	7 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>

19	Trabalhou sempre para a mesma entidade patronal?	Mulher	Homem
	Sim → passar para questão 25	1 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
	Não	2 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>

15	Local onde exerce a sua actividade	Mulher	Homem
	Só em casa	1 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
	A maior parte do tempo em casa	2 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
	A maior parte do tempo na empresa	3 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
	Só na empresa	4 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
	Não tem local fixo	5 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

20	Qual foi a principal razão por que deixou o anterior emprego ?	Mulher	Homem
	Despedimento colectivo	1 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
	Despedimento individual	2 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
	Falência da empresa onde estava a trabalhar	3 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
	Emprego temporário, fim de contrato a prazo ou sazonal	4 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
	Rescisão por mútuo acordo	5 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
	Demissão	6 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
	Fim de um negócio pessoal	7 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>
	Casamento	8 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>
	Necessidade de cuidar de crianças	9 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>
	Necessidade de tomar conta de idosos ou incapacitados	10 <input type="checkbox"/>	10 <input type="checkbox"/>
	Mudança de residência	11 <input type="checkbox"/>	11 <input type="checkbox"/>
	Estudos	12 <input type="checkbox"/>	12 <input type="checkbox"/>
	Serviço Militar Obrigatório	13 <input type="checkbox"/>	13 <input type="checkbox"/>
	Doença ou incapacidade pessoal	14 <input type="checkbox"/>	14 <input type="checkbox"/>
	Quis viver de rendimentos	15 <input type="checkbox"/>	15 <input type="checkbox"/>
	Outros	16 <input type="checkbox"/>	16 <input type="checkbox"/>

23	Alguma vez parou temporariamente de trabalhar?	Mulher	Homem
Sim		1 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
Não → passar para questão 25		2 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>

24	Porque parou de trabalhar?	Mulher	Homem
Casamento		1 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
Gravidez		2 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
Nascimento de um filho		3 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
Passou a ter mais trabalhos domésticos		4 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
Tornou-se difícil por causa dos filhos		5 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Deixou de ser necessário, em termos financeiros		6 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
A(o) cônjuge não quis que continuasse a trabalhar		7 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>
Ficou desempregado(a)		8 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>
Por incapacidade, problemas de saúde		9 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>
Outra		10 <input type="checkbox"/>	10 <input type="checkbox"/>

21	Já teve algum emprego ou actividade mesmo que tenha sido ocasional?	Mulher	Homem
Sim		1 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
Não		2 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>

22	Qual foi a principal razão por que deixou o último emprego ?	Mulher	Homem
Despedimento colectivo		1 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
Despedimento individual		2 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
Falência da empresa onde estava a trabalhar		3 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
Emprego temporário, fim de contrato a prazo ou sazonal		4 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
Rescisão por mútuo acordo		5 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Demissão		6 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
Fim de um negócio pessoal		7 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>
Casamento		8 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>
Necessidade de cuidar de crianças		9 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>
Necessidade de tomar conta de idosos ou incapacitados		10 <input type="checkbox"/>	10 <input type="checkbox"/>
Mudança de residência		11 <input type="checkbox"/>	11 <input type="checkbox"/>
Estudos		12 <input type="checkbox"/>	12 <input type="checkbox"/>
Serviço Militar Obrigatório		13 <input type="checkbox"/>	13 <input type="checkbox"/>
Doença ou incapacidade pessoal		14 <input type="checkbox"/>	14 <input type="checkbox"/>
Quis viver de rendimentos		15 <input type="checkbox"/>	15 <input type="checkbox"/>
Outros		16 <input type="checkbox"/>	16 <input type="checkbox"/>

A preencher apenas pelo
HOMEM

IV - Expectativas sobre família

25	Presentemente a sua mulher está grávida?	
Sim		1 <input type="checkbox"/>
Não		2 <input type="checkbox"/>

26	Pensa vir a ter (mais) filhos?	
Sim → passar para a questão 28		1 <input type="checkbox"/>
Não		2 <input type="checkbox"/>

27	Por que razão não quer ter mais filhos	
	Ter crianças implica grandes custos, sobretudo quando crescem	1 <input type="checkbox"/>
	Ter crianças implica maior dificuldade para a mulher conseguir emprego	2 <input type="checkbox"/>
	A gravidez, o parto e os cuidados infantis são difíceis para a mulher	3 <input type="checkbox"/>
	Ter crianças implica menos tempo para outras coisas importantes na vida	4 <input type="checkbox"/>
	Educar uma criança traz muitos problemas e complicações	5 <input type="checkbox"/>
	A casa não permite ter uma família maior	6 <input type="checkbox"/>
	Por problemas de saúde	7 <input type="checkbox"/>
	Idade inadequada	8 <input type="checkbox"/>
	Dificuldades de conciliar família e trabalho	9 <input type="checkbox"/>

28	Quantos filhos gostaria de ter ao todo?

29	Gostaria de passar mais tempo com o seu filho após o seu nascimento?
Sim	1 <input type="checkbox"/>
Não	2 <input type="checkbox"/>

Apresentamos de seguida algumas soluções, que poderiam tornar mais fácil aos pais cuidarem e criarem os seus filhos. Pedimos-lhe que, de entre as várias opções indicadas marque com uma X as **3 hipóteses** mais importantes para si.



30	Soluções para tornar mais fácil aos pais cuidarem e criarem os seus filhos	
a)	Melhoria das condições de licença de maternidade e paternidade para trabalhadores	1 <input type="checkbox"/>
b)	Redução dos impostos sobre o rendimento para famílias com crianças a seu cargo	2 <input type="checkbox"/>
c)	Melhores condições de acesso a creches e jardins de infância	3 <input type="checkbox"/>
d)	Uma pensão para os pais que não se podem empregar porque querem cuidar dos filhos fora do horário escolar e durante as férias	4 <input type="checkbox"/>
e)	Um aumento substancial dos abonos de família	5 <input type="checkbox"/>
f)	Criação de centros de actividades de tempos livres para crianças fora do horário de escolar e durante as férias	6 <input type="checkbox"/>
g)	Atribuição de horários de trabalho flexíveis aos empregados que tenham crianças pequenas	7 <input type="checkbox"/>
h)	Maiores e melhores oportunidades de trabalho a tempo parcial para as pessoas com crianças pequenas	8 <input type="checkbox"/>
i)	Redução substancial dos custos relacionados com a educação	9 <input type="checkbox"/>
l)	Redução dos custos com a habitação para pessoas com mais filhos	10 <input type="checkbox"/>

O que está previsto em termos da lei da maternidade e da paternidade é que o pai goze cinco dias de licença no primeiro mês após o nascimento do filho.

31	Gostaria que o período de licença de paternidade fosse alargado desde que isso não implicasse um corte na sua remuneração?	
Sim → passar para a questão 33		1 <input type="checkbox"/>
Não		2 <input type="checkbox"/>

32	Se não, porquê?
	Dificuldade de reingresso no emprego 1 <input type="checkbox"/>
	Corte na carreira profissional 2 <input type="checkbox"/>
	Dificuldades em ser promovido 3 <input type="checkbox"/>
	Ficar mal visto na empresa/local de trabalho 4 <input type="checkbox"/>
	Perda de rendimentos (por exemplo pela não realização de horas extraordinárias) 5 <input type="checkbox"/>
	Cuidar dos filhos é tarefa da mulher 6 <input type="checkbox"/>

33	No seu entender, que duração deveria ter a licença de paternidade?
2 semanas	<input type="checkbox"/>
3 semanas	<input type="checkbox"/>
1 mês	<input type="checkbox"/>
Igual à licença de maternidade (120 dias)	<input type="checkbox"/>

V - Percepção sobre a aceitação por parte da entidade empregadora do prolongamento da licença de paternidade

34	Como é que a sua entidade empregadora aceitaria o prolongamento da licença de paternidade?		
	Boa aceitação, reintegrando o trabalhador nas suas funções habituais	1	<input type="checkbox"/>
	Dificuldades colocadas à sua carreira profissional	2	<input type="checkbox"/>
	Maiores entraves à obtenção de uma promoção	3	<input type="checkbox"/>
	Má imagem do trabalhador na empresa	4	<input type="checkbox"/>
	Não renovação do contrato de trabalho/despedimento	5	<input type="checkbox"/>
	Corte de regalias	6	<input type="checkbox"/>

35	Das seguintes formas, qual escolheria para melhor conciliar, na sua família, trabalho e responsabilidades familiares	No seu caso	No caso da sua mulher
	Emprego a tempo inteiro e sem filhos	1	<input type="checkbox"/>
	Emprego a tempo inteiro e com filhos	2	<input type="checkbox"/>
	Emprego a tempo parcial e sem filhos	3	<input type="checkbox"/>
	Emprego a tempo parcial e com filhos	4	<input type="checkbox"/>
	Sem emprego quando existem crianças pequenas	5	<input type="checkbox"/>
	Trabalho em casa quando existem crianças pequenas	6	<input type="checkbox"/>

Quadro A.4.3. Estatísticas

	Número de observações		Moda
	Válidos	Missing	
Sexo	127	0	1,00
Estado civil	127	0	2,00
Idade da mulher	127	0	4,00
Idade do homem	53	74	4,00
Nível de instrução da mulher	125	2	6,00
Nível de instrução do homem	55	72	4,00
Pessoa que preenche o questionário	127	0	1,00
marido/mulher	124	3	1,00
N.º de filhos	110	17	1,00
Outras crianças a cargo	3	124	1,00
Pais/mães/sogros/sogras	11	116	1,00
outros parentes adultos	3	124	1,00
Outros adultos sem laços de parentesco	0	127	
N.º do agregado familiar	123	4	3,00
Idade do filho mais novo	108	19	2,0
Idade do filho mais velho	54	73	5,0
Rendimento mensal do agregado	118	9	3,00
Condição perante o trabalho (homem)	122	5	1,00
Condição perante o trabalho - H	56	71	1,00
Tipo de contrato (mulher)	91	36	1,00
Tipo de contrato (homem)	51	76	1,00
Profissão (mulher)	91	36	4,00
Profissão (homem)	50	77	7,00(a)
Situação na profissão (mulher)	97	30	1,00
Situação na profissão (homem)	56	71	1,00
Tipo de duração do trabalho (mulher)	98	29	1,00
Tipo de duração do trabalho (homem)	54	73	1,00
Duração semanal do trabalho remunerado (mulher)	91	36	4,00
Duração semanal do trabalho remunerado (homem)	47	80	4,00
Quanto recebe por mês? (mulher)	89	38	2,00
Quanto recebe por mês ? (homem)	51	76	2,00
Local onde exerce a sua actividade (mulher)	90	37	4,00
Local onde exerce a sua actividade (homem)	49	78	4,00
Duração do trajecto casa/trabalho/casa (mulher)	97	30	1,00
Duração do trajecto casa/trabalho/casa (homem)	51	76	1,00
Exerce mais alguma actividade para além da actividade principal? (mulher)	96	31	2,00
Exerce mais alguma actividade para além da actividade principal? (homem)	53	74	2,00
Porquê razão possui uma 2ª actividade? (mulher)	4	123	3,00
Porquê razão possui uma 2ª actividade? (homem)	8	119	3,00
Trabalhou sempre para a mesma entidade patronal? (mulher)	96	31	1,00
Trabalhou sempre para a mesma entidade patronal? (homem)	52	75	2,00

(continuação)

	Número de observações		Moda
	Válidos	Missing	
Razão por que deixou o anterior emprego? (mulher)	45	82	6,00
Razão por que deixou o anterior emprego? (homem)	31	96	16,00
Já teve algum emprego ou actividade mesmo que tenha sido ocasional? (mulher)	22	105	1,00
Já teve algum emprego ou actividade mesmo que tenha sido ocasional? (homem)	2	125	1,00
Qual a principal razão por que deixou o último emprego? (mulher)	17	110	4,00
Qual a principal razão por que deixou o último emprego? (homem)	2	125	4,00(a)
Alguma vez parou temporariamente de trabalhar? (mulher)	15	112	1,00
Alguma vez parou temporariamente de trabalhar? (homem)	2	125	1,00(a)
Porque parou de trabalhar? (mulher)	12	115	3,00(a)
Porque parou de trabalhar? (homem)	1	126	10,00
A sua mulher está grávida?	117	10	2,00
Pensa ter mais filhos?	116	11	2,00
Por que razão não quer ter mais filhos?	66	61	8,00
Quantos filhos gostaria de ter no total?	99	28	2,00
Gostaria de passar mais tempo com o seu filho após o seu nascimento?	106	21	1,00
Sol 1 - melhoria das condições de licença de maternidade e paternidade	116	11	2,00
Sol 2 - redução impostos sobre o rendimento para famílias com crianças a cargo	114	13	2,00
Sol 3 - melhores condições de acesso a creches e infância	116	11	2,00
Sol 4 - pensão para os pais que não se podem empregar porque querem cuidar dos filhos	116	11	2,00
Sol 5 - aumento substancial dos abonos de família	116	11	2,00
Sol 6 - criação de ATL's para crianças fora do horário escolar e durante as férias	116	11	2,00
Sol 7 - atribuição de horários de trabalho mais flexíveis aos empregados com crianças pequenas	116	11	2,00
Sol 8 - maiores e melhores oportunidades de trabalho a tempo parcial para pessoas com crianças pequenas	116	11	2,00
Sol 9 - redução dos custos relacionados com a educação	116	11	2,00
Sol 10 - redução dos custos com a habitação para pessoas com mais filhos	116	11	2,00
Gostaria que o período de licença de paternidade fosse mais alargado?	116	11	1,00
Se não, porquê?	10	117	5,00
Que duração deveria ter a licença de paternidade?	110	17	3,00
Qual o grau de aceitação por parte da entidade empregadora?	102	25	1,00
Qual a forma de, na sua família, conciliar trabalho e responsabilidades familiares - no seu caso?	109	18	2,00
Qual a forma de, na sua família, conciliar trabalho e responsabilidades familiares - no caso da sua mulher?	100	27	4,00
Código do Distrito	117	10	11,00

(a) Multiple modes exist. The smallest value is shown

Fonte: Questionário Postal

Quadro A.4.4. Sexo

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Feminino	123	96,9	96,9	96,9
	Masculino	4	3,1	3,1	100,0
	Total	127	100,0	100,0	
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário Postal

Quadro A.4.5. Estado civil

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	20-24	9	7,1	7,1	7,1
	25-29	32	25,2	25,2	32,3
	30-34	34	26,8	26,8	59,1
	35-39	23	18,1	18,1	77,2
	40-44	25	19,7	19,7	96,9
	45-49	4	3,1	3,1	100,0
	Total	127	100,0	100,0	
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

Quadro A.4.6. Idade da mulher

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	20-24	9	7,1	7,1	7,1
	25-29	32	25,2	25,2	32,3
	30-34	34	26,8	26,8	59,1
	35-39	23	18,1	18,1	77,2
	40-44	25	19,7	19,7	96,9
	45-49	4	3,1	3,1	100,0
	Total	127	100,0	100,0	
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

Quadro A.4.7. Idade do homem

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	25-29	9	7,1	17,0	17,0
	30-34	27	21,3	50,9	67,9
	35-39	3	2,4	5,7	73,6
	40-44	5	3,9	9,4	83,0
	45-49	7	5,5	13,2	96,2
	50-54	2	1,6	3,8	100,0
	Total	53	41,7	100,0	
Missing	N/R	71	55,9		
	System Missing	3	2,4		
	Total	74	58,3		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

Quadro A.4.8. Nível de instrução da mulher

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	ler/escrever sem diploma	1	,8	,8	,8
	1º ciclo	18	14,2	14,4	15,2
	2º ciclo	17	13,4	13,6	28,8
	3º ciclo	18	14,2	14,4	43,2
	11º ou 12º	37	29,1	29,6	72,8
	téc-prof	9	7,1	7,2	80,0
	politécnico	11	8,7	8,8	88,8
	licenciatura	13	10,2	10,4	99,2
	pós-grad.	1	,8	,8	100,0
Total	125	98,4	100,0		
Missing	N/R	1	0,8		
	System Missing	1	0,8		
	Total	2	1,6		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

Quadro A.4.9. Nível de instrução do homem

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Ler/escrever sem diploma	1	,8	1,8	1,8
	1º ciclo	7	5,5	12,7	14,5
	2º ciclo	16	12,6	29,1	43,6
	3º ciclo	7	5,5	12,7	56,4
	11º ou 12º	13	10,2	23,6	80,0
	Técnico-profissional	3	2,4	5,5	85,5
	Politécnico	3	2,4	5,5	90,9
	Licenciatura	4	3,1	7,3	98,2
	Pós-graduação	1	,8	1,8	100,0
Total		55	43,3	100,0	
Missing	N/R	69	54,3		
	System Missing	3	2,4		
	Total	72	56,7		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

II - Informação sobre o Agregado Familiar

Quadro A.4.10. Pessoa que preenche o questionário

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Sim	127	100,0	100,0	100,0
	Total	127	100,0	100,0	
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

Quadro A.4.11. Marido/mulher

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Sim	121	95,3	97,6	97,6
	Não	3	2,4	2,4	100,0
	Total	124	97,6	100,0	
Missing	System Missing	3	2,4		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

Quadro A.4.12. Número de filhos

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	1	55	43,3	50,0	50,0
	2	45	35,4	40,9	90,9
	3	7	5,5	6,4	97,3
	4	3	2,4	2,7	100,0
	Total	110	86,6	100,0	
Missing	System Missing	17	13,4		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

Quadro A.4.13. Outras crianças a cargo

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	1	2	1,6	66,7	66,7
	2	1	,8	33,3	100,0
	Total	3	2,4	100,0	
Missing	System Missing	124	97,6		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

Quadro A.4.14. Pais/mães/sogros/sogras

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	1	10	7,9	90,9	90,9
	2	1	,8	9,1	100,0
	Total	11	8,7	100,0	
Missing	System Missing	116	91,3		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

Quadro A.4.15. Outros parentes adultos

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	1	2	1,6	66,7	66,7
	3	1	,8	33,3	100,0
	Total	3	2,4	100,0	
Missing	System Missing	124	97,6		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

Quadro A.4.16. Outros adultos sem laços de parentesco

		V.A.	%
Missing	System Missing	127	100,0
Total		127	100,0

Fonte: Questionário postal

Quadro A.4.17. Agregado familiar

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	2	17	13,4	13,8	13,8
	3	48	37,8	39,0	52,8
	4	37	29,1	30,1	82,9
	5	14	11,0	11,4	94,3
	6	6	4,7	4,9	99,2
	7	1	,8	,8	100,0
	Total	123	96,9	100,0	
Missing	System Missing	4	3,1		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

Quadro A.4.18. Idade do filho mais novo

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	,2	1	,8	,9	,9
	,3	1	,8	,9	1,9
	,4	1	,8	,9	2,8
	,5	2	1,6	1,9	4,6
	,6	1	,8	,9	5,6
	1,0	15	11,8	13,9	19,4
	2,0	16	12,6	14,8	34,3
	3,0	9	7,1	8,3	42,6
	4,0	9	7,1	8,3	50,9
	5,0	5	3,9	4,6	55,6
	6,0	1	,8	,9	56,5
	7,0	3	2,4	2,8	59,3
	8,0	6	4,7	5,6	64,8
	9,0	5	3,9	4,6	69,4
	10,0	1	,8	,9	70,4
	11,0	6	4,7	5,6	75,9
	12,0	2	1,6	1,9	77,8
	13,0	5	3,9	4,6	82,4
	14,0	3	2,4	2,8	85,2
	15,0	3	2,4	2,8	88,0
	16,0	2	1,6	1,9	89,8
	17,0	2	1,6	1,9	91,7
	18,0	4	3,1	3,7	95,4
20,0	1	,8	,9	96,3	
21,0	3	2,4	2,8	99,1	
22,0	1	,8	,9	100,0	
	Total	108	85,0	100,0	
Missing	N/R	5	3,9		
	System Missing	14	11,0		
	Total	19	15,0		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

Quadro A.4.19. Idade do filho mais velho

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	3,0	1	,8	1,9	1,9
	4,0	1	,8	1,9	3,7
	5,0	7	5,5	13,0	16,7
	6,0	3	2,4	5,6	22,2
	7,0	2	1,6	3,7	25,9
	8,0	4	3,1	7,4	33,3
	9,0	1	,8	1,9	35,2
	10,0	1	,8	1,9	37,0
	11,0	2	1,6	3,7	40,7
	13,0	5	3,9	9,3	50,0
	14,0	4	3,1	7,4	57,4
	15,0	3	2,4	5,6	63,0
	17,0	4	3,1	7,4	70,4
	18,0	2	1,6	3,7	74,1
	19,0	1	,8	1,9	75,9
	21,0	5	3,9	9,3	85,2
	22,0	3	2,4	5,6	90,7
	23,0	3	2,4	5,6	96,3
	24,0	1	,8	1,9	98,1
26,0	1	,8	1,9	100,0	
	Total	54	42,5	100,0	
Missing	N/R	5	3,9		
	System Missing	68	53,5		
	Total	73	57,5		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

Quadro A.4.20. Rendimento mensal do agregado

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	< 65 contos	8	6,3	6,8	6,8
	65-129 contos	25	19,7	21,2	28,0
	130-194 contos	34	26,8	28,8	56,8
	195-259 contos	23	18,1	19,5	76,3
	260-324 contos	12	9,4	10,2	86,4
	325-389 contos	8	6,3	6,8	93,2
	390-454 contos	5	3,9	4,2	97,5
	455-519 contos	1	,8	,8	98,3
	520-584 contos	1	,8	,8	99,2
	650 e mais contos	1	,8	,8	100,0
Total		118	92,9	100,0	
Missing	N/R	8	6,3		
	System Missing	1	0,8		
	Total	9	7,1		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

III - Situação Profissional

Quadro A.4.21. Condição perante o trabalho (mulher)

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Empregada	95	74,8	77,9	77,9
	Desempregada	17	13,4	13,9	91,8
	Doméstica	7	5,5	5,7	97,5
	Outra	3	2,4	2,5	100,0
	Total	122	96,1	100,0	
Missing	N/R	5	3,9		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

Quadro A.4.22. Condição perante o trabalho (homem)

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Empregado	51	40,2	91,1	91,1
	Desempregado	1	,8	1,8	92,9
	Outra	4	3,1	7,1	100,0
	Total	56	44,1	100,0	
Missing	N/R	68	53,5		
	System Missing	3	2,4		
	Total	71	55,9		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

Quadro A.4.23. Tipo de contrato de trabalho (mulher)

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Contrato de trabalho sem termo	70	55,1	76,9	76,9
	Contrato de trabalho com termo	8	6,3	8,8	85,7
	Contrato de prestação de serviços	4	3,1	4,4	90,1
	Outro tipo de contrato	9	7,1	9,9	100,0
	Total	91	71,7	100,0	
Missing	N/R	12	9,4		
	System Missing	24	18,9		
	Total	36	28,3		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

Quadro A.4.24. Tipo de contrato de trabalho (homem)

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Contrato de trabalho sem termo	35	27,6	68,6	68,6
	Contrato de trabalho com termo	9	7,1	17,6	86,3
	Outro tipo de contrato	7	5,5	13,7	100,0
	Total	51	40,2	100,0	
Missing	N/R	72	56,7		
	System Missing	4	3,1		
	Total	76	59,8		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

Quadro A.4.25. Profissão (mulher)

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Membro de Corpo Legislativo, Quadro Dirigente da Função Pública, Director e Dirigente de Empresa	9	7,1	9,9	9,9
	Profissão Intelectual e Científica	10	7,9	11,0	20,9
	Profissão Técnica Intermédia	13	10,2	14,3	35,2
	Empregado Administrativo	32	25,2	35,2	70,3
	Pessoal dos Serviços de Segurança, Serviços Pessoais e Domésticos e Trabalhador Similar	6	4,7	6,6	76,9
	Trabalhador da Agricultura e Pesca	1	,8	1,1	78,0
	Trabalhador da Produção Industrial e Artesão	12	9,4	13,2	91,2
	Operador de Instalações Industriais, Máquinas Fixas	1	,8	1,1	92,3
	Trabalhador não Qualificado da Agricultura, Indústria, Comércio e Serviços	7	5,5	7,7	100,0
	Total	91	71,7	100,0	
Missing	N/R	11	8,7		
	System Missing	25	19,7		
	Total	36	28,3		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

Quadro A.4.26. Profissão (homem)

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Membro de Corpo Legislativo, Quadro Dirigente da Função Pública, Director e Dirigente de Empresa	5	3,9	10,0	10,0
	Profissão Intelectual e Científica	5	3,9	10,0	20,0
	Profissão Técnica Intermédia	5	3,9	10,0	30,0
	Empregado Administrativo	7	5,5	14,0	44,0
	Pessoal dos Serviços de Segurança, Serviços Pessoais e Domésticos e Trabalhador Similar	2	1,6	4,0	48,0
	Trabalhador da Agricultura e Pesca	1	,8	2,0	50,0
	Trabalhador da Produção Industrial e Artesão	10	7,9	20,0	70,0
	Operador de Instalações Industriais, Máquinas Fixas	5	3,9	10,0	80,0
	Trabalhador não Qualificado da Agricultura, Indústria, Comércio e Serviços	10	7,9	20,0	100,0
	Total	50	39,4	100,0	
Missing	N/R	73	57,5		
	System Missing	4	3,1		
	Total	77	60,6		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

Quadro A.4.27. Situação na profissão (mulher)

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Trabalhador por conta de outrem	86	67,7	88,7	88,7
	Trabalhador por conta de outrem sem trabalhadores ao serviço	5	3,9	5,2	93,8
	Trabalhador por conta própria com trabalhadores ao serviço	4	3,1	4,1	97,9
	Outros casos	2	1,6	2,1	100,0
	Total	97	76,4	100,0	
Missing	N/R	6	4,7		
	System Missing	24	18,9		
	Total	30	23,6		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

Quadro A.4.28. Situação na profissão (homem)

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Trabalhador por conta de outrem	47	37,0	83,9	83,9
	Trabalhador por conta de outrem sem trabalhadores ao serviço	3	2,4	5,4	89,3
	Trabalhador por conta própria com trabalhadores ao serviço	3	2,4	5,4	94,6
	Outros casos	3	2,4	5,4	100,0
	Total	56	44,1	100,0	
Missing	N/R	67	52,8		
	System Missing	4	3,1		
	Total	71	55,9		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

Quadro A.4.29. Tipo de duração do trabalho (mulher)

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Tempo completo	91	71,7	92,9	92,9
	Tempo parcial	7	5,5	7,1	100,0
	Total	98	77,2	100,0	
Missing	N/R	5	3,9		
	System Missing	24	18,9		
	Total	29	22,8		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

Quadro A.4.30. Tipo de duração do trabalho (homem)

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Tempo completo	52	40,9	96,3	96,3
	Tempo parcial	2	1,6	3,7	100,0
	Total	54	42,5	100,0	
Missing	N/R	69	54,3		
	System Missing	4	3,1		
	Total	73	57,5		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

Quadro A.4.31. Duração semanal do trabalho remunerado (mulher)

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Até 15 horas	1	,8	1,1	1,1
	16-25 horas	7	5,5	7,7	8,8
	26-35 horas	32	25,2	35,2	44,0
	36-40 horas	41	32,3	45,1	89,0
	41-45 horas	8	6,3	8,8	97,8
	Mais de 45 horas	2	1,6	2,2	100,0
	Total	91	71,7	100,0	
Missing	N/R	12	9,4		
	System Missing	24	18,9		
	Total	36	28,3		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

Quadro A.4.32. Duração semanal do trabalho remunerado (homem)

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	16-25 horas	1	,8	2,1	2,1
	26-35 horas	5	3,9	10,6	12,8
	36-40 horas	21	16,5	44,7	57,4
	41-45 horas	12	9,4	25,5	83,0
	Mais de 45 horas	8	6,3	17,0	100,0
	Total	47	37,0	100,0	
Missing	N/R	76	59,8		
	System Missing	4	3,1		
	Total	80	63,0		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

Quadro A.4.33. Quanto recebe por mês (mulher)?

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	< 65 contos	19	15,0	21,3	21,3
	65-129 contos	47	37,0	52,8	74,2
	130-194 contos	12	9,4	13,5	87,6
	195-259 contos	9	7,1	10,1	97,8
	260-324 contos	2	1,6	2,2	100,0
	Total	89	70,1	100,0	
Missing	N/R	14	11,0		
	System Missing	24	18,9		
	Total	38	29,9		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

Quadro A.4.34. Quanto recebe por mês (homem)?

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	< 65 contos	6	4,7	11,8	11,8
	65-129 contos	33	26,0	64,7	76,5
	130-194 contos	8	6,3	15,7	92,2
	195-259 contos	3	2,4	5,9	98,0
	260-324 contos	1	,8	2,0	100,0
	Total	51	40,2	100,0	
Missing	N/R	72	56,7		
	System Missing	4	3,1		
	Total	76	59,8		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

Quadro A.4.35. Local onde exerce a sua actividade (mulher)

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Só em casa	1	,8	1,1	1,1
	A maior parte do tempo em casa	1	,8	1,1	2,2
	A maior parte do tempo da empresa	23	18,1	25,6	27,8
	Só na empresa	62	48,8	68,9	96,7
	Não tem local fixo	3	2,4	3,3	100,0
	Total	90	70,9	100,0	
Missing	N/R	12	9,4		
	System Missing	25	19,7		
	Total	37	29,1		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

Quadro A.4.36. Local onde exerce a sua actividade (homem)

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	A maior parte do tempo na empresa	12	9,4	24,5	24,5
	Só na empresa	25	19,7	51,0	75,5
	Não tem local fixo	12	9,4	24,5	100,0
	Total	49	38,6	100,0	
Missing	N/R	74	58,3		
	System Missing	4	3,1		
	Total	78	61,4		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

Quadro A.4.37. Duração do trajecto casa/trabalho/casa (mulher)

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Até 15 minutos	59	46,5	60,8	60,8
	De 16 até 30 minutos	25	19,7	25,8	86,6
	De 31 até 60 minutos	8	6,3	8,2	94,8
	De 1 até 2 horas	4	3,1	4,1	99,0
	Mais de 3 horas	1	,8	1,0	100,0
	Total	97	76,4	100,0	
Missing	N/R	6	4,7		
	System Missing	24	18,9		
	Total	30	23,6		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

Quadro A.4.38. Duração do trajecto casa/trabalho/casa (homem)

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Até 15 minutos	22	17,3	43,1	43,1
	De 16 até 30 minutos	17	13,4	33,3	76,5
	De 31 até 60 minutos	7	5,5	13,7	90,2
	De 1 até 2 horas	1	,8	2,0	92,2
	De 2 até 3 horas	2	1,6	3,9	96,1
	Mais de 3 horas	2	1,6	3,9	100,0
	Total	51	40,2	100,0	
Missing	N/R	72	56,7		
	System Missing	4	3,1		
	Total	76	59,8		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

Quadro A.4.39. Exerce mais alguma actividade para além da actividade principal (mulher)?

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Sim	6	4,7	6,3	6,3
	Não	90	70,9	93,8	100,0
	Total	96	75,6	100,0	
Missing	N/R	7	5,5		
	System Missing	24	18,9		
	Total	31	24,4		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

Quadro A.4.40. Exerce mais alguma actividade para além da actividade principal (homem)?

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Sim	6	4,7	11,3	11,3
	Não	47	37,0	88,7	100,0
	Total	53	41,7	100,0	
Missing	N/R	70	55,1		
	System Missing	4	3,1		
	Total	74	58,3		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

Quadro A.4.41. Por que razão possui uma 2ª actividade (mulher)?

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Precisava ganhar mais dinheiro	3	2,4	75,0	75,0
	Outra razão	1	,8	25,0	100,0
	Total	4	3,1	100,0	
Missing	N/R	9	7,1		
	System Missing	114	89,8		
	Total	123	96,9		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

Quadro A.4.42. Por que razão possui uma 2ª actividade (homem)?

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Há o risco de perder o outro emprego	1	,8	12,5	12,5
	Precisava ganhar mais dinheiro	6	4,7	75,0	87,5
	Outra razão	1	,8	12,5	100,0
	Total	8	6,3	100,0	
Missing	N/R	71	55,9		
	System Missing	48	37,8		
	Total	119	93,7		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

Quadro A.4.43. Trabalhou sempre para a mesma entidade patronal (mulher)?

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Sim	50	39,4	52,1	52,1
	Não	46	36,2	47,9	100,0
	Total	96	75,6	100,0	
Missing	N/R	7	5,5		
	System Missing	24	18,9		
	Total	31	24,4		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

Quadro A.4.44. Trabalhou sempre para a mesma entidade patronal (homem)?

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Sim	17	13,4	32,7	32,7
	Não	35	27,6	67,3	100,0
	Total	52	40,9	100,0	
Missing	N/R	70	55,1		
	System Missing	5	3,9		
	Total	75	59,1		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

Quadro A.4.45. Qual foi a principal razão por que deixou o anterior emprego (mulher)?

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Despedimento individual	4	3,1	8,9	8,9
	Falência da empresa onde estava a trabalhar	7	5,5	15,6	24,4
	Emprego temporário, fim de contrato a prazo ou sazonal	8	6,3	17,8	42,2
	Rescisão mútuo acordo	4	3,1	8,9	51,1
	Demissão	11	8,7	24,4	75,6
	Casamento	1	,8	2,2	77,8
	Necessidade de cuidar de crianças	1	,8	2,2	80,0
	Mudança de residência	1	,8	2,2	82,2
	Estudos	1	,8	2,2	84,4
	Outros	7	5,5	15,6	100,0
	Total	45	35,4	100,0	
Missing	N/R	7	5,5		
	System Missing	75	59,1		
	Total	82	64,6		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

Quadro A.4.46. Qual foi a principal razão por que deixou o anterior emprego (homem)?

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Despedimento individual	2	1,6	6,5	6,5
	Falência da empresa onde estava a trabalhar	3	2,4	9,7	16,1
	Emprego temporário, fim de contrato a prazo ou sazonal	6	4,7	19,4	35,5
	Rescisão mútuo acordo	4	3,1	12,9	48,4
	Demissão	5	3,9	16,1	64,5
	Fim de um negócio pessoal	1	,8	3,2	67,7
	Casamento	1	,8	3,2	71,0
	Mudança de residência	2	1,6	6,5	77,4
	Outros	7	5,5	22,6	100,0
		Total	31	24,4	100,0
Missing	N/R	74	58,3		
	System Missing	22	17,3		
	Total	96	75,6		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

Quadro A.4.47. Já teve algum emprego ou actividade mesmo que tenha sido ocasional (mulher)?

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Sim	19	15,0	86,4	86,4
	Não	3	2,4	13,6	100,0
	Total	22	17,3	100,0	
Missing	N/R	6	4,7		
	System Missing	99	78,0		
	Total	105	82,7		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

Quadro A.4.48. Já teve algum emprego ou actividade mesmo que tenha sido ocasional (homem)?

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Sim	2	1,6	100,0	100,0
Missing	N/R	64	50,4		
	System Missing	61	48,0		
	Total	125	98,4		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

Quadro A.4.49. Qual foi a principal razão por que deixou o último emprego (mulher)?

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Despedimento colectivo	2	1,6	11,8	11,8
	Falência da empresa onde estava a trabalhar	1	,8	5,9	17,6
	Emprego temporário, fim de contrato a prazo ou sazonal	5	3,9	29,4	47,1
	Rescisão mútuo acordo	2	1,6	11,8	58,8
	Demissão	1	,8	5,9	64,7
	Cuidar de crianças	4	3,1	23,5	88,2
	Mudança de residência	1	,8	5,9	94,1
	Doença ou incapacidade pessoal	1	,8	5,9	100,0
Total		17	13,4	100,0	
Missing	N/R	8	6,3		
	System Missing	102	80,3		
	Total	110	86,6		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

Quadro A.4.50. Qual foi a principal razão por que deixou o último emprego (homem)?

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Emprego temporário, fim de contrato a prazo ou sazonal	1	,8	50,0	50,0
	Mudança de residência	1	,8	50,0	100,0
	Total	2	1,6	100,0	
Missing	N/R	64	50,4		
	System Missing	61	48,0		
	Total	125	98,4		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

Quadro A.4.51. Alguma vez parou temporariamente de trabalhar (mulher)?

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Sim	13	10,2	86,7	86,7
	Não	2	1,6	13,3	100,0
	Total	15	11,8	100,0	
Missing	N/R	10	7,9		
	System Missing	102	80,3		
	Total	112	88,2		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

Quadro A.4.52. Alguma vez parou temporariamente de trabalhar (homem)?

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Sim	1	,8	50,0	50,0
	Não	1	,8	50,0	100,0
	Total	2	1,6	100,0	
Missing	N/R	64	50,4		
	System Missing	61	48,0		
	Total	125	98,4		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

Quadro A.4.53. Porque parou de trabalhar (mulher)?

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Casamento	1	,8	8,3	8,3
	Gravidez	1	,8	8,3	16,7
	Nascimento filho	3	2,4	25,0	41,7
	Tornou-se difícil por causa dos filhos	1	,8	8,3	50,0
	Ficou desempregado(a)	3	2,4	25,0	75,0
	Por incapacidade, problemas de saúde	1	,8	8,3	83,3
	Outra	2	1,6	16,7	100,0
	Total	12	9,4	100,0	
Missing	N/R	11	8,7		
	System Missing	104	81,9		
	Total	115	90,6		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

Quadro A.4.54. Porque parou de trabalhar (homem)?

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Outra	1	,8	100,0	100,0
	N/R	64	50,4		
Missing	System Missing	62	48,8		
	Total	126	99,2		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

IV - Expectativas sobre a família

Quadro A.4.55. A sua mulher está grávida?

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Sim	8	6,3	6,8	6,8
	Não	109	85,8	93,2	100,0
	Total	117	92,1	100,0	
Missing	N/R	7	5,5		
	System Missing	3	2,4		
	Total	10	7,9		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

Quadro A.4.56. Pensa vir a ter mais filhos?

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	sim	37	29,1	31,9	31,9
	não	79	62,2	68,1	100,0
	Total	116	91,3	100,0	
Missing	N/R	8	6,3		
	System Missing	3	2,4		
	Total	11	8,7		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

Quadro A.4.57. Porque razão não quer ter mais filhos?

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Ter crianças implicam grandes custos, sobretudo quando crescem	20	15,7	30,3	30,3
	Ter crianças implica maior dificuldade para a mulher conseguir emprego	2	1,6	3,0	33,3
	A gravidez, parto e os cuidados são difíceis para a mulher	3	2,4	4,5	37,9
	Ter crianças implica menos tempo para outras coisas importantes	1	,8	1,5	39,4
	Educar uma criança traz muitos problemas e complicações	2	1,6	3,0	42,4
	A casa não permite ter uma família maior	5	3,9	7,6	50,0
	problemas de saúde	4	3,1	6,1	56,1
	Idade inadequada	22	17,3	33,3	89,4
	Dificuldades de conciliar família e trabalho	7	5,5	10,6	100,0
Total		66	52,0	100,0	
Missing	N/R	8	6,3		
	System Missing	53	41,7		
	Total	61	48,0		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

Quadro A.4.58. Quantos filhos gostaria de ter ao todo?

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	1	5	3,9	5,1	5,1
	2	63	49,6	63,6	68,7
	3	23	18,1	23,2	91,9
	4	7	5,5	7,1	99,0
	6	1	,8	1,0	100,0
	Total	99	78,0	100,0	
Missing	N/R	24	18,9		
	System Missing	4	3,1		
	Total	28	22,0		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

Quadro A.4.59. Gostaria de passar mais tempo com o seu filho após o seu nascimento?

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Sim	103	81,1	97,2	97,2
	Não	3	2,4	2,8	100,0
	Total	106	83,5	100,0	
Missing	N/R	18	14,2		
	System Missing	3	2,4		
	Total	21	16,5		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

Quadro A.4.60. Sol 1 - melhoria das condições de licença de maternidade e paternidade.

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Sim	51	40,2	44,0	44,0
	Não	65	51,2	56,0	100,0
	Total	116	91,3	100,0	
Missing	N/R	7	5,5		
	System Missing	4	3,1		
	Total	11	8,7		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

Quadro A.4.61. Sol 2 - redução dos impostos sobre o rendimento para famílias com crianças a cargo.

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Sim	50	37,8	43,1	42,1
	Não	66	52,0	56,9	100,0
	Total	116	89,8	100,0	
Missing	N/R	7	5,5		
	System Missing	4	4,7		
	Total	11	10,2		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

Quadro A.4.62. Sol 3 - melhores condições de acesso a creches e jardins de infância.

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Sim	27	21,3	23,3	23,3
	Não	89	70,1	76,7	100,0
	Total	116	91,3	100,0	
Missing	N/R	7	5,5		
	System Missing	4	3,1		
	Total	11	8,7		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

Quadro A.4.63. Sol 4 - uma pensão para os pais que não se podem empregar porque querem cuidar dos filhos fora do horário escolar e durante as férias.

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Sim	20	15,7	17,2	17,2
	Não	96	75,6	82,8	100,0
	Total	116	91,3	100,0	
Missing	N/R	7	5,5		
	System Missing	4	3,1		
	Total	11	8,7		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

Quadro A.4.64. Sol 5 - um aumento substancial dos abonos de família.

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Sim	53	41,7	45,7	45,7
	Não	63	49,6	54,3	100,0
	Total	116	91,3	100,0	
Missing	N/R	7	5,5		
	System Missing	4	3,1		
	Total	11	8,7		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

Quadro A.4.65. Sol 6 - criação de centros de actividades de tempos livres para crianças fora do horário escolar e durante as férias.

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Sim	26	20,5	22,4	22,4
	Não	90	70,9	77,6	100,0
	Total	116	91,3	100,0	
Missing	N/R	7	5,5		
	System Missing	4	3,1		
	Total	11	8,7		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

Quadro A.4.66. Sol 7 - atribuição de horários de trabalho mais flexíveis aos empregados que tenham crianças pequenas.

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Sim	37	29,1	31,9	31,9
	Não	79	62,2	68,1	100,0
	Total	116	91,3	100,0	
Missing	N/R	7	5,5		
	System Missing	4	3,1		
	Total	11	8,7		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

Quadro A.4.67. Sol 8 - maiores e melhores oportunidades de trabalho a tempo parcial para pessoas com crianças pequenas.

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Sim	19	15,0	16,4	16,4
	Não	97	76,4	83,6	100,0
	Total	116	91,3	100,0	
Missing	N/R	7	5,5		
	System Missing	4	3,1		
	Total	11	8,7		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

Quadro A.4.68. Sol 9 - redução substancial dos custos relacionados com a educação.

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Sim	37	29,1	31,9	31,9
	Não	79	62,2	68,1	100,0
	Total	116	91,3	100,0	
Missing	N/R	7	5,5		
	System Missing	4	3,1		
	Total	11	8,7		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

Quadro A.4.69. Sol 10 - redução dos custos com a habitação para pessoas com mais filhos.

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Sim	16	12,6	13,8	13,8
	Não	100	78,7	86,2	100,0
	Total	116	91,3	100,0	
Missing	N/R	7	5,5		
	System Missing	4	3,1		
	Total	11	8,7		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

Quadro A.4.70. Gostaria que o período de licença de paternidade fosse mais alargado?

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Sim	104	81,9	89,7	89,7
	Não	12	9,4	10,3	100,0
	Total	116	91,3	100,0	
Missing	N/R	8	6,3		
	System Missing	3	2,4		
	Total	11	8,7		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

Quadro A.4.71. Se não, porquê?

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Dificuldade de reingresso no emprego	1	,8	10,0	10,0
	Corte na carreira	1	,8	10,0	20,0
	Ficar mal visto	1	,8	10,0	30,0
	Perda de rendimentos	4	3,1	40,0	70,0
	Cuidar dos filhos é tarefa da mulher	3	2,4	30,0	100,0
	Total	10	7,9	100,0	
Missing	N/R	12	9,4		
	System Missing	105	82,7		
	Total	117	92,1		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

Quadro A.4.72. Que duração deveria ter a licença de paternidade?

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	2	38	29,9	34,5	34,5
	3	13	10,2	11,8	46,4
	4	44	34,6	40,0	86,4
	17	15	11,8	13,6	100,0
	Total	110	86,6	100,0	
Missing	N/R	13	10,2		
	System Missing	4	3,1		
	Total	17	13,4		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

V - Percepção sobre a aceitação por parte da entidade empregadora do prolongamento da licença de paternidade

Quadro A.4.73. Qual o grau de aceitação por parte da entidade empregadora?

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Boa aceitação, reintegrando o trabalhador nas suas funções habituais	38	29,9	37,3	37,3
	Dificuldades colocadas à sua carreira profissional	26	20,5	25,5	62,7
	Maiores entraves à obtenção de uma promoção	9	7,1	8,8	71,6
	Má imagem	16	12,6	15,7	87,3
	Não renovação do contrato/despedimento	4	3,1	3,9	91,2
	Corte de regalias	9	7,1	8,8	100,0
	Total	102	80,3	100,0	
Missing	N/R	20	15,7		
	System Missing	5	3,9		
	Total	25	19,7		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

Quadro A.4.74. Qual a forma de, na sua família, conciliar trabalho e responsabilidades familiares - no seu caso?

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Emprego a tempo inteiro e sem filhos	7	5,5	6,4	6,4
	Emprego a tempo inteiro e com filhos	54	42,5	49,5	56,0
	Emprego a tempo parcial e com filhos	39	30,7	35,8	91,7
	Sem emprego quando existem crianças pequenas	2	1,6	1,8	93,6
	Trabalho em casa quando existem crianças pequenas	7	5,5	6,4	100,0
	Total	109	85,8	100,0	
Missing	N/R	15	11,8		
	System Missing	3	2,4		
	Total	18	14,2		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

Quadro A.4.75. Qual a forma de, na sua família, conciliar trabalho e responsabilidades familiares - no caso da sua mulher?

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Emprego a tempo inteiro e sem filhos	1	,8	1,0	1,0
	Emprego a tempo inteiro e com filhos	8	6,3	8,0	9,0
	Emprego a tempo parcial sem filhos	1	,8	1,0	10,0
	Emprego a tempo parcial e com filhos	51	40,2	51,0	61,0
	Sem emprego quando existem crianças pequenas	17	13,4	17,0	78,0
	Trabalho em casa quando existem crianças pequenas	22	17,3	22,0	100,0
	Total	100	78,7	100,0	
Missing	N/R	24	18,9		
	System Missing	3	2,4		
	Total	27	21,3		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

Quadro A.4.76. Código do Distrito

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Aveiro	9	7,1	7,7	7,7
	Beja	2	1,6	1,7	9,4
	Braga	7	5,5	6,0	15,4
	Bragança	3	2,4	2,6	17,9
	Coimbra	11	8,7	9,4	27,4
	Lisboa	32	25,2	27,4	54,7
	Portalegre	4	3,1	3,4	58,1
	Porto	16	12,6	13,7	71,8
	Santarém	10	7,9	8,5	80,3
	Setúbal	12	9,4	10,3	90,6
	Vila Real	4	3,1	3,4	94,0
	Viseu	7	5,5	6,0	100,0
Total		117	92,1	100,0	
Missing	System Missing	10	7,9		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

Quadro A.4.77. Resumo de Casos Processados

Casos não considerados		N	Percentagem
Válidos		78	60.9
Excluídos	Perdidos ou desenquadrados da codificação (1)	7	5.5
	Pelo menos uma variável discriminante perdida (2)	18	14.1
	(1) + (2)	25	19.5
	Total	50	39.1
Total		128	100.0

Fonte: Questionário postal

Quadro A.4.78. Estatísticas dos Grupos

		Válidos N (listwise)	
Exerce mais alguma actividade para além da actividade principal (mulher)		Não ponderados	Ponderados
Sim	Exerce mais alguma actividade para além da actividade principal (homem)	5	5.000
	N.º de filhos	5	5.000
	Condição perante o trabalho (homem)	5	5.000
	Nível de instrução (mulher)	5	5.000
	Tipo de contrato de trabalho (mulher)	5	5.000
Não	Exerce mais alguma actividade para além da actividade principal (homem)	73	73.000
	N.º de filhos	73	73.000
	Condição perante o trabalho (homem)	73	73.000
	Nível de instrução (mulher)	73	73.000
	Tipo de contrato de trabalho (mulher)	73	73.000
Total	Exerce mais alguma actividade para além da actividade principal (homem)	78	78.000
	N.º de filhos	78	78.000
	Condição perante o trabalho (homem)	78	78.000
	Nível de instrução (mulher)	78	78.000
	Tipo de contrato de trabalho (mulher)	78	78.000

Fonte: Questionário postal

Quadro A.4.79. Agrupamentos nas Matrizes Grupais (a)

		Exerce mais alguma actividade para além da actividade principal (homem)	n.º de filhos	Condição perante o trabalho (homem)	Nível de instrução (mulher)	Tipo de contrato de trabalho (mulher)
Covariância	Exerce mais alguma actividade para além da actividade principal (homem)	2210.767	-3.318	2133.362	-19.689	17.924
	N.º de filhos	-3.318	.450	-3.038	6.489E-02	2.517
	Condição perante o trabalho (homem)	2133.362	-3.038	2301.086	-26.078	26.294
	Nível de instrução (mulher)	-19.689	6.489E-02	-26.078	3.220	-4.689
	Tipo de contrato de trabalho (mulher)	17.924	2.517	26.294	-4.689	393.067
Correlação	Exerce mais alguma actividade para além da actividade principal (homem)	1.000	-.105	.946	-.233	.019
	N.º de filhos	-.105	1.000	-.094	.054	-.189
	Condição perante o trabalho (homem)	.946	-.094	1.000	-.303	.028
	Nível de instrução (mulher)	-.233	.054	-.303	1.000	-.132
	Tipo de contrato de trabalho (mulher)	.019	.189	.028	-.132	1.000

(a) A Matriz de Covariâncias tem 76 graus de liberdade.

Fonte: Questionário postal

Quadro A.80. Matriz das Covariâncias (a)

		Exerce mais alguma actividade para além da actividade principal (homem)	n.º de filhos	Condição perante o trabalho (homem)	Nível de instrução (mulher)	Tipo de contrato de trabalho (mulher)
Sim	Exerce mais alguma actividade para além da actividade principal (homem)	1891.700	24.250	1906.100	-28.550	931.200
	N.º de filhos	24.250	.500	24.500	-1.250	24.000
	Condição perante o trabalho (homem)	1906.100	24.500	1920.800	-29.400	950.600
	Nível de instrução (mulher)	-28.550	-1.250	-29.400	7.200	-135.300
	Tipo de contrato de trabalho (mulher)	931.200	24.000	950.600	-135.300	2823.200
Não	Exerce mais alguma actividade para além da actividade principal (homem)	2228.493	-4.850	2145.987	-19.197	-32.814
	N.º de filhos	-4.850	.447	-4.568	.138	1.323
	Condição perante o trabalho (homem)	2145.987	-4.568	2322.213	-25.893	-25.056
	Nível de instrução (mulher)	-19.197	.138	-25.893	2.999	2.567
Total	Exerce mais alguma actividade para além da actividade principal (homem)	2288.658	-4.461	2206.324	-17.327	-125.110
	N.º de filhos	-4.461	.457	-4.118	4.063E-02	4.072
	Condição perante o trabalho (homem)	2206.324	-4.118	2366.266	-23.750	-108.899
	Nível de instrução (mulher)	-17.327	4.063E-02	-23.750	3.220	-7.450
	Tipo de contrato de trabalho (mulher)	-125.110	4.072	-108.899	-7.450	579.255

(a) A matriz das Covariâncias totais tem 77 graus de liberdade.

Fonte: Questionário postal

Análise 1

Sumário

Das Funções Canónicas Discriminantes

Quadro A.4.81. Valores próprios

Função	Valor próprio	% de Variância	Acumulada %	Correlação Canónica
1	.555(a)	100.0	100.0	.598

(a) Foi usada na Análise a 1ª Função Canónica discriminante.

Fonte: Questionário postal

Quadro A.4.82. λ de Wilks

Teste da Função(s)	λ de Wilks	χ^2	gl	Sig.
1	.643	32.471	5	.000

Fonte: Questionário postal

Quadro A.4.83. Coeficientes da Função Canónica Discriminante Normalizada

	Função
	1
Exerce mais alguma actividade para além da actividade principal (homem)	-.224
N.º de filhos	.027
Condição perante o trabalho (homem)	-.123
Nível de instrução (mulher)	-.122
Tipo de contrato de trabalho (mulher)	.929

Fonte: Questionário postal

Quadro A.4.84. Matriz Estrutural

	Função
	1
Tipo de contrato de trabalho (mulher)	.942
Exerce mais alguma actividade para além da actividade principal (homem)	-.297
Condição perante o trabalho (homem)	-.275
N.º de filhos	.231
Nível de instrução (mulher)	-.154

Agrupamento nos grupos correlacionados entre variáveis discriminantes e a Função Canónica Discriminante Normalizada
Variáveis ordenadas pelo valor absoluto da correlação na Função.

Fonte: Questionário postal

Quadro A.4.85. Função nos Grupos Centroídes

	Função
	1
Exerce mais alguma actividade para além da actividade principal (mulher)	
Sim	2.811
Não	-.193
Função canónica Discriminante não Normalizada calculada a partir das médias dos grupos.	

Fonte: Questionário postal

Classificações Estatísticas

Quadro A.4.86. Resumo do processamento das Classificações

Processadas		128
Excluídas	Perdidas ou for a das codificações dos grupos	0
	Pelo menos uma variável discriminante excluída	43
Utilizadas no "output"		85

Fonte: Questionário postal

Quadro A.4.87. Probabilidades à priori para os Grupos

Exerce mais alguma actividade para além da actividade principal (mulher)	Priori	Casos Utilizados na Análise		Ponderados
			Não Ponderados	
Sim	.500	5	5.000	
Não	.500	73	73.000	
Total	1.000	78	78.000	

Fonte: Questionário postal

Quadro A.4.88. Resultados das Classificações (a)

	Exerce mais alguma actividade para além da actividade principal (mulher)	Predição de Membro do Grupo			Total
		Sim	Não		
Origem	Contagem	Sim	3	2	5
		Não	2	71	73
		Casos não agrupados	5	2	7
	%	Sim	60.0	40.0	100.0
		Não	2.7	97.3	100.0
		Casos não agrupados	71.4	28.6	100.0

(a) 94.9% casos originais correctamente classificados.

Fonte: Questionário postal

**ANEXO 5 - Análise dos custos da
extensão da licença
de paternidade**

Quadro A.5.1. Subsídio na maternidade (dados físicos)

Anos	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Número de Baixas	59.291	60.101	58.263	64.216	60.156	64.317	65.442
Dias subsidiados	5.014.989	5.084.522	4.876.725	5.541.794	5.809.005	5.876.663	5.969.863
Dias/Número de Baixas	85	85	84	86	97	91	91
Nº de Nascimentos	114914	104977	109213	107084	110243	112933	
nº de Baixas/Nascimentos	51,60	57,25	53,35	59,97	54,57	56,95	

Fonte: Estatísticas da Segurança Social - Dados Físicos e Financeiros

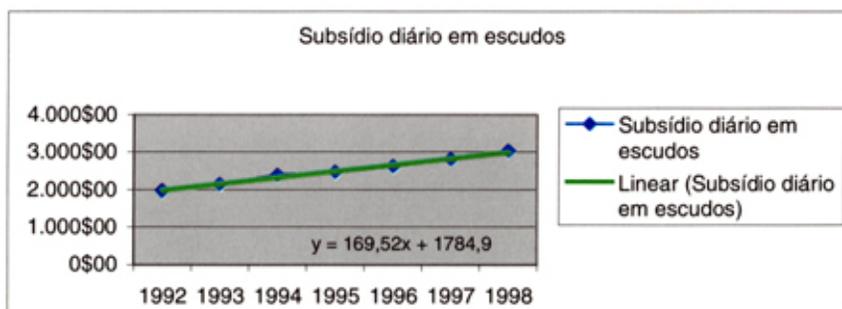
Quadro A.5.2. Subsídio na maternidade (dados financeiros)

Anos	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Subsídio de maternidade *	9.738.095	10.791.680	11.475.642	13.551.920	15.057.253	16.343.243	17.941.307
Dias subsidiados	5.014.989	5.084.522	4.876.725	5.541.794	5.809.005	5.876.663	5.969.863
Subsídio diário em escudos	1.942\$00	2.122\$00	2.353\$00	2.445\$00	2.592\$00	2.781\$00	3.005\$00

Fonte: Estatísticas da Segurança Social - Dados Físicos e Financeiros

* Inclui subsídio por paternidade e adoção.

Gráfico A.5.1. Subsídio diário em escudos



Fonte: Estatísticas da Segurança Social

RESUMO

Na base do presente estudo sobre *os custos de concessão aos pais trabalhadores de períodos de licença, na sequência do nascimento de filhos, progressivamente com a mesma duração da licença de maternidade*, encontra-se uma proposta legal que garante a ambos os progenitores uma partilha efectiva de deveres e direitos no seio da família, nomeadamente no apoio e assistência aos filhos na primeira fase das suas vidas.

Num contexto em que se têm processado inúmeras mudanças sociais, quer no seio da família quer fora dela, o alargamento da licença de paternidade pode ser encarado como um instrumento precioso de progresso e justiça social, permitindo uma partilha mais efectiva das responsabilidades e tarefas no seio da família e, de uma forma menos directa, a promoção da igualdade entre homens e mulheres, quer em termos profissionais quer familiares. Cabe, assim, averiguar as vantagens e os eventuais entraves à efectivação desta proposta, estimando os custos, em termos de encargos a imputar à Segurança Social de uma tal disposição jurídica.

Privilegiou-se o recurso ao inquérito-postal enquanto instrumento metodológico no sentido de indagar, junto de famílias com filhos pequenos, e em particular junto dos homens-pais, acerca das suas expectativas face a um possível alargamento da licença de paternidade, tentando ainda averiguar a percepção dos mesmos quanto à aceitação por parte da entidade empregadora da implementação desta medida. Ainda em termos metodológicos, há que referir que foi efectuada uma avaliação dos custos inerentes ao alargamento da licença de paternidade, recorrendo à construção de cenários de evolução possíveis (de 2000 e 2005) de acordo com a duração que esta viria a assumir.

O reconhecimento crescente do valor social da maternidade e da paternidade vem, conjuntamente com outros factores de natureza diversa, colocar a questão do papel dos pais designadamente no apoio e assistência aos filhos, encarado como um direito que assiste tanto aos homens, enquanto pais, partilhando direitos e deveres para com os filhos e garantindo a sua plena participação na vida familiar, como às crianças, de viver num ambiente equilibrado em termos de afectos. As formas e os modelos de participação de homens e mulheres nas diferentes esferas da vida são assim questionados, colocando-se no centro da discussão o acesso das mulheres ao mercado de trabalho, a par do surgimento de novos modelos de partilha de responsabilidades e tarefas, nos quais os homens prestam um importante contributo. É neste contexto que surge a necessidade de reconhecer legalmente ao pai uma licença de paternidade alargada, progressivamente com a mesma duração da de maternidade. É ainda no seguimento desta fundamentação que são apresentados alguns contributos que permitem enformar uma política de (re)valorização da paternidade, bem como algumas ideias e propostas que reforcem a garantia do exercício da maternidade e da paternidade.

RÉSUMÉ

L'étude ci-présent concernant *les coûts de concession aux pères travailleurs des périodes de licence, suivant la naissance de leurs enfants, qui progressivement auront la même durée de la licence de maternité*, se base sur la proposition légal qui garantit aux parents, le partage réel de devoirs et de droits dans la famille, notamment en ce qui concerne l'appui et le soutien aux enfants dans la première phase de leurs vies.

Dans un contexte de nombreuses mutations sociales, soit à l'intérieur de la famille, soit à l'extérieur, cet élargissement de la licence de paternité peut être envisagé como un outil vital de progrès et de justice sociale, qui permettra un partage plus effectif de responsabilités et de tâches dans la famille et, d'une façon moins immédiate, la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes, soit au niveau professionnel, soit familial. Il est, ainsi, important d'enquérir sur les avantages et les éventuels obstacles à la concrétisation de cette proposition, en évaluant les coûts, q'une disposition juridique de cette nature pourra impliquer au niveaux des charges pour la Sécurité Sociale.

L'enquête postal a été l'instrument méthodologique privilégié qui a permis de connaître auprès des familles avec des petits enfants, et en particulier, auprès des pères, leurs attentes concernant un éventuel élargissement de la licence de paternité, en essayant aussi d'atteindre leur perception sur l'acceptation des employeurs de l'implémentation de cette mesure. Encore au niveau méthodologique, on a fait une évaluation des coûts impliqués dans l'élargissement de la licence de paternité, a travers de la construction des scénarios d'évolution possibles (de 2000 à 2005), suivant la durée de celle-là.

La reconnaissance croissante de la valeur sociale de la maternité et de la paternité soulève, simultanément à d'autres facteurs de nature diverse, la question du rôle des parents, notamment en ce qui concerne l'appui et le soutien à donner aux enfants, envisagés en tant que droit soit des hommes, dans son rôle de pères, qui partage des droits et des devoirs vis-à-vis leurs enfants en garantissant leur participation pleine à la vie familiale, soit un droit des enfants pour qu'ils puissent vivre dans un environnement équilibré au niveau de leur vie affective. Les façons et les modèles de participation des hommes et des femmes dans les différentes étapes de la vie sont aussi mises en questions. Dans le centre de la discussion on reconnaît l'accès des femmes au marché de travail, parallèlement à l'apparition de nouveaux modèles de partage de responsabilités et de tâches, auxquels les hommes apportent une importante contribution. C'est dans un tel contexte qui naît la nécessité de reconnaître légalement au père une licence de paternité progressivement élargie, avec la même durée de celle de la mère. Suivant ce type de fondation on présente quelques contributions qui permettent de contextualiser une politique de (re)valorisation de la paternité, aussi bien que quelques idées et propositions qui puissent renforcer la garantie de l'exercice de la maternité et de la paternité.

ABSTRACT

The present study - *on the costs of granting leave periods to working fathers, after the birth of their children, which will progressively have the same duration of maternity leave* - is based on a legal proposal which guarantees both parents an effective sharing of duties and rights within the family, namely concerning support and care to their children in the earliest stages of their lives.

In a context of several social changes, both inside and outside the family unit, the enlargement of paternity leave may be understood as a fundamental tool for progress and social justice, ensuring a more effective share of responsibilities and tasks within the family and, in a less direct way, promoting equality between men and women, both in professional and in family contexts. It is, thus, important to look into the advantages and the eventual obstacles to this proposal's effectiveness, by estimating the costs of such a juridical disposition to be assumed by Social Security.

The resort to postal questionnaires has been the methodological tool used in order to find out among families with small children, and particularly among men who are fathers, what were their expectations towards a possible enlargement of paternity leave, and also what was their perception concerning the acceptance of employers towards the implementation of this measure. Still in methodological terms, one must refer the evaluation done on the costs involved in this enlargement of paternity leave, resorting to the construction of possible evolution scenarios (from 2000 to 2005) according to the duration this would assume.

The growing recognition of maternity's and paternity's social value, together with other different factors, has brought about the question of the role of parents, namely in the support and care of children, looked at as a right that men have - as fathers - by sharing rights and duties towards their children and ensuring their full participation in family life, and as a right of children to be brought up in an environment where there is a balanced affective life. The ways and models of men's and women's participation in the different domains of life are therefore questioned, and in the centre of the debate it is possible to identify the issue of the access of women to the labour market, together with the appearance of new models of responsibilities and tasks' sharing, to which men give an important contribution. It is in this context that the need to legally recognise the father the right to enjoy paternity leave, progressively increased to the same duration of the maternity one, comes about. Following this fundamentation some contributions are presented in order to contextualise a policy of (re)valorisation of paternity, as well as some ideas and proposals to reinforce the guarantee of the exercise of both maternity and paternity.

ÍNDICE DE QUADROS

- **Anexo - Índice de quadros, gráficos e mapas anexos ao trabalho**

[*Ir para Anexos*](#)

- **Estatísticas - Índice de outros quadros e gráficos não directamente utilizados no trabalho, mas cuja informação foi relevante para a prossecução do mesmo**

[*Ir para Estatísticas*](#)

ANEXOS

ÍNDICE

ANEXO 1

[Quadro A.1.1. População Residente, por grupo etário \(1970-1980\)](#)

[Quadro A.1.2. População Residente, por grupo etário \(1981-1990\)](#)

[Quadro A.1.3. População Residente, por grupo etário \(1991-1997\)](#)

[Quadro A.1.4. Número de Nados-vivos, 1970-1997](#)

[Quadro A.1.5. Evolução da Esperança Média de Vida](#)

[Quadro A.1.6. Taxa de Crescimento Natural e Migratório](#)

[Quadro A.1.7. Projecções de População Residente segundo o sexo e por grupos quinquenais de idade, 1995-2020](#)

[Quadro A.1.8. Projecções da População Residente segundo sexo e por grupos quinquenais de idade, 1995-2020 \(em % da população residente total\)](#)

[Quadro A.1.9. Projecções da População Residente segundo sexo e por grandes grupos quinquenais de idade, 1995-2020](#)

[Quadro A.1.10. Projecções da População Residente segundo sexo e por grandes grupos quinquenais de idade, 1995-2020](#)

[Quadro A.1.11. Taxa de Fecundidade](#)

[Quadro A.1.12. Distribuição percentual dos indivíduos, por número de nados-vivos, segundo o grupo etário e sexo](#)

[Quadro A.1.13. Percentagem acumulada de mulheres, por grupos de idade específicos ao nascimento do 1º nado-vivo, segundo o grupo etário](#)

[Quadro A.1.14. Percentagem acumulada de mulheres, por idade do 1º filho \(em anos completos\) ao nascimento do 2º nado-vivo, segundo o grupo etário](#)

[Quadro A.1.15. Percentagem acumulada de indivíduos com o nível do ensino pré-escolar ao 3º ciclo do ensino básico \(7º ano de escolaridade\) por idade ao nascimento do 1º filho segundo o grupo etário](#)

[Quadro A.1.16. Percentagem acumulada de indivíduos com o nível do ensino secundário \(8º ano\) ao 12º ano de escolaridade por idade ao nascimento do 1º filho segundo o grupo etário](#)

[Quadro A.1.17. Percentagem acumulada de indivíduos com o nível do ensino superior, ou bacharelato, licenciatura, Diploma de Estudos Superiores Especializados, pós-graduação, mestrado e doutoramento por idade ao nascimento do 1º filho segundo o grupo etário e sexo](#)

[Quadro A.1.18. Distribuição percentual dos indivíduos, por número máximo de filhos desejados, segundo o grupo etário e sexo](#)

[Quadro A.1.19. Número médio de nados-vivos, segundo grupo etário](#)

[Quadro A.1.20. Número Médio de Filhos das mulheres e homens em idade fértil e número médio de filhos das suas mães](#)

[Quadro A.1.21. Taxa de Fecundidade nos Países da União Europeia](#)

[Quadro A.1.22. Factores que influenciam a decisão quanto ao número de filhos](#)

[Quadro A.1.23. Taxa bruta de nupcialidade \(1997\) e de divorcialidade \(1996\), \(%\)](#)

ANEXO 2

[Quadro A.2.1. Evolução da taxa de Actividade feminina \(1975-1998\)](#)

[Quadro A.2.2. Perspectivas quanto à população activa entre 1995 e 2010](#)

[Gráfico A.2.1. Taxa de actividade feminina segundo o estado civil](#)

[Quadro A.2.3. Taxa de actividade e taxa de inactividade segundo sexo \(%\)](#)

[Quadro A.2.4. População segundo a condição perante o trabalho, por sexo](#)

[Quadro A.2.5. Empregados segundo a actividade principal, por duração semanal habitual de trabalho e sexo \(milhares\)](#)

[Quadro A.2.6. Empregados segundo a actividade principal, por duração semanal habitual de trabalho e sexo \(%\)](#)

[Quadro A.2.7. Duração do trabalho semanal por número de filhos e por sexo](#)

[Quadro A.2.8. Emprego a tempo parcial por sectores de actividade e por sexo \(%\)](#)

[Quadro A.2.9. Percentagem de mulheres em empregos a tempo parcial \(menos de 35 horas semanais\) por número de filhos](#)

[Quadro A.2.10. Empregados segundo o motivo pelo qual possuem uma segunda actividade \(%\)](#)

[Quadro A.2.11. Remuneração média mensal de base segundo o grupo etário, por sexo](#)

[Quadro A.2.12. Ganhos mensais médios segundo o grupo etário, por sexo](#)

[Quadro A.2.13. Remuneração média mensal segundo o nível de habilitação, por sexo](#)

[Quadro A.2.14. Ganhos médios mensais segundo o nível de habilitação, por sexo](#)

[Quadro A.2.15. Remuneração média mensal de base segundo o nível de qualificações, por sexo](#)

[Quadro A.2.16. Ganhos médios mensais segundo o nível de qualificações, por sexo](#)

[Quadro A.2.17. Remuneração média mensal de base segundo o sector de actividade económica, por sexo](#)

[Quadro A.2.18. Ganhos médios mensais de base segundo o sector de actividade económica, por sexo](#)

[Quadro A.2.19. Práticas familiares e participação de ambos os membros do casal, em termos reais e ideais \(valores médios\)](#)

[Quadro A.2.20. Representações da participação masculina nas tarefas domésticas/representações da participação dos homens nas tarefas domésticas do próprio agregado](#)

[Quadro A.2.21. Se o pai ganhar menos do que a mãe, deve ser ele a deixar de trabalhar de forma a tomar conta dos filhos?](#)

[Quadro A.2.22. Razões para não tirar uma licença sem vencimento para cuidar dos filhos e parentes idosos](#)

ANEXO 4

[Quadro A.4.1. Taxa de natalidade por distrito, 1997](#)

[Quadro A.4.2. Envelhecimento da população por distrito, 1997](#)

[Mapa I. Taxa de Envelhecimento](#)

[Mapa II. Taxa de Natalidade](#)

[Lei nº. 13/99 de 22 de Março](#)

Questionário

[Quadro A.4.3. Estatísticas](#)

[I - Caracterização pessoal de quem responde ao questionário e da mulher/marido](#)

[Quadro A.4.4. Sexo](#)

[Quadro A.4.5. Estado civil](#)

[Quadro A.4.6. Idade da mulher](#)

[Quadro A.4.7. Idade do homem](#)

[Quadro A.4.8. Nível de instrução da mulher](#)

[Quadro A.4.9. Nível de instrução do homem](#)

[II - Informação sobre o Agregado Familiar](#)

[Quadro A.4.10. Pessoa que preenche o questionário](#)

[Quadro A.4.11. Marido/mulher](#)

[Quadro A.4.12. Número de filhos](#)

[Quadro A.4.13. Outras crianças a cargo](#)

[Quadro A.4.14. Pais/mães/sogros/sogras](#)

[Quadro A.4.15. Outros parentes adultos](#)

[Quadro A.4.16. Outros adultos sem laços de parentesco](#)

[Quadro A.4.17. Agregado familiar](#)

[Quadro A.4.18. Idade do filho mais novo](#)

[Quadro A.4.19. Idade do filho mais velho](#)

[Quadro A.4.20. Rendimento mensal do agregado](#)

[III - Situação Profissional](#)

[Quadro A.4.21. Condição perante o trabalho \(mulher\)](#)

[Quadro A.4.22. Condição perante o trabalho \(homem\)](#)

[Quadro A.4.23. Tipo de contrato de trabalho \(mulher\)](#)

[Quadro A.4.24. Tipo de contrato de trabalho \(homem\)](#)

[Quadro A.4.25. Profissão \(mulher\)](#)

[Quadro A.4.26. Profissão \(homem\)](#)

[Quadro A.4.27. Situação na profissão \(mulher\)](#)

[Quadro A.4.28. Situação na profissão \(homem\)](#)

[Quadro A.4.29. Tipo de duração do trabalho \(mulher\)](#)

[Quadro A.4.30. Tipo de duração do trabalho \(homem\)](#)

[Quadro A.4.31. Duração semanal do trabalho remunerado \(mulher\)](#)

[Quadro A.4.32. Duração semanal do trabalho remunerado \(homem\)](#)

[Quadro A.4.33. Quanto recebe por mês \(mulher\)?](#)

[Quadro A.4.34. Quanto recebe por mês \(homem\)?](#)

[Quadro A.4.35. Local onde exerce a sua actividade \(mulher\)](#)

[Quadro A.4.36. Local onde exerce a sua actividade \(homem\)](#)

[Quadro A.4.37. Duração do trajecto casa/trabalho/casa \(mulher\)](#)

[Quadro A.4.38. Duração do trajecto casa/trabalho/casa \(homem\)](#)

[Quadro A.4.39. Exerce mais alguma actividade para além da actividade principal \(mulher\)?](#)

[Quadro A.4.40. Exerce mais alguma actividade para além da actividade principal \(homem\)?](#)

[Quadro A.4.41. Por que razão possui uma 2ª actividade \(mulher\)?](#)

[Quadro A.4.42. Por que razão possui uma 2ª actividade \(homem\)?](#)

[Quadro A.4.43. Trabalhou sempre para a mesma entidade patronal \(mulher\)?](#)

[Quadro A.4.44. Trabalhou sempre para a mesma entidade patronal \(homem\)?](#)

[Quadro A.4.45. Qual foi a principal razão por que deixou o anterior emprego \(mulher\)?](#)

[Quadro A.4.46. Qual foi a principal razão por que deixou o anterior emprego \(homem\)?](#)

[Quadro A.4.47. Já teve algum emprego ou actividade mesmo que tenha sido ocasional \(mulher\)?](#)

[Quadro A.4.48. Já teve algum emprego ou actividade mesmo que tenha sido ocasional \(homem\)?](#)

[Quadro A.4.49. Qual foi a principal razão por que deixou o último emprego \(mulher\)?](#)

[Quadro A.4.50. Qual foi a principal razão por que deixou o último emprego \(homem\)?](#)

[Quadro A.4.51. Alguma vez parou temporariamente de trabalhar \(mulher\)?](#)

[Quadro A.4.52. Alguma vez parou temporariamente de trabalhar \(homem\)?](#)

[Quadro A.4.53. Porque parou de trabalhar \(mulher\)?](#)

[Quadro A.4.54. Porque parou de trabalhar \(homem\)?](#)

[IV - Expectativas sobre a família](#)

[Quadro A.4.55. A sua mulher está grávida?](#)

[Quadro A.4.56. Pensa vir a ter mais filhos?](#)

[Quadro A.4.57. Porque razão não quer ter mais filhos?](#)

[Quadro A.4.58. Quantos filhos gostaria de ter ao todo?](#)

[Quadro A.4.59. Gostaria de passar mais tempo com o seu filho após o seu nascimento?](#)

[Quadro A.4.60. Sol 1 - melhoria das condições de licença de maternidade e paternidade.](#)

[Quadro A.4.61. Sol 2 - redução dos impostos sobre o rendimento para famílias com crianças a cargo.](#)

[Quadro A.4.62. Sol 3 - melhores condições de acesso a creches e jardins de infância.](#)

[Quadro A.4.63. Sol 4 - uma pensão para os pais que não se podem empregar porque querem cuidar dos filhos fora do horário escolar e durante as férias.](#)

[Quadro A.4.64. Sol 5 - um aumento substancial dos abonos de família.](#)

[Quadro A.4.65. Sol 6 - criação de centros de actividades de tempos livres para crianças fora do horário escolar e durante as férias.](#)

[Quadro A.4.66. Sol 7 - atribuição de horários de trabalho mais flexíveis aos empregados que tenham crianças pequenas.](#)

[Quadro A.4.67. Sol 8 - maiores e melhores oportunidades de trabalho a tempo parcial para pessoas com crianças pequenas.](#)

[Quadro A.4.68. Sol 9 - redução substancial dos custos relacionados com a educação.](#)

[Quadro A.4.69. Sol 10 - redução dos custos com a habitação para pessoas com mais filhos.](#)

[Quadro A.4.70. Gostaria que o período de licença de paternidade fosse mais alargado?](#)

[Quadro A.4.71. Se não, porquê?](#)

[Quadro A.4.72. Que duração deveria ter a licença de paternidade?](#)

[V - Percepção sobre a aceitação por parte da entidade empregadora do prolongamento da licença de paternidade](#)

[Quadro A.4.73. Qual o grau de aceitação por parte da entidade empregadora?](#)

[Quadro A.4.74. Qual a forma de, na sua família, conciliar trabalho e responsabilidades familiares - no seu caso?](#)

[Quadro A.4.75. Qual a forma de, na sua família, conciliar trabalho e responsabilidades familiares - no caso da sua mulher?](#)

[Quadro A.4.76. Código do Distrito](#)

[Quadro A.4.77. Resumo de Casos Processados](#)

[Quadro A.4.78. Estatísticas dos Grupos](#)

[Quadro A.4.79. Agrupamentos nas Matrizes Grupais \(a\)](#)

[Quadro A.4.80. Matriz das Covariâncias \(a\)](#)

Análise Discriminante

[Quadro A.4.81. Valores próprios](#)

[Quadro A.4.82. de Wilks](#)

[Quadro A.4.83. Coeficientes da Função Canónica Discriminante Normalizada](#)

[Quadro A.4.84. Matriz Estrutural](#)

[Quadro A.4.85. Função nos Grupos Centroídes](#)

[Quadro A.4.86. Resumo do processamento das Classificações](#)

[Quadro A.4.87. Probabilidades à priori para os Grupos](#)

[Quadro A.4.88. Resultados das Classificações \(a\)](#)

ANEXO 5

[Quadro A.5.1. Subsídio na maternidade \(dados físicos\)](#)

[Quadro A.5.2. Subsídio na maternidade \(dados financeiros\)](#)

[Gráfico A.5.1. Subsídio diário em escudos](#)

Quadro A.1.1. População Residente, por grupo etário (1970-1980)

	1970			1971			1972			1973		
IDADES	HM	H	M									
TOTAL	8663250	4109360	4553890	8624260	4077890	4546370	8636600	4080040	4556560	8629600	4060920	4568680
0-4	794080	404160	389920	772580	393310	379270	761650	388810	372840	747920	381070	366850
5-9	854870	434580	420290	855050	434700	420350	838980	425810	413170	831210	421030	410180
10-14	817570	412890	404680	835180	424320	410860	855900	437340	418560	850370	436400	413970
15-19	735310	357250	378060	778130	379260	398870	787840	387530	400310	819450	407450	412000
20-24	631840	299410	332430	649220	303040	346180	699790	325820	373970	725420	339920	385500
25-29	521880	242530	279350	531970	246730	285240	535970	248570	287400	560520	256090	304430
30-34	537220	251590	285630	501080	232540	268540	486580	222730	263850	472190	213170	259020
35-39	559100	263960	295140	547520	254600	292920	525960	242960	283000	512890	233790	279100
40-44	554730	262330	292400	534660	252020	282640	540420	253700	286720	521040	241240	279800
45-49	516340	243990	272350	512210	238190	274020	499020	231100	267920	505800	232150	273650
50-54	447300	210320	236980	442970	207920	235050	452750	210600	242150	448170	206810	241360
55-59	442420	207200	235220	427000	197260	229740	407650	188050	219600	401640	181650	219990
60-64	412650	184960	227690	402510	180890	221620	404130	180600	223530	391310	174670	216640
65-69	328250	140750	187500	334650	141240	193410	335250	141120	194130	340140	141580	198560
70-74	235170	94720	140450	230890	93760	137130	240860	97520	143340	240300	96220	144080
75-79	147530	56980	90550	148440	57110	91330	141230	54600	86630	142300	54420	87880
80-84	83000	28670	54330	75110	27010	48100	78700	28670	50030	74570	26720	47850
85 e +	43990	13070	30920	45090	13990	31100	43920	14510	29410	44360	16540	27820

[Voltar ao Índice >>](#)

(continuação)

IDADES	1974			1975			1976			1977		
	HM	H	M									
TOTAL	8879130	4198390	4680740	9307810	4431280	4876530	9403810	4487820	4915990	9507540	4548930	4958610
0-4	804370	409860	394510	858630	437380	421250	867350	442580	424770	867520	443570	423950
5-9	808550	408770	399780	831120	418260	412860	830820	419870	410950	837990	424730	413260
10-14	854810	435030	419780	858010	433480	424530	862620	435990	426630	858970	434420	424550
15-19	804520	405710	398810	785320	398830	386490	804140	407500	396640	820000	415160	404840
20-24	733920	352770	381150	695430	346110	349320	708330	353710	354620	720260	360440	359820
25-29	595540	276940	318600	626940	302890	324050	643320	312490	330830	662220	324200	338020
30-34	503200	230310	272890	548850	255570	293280	565970	265750	300220	579470	273760	305710
35-39	521710	239370	282340	561310	262590	298720	545550	256080	289470	541270	254870	286400
40-44	550950	255960	294990	579310	271550	307760	578870	271470	307400	573930	269800	304130
45-49	519060	241050	278010	569510	266440	303070	567750	266520	301230	576730	271630	305100
50-54	495880	228790	267090	533180	248300	284880	543790	253140	290650	548050	255500	292550
55-59	394080	180340	213740	446550	206850	239700	457300	212630	244670	473780	220890	252890
60-64	422650	188610	234040	436650	197800	238850	432640	196430	236210	425690	193670	232020
65-69	339040	143830	195210	382570	165410	217160	388260	168800	219460	395310	173190	222120
70-74	270390	107530	162860	282430	113330	169100	289990	116250	173740	297320	119830	177490
75-79	141130	52570	88560	175750	4370	111380	180760	66620	114140	190130	70600	119530
80-84	79780	27080	52700	89960	29420	60540	91320	30140	61180	91740	30130	61610
85 e +	39550	13870	25680	46290	12700	33590	45030	11850	33180	47160	12540	34620

[Voltar ao Índice >>](#)

(continuação)

IDADES	1978			1979			1980		
	HM	H	M	HM	H	M	HM	H	M
TOTAL	9608960	4609200	4999760	9713570	4670680	5042890	9818980	4730690	5088290
0-4	853740	437210	416530	829670	424820	404850	790570	404190	386380
5-9	843030	428690	414340	852960	434510	418450	861100	439120	421980
10-14	857240	433980	423260	851420	432480	418940	853420	434520	418900
15-19	832480	420870	411610	849150	428540	420610	858510	433010	425500
20-24	737680	369820	367860	749630	376030	373600	767220	385230	381990
25-29	665020	327710	337310	673700	333180	340520	678960	336670	342290
30-34	600780	285740	315040	616350	297030	319320	629000	307180	321820
35-39	541580	256440	285140	547900	259960	287940	564620	268560	296060
40-44	575870	271690	304180	578320	274030	304290	573340	272870	300470
45-49	577880	272660	305220	582640	275560	307080	586070	277610	308460
50-54	558190	260980	297210	560550	262840	297710	569660	267990	301670
55-59	497150	231970	265180	521790	244050	277740	530970	248810	282160
60-64	417970	191050	226920	414010	190070	223940	431670	198810	232860
65-69	401950	177100	224850	409420	181440	227980	407730	181780	225950
70-74	304190	124160	180030	314080	129930	184150	331870	138960	192910
75-79	200010	74440	125570	210990	78990	132000	216530	81930	134600
80-84	95330	31430	63900	99260	33050	66210	110530	37200	73330
85 e +	48870	13260	35610	51730	14170	37560	57210	16250	40960

Fonte: Estatísticas Demográficas, INE

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.1.2. População Residente, por grupo etário (1981-1990)

IDADES	1981			1982			1983			1984		
	HM	H	M	HM	H	M	HM	H	M	HM	H	M
TOTAL	9883940	4763050	5120890	9939110	4790850	5148260	9969940	4807070	5162870	10008530	4826630	5181900
0-4	766720	392350	374370	752640	385620	367020	738550	379030	359520	720310	370440	349870
5-9	862800	440220	422580	849690	434000	415690	832450	425410	407040	816920	417560	399360
10-14	852770	434530	418240	856230	436130	420100	853280	434960	418320	854660	435320	419340
15-19	867320	437860	429460	864060	436910	427150	854470	432220	422250	847090	429970	417120
20-24	793930	399170	394760	810260	407030	403230	821870	412880	408990	836730	420130	416600
25-29	687890	341580	346310	705010	351450	353560	723000	360650	362350	738020	368280	369740
30-34	644000	316430	327570	654730	322640	332090	655830	323870	331960	664940	328480	336460
35-39	575900	273700	302200	587420	279750	307670	604350	288890	315460	615990	297260	318730
40-44	557410	265340	292070	550580	262020	288560	547110	260730	286380	547960	260290	287670
45-49	583310	275610	307700	578160	273210	304950	576890	272760	304130	575570	272320	303250
50-54	567910	267170	300740	573460	269520	303940	573140	269540	303600	572550	268960	303590
55-59	539610	251620	287990	542900	252430	290470	547200	253840	293360	545480	252530	292950
60-64	442930	204180	238750	457450	210880	246570	479320	220560	258760	497260	228300	268960
65-69	404390	180260	224130	398010	176970	221040	386710	172210	214500	381740	170170	211570
70-74	340210	142870	197340	346310	146280	200030	351170	148490	202680	354130	149810	204320
75-79	223310	84340	138970	230910	87630	143280	235770	90430	145340	244230	94420	149810
80-84	116100	39490	76610	122540	41820	80720	129720	44100	85620	134880	45650	89230
85 e +	57430	16330	41100	58750	16560	42190	59110	16500	42610	60070	16740	43330

[Voltar ao Índice >>](#)

(continuação)

IDADES	1985			1986			1987			1988		
	HM	H	M	HM	H	M	HM	H	M	HM	H	M
TOTAL	10014300	4829520	5184780	10007050	4826160	5180890	9981360	4813590	5167770	9955050	4800400	5154650
0-4	697600	359250	338350	666960	343540	323420	631520	325330	306190	601840	309540	292300
5-9	786430	401690	384740	759320	388030	371290	737130	376950	360180	713830	365530	348300
10-14	857190	436550	420640	858490	437130	421360	847590	431710	415880	831890	423760	408130
15-19	837630	425720	411910	829590	421830	407760	828720	421070	407650	829210	421280	407930
20-24	833930	418390	415540	823750	413430	410320	803720	403750	399970	787480	395810	391670
25-29	752370	375630	376740	764470	381430	383040	760750	378480	382270	755680	375550	380130
30-34	672900	332030	340870	677900	334230	343670	687540	339160	348380	695740	342790	352950
35-39	626320	304980	321340	642380	314290	328090	653540	320140	333400	653310	319920	333390
40-44	560930	266180	294750	575450	273300	302150	590730	281360	309370	610760	292050	318710
45-49	564530	267420	297110	550460	261330	289130	546490	260030	286460	545850	260270	285580
50-54	572070	268640	303430	571000	268130	302870	567460	267130	300330	567940	268100	299840
55-59	549740	254980	294760	550260	255880	294380	558390	260120	298270	559260	261010	298250
60-64	501940	230270	271670	512270	234400	277870	517970	236950	281020	525040	240200	284840
65-69	394140	175840	218300	405730	181690	224040	420780	189090	231690	443030	199110	243920
70-74	349160	148050	201110	345540	147030	198510	340220	145130	195090	331630	142310	189320
75-79	255600	99500	156100	262440	102960	159480	267160	105660	161500	271800	108080	163720
80-84	137470	46690	90780	142680	48580	94100	148080	51050	97030	151410	52930	98480
85 e +	64350	17710	46640	68360	18950	49410	73570	20480	53090	79350	22160	57190

[Voltar ao Índice >>](#)

(continuação)

IDADES	1989			1990		
	HM	H	M	HM	H	M
TOTAL	9919690	4782530	5137160	9877480	4761740	5115740
0-4	571260	293160	278100	544880	278970	265910
5-9	683040	350220	332820	646840	331680	315160
10-14	811950	413820	398130	782760	399040	383720
15-19	836210	424040	412170	846480	428690	417790
20-24	770950	388590	382360	766060	387060	379000
25-29	745220	369520	375700	727330	359910	367420
30-34	696310	341920	354390	695330	341340	353990
35-39	658710	321940	336770	661770	322110	339660
40-44	625600	301570	324030	635190	307980	327210
45-49	551710	263020	288690	570220	271950	298270
50-54	569020	269380	299640	559930	265900	294030
55-59	560760	262180	298580	562630	263540	299090
60-64	527570	241660	285910	533890	245410	288480
65-69	462040	208010	254030	470540	212210	258330
70-74	330820	142830	187990	345110	149380	195730
75-79	275090	110270	164820	271380	109930	161450
80-84	157500	55960	101540	165720	59830	105890
85 e +	85930	24440	61490	91420	26810	64610

Fonte: Estatísticas Demográficas, INE

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.1.3. População Residente, por grupo etário (1991-1997)

IDADES	1991			1992			1993			1994		
	HM	H	M									
TOTAL	9864890	4755070	5109820	9869170	4756040	5113130	9892160	4764380	5127780	9912140	4773650	5138490
0-4	546440	279820	266620	551040	281820	269220	558930	285790	273140	557330	285470	271860
5-9	617650	316820	300830	589650	302650	287000	567340	290380	276960	553770	283090	270680
10-14	748040	381250	366790	720000	367180	352820	697150	355860	341290	672450	343760	328690
15-19	850210	430640	419570	842600	426990	415610	828260	419790	408470	806910	409510	397400
20-24	778880	393650	385230	795840	401990	393850	811350	409440	401910	828070	417100	410970
25-29	731270	363040	368230	736590	366880	369710	744800	371830	372970	751520	376680	374840
30-34	703220	345480	357740	705510	346780	358730	713250	351040	362210	721820	355580	366240
35-39	661330	321770	339560	667850	325470	342380	677020	330300	346720	683520	333350	350170
40-44	645170	313760	331410	651810	317300	334510	649540	316120	333420	653440	317880	335560
45-49	582130	277420	304710	593380	282720	310660	610600	291660	318940	621380	298730	322650
50-54	544810	259060	285750	540300	257100	283200	539330	256420	282910	543540	257940	285600
55-59	558710	261290	297420	552800	258720	294080	552820	258920	293900	552570	258930	293640
60-64	532090	244790	287300	537210	247060	290150	535280	245840	289440	534730	245510	289220
65-69	478800	214710	264090	481820	215120	266700	486850	216640	270210	487650	216550	271100
70-74	355800	154150	201650	368870	159580	209290	388350	167260	221090	402830	173020	229810
75-79	267560	108290	159270	264640	106840	157800	258340	104180	154160	260490	105030	155460
80-84	170170	61840	108330	174030	63540	110490	177960	64750	113210	181440	66080	115360
85 e +	92610	27290	65320	95230	28300	66930	94990	28160	66830	98680	29440	69240

[Voltar ao Índice >>](#)

(continuação)

IDADES	1995			1996			1997		
	HM	H	M	HM	H	M	HM	H	M
TOTAL	9920760	4777480	5143280	9934110	4783610	5150500	9957270	4794550	5162720
0-4	555730	285560	270170	550860	283720	267140	549790	283430	266360
5-9	543660	277570	266090	547190	279480	267710	553240	282290	270950
10-14	645210	329950	315260	618710	316550	302160	592600	303420	289180
15-19	778470	395310	383160	747130	379400	367730	721430	366630	354800
20-24	841350	423340	418010	848270	427070	421200	843090	424830	418260
25-29	763820	383990	379830	779080	391770	387310	797790	401030	396760
30-34	725300	357450	367850	731390	361640	369750	738330	366240	372090
35-39	691580	338180	353400	701570	343290	358280	705480	345440	360040
40-44	656650	318670	337980	658360	319310	339050	666380	323730	342650
45-49	626950	302990	323960	638850	309570	329280	646850	313780	333070
50-54	558640	264680	293960	572080	270850	301230	584680	276780	307900
55-59	542150	254310	287840	529900	248910	280990	527320	248100	279220
60-64	534700	245350	289350	533180	244260	288920	529480	242830	286650
65-69	491140	218260	272880	491990	218940	273050	498090	221620	276470
70-74	409360	175370	233990	418890	178270	240620	423460	179390	244070
75-79	273720	110200	163520	285130	114980	170150	297500	119680	177820
80-84	179100	65290	113810	176730	64090	112640	176320	63720	112600
85 e +	103230	31010	72220	104800	31510	73290	105440	31610	73830

Fonte: Estatísticas Demográficas, INE

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.1.4. Número de Nados-vivos, 1970-1997

ANO	Nados-vivos
1970	180690
1971	181243
1972	174685
1973	172324
1974	171979
1975	179648
1976	186712
1977	181064
1978	167467
1979	160311
1980	158352
1981	152102
1982	151029
1983	147612
1984	142805
1985	130492
1986	126748
1987	123218
1988	122121
1989	118560
1990	116383
1991	116415
1992	115018
1993	114030
1994	109287
1995	107184
1996	110363
1997	113047

Fonte: Estatísticas Demográficas

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.1.5. Evolução da Esperança Média de Vida

Esperança Média de Vida	Homem	Mulher
1920	35,8	40
1970	64,2	70,8
1980	69,1	76,7
1990	70,2	77,3
1997	71,4	78,7

Fonte: Estatísticas Demográficas

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.1.6. Taxa de Crescimento Natural e Migratório

Ano	Taxa de Crescimento Natural	Taxa Crescimento Migratório
1981	0,57	0,09
1991	0,13	-0,25
1992	0,14	-0,1
1993	0,08	0,15
1994	0,1	0,1
1995	0,04	0,05
1996	0,03	0,1
1997	0,08	0,15

Fonte: Estatísticas Demográficas, 1997

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.1.7. Projeções de População Residente segundo o sexo e por grupos quinquenais de idade, 1995-2020

Idades	31,Dez,1995			31,Dez,2000			31,Dez,2005			31,Dez,2010			31,Dez,2015			31,Dez,2020		
	HM	H	M															
Total	9 920 760	4 777 480	5 143 280	10 023 175	4 829 094	5 194 082	10 111 864	4 873 232	5 238 632	10 172 171	4 906 061	5 266 110	10 175 253	4 912 248	5 263 005	10 134 162	4 896 773	5 237 389
0-4	555 730	285 560	270 170	584 400	298 813	285 587	583 476	298 427	285 049	576 167	294719	281 448	537421	294 719	281 448	508 945	260 375	248 570
5-9	543 660	277 570	266 090	558 679	286 901	271 778	587 676	300 371	287 305	586 965	300115	286 850	579825	300 115	286 850	541 250	276 817	264 433
10-14	645 210	329 950	315 260	547 461	279 325	268 136	562 747	288 833	273 913	591 865	302382	289 482	591258	302 382	289 482	584 196	298 635	285 562
15-19	778 470	395 310	383 160	647 601	330 182	317 418	550 558	280 108	270 450	565 992	289723	276 269	595186	289 723	276 269	594 657	303 195	291 462
20-24	841 350	423 340	418 010	779 920	394 357	385 563	650 259	330 219	320 040	553 828	280613	273 215	569334	280 613	273 215	598 534	303 892	294 642
25-29	763 820	383 990	379 830	842 467	422 364	420 103	781 875	394 045	387 830	653 157	330630	322 528	557342	330 630	322 528	572 805	291 126	281 679
30-34	725 300	357 450	367 850	764 785	383 071	381 714	843 154	421 296	421 858	783 148	393452	386 696	655372	393 452	389 696	560 244	282 141	278 102
35-39	691 580	338 180	353 400	725 617	356 324	368 994	764 865	382 118	382 747	842 732	420067	422 665	783310	420 067	422 665	656 645	330 784	325 861
40-44	656 650	318 670	337 980	690 573	336 982	353 590	724 425	355 336	369 089	763 482	380693	382 789	840747	380 693	382 789	782 085	391 356	390 729
45-49	626 950	302 990	323 960	652 630	315 745	336 785	686 222	334 003	352 219	719 826	352231	367 575	758474	352 251	367 575	834 856	414 349	420 507
50-54	558 640	264 680	293 960	618 253	296 913	321 340	643 473	309 494	333 979	676 474	327292	349 181	709326	327 292	349 181	747 107	369 467	377 641
55-59	542 150	254 310	287 840	544 907	255 217	289 690	602 660	286 042	316 618	627 172	298085	329 087	659137	298 085	329 087	690 893	332 043	358 849
60-64	534 700	245 350	289 350	518 686	238 390	280 296	522 117	239 504	282 614	577 640	268480	309 160	601558	268 480	309 160	632 355	295 996	336 359
65-69	491 140	218 260	272 880	494 934	219 581	275 353	481 484	213 826	267 658	485 728	215185	270 544	538398	215 185	270 544	562 470	253 150	309 321
70-74	409 360	175 370	233 990	431 634	182 603	249 031	438 378	185 292	253 086	429 300	181848	247 452	435529	181 848	247 452	484 551	208 497	276 054
75-79	273 720	110 200	163 520	326 122	130 298	195 824	348 129	137 271	210 858	357 047	140864	216 182	325018	140 864	216 183	358 518	142 128	216 390
80-84	179 100	65 290	113 810	183 028	66 695	116 333	222 162	79 647	142 516	242 448	85650	156 798	252644	85 650	156 798	251 746	89 191	162 555
85 e +	103 230	31 010	72 220	111 579	35 031	76 548	118 202	37 400	80 802	139 201	44012	95 189	158374	44 012	95 189	172 304	53 632	118 672

Fonte: PNDES

[Voltar ao índice >>](#)

Quadro A.1.8. Projeções da População Residente segundo sexo e por grupos quinquenais de idade, 1995-2020
(em % da população residente total)

Idades	31,Dez,1995			31,Dez,2000			31,Dez,2005			31,Dez,2010			31,Dez,2015			31,Dez,2020		
	HM	H	M															
Total	100,00	48,16	51,84	100,00	48,18	51,82	100,0	48,19	51,81	100,0	48,23	51,77	100,0	48,28	51,72	100,0	48,32	51,68
0-4	5,60	2,88	2,72	5,83	2,98	2,85	5,77	2,95	2,82	5,66	2,90	2,77	5,28	2,70	2,58	5,02	2,57	2,45
5-9	5,48	2,80	2,68	5,57	2,86	2,71	5,81	2,97	2,84	5,77	2,95	2,82	5,70	2,91	2,78	5,34	2,73	2,61
10-14	6,50	3,33	3,18	5,46	2,79	2,68	5,57	2,86	2,71	5,82	2,97	2,85	5,81	2,97	2,84	5,76	2,95	2,82
15-19	7,85	3,98	3,86	6,46	3,29	3,17	5,44	2,77	2,67	5,56	2,85	2,72	5,85	2,98	2,87	5,87	2,99	2,88
20-24	8,48	4,27	4,21	7,78	3,93	3,85	6,43	3,27	3,16	5,44	2,76	2,69	5,60	2,85	2,74	5,91	3,00	2,91
25-29	7,70	3,87	3,83	8,41	4,21	4,19	7,73	3,90	3,84	6,42	3,25	3,17	5,48	2,77	2,71	5,65	2,87	2,78
30-34	7,31	3,60	3,71	7,63	3,82	3,81	8,34	4,17	4,17	7,70	3,87	3,83	6,44	3,25	3,19	5,53	2,78	2,74
35-39	6,97	3,41	3,56	7,24	3,56	3,68	7,56	3,78	3,79	8,28	4,13	4,16	7,70	3,86	3,84	6,48	3,26	3,22
40-44	6,62	3,21	3,41	6,89	3,36	3,53	7,16	3,51	3,65	7,51	3,74	3,76	8,26	4,11	4,15	7,72	3,86	3,86
45-49	6,32	3,05	3,27	6,51	3,15	3,36	6,79	3,30	3,48	7,08	3,46	3,61	7,45	3,71	3,75	8,24	4,09	4,15
50-54	5,63	2,67	2,96	6,17	2,96	3,21	6,36	3,06	3,30	6,65	3,22	3,43	6,97	3,39	3,58	7,37	3,65	3,73
55-59	5,46	2,56	2,90	5,44	2,55	2,89	5,96	2,83	3,13	6,17	2,93	3,24	6,48	3,10	3,38	6,82	3,28	3,54
60-64	5,39	2,47	2,92	5,17	2,38	2,80	5,16	2,37	2,79	5,68	2,64	3,04	5,91	2,75	3,16	6,24	2,92	3,32
65-69	4,95	2,20	2,75	4,94	2,19	2,75	4,76	2,11	2,65	4,78	2,12	2,66	5,29	2,38	2,91	5,55	2,50	3,05
70-74	4,13	1,77	2,36	4,31	1,82	2,48	4,34	1,83	2,50	4,22	1,79	2,43	4,28	1,81	2,47	4,78	2,06	2,72
75-79	2,76	1,11	1,65	3,25	1,30	1,95	3,44	1,36	2,09	3,51	1,38	2,13	3,46	1,37	2,09	3,54	1,40	2,14
80-84	1,81	0,66	1,15	1,83	0,67	1,16	2,20	0,79	1,41	2,38	0,84	1,54	2,48	0,88	1,61	2,48	0,88	1,60
85 e +	1,04	0,31	0,73	1,11	0,35	0,76	1,17	0,37	0,08	1,37	0,43	0,94	1,56	0,49	1,07	1,70	0,53	1,17

Fonte: PNDES

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.1.9. Projeções da População Residente segundo sexo e por grandes grupos quinquenais de idade, 1995-2020

Idades	31,Dez,1995			31,Dez,2000			31,Dez,2005			31,Dez,2010			31,Dez,2015			31,Dez,2020		
	HM	H	M															
Total	9 920 760	4 777 480	5 143 280	10 023 175	4 829 094	5 194 082	10 111 864	4 873 232	5 238 632	10 172 171	4 906 061	5 266 110	10 175 253	4 912 248	5 263 005	10 134 162	4 896 773	5 237 389
0-14	1 744 600	893 080	851 520	1 690 540	865 039	825 501	1 733 899	887 632	846 267	1 754 996	897 216	857 781	1 708 504	873 623	834 881	1 634 392	835 827	798 565
15-24	1 619 820	818 650	801 170	1 427 521	724 539	702 981	1 200 817	610 327	590 490	1 119 819	570 335	549 484	1 164 520	593 609	570 911	1 193 191	607 087	586 105
25-49	3 464 300	1 701 280	1 763 020	3 675 972	1 814 786	861 186	3 800 541	1 886 798	1 913 743	3 762 345	1 877 093	1 885 252	3 595 245	1 800 505	1 794 740	3 406 634	1 709 756	1 696 878
50-64	1 635 490	764 340	871 150	1 681 846	790 520	891 326	1 768 251	835 040	933 211	1 881 286	893 858	987 428	1 970 021	940 113	1 029 908	2070 355	997 506	1 072 849
65 e +	1 456 550	600 130	856 420	1 547 297	634 209	913 088	1 608 355	653 435	954 920	1 653 725	667 560	986 166	1 736 963	704 399	1 032 564	1 829 590	746 599	1 082 991
55+	2 533 400	1 099 790	1 433 610	2 610 890	1 127 817	1 483 074	2 733 133	1 178 981	1 554 152	2 858 537	1 234 125	1 624 412	2 997 658	1 299 467	1 698 191	3 152 837	1 374 638	1 778 200
75+	556 050	206 500	349 550	620 729	232 025	388 705	688 493	254 318	434 175	738 697	270 527	468 170	763 036	278 245	484 791	782 568	284 952	497 617

Fonte: PNDES

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.1.10. Projeções da População Residente segundo sexo e por grandes grupos quinquenais de idade, 1995-2020
(em % da população residente total)

Idade s	31,Dez,1995			31,Dez,2000			31,Dez,2005			31,Dez,2010			31,Dez,2015			31,Dez,2020		
	HM	H	M															
Total	100,0	48,2	51,8	100,0	48,2	51,8	100,0	48,2	51,8	100,0	48,2	51,8	100,0	48,3	51,7	100,0	48,3	51,7
0-14	17,6	9,0	8,6	16,9	8,6	8,2	17,1	8,8	8,4	17,3	8,8	8,4	16,8	8,6	8,2	16,1	8,2	7,9
15-24	16,3	8,3	8,1	14,2	7,2	7,0	11,9	6,0	5,8	11,0	5,6	5,4	11,4	5,8	5,6	11,8	6,0	5,8
25-49	34,9	17,1	17,8	36,7	18,1	18,6	37,6	18,7	18,9	37,0	18,5	18,5	35,3	17,7	17,6	33,6	16,9	16,7
50-64	16,5	7,7	8,8	16,8	7,9	8,9	17,5	8,3	9,2	18,5	8,8	9,7	19,4	9,2	10,1	20,4	9,8	10,6
65 e +	14,7	6,0	8,6	15,4	6,3	9,1	15,9	6,5	9,4	16,3	6,6	9,7	17,1	6,9	10,1	18,1	7,4	10,7
55+	25,5	11,1	14,5	26,0	11,3	14,8	27,0	11,7	15,4	28,1	12,1	16,0	29,5	12,8	16,7	31,1	13,6	17,5
75+	5,6	2,1	3,5	6,2	2,3	3,9	6,8	2,5	4,3	7,3	2,7	4,6	7,5	2,7	4,8	7,7	2,8	4,9

Fonte: PNDES

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.1.11. Taxa de Fecundidade

Idades	1960	1970	1981	1991	1997
15-19	26,2	32,7	39,6	23,5	21,3
20-24	148,7	158,8	133,6	85,2	61,7
25-29	177,6	190,4	127,4	110,0	97,7
30-34	133,4	123,5	74,7	65,1	77,1
35-39	94,4	79,1	35,3	24,3	29,1
40-44	42,5	33,6	13,5	5,7	5,6
45-49	3,5	3,2	1,7	0,5	0,4

Fonte: Estatísticas Demográficas

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.1.12. Distribuição percentual dos indivíduos, por número de nados-vivos, segundo o grupo etário e sexo

	15-19		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		Total	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
0	97,5		78,6		42,4		16,5		11,5		8,1		9,2		-		40,0	
		99,8		93,0		66,3		29,8		16,4		12,9		7,3		7,5		46,3
1	2,4		17,3		37,4		33,7		22,6		21,9		20,3		-		22,1	
		0,2		6,4		27,8		36,4		26,1		23,3		17,6		20,9		19,3
2	0,1		3,7		16,4		36,3		46,6		45,0		42,0		-		25,8	
		0,0		0,2		5,2		28,1		44,8		43,0		43,0		39,6		23,1
3	0,0		0,3		2,2		9,3		11,7		16,5		17,4		-		7,6	
		0,0		0,2		0,7		4,0		8,3		13,3		20,1		15,1		6,8
4	0,0		0,1		0,8		2,4		4,0		3,9		6,3		-		2,3	
		0,0		0,0		0,0		1,2		2,6		3,8		7,6		8,2		2,5
5 e +	0,0		0,0		0,7		1,8		3,6		4,7		4,8		-		2,1	
		0,0		0,0		0,0		0,6		1,7		3,7		3,6		8,7		1,9
Total	100,0		100,0		1000,0		100,0		100,0		100,0		100,0		-		100,0	
		100,0		100,0		100,0		100,0		100,0		100,0		100,0		100,0		100,0

Fonte: INE, Inquérito à Fecundidade e Família, resultados preliminares, 1997

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.1.13. Percentagem acumulada de mulheres, por grupos de idade específicos ao nascimento do 1º nado-vivo, segundo o grupo etário

	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49
	M	M	M	M	M	M	M
Menos de 15 anos	0,0	0,1	0,4	0,2	0,1	0,3	0,3
15-19 anos	2,5	10,9	14,2	20,2	21,4	14,3	13,6
20-24 anos		21,4	43,5	55,7	61,8	64,1	57,3
25-29 anos			57,6	79,9	81,5	83,9	83,2
30-34 anos				83,5	87,6	89,7	89,4
35-39 anos					88,5	91,8	90,6

Fonte: INE, Inquérito à Fecundidade e Família, resultados preliminares, 1997

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.1.14. Percentagem acumulada de mulheres, por idade do 1º filho (em anos completos) ao nascimento do 2º nado-vivo, segundo o grupo etário

	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49
	M	M	M	M	M	M	M
0 anos	4,5	1,0	1,8	2,5	2,7	2,3	3,5
1 ano		6,9	8,4	12,1	14,3	17,4	21,6
2 anos		12,2	12,9	20,1	22,9	29,3	36,1
3 anos		14,4	20,0	28,0	34,9	40,2	46,1
4 anos		17,9	25,2	35,8	43,9	49,3	55,7
5 anos		18,3	29,7	41,6	51,8	55,6	62,0
6 anos		19,2	31,3	47,7	56,8	61,2	65,8
7 anos			32,4	52,0	61,3	64,5	68,4
8 anos			33,1	54,6	64,0	66,5	71,4
9 anos			33,5	55,5	66,1	69,3	72,8
10 anos			33,8	56,4	68,4	71,1	73,5
11 anos				57,4	69,7	72,5	74,0
12 anos				57,8	70,1	73,9	74,1
13 anos				58,3	71,1	74,2	74,3
14 anos				58,4	71,3	74,4	74,7
15 anos				58,4	71,6	74,4	74,7

Fonte: INE, Inquérito à Fecundidade e Família, resultados preliminares, 1997

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.1.15. Percentagem acumulada de indivíduos com o nível do ensino pré-escolar ao 3º ciclo do ensino básico (7º ano de escolaridade) por idade ao nascimento do 1º filho segundo o grupo etário

	15-19		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
15-19	2,9		20,3		22,6		26,1		27,2		15,8		15,3		-	
		0,3		2,0		1,9		5,2		4,3		2,5		3,9		
20-24			38,6		61,0		67,8		69,7		69,2		63,5		-	
				9,6		26,5		35,2		41,3		42,0		28,7		24,8
25-29					73,4		87,7		86,3		86,7		85,0		-	
						39,6		67,5		72,4		74,2		78,3		77,3
30-34							89,3		90,0		91,6		90,0		-	
								74,8		82,0		85,5		87,8		90,4
35-39									91,0		92,5		91,0		-	
										83,6		86,7		90,3		92,2

Fonte: INE, Inquérito à Fecundidade e Família, resultados preliminares, 1997

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.1.16. Percentagem acumulada de indivíduos com o nível do ensino secundário (8º ano) ao 12º ano de escolaridade por idade ao nascimento do 1º filho segundo o grupo etário

	15-19		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
15-19	1,3		2,3		1,9		6,0		7,0		4,5		12,4		-	
		0,0		0,0		0,0		0,0		0,0		4,0		0,0		5,7
20-24			5,5		24,1		30,2		46,9		40,4		39,7		-	
				0,8		1,7		14,7		14,0		32,6		16,5		22,8
25-29					24,1		62,9		69,1		74,6		73,4		-	
						12,3		42,3		63,3		85,3		71,8		73,2
30-34					40,8		69,9		80,6		78,2		89,6		-	
							52,4		80,6		96,1		95,4		86,6	
35-39									80,6		86,3		89,6		-	
										86,8		100,0		100,0		86,6

Fonte: INE, Inquérito à Fecundidade e Família, resultados preliminares, 1997

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.1.17. Percentagem acumulada de indivíduos com o nível do ensino superior, ou bacharelato, licenciatura, Diploma de Estudos Superiores Especializados, pós-graduação, mestrado e doutoramento por idade ao nascimento do 1º filho segundo o grupo etário e sexo

	15-19		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
15-19	0,0		0,0		0,0		1,6		1,0		5,6		0,0		-	
	0,0		0,0		0,0		2,4		0,0		0,0		0,0		0,0	
20-24			2,8		6,1		15,8		28,3		36,7		25,0		-	
			0,0		6,8		5,0		3,5		16,4		12,2		10,2	
25-29					21,4		51,7		67,1		72,2		76,8		-	
					32,2		17,9		33,7		53,6		65,2		64,0	
30-34							63,6		77,6		83,1		82,8		-	
							51,8		72,7		69,6		93,4		82,5	
35-39									78,9		87,9		86,8		-	
									78,6		76,6		96,8		95,6	

Fonte: INE, Inquérito à Fecundidade e Família, resultados preliminares, 1997

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.1.18. Distribuição percentual dos indivíduos, por número máximo de filhos desejados, segundo o grupo etário e sexo

	15-19		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		Total	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
0	4,1		2,3		1,8		3,3		4,1		6,1		8,9		-		4,2	
		3,3		2,6		1,7		2,5		4,1		6,8		6,5		4,9		3,8
1	8,0		9,7		13,0		14,5		18,0		21,3		20,7		-		14,6	
		8,4		8,8		9,5		11,6		13,6		21,5		16,7		21,3		13,2
2	63,9		62,8		50,3		48,5		48,5		44,9		42,8		-		52,4	
		71,2		71,3		63,7		55,2		52,0		47,7		43,4		38,4		57,1
3	12,7		13,8		17,4		13,7		12,9		16,6		16,8		-		14,8	
		10,4		8,8		14,9		13,8		13,5		13,8		19,8		14,7		13,4
4 ou mais	4,1		4,5		5,8		6,1		7,5		8,5		10,3		-		6,5	
		2,2		5,7		3,5		4,7		5,7		6,3		10,8		17,2		6,4
Não sabe	7,1		6,8		11,6		13,9		9,1		2,6		0,6		-		7,6	
		4,5		2,8		6,7		12,3		11,1		3,9		2,8		3,5		6,0
Total	100,0		100,0		100,0		100,0		100,0		100,0		100,0		-		100,0	
		100,0		100,0		100,0		100,0		100,0		100,0		100,0		100,0		100,0

Fonte: INE, Inquérito à Fecundidade, resultados preliminares, 1997

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.1.19. Número médio de nados-vivos, segundo grupo etário

	Mulheres	Homens
15-19	0	0
20-24	0,3	0,1
25-29	0,8	0,4
30-34	1,5	1,1
35-39	1,9	1,6
40-44	2	1,9
45-49	2,1	2,2
50-54		2,3

Fonte: INE, Inquérito à Fecundidade, resultados preliminares, 1997

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.1.20. Número Médio de Filhos das mulheres e homens em idade fértil e número médio de filhos das suas mães

Número Médio de Filhos	Mãe da Mulher	Mãe do Homem	Mulher	Homem
15-19	3,1	3	0	0
20-24	3,5	3,5	0,3	0,1
25-29	4	3,9	0,8	0,4
30-34	4,6	4,3	1,5	1,1
35-39	4,9	4,6	1,9	1,6
40-44	5,1	4,5	2	1,9
45-49	5,1	4,7	2,1	2,2
50-54		4,8		2,3

Fonte: INE, Inquérito à Fecundidade, resultados preliminares, 1997

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.1.21. Taxa de Fecundidade nos Países da União Europeia

Taxa de Fecundidade	1960	1970	1997
UE-15	2,59	2,38	1,44
Bélgica	2,56	2,25	1,55
Dinamarca	2,54	1,95	1,75
Alemanha	2,37	2,03	1,36
Grécia	2,28	2,39	1,32
Espanha	2,86	2,9	1,15
França	2,73	2,47	1,71
Irlanda	3,76	3,93	1,92
Itália	2,41	2,42	1,22
Luxemburgo	2,28	1,98	1,71
Holanda	3,12	2,57	1,54
Áustria	2,69	2,29	1,36
Portugal	3,1	2,83	1,46
Finlândia	2,72	1,83	1,75
Suécia	2,2	1,92	1,52
Reino Unido	2,72	2,43	1,71

Fonte: Eurostat, Demographic Statistics, 1998

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.1.22. Factores que influenciam a decisão quanto ao número de filhos

Factores que influenciam a decisão quanto ao número de filhos	UE - 12	Portugal
1. Perspectivas económicas incertas	51,4	59,9
4. Estruturas de apoio à criança	32,8	41,9
2. Habitação condigna	39,9	41,5
3. Mulheres terem emprego	37,7	39,4
7. Montante do abono de família	18,7	25,1
5. Risco de ruptura de casamento ou relação	24,2	18,8
6. Horário de trabalho desadequado	20,5	17,8
11. Problemas no transporte para o trabalho ou para a escola	9	11,2
8. Tempo que mãe e pai podem disponibilizar aquando do nascimento da criança	16,6	8,7
10. Acesso a meios contraceptivos	9,9	4,7
9. Aceitação social de famílias grandes	10,5	4,3
12. Famílias monoparentais	6,5	4,22

Fonte: Eurobarómetro, The Family and the Desire for Children, 1990

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.1.23. Taxa bruta de nupcialidade (1997) e de divorcialidade (1996), (‰)

	EU -15	B	DK	D	EL	E	F	IRL	I	L	H	A	P	FN	S	RU
Taxa bruta de nupcialidade	5,0	4,7	6,7	5,1	6,0	4,8	4,9	4,3	4,8	4,8	5,5	5,1	6,6	4,6	3,6	-
Taxa total de divorcialidade	-	0,45	0,41	0,35	-	0,12	-	-	0,10	0,37	0,38	0,38	0,18	0,48	0,50	-

Fonte: Eurostat (1998), *Demographic Statistics*.

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.2.1. Evolução da taxa de Actividade feminina (1975-1998)

Anos	Mulheres
1975	31,0
1980	30,6
1985	38,6
1990	40,5
1991	41,3
1992	41,3
1993	41,5
1994	42,3
1995	42,4
1996	42,7
1997	43,0
1998 ¹	44,0

¹Os valores reportam-se ao 2º trimestre de 1998

Fonte: INE, Inquérito ao emprego, 1975 -1998

[Voltar ao Índice >>](#)

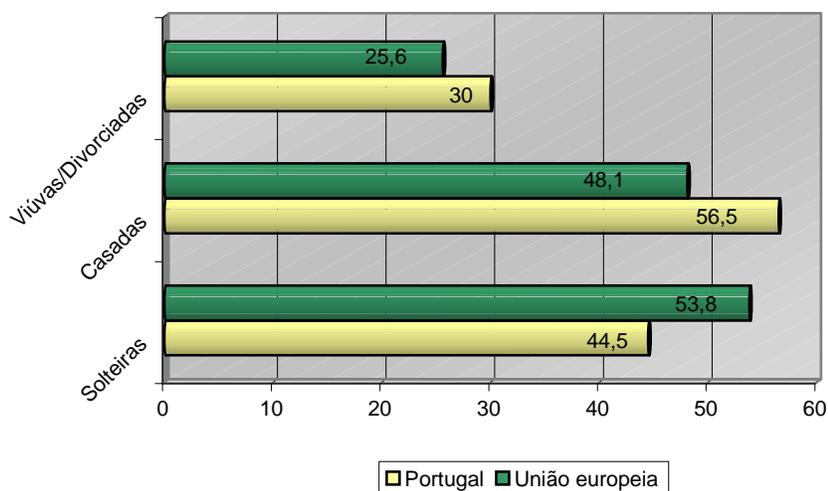
Quadro A.2.2. Perspectivas quanto à população activa entre 1995 e 2010

	Total	Mulheres	Homens
Aumento da população activa	+ 368 mil activos	+ 268 activos femininos	+ 100 mil indivíduos
Aumento da taxa de actividade	+ 2,5 pontos percentuais	+ 4 pontos percentuais	+ 0,5 pontos percentuais

Fonte: PNDES

[Voltar ao Índice >>](#)

Gráfico A.2.1. Taxa de actividade feminina segundo o estado civil



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego, 2º Trimestre 1998

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.2.3. Taxa de actividade e taxa de inactividade segundo sexo (%)

	Total	Homens	Mulheres
Taxa de Actividade	50,4	57,5	44,0
Taxa de Inactividade	49,5	42,5	56,0

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego, 2º Trimestre 1998

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.2.4. População segundo a condição perante o trabalho, por sexo

	Total	Homens	Mulheres
Pop. Empregada	4549,9	2515,9	2033,9
Pop. Desempregada	218,1	96,5	121,6
Pop. Activa	4768	2612,4	2155,6
Pop. Inactiva	4678,3	1930,5	2747,7

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego, 2º Trimestre 1998

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.2.5. Empregados segundo a actividade principal, por duração semanal habitual de trabalho e sexo (milhares)

Horas	Total			Agricultura, silvicultura, pesca			Indústria, construção, energia, água			Serviços		
	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M
1-5	25,1	6,7	18,4	12,2	3,8	8,3	2,0	§	1,3	11,0	2,2	8,8
6-10	63,1	17,5	45,6	26,8	9,6	17,2	6,5	2,2	4,4	29,8	5,8	24,1
11-20	224,4	66,9	157,5	88,5	36,9	51,6	22,8	7,8	15,0	113,1	22,3	90,8
21-25	131,8	39,4	92,4	39,9	15,6	24,2	10,2	5,9	4,3	81,7	17,8	63,9
26-30	149,3	50,9	98,3	67,2	25,8	41,4	15,6	6,4	9,2	66,4	18,7	47,7
31-35	400,9	150,8	250,0	19,2	9,0	10,2	21,8	12,3	9,5	359,8	129,5	230,3
36-40	2197,2	1290,4	906,8	111,8	56,2	55,7	1162,8	770,2	392,6	922,6	464,0	458,6
41-45	540,7	340,1	200,7	46,4	27,4	19,0	237,0	175,7	61,3	257,4	137,0	120,4
46-50	365,1	252,5	112,6	79,0	46,5	32,6	97,6	89,4	8,2	188,5	116,6	71,9
51 e +	442,1	294,0	148,1	126,3	71,1	55,2	76,6	70,4	6,2	239,3	152,5	86,8
NS/NR	10,1	6,7	3,4	1,4	§	§	3,9	2,8	1,0	4,9	3,2	1,7
Total	4549,9	2515,9	2033,9	618,6	302,5	316,1	1656,8	1143,8	513,1	2274,4	1069,7	1204,7

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego, 2º trimestre, 1998

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.2.6. Empregados segundo a actividade principal, por duração semanal habitual de trabalho e sexo (%)

Horas	Total			Agricultura, silvicultura, pesca			Indústria, construção, energia, água			Serviços		
	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M
1-5	0,6	0,3	0,9	2,0	1,3	2,6	0,1	§	0,3	0,5	0,2	0,7
6-10	1,4	0,7	2,2	4,3	3,2	5,4	0,4	0,2	0,9	1,3	0,5	2,0
11-20	4,9	2,7	7,7	14,3	12,2	16,3	1,4	0,7	2,9	5,0	2,1	7,5
21-25	2,9	1,6	4,5	6,5	5,2	7,7	0,6	0,5	0,8	3,6	1,7	5,3
26-30	3,3	2,0	4,8	10,9	8,5	13,1	0,9	0,6	1,8	2,9	1,7	4,0
31-35	8,8	6,0	12,3	3,1	3,0	3,2	1,3	1,1	1,9	15,8	12,1	19,1
36-40	48,3	51,3	44,6	18,1	18,6	17,6	70,2	67,3	76,5	40,6	43,4	38,1
41-45	11,9	13,5	9,9	7,5	9,1	6,0	14,3	15,4	11,9	11,3	12,8	10,0
46-50	8,0	10,0	5,5	12,8	15,4	10,3	5,9	7,8	1,6	8,3	10,9	6,0
51 e +	9,7	11,7	7,3	20,4	23,5	17,5	4,6	6,2	1,2	10,5	14,3	7,2
NS/NR	0,2	0,3	0,2	0,2	§	§	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3	0,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego, 2º trimestre, 1998

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.2.7. Duração do trabalho semanal por número de filhos e por sexo

Duração do trabalho semanal	Trabalhadores(as)							
	Mulheres				Homens			
	Sem filhos %	1 filho %	2 e + filhos %	Total %	Sem filhos %	1 filho %	2 e + filhos %	Total %
< 30 h	19	26	35	24	6	3	3	6
30-34 h	9	10	11	9	3	2	2	3
35-40 h	60	53	46	56	64	66	67	65
> 40 h	12	11	8	11	27	29	28	27
Total %	100	100	100	100	100	100	100	100
N	3258	1240	1067	5565	3936	1368	1613	6917
	Trabalhadores(as) por Conta Própria							
	Mulheres				Homens			
	Sem filhos %	1 filho %	2 e + filhos %	Total %	Sem filhos %	1 filho %	2 e + filhos %	Total %
< 30 h	16	12	27	17	6	4	3	5
30-34 h	6	8	11	7	5	3	3	4
35-40 h	21	24	15	21	19	22	22	20
> 40 h	57	56	47	55	70	71	72	71
Total %	100	100	100	100	100	100	100	100
N	605	199	164	968	1222	345	385	1952

Fonte: Segundo Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho (1996), in *Gender and Working Conditions in the European Union*

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.2.8. Emprego a tempo parcial por sectores de actividade e por sexo (%)

	Homens	Mulheres	Total
Agricultura, Silvicultura, Pesca	17,3	27,2	44,5
Indústria, Construção, Energia, Água	4,4	6,5	10,9
Serviços	9,3	35,3	44,6
Total	31	69	100

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego, 2º Trimestre 1998

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.2.9. Percentagem de mulheres em empregos a tempo parcial (menos de 35 horas semanais) por número de filhos

Estado Membro	Número de filhos			Total %	N
	Sem filhos	1 filho	2 e + filhos		
Áustria	20	37	52	29	402
Bélgica	32	38	59	37	284
Dinamarca	28	27	36	30	431
Finlândia	15	21	16	16	458
França	28	35	33	31	422
Alemanha	29	38	44	33	804
Grécia	15	29	30	20	184
Irlanda	25	27	39	29	299
Itália	31	33	33	31	288
Luxemburgo	14			27	100
Holanda	52	83	90	64	368
Portugal	17	17	22	18	339
Espanha	18	33	28	23	232
Suécia	34	36	55	39	473
Reino Unido	40	62	76	54	423
EU Total	28	36	46	33	5565

Fonte: Segundo inquérito europeu sobre as condições de trabalho (1996), *in Gender and Working Conditions in the European Union*

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.2.10. Empregados segundo o motivo pelo qual possuem uma segunda actividade (%)

	Total			Risco de perder o emprego			Emprego principal é transitório			Precisa de mais dinheiro			Quer trabalhar mais horas			Outros motivos		
	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M
Conta de outrem	100	65,1	34,9	100	63,6	§	§	§	-	100	64,3	35,7	100	47,1	55,9	100	66,2	33,7
Conta própria como isolado	100	64,5	35,5	-	-	-	-	-	-	100	62,4	37,4	-	-	-	100	66,8	33,2
Conta própria como empregador	100	90,7	9,5	-	-	-	-	-	-	100	90,5	§	§	§	-	100	89,8	9,5
Familiar não remunerado	100	§	79,3	-	-	-	-	-	-	100	§	87,5	-	-	-	100	§	§
Outros casos	100	§	§	-	-	-	-	-	-	§	-	§	-	-	-	§	§	-
Total	100	66,3	33,7	100	63,6	§	§	§	-	100	64,4	35,6	100	50	50	100	68,2	31,8

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego, 2º Trimestre 1998

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.2.11. Remuneração média mensal de base segundo o grupo etário, por sexo

	Homens	Mulheres	Mulheres/Homens
> 15 anos	60987	60289	0,99
15-19 anos	61615	58598	0,95
20-24 anos	80121	70917	0,89
25-29 anos	102991	88297	0,86
30-34 anos	118970	95969	0,81
35-39 anos	127918	98029	0,77
40-44 anos	136239	101189	0,74
45-49 anos	140302	106549	0,76
50-54 anos	148635	107227	0,72
50-59 anos	138776	98136	0,71
60-64 anos	125292	96700	0,77
65 e +	126640	103933	0,82
Ignor.	94314	75870	0,80
Total	118172	91032	0,77

Fonte: DE/ME, Quadros de Pessoal, 1997

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.2.12. Ganhos mensais médios segundo o grupo etário, por sexo

	Homens	Mulheres	Mulheres/Homens
> 15 anos	69013	65229	0,95
15-19 anos	70110	65949	0,94
20-24 anos	93674	80225	0,86
25-29 anos	121917	100392	0,82
30-34 anos	142563	109224	0,77
35-39 anos	155347	112873	0,73
40-44 anos	168285	118734	0,71
45-49 anos	177564	126305	0,71
50-54 anos	189918	126522	0,67
50-59 anos	172485	112146	0,65
60-64 anos	148299	108534	0,73
65 e +	143772	114736	0,80
Ignor.	104883	81956	0,78
Total	143867	104629	0,73

Fonte: DE/ME, Quadros de Pessoal, 1997

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.2.13. Remuneração média mensal segundo o nível de habilitação, por sexo

	Homens	Mulheres	Mulheres/Homens
Ignor.	112959	87376	0,77
Ens. Básico	80955	69042	0,85
1º ciclo	94108	71634	0,76
2º ciclo	94682	72732	0,77
3º ciclo	128549	99660	0,78
Ens. Secundário	146243	108062	0,74
Curso esc. prof.	195249	144557	0,74
Bacharelato	255402	163493	0,64
Licenciatura	323976	226728	0,70
Total	118164	91032	0,77

Fonte: DE/ME, Quadros de Pessoal, 1997

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.2.14. Ganhos médios mensais segundo o nível de habilitação, por sexo

	Homens	Mulheres	Mulheres/Homens
Ignor.	129482	95171	0,74
Ens. Básico	95603	78723	0,82
1º ciclo	113633	80751	0,71
2º ciclo	113902	82539	0,72
3º ciclo	162053	117658	0,73
Ens. Secundário	183244	126578	0,69
Curso esc. prof.	241049	163671	0,68
Bacharelato	298721	182236	0,61
Licenciatura	383716	264267	0,69
Total	143842	104625	0,73

Fonte: DE/ME, Quadros de Pessoal, 1997

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.2.15. Remuneração média mensal de base segundo o nível de qualificações, por sexo

	Homens	Mulheres	Mulheres/Homens
Ignor.	189116	143625	0,76
Quadros superiores	338325	248863	0,74
Quadros médios	228637	182430	0,80
Encar. contr. chef. equi.	154703	136011	0,88
Prof. altamente qualif.	162265	151786	0,94
Prof. qualif.	100460	86604	0,86
Prof. semi qualif.	87157	71759	0,82
Prof. não qualif.	75233	67343	0,90
Pratic. Aprend.	66495	62191	0,94
Dirigentes	-	-	-
Total	118169	91032	0,77

Fonte: DE/ME, Quadros de Pessoal, 1997

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.2.16. Ganhos médios mensais segundo o nível de qualificações, por sexo

	Homens	Mulheres	Homens/Mulheres
Ignor.	245308	180969	0,74
Quadros superiores	401868	285239	0,71
Quadros médios	275041	205398	0,75
Encar. contr. chef. equi.	189790	157899	0,83
Prof. altamente qualif.	205316	178312	0,87
Prof. qualif.	122651	100196	0,82
Prof. semi qualif.	107220	80995	0,76
Prof. não qualif.	87748	76167	0,87
Pratic. Aprend.	75191	69168	0,92
Dirigentes	-	-	-
Total	143864	104629	0,73

Fonte: DE/ME, Quadros de Pessoal, 1997

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.2.17. Remuneração média mensal de base segundo o sector de actividade económica, por sexo

	Homens	Mulheres	Mulheres/Homens
Agricultura	80550	66742	0,83
Pesca	110267	84004	0,76
Indústria extractiva	109860	107783	0,98
Indústria transformadora	110592	77769	0,70
Prod. dist. Electricidade e gás	177381	173486	0,98
Construção	91762	95294	1,04
Comércio por grosso	117811	91734	0,78
Alojamento e restauração	90165	73643	0,82
Transp. e armazenagem	138445	149989	1,08
Act. Financeiras	198452	171535	0,86
Act. Imob., alug.	142665	105774	0,74
Adm. Pública e defesa	116731	129045	1,11
Educação	148962	123726	0,83
Saúde e acção social	115417	87005	0,75
Outras actividades de S.	172216	100692	0,58
Org. internacionais e outras	0	103105	-
Total	118169	91032	0,77

Fonte: DE/ME, Quadros de Pessoal, 1997

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.2.18. Ganhos médios mensais de base segundo o sector de actividade económica, por sexo

	Homens	Mulheres	Mulheres/Homens
Agricultura	88737	72041	0,81
Pesca	135327	107888	0,80
Indústria extractiva	138691	129180	0,93
Indústria transformadora	130836	88556	0,68
Prod. dist. electricidade e gás	261561	234914	0,90
Construção	107812	107601	1,00
Comércio por grosso	133805	102406	0,77
Alojamento e restauração	98626	78881	0,80
Transp. e armazenagem	192494	191881	1,00
Act. financeiras	299547	243376	0,81
Act. Imob., alug.	160771	117989	0,73
Adm. pública e defesa	138614	1561747	11,27
Educação	163438	131747	0,81
Saúde e acção social	129394	96564	0,75
Outras actividades de S.	202735	113363	0,56
Org. internacionais e outras	0	116305	-
Total	143864	104629	0,73

Fonte: DE/ME, Quadros de Pessoal, 1997

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.2.19. Práticas familiares e participação de ambos os membros do casal, em termos reais e ideais (valores médios)

	Homens		Mulheres	
	Real	Ideal	Real	Ideal
Tarefas domésticas				
Passar a ferro	12,98	41,40	87,02	61,75
Lavar roupa	14,04	41,40	83,57	61,75
Limpar o pó	25,61	58,25	80,35	57,19
Lavar a loiça	27,89	60,18	81,86	59,24
Cozinhar	31,23	57,54	83,86	66,67
Arrumar quartos	31,55	59,15	74,39	57,19
Aspirar e varrer	35,44	60,35	76,14	57,89
Fazer as camas	39,65	64,21	73,33	55,44
Ir às compras	43,51	67,02	69,82	58,95
Pôr a mesa	50,18	69,82	74,39	50,18
Tomada de decisão				
Renovar mobília	51,64	61,96	72,46	68,25
Escolher escola dos filhos	55,09	63,16	70,41	65,70
Decidir o nº de filhos	57,24	60,75	75,09	68,77
Dar formação desportiva ou cultural aos filhos	62,11	70,53	62,81	68,77
Organizar os tempos livres	58,95	63,16	52,28	60,35
Escolher o local de férias	61,75	63,51	61,32	62,57
Comprar uma casa	66,32	68,07	58,25	65,26
Escolher o programa de televisão	66,67	54,74	57,37	55,26
Fixar o orçamento das férias	67,72	65,96	57,89	60,70
Comprar carro	75,79	69,12	44,21	55,44

Fonte: Poeschl e Rendo, 1997

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.2.20. Representações da participação masculina nas tarefas domésticas/representações da participação dos homens nas tarefas domésticas do próprio agregado

Tarefas domésticas	Grau de participação	Homens em Geral						Homens do Agregado					
		Total		Homens		Mulheres		Total		Homens		Mulheres	
		v,a	%	v,a	%	v,a	%	v,a	%	v,a	%	v,a	%
Cuidar da roupa	Muito	15	1,0	5	0,8	10	1,2	102	6,8	46	7,2	56	6,5
	Assim assim	252	16,8	104	16,3	148	17,2	187	12,5	84	13,2	103	11,9
	Pouco	639	42,6	285	44,7	354	41,1	271	18,1	132	20,7	139	16,1
	Nada	572	38,1	234	36,7	338	39,2	843	56,2	340	53,3	503	58,4
Tratar dos seguros bancos,,,,	Muito	138	69,2	449	70,4	589	68,3	824	54,9	358	56,1	466	54,1
	Assim assim	377	25,1	156	24,5	221	25,6	363	23,5	153	24,0	200	23,2
	Pouco	44	2,9	19	3,0	25	2,9	129	8,6	57	8,9	72	8,4
	Nada	17	1,1	3	0,5	14	1,6	96	6,4	33	5,2	63	7,3
Acompanhar a vida escolar dos filhos	Muito	315	21,0	151	23,7	164	19,0	424	28,3	196	30,7	228	26,5
	Assim assim	823	54,9	334	52,4	489	56,7	472	31,5	200	31,3	272	31,6
	Pouco	294	19,6	131	20,5	163	18,9	225	15,0	90	14,1	135	15,7
	Nada	42	2,8	9	1,4	33	3,8	228	15,2	91	14,3	137	15,9
Cuidar dos filhos	Muito	218	14,5	109	17,1	109	12,6	354	23,6	159	24,9	195	22,6
	Assim assim	741	49,4	309	48,4	432	5,0	469	31,3	196	30,7	273	31,7
	Pouco	437	29,1	177	27,7	260	30,2	252	16,8	112	17,6	140	16,2
	Nada	77	5,1	29	4,5	48	5,6	280	18,7	115	18,0	165	19,1
Cozinhar	Muito	34	2,3	16	2,5	18	2,1	156	10,4	66	10,3	90	10,4
	Assim assim	376	25,1	148	23,2	228	26,5	258	17,2	118	18,5	140	16,2
	Pouco	717	47,8	314	49,2	403	46,8	342	22,8	142	22,3	200	23,3
	Nada	347	23,1	147	23,0	200	23,2	647	43,1	276	43,3	371	43,0
Fazer compras para a casa	Muito	82	5,5	40	6,3	42	4,9	236	15,7	103	16,1	133	15,4
	Assim assim	522	34,8	224	35,1	298	34,6	394	26,3	172	27,0	222	25,8
	Pouco	620	41,3	250	39,2	370	42,9	326	21,7	131	20,5	195	22,6
	Nada	251	16,7	112	17,6	139	16,1	449	29,9	197	30,9	252	29,2
Limpeza	Muito	21	1,4	12	1,9	9	1,0	97	6,5	44	6,9	53	6,1
	Assim assim	206	13,7	96	15,0	110	12,8	186	12,4	92	14,4	94	10,9
	Pouco	581	38,7	242	37,9	339	39,3	270	18,0	117	18,3	153	17,7
	Nada	667	44,5	276	43,3	391	45,4	850	56,7	349	54,7	501	58,1
Lavar a louça	Muito	18	1,2	10	1,6	8	0,9	106	7,1	48	7,5	58	6,7
	Assim assim	243	16,2	104	16,3	139	16,1	188	12,5	88	13,8	100	11,6
	Pouco	613	40,9	259	40,6	354	41,1	266	17,7	120	18,8	146	16,9
	Nada	595	39,7	250	39,2	345	40,0	837	55,8	345	54,1	492	57,1
Tratar dos animais domésticos	Muito	326	21,7	149	23,4	177	20,5	358	23,9	157	24,6	201	23,3
	Assim assim	670	44,7	270	42,3	400	46,4	381	25,4	162	25,4	219	25,4
	Pouco	322	21,5	151	23,7	171	19,8	170	11,3	79	12,4	91	10,6
	Nada	152	10,1	55	8,6	97	11,3	407	27,1	170	26,6	237	27,5
Reparar electrodomésticos	Muito	620	41,3	268	42,2	352	40,8	477	31,8	208	32,6	269	31,2
	Assim assim	590	39,3	236	37,0	354	41,1	378	25,2	150	23,5	228	26,5
	Pouco	198	13,2	84	13,2	114	13,2	225	15,0	105	16,5	120	13,9
	Nada	67	4,5	37	5,8	30	3,5	320	23,1	136	21,3	184	21,3

Fonte: COSTA, Adélia (1991), "Representações sociais de homens e de mulheres", CIDM, Cadernos Condição Feminina, n.º 34

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.2.21. Se o pai ganhar menos do que a mãe, deve ser ele a deixar de trabalhar de forma a tomar conta dos filhos?

	Homens					Mulheres					TOTAL (21357)
	15-24 (1904)	25-39 (3077)	40-54 (2474)	55 + (2866)	Total (10321)	15-24 (1811)	25-39 (2972)	40-54 (2448)	55 + (3805)	Total (11037)	
Concordo plenamente	13,4	27,2	34,9	29,8	30,0	21,9	32,3	41,5	41,8	36,9	33,2
Concordo	29,8	35,2	34,4	32,7	33,8	26,8	33,6	31,7	28,7	31,3	32,6
Discordo plenamente	50,9	33,1	26,3	31,0	30,9	45,1	27,5	21,0	23,0	25,5	28,4
Discordo	2,5	1,7	2,3	2,5	2,2	0,6	1,2	1,6	1,6	1,4	1,8

Fonte: Eurobarometer 44.3, 1996

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.2.22. Razões para não tirar um licença sem vencimento para cuidar dos filhos e parentes idosos

	Homens					Mulheres					TOTAL (3645)
	15-24 (254)	25-39 (981)	40-54 (873)	55 + (401)	Total (2509)	15-24 (108)	25-39 (354)	40-54 (443)	55 + (230)	Total (1136)	
Não tenho dinheiro para isso	57,6	67,2	59,1	61,7	62,5	55,2	71,1	62,3	52,6	62,4	62,5
Tenho medo de perder o emprego	20,8	22,9	16,0	15,9	19,2	23,0	19,4	14,9	10,6	16,2	18,2
Pode prejudicar a minha carreira	7,7	9,8	7,6	4,9	8,0	6,0	7,5	2,8	0,2	4,0	6,8
Não quero depender financeiramente de ninguém	15,7	21,2	19,4	9,8	18,2	6,3	24,2	11,6	18,1	16,3	17,6
Outro	6,1	4,3	10,1	17,7	8,6	10,4	4,3	9,7	8,9	7,9	8,4
Não sei	19,8	13,5	15,7	14,9	15,1	23,0	10,8	19,2	27,3	18,6	16,2

Fonte: Eurobarometer 44.3, 19

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.1. Taxa de natalidade por distrito, 1997

	%o
<i>Aveiro</i>	11,85
<i>Beja</i>	8,96
<i>Braga</i>	13,71
<i>Bragança</i>	7,96
<i>Castelo Branco</i>	8,6
<i>Coimbra</i>	10,07
<i>Évora</i>	9,52
<i>Faro</i>	11,04
<i>Guarda</i>	8,17
<i>Leiria</i>	11,05
<i>Lisboa</i>	11,22
<i>Portalegre</i>	8,77
<i>Porto</i>	13,13
<i>Santarém</i>	9,37
<i>Setúbal</i>	11,24
<i>Viana do Castelo</i>	9,35
<i>Vila Real</i>	9,48
<i>Viseu</i>	10,11

Fonte: Cálculos próprios com base em dados do INE

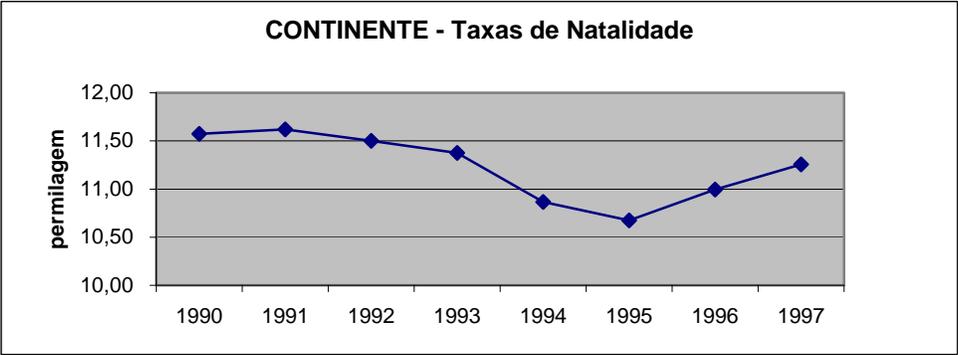
[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.2. Envelhecimento da população por distrito, 1997

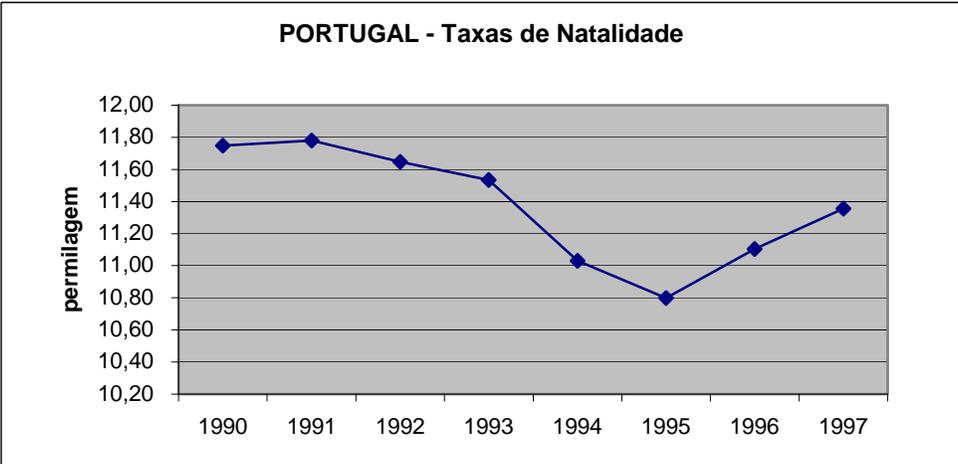
	%
<i>Aveiro</i>	14,95
<i>Beja</i>	27,87
<i>Braga</i>	11,24
<i>Bragança</i>	25,59
<i>Castelo Branco</i>	30,69
<i>Coimbra</i>	21,86
<i>Évora</i>	26,74
<i>Faro</i>	22,61
<i>Guarda</i>	29,35
<i>Leiria</i>	19,26
<i>Lisboa</i>	17,82
<i>Portalegre</i>	31,11
<i>Porto</i>	12,84
<i>Santarém</i>	24,21
<i>Setúbal</i>	15,43
<i>Viana do Castelo</i>	21,55
<i>Vila Real</i>	20,11
<i>Viseu</i>	20,86

Fonte: Cálculos próprios com base em dados do INE

[Voltar ao Índice >>](#)



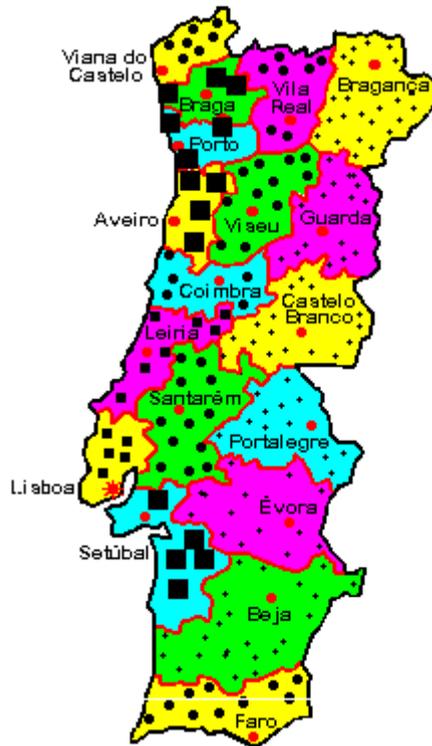
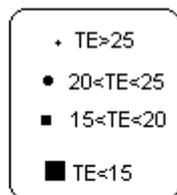
[Voltar ao Índice >>](#)



[Voltar ao Índice >>](#)

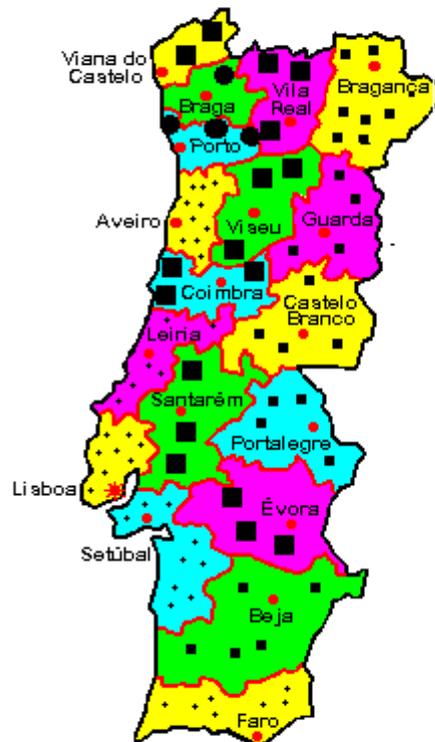
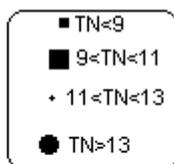
Mapa I. Taxa de Envelhecimento

Taxa de Envelhecimento em percentagem



Mapa II. Taxa de Natalidade

Taxa de Natalidade em permilagem (TN)



[Voltar ao Índice >>](#)

Nota: Os aspectos mais relevantes da nova Lei, nomeadamente as diferenças em relação à anterior legislação encontram-se assinalados com sublinhado.

Lei nº. 13/99 de 22 de Março

ESTABELECE O NOVO REGIME JURÍDICO DO RECENSEAMENTO ELEITORAL

A Assembleia da República decreta, nos termos da alínea c) do artigo 161.º, da Constituição, para valer como lei geral da República, o seguinte:

Título I

Recenseamento eleitoral

Capítulo I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Regra geral

O recenseamento eleitoral é oficioso, obrigatório, permanente e único para todas as eleições por sufrágio directo e universal e referendos, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 4 e 5 do artigo 15.º e no n.º 2 do artigo 121.º da Constituição da República Portuguesa.

Artigo 2.º

Universalidade

- 1 - O recenseamento eleitoral abrange todos os que gozem de capacidade eleitoral activa.
- 2 - A inscrição no recenseamento implica a presunção de capacidade eleitoral activa.

Artigo 3.º
Oficiosidade e obrigatoriedade

- 1 - Todos os eleitores têm o direito e o dever de promover a sua inscrição no recenseamento, bem como de verificar se estão inscritos e, em caso de erro ou omissão, requerer a respectiva rectificação.
- 2 - A inscrição dos eleitores no recenseamento também pode ser feita oficiosamente pela respectiva comissão recenseadora.
- 3 - Os actos previstos no n.º 1 são obrigatórios para os cidadãos nacionais residentes no território nacional maiores de 18 anos.

Artigo 4.º
Voluntariedade

O recenseamento é voluntário para:

- a) Os cidadãos nacionais residentes no estrangeiro;
- b) Os cidadãos da União Europeia, não nacionais do Estado Português, residentes em Portugal;
- c) Os cidadãos nacionais de países de língua oficial portuguesa, residentes em Portugal;
- d) Outros cidadãos estrangeiros residentes em Portugal.

Formatadas: Marcas e numeração

Artigo 5.º
Permanência e actualidade

- 1 - A inscrição no recenseamento tem efeitos permanentes e só pode ser cancelada nos casos e nos termos previstos na presente lei.

- 2 - **O recenseamento é atualizado mensalmente**, através de meios informáticos e/ou outros, nos termos desta lei, de forma a corresponder com actualidade ao universo eleitoral.
- 3 - **No 60.º dia que antecede cada eleição ou referendo e até à sua realização, é suspensa a actualização do recenseamento eleitoral**, sem prejuízo do disposto no número seguinte do presente artigo, no n.º 2 do artigo 35.º e no artigo 57.º e seguintes da presente lei.
- 4 - **Podem ainda inscrever-se até ao 55.º dia anterior ao dia da votação os cidadãos que completem 18 anos até ao dia da eleição ou referendo.**

Artigo 6.º

Unicidade

O recenseamento é único para todas as eleições por sufrágio directo e universal e actos referendários.

Artigo 7.º

Inscrição única

Ninguém pode estar inscrito mais do que uma vez no recenseamento.

Artigo 8.º

Circunscrições de recenseamento

São circunscrições de recenseamento:

- a) No território nacional, a freguesia;
- b) No estrangeiro, consoante os casos, o distrito consular, o país de residência, se nele apenas houver embaixada, ou a área de jurisdição eleitoral dos postos consulares de carreira fixada em decreto regulamentar.

Artigo 9.º

Formatadas: Marcas e numeração

Local de inscrição no recenseamento

- 1 - Os eleitores são inscritos nos locais de funcionamento da entidade recenseadora correspondente à residência indicada no bilhete de identidade ou, no caso dos cidadãos previstos nas alíneas b), c) e d) do artigo 4.º, nos locais de funcionamento da entidade recenseadora correspondente ao domicílio indicado no título de residência emitido pelo Serviço de Estrangeiros e Fronteiras.**
- 2 - Quando, após os 18 anos, os cidadãos procedam à primeira renovação do bilhete de identidade e não exibam cartão de eleitor os serviços informam do facto o STAPE, procedendo-se à inscrição, nos termos da lei, se esta não tiver ainda ocorrido.

Capítulo II

Estrutura orgânica do recenseamento eleitoral

Secção I

Base de dados do recenseamento eleitoral

Artigo 10.º

Base de dados do recenseamento eleitoral

- 1 - A base de dados do recenseamento eleitoral, adiante designada BDRE, constituída ao abrigo da Lei n.º 130-A/97, de 31 de Dezembro, tem por finalidade organizar e manter permanente e actual a informação relativa aos cidadãos eleitores inscritos no recenseamento eleitoral.
- 2 - **A BDRE é permanentemente actualizada com base na informação proveniente dos ficheiros dos eleitores das diversas unidades geográficas de recenseamento e nas comunicações de eliminações previstas neste diploma.**
- 3 - **Cabe à BDRE a validação de toda a informação,** nos termos do disposto no número anterior, garantido a concretização do princípio da inscrição única enunciado no artigo 7.º do presente diploma.
- 4 - A utilização dos meios informáticos não afecta o respeito pelos direitos

fundamentais dos cidadãos consignados no artigo 35.º da Constituição da República Portuguesa.

Artigo 11.º

Organização, gestão, acompanhamento e fiscalização da base de dados do recenseamento eleitoral

- 1 - A organização, manutenção e gestão da BDRE competem ao Secretariado Técnico dos Assuntos para o Processo Eleitoral, do Ministério da Administração Interna, adiante designado por STAPE.
- 2 - Em cada unidade geográfica do recenseamento eleitoral compete às comissões recenseadoras a organização, manutenção e gestão dos respectivos ficheiros informatizados, sem prejuízo do disposto no número anterior e nos n.ºs 1 e 3 do artigo 10.º.
- 3 - A Comissão Nacional de Protecção de Dados, adiante designada CNPD, acompanha e fiscaliza as operações referidas nos números anteriores.

Artigo 12.º

Conteúdo da BDRE e dos ficheiros informatizados

- 1 - A BDRE e os ficheiros informatizados dos eleitores em cada unidade de recenseamento são constituídos pelos seguintes dados identificativos dos eleitores, conforme os campos de informação constantes dos anexos a este diploma:

a) Número de inscrição;

b) Designação da comissão recenseadora e/ou posto de recenseamento onde está inscrito;

c) Nome completo;

d) Filiação;

Formatadas: Marcas e numeração

- e) Data de nascimento;
- f) Naturalidade;
- g) Sexo;
- h) Freguesia e concelho ou país de residência conforme o bilhete de identidade;
- i) Endereço postal conforme o do verbete de inscrição;
- j) Freguesia ou distrito consular;
- l) Número do bilhete de identidade;
- m) Número e data de emissão do passaporte;
- n) Nacionalidade;
- o) Data de inscrição no recenseamento eleitoral.

2 - Da BDRE devem ainda constar, consoante os casos, os seguintes campos de informação:

- a) Menção de que se trata de eleitor inscrito provisoriamente, nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 35.º;
- b) Para os eleitores referidos nas alíneas c) e d) do artigo 4.º, título de residência válido comprovativo do tempo mínimo de residência fixado na Lei Eleitoral dos Órgãos das Autarquias Locais;
- c) Menção de “eleitor do Presidente da República” nos casos de inscrições efectuadas em comissão recenseadora sediada no estrangeiro, conforme o disposto no artigo 42.º;
- d) Menção da opção feita pelos eleitores da União Europeia não nacionais do Estado Português, nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 37.º;
- e) A informação relativa à capacidade eleitoral activa, nos termos do disposto no artigo 50.º;
- f) A opção feita pelos cidadãos portugueses recenseados em países da União Europeia, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 44.º.

Artigo 13.º

Integração e interconexão de dados da BDRE

- 1 - Para a verificação da identificação, eliminação de inscrições indevidas originadas por transferência, por óbitos e detecção de outras situações irregulares na BDRE, procede-se mensalmente à integração da informação recebida das comissões recenseadoras bem como à interconexão com a Base de Dados de Identificação Civil, do Ministério da Justiça, adiante designada por BDIC.**

- 2 - Relativamente aos cidadãos estrangeiros inscritos no recenseamento eleitoral procede-se mensalmente à interconexão com a Base de Dados do Sistema Integrado de Informação do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, no que respeita à autorização de residência e tempo de permanência de cidadãos estrangeiros residentes, com potencial capacidade eleitoral activa.**

- 3 - Relativamente aos cidadãos da União Europeia procede-se à recolha das informações pertinentes para a actualização da BDRE, nos termos do disposto no artigo 45.º.**

Artigo 14.º

Direito de informação e acesso aos dados

A qualquer pessoa, desde que devidamente identificada, é reconhecido o direito de conhecer o conteúdo do registo ou registos da base de dados que lhe respeitem, bem como o de exigir a correcção das informações nele contidas e o preenchimento das total ou parcialmente omissas.

Artigo 15.º

Formas de acesso aos dados

- 1 - O conhecimento da informação sobre os dados do recenseamento eleitoral pode ser obtido pelas formas seguintes:**
 - a) Informação escrita;**

b) Certidão, fotocópia, reprodução de microfilme ou de registo informático, autenticados;

c) Consulta de elementos individuais de recenseamento eleitoral.

Formatadas: Marcas e numeração

- 2 - As comissões recenseadoras têm ainda acesso à informação constante na BDRE relativa ao seu universo eleitoral através da cedência, pelo STAPE, do respectivo ficheiro informatizado.
- 3 - Os condicionalismos necessários à viabilização do acesso, previsto no n.º 1, devem ser definidos pelo STAPE, ou pelas comissões recenseadoras, conforme os casos, mediante prévio parecer vinculativo da CNPD.

Art. 16.º

Comunicação de dados

- 1 - Sem prejuízo das trocas de informações previstas no artigo 45.º da presente lei, podem ser comunicados dados constantes da BDRE a forças e serviços de segurança ou a serviços e organismos da Administração Pública e da Administração Local, quando devidamente identificados e para prossecução das atribuições dos serviços requisitantes, no caso de verificação cumulativa dos seguintes requisitos:
 - a) Exista obrigação ou autorização legal ou autorização da Comissão Nacional de Protecção de Dados;
 - b) Os dados sejam indispensáveis ao destinatário para cumprimento das suas atribuições, desde que a finalidade do tratamento do destinatário não seja incompatível com a finalidade que determinou a recolha.
- 2 - É da exclusiva competência do STAPE a comunicação dos dados referidos no número anterior.

Artigo 17.º

Informação para fins estatísticos ou de investigação

É permitida a divulgação de dados para fins estatísticos e de investigação de relevante interesse público, mediante a autorização do responsável da BDRE, desde que não possam ser identificadas ou identificáveis as pessoas a que os dados respeitem.

Artigo 18.º

Segurança

- 1 - O STAPE deve dotar a BDRE, as comissões recenseadoras e respectivos ficheiros informatizados, com sistemas de segurança que impeçam a consulta, modificação, destruição ou aditamento dos dados por pessoa não autorizada a fazê-lo e permitam detectar o acesso indevido à informação.
- 2 - Tendo em vista garantir a segurança da informação da BDRE, os serviços competentes para a recolha, actualização e processamento de dados devem obedecer, entre outras, às seguintes regras:
 - a) A entrada nas instalações utilizadas para tratamento de dados pessoais é objecto de controlo, a fim de impedir o acesso de qualquer pessoa não autorizada;
 - b) Os suportes de dados são objecto de controlo, a fim de impedir que possam ser lidos, copiados, alterados ou retirados por qualquer pessoa não autorizada;
 - c) A inserção de dados é objecto de controlo para impedir a introdução, consulta, alteração ou eliminação não autorizada de dados pessoais;
 - d) Os sistemas de tratamento informatizados de dados são objecto de controlo para impedir que possam ser utilizados por pessoas não autorizadas, através de equipamentos de transmissão de dados;
 - e) O acesso aos dados é objecto de controlo para que as pessoas autorizadas só possam ter acesso aos dados relevantes para o exercício das suas competências legais;
 - f) A transmissão de dados é objecto de controlo para garantir que a sua utilização seja limitada às entidades autorizadas;
 - g) A introdução de dados pessoais nos sistemas de tratamento informatizado é objecto de controlo que permita verificar o carácter completo da informação, data e autoria.

Formatadas: Marcas e numeração

- 3 - É aplicável à segurança dos ficheiros informatizados das comissões recenseadoras o disposto no número anterior, com as necessárias adaptações.
- 4 - Os sistemas de segurança adoptados nos termos dos números anteriores serão objecto de parecer prévio da CNPD.

Artigo 19.º

Responsáveis pela BDRE e pelos ficheiros informatizados

- 1 - O responsável pela BDRE, nos termos e para os efeitos da Lei de Protecção de Dados Pessoais, é o Director-Geral do STAPE.
- 2 - **O presidente da comissão recenseadora é responsável pelo ficheiro informatizado dos eleitores.**

Artigo 20.º

Sigilo profissional

Aquele que, no exercício das suas funções, tome conhecimento de dados pessoais registados na BDRE e nos ficheiros informatizados do recenseamento eleitoral fica obrigado ao sigilo profissional, nos termos do disposto na legislação de protecção de dados pessoais.

Secção II

Comissões recenseadoras

Artigo 21.º
Competência

O recenseamento eleitoral é efectuado por comissões recenseadoras.

Artigo 22.º
Composição

1 - As comissões recenseadoras são compostas:

a) No território nacional, pelos membros das juntas de freguesia e integrando ainda um delegado designado por cada partido político com assento na Assembleia da República, bem como **outros partidos ou grupos de cidadãos eleitores representados na respectiva assembleia de freguesia;**

b) No estrangeiro, pelos funcionários consulares de carreira ou, quando estes não existam, pelos funcionários diplomáticos, com excepção do embaixador, e por um delegado nomeado por cada partido político com assento na Assembleia da República.

Formatadas: Marcas e numeração

2 - Para o fim indicado no n.º 1, os partidos políticos comunicam aos presidentes das comissões **recenseadoras nos primeiros cinco dias úteis do ano civil, ou nos trinta dias seguintes à proclamação oficial dos resultados eleitorais da Assembleia da República ou da instalação da assembleia de freguesia,** os nomes dos seus delegados, entendendo-se que prescindem deles se os não indicarem naqueles prazos.

3 - Os delegados dos grupos de cidadãos eleitores, indicados nos prazos referidos no número anterior, são designados por e de entre os elementos eleitos para a assembleia de freguesia.

4 - Para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 as juntas de freguesia e representações diplomáticas notificam, conforme os casos, os partidos políticos, associações cívicas e grupos de cidadãos eleitores com uma **antecedência mínima de 15 dias.**

Artigo 23.º

Membros das comissões recenseadoras

- 1 - Só podem fazer parte das comissões recenseadoras cidadãos com capacidade eleitoral activa recenseados na respectiva unidade geográfica de recenseamento.
- 2 - Ninguém pode fazer parte de mais de uma comissão recenseadora nem ser delegado de partido político ou grupo de cidadãos eleitores na comissão recenseadora que funcione junto da entidade de que seja funcionário ou agente.
- 3 - **Os membros das comissões recenseadoras designados pelos partidos políticos e grupos de cidadãos eleitores exercem as suas funções por um ano com início em 10 de Janeiro, podendo ser substituídos a todo o tempo.**

Artigo 24.º

Presidência

Cada comissão recenseadora é presidida, consoante os casos, pelo presidente da junta de freguesia, pelo encarregado do posto consular de carreira, pelo encarregado da secção consular da embaixada ou pelo funcionário do quadro do pessoal diplomático com maior categoria a seguir ao embaixador.

Artigo 25.º

Local de funcionamento

- 1 - As comissões recenseadoras funcionam, consoante os casos, nas sedes das juntas de freguesia, dos consulados, das embaixadas ou dos postos consulares.
- 2 - Sempre que o número de eleitores ou a sua dispersão geográfica o justificar, a comissão recenseadora abre postos de recenseamento, tendencialmente coincidentes com assembleias de voto, definindo a respectiva área, identificando-os por letras e nomeando delegados seus.

- 3 - O funcionamento efectivo desses postos depende de decisão da comissão recenseadora, sem prejuízo da alocação dos eleitores às respectivas áreas geográficas.
- 4 - A criação pelas comissões recenseadoras de novos postos de recenseamento no estrangeiro e a definição da sua área, bem como a sua subsistência, dependem da possibilidade da sua integração por representantes de todos os partidos representados na Assembleia da República, salvo se a não representação de algum dos partidos resultar da falta de indicação do respectivo delegado.
- 5 - A criação de novos postos de recenseamento e a definição das suas áreas, bem como a extinção de postos existentes, são comunicados ao STAPE e anunciados:**
- a) **No território nacional, por edital a afixar, nos locais de estilo, até 31 de Dezembro de cada ano;**
- b) No estrangeiro, por meio de lista a publicar pelo Governo no *Diário da República*, até 31 de Dezembro de cada ano.**
- 6 - Os membros dos postos de recenseamento têm, no cumprimento das suas funções, os mesmos poderes dos membros das comissões recenseadoras.

Artigo 26.º

Recursos relativos a postos de recenseamento

- 1 - Das decisões relativas à criação ou à extinção de postos de recenseamento podem recorrer, no prazo de dez dias, no mínimo vinte e cinco eleitores, no território nacional, ou cinco eleitores, no prazo de trinta dias, no estrangeiro.**
- 2 - Os recursos são interpostos:**
- a) **No continente, para o representante do Governo no distrito;**
- b) Nas regiões autónomas, para o Ministro da República;**
- c) No estrangeiro, para o embaixador.**

Formatadas: Marcas e numeração

Formatadas: Marcas e numeração

- 3 - Os recursos são decididos no prazo de cinco dias e imediatamente notificados às comissões recenseadoras e ao primeiro dos recorrentes.**
- 4 - As comissões recenseadoras e os recorrentes podem interpor recurso, no prazo de cinco dias, para o Tribunal Constitucional, que decide nos dez dias imediatos.**

Artigo 27.º

Inscrições dos eleitores

- 1 - Os eleitores são inscritos na entidade recenseadora correspondente à residência indicada no bilhete de identidade, salvo o disposto no n.º 3.**
- 2 - Havendo postos de recenseamento, os eleitores são inscritos no posto correspondente à residência indicada no bilhete de identidade.**
- 3 - Os cidadãos estrangeiros residentes em território nacional são inscritos nos locais de funcionamento da entidade recenseadora correspondente ao domicílio indicado no título de residência emitido pelo Serviço de Estrangeiros e Fronteiras.**

Secção III

Colaboração com as comissões recenseadoras

Artigo 28.º

Colaboração das assembleias de freguesia

- 1 - Para a prossecução dos trabalhos de recenseamento as comissões recenseadoras podem solicitar a colaboração das assembleias de freguesia.**
- 2 - As assembleias de freguesia designam, de entre os seus membros, os que sejam necessários para assegurar a colaboração prevista no número anterior.**

Artigo 29.º

Direitos dos partidos políticos e grupos de cidadãos eleitores

- 1 - Os partidos políticos e grupos de cidadãos eleitores gozam, relativamente ao recenseamento eleitoral, dos seguintes direitos:
 - a) Direito de colaboração, sem prejuízo das funções próprias das comissões recenseadoras;
 - b) Direito de pedir informações e de apresentar por escrito reclamações, protestos e contraprotostos, ficando as comissões recenseadoras obrigadas a prestar aquelas e a receber estes;
 - c) Direito de obter cópia informatizada ou fotocópia dos cadernos de recenseamento, desde que ponham à disposição os meios humanos e técnicos adequados e suportem os respectivos encargos.

- 2 - A colaboração dos partidos políticos e grupos de cidadãos eleitores faz-se através dos cidadãos que estes indiquem às comissões recenseadoras nos primeiros cinco dias úteis do ano civil.

- 3 - As decisões das comissões recenseadoras relativas aos pedidos de informação e às reclamações, protestos e contraprotostos, são proferidas no prazo de dois dias, e delas podem os partidos políticos e os grupos de cidadãos eleitores recorrer nos termos dos artigos 61.º e seguintes.

Formatadas: Marcas e numeração

Secção IV

Órgãos e serviços de organização, coordenação, gestão e apoio

Artigo 30.º

Organização, coordenação e apoio geral

- 1 - O STAPE tem funções de organização, coordenação e apoio geral das operações de recenseamento eleitoral.**
- 2 - Para efeitos de gestão da BDRE, o STAPE procede à actualização mensal do recenseamento eleitoral com base na informação recebida durante esse mês e correspondente às alterações do mês anterior.**

Artigo 31.º

Coordenação e apoio local

- 1 - As câmaras municipais têm funções de coordenação e apoio das operações do recenseamento eleitoral na área do respectivo município.
- 2 - No estrangeiro, as funções de coordenação e apoio competem aos embaixadores.

Capítulo III

Operações de recenseamento

Secção I

Realização das operações

Artigo 32.º

Actualização contínua

No território nacional e no estrangeiro, as operações de inscrição, bem como as de alteração e eliminação de inscrições, para o efeito de actualização do recenseamento, decorrem a todo o tempo, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 5.º.

Artigo 33.º

Horário e local

- 1 - O recenseamento é efectuado pelas comissões recenseadoras durante o período normal de funcionamento das entidades em cujas sedes se encontram instaladas.
- 2 - As comissões recenseadoras anunciam, através de editais a afixar nos lugares de estilo e, sempre que possível, através dos meios de comunicação social de âmbito local ou regional, os locais e horários de atendimento dos eleitores.

Secção II

Inscrição

Artigo 34.º

Promoção de inscrição

- 1 - A inscrição no recenseamento é promovida pelo eleitor **mediante a apresentação do bilhete de identidade** e o preenchimento de um verbete de inscrição, conforme modelos anexos a esta lei.
- 2 - Os eleitores **estrangeiros** identificam-se através do **título de residência** ou, no caso dos nacionais da **União Europeia, pelo passaporte**.
- 3 - Independentemente da iniciativa do eleitor, compete às comissões recenseadoras promover a inscrição no recenseamento de todos os eleitores ainda não inscritos de que tenham conhecimento.

Artigo 35.º

Inscrição provisória

- 1 - Os cidadãos que **completem 17 anos têm o direito de promover a sua inscrição** no recenseamento eleitoral a **título provisório**, desde que não abrangidos por qualquer outro impedimento à sua capacidade eleitoral.
- 2 - Os cidadãos referidos no número anterior consideram-se eleitores provisórios até ao dia em que perfaçam 18 anos, momento em que passam automaticamente a eleitores efectivos.

- 3 - Passam, também, à condição de eleitor efectivo, os que, estando inscritos, completem 18 anos até ao dia da eleição ou do referendo.
- 4 - No acto de inscrição dos cidadãos referidos no n.º 1 será entregue um cartão de eleitor do qual constará, a anteceder o número de inscrição, a menção “PROV.” e à margem a indicação da data de efectivação do recenseamento.

Artigo 36.º

Verbete de inscrição

- 1 - O verbete de inscrição é constituído por um original e um duplicado.
- 2 - O original destina-se à constituição, pela comissão recenseadora, de um ficheiro por ordem do número de inscrição, organizado dentro de cada unidade geográfica por postos de recenseamento quando existam.
- 3 - O duplicado destina-se à organização e actualização da BDRE, mediante o seu imediato envio ao STAPE, nos termos do n.º 6.
- 4 - Os dados constantes do ficheiro referido no n.º 2 podem ter tratamento manual e/ou informático.
- 5 - O verbete destinado à inscrição dos cidadãos não nacionais contém, antes do número de inscrição, a sigla UE para os da União Europeia e a ER no caso dos restantes cidadãos estrangeiros.
- 6 - Compete às comissões recenseadoras remeter mensalmente ao STAPE os duplicados dos verbetes de inscrição, por carta registada, nos primeiros cinco dias úteis do mês seguinte.

- 7 - No estrangeiro, compete aos serviços competentes do Ministério dos Negócios Estrangeiros promover mensalmente a recolha e organização dos duplicados e sua remessa ao STAPE no prazo referido no n.º 6.
- 8 - Sem prejuízo do disposto no n.º 6, pode a informação constante dos verbetes de inscrição ser enviada em disquete ou com recurso a sistema informático e telemático.

Artigo 37.º

Teor da inscrição

- 1 - A inscrição é feita mediante o **preenchimento integral** dos campos de informação constantes dos verbetes anexos a este diploma:
- a) Número de inscrição;
 - b) Designação da Comissão Recenseadora e/ou Posto de recenseamento onde está inscrito;
 - c) Nome completo;
 - d) Filiação;
 - e) Data de nascimento;
 - f) Naturalidade;
 - g) Sexo;
 - h) Freguesia e concelho ou país de residência conforme o bilhete de identidade;
 - i) Endereço postal conforme o do verbete de inscrição;
 - j) Freguesia ou distrito consular;
 - l) Número do bilhete de identidade;
 - m) Número e data de emissão do passaporte;
 - n) Nacionalidade;
 - o) Data de inscrição no recenseamento eleitoral.
- 2 - No verbete de inscrição devem ainda ser preenchidos, consoante os casos, os seguintes campos de informação:

- a) **Para os eleitores referidos nas alíneas c) e d) do artigo 4.º, título de residência válido, comprovativo do tempo mínimo de residência fixado na Lei Eleitoral dos Órgãos das Autarquias Locais;**
- b) **Menção de “eleitor do Presidente da República” nos casos de inscrições efectuadas em comissão recenseadora sediada no estrangeiro, conforme o disposto no artigo 42.º;**
- c) **Menção da opção feita pelos eleitores da União Europeia não nacionais do Estado Português, nos termos do disposto no n.º 5 do presente artigo;**
- d) **A opção feita pelos cidadãos portugueses recenseados em países da União Europeia, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 44.º.**
- 3 - A identificação para efeitos de inscrição dos eleitores referidos nas alíneas c) e d) do artigo 4.º faz-se exclusivamente através do título de residência válido emitido pelo Serviço de Estrangeiros e Fronteiras do Ministério da Administração Interna.**
- 4 - Quando a inscrição respeitar a cidadão estrangeiro, este deve ainda apresentar declaração formal, especificando:
- a) A nacionalidade e o endereço no território nacional, o qual deve ser confirmado pela comissão recenseadora;
- b) Se for caso disso, o caderno eleitoral do círculo ou autarquia local do estado de origem em que tenha estado inscrito em último lugar;
- c) Que não se encontra privado de direito de voto no Estado de origem.
- 5 - No caso de o eleitor da União Europeia não nacional do Estado Português manifestar a vontade de exercer o direito de voto nas eleições para o Parlamento Europeu, a declaração formal especificará ainda que o eleitor apenas exercerá esse direito de voto em Portugal e não se encontra privado do mesmo no Estado membro de origem, sendo tal opção devidamente anotada na BDRE.
- 6 - Os eleitores que desejem alterar a opção referida no número anterior devem declará-lo junto da comissão recenseadora respectiva, que a comunica à BDRE.

Formatadas: Marcas e numeração

Artigo 38.º

Assinatura do verbete

- 1 - O verbete de inscrição é assinado pelo eleitor ou contém a sua impressão digital, se ele não souber assinar.**
- 2 - Se, por incapacidade física notória ou comprovada por atestado médico, o eleitor não puder assinar o verbete nem apor a impressão digital, será tal facto anotado pela comissão recenseadora no verbete de inscrição.**
- 3 - Se o eleitor não puder assinar o verbete ou apor a impressão digital, por ausência temporária, o recenseamento eleitoral poderá ser efectuado mediante apresentação do bilhete de identidade ou sua fotocópia.**
- 4 - Quando a apresentação do verbete não for feita pelo próprio, deve o apresentante assiná-lo também, identificando-se pelo bilhete de identidade.**
- 5 - Apresentado o verbete, é o mesmo assinado e datado pela comissão recenseadora.**

Artigo 39.º

Aceitação do verbete

A aceitação do verbete não implica decisão sobre a inscrição.

Artigo 40.º

Aceitação condicional

Em caso de dúvida sobre a cidadania portuguesa ou sobre a aplicação de estatuto especial de igualdade de direitos políticos, a comissão recenseadora solicita, imediatamente, à Conservatória dos Registos Centrais ou ao Serviço de Estrangeiros e Fronteiras do Ministério da Administração Interna a necessária confirmação, à qual fica condicionada a aceitação do verbete.

Artigo 41.º

Inscrição promovida pela comissão recenseadora

- 1 - No caso da inscrição ser promovida pela comissão recenseadora, o verbete é presente ao eleitor para a assinatura.**
- 2 - No caso de o eleitor se recusar a assinar o verbete, a comissão recenseadora participa o facto ao tribunal da comarca para que este ordene a inscrição.**

Artigo 42.º

Inscrições no estrangeiro

- 1 - As inscrições efectuadas em comissão recenseadora sediada no estrangeiro até 31 de Dezembro de 1996, são anotadas nos cadernos de recenseamento e na BDRE com a menção de “eleitor do Presidente da República”.
- 2 - A qualidade de eleitor do Presidente da República permanece para os eleitores referidos no nº 1 que em data posterior transfiram a sua inscrição para outras comissões recenseadoras do estrangeiro.
- 3 - Relativamente aos eleitores inscritos posteriormente a 31 de Dezembro de 1996, lei especial definirá as regras de atribuição da qualidade de eleitor do Presidente da República, nos termos do n.º 2 do artigo 121.º da Constituição da República Portuguesa.

Artigo 43.º

Cartão de eleitor

- 1 - No acto de apresentação do verbete, é entregue ao eleitor um cartão, conforme modelos anexos a esta lei, devidamente autenticado pela comissão recenseadora, comprovativo da promoção da sua inscrição.
- 2 - Não sendo a inscrição aceite, a comissão recenseadora comunica a sua decisão ao cidadão que fica obrigado a devolver o cartão no termo do prazo para interpor o recurso previsto no artigo 61.º e seguintes.
- 3 - Em caso de extravio do cartão, o eleitor comunica imediatamente o facto, por escrito, à comissão recenseadora que, após consulta ao STAPE, emite novo cartão com menção expressa de que se trata de segunda via.

Artigo 44.º

Recenseamento em países da União Europeia

- 1 - Os cidadãos portugueses que promovam a sua inscrição no recenseamento em comissão recenseadora sediada em Estado membro da União Europeia devem, no acto de inscrição, fazer declaração formal sobre se optam por votar nos deputados do país de residência ou nos deputados de Portugal nas eleições para o Parlamento Europeu, sendo tal opção devidamente anotada na BDRE.
- 2 - Os eleitores que desejam alterar a sua opção devem declará-lo junto da comissão recenseadora respectiva, que, de imediato, a comunica à BDRE.

Artigo 45.º

Troca de informações

- 1 - Compete ao STAPE, em contacto com os organismos competentes dos restantes Estados membros da União Europeia, proceder à troca de informação que permita a permanente correcção e actualização do recenseamento dos eleitores da União Europeia, não nacionais do Estado Português residentes em Portugal e dos eleitores portugueses residentes nos restantes Estados membros da União Europeia, tendo em

vista a unicidade da inscrição e da candidatura nas eleições para o Parlamento Europeu.

- 2 - A troca de informação referida no número anterior deverá ser feita na forma e no prazo adequados.

Secção III

Alteração, transferência e eliminação da inscrição

Artigo 46.º

Alteração de identificação

- 1 - **Qualquer modificação dos elementos constantes do verbete de inscrição é efectuada mediante o preenchimento de novo verbete de inscrição.**
- 2 - **No caso previsto no número anterior, o número de inscrição do eleitor não é alterado.**

Artigo 47.º

Mudança de residência

- 1 - **A mudança de residência para outra circunscrição de recenseamento implica a transferência de inscrição nos termos do artigo seguinte e a eliminação da inscrição anterior.**
- 2 - A mudança de residência na mesma circunscrição de recenseamento implica o dever de comunicar a nova residência à comissão recenseadora, mediante o preenchimento de novo verbete de inscrição, sem prejuízo do disposto no artigo 38.º.

Artigo 48.º

Transferência de inscrição

- 1 - O eleitor promove a transferência junto da comissão recenseadora da circunscrição da nova residência, mediante a entrega do cartão de eleitor e o preenchimento de um novo verbete de inscrição.
- 2 - **O STAPE dá conhecimento da transferência de inscrição à comissão recenseadora onde o eleitor estava anteriormente inscrito.**
- 3 - **As eliminações determinadas pela BDRE por motivo de transferência são obrigatoriamente efectuadas pelas comissões recenseadoras nos respectivos ficheiros de eleitores manuais e/ou informáticos, logo que recebidas.**

Artigo 49.º

Eliminação oficiosa da inscrição

- 1 - São oficialmente eliminadas pelas comissões recenseadoras **com base em comunicação do STAPE:**
 - a) As inscrições daqueles que não gozem de capacidade eleitoral activa estipulada nas leis eleitorais;
 - b) **As inscrições dos cidadãos que hajam perdido a nacionalidade portuguesa nos termos da lei;**
 - c) **As inscrições de eleitores que hajam falecido;**
 - d) **As inscrições canceladas nos termos do artigo 51.º;**
 - e) **As inscrições dos cidadãos eleitores estrangeiros que deixem de residir em Portugal ou que, por escrito, o solicitem, devolvendo o cartão de eleitor.**

Formatadas: Marcas e numeração

- 2 - No caso de devolução por duas vezes consecutivas dos sobrescritos contendo os boletins de voto para eleitores recenseados no estrangeiro, o STAPE cessa oficialmente o envio de boletins de voto até que o eleitor informe do novo endereço postal.

Artigo 50.º

Informações relativas à capacidade eleitoral activa

- 1 - Em caso de dúvida sobre a capacidade eleitoral activa, a comissão recenseadora, através do STAPE, solicita à Conservatória do Registo Civil competente ou à Direcção-Geral dos Registos e do Notariado a necessária informação.
- 2 - A Conservatória dos Registos Centrais envia, mensalmente, ao STAPE cópias dos assentos de perda de cidadania portuguesa dos cidadãos que completem 17 anos no mês a que se refere a comunicação.
- 3 - A Direcção-Geral dos Serviços Judiciários do Ministério da Justiça envia, mensalmente, ao STAPE, relação dos eleitores que estejam privados dos seus direitos políticos por decisão judicial transitada em julgado, bem como dos cidadãos que, encontrando-se nessa situação, completem 17 anos no mês a que se refere a comunicação.
- 4 - A Direcção-Geral dos Serviços de Informática do Ministério da Justiça envia, mensalmente, ao STAPE, relação dos cidadãos falecidos, bem como dos cidadãos que completaram 17 anos.
- 5 - As comissões recenseadoras podem, com base em documento idóneo que possuam, que obtenham por iniciativa própria ou que lhe seja facultado por qualquer eleitor, proceder à eliminação de inscrição por óbito, comunicando-a imediatamente à BDRE.
- 6 - No caso de se verificar a existência de inscrição na BDRE de eleitores com idade igual ou superior a 105 anos, o STAPE confirmará a actualidade da inscrição.
- 7 - A prova referida no número anterior é solicitada à comissão recenseadora respectiva e poderá ser efectuada através da exibição do bilhete de identidade, de cartão da segurança social ou através de declaração de dois eleitores da unidade geográfica respectiva, sob compromisso de honra.

- 8 - Os estabelecimentos psiquiátricos enviam, mensalmente, ao STAPE, relação dos cidadãos que neles estejam internados, notoriamente reconhecidos como dementes, bem como dos cidadãos que, encontrando-se nessa situação, completem 17 anos no mês a que se refere a comunicação.
- 9 - As entidades referidas nos n.ºs 2, 3, 4 e 5 também comunicam, mensalmente, ao STAPE quaisquer factos determinantes de reacquirição da capacidade eleitoral activa.
- 10 - Compete ao STAPE informar as comissões recenseadoras das alterações que decorram dos casos previstos nos n.ºs 2, 3, 4, 6, 8, e 9 do presente artigo.

Artigo 51.º

Inscrições múltiplas

- 1 - Quando sejam detectados, através da BDRE, casos de inscrição múltipla, prevalece a inscrição mais recente, cancelando-se as restantes.
- 2 - Se as inscrições têm a mesma data, notifica-se o interessado para que opte por uma delas, no prazo de 20 dias.
- 3 - Se não houver resposta, o STAPE, em acto fundamentado, decide e comunica ao interessado e às comissões recenseadoras qual a inscrição que prevaleceu.
- 4 - Não sendo possível apurar a inscrição mais recente, prevalece a última comunicação à BDRE.
- 5 - As eliminações determinadas pela BDRE por motivo de inscrição múltipla são obrigatoriamente efectuadas pelas comissões recenseadoras nos respectivos ficheiros de eleitores manuais e/ou informáticos, logo que recebidas.

Secção IV
Cadernos de recenseamento

Artigo 52.º
Elaboração

- 1 - **A inscrição dos eleitores consta de cadernos de recenseamento elaborados pelo STAPE ou pelas comissões recenseadoras nos termos dos artigos 56.º e 58.º, respectivamente.**

- 2 - **Há tantos cadernos de recenseamento quantos os necessários para que em cada um deles não figurem mais de 1000 eleitores.**

Artigo 53.º
Organização

- 1 - Os cadernos de recenseamento são organizados pela ordem do número de inscrição.

- 2 - Os cadernos são numerados e têm um termo de abertura e encerramento anuais, subscritos e autenticados pelo STAPE.

- 3 - A numeração das folhas dos cadernos de recenseamento é sequencial e contínua de caderno para caderno e única por comissão recenseadora ou posto de recenseamento.

Artigo 54.º
Actualização

- 1 - **A actualização dos cadernos faz-se, consoante os casos:**

- a) Por inserção da modificação do nome dos eleitores;
- b)** Por supressão das inscrições que tenham sido eliminadas;
- c)** Por inserção da modificação do endereço postal dos eleitores quando residentes no estrangeiro;
- d)** Por aditamento das novas inscrições.

Formatadas: Marcas e numeração

- 2 - **O STAPE remete, mensalmente, às comissões recenseadoras uma listagem das modificações referidas no número anterior e dos seus motivos.**

Artigo 55.º

Adaptação

Os cadernos são adaptados, mediante transcrição integral dos elementos respeitantes aos eleitores inscritos nos cadernos existentes, quando seja modificada a área geográfica da circunscrição de recenseamento ou do posto de recenseamento.

Artigo 56.º

Consulta dos cadernos de recenseamento e extracção de cópias

- 1 - **No mês de Fevereiro, o STAPE procede à extracção e remessa dos cadernos de recenseamento às comissões recenseadoras, para efeitos de consulta e reclamação dos interessados durante o mês de Março.**
- 2 - Esgotados os prazos de reclamação e recurso as comissões recenseadoras procedem de imediato às rectificações daí resultantes, que comunicam à BDRE no prazo estabelecido no n.º 6 do artigo 36.º.
- 3 - No prazo de 30 dias, o STAPE envia às câmaras municipais e ao Ministério dos Negócios Estrangeiros cópias fiéis dos cadernos corrigidos para remessa às comissões recenseadoras.

Artigo 57.º

Exposição no período eleitoral

- 1 - Até ao 52.º dia anterior à data de eleição ou referendo, as comissões recenseadoras comunicam ao STAPE todas as alterações decorridas até à data prevista no n.º 3 do artigo 5.º.
- 2 - Até ao 44.º dia anterior à data de eleição ou referendo, o STAPE providencia pela extracção de listagens das alterações ocorridas nos cadernos de recenseamento desde o último período de exposição pública dos cadernos, para envio às comissões recenseadoras.
- 3 - Entre os 39.º e o 34.º dias anteriores à eleição ou referendo, são expostas nas sedes das comissões recenseadoras as listagens referidas no número anterior, para efeito de consulta e reclamação dos interessados.
- 4 - As reclamações e os recursos relativos à exposição de listagens referidas no número anterior efectuam-se nos termos do artigo 60.º e seguintes.
- 5 - O STAPE, em colaboração com as comissões recenseadoras, pode promover, em condições de segurança, a possibilidade de consulta, por parte do titular, aos dados constantes dos cadernos eleitorais que lhe respeitem, através de meios informatizados.

Artigo 58.º

Cópias fiéis dos cadernos em período eleitoral

- 1 - Esgotados os prazos de reclamação e recurso, as comissões recenseadoras comunicam as rectificações daí resultantes à BDRE no prazo de 5 dias.
- 2 - As comissões recenseadoras, e o STAPE relativamente às inscrições efectuadas no estrangeiro, extraem cópias fiéis dos cadernos, para utilização no acto eleitoral ou referendo.

- 3 - Nas freguesias onde não seja possível a emissão de cadernos eleitorais, as respectivas comissões recenseadoras solicitam a sua emissão ao STAPE até ao 44.º dia anterior ao da eleição ou referendo.**

Artigo 59.º

Período de inalterabilidade

Os cadernos de recenseamento não podem ser alterados nos 15 dias anteriores a qualquer acto eleitoral ou referendo.

Secção V

Reclamações e recursos

Artigo 60.º

Reclamação

- 1 - Durante o período de exposição, pode qualquer eleitor ou partido político reclamar, por escrito, perante a comissão recenseadora, das omissões ou inscrições indevidas nos cadernos de recenseamento.
- 2 - No caso de reclamação de inscrição indevida, a comissão dá dela imediato conhecimento ao eleitor para responder, querendo, no prazo de dois dias.
- 3 - A comissão recenseadora decide as reclamações nos dois dias seguintes à sua apresentação e afixa, imediatamente, as suas decisões na sede ou local de funcionamento, bem como nos postos de recenseamento, se existirem.
- 4 - Decidida a reclamação e esgotado o prazo de recurso, a comissão recenseadora comunica ao STAPE, no prazo de cinco dias, a decisão, se dela resultar alteração na BDRE, para cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 30.º.**

Artigo 61.º

Tribunal competente

- 1 - Das decisões das comissões recenseadoras sobre reclamações que lhes sejam apresentadas, cabe recurso para o tribunal da comarca da respectiva sede.
- 2 - Tratando-se de recurso interposto de decisão de comissão recenseadora no estrangeiro, é competente o Tribunal da Comarca de Lisboa.
- 3 - Nos tribunais em que haja mais de um juízo, procede-se à distribuição no próprio dia da entrada do requerimento, nos termos da lei processual comum.
- 4 - Das decisões do tribunal de comarca cabe recurso para o Tribunal Constitucional.

Artigo 62.º

Prazo

O recurso deve ser interposto no prazo de cinco dias a contar da afixação da decisão da comissão recenseadora ou da decisão do tribunal de comarca.

Artigo 63.º

Legitimidade

- 1 - Têm legitimidade para interpor recurso os eleitores reclamantes, bem como os partidos políticos.
- 2 - Os partidos políticos e os grupos de cidadãos eleitores com assento nos órgãos autárquicos consideram-se legitimamente representados pelos respectivos delegados na comissão recenseadora.

Artigo 64.º

Interposição e tramitação

- 1 - O requerimento de interposição de recurso, de que constam os seus fundamentos, é entregue na secretaria do tribunal acompanhado de todos os elementos de prova.

2 - O tribunal manda notificar imediatamente para responderem, querendo, juntando todos os elementos de prova, no prazo de dois dias:

a) A comissão recenseadora;

b) O eleitor cuja inscrição seja considerada indevida pelo recorrente, se for esse o caso.

Formatadas: Marcas e numeração

3 - Qualquer partido político ou grupo de cidadãos eleitores com assento nos órgãos autárquicos pode igualmente responder, querendo, no prazo fixado no n.º 2.

Artigo 65.º

Decisão

1 - O tribunal decide definitivamente no prazo de quatro dias a contar da interposição do recurso.

2 - A decisão é imediatamente notificada ao STAPE, à comissão recenseadora, ao recorrente e aos demais interessados.

3 - **Se a decisão do tribunal implicar alteração no caderno de recenseamento, será a mesma comunicada ao STAPE, no prazo de um dia, para efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 30.º.**

Secção VI

Operações complementares

Artigo 66.º

Guarda e conservação

Compete ao STAPE e às comissões recenseadoras a guarda e conservação dos documentos atinentes a operações de recenseamento.

Artigo 67.º

Número de eleitores inscritos

No dia 1 de Março de cada ano o STAPE publica, na *II Série do Diário da República*, o número de eleitores inscritos no recenseamento eleitoral por circunscrição de recenseamento, nos termos do disposto no artigo 8.º.

Artigo 68.º

Certidões e dados relativos ao recenseamento

São obrigatoriamente passadas pelas comissões recenseadoras, no prazo de três dias, a requerimento de qualquer interessado, as certidões relativas ao recenseamento eleitoral.

Artigo 69º

Isenções

São isentos de quaisquer taxas, emolumentos, imposto do selo e imposto de justiça, conforme os casos:

- a) As certidões a que se refere o artigo anterior;
- b) Todos os documentos destinados a instruir quaisquer reclamações ou recursos previstos nesta lei;
- c) As procurações forenses a utilizar em reclamações e recursos previstos na presente lei, devendo as mesmas especificar os processos a que se destinam.

Formatadas: Marcas e numeração

Capítulo IV

Finanças do Recenseamento

Secção I
Despesas do recenseamento

Artigo 70.º
Despesas do recenseamento

Constituem despesas do recenseamento eleitoral os encargos resultantes da sua preparação e execução.

Artigo 71.º
Âmbito das despesas

- 1 - As despesas do recenseamento são locais ou centrais.
- 2 - Constituem despesas locais as realizadas ao nível da unidade geográfica do recenseamento pelos órgãos autárquicos ou consulares ou por qualquer entidade por causa do recenseamento.
- 3 - Constituem despesas centrais os encargos que, não sendo os previstos no número anterior, são, por causa do recenseamento, assumidos:
 - a) Directamente pelo STAPE;
 - b) Por outras entidades de âmbito reconhecidamente central, designadamente pelo Ministério dos Negócios Estrangeiros.

Formatadas: Marcas e numeração

Secção II
Pagamento das despesas

Artigo 72.º
Pagamento das despesas

1 - As despesas de âmbito local serão satisfeitas:

a) As realizadas no continente, nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira pelas verbas inscritas no orçamento das autarquias locais, por transferência do Orçamento do Estado, exceptuadas as realizadas por outras entidades no exercício de competência própria ou sem prévio assentimento daquelas, as quais serão por estas suportadas;

b) As realizadas no estrangeiro, pelas respectivas comissões recenseadoras, através das verbas inscritas no orçamento do Ministério dos Negócios Estrangeiros.

Formatadas: Marcas e numeração

2 - As despesas de âmbito central serão satisfeitas através do orçamento do STAPE.

Artigo 73.º

Trabalho extraordinário

1 - A execução de tarefas no âmbito dos trabalhos de recenseamento por indivíduos vinculados por qualquer título à Administração Pública não dá direito a remuneração especial.

2 - Quando, por exigência do serviço, os trabalhos relativos à preparação ou execução do recenseamento devam ser executados para além do período normal de funcionamento, pode haver lugar a remuneração por trabalho extraordinário de acordo com a legislação vigente.

3 - O recurso ao trabalho extraordinário deve limitar-se ao estritamente indispensável.

Artigo 74.º

Atribuição de tarefas

1 - No caso de serem atribuídas tarefas, no âmbito dos trabalhos de recenseamento, a entidades que não façam parte da Administração Pública, pode haver lugar a remuneração na medida do trabalho prestado.

2 - O recurso à atribuição de tarefas nos termos do número anterior deve limitar-se ao indispensável.

Título II

Ilícito do recenseamento

Capítulo I

Princípios gerais

Artigo 75.º

Concorrência com crimes mais graves

As sanções cominadas nesta lei não excluem a aplicação de outras mais graves pela prática de qualquer crime previsto na legislação penal.

Artigo 76.º

Circunstâncias agravantes

Constituem circunstâncias agravantes do ilícito relativo ao recenseamento eleitoral:

- a) Influir a infração no resultado da votação;
- b) Ser a infração cometida por agente da administração eleitoral;
- c) Ser a infração cometida por membros da comissão recenseadora;
- d) Ser a infração cometida por candidatos, delegados dos partidos políticos ou eleitos não abrangidos na alínea c).

← **Formatadas:** Marcas e numeração

Artigo 77.º

Responsabilidade disciplinar

As infrações previstas nesta lei constituem também faltas disciplinares quando cometidas por funcionários ou agentes da Administração Pública central, regional ou local sujeitos a responsabilidade disciplinar.

Artigo 78.º

Pena acessória de demissão

À prática de crimes relativos ao recenseamento por parte de funcionário público no exercício das suas funções pode corresponder, independentemente da medida da pena, a pena acessória de demissão, sempre que o crime tiver sido praticado com flagrante e grave abuso das funções ou com manifesta e grave violação dos deveres que lhes são inerentes, atenta a concreta gravidade do facto.

Capítulo II

Ilícito penal

Secção I

Disposições gerais

Artigo 79.º

Punição da tentativa

A tentativa é punível.

Artigo 80.º

Pena acessória de suspensão de direitos políticos

À prática de crimes relativos ao recenseamento pode corresponder, para além das penas especialmente previstas na presente lei, pena acessória de suspensão, de seis meses a cinco anos, dos direitos consignados nos artigos 49.º, 50.º, 52.º, n.º 3, 124.º, n.º 1, e 207.º da Constituição, atenta a concreta gravidade do facto.

Artigo 81.º

Prescrição

O procedimento por infracções criminais relativas ao recenseamento eleitoral prescreve no prazo de três anos a contar da prática do facto ou de um ano a contar do conhecimento do facto punível.

Artigo 82.º

Constituição dos partidos políticos como assistentes

Qualquer partido político legalmente existente pode constituir-se assistente nos processos por infracções criminais relativas ao recenseamento cometidas na área do círculo eleitoral em que haja apresentado candidatos nas últimas eleições para a Assembleia da República.

Secção II

Crimes relativos ao recenseamento eleitoral

Artigo 83.º

Promoção dolosa de inscrição

- 1 - Quem promover a sua inscrição no recenseamento sem ter capacidade eleitoral é punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias.

- 2 - Quem promover a sua inscrição em circunscrição de recenseamento diversa da correspondente à área da residência constante no bilhete de identidade ou, tratando-se de cidadão estrangeiro, da constante no seu título de residência é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.

Artigo 84.º

Obstrução à inscrição

Quem, por violência, ameaça ou intuito fraudulento, induzir um eleitor a não promover a sua inscrição no recenseamento eleitoral ou a promover a sua inscrição

fora da circunscrição de recenseamento da área da sua residência, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.

Artigo 85.º

Obstrução à detecção ou não eliminação de múltiplas inscrições

Quem obstruir a detecção de múltiplas inscrições ou não der cumprimento ao disposto no n.º 3 do artigo 48.º e no n.º 5 do artigo 51.º é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.

Artigo 86.º

Atestado médico falso

O médico que, indevidamente, passar atestado comprovativo de incapacidade física, para o efeito do disposto no n.º 2 do artigo 38.º é punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias.

Artigo 87.º

Violação de deveres relativos à inscrição no recenseamento

1 - São punidos com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias, os membros das comissões recenseadoras que:

a) Se recusarem a inscrever no recenseamento um eleitor que haja promovido a sua inscrição;

b) Procederem à inscrição ou transferência indevida de um eleitor no recenseamento;

c) Eliminarem indevidamente a inscrição de um eleitor no recenseamento.

2 - Os membros da administração eleitoral e das comissões recenseadoras que se recusem a efectuar as eliminações officiosas a que estão obrigados pela presente lei são punidos com pena de prisão até 1 ano ou pena de multa até 120 dias.

3 - A negligência é punida com multa até 120 dias.

Formatadas: Marcas e numeração

Artigo 88.º

Violação de deveres relativos aos ficheiros e cadernos de recenseamento

Os membros da administração eleitoral, bem como os membros das comissões recenseadoras, que não procedam de acordo com o estipulado na presente lei, em relação à elaboração, organização, rectificação e actualização do ficheiro do recenseamento eleitoral e à elaboração dos cadernos de recenseamento são punidos com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias.

Artigo 89.º

Falsidade de declaração formal

O cidadão eleitor estrangeiro que prestar falsas declarações no documento previsto nos n.ºs 4 e 5 do artigo 37.º com vista a obter a sua inscrição no recenseamento, é punido com pena de prisão até 6 meses ou pena de multa até 60 dias.

Artigo 90.º

Falsificação do cartão de eleitor

Quem, com intuito fraudulento, modificar ou substituir o cartão de eleitor é punido com pena de prisão até 6 meses ou pena de multa até 60 dias.

Artigo 91.º

Não cumprimento do dever de informação para efeito do recenseamento

Os responsáveis pelo envio das relações de cidadãos previstos no artigo 50.º que não cumprirem a respectiva obrigação serão punidos com pena de prisão até 6 meses ou pena de multa até 60 dias.

Artigo 92.º

Falsificação dos cadernos de recenseamento

Quem por qualquer modo alterar, viciar, substituir ou suprimir os cadernos de recenseamento é punido com pena de prisão até 3 anos ou pena de multa até 360 dias.

Artigo 93.º

Impedimento à verificação de inscrição no recenseamento

Os membros de comissão recenseadora que não expuserem as cópias dos cadernos de recenseamento ou que obstarem a que o cidadão as consulte no prazo legal previsto são punidos com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias.

Artigo 94.º

Recusa de passagem ou falsificação de certidões de recenseamento

Os membros das comissões recenseadoras que recusarem a passagem de certidões de recenseamento a eleitores que nele se encontrem inscritos ou que passem certidões falsas são punidos com pena de prisão até 6 meses ou pena de multa até 60 dias.

Capítulo III

Ilícito de mera ordenação social

Secção I
Disposições gerais

Artigo 95.º
Órgãos competentes

Compete à câmara municipal da área onde a contra-ordenação tiver sido praticada aplicar a respectiva coima, com recurso para o tribunal competente.

Secção II
Contra-ordenações

Artigo 96.º
Recusa de inscrição

- 1 - Quem, no intuito de impedir a sua inscrição no recenseamento, recusar o preenchimento ou a assinatura do verbete ou a aposição nele de impressão digital, é punido com coima de 25.000\$00 a 100.000\$00.

- 2 - O membro da comissão recenseadora que não promover officiosamente a inscrição no recenseamento dos cidadãos com capacidade eleitoral é punido com coima de 50.000\$00 a 100.000\$00.

Artigo 97.º
Não devolução do cartão de eleitor

Quem não devolver o cartão de eleitor, nos casos previstos na lei, é punido com coima de 10.000\$00 a 20.000\$00.

Artigo 98.º
Incumprimento negligente dos deveres dos membros da administração eleitoral e das comissões recenseadoras

Os funcionários e agentes da administração eleitoral e os membros das comissões recenseadoras que, por negligência, não procedam, pela forma prescrita na presente lei à elaboração, organização, rectificação ou reformulação dos cadernos de recenseamento são punidos com coima de 100.000\$00 a 200.000\$00.

Título III
Disposições finais e transitórias

Artigo 99.º
Legislação informática aplicável

Aos crimes informáticos previstos na presente lei, aplica-se o disposto na Lei n.º 67/98 de 26 de Outubro (Lei da Protecção de Dados Pessoais) e na Lei n.º 109/91, de 17 de Agosto (Lei da Criminalidade Informática) e, subsidiariamente, as disposições do Código Penal.

Artigo 100.º
Transferência de inscrições

Aos eleitores inscritos no recenseamento em unidade geográfica diversa da constante do bilhete de identidade é conferido um prazo de 5 anos para procederem à sua regularização, nos termos do presente diploma, sem prejuízo do disposto no artigo 39.º.

Artigo 101º
Território de Macau

1 - No território de Macau, a inscrição é voluntária e enquanto se mantiver a administração portuguesa, processa-se nos termos gerais deste diploma, com as seguintes especialidades:

- a) A circunscrição de recenseamento é o concelho, funcionando as comissões recenseadoras nas câmaras municipais respectivas;
- b) As comissões recenseadoras são constituídas pelos membros das câmaras municipais e por um delegado nomeado por cada uma das associações cívicas existentes, sendo presididas pelo presidente da câmara municipal;
- c) São da competência do Serviço da Administração e Função Pública as atribuições constantes dos artigos 26.º, 31.º e 36.º;
- d) As associações cívicas detêm os direitos referidos nos artigos 63.º e 64.º

2 - Após a cessação da administração portuguesa aplicam-se as regras específicas do recenseamento no estrangeiro, competindo à Comissão Recenseadora proceder à adaptação dos cadernos de recenseamento, com o apoio do STAPE.

Artigo 102.º

Comissões recenseadoras

Os membros das comissões recenseadoras designados pelos partidos políticos em exercício de funções na data da entrada em vigor da presente lei mantêm-se em funções até serem substituídos nos termos do n.º 2 do artigo 22.º.

Artigo 103.º

Modelos de Recenseamento

São aprovados os impressos cujos modelos se publicam em anexo:

- Verbete de inscrição - Cidadãos nacionais;
- Cartão de eleitor;
- Modelo dos cadernos de recenseamento - Cidadãos nacionais;
- Modelo dos cadernos de recenseamento - Cidadãos nacionais recenseados no estrangeiro;
- Verbete de inscrição - Cidadãos da União Europeia;
- Cartão de eleitor - EU;
- Modelo dos cadernos de recenseamento - Cidadãos da União Europeia;
- Verbete de inscrição - Cidadãos estrangeiros;

- Cartão de eleitor - ER;
- Modelo dos cadernos de recenseamento - Cidadãos estrangeiros.

Artigo 104.º

Revogação

São revogadas as Leis n.ºs 69/78, de 3 de Novembro, 72/78, de 28 de Dezembro, 4/79, de 10 de Janeiro, 15/80, de 30 de Junho, 81/88, de 20 de Julho, 3/94, de 28 de Fevereiro, 50/96, de 4 de Setembro, e 19/97, de 19 de Junho.

Quadro A.4.3. Estatísticas

	Número de observações		Moda
	Válidos	Missing	
Sexo	127	0	1,00
Estado civil	127	0	2,00
Idade da mulher	127	0	4,00
Idade do homem	53	74	4,00
Nível de instrução da mulher	125	2	6,00
Nível de instrução do homem	55	72	4,00
Pessoa que preenche o questionário	127	0	1,00
marido/mulher	124	3	1,00
N.º de filhos	110	17	1,00
Outras crianças a cargo	3	124	1,00
Pais/mães/sogros/sogras	11	116	1,00
outros parentes adultos	3	124	1,00
Outros adultos sem laços de parentesco	0	127	
N.º do agregado familiar	123	4	3,00
Idade do filho mais novo	108	19	2,0
Idade do filho mais velho	54	73	5,0
Rendimento mensal do agregado	118	9	3,00
Condição perante o trabalho (homem)	122	5	1,00
Condição perante o trabalho - H	56	71	1,00
Tipo de contrato (mulher)	91	36	1,00
Tipo de contrato (homem)	51	76	1,00
Profissão (mulher)	91	36	4,00
Profissão (homem)	50	77	7,00(a)
Situação na profissão (mulher)	97	30	1,00
Situação na profissão (homem)	56	71	1,00
Tipo de duração do trabalho (mulher)	98	29	1,00
Tipo de duração do trabalho (homem)	54	73	1,00
Duração semanal do trabalho remunerado (mulher)	91	36	4,00
Duração semanal do trabalho remunerado (homem)	47	80	4,00
Quanto recebe por mês? (mulher)	89	38	2,00
Quanto recebe por mês ? (homem)	51	76	2,00
Local onde exerce a sua actividade (mulher)	90	37	4,00
Local onde exerce a sua actividade (homem)	49	78	4,00
Duração do trajecto casa/trabalho/casa (mulher)	97	30	1,00
Duração do trajecto casa/trabalho/casa (homem)	51	76	1,00
Exerce mais alguma actividade para além da actividade principal? (mulher)	96	31	2,00
Exerce mais alguma actividade para além da actividade principal? (homem)	53	74	2,00
Porquê razão possui uma 2ª actividade? (mulher)	4	123	3,00
Porquê razão possui uma 2ª actividade? (homem)	8	119	3,00
Trabalhou sempre para a mesma entidade patronal? (mulher)	96	31	1,00
Trabalhou sempre para a mesma entidade patronal? (homem)	52	75	2,00

(continuação)

	Número de observações		Moda
	Válidos	Missing	
Razão por que deixou o anterior emprego? (mulher)	45	82	6,00
Razão por que deixou o anterior emprego? (homem)	31	96	16,00
Já teve algum emprego ou actividade mesmo que tenha sido ocasional? (mulher)	22	105	1,00
Já teve algum emprego ou actividade mesmo que tenha sido ocasional? (homem)	2	125	1,00
Qual a principal razão por que deixou o último emprego? (mulher)	17	110	4,00
Qual a principal razão por que deixou o último emprego? (homem)	2	125	4,00(a)
Alguma vez parou temporariamente de trabalhar? (mulher)	15	112	1,00
Alguma vez parou temporariamente de trabalhar? (homem)	2	125	1,00(a)
Porque parou de trabalhar? (mulher)	12	115	3,00(a)
Porque parou de trabalhar? (homem)	1	126	10,00
A sua mulher está grávida?	117	10	2,00
Pensa ter mais filhos?	116	11	2,00
Por que razão não quer ter mais filhos?	66	61	8,00
Quantos filhos gostaria de ter no total?	99	28	2,00
Gostaria de passar mais tempo com o seu filho após o seu nascimento?	106	21	1,00
Sol 1 - melhoria das condições de licença de maternidade e paternidade	116	11	2,00
Sol 2 - redução impostos sobre o rendimento para famílias com crianças a cargo	114	13	2,00
Sol 3 - melhores condições de acesso a creches e infância	116	11	2,00
Sol 4 - pensão para os pais que não se podem empregar porque querem cuidar dos filhos	116	11	2,00
Sol 5 - aumento substancial dos abonos de família	116	11	2,00
Sol 6 - criação de ATL's para crianças fora do horário escolar e durante as férias	116	11	2,00
Sol 7 - atribuição de horários de trabalho mais flexíveis aos empregados com crianças pequenas	116	11	2,00
Sol 8 - maiores e melhores oportunidades de trabalho a tempo parcial para pessoas com crianças pequenas	116	11	2,00
Sol 9 - redução dos custos relacionados com a educação	116	11	2,00
Sol 10 - redução dos custos com a habitação para pessoas com mais filhos	116	11	2,00
Gostaria que o período de licença de paternidade fosse mais alargado?	116	11	1,00
Se não, porquê?	10	117	5,00
Que duração deveria ter a licença de paternidade?	110	17	3,00
Qual o grau de aceitação por parte da entidade empregadora?	102	25	1,00
Qual a forma de, na sua família, conciliar trabalho e responsabilidades familiares - no seu caso?	109	18	2,00
Qual a forma de, na sua família, conciliar trabalho e responsabilidades familiares - no caso da sua mulher?	100	27	4,00
Código do Distrito	117	10	11,00

(a) Multiple modes exist. The smallest value is shown

Fonte: Questionário Postal

[Voltar ao Índice >>](#)

I - Caracterização pessoal de quem responde ao questionário e da mulher/marido

Quadro A.4.4. Sexo

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Feminino	123	96,9	96,9	96,9
	Masculino	4	3,1	3,1	100,0
	Total	127	100,0	100,0	
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário Postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.5. Estado civil

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Solteiro(a)	1	,8	,8	,8
	Casado(a)	120	94,5	94,5	95,3
	União de facto	2	1,6	1,6	96,9
	Viúvo(a)	1	,8	,8	97,6
	Separado(a)	3	2,4	2,4	100,0
	Total	127	100,0	100,0	
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.6. Idade da mulher

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	20-24	9	7,1	7,1	7,1
	25-29	32	25,2	25,2	32,3
	30-34	34	26,8	26,8	59,1
	35-39	23	18,1	18,1	77,2
	40-44	25	19,7	19,7	96,9
	45-49	4	3,1	3,1	100,0
	Total	127	100,0	100,0	
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.7. Idade do homem

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	25-29	9	7,1	17,0	17,0
	30-34	27	21,3	50,9	67,9
	35-39	3	2,4	5,7	73,6
	40-44	5	3,9	9,4	83,0
	45-49	7	5,5	13,2	96,2
	50-54	2	1,6	3,8	100,0
	Total	53	41,7	100,0	
Missing	N/R	71	55,9		
	System Missing	3	2,4		
	Total	74	58,3		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.8. Nível de instrução da mulher

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	ler/escrever sem diploma	1	,8	,8	,8
	1º ciclo	18	14,2	14,4	15,2
	2º ciclo	17	13,4	13,6	28,8
	3º ciclo	18	14,2	14,4	43,2
	11º ou 12º	37	29,1	29,6	72,8
	téc-prof	9	7,1	7,2	80,0
	politécnico	11	8,7	8,8	88,8
	licenciatura	13	10,2	10,4	99,2
	pós-grad.	1	,8	,8	100,0
	Total	125	98,4	100,0	
Missing	N/R	1	0,8		
	System Missing	1	0,8		
	Total	2	1,6		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.9. Nível de instrução do homem

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Ler/escrever sem diploma	1	,8	1,8	1,8
	1º ciclo	7	5,5	12,7	14,5
	2º ciclo	16	12,6	29,1	43,6
	3º ciclo	7	5,5	12,7	56,4
	11º ou 12º	13	10,2	23,6	80,0
	Técnico-profissional	3	2,4	5,5	85,5
	Politécnico	3	2,4	5,5	90,9
	Licenciatura	4	3,1	7,3	98,2
	Pós-graduação	1	,8	1,8	100,0
	Total	55	43,3	100,0	
Missing	N/R	69	54,3		
	System Missing	3	2,4		
	Total	72	56,7		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

[Voltar ao Índice >>](#)

II - Informação sobre o Agregado Familiar

Quadro A.4.10. Pessoa que preenche o questionário

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Sim	127	100,0	100,0	100,0
	Total	127	100,0	100,0	
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.11. Marido/mulher

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Sim	121	95,3	97,6	97,6
	Não	3	2,4	2,4	100,0
	Total	124	97,6	100,0	
Missing	System Missing	3	2,4		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.12. Número de filhos

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	1	55	43,3	50,0	50,0
	2	45	35,4	40,9	90,9
	3	7	5,5	6,4	97,3
	4	3	2,4	2,7	100,0
	Total	110	86,6	100,0	
Missing	System Missing	17	13,4		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.13. Outras crianças a cargo

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	1	2	1,6	66,7	66,7
	2	1	,8	33,3	100,0
	Total	3	2,4	100,0	
Missing	System Missing	124	97,6		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.14. Pais/mães/sogros/sogras

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	1	10	7,9	90,9	90,9
	2	1	,8	9,1	100,0
	Total	11	8,7	100,0	
Missing	System Missing	116	91,3		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.15. Outros parentes adultos

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	1	2	1,6	66,7	66,7
	3	1	,8	33,3	100,0
	Total	3	2,4	100,0	
Missing	System Missing	124	97,6		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.16. Outros adultos sem laços de parentesco

		V.A.	%
Missing	System Missing	127	100,0
Total		127	100,0

Fonte: Questionário postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.17. Agregado familiar

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	2	17	13,4	13,8	13,8
	3	48	37,8	39,0	52,8
	4	37	29,1	30,1	82,9
	5	14	11,0	11,4	94,3
	6	6	4,7	4,9	99,2
	7	1	,8	,8	100,0
	Total	123	96,9	100,0	
Missing	System Missing	4	3,1		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.18. Idade do filho mais novo

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	,2	1	,8	,9	,9
	,3	1	,8	,9	1,9
	,4	1	,8	,9	2,8
	,5	2	1,6	1,9	4,6
	,6	1	,8	,9	5,6
	1,0	15	11,8	13,9	19,4
	2,0	16	12,6	14,8	34,3
	3,0	9	7,1	8,3	42,6
	4,0	9	7,1	8,3	50,9
	5,0	5	3,9	4,6	55,6
	6,0	1	,8	,9	56,5
	7,0	3	2,4	2,8	59,3
	8,0	6	4,7	5,6	64,8
	9,0	5	3,9	4,6	69,4
	10,0	1	,8	,9	70,4
	11,0	6	4,7	5,6	75,9
	12,0	2	1,6	1,9	77,8
	13,0	5	3,9	4,6	82,4
	14,0	3	2,4	2,8	85,2
	15,0	3	2,4	2,8	88,0
	16,0	2	1,6	1,9	89,8
	17,0	2	1,6	1,9	91,7
	18,0	4	3,1	3,7	95,4
20,0	1	,8	,9	96,3	
21,0	3	2,4	2,8	99,1	
22,0	1	,8	,9	100,0	
	Total	108	85,0	100,0	
Missing	N/R	5	3,9		
	System Missing	14	11,0		
	Total	19	15,0		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.19. Idade do filho mais velho

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	3,0	1	,8	1,9	1,9
	4,0	1	,8	1,9	3,7
	5,0	7	5,5	13,0	16,7
	6,0	3	2,4	5,6	22,2
	7,0	2	1,6	3,7	25,9
	8,0	4	3,1	7,4	33,3
	9,0	1	,8	1,9	35,2
	10,0	1	,8	1,9	37,0
	11,0	2	1,6	3,7	40,7
	13,0	5	3,9	9,3	50,0
	14,0	4	3,1	7,4	57,4
	15,0	3	2,4	5,6	63,0
	17,0	4	3,1	7,4	70,4
	18,0	2	1,6	3,7	74,1
	19,0	1	,8	1,9	75,9
	21,0	5	3,9	9,3	85,2
	22,0	3	2,4	5,6	90,7
	23,0	3	2,4	5,6	96,3
	24,0	1	,8	1,9	98,1
	26,0	1	,8	1,9	100,0
	Total	54	42,5	100,0	
Missing	N/R	5	3,9		
	System Missing	68	53,5		
	Total	73	57,5		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.20. Rendimento mensal do agregado

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	< 65 contos	8	6,3	6,8	6,8
	65-129 contos	25	19,7	21,2	28,0
	130-194 contos	34	26,8	28,8	56,8
	195-259 contos	23	18,1	19,5	76,3
	260-324 contos	12	9,4	10,2	86,4
	325-389 contos	8	6,3	6,8	93,2
	390-454 contos	5	3,9	4,2	97,5
	455-519 contos	1	,8	,8	98,3
	520-584 contos	1	,8	,8	99,2
	650 e mais contos	1	,8	,8	100,0
	Total	118	92,9	100,0	
Missing	N/R	8	6,3		
	System Missing	1	0,8		
	Total	9	7,1		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

[Voltar ao Índice >>](#)

III - Situação Profissional

Quadro A.4.21. Condição perante o trabalho (mulher)

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Empregada	95	74,8	77,9	77,9
	Desempregada	17	13,4	13,9	91,8
	Doméstica	7	5,5	5,7	97,5
	Outra	3	2,4	2,5	100,0
	Total	122	96,1	100,0	
Missing	N/R	5	3,9		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.22. Condição perante o trabalho (homem)

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Empregado	51	40,2	91,1	91,1
	Desempregado	1	,8	1,8	92,9
	Outra	4	3,1	7,1	100,0
	Total	56	44,1	100,0	
Missing	N/R	68	53,5		
	System Missing	3	2,4		
	Total	71	55,9		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.23. Tipo de contrato de trabalho (mulher)

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Contrato de trabalho sem termo	70	55,1	76,9	76,9
	Contrato de trabalho com termo	8	6,3	8,8	85,7
	Contrato de prestação de serviços	4	3,1	4,4	90,1
	Outro tipo de contrato	9	7,1	9,9	100,0
	Total	91	71,7	100,0	
Missing	N/R	12	9,4		
	System Missing	24	18,9		
	Total	36	28,3		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.24. Tipo de contrato de trabalho (homem)

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Contrato de trabalho sem termo	35	27,6	68,6	68,6
	Contrato de trabalho com termo	9	7,1	17,6	86,3
	Outro tipo de contrato	7	5,5	13,7	100,0
	Total	51	40,2	100,0	
Missing	N/R	72	56,7		
	System Missing	4	3,1		
	Total	76	59,8		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.25. Profissão (mulher)

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Membro de Corpo Legislativo, Quadro Dirigente da Função Pública, Director e Dirigente de Empresa	9	7,1	9,9	9,9
	Profissão Intelectual e Científica	10	7,9	11,0	20,9
	Profissão Técnica Intermédia	13	10,2	14,3	35,2
	Empregado Administrativo	32	25,2	35,2	70,3
	Pessoal dos Serviços de Segurança, Serviços Pessoais e Domésticos e Trabalhador Similar	6	4,7	6,6	76,9
	Trabalhador da Agricultura e Pesca	1	,8	1,1	78,0
	Trabalhador da Produção Industrial e Artesão	12	9,4	13,2	91,2
	Operador de Instalações Industriais, Máquinas Fixas	1	,8	1,1	92,3
	Trabalhador não Qualificado da Agricultura, Indústria, Comércio e Serviços	7	5,5	7,7	100,0
	Total	91	71,7	100,0	
Missing	N/R	11	8,7		
	System Missing	25	19,7		
	Total	36	28,3		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.26. Profissão (homem)

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Membro de Corpo Legislativo, Quadro Dirigente da Função Pública, Director e Dirigente de Empresa	5	3,9	10,0	10,0
	Profissão Intelectual e Científica	5	3,9	10,0	20,0
	Profissão Técnica Intermédia	5	3,9	10,0	30,0
	Empregado Administrativo	7	5,5	14,0	44,0
	Pessoal dos Serviços de Segurança, Serviços Pessoais e Domésticos e Trabalhador Similar	2	1,6	4,0	48,0
	Trabalhador da Agricultura e Pesca	1	,8	2,0	50,0
	Trabalhador da Produção Industrial e Artesão	10	7,9	20,0	70,0
	Operador de Instalações Industriais, Máquinas Fixas	5	3,9	10,0	80,0
	Trabalhador não Qualificado da Agricultura, Indústria, Comércio e Serviços	10	7,9	20,0	100,0
	Total	50	39,4	100,0	
Missing	N/R	73	57,5		
	System Missing	4	3,1		
	Total	77	60,6		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.27. Situação na profissão (mulher)

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Trabalhador por conta de outrem	86	67,7	88,7	88,7
	Trabalhador por conta de outrem sem trabalhadores ao serviço	5	3,9	5,2	93,8
	Trabalhador por conta própria com trabalhadores ao serviço	4	3,1	4,1	97,9
	Outros casos	2	1,6	2,1	100,0
	Total	97	76,4	100,0	
Missing	N/R	6	4,7		
	System Missing	24	18,9		
	Total	30	23,6		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.28. Situação na profissão (homem)

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Trabalhador por conta de outrem	47	37,0	83,9	83,9
	Trabalhador por conta de outrem sem trabalhadores ao serviço	3	2,4	5,4	89,3
	Trabalhador por conta própria com trabalhadores ao serviço	3	2,4	5,4	94,6
	Outros casos	3	2,4	5,4	100,0
	Total	56	44,1	100,0	
Missing	N/R	67	52,8		
	System Missing	4	3,1		
	Total	71	55,9		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.29. Tipo de duração do trabalho (mulher)

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Tempo completo	91	71,7	92,9	92,9
	Tempo parcial	7	5,5	7,1	100,0
	Total	98	77,2	100,0	
Missing	N/R	5	3,9		
	System Missing	24	18,9		
	Total	29	22,8		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.30. Tipo de duração do trabalho (homem)

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Tempo completo	52	40,9	96,3	96,3
	Tempo parcial	2	1,6	3,7	100,0
	Total	54	42,5	100,0	
Missing	N/R	69	54,3		
	System Missing	4	3,1		
	Total	73	57,5		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.31. Duração semanal do trabalho remunerado (mulher)

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Até 15 horas	1	,8	1,1	1,1
	16-25 horas	7	5,5	7,7	8,8
	26-35 horas	32	25,2	35,2	44,0
	36-40 horas	41	32,3	45,1	89,0
	41-45 horas	8	6,3	8,8	97,8
	Mais de 45 horas	2	1,6	2,2	100,0
	Total	91	71,7	100,0	
Missing	N/R	12	9,4		
	System Missing	24	18,9		
	Total	36	28,3		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

[Voltar ao Índice >>](#)**Quadro A.4.32. Duração semanal do trabalho remunerado (homem)**

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	16-25 horas	1	,8	2,1	2,1
	26-35 horas	5	3,9	10,6	12,8
	36-40 horas	21	16,5	44,7	57,4
	41-45 horas	12	9,4	25,5	83,0
	Mais de 45 horas	8	6,3	17,0	100,0
	Total	47	37,0	100,0	
Missing	N/R	76	59,8		
	System Missing	4	3,1		
	Total	80	63,0		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.33. Quanto recebe por mês (mulher)?

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	< 65 contos	19	15,0	21,3	21,3
	65-129 contos	47	37,0	52,8	74,2
	130-194 contos	12	9,4	13,5	87,6
	195-259 contos	9	7,1	10,1	97,8
	260-324 contos	2	1,6	2,2	100,0
	Total	89	70,1	100,0	
Missing	N/R	14	11,0		
	System Missing	24	18,9		
	Total	38	29,9		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.34. Quanto recebe por mês (homem)?

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	< 65 contos	6	4,7	11,8	11,8
	65-129 contos	33	26,0	64,7	76,5
	130-194 contos	8	6,3	15,7	92,2
	195-259 contos	3	2,4	5,9	98,0
	260-324 contos	1	,8	2,0	100,0
	Total	51	40,2	100,0	
Missing	N/R	72	56,7		
	System Missing	4	3,1		
	Total	76	59,8		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.35. Local onde exerce a sua actividade (mulher)

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Só em casa	1	,8	1,1	1,1
	A maior parte do tempo em casa	1	,8	1,1	2,2
	A maior parte do tempo da empresa	23	18,1	25,6	27,8
	Só na empresa	62	48,8	68,9	96,7
	Não tem local fixo	3	2,4	3,3	100,0
	Total	90	70,9	100,0	
Missing	N/R	12	9,4		
	System Missing	25	19,7		
	Total	37	29,1		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.36. Local onde exerce a sua actividade (homem)

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	A maior parte do tempo na empresa	12	9,4	24,5	24,5
	Só na empresa	25	19,7	51,0	75,5
	Não tem local fixo	12	9,4	24,5	100,0
	Total	49	38,6	100,0	
Missing	N/R	74	58,3		
	System Missing	4	3,1		
	Total	78	61,4		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.37. Duração do trajecto casa/trabalho/casa (mulher)

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Até 15 minutos	59	46,5	60,8	60,8
	De 16 até 30 minutos	25	19,7	25,8	86,6
	De 31 até 60 minutos	8	6,3	8,2	94,8
	De 1 até 2 horas	4	3,1	4,1	99,0
	Mais de 3 horas	1	,8	1,0	100,0
	Total	97	76,4	100,0	
Missing	N/R	6	4,7		
	System Missing	24	18,9		
	Total	30	23,6		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.38. Duração do trajecto casa/trabalho/casa (homem)

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Até 15 minutos	22	17,3	43,1	43,1
	De 16 até 30 minutos	17	13,4	33,3	76,5
	De 31 até 60 minutos	7	5,5	13,7	90,2
	De 1 até 2 horas	1	,8	2,0	92,2
	De 2 até 3 horas	2	1,6	3,9	96,1
	Mais de 3 horas	2	1,6	3,9	100,0
	Total	51	40,2	100,0	
Missing	N/R	72	56,7		
	System Missing	4	3,1		
	Total	76	59,8		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.39. Exerce mais alguma actividade para além da actividade principal (mulher)?

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Sim	6	4,7	6,3	6,3
	Não	90	70,9	93,8	100,0
	Total	96	75,6	100,0	
Missing	N/R	7	5,5		
	System Missing	24	18,9		
	Total	31	24,4		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.40. Exerce mais alguma actividade para além da actividade principal (homem)?

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Sim	6	4,7	11,3	11,3
	Não	47	37,0	88,7	100,0
	Total	53	41,7	100,0	
Missing	N/R	70	55,1		
	System Missing	4	3,1		
	Total	74	58,3		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.41. Por que razão possui uma 2ª actividade (mulher)?

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Precisava ganhar mais dinheiro	3	2,4	75,0	75,0
	Outra razão	1	,8	25,0	100,0
	Total	4	3,1	100,0	
Missing	N/R	9	7,1		
	System Missing	114	89,8		
	Total	123	96,9		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.42. Por que razão possui uma 2ª actividade (homem)?

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Há o risco de perder o outro emprego	1	,8	12,5	12,5
	Precisava ganhar mais dinheiro	6	4,7	75,0	87,5
	Outra razão	1	,8	12,5	100,0
	Total	8	6,3	100,0	
Missing	N/R	71	55,9		
	System Missing	48	37,8		
	Total	119	93,7		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.43. Trabalhou sempre para a mesma entidade patronal (mulher)?

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Sim	50	39,4	52,1	52,1
	Não	46	36,2	47,9	100,0
	Total	96	75,6	100,0	
Missing	N/R	7	5,5		
	System Missing	24	18,9		
	Total	31	24,4		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.44. Trabalhou sempre para a mesma entidade patronal (homem)?

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Sim	17	13,4	32,7	32,7
	Não	35	27,6	67,3	100,0
	Total	52	40,9	100,0	
Missing	N/R	70	55,1		
	System Missing	5	3,9		
	Total	75	59,1		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.45. Qual foi a principal razão por que deixou o anterior emprego (mulher)?

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Despedimento individual	4	3,1	8,9	8,9
	Falência da empresa onde estava a trabalhar	7	5,5	15,6	24,4
	Emprego temporário, fim de contrato a prazo ou sazonal	8	6,3	17,8	42,2
	Rescisão mútuo acordo	4	3,1	8,9	51,1
	Demissão	11	8,7	24,4	75,6
	Casamento	1	,8	2,2	77,8
	Necessidade de cuidar de crianças	1	,8	2,2	80,0
	Mudança de residência	1	,8	2,2	82,2
	Estudos	1	,8	2,2	84,4
	Outros	7	5,5	15,6	100,0
	Total	45	35,4	100,0	
Missing	N/R	7	5,5		
	System Missing	75	59,1		
	Total	82	64,6		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.46. Qual foi a principal razão por que deixou o anterior emprego (homem)?

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Despedimento individual	2	1,6	6,5	6,5
	Falência da empresa onde estava a trabalhar	3	2,4	9,7	16,1
	Emprego temporário, fim de contrato a prazo ou sazonal	6	4,7	19,4	35,5
	Rescisão mútuo acordo	4	3,1	12,9	48,4
	Demissão	5	3,9	16,1	64,5
	Fim de um negócio pessoal	1	,8	3,2	67,7
	Casamento	1	,8	3,2	71,0
	Mudança de residência	2	1,6	6,5	77,4
	Outros	7	5,5	22,6	100,0
	Total	31	24,4	100,0	
Missing	N/R	74	58,3		
	System Missing	22	17,3		
	Total	96	75,6		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.47. Já teve algum emprego ou actividade mesmo que tenha sido ocasional (mulher)?

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Sim	19	15,0	86,4	86,4
	Não	3	2,4	13,6	100,0
	Total	22	17,3	100,0	
Missing	N/R	6	4,7		
	System Missing	99	78,0		
	Total	105	82,7		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.48. Já teve algum emprego ou actividade mesmo que tenha sido ocasional (homem)?

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Sim	2	1,6	100,0	100,0
	N/R	64	50,4		
Missing	System Missing	61	48,0		
	Total	125	98,4		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.49. Qual foi a principal razão por que deixou o último emprego (mulher)?

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Despedimento colectivo	2	1,6	11,8	11,8
	Falência da empresa onde estava a trabalhar	1	,8	5,9	17,6
	Emprego temporário, fim de contrato a prazo ou sazonal	5	3,9	29,4	47,1
	Rescisão mútuo acordo	2	1,6	11,8	58,8
	Demissão	1	,8	5,9	64,7
	Cuidar de crianças	4	3,1	23,5	88,2
	Mudança de residência	1	,8	5,9	94,1
	Doença ou incapacidade pessoal	1	,8	5,9	100,0
	Total	17	13,4	100,0	
Missing	N/R	8	6,3		
	System Missing	102	80,3		
	Total	110	86,6		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.50. Qual foi a principal razão por que deixou o último emprego (homem)?

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Emprego temporário, fim de contrato a prazo ou sazonal	1	,8	50,0	50,0
	Mudança de residência	1	,8	50,0	100,0
	Total	2	1,6	100,0	
Missing	N/R	64	50,4		
	System Missing	61	48,0		
	Total	125	98,4		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.51. Alguma vez parou temporariamente de trabalhar (mulher)?

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Sim	13	10,2	86,7	86,7
	Não	2	1,6	13,3	100,0
	Total	15	11,8	100,0	
Missing	N/R	10	7,9		
	System Missing	102	80,3		
	Total	112	88,2		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.52. Alguma vez parou temporariamente de trabalhar (homem)?

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Sim	1	,8	50,0	50,0
	Não	1	,8	50,0	100,0
	Total	2	1,6	100,0	
Missing	N/R	64	50,4		
	System Missing	61	48,0		
	Total	125	98,4		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.53. Porque parou de trabalhar (mulher)?

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Casamento	1	,8	8,3	8,3
	Gravidez	1	,8	8,3	16,7
	Nascimento filho	3	2,4	25,0	41,7
	Tornou-se difícil por causa dos filhos	1	,8	8,3	50,0
	Ficou desempregado(a)	3	2,4	25,0	75,0
	Por incapacidade, problemas de saúde	1	,8	8,3	83,3
	Outra	2	1,6	16,7	100,0
	Total	12	9,4	100,0	
Missing	N/R	11	8,7		
	System Missing	104	81,9		
	Total	115	90,6		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.54. Porque parou de trabalhar (homem)?

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Outra	1	,8	100,0	100,0
	N/R	64	50,4		
Missing	System Missing	62	48,8		
	Total	126	99,2		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

[Voltar ao Índice >>](#)

IV - Expectativas sobre a família

Quadro A.4.55. A sua mulher está grávida?

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Sim	8	6,3	6,8	6,8
	Não	109	85,8	93,2	100,0
	Total	117	92,1	100,0	
Missing	N/R	7	5,5		
	System Missing	3	2,4		
	Total	10	7,9		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.56. Pensa vir a ter mais filhos?

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	sim	37	29,1	31,9	31,9
	não	79	62,2	68,1	100,0
	Total	116	91,3	100,0	
Missing	N/R	8	6,3		
	System Missing	3	2,4		
	Total	11	8,7		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.57. Porque razão não quer ter mais filhos?

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Ter crianças implicam grandes custos, sobretudo quando crescem	20	15,7	30,3	30,3
	Ter crianças implica maior dificuldade para a mulher conseguir emprego	2	1,6	3,0	33,3
	A gravidez, parto e os cuidados são difíceis para a mulher	3	2,4	4,5	37,9
	Ter crianças implica menos tempo para outras coisas importantes	1	,8	1,5	39,4
	Educar uma criança traz muitos problemas e complicações	2	1,6	3,0	42,4
	A casa não permite ter uma família maior	5	3,9	7,6	50,0
	problemas de saúde	4	3,1	6,1	56,1
	Idade inadequada	22	17,3	33,3	89,4
	Dificuldades de conciliar família e trabalho	7	5,5	10,6	100,0
	Total	66	52,0	100,0	
Missing	N/R	8	6,3		
	System Missing	53	41,7		
	Total	61	48,0		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.58. Quantos filhos gostaria de ter ao todo?

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	1	5	3,9	5,1	5,1
	2	63	49,6	63,6	68,7
	3	23	18,1	23,2	91,9
	4	7	5,5	7,1	99,0
	6	1	,8	1,0	100,0
	Total	99	78,0	100,0	
Missing	N/R	24	18,9		
	System Missing	4	3,1		
	Total	28	22,0		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.59. Gostaria de passar mais tempo com o seu filho após o seu nascimento?

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Sim	103	81,1	97,2	97,2
	Não	3	2,4	2,8	100,0
	Total	106	83,5	100,0	
Missing	N/R	18	14,2		
	System Missing	3	2,4		
	Total	21	16,5		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.60. Sol 1 - melhoria das condições de licença de maternidade e paternidade.

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Sim	51	40,2	44,0	44,0
	Não	65	51,2	56,0	100,0
	Total	116	91,3	100,0	
Missing	N/R	7	5,5		
	System Missing	4	3,1		
	Total	11	8,7		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.61. Sol 2 - redução dos impostos sobre o rendimento para famílias com crianças a cargo.

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Sim	50	37,8	43,1	42,1
	Não	66	52,0	56,9	100,0
	Total	116	89,8	100,0	
Missing	N/R	7	5,5		
	System Missing	4	4,7		
	Total	11	10,2		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.62. Sol 3 - melhores condições de acesso a creches e jardins de infância.

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Sim	27	21,3	23,3	23,3
	Não	89	70,1	76,7	100,0
	Total	116	91,3	100,0	
Missing	N/R	7	5,5		
	System Missing	4	3,1		
	Total	11	8,7		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.63. Sol 4 - uma pensão para os pais que não se podem empregar porque querem cuidar dos filhos fora do horário escolar e durante as férias.

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Sim	20	15,7	17,2	17,2
	Não	96	75,6	82,8	100,0
	Total	116	91,3	100,0	
Missing	N/R	7	5,5		
	System Missing	4	3,1		
	Total	11	8,7		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.64. Sol 5 - um aumento substancial dos abonos de família.

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Sim	53	41,7	45,7	45,7
	Não	63	49,6	54,3	100,0
	Total	116	91,3	100,0	
Missing	N/R	7	5,5		
	System Missing	4	3,1		
	Total	11	8,7		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.65. Sol 6 - criação de centros de actividades de tempos livres para crianças fora do horário escolar e durante as férias.

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Sim	26	20,5	22,4	22,4
	Não	90	70,9	77,6	100,0
	Total	116	91,3	100,0	
Missing	N/R	7	5,5		
	System Missing	4	3,1		
	Total	11	8,7		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.66. Sol 7 - atribuição de horários de trabalho mais flexíveis aos empregados que tenham crianças pequenas.

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Sim	37	29,1	31,9	31,9
	Não	79	62,2	68,1	100,0
	Total	116	91,3	100,0	
Missing	N/R	7	5,5		
	System Missing	4	3,1		
	Total	11	8,7		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.67. Sol 8 - maiores e melhores oportunidades de trabalho a tempo parcial para pessoas com crianças pequenas.

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Sim	19	15,0	16,4	16,4
	Não	97	76,4	83,6	100,0
	Total	116	91,3	100,0	
Missing	N/R	7	5,5		
	System Missing	4	3,1		
	Total	11	8,7		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.68. Sol 9 - redução substancial dos custos relacionados com a educação.

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Sim	37	29,1	31,9	31,9
	Não	79	62,2	68,1	100,0
	Total	116	91,3	100,0	
Missing	N/R	7	5,5		
	System Missing	4	3,1		
	Total	11	8,7		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.69. Sol 10 - redução dos custos com a habitação para pessoas com mais filhos.

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Sim	16	12,6	13,8	13,8
	Não	100	78,7	86,2	100,0
	Total	116	91,3	100,0	
Missing	N/R	7	5,5		
	System Missing	4	3,1		
	Total	11	8,7		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.70. Gostaria que o período de licença de paternidade fosse mais alargado?

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Sim	104	81,9	89,7	89,7
	Não	12	9,4	10,3	100,0
	Total	116	91,3	100,0	
Missing	N/R	8	6,3		
	System Missing	3	2,4		
	Total	11	8,7		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.71. Se não, porquê?

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Dificuldade de reingresso no emprego	1	,8	10,0	10,0
	Corte na carreira	1	,8	10,0	20,0
	Ficar mal visto	1	,8	10,0	30,0
	Perda de rendimentos	4	3,1	40,0	70,0
	Cuidar dos filhos é tarefa da mulher	3	2,4	30,0	100,0
	Total	10	7,9	100,0	
Missing	N/R	12	9,4		
	System Missing	105	82,7		
	Total	117	92,1		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.72. Que duração deveria ter a licença de paternidade?

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	2	38	29,9	34,5	34,5
	3	13	10,2	11,8	46,4
	4	44	34,6	40,0	86,4
	17	15	11,8	13,6	100,0
	Total	110	86,6	100,0	
Missing	N/R	13	10,2		
	System Missing	4	3,1		
	Total	17	13,4		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

[Voltar ao Índice >>](#)

V - Percepção sobre a aceitação por parte da entidade empregadora do prolongamento da licença de paternidade

Quadro A.4.73. Qual o grau de aceitação por parte da entidade empregadora?

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Boa aceitação, reintegrando o trabalhador nas suas funções habituais	38	29,9	37,3	37,3
	Dificuldades colocadas à sua carreira profissional	26	20,5	25,5	62,7
	Maiores entraves à obtenção de uma promoção	9	7,1	8,8	71,6
	Má imagem	16	12,6	15,7	87,3
	Não renovação do contrato/despedimento	4	3,1	3,9	91,2
	Corte de regalias	9	7,1	8,8	100,0
	Total	102	80,3	100,0	
Missing	N/R	20	15,7		
	System Missing	5	3,9		
	Total	25	19,7		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.74. Qual a forma de, na sua família, conciliar trabalho e responsabilidades familiares - no seu caso?

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Emprego a tempo inteiro e sem filhos	7	5,5	6,4	6,4
	Emprego a tempo inteiro e com filhos	54	42,5	49,5	56,0
	Emprego a tempo parcial e com filhos	39	30,7	35,8	91,7
	Sem emprego quando existem crianças pequenas	2	1,6	1,8	93,6
	Trabalho em casa quando existem crianças pequenas	7	5,5	6,4	100,0
	Total	109	85,8	100,0	
Missing	N/R	15	11,8		
	System Missing	3	2,4		
	Total	18	14,2		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.75. Qual a forma de, na sua família, conciliar trabalho e responsabilidades familiares - no caso da sua mulher?

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Emprego a tempo inteiro e sem filhos	1	,8	1,0	1,0
	Emprego a tempo inteiro e com filhos	8	6,3	8,0	9,0
	Emprego a tempo parcial sem filhos	1	,8	1,0	10,0
	Emprego a tempo parcial e com filhos	51	40,2	51,0	61,0
	Sem emprego quando existem crianças pequenas	17	13,4	17,0	78,0
	Trabalho em casa quando existem crianças pequenas	22	17,3	22,0	100,0
	Total	100	78,7	100,0	
Missing	N/R	24	18,9		
	System Missing	3	2,4		
	Total	27	21,3		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.76. Código do Distrito

		V.A.	%	% válidas	% acumuladas
Válido	Aveiro	9	7,1	7,7	7,7
	Beja	2	1,6	1,7	9,4
	Braga	7	5,5	6,0	15,4
	Bragança	3	2,4	2,6	17,9
	Coimbra	11	8,7	9,4	27,4
	Lisboa	32	25,2	27,4	54,7
	Portalegre	4	3,1	3,4	58,1
	Porto	16	12,6	13,7	71,8
	Santarém	10	7,9	8,5	80,3
	Setúbal	12	9,4	10,3	90,6
	Vila Real	4	3,1	3,4	94,0
	Viseu	7	5,5	6,0	100,0
	Total	117	92,1	100,0	
Missing	System Missing	10	7,9		
Total		127	100,0		

Fonte: Questionário postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.77. Resumo de Casos Processados

Casos não considerados		N	Percentagem
Válidos		78	60.9
Excluídos	Perdidos ou desenquadrados da codificação (1)	7	5.5
	Pelo menos uma variável discriminante perdida (2)	18	14.1
	(1) + (2)	25	19.5
	Total	50	39.1
Total		128	100.0

Fonte: Questionário Postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.78. Estatísticas dos Grupos

Exerce mais alguma actividade para além da actividade principal (mulher)		Válidos N (listwise)	
		Não ponderados	Ponderados
Sim	Exerce mais alguma actividade para além da actividade principal (homem)	5	5.000
	N.º de filhos	5	5.000
	Condição perante o trabalho (homem)	5	5.000
	Nível de instrução (mulher)	5	5.000
	Tipo de contrato de trabalho (mulher)	5	5.000
Não	Exerce mais alguma actividade para além da actividade principal (homem)	73	73.000
	N.º de filhos	73	73.000
	Condição perante o trabalho (homem)	73	73.000
	Nível de instrução (mulher)	73	73.000
	Tipo de contrato de trabalho (mulher)	73	73.000
Total	Exerce mais alguma actividade para além da actividade principal (homem)	78	78.000
	N.º de filhos	78	78.000
	Condição perante o trabalho (homem)	78	78.000
	Nível de instrução (mulher)	78	78.000
	Tipo de contrato de trabalho (mulher)	78	78.000

Fonte: Questionário Postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.79. Agrupamentos nas Matrizes Grupais (a)

		Exerce mais alguma actividade para além da actividade principal (homem)	n.º de filhos	Condição perante o trabalho (homem)	Nível de instrução (mulher)	Tipo de contrato de trabalho (mulher)
Covariância	Exerce mais alguma actividade para além da actividade principal (homem)	2210.767	-3.318	2133.362	-19.689	17.924
	N.º de filhos	-3.318	.450	-3.038	6.489E-02	2.517
	Condição perante o trabalho (homem)	2133.362	-3.038	2301.086	-26.078	26.294
	Nível de instrução (mulher)	-19.689	6.489E-02	-26.078	3.220	-4.689
	Tipo de contrato de trabalho (mulher)	17.924	2.517	26.294	-4.689	393.067
Correlação	Exerce mais alguma actividade para além da actividade principal (homem)	1.000	-.105	.946	-.233	.019
	N.º de filhos	-.105	1.000	-.094	.054	.189
	Condição perante o trabalho (homem)	.946	-.094	1.000	-.303	.028
	Nível de instrução (mulher)	-.233	.054	-.303	1.000	-.132
	Tipo de contrato de trabalho (mulher)	.019	.189	.028	-.132	1.000

(a) A Matriz de Covariâncias tem 76 graus de liberdade.

Fonte: Questionário Postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.80. Matriz das Covariâncias (a)

Exerce mais alguma actividade para além da actividade principal (mulher)		Exerce mais alguma actividade para além da actividade principal (homem)	n.º de filhos	Condição perante o trabalho (homem)	Nível de instrução (mulher)	Tipo de contrato de trabalho (mulher)
Sim	Exerce mais alguma actividade para além da actividade principal (homem)	1891.700	24.250	1906.100	-28.550	931.200
	N.º de filhos	24.250	.500	24.500	-1.250	24.000
	Condição perante o trabalho (homem)	1906.100	24.500	1920.800	-29.400	950.600
	Nível de instrução (mulher)	-28.550	-1.250	-29.400	7.200	-135.300
	Tipo de contrato de trabalho (mulher)	931.200	24.000	950.600	-135.300	2823.200
Não	Exerce mais alguma actividade para além da actividade principal (homem)	2228.493	-4.850	2145.987	-19.197	-32.814
	N.º de filhos	-4.850	.447	-4.568	.138	1.323
	Condição perante o trabalho (homem)	2145.987	-4.568	2322.213	-25.893	-25.056
	Nível de instrução (mulher)	-19.197	.138	-25.893	2.999	2.567
	Tipo de contrato de trabalho (mulher)	-32.814	1.323	-25.056	2.567	258.060
Total	Exerce mais alguma actividade para além da actividade principal (homem)	2288.658	-4.461	2206.324	-17.327	-125.110
	N.º de filhos	-4.461	.457	-4.118	4.063E-02	4.072
	Condição perante o trabalho (homem)	2206.324	-4.118	2366.266	-23.750	-108.899
	Nível de instrução (mulher)	-17.327	4.063E-02	-23.750	3.220	-7.450
	Tipo de contrato de trabalho (mulher)	-125.110	4.072	-108.899	-7.450	579.255

(a) A matriz das Covariâncias totais tem 77 graus de liberdade.

Fonte: Questionário Postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Análise 1
Sumário
Das Funções Canônicas Discriminantes

Quadro A.4.81. Valores próprios

Função	Valor próprio	% de Variância	Acumulada %	Correlação Canónica
1	.555(a)	100.0	100.0	.598

(a) Foi usada na Análise a 1ª Função Canónica discriminante.

Fonte: Questionário Postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.82. λ de Wilks

Teste da Função(s)	λ de Wilks	χ^2	gl	Sig.
1	.643	32.471	5	.000

Fonte: Questionário Postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.83. Coeficientes da Função Canónica Discriminante Normalizada

	Função
	1
Exerce mais alguma actividade para além da actividade principal (homem)	-.224
N.º de filhos	.027
Condição perante o trabalho (homem)	-.123
Nível de instrução (mulher)	-.122
Tipo de contrato de trabalho (mulher)	.929

Fonte: Questionário Postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.84. Matriz Estrutural

	Função
	1
Tipo de contrato de trabalho (mulher)	.942
Exerce mais alguma actividade para além da actividade principal (homem)	-.297
Condição perante o trabalho (homem)	-.275
N.º de filhos	.231
Nível de instrução (mulher)	-.154
Agrupamento nos grupos correlacionados entre variáveis discriminantes e a Função Canónica Discriminante Normalizada Variáveis ordenadas pelo valor absoluto da correlação na Função.	

Fonte: Questionário Postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.85. Função nos Grupos Centroídes

	Função
	1
Exerce mais alguma actividade para além da actividade principal (mulher)	
Sim	2.811
Não	-.193
Função canónica Discriminante não Normalizada calculada a partir das médias dos grupos.	

Fonte: Questionário Postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Classificações Estatísticas

Quadro A.4.86. Resumo do processamento das Classificações

	Processadas	128
Excluídas	Perdidas ou for a das codificações dos grupos	0
	Pelo menos uma variável discriminante excluída	43
	Utilizadas no "output"	85

Fonte: Questionário Postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.87. Probabilidades à priori para os Grupos

Exerce mais alguma actividade para além da actividade principal (mulher)	Priori	Casos Utilizados na Análise		Ponderados
			Não Ponderados	
Sim	.500	5	5.000	
Não	.500	73	73.000	
Total	1.000	78	78.000	

Fonte: Questionário Postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.4.88. Resultados das Classificações

	Exerce mais alguma actividade para além da actividade principal (mulher)	Predição de Membro do Grupo			Total
		Sim	Não		
Origem	Contagem	Sim	3	2	5
		Não	2	71	73
		Casos não agrupados	5	2	7
	%	Sim	60.0	40.0	100.0
		Não	2.7	97.3	100.0
		Casos não agrupados	71.4	28.6	100.0

(a) 94.9% casos originais correctamente classificados.

Fonte: Questionário Postal

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.5.1. Subsídio na maternidade (dados físicos)

Anos	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Número de Baixas	59.291	60.101	58.263	64.216	60.156	64.317	65.442
Dias subsidiados	5.014.989	5.084.522	4.876.725	5.541.794	5.809.005	5.876.663	5.969.863
Dias/Número de Baixas	85	85	84	86	97	91	91
Nº de Nascimentos	114914	104977	109213	107084	110243	112933	
nº de Baixas/Nascimentos	51,60	57,25	53,35	59,97	54,57	56,95	

Fonte: Estatísticas da Segurança Social - Dados Físicos e Financeiros

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro A.5.2. Subsídio na maternidade (dados financeiros)

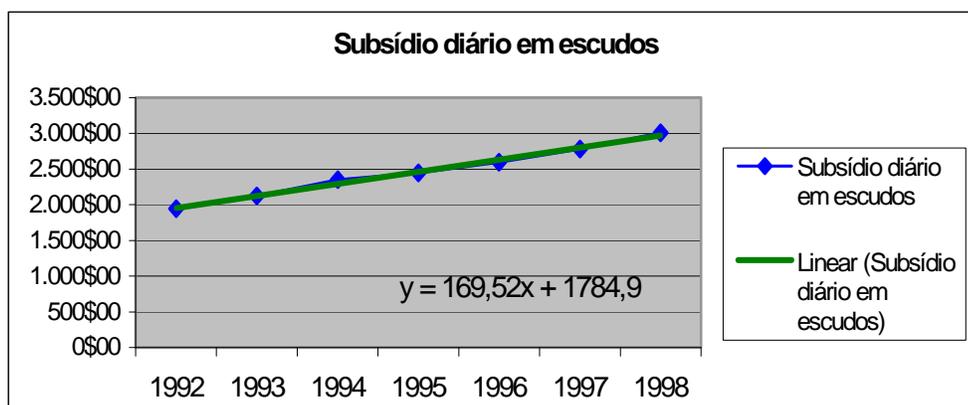
Anos	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Subsídio de maternidade *	9.738.095	10.791.680	11.475.642	13.551.920	15.057.253	16.343.243	17.941.307
Dias subsidiados	5.014.989	5.084.522	4.876.725	5.541.794	5.809.005	5.876.663	5.969.863
Subsídio diário em escudos	1.942\$00	2.122\$00	2.353\$00	2.445\$00	2.592\$00	2.781\$00	3.005\$00

Fonte: Estatísticas da Segurança Social - Dados Físicos e Financeiros

* Inclui subsídio por paternidade e adoção.

[Voltar ao Índice >>](#)

Gráfico A.5.1. Subsídio diário em escudos



Fonte: Estatísticas da Segurança Social

[Voltar ao Índice >>](#)

Educação, Família, Demografia, Acção Social, Amostra do Inquérito, Segurança Social

Índice

Educação

[Quadro 1. Nível escolar da população portuguesa com 15 e mais anos por sexo](#)

Família

[Quadro 1. População residente com 12 e mais anos segundo o estado civil, por sexo](#)

[Quadro 2. População total segundo o estado civil por sexo](#)

[Quadro 3. Distribuição percentual dos agregados por dimensão](#)

[Quadro 4. Distribuição dos agregados por tipo de agregado \(%\)](#)

[Quadro 5. Distribuição dos agregados por situação económica do agregado](#)

[Quadro 6. Distribuição dos agregados por dimensão da família e segundo a categoria sócio-económica do representante](#)

[Quadro 7. Distribuição dos agregados por categoria sócio-económica do representante](#)

[Quadro 8. Níveis de dotação dos equipamentos pelos agregados](#)

[Quadro 9. Taxas de nupcialidade e divórcio](#)

[Quadro 10. Distribuição dos indivíduos por presença de filhos \(inclui adoptados e enteados\) e/ou cônjuge/companheiro, segundo o grupo etário e sexo](#)

[Quadro 11. Idade mediana à saída de casa dos pais](#)

[Quadro 12. Dimensão média do agregado, segundo o grupo etário e o sexo](#)

[Quadro 13. Idade mediana ao primeiro casamento, segundo o grupo etário e o sexo](#)

[Quadro 14. Rácio entre os casamentos de facto e legais \(como primeira ligação conjugal\) por grupos etários e sexo](#)

[Quadro 15. Número médio de nados-vivos, segundo o grupo etário e o sexo](#)

[Quadro 16. Idade média ao primeiro casamento e idade média da mulher ao nascimento do primeiro filho](#)

[Quadro 17. Percentagem acumulada de indivíduos que são ou já foram alguma vez casados, legalmente ou de facto, por grupos etários específicos ao início do primeiro casamento, legal ou de facto, segundo o grupo etário e sexo](#)

[Quadro 18. Percentagem acumulada de indivíduos cuja primeira ligação conjugal foi um casamento legal, por grupos de idade específicos à data do acontecimento, segundo o grupo etário e o sexo](#)

[Quadro 19. Percentagem acumulada de indivíduos cuja a primeira ligação conjugal foi um casamento de facto \(coabitação\), por grupos de idade específicos à data do acontecimento, segundo o grupo etário e sexo](#)

[Quadro 20. Distribuição percentual dos indivíduos, por outro tipo de composição dos agregados, segundo o grupo etário, por sexo](#)

[Quadro 21. Percentagem acumulada de mulheres, por idade do 1º filho \(em anos completos\) ao nascimento do 2º nado-vivo, segundo o grupo etário](#)

[Quadro 22. Distribuição percentual dos indivíduos, por número de nados-vivos, segundo o grupo etário e o sexo](#)

[Quadro 23. Percentagem acumulada de mulheres, por grupos de idade específicos ao nascimento do 1º nado-vivo, segundo o grupo etário](#)

[Quadro 24. Taxas de fecundidade acumulada, por grupos de idade específicos à data dos nascimentos, segundo o grupo etário](#)

[Quadro 25. Percentagem acumulada de indivíduos com o nível do ensino pré-escolar ao 3º ciclo do ensino básico \(7º ano de escolaridade\) por idade ao nascimento do 1º filho, segundo o grupo etário](#)

[Quadro 26. Percentagem acumulada de indivíduos com o nível do ensino secundário \(8º ano\) ao 12º ano de escolaridade por idade ao nascimento do 1º filho, segundo o grupo etário](#)

[Quadro 27. Percentagem acumulada de indivíduos com o nível do ensino superior, ou bacharelato, licenciatura, Diploma de Estudos Superiores Especializados, pós-graduação, mestrado e doutoramento por idade ao nascimento do 1º filho segundo o grupo etário e o sexo](#)

[Quadro 28. Distribuição percentual dos indivíduos, por número máximo de filhos desejados, segundo o grupo etário e o sexo](#)

Acção Social

[Quadro 1. Taxas de cobertura](#)

[Quadro 2. Taxas de cobertura segundo o tipo de respostas \(1997\)](#)

Demografia

[Quadro 1. População Residente por sexo](#)

[Quadro 2. Evolução da Relação de Masculinidade \(\$RM=M/H*1000\$ \)](#)

[Quadro 3. População Residente segundo o grupo etário](#)

[Quadro 4. Taxa de natalidade por distrito, 1997](#)

[Quadro 5. Envelhecimento da população por distrito, 1997](#)

[Quadro 6. População residente por distrito segundo o grupo etário, 1997](#)

[Quadro 7. Projecções de População Residente segundo o sexo e por grupos quinquenais de idade, 1995-2020](#)

[Quadro 8. Projecções da População Residente segundo sexo e por grupos quinquenais de idade, 1995-2020](#)

[Quadro 9. Projecções da População Residente segundo sexo e por grandes grupos quinquenais de idade, 1995-2020](#)

[Quadro 10. Projecções da População Residente segundo sexo e por grandes grupos quinquenais de idade, 1995-2020](#)

[Quadro 11. Nados-vivos, Portugal:segundo sexo \(90-97\)](#)

[Quadro 12. População por Grupo etário 1970-1980](#)

[Quadro 13. Portugal - População por Grupo etário 1981-1990](#)

[Quadro 14. Portugal - População por Grupo etário 1991-1997](#)

[Quadro 15. Taxas de Natalidade por Concelho](#)

[Quadro 16. Taxas de Fecundidade e de Reprodução](#)

[Quadro 17. Nados-Vivos \(Continente\) 1990-1998](#)

Amostra do Inquérito

[Quadro 1. Distritos, Eleitores Inscritos e N.º de Freguesias](#)

[Quadro 2. Eleições Autárquicas 1997 - Nº de Eleitores Inscritos nos Distritos Seleccionados](#)

[Lei 13/99](#)

Segurança Social

[Quadro 1 – Subsídio na maternidade \(dados físicos\)](#)

[Quadro 2 – Subsídio na maternidade \(dados financeiros\)](#)

[PREVISÃO A Subsídio Diário evoluindo como entre 1992-1998](#)

[PREVISÃO B Subsídio Diário afectado pelo Gap salarial M/H](#)

[PREVISÃO C Subsídio Diário resultante de rácio Subs/Ganho](#)

[PREVISÃO \(2ª versão\)- Alargamento da licença de paternidade para 15 dias, a partir de 2001](#)

[PREVISÃO - Alargamento da licença de paternidade para 3 Semanas, a partir de 2001](#)

[PREVISÃO - Alargamento da licença de paternidade para 4 Semanas, a partir de 2001](#)

[PREVISÃO - Alargamento da licença de paternidade para 120 dias, a partir de 2001](#)

Gráficos

[Gráfico 1 Dias Subsidiados](#)

[Gráfico 2 Segurança Social Subsídio de Maternidade, paternidade e adopção](#)

[Gráfico 3 Total de Nascimentos \(Continente\)](#)

[Gráfico 4 Subsídio diário em escudos](#)

[Gráfico 5 Número de Baixas](#)

[Gráfico 6 Número de dias médio de baixa](#)

Emprego

[Quadro 1 Taxa de actividade e taxa de desemprego segundo sexo \(%\)](#)

[Quadro 2. Taxa de actividade por grupos etários, segundo o sexo](#)

[Quadro 3. Estrutura da População Inactiva por sexo](#)

[Quadro 4. Taxa de actividade por grupos etários, segundo o sexo na União Europeia](#)

[Quadro 5. Taxa de desemprego por grupo etário e sexo](#)

[Quadro 6. População desempregada e taxa de desemprego por grupo etário e sexo](#)

[Quadro 7. Estrutura do desemprego por grupo etário e sexo](#)

[Quadro 8. Desempregados segundo a duração da procura de emprego, por sexo](#)

[Quadro 9. Desempregados segundo a duração da procura de emprego, por grupo etário e sexo](#)

[Quadro 10. Desempregados segundo a duração da procura de emprego, por grupo etário e sexo](#)

[Quadro 11. Desempregados à procura de 1º emprego segundo o nível de instrução por grupo etário e sexo](#)

[Quadro 12. Estrutura do emprego segundo a situação na profissão e por sexo](#)

[Quadro 13. Estrutura do emprego por conta de outrem por tipo de contrato de trabalho e sexo](#)

[Quadro 14. Estrutura do emprego por conta de outrem por tipo de contrato de trabalho e sexo](#)

[Quadro 15. Trabalhadores por conta de outrem segundo a actividade principal, por tipo de contrato e sexo \(%\)](#)

[Quadro 16. Empregados por conta de outrem segundo o nível de qualificações e sexo](#)

[Quadro 17. Estrutura do Emprego por Sector de Actividade e Sexo](#)

[Quadro 18. Repartição Sectorial do Emprego por sexo \(%\)](#)

[Quadro 19. Estrutura do emprego por profissão e sexo](#)

[Quadro 20. Repartição do emprego por profissão e sexo](#)

[Quadro 21. Trabalhadores por conta de outrem segundo a actividade principal, por tipo de contrato e sexo](#)

[Quadro 22. Estrutura do emprego por duração semanal habitual de trabalho e sexo](#)

[Quadro 23. Estrutura do emprego segundo a actividade principal por tipo de duração do trabalho e por sexo \(milhares\)](#)

[Quadro 24. Estrutura do emprego segundo a actividade principal por tipo de duração do trabalho e por sexo \(%\)](#)

[Quadro 25. Rácio emprego a tempo parcial sobre emprego a tempo completo, segundo o sexo](#)

[Quadro 26. Tipo de horário de trabalho, segundo a actividade principal \(milhares\)](#)

[Quadro 27. Tipo de Horário de trabalho, segundo a actividade principal \(%\)](#)

[Quadro 28. Empregados segundo a actividade principal, por antiguidade no actual emprego por sexo \(milhares\)](#)

[Quadro 29. Empregados segundo a actividade principal, por antiguidade no actual emprego por sexo \(%\)](#)

[Quadro 30. População empregada pelo local de trabalho, segundo o sexo \(Portugal\)](#)

[Quadro 31. Subemprego visível segundo a actividade principal](#)

[Quadro 32. Empregados segundo a actividade principal, por antiguidade no actual emprego por sexo \(%\)](#)

[Quadro 33. Remunerações 1992-1997 por estrutura etária](#)

[Quadro 34. Ganhos médios Mensais - Homens e Mulheres 1994-1998](#)

[Quadro 35. Ganhos médios mensais - Total \(em contos\)](#)

Quadro 1. Taxa de actividade e taxa de desemprego segundo sexo (%)

	Total	Homens	Mulheres
Taxa de Actividade	50,4	57,3	44
Taxa de Desemprego	4,6	3,7	5,6

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego, 2º Trimestre 1998

Quadro 2. Taxa de actividade por grupos etários, segundo o sexo

Grupo etário	Total	Homens	Mulheres
15 - 24 anos	47,2	50,1	44,3
25 - 34 anos	86,4	92,4	80,4
35 - 44 anos	86,7	95,5	78,4
45 - 54 anos	77,8	90,8	65,9
55 e mais anos	32,7	44	24
Total	50	57,3	44

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego, 2º Trimestre 1998

Quadro 3. Estrutura da População Inactiva por sexo

População Inactiva	unidade:milhares			%		
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
Estudantes	1671,5	824,9	846,6	30,8	42,7	35,7
Domésticos	669,7	3,1	666,6	24,3	0,2	14,3
Reformados	1285,4	577,9	707,5	25,7	29,9	27,5
Outros inactivos	1051,6	524,5	527,1	19,2	27,2	22,5
Total	4678,3	1930,5	2747,7	100	100	100

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego, 2º Trimestre 1998

Quadro 4. Taxa de actividade por grupos etários, segundo o sexo na União Europeia

Grupo etário	Homens	Mulheres
15-24 anos	49,7	42,8
25-49 anos	93,4	71,3
50 e mais anos	38,9	19,6
Total	66	45,3

Fonte: EUROSTAT, Ênquete sur les Forces de Travail, 1996

Quadro 5. Taxa de desemprego por grupo etário e sexo

Grupo etário	Mulheres	Homens	Total
15-24 anos	10,3	8,1	9,1
25-34 anos	6,9	3,5	5,1
35-44 anos	4,9	2,5	3,6
45-54 anos	4,1	2,9	3,4
55 e mais	1,9	2,7	2,4
Total	5,6	3,7	4,6

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego, 2º Trimestre, 1998

Quadro 6. População desempregada e taxa de desemprego por grupo etário e sexo

Grupo etário	População desempregada (milhares)			Taxa de desemprego		
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total
15-24 anos	34,4	31,3	34,4	10,3	8,1	9,1
25-34 anos	39,5	23,1	39,5	6,9	3,5	5,1
35-44 anos	25,3	15	25,3	4,9	2,5	3,6
45-54 anos	16,1	14,6	16,1	4,1	2,9	3,4
55 e mais	6,3	12,5	6,3	1,9	2,7	2,4
Total	121,6	96,5	218,1	5,6	3,7	4,6

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego, 2º Trimestre 1998

Quadro 7. Estrutura do desemprego por grupo etário e sexo

Grupo etário	Desempregados à procura de 1º emprego					Desempregados à procura de novo emprego						
	Mulheres		Homens		Total	Mulheres		Homens		Total		
	v.a	%	v.a	%	v.a	%	v.a	%	v.a	%		
15-24 anos	13,7	62,6	11,8	81,4	25,5	70,1	20,7	20,8	19,5	23,8	40,2	22,1
25-34 anos	6,9	31,5	2,7	18,6	9,6	26,4	32,6	32,7	20,4	24,9	53	29,2
35-44 anos	0,8	3,7	-	-	0,8	2,2	24,6	24,7	15	18,3	39,6	21,8
45-54 anos	0,5	2,3	-	-	0,5	1,4	15,5	15,5	14,6	17,8	30,1	16,6
55 e mais	-	-	-	-	-	-	6,3	6,3	12,5	15,2	18,8	10,3
Total	21,9	100	14,5	100	36,4	100	99,7	100	82	100	181,7	100

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego, 2º Trimestre 1998

Quadro 8. Desempregados segundo a duração da procura de emprego, por sexo

	Homens		Mulheres		Total	
	milhares	%	milhares	%	milhares	%
Menos de 1 mês	6,6	6,8	5,2	4,3	11,7	5,4
1-3 meses	17,5	18,1	23,5	19,3	41	18,8
4-6 meses	15,1	15,6	16	13,2	31,1	14,3
7-12 meses	14,1	14,6	21,8	17,9	35,9	16,5
13-18 meses	10,7	11,1	16,5	13,6	27,2	12,5
19-24 meses	5,5	5,7	4,4	3,6	9,9	4,5
25 e mais meses	27,1	28,1	34,2	28,1	61,2	28,1
Total	96,5	100	121,6	100	218,1	100

Fonte: INE, Inquérito ao emprego, 2º Trimestre 1998

Quadro 9. Desempregados segundo a duração da procura de emprego, por grupo etário e sexo

unidade: milhares

	Menos de 1 mês			1-3 meses			4-6 meses			7-12 meses			13-18 meses			19-24 meses			+24		
	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M
15-24 anos	6,6	3,9	2,7	16,2	7,2	9	10,6	5,9	4,8	13,6	4,8	8,8	8,6	4,3	4,4	1,7	1,2	§	8,3	4	4,3
25-34 anos	3,3	1,2	2,1	13,4	4,6	8,8	9,5	3,6	5,9	9,3	3,4	5,9	8	2,1	5,9	2,2	1,7	§	16,9	6,6	10,3
35-44 anos	§	§	-	6,1	2,1	4	5,4	3,1	2,4	6,9	2,2	4,7	5,4	1,7	3,6	2,9	§	2,1	12,9	4,3	8,6
45-54 anos	§	§	§	3	1,5	1,5	2,9	1,4	1,4	3,7	2,4	1,3	3,7	1,6	2	2	§	1,1	14,7	6,2	8,5
> 54 anos	§	§	§	2,3	2,1	§	2,7	1,2	1,5	2,5	1,3	1,2	1,5	§	§	1,1	§	§	8,4	6	2,4
Total	11,7	6,6	5,2	41	17,5	23,5	31,1	15,1	16	35,9	14,1	21,8	27,2	10,7	16,5	9,9	5,5	4,4	61,2	27,1	34,2

Fonte: INE, Inquérito ao emprego, 2º Trimestre 1998

Quadro 10. Desempregados segundo a duração da procura de emprego, por grupo etário e sexo

unidade: %

	Menos de 1 mês			1-3 meses			4-6 meses			7-12 meses			13-18 meses			19-24 meses			+24		
	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M
15-24 anos	56,4	59,1	51,9	39,5	41,1	38,3	34,1	39,1	30	37,9	34	40,4	31,6	40,2	26,7	17,2	21,8	§	13,6	14,8	12,6
25-34 anos	28,2	18,2	40,4	32,7	26,3	37,4	30,5	23,8	36,9	25,9	24,1	27,1	29,4	19,6	35,8	22,2	30,9	§	27,6	24,4	30,1
35-44 anos	§	§	-	14,9	12	17	17,4	20,5	15	19,2	15,6	21,6	19,9	15,9	21,8	29,3	§	47,7	21,1	15,9	25,1
45-54 anos	§	§	§	7,3	8,6	6,4	9,3	9,3	8,8	10,3	17	6	13,6	15	12,1	20,2	§	25	24	22,9	24,9
> 54 anos	§	§	§	5,6	12	§	8,7	7,9	9,4	7	9,2	5,5	5,5	§	§	11,1	§	§	13,7	22,1	7
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fonte: INE, Inquérito ao emprego, 2º Trimestre 1998

Quadro 11. Desempregados à procura de 1º emprego segundo o nível de instrução por grupo etário e sexo

	Total						15-24 anos						25-34 anos						35 e + anos					
	H		M		T		H		M		T		H		M		T		H		M		T	
	v.a	%	v.a	%	v.a	%	v.a	%	v.a	%	v.a	%	v.a	%	v.a	%	v.a	%	v.a	%	v.a	%	v.a	%
Nenhum	§	§	§	§	§	§	§	§	§	§	§	§	§	-	§	-	§	-	§	-	§	-	§	-
Básico	§	§	§	§	§	§	§	§	§	§	§	§	§	§	§	§	§	§	§	§	§	§	§	§
1º ciclo	2,9	3,3	1	8,5	1,3	5,1	1,1	15,9	1,1	11,5	-	-	§	§	§	§	§	§	§	§	§	§	§	§
2º ciclo	4,6	31,7	4,4	20,1	9	24,7	4,3	36,4	3	21,9	7,4	29	§	§	1,4	20,3	1,6	16,7	-	-	-	-	-	-
3º ciclo	4,8	33,1	5,7	26	10,6	29,1	4,3	36,4	5	36,5	9,3	36,5	§	§	§	§	1,1	11,5	-	-	§	§	§	§
Secundário	1,7	11,7	5,2	23,7	6,9	19	1,1	9,3	3,4	24,8	4,5	17,6	§	§	1,5	21,7	2,1	21,9	-	-	§	§	§	§
Prof./técnico	1,1	7,6	§	§	2	5,5	1,1	9,3	§	§	2	7,8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Superior	1,7	11,7	2,7	12,3	4,4	12,1	§	§	§	§	§	§	1,2	44,4	2,3	33,3	3,5	36,5	-	-	-	-	-	-
Total	14,5	100	21,9	100	36,4	100	11,8	100	13,7	100	25,5	100	2,7	100	6,9	100	9,6	100	-	-	1,3	100	1,3	100

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego, 2º Trimestre, 1998

Quadro 12. Estrutura do emprego segundo a situação na profissão e por sexo

	unidade:milhares			%		
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
Trabalhador por conta própria como empregador	285,3	212,9	72,5	100	74,6	25,4
Trabalhador por conta própria como isolado	899,8	488,2	411,5	100	54,3	45,7
Trabalhador por conta de outrem	3223,5	1759,2	1464,4	100	54,6	45,4
Trabalhador familiar não remunerado e outros	141,3	55,7	85,6	100	39,4	60,6
Total	4549,9	2516	2034	100	55,3	44,7

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego, 2º Trimestre 1998

Quadro 13. Estrutura do emprego por conta de outrem por tipo de contrato de trabalho e sexo

	unidade:milhares			%		
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
Sem termo	2663,3	1473,7	1189,6	100	55,3	44,7
Com termo	400,1	190	210	100	47,4	52,5
Prestação de Serviços	38,2	23,4	14,8	100	61,3	38,7
Outro tipo de contrato	121,9	72,1	49,9	100	59,1	40,9
Total	3223,5	1759,2	1464,3	100	54,6	45,4

Fonte: INE, Inquérito ao emprego, 2º Trimestre 1998

Quadro 14. Estrutura do emprego por conta de outrem por tipo de contrato de trabalho e sexo

	Mulheres	Homens
Sem termo	81,2	83,8
Com termo	14,3	10,8
Prestação de Serviços	1,1	1,3
Outro tipo de contrato	3,4	4,1
Total	100	100

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego, 2º Trimestre, 1998

Quadro 15. Trabalhadores por conta de outrem segundo a actividade principal, por tipo de contrato e sexo (%)

	Total			Agricultura, silvicultura, pesca			Indústria, construção, energia, água			Serviços		
	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M
Total	100	54,6	45,4	100	63,6	36,4	100	66,8	33,2	100	44,7	55,3
Contrato colectivo	100	54,7	45,3	100	67,8	32,2	100	64,6	35,4	100	47,5	52,5
Contrato individual s/termo	100	55,8	44,2	100	72	28	100	66,8	33,2	100	44,8	55,2
Contrato com termo (a prazo)	100	47,5	52,5	100	43,3	56,7	100	63	37	100	38,9	61,1
Contrato de prestação de serviços	100	61,3	38,7	§	§	-	100	95	§	100	50,5	49,5
Trabalho sazonal s/contrato a escrito	100	52,4	47,6	100	44,6	55,4	100	86,3	13,7	100	26,3	73,7
Trabalho pontual ou ocasional	100	63,4	36,6	100	54,2	45,8	100	91,8	8,2	100	28	72

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego, 2º Trimestre, 1998

Quadro 16. Empregados por conta de outrem segundo o nível de qualificações e sexo

	V.A.			%		
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total
Quadros superiores	20551	55036	75587	2.5	4.7	3.8
Quadros médios	20460	39312	59772	2.5	3.4	3.0
Enc. Cont. Chefe de Equipa	16767	63252	80019	2.0	5.4	4.0
Prof. Altamente Qualificado	43854	65564	109418	5.3	5.6	5.5
Prof. Qualificado	309880	559016	868896	37.8	48.3	43.9
Prof. Semi qualificado	187829	145637	333466	22.8	12.5	16.8
Prof. Não Qualificado	129468	125265	254733	15.7	10.8	12.8
Pratic. e Aprend.	78384	80596	158980	9.5	6.9	8.0
Nível desconhecido	15490	28214	43704	1.9	2.4	2.2
Total	822683	1161892	1984575	100	100	100

Fonte: DE/MTS, Quadros de Pessoal, 1996

Quadro 17. Estrutura do Emprego por Sector de Actividade e Sexo

	milhares			%		
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
Agricultura, Silvicultura e Pesca	618,6	302,5	316,1	13,6	12	15,5
Agricultura, produção animal, caça e silvicultura	598,1	284	314,1	13,1	11,3	15,4
Pesca	20,5	18,5	2	0,5	0,7	0,1
Indústria, Construção, Energia e Água	1656,8	1143,8	513,1	36,4	45,5	25,2
Indústrias extractivas	16,1	14,3	1,8	0,4	0,6	0,1
Indústrias Transformadoras	1128	638,3	489,7	24,8	25,4	24,1
Produção e distribuição de electricidade, de gás, e de água	29,9	26,2	3,7	0,7	1	0,2
Construção	482,8	465	17,8	10,6	18,5	0,9
Serviços	2274,4	1069,7	1204,7	50	42,5	59,2
Comércio por grosso e a retalho; rep. de veículos auto., motociclos e de bens de uso pessoal e doméstico	634,1	376,5	257,7	13,9	15	12,7
Alojamento e restauração (restaurantes e similares)	238,3	98	140,3	5,2	3,9	6,9
Transportes, armazenagem e comunicações	167,8	135,9	31,9	3,7	5,4	1,6
Actividades financeiras	83,3	51,9	31,4	1,8	2,1	1,5
Actividades imobiliárias, alugueres e serviços prestados às empresas	170,3	87,7	82,6	3,7	3,5	4,1
Administração pública, defesa e segurança social obrigatória	253,8	162,5	91,2	5,6	6,5	4,5
Educação	263,9	64,5	199,4	5,8	2,6	9,8
Saúde e acção social	183,4	32,8	150,6	4	1,3	7,4
Outras actividades de serviços colectivos, sociais e pessoais	136,9	57,9	79	3	2,3	3,9
Famílias com empregados domésticos	141,5	1,8	139,7	3,1	0,1	6,9
Organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais	1,1	0,3	0,8	0	0	0
Total	4549,8	2516	2033,9	100	100	100

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego, 2º Trimestre 1998

Quadro 18. Repartição Sectorial do Emprego por sexo (%)

	%		
	Total	Homens	Mulheres
Agricultura, Silvicultura e Pesca	100	48,9	51,1
Agricultura, produção animal, caça e silvicultura	100	47,5	52,5
Pesca	100	90,2	9,7
Indústria, Construção, Energia e Água	100	69	31
Indústrias extractivas	100	88,8	11,2
Indústrias Transformadoras	100	56,6	43,4
Produção e distribuição de electricidade, de gás, e de água	100	87,6	12,4
Construção	100	96,3	3,7
Serviços	100	47	53
Comércio por grosso e a retalho; rep. de veículos auto., motociclos e de bens de uso pessoal e doméstico	100	59,4	40,6
Alojamento e restauração (restaurantes e similares)	100	41,1	58,9
Transportes, armazenagem e comunicações	100	81	19
Actividades financeiras	100	62,3	37,7
Actividades imobiliárias, alugueres e serviços prestados às empresas	100	51,5	48,5
Administração pública, defesa e segurança social obrigatória	100	64,3	36
Educação	100	24,4	75,6
Saúde e acção social	100	17,9	82,1
Outras actividades de serviços colectivos, sociais e pessoais	100	42,3	57,7
Famílias com empregados domésticos	100	1,3	98,7
Organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais	100	27,3	72,7
Total	100	55,3	44,7

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego, 2º Trimestre 1998

Quadro 19. Estrutura do emprego por profissão e sexo

	milhares			%		
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
Quadros superiores da administração pública, dirigentes e quadros superiores de empresas	331,4	223,7	107,7	7,3	8,9	5,3
Especialistas das profissões intelectuais e científicas	276,9	126,2	150,7	6,1	5	7,4
Técnicos e profissionais de nível intermédio	336,8	175,5	161,3	7,4	7	7,9
Pessoal administrativo e similares	399,2	165,1	234,1	8,8	6,6	11,5
Pessoal dos serviços e vendedores	597,9	227,8	370,1	13,1	9,1	18,2
Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura e pescas	523,3	251,2	272,1	11,5	10	13,4
Operários, artífices e trabalhadores similares	1074,1	793,6	280,4	23,6	31,5	13,8
Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem	413,5	315,2	98,3	9,1	12,5	4,8
Trabalhadores não qualificados	564,6	206,4	358,1	12,4	8,2	17,6
Forças Armadas	32,2	31,2	1	0,7	1,2	0
Total	4549,9	2515,9	2033,8	100	100	100

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego, 2º Trimestre 1998

Quadro 20. Repartição do emprego por profissão e sexo

	%		
	Total	Homens	Mulheres
Quadros superiores da administração pública, dirigentes e quadros superiores de empresas	100	67,5	32,5
Especialistas das profissões intelectuais e científicas	100	45,6	54,4
Técnicos e profissionais de nível intermédio	100	52,1	47,9
Pessoal administrativo e similares	100	41,4	58,6
Pessoal dos serviços e vendedores	100	38,1	61,9
Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura e pescas	100	48	52
Operários, artífices e trabalhadores similares	100	73,9	26,1
Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem	100	76,2	23,8
Trabalhadores não qualificados	100	36,6	63,4
Forças Armadas	100	96,9	3,1
Total	100	55,3	44,7

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego, 2º Trimestre 1998

Quadro 21. Trabalhadores por conta de outrem segundo a actividade principal, por tipo de contrato e sexo

	Total			Agricultura, silvicultura, pesca			Indústria, construção, energia, água			Serviços		
	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M
	v.a %	v.a %	v.a %	v.a %	v.a %	v.a %	v.a %	v.a %	v.a %	v.a %	v.a %	v.a %
Contrato colectivo	1188,8 36,9	650,8 37	538 36,7	23,3 23,2	15,8 24,7	7,5 20,5	474,6 34,9	306,6 33,8	168 37,2	690,9 39,2	328,4 41,7	362,5 37,1
Contrato individual s/termo	1474,5 45,7	822,9 46,8	651,6 44,5	47,2 47	34 53,2	13,2 36,2	679 50	453,7 50	225,2 49,9	748,4 42,4	335,2 42,5	413,2 42,3
Contrato com termo (a prazo)	400,1 12,4	190 10,8	210 14,3	6,7 6,7	2,9 4,5	3,8 10,4	142,1 10,5	89,5 9,9	52,6 11,7	251,3 14,2	97,7 12,4	153,6 15,7
Contrato de prestação de serviços	38,2 1,2	23,4 1,3	14,8 1	§ §	§ §	§ §	8,9 0,7	8,5 0,9	§ §	29,1 1,6	14,7 1,9	14,4 1,5
Trabalho sazonal s/contrato a escrito	47,5 1,5	24,9 1,4	22,6 1,5	14,8 14,7	6,6 10,3	8,2 22,5	16 1,2	13,9 1,5	2,2 0,5	16,7 0,9	4,4 0,6	12,3 1,3
Trabalho pontual ou ocasional	74,4 2,3	47,2 2,7	27,2 1,9	8,3 8,3	4,5 7	3,8 10,4	37,9 2,8	34,8 3,8	3,1 0,7	28,2 1,6	7,9 1	20,3 2,1
Total	3223,5 100	1759,2 100	1464,4 100	100,4 100	63,9 100	36,5 100	1358,5 100	907 100	451,5 100	1764,6 100	788,3 100	976,3 100

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego, 2º Trimestre, 1998

Quadro 22. Estrutura do emprego por duração semanal habitual de trabalho e sexo

	milhares			%		
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
Até 15 horas	156,8	39,9	116,9	3,4	1,6	5,7
16-25 horas	287,7	90,6	197,1	6,3	3,6	9,7
26-35 horas	550,1	201,8	348,4	12,1	8	17,1
36-40 horas	2197,2	1290,4	906,8	48,3	51,3	44,6
41-45 horas	540,7	340,1	200,7	11,9	13,5	9,9
Mais de 45 horas	807,2	546,5	260,8	17,7	21,7	12,8
NS/NR	10,1	6,7	3,4	0,2	0,3	0,2
Total	4549,8	2516	2034,1	100	100	100

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego, 2º Trimestre 1998

Quadro 23. Estrutura do emprego segundo a actividade principal por tipo de duração do trabalho e por sexo (milhares)

	Total			Tempo Completo			Tempo Parcial		
	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M
Agricultura, produção animal, caça e silvicultura	598,1	284	314,1	373,6	197,1	176,6	224,5	86,9	137,6
Pesca	20,5	18,5	2	19,2	17,6	1,6	1,4	-	-
Indústrias extractivas	16,1	14,3	1,8	16,1	14,3	1,8	-	-	-
Agricultura, silvicultura, pesca									
Indústrias transformadoras	1128	638,3	489,7	1087,1	627,2	459,9	40,9	11	29,9
Produção, dist. de electricidade, gás e água	29,9	26,2	3,7	29,1	25,8	3,3	-	-	-
Construção	482,8	465	17,8	469,2	453,9	15,3	13,6	11,1	2,5
Indústria, construção, energia, água									
Comércio por grosso e a retalho, reparação	634,1	376,5	257,7	584,1	361,3	222,8	50,1	15,2	34,9
Alojamento e restauração	238,3	98	140,3	222,6	92,8	129,8	15,7	5,2	10,5
Transportes, armazenagem comunicações	167,8	135,9	31,9	162,5	132,4	30	5,3	3,4	1,9
Actividades financeiras	83,3	51,9	31,4	79,4	50,6	28,8	3,9	1,3	2,7
Act. Imobiliárias e serv. Prestados às empresas	170,3	87,7	82,6	148,6	82,8	65,8	21,7	4,9	16,9
Adm. Pública, defesa e seg. social obrigatória	253,8	162,5	91,2	247,4	160,4	87	6,4	2,2	4,2
Educação	263,9	64,5	199,4	239,7	58	181,7	24,2	6,5	17,7
Saúde e acção social	183,4	32,8	150,6	175,1	30,9	144,2	8,2	1,9	6,4
Outras act. De serv. colectivos, sociais e pessoais	136,9	57,9	79	119,1	52,1	67	17,8	5,8	12
Famílias c/ empregados domésticos	141,5	1,8	139,7	68,3	-	67,6	73,2	1	72,2
Organismos intern. e outras inst. extraterritoriais	1,1	-	-	1,1	-	-	-	-	--
Actividades n.e.	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Serviços									
Total	4549,9	2515,9	2033,9	4042,1	2358,2	1683,3	507,8	157,7	350,1

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego, 2º Trimestre 1998

Quadro 24. Estrutura do emprego segundo a actividade principal por tipo de duração do trabalho e por sexo (%)

	Total			Tempo Completo			Tempo Parcial		
	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M
Agricultura, produção animal, caça e silvicultura	13,1	11,3	15,4	9,2	8,4	10,5	44,2	55,1	39,3
Pesca	0,5	0,7	0,1	9,2	0,7	0,1	0,3	-	-
Indústrias extractivas	0,4	0,6	0,1	9,2	0,6	0,1	-	-	-
Agricultura, silvicultura, pesca	13,9	12,6	15,6	27,7	9,7	10,7	44,5	55,1	39,3
Indústrias transformadoras	24,8	25,4	24,1	26,9	26,6	27,3	8,1	7,00%	8,5
Produção, dist. de electricidade, gás e água	0,7	1	0,2	0,7	1,1	0,2	-	-	-
Construção	10,6	18,5	0,9	11,6	19,2	0,9	2,7	7	0,7
Indústria, construção, energia, água	36,1	44,9	25,1	39,2	46,9	28,4	10,7	14	9,3
Comércio por grosso e a retalho, reparação	13,9	15	12,7	14,5	15,3	13,2	9,9	9,6	10
Alojamento e restauração	5,2	3,9	6,9	5,5	3,9	7,7	3,1	3,3	3
Transportes, armazenagem comunicações	3,7	5,4	1,6	4	5,6	1,8	1	2,2	0,5
Actividades financeiras	1,8	2,1	1,5	2	2,1	1,7	0,8	0,8	0,8
Act. Imobiliárias e serv. Prestados às empresas	3,7	3,5	4,1	3,7	3,5	3,9	4,3	3,1	4,8
Adm. Pública, defesa e seg. social obrigatória	5,6	6,5	4,5	6,1	6,8	5,2	1,3	1,4	1,2
Educação	5,8	2,6	9,8	5,9	2,5	10,8	4,8	4,1	5,1
Saúde e acção social	4	1,3	7,4	4,3	1,3	8,6	1,6	1,2	1,8
Outras act. De serv. colectivos, sociais e pessoais	3	2,3	3,9	2,9	2,2	4	3,5	3,7	3,4
Famílias c/ empregados domésticos	3,1	0,1	6,9	1,7	-	4	14,4	0,6	20,6
Organismos intern. e outras inst. extraterritoriais	0	-	-	0	-	-	-	-	-
Actividades n.e.	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Serviços	50	42,5	59,2	50,7	43,3	60,9	44,6	30,1	51,2
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego, 2º Trimestre 1998

Quadro 25. Rácio emprego a tempo parcial sobre emprego a tempo completo, segundo o sexo

	Homens	Mulheres	Total
Agricultura, Silvicultura, Pesca	37,9	76,4	55,5
Indústria, Construção, Energia, Água	2	6,8	3,4
Serviços	4,8	17,6	14,9
Total	6,7	20,8	12,6

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego, 2º Trimestre 1998

Quadro 26. Tipo de horário de trabalho, segundo a actividade principal (milhares)

	Total			Turnos			Noite		
	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M
Agricultura, produção animal, caça e silvicultura	598,1	284	314,1	1,6	-	-	24,2	14,4	9,8
Pesca	20,5	18,5	2	1,6	1,6	-	6,5	6,5	-
Indústrias extractivas	16,1	14,3	1,8	1,6	1,6	-	-	-	-
Agricultura, sicultura, pesca	634,7	316,8	317,9	4,8	3,2	-	30,7	20,9	9,8
Indústrias transformadoras	1128	638,3	489,7	68,7	51,7	17	84	67,4	16,6
Produção, dist. de electricidade, gás e água	29,9	26,2	3,7	2,3	2,3	-	2	1,7	-
Construção	482,8	465	17,8	3,4	3,4	-	10,9	10,6	-
Indústria, construção, energia, água	1640,7	1129,5	511,2	74,4	57,4	-	96,9	79,7	16,6
Comércio por grosso e a retalho, reparação	634,1	376,5	257,7	24,8	10,7	14,1	55,3	33,7	21,6
Alojamento e restauração	238,3	98	140,3	25	14,3	10,7	89,8	46,6	43,1
Transportes, armazenagem comunicações	167,8	135,9	31,9	28,6	24,6	4	34,1	30,3	3,8
Actividades financeiras	83,3	51,9	31,4	1,1	1,1	-	2,1	1,4	-
Act. Imobiliárias e serv. Prestados às empresas	170,3	87,7	82,6	14	8,8	5,1	18,1	11	7,1
Adm. Pública, defesa e seg. social obrigatória	253,8	162,5	91,2	41,2	38	3,2	33	31,4	1,6
Educação	263,9	64,5	199,4	2,5	-	1,9	11,1	5,6	5,5
Saúde e acção social	183,4	32,8	150,6	38,3	7,5	30,7	28,6	6,1	22,5
Outras act. de serv. colectivos, sociais e pessoais	136,9	57,9	79	9,6	6	3,6	19,5	12,8	6,7
Famílias c/ empregados domésticos	141,5	1,8	139,7	-	-	-	4,6	-	3,9
Organismos intern. e outras inst. extraterritoriais	1,1	-	-	-	-	-	-	-	-
Actividades n.e.	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Serviços	2274,4	1069,5	1203,8	185,1	111	73,3	296,2	178,9	115,8
Total	4549,9	2515,9	2033,9	264,7	172,9	91,8	424,2	280,8	143,5

(continuação)

	Sábado			Domingo			Nenhum destes		
	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M
Agricultura, produção animal, caça e silvicultura	358,7	167,9	190,7	108,1	53,5	54,5	237,3	115	122,3
Pesca	6,8	6,4	-	4,6	4,6	-	9,9	8,4	1,6
Indústrias extractivas	2,7	2,7	-	-	-	-	12,4	10,6	1,8
Agricultura, sicultura, pesca	358,7	177	190,7	112,7	58,1	54,5	259,6	134	125,7
Indústrias transformadoras	160,4	114	46,4	44	33	11	892,9	470	422,9
Produção, dist. de electricidade, gás e água	4,8	4,8	-	3,4	3,4	-	23,7	20,2	3,5
Construção	110,6	110,2	-	10,7	10,7	-	369,2	352	17,2
Indústria, construção, energia, água	275,8	229	46,4	58,1	47,1	11	1285,8	842,2	443,6
Comércio por grosso e a retalho, reparação	297,1	160,7	136,4	86,7	42,4	44,4	316,8	204,4	112,5
Alojamento e restauração	156,9	67,1	89,8	123	56,6	66,4	59,6	20,8	38,8
Transportes, armazenagem comunicações	49,8	43,8	6	30,4	26,2	4,3	101,4	77,3	24,1
Actividades financeiras	5	3,2	1,7	1,4	1,1	-	76,8	47,3	29,5
Act. Imobiliárias e serv. Prestados às empresas	40	26,2	13,8	17,8	12,8	5	116	53,7	62,3
Adm. Pública, defesa e seg. social obrigatória	44,3	40,3	4	38,3	35,2	3,1	189,1	104,8	84,3
Educação	7,7	3,9	3,7	3	2,2	-	246	56,8	189,2
Saúde e acção social	51	10,3	40,7	40,8	9,3	31,6	116,3	19,9	96,3
Outras act. de serv. colectivos, sociais e pessoais	58,9	23,8	35,2	23	15,6	7,4	70,2	29,4	40,8
Famílias c/ empregados domésticos	24,2	-	23,6	5,4	-	5,1	115,9	1,1	114,7
Organismos intern. e outras inst. extraterritoriais	-	-	-	-	-	-	1,1	-	-
Actividades n.e.	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Serviços	734,9	379,3	354,9	369,8	201,4	167,3	1409,2	615,5	792,5
Total	1378,7	786	592,6	541,2	307,3	233,9	2954,8	1592,2	1362,6

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego, 2º Trimestre 1998

Quadro 27. Tipo de Horário de trabalho, segundo a actividade principal (%)

	Total			Turnos			Noite		
	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M
Agricultura, produção animal, caça e silvicultura	13,1	11,3	15,4	0,6	-	-	5,7	5,1	6,8
Pesca	0,5	0,7	0,1	0,6	0,9	-	1,5	2,3	-
Indústrias extractivas	0,4	0,6	0,1	0,6	0,9	-	-	-	-
Agricultura, sicultura, pesca	13,9	12,6	15,6	1,8	1,9	-	7,2	7,4	6,8
Indústrias transformadoras	24,8	25,4	24,1	26	29,9	18,5	19,8	24	11,6
Produção, dist. de electricidade, gás e água	0,7	1	0,2	0,9	1,3	-	0,5	0,6	-
Construção	10,6	18,5	0,9	1,3	2	-	2,6	3,8	-
Indústria, construção, energia, água	36,1	44,9	25,1	28,1	33,2	-	22,8	28,4	11,6
Comércio por grosso e a retalho, reparação	13,9	15	12,7	9,4	6,2	15,4	13	12	15
Alojamento e restauração	5,2	3,9	6,9	9,4	8,3	11,7	21,2	16,6	30
Transportes, armazenagem comunicações	3,7	5,4	1,6	10,8	14,2	4,4	8	10,8	2,6
Actividades financeiras	1,8	2,1	1,5	0,4	0,6	-	0,5	0,5	-
Act. Imobiliárias e serv. Prestados às empresas	3,7	3,5	4,1	5,3	5,1	5,6	4,3	3,9	4,9
Adm. Pública, defesa e seg. social obrigatória	5,6	6,5	4,5	15,6	22	3,5	7,8	11,2	1,1
Educação	5,8	2,6	9,8	0,9	-	2,1	2,6	2	3,8
Saúde e acção social	4	1,3	7,4	14,5	4,3	33,4	6,7	2,2	15,7
Outras act. de serv. colectivos, sociais e pessoais	3	2,3	3,9	3,6	3,5	3,9	4,6	4,6	4,7
Famílias c/ empregados domésticos	3,1	0,1	6,9	-	-	-	1,1	-	2,7
Organismos intern. e outras inst. extraterritoriais	0	-	-	-	-	-	-	-	-
Actividades n.e.	-	-	-	-	-	-	-	-	0
Serviços	50	42,5	59,2	69,9	64,2	79,8	69,8	63,7	80,7
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

(continuação)

	Sábado			Domingo			Nenhum destes		
	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M
Agricultura, produção animal, caça e silvicultura	26	21,4	32,2	20	17,4	23,3	8	7,2	9
Pesca	0,5	0,8	-	0,8	1,5	-	0,3	0,5	0,1
Indústrias extractivas	0,2	0,3	-	-	-	-	0,4	0,7	0,1
Agricultura, sicultura, pesca	26	22,5	32,2	20,8	18,9	23,3	8,8	8,4	9,2
Indústrias transformadoras	11,6	14,5	7,8	8,1	10,7	4,7	30,2	29,5	31
Produção, dist. de electricidade, gás e água	0,3	0,6	-	0,6	1,1	-	0,8	1,3	0,3
Construção	8	14	-	2	3,5	-	12,5	22,1	1,3
Indústria, construção, energia, água	20	29,1	7,8	10,7	15,3	4,7	43,5	52,9	32,6
Comércio por grosso e a retalho, reparação	21,5	20,4	23	16	13,8	19	10,7	12,8	8,3
Alojamento e restauração	11,4	8,5	15,2	22,7	18,4	28,4	2	1,3	2,8
Transportes, armazenagem comunicações	3,6	5,6	1	5,6	8,5	1,8	3,4	4,9	1,8
Actividades financeiras	0,4	0,4	0,3	0,3	0,4	-	2,6	3	2,2
Act. Imobiliárias e serv. Prestados às empresas	2,9	3,3	2,3	3,3	4,2	2,1	3,9	3,4	4,6
Adm. Pública, defesa e seg. social obrigatória	3,2	5,1	0,7	7,1	11,5	1,3	6,4	6,6	6,2
Educação	0,6	0,5	0,6	0,6	0,7	-	8,3	3,6	13,9
Saúde e acção social	3,7	1,3	6,9	7,5	3	13,5	3,9	1,2	7,1
Outras act. de serv. colectivos, sociais e pessoais	4,3	3	5,9	4,2	5,1	3,2	2,4	1,8	3
Famílias c/ empregados domésticos	1,8	-	4	1	-	2,2	3,9	0,1	8,4
Organismos intern. e outras inst. extraterritoriais	-	-	-	-	-	-	0	-	-
Actividades n.e.	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Serviços	53,3	48,3	59,9	68,3	65,5	71,5	47,7	38,7	58,2
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego, 2º Trimestre 1998

Quadro 28. Empregados segundo a actividade principal, por antiguidade no actual emprego por sexo (milhares)

	Total			Agricultura, Silvicultura, Pesca			Indústria, Construção, Energia, Água			Serviços		
	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M
Menos de 3 meses	163,6	94,7	68,9	16,8	7,1	9,7	66	51,5	14,5	80,7	36,1	44,7
Entre 3 e 6 meses	270	150	120	12,8	6,9	5,9	114,7	87,5	27,2	142,5	55,6	87
Entre 7 e 11 meses	250,3	125,5	124,9	11,1	6,2	4,9	98,2	69,5	28,7	141	49,7	91,3
Entre 1 e 2 anos	359,3	207,6	151,8	15,4	10,3	5	151,3	110,3	41	192,7	86,9	105,8
Entre 2 e 5 anos	723,9	409,6	314,3	48,9	29,9	19	292,6	197,8	94,9	382,4	182	200,4
Entre 5 e 10 anos	883,1	479,7	403,4	87,7	51,9	35,9	367,0	231,8	135,2	428,3	196,1	232,3
Mais de 10 anos	1899,7	1049	850,8	425,9	190,1	235,8	567,1	395,4	171,7	906,7	463,4	443,4
Total	4549,9	2515,9	2033,9	618,6	302,5	316,1	1656,8	1143,8	513,1	2274,4	1069,7	1204,7

Fonte: INE, Inquérito ao emprego, 2º Trimestre 1998

Quadro 29. Empregados segundo a actividade principal, por antiguidade no actual emprego por sexo (%)

	Total			Agricultura, Silvicultura, Pesca			Indústria, Construção, Energia, Água			Serviços		
	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M
Menos de 3 meses	3,6	3,8	3,4	2,7	2,3	3,1	4	4,5	2,8	3,5	3,4	3,7
Entre 3 e 6 meses	5,9	6	5,9	2,1	2,3	1,9	6,9	7,6	5,3	6,3	5,2	7,2
Entre 7 e 11 meses	5,5	5	6,1	1,8	2	1,6	5,9	6,1	5,6	6,2	4,6	7,6
Entre 1 e 2 anos	7,9	8,3	7,5	2,5	3,4	1,6	9,1	9,6	8	8,5	8,1	8,8
Entre 2 e 5 anos	15,9	16,3	15,5	7,9	-	6	17,7	17,3	18,5	16,8	17	16,6
Entre 5 e 10 anos	19,4	19,1	19,8	14,2	17,2	11,4	-	20,3	26,3	18,8	18,3	19,3
Mais de 10 anos	41,8	41,7	41,8	68,8	62,8	74,6	34,2	34,6	33,5	39,9	43,3	36,8
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fonte: INE, Inquérito ao emprego, 2º Trimestre 1998

Quadro 30. População empregada pelo local de trabalho, segundo o sexo (Portugal)

	milhares			%		
	H	M	Total	H	M	Total
Só em casa	29,8	77	106,8	1,1	3,6	2,2
A maior parte em casa	16,7	19,2	35,9	0,6	0,9	0,8
A maior parte na empresa	129	111,1	240,1	4,9	5,2	5
Só na empresa	1947,6	1781,7	3729,3	73,8	83,9	78,3
Sem local fixo	517,6	134,5	652	19,6	6,3	13,7
Total	2640,7	2123,5	4764,2	100	100	100

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego, 2º Trimestre, 1998

Quadro 31. Subemprego visível segundo a actividade principal

	Total	
	Milhares	%
Agricultura, Silvicultura, Pesca	10,3	14,5
Indústria, Construção, Energia, Água	13,6	19,2
Serviços	46,9	66,4
Total	70,8	100

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego, 2º Trimestre, 1998

Quadro 32. Empregados segundo a actividade principal, por antiguidade no actual emprego por sexo (%)

	Total	Homens	Mulheres
Menos de 3 meses	3,6	3,8	3,4
Entre 3 e 6 meses	5,9	6	5,9
Entre 7 e 11 meses	5,5	5	6,1
Entre 1 e 2 anos	7,9	8,3	7,5
Entre 2 e 5 anos	15,9	16,3	15,5
Entre 5 e 10 anos	19,4	19,1	19,8
Mais de 10 anos	41,8	41,7	41,8
Total	100	100	100

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego, 2º Trimestre, 1998

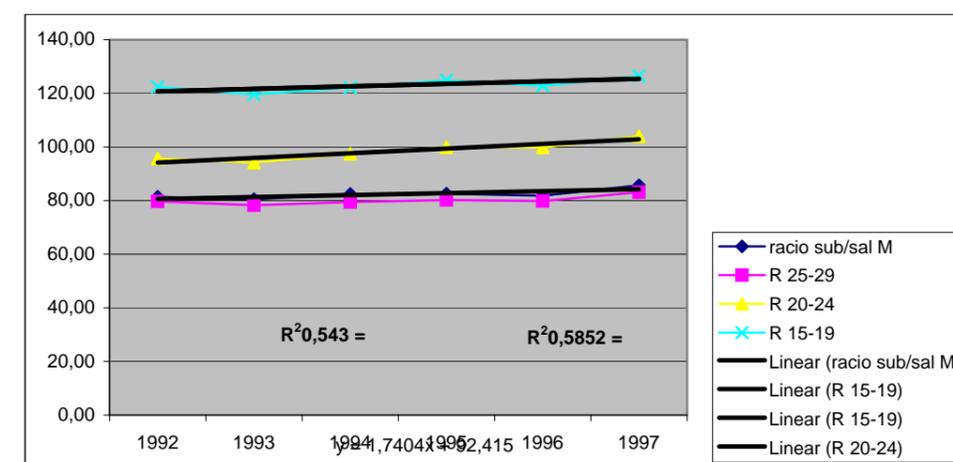
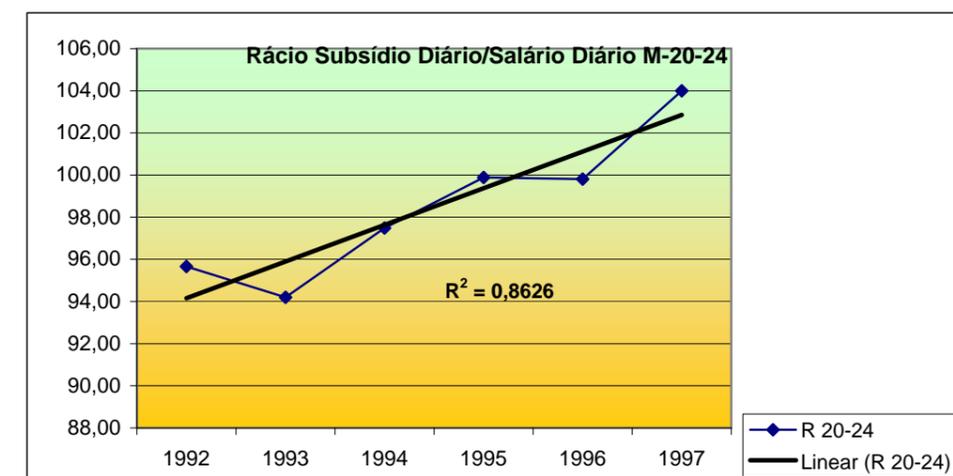
Quadro 33. Remunerações 1992-1997 por estrutura etária

	1992		1993		1994		1995		1996		1997	
	Homens	Mulheres										
>15	39101	37278	43347	42629	44425	41322	49062	48197	109224	57163	61013	65229
15-19	51196	47596	57298	53211	61068	57806	61742	58727	67418	63069	70106	65949
20-24	71583	60902	78558	67583	83702	72410	84719	73432	90566	77607	93671	80225
25-29	92719	73063	102042	81363	108934	88881	111114	91450	117506	97010	121907	100392
30-34	108977	80975	118103	89305	125398	96763	129583	98775	137945	105081	142562	109224
35-39	119321	86773	130224	94348	139569	103573	145772	106876	152743	112364	155348	112873
40-44	128207	92804	137192	100743	146780	109598	154402	112649	162649	118691	168285	118734
45-49	138381	93111	148701	103612	159631	114472	167768	120597	174750	126465	177564	126305
50-54	133288	87272	146130	96571	161627	109189	172148	114959	182227	124432	189918	126522
55-59	120632	85560	130894	90818	144174	100158	153473	104251	166657	111895	172487	112146
60-64	110056	84073	117381	90538	127346	97242	134187	100230	143852	108207	148299	108534
65 e +	102803	81596	112136	92470	122185	103276	128587	106390	137827	114291	143772	114736
Ignorado	94905	63867	94950	69996	112974	84755	110553	72990	105009	79304	104886	81956
TOTAL	105936	74764	115968	83283	125533	92347	131380	95144	139151	101468	143866	104629

Fonte: Quadros de Pessoal

	1992		1993		1994		1995		1996		1997	
	Homens	Mulheres										
Média 15-49	93686	71563	101933	79099	108688	85603	113020	88838	126600	94681	123807	97366

Rem Média H-M	82624	90516	97146	100929	110641	110587
---------------	-------	-------	-------	--------	--------	--------



Quadro 34 Ganhos médios Mensais - Homens e Mulheres 1994-1998

(em contos)

	Homens	Mulheres	Total
1994	128	89	112,70
1995	136	95	114,40
1996	146	102	128,9
1997	151	107	134
1998	155	110	136,8

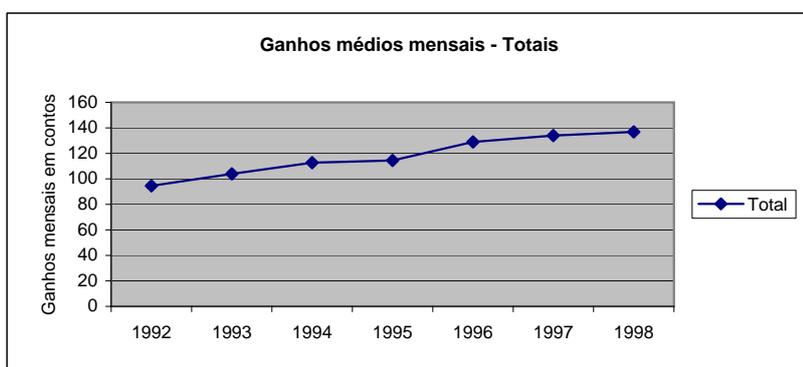
5
1
1

Fonte: Boletim Estatístico do DETEFP

Quadro 35. Ganhos médios mensais - Total (em contos)

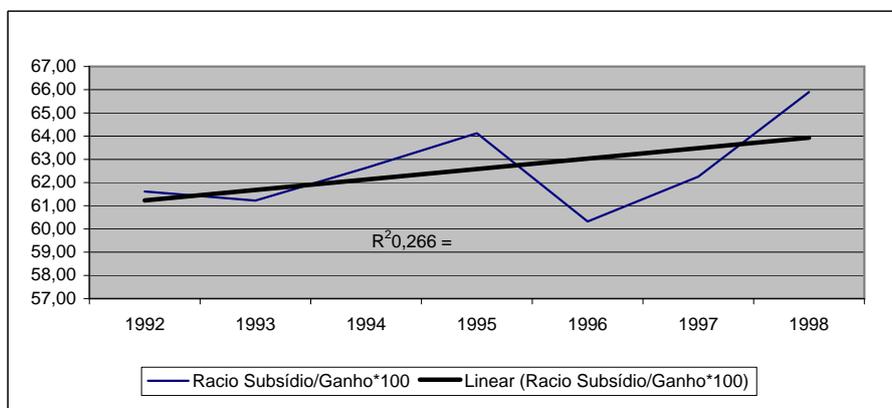
Anos	Total
1992	94,56
1993	103,974
1994	112,70
1995	114,40
1996	128,9
1997	134
1998	136,8

Fonte: Estatísticas em Síntese-Inquérito aos Ganhos, DETEFP



Anos	Total	Ganho Diário	Subsídio Diário	Rácio Subsídio/Ganho*100
1992	94,56	3.152\$00	1 942\$00	61,61
1993	103,974	3.466\$00	2 122\$00	61,22
1994	112,70	3.757\$00	2 353\$00	62,63
1995	114,40	3.813\$00	2 445\$00	64,12
1996	128,9	4.297\$00	2 592\$00	60,32
1997	134	4.467\$00	2 781\$00	62,26
1998	136,8	4.560\$00	3 005\$00	65,90

Fonte: Estatísticas em Síntese-Inquérito aos Ganhos, DETEFP

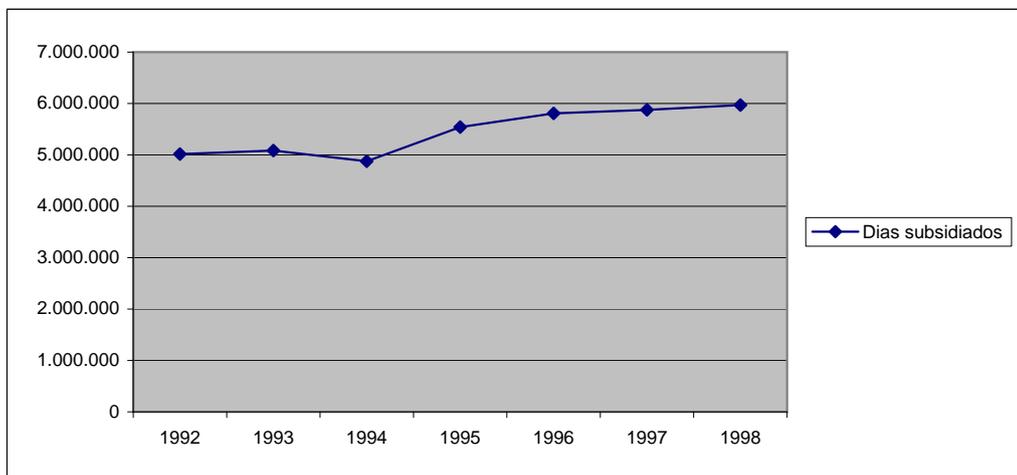


Quadro 1. Subsídio na maternidade (dados físicos)

Anos	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Número de Baixas	59.291	60.101	58.263	64.216	60.156	64.317	65.442
Dias subsidiados	5.014.989	5.084.522	4.876.725	5.541.794	5.809.005	5.876.663	5.969.863
Dias/Número de Baixas	85	85	84	86	97	91	91
Nº de Nascimento	114914	104977	109213	107084	110243	112933	
Nº de Baixas/Nascimentos	51,60	57,25	53,35	59,97	54,57	56,95	

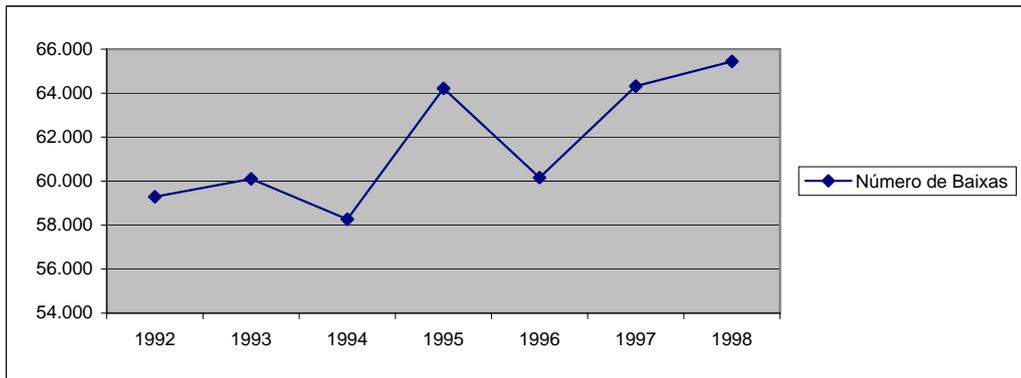
Fonte: Estatísticas da Segurança Social - Dados Físicos e Financeiros

Gráfico 1. Dias Subsidiados



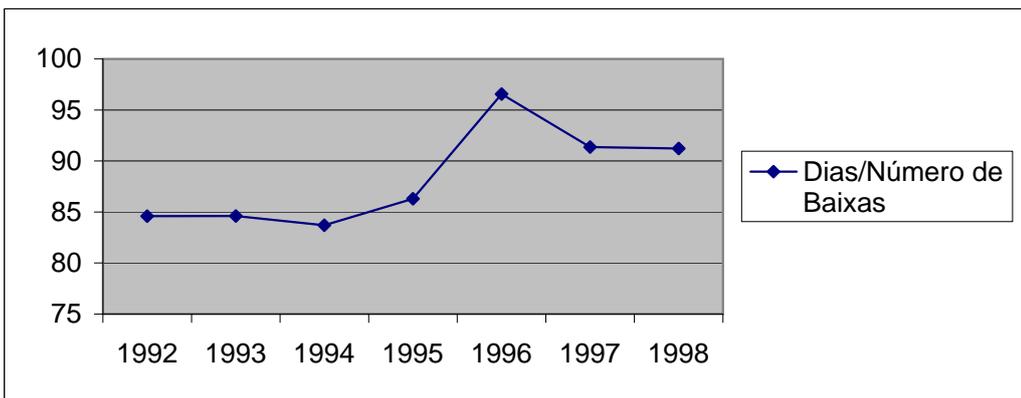
Fonte: Estatísticas da Segurança Social

Gráfico 5. Número de Baixas



Fonte: Estatísticas da Segurança Social

Gráfico 6. Número de dias médio de baixa



Fonte: Estatísticas da Segurança Social

Quadro 2. Subsídio na maternidade (dados financeiros)

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Subsídio de maternidade *	9.738.095	10.791.680	11.475.642	13.551.920	15.057.253	16.343.243	17.941.307
Dias subsidiados	5.014.989	5.084.522	4.876.725	5.541.794	5.809.005	5.876.663	5.969.863
Subsídio diário em escudos	1.942\$00	2.122\$00	2.353\$00	2.445\$00	2.592\$00	2.781\$00	3.005\$00

Fonte: Estatísticas da Segurança Social - Dados Físicos e Financeiros

* Inclui subsídio por paternidade e adoção.

Gráfico 2. Segurança Social - Subsídio de Maternidade, paternidade e adoção

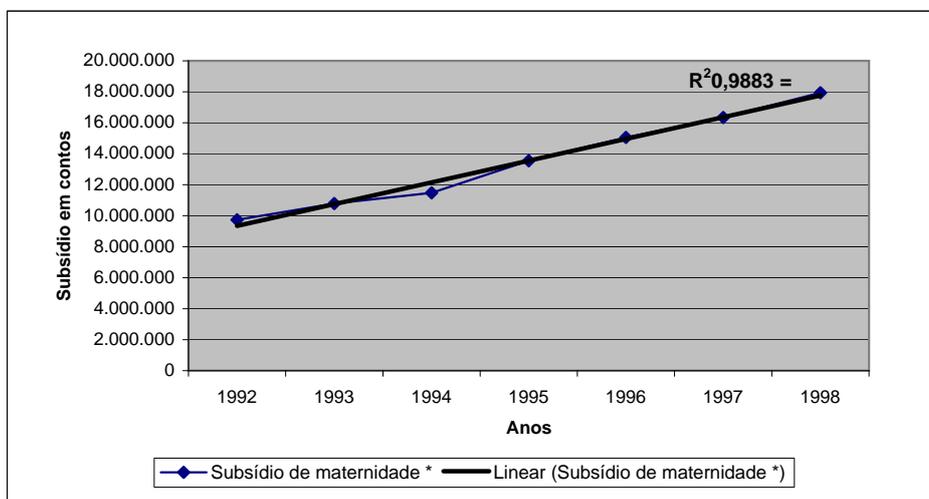
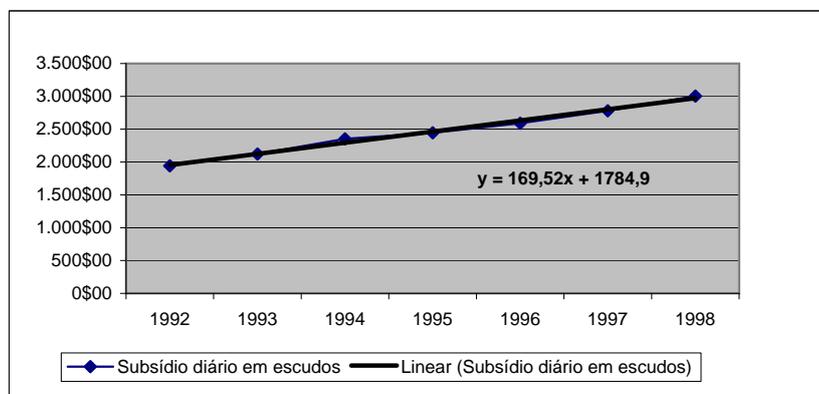


Gráfico 4. Subsídio diário em escudos



Fonte: Estatísticas da Segurança Social

PREVISÃO A. Subsídio Diário evoluindo como entre 1992-1998

	Nº Nascimentos	Nº Nasci/Nº de Baixas	Nº Médio de dias	Subsidio Diário	Nº de Baixas	Nº de Dias	Custos Totais	
1	1990	116294						
2	1991	116286						
3	1992	114914	51,60	84,58	1.942\$00	59.291	5.014.989	9.738.095
4	1993	104977	57,25	84,60	2.122\$00	60.101	5.084.522	10.791.680
5	1994	109213	53,35	83,70	2.353\$00	58.263	4.876.725	11.475.642
6	1995	107084	59,97	86,30	2.445\$00	64.216	5.541.794	13.551.920
7	1996	110243	54,57	96,57	2.592\$00	60.156	5.809.005	15.057.253
8	1997	112933	56,95	91,37	2.781\$00	64.317	5.876.663	16.343.243
9	1998			91,22	3.005\$00	65.442	5.969.863	17.941.307
10	1999	112000	57	105	3.311\$00	63.840	6.703.200	22.191.480
11	2000	111000	57	106	3.480\$00	63.270	6.706.620	23.339.708
12	2001	110000	58	107	3.650\$00	63.800	6.826.600	24.914.496
13	2002	110500	58	108	3.819\$00	64.090	6.921.720	26.435.018
14	2003	111000	59	109	3.989\$00	65.490	7.138.410	28.472.690
15	2004	110000	59	110	4.158\$00	64.900	7.139.000	29.685.247
16	2005	111000	60	111	4.328\$00	66.600	7.392.600	31.992.955

PREVISÃO B. Subsídio Diário afectado pelo gap salarial M/H

	Nº Nascimentos	Nº Nasci/Nº de Baixas	Nº Médio de dias	Subsidio Diário	Nº de Baixas	Nº de Dias	Custos Totais	
1	1990	116294						
2	1991	116286						
3	1992	114914	51,60	84,58	1.942\$00	59.291	5.014.989	9.738.095
4	1993	104977	57,25	84,60	2.122\$00	60.101	5.084.522	10.791.680
5	1994	109213	53,35	83,70	2.353\$00	58.263	4.876.725	11.475.642
6	1995	107084	59,97	86,30	2.445\$00	64.216	5.541.794	13.551.920
7	1996	110243	54,57	96,57	2.592\$00	60.156	5.809.005	15.057.253
8	1997	112933	56,95	91,37	2.781\$00	64.317	5.876.663	16.343.243
9	1998			91,22	3.005\$00	65.442	5.969.863	17.941.307
10	1999	112000	57	105	3.367\$00	63.840	6.703.200	22.568.735
11	2000	111000	57	106	3.581\$00	63.270	6.706.620	24.016.560
12	2001	110000	58	107	3.755\$00	63.800	6.826.600	25.637.016
13	2002	110500	58	108	3.930\$00	64.090	6.921.720	27.201.633
14	2003	111000	59	109	4.104\$00	65.490	7.138.410	29.298.398
15	2004	110000	59	110	4.279\$00	64.900	7.139.000	30.546.119
16	2005	111000	60	111	4.453\$00	66.600	7.392.600	32.920.751

PREVISÃO C. Subsídio Diário resultante do rácio subsídio/ganhos

(em contos)

	Nº Nascimentos	Racio Sub/Ganho	Nº Nasci/Nº de Baixas	Nº Médio de dias de Baixa	Ganho Diário	Subsídio Diário	Nº de Baixas	Nº de Dias	Custos Totais
1990	116294								
1991	116286								
1992	114914	61,6	51,6	85	3 152\$00	1 942\$00	59.291	5.014.989	9.738.095
1993	104977	61,2	57,25	85	3 466\$00	2 122\$00	60.101	5.084.522	10.791.680
1994	109213	62,6	53,35	84	3 757\$00	2 353\$00	58.263	4.876.725	11.475.642
1995	107084	64,1	59,97	86	3 813\$00	2 445\$00	64.216	5.541.794	13.551.920
1996	110243	60,3	54,57	97	4 297\$00	2 592\$00	60.156	5.809.005	15.057.253
1997	112933	62,3	56,95	91	4 467\$00	2 781\$00	64.317	5.876.663	16.343.243
1998		65,9		91	4 560\$00	3 005\$00	65.442	5.969.863	17.941.307
1999	112000	63	57	113	4 651\$00	2 930\$00	63.840	7.213.920	21.138.632
2000	111000	63	57	125	4 744\$00	2 989\$00	63.270	7.908.750	23.638.155
2001	110000	63,1	58	125	4 839\$00	3 053\$00	63.800	7.975.000	24.351.483
2002	110500	63,2	58	125	4 936\$00	3 119\$00	64.090	8.011.250	24.990.957
2003	111000	63,3	59	125	5 035\$00	3 187\$00	65.490	8.186.250	26.088.819
2004	110000	63,4	59	125	5 135\$00	3 256\$00	64.900	8.112.500	26.412.520
2005	111000	63,5	60	125	5 238\$00	3 326\$00	66.600	8.325.000	27.690.067

PREVISÃO (2ª versão)- Alargamento da licença de paternidade para 15 dias, a partir de 2001

Previsão C

	Nº Nascimentos	Nº Nasci/Nº de Baixas	Nº Médio de dias	Subsídio Diário (em escudos)	Nº de Baixas	Nº de Dias	Custos Totais (em contos)
1	1990	116294					
2	1991	116286					
3	1992	114914	52	85	1942	59.291	9.738.095
4	1993	104977	57	85	2122	60.101	10.791.680
5	1994	109213	53	84	2353	58.263	11.475.642
6	1995	107084	60	86	2445	64.216	13.551.920
7	1996	110243	55	97	2592	60.156	15.057.253
8	1997	112933	57	91	2781	64.317	16.343.243
9	1998			91	3005	65.442	17.941.307
10	1999	112000	57	105	3367	63.840	22.568.735
11	2000	111000	57	115	3581	64.861	26.055.702
12							
13	2002	110500	58	135	3930	70.400	37.349.723
14	2003	111000	59	135	4104	70.450	39.035.267
15	2004	110000	59	135	4279	71.000	41.011.984
	2005	111000	60	135	4453	71.100	42.744.072

PREVISÃO - Alargamento da licença de paternidade para 3 Semanas, a partir de 2001

	Nº Nascimentos	Nº Nasci/Nº de Baixas	Nº Médio de dias	Subsídio Diário (em escudos)	Nº de Baixas	Nº de Dias	Custos Totais (em contos)
1990	116294						
1991	116286						
1992	114914	52	85	1942	59.291	5.014.989	9.738.095
1993	104977	57	85	2122	60.101	5.084.522	10.791.680
1994	109213	53	84	2353	58.263	4.876.725	11.475.642
1995	107084	60	86	2445	64.216	5.541.794	13.551.920
1996	110243	55	97	2592	60.156	5.809.005	15.057.253
1997	112933	57	91	2781	64.317	5.876.663	16.343.243
1998			91	3005	65.442	5.969.863	17.941.307
1999	112000	57	105	3367	63.840	6.703.200	22.568.735
2000	111000	57	115	3581	65.117	7.276.050	26.055.702
2001	110000	58	148	3755	70.326	10.408.269	39.087.828
2002	110500	58	148	3930	70.400	10.419.200	40.946.363
2003	111000	59	148	4104	70.450	10.426.600	42.794.219
2004	110000	59	148	4279	71.000	10.508.000	44.961.286
2005	111000	60	148	4453	71.100	10.522.800	46.860.168

PREVISÃO - Alargamento da licença de paternidade para 4 Semanas, a partir de 2001

	Nº Nascimentos	Nº Nasci/Nº de Baixas	Nº Médio de dias	Subsídio Diário (em escudos)	Nº de Baixas	Nº de Dias	Custos Totais (em contos)
1990	116294						
1991	116286						
1992	114914	52	85	1942	59.291	5.014.989	9.738.095
1993	104977	57	85	2122	60.101	5.084.522	10.791.680
1994	109213	53	84	2353	58.263	4.876.725	11.475.642
1995	107084	60	86	2445	64.216	5.541.794	13.551.920
1996	110243	55	97	2592	60.156	5.809.005	15.057.253
1997	112933	57	91	2781	64.317	5.876.663	16.343.243
1998			91	3005	65.442	5.969.863	17.941.307
1999	112000	57	105	3367	63.840	6.703.200	22.568.735
2000	111000	57	115	3581	65.117	7.276.050	26.055.702
2001	110000	58	148	3755	76.838	11.371.998	42.707.072
2002	110500	58	148	3930	76.900	11.381.200	44.726.922
2003	111000	59	148	4104	76.950	11.388.600	46.742.586
2004	110000	59	148	4279	77.000	11.396.000	48.760.831
2005	111000	60	148	4453	77.100	11.410.800	50.814.612

PREVISÃO - Alargamento da licença de paternidade para 120 dias, a partir de 2001

	Nº Nascimentos	Nº Nasci/Nº de Baixas	Nº Médio de dias	Subsídio Diário (em escudos)	Nº de Baixas	Nº de Dias	Custos Totais (em contos)
1990	116294						
1991	116286						
1992	114914	52	85	1942	59.291	5.014.989	9.738.095
1993	104977	57	85	2122	60.101	5.084.522	10.791.680
1994	109213	53	84	2353	58.263	4.876.725	11.475.642
1995	107084	60	86	2445	64.216	5.541.794	13.551.920
1996	110243	55	97	2592	60.156	5.809.005	15.057.253
1997	112933	57	91	2781	64.317	5.876.663	16.343.243
1998			91	3005	65.442	5.969.863	17.941.307
1999	112000	57	105	3367	63.840	6.703.200	22.568.735
2000	111000	57	115	3581	65.117	7.276.050	26.055.702
2001	110000	58	240	3755	125.024	30.005.821	112.685.632
2002	110500	58	240	3930	126.000	30.240.000	118.840.027
2003	111000	59	240	4104	125.900	30.216.000	124.016.470
2004	110000	59	240	4279	126.100	30.264.000	129.492.611
2005	111000	60	240	4453	126.200	30.288.000	134.878.622

Quadro 1. Nível escolar da população portuguesa com 15 e mais anos por sexo

Continente
unidade: %

Nível de Escolaridade	Homens	Mulheres	Total	Taxa de feminização
Nenhum	12,4	23,7	18,3	67,8
Básico				
1º ciclo	36,4	31,9	34	49,1
2º ciclo	19,4	14,8	17	45,7
3º ciclo	15,9	12,5	14,2	46,5
Secundário				
geral	9,1	9	9,1	52,1
prof./técnico	1,5	1,2	1,3	48,2
Superior				
politécnico	1,1	2,6	1,9	72,3
Licenciatura	3,7	4,1	3,9	55,3
pós-graduação	0,5	0,2	0,3	34,4
Total	100	100	100	-

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego, 2º Trimestre 1998

Quadro 1. População residente com 12 e mais anos segundo o estado civil, por sexo

	V.A.			%		
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
Solteiro	2375215	1235202	1140013	30,1	32,4	27,9
Casado						
Legalmente	4610822	2303230	2307592	58,4	60,5	56,5
"de facto"	188792	94335	94457	2,4	2,5	2,3
Viúvo	604988	112271	492717	7,7	2,9	12,1
Separado	111380	36614	74766	1,4	1	1,8
Divorciado	95056	28460	66596	1,2	0,7	1,6
Total	7896253	3810112	4086141	100	100	100

Fonte: INE, XIII Recenseamento Geral da População,

Quadro 2. População total segundo o estado civil por sexo

	V.A.			%		
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
Solteiro	3717,3	1941,9	1775,4	39,3	42,6	36,2
Casado/junto	4940,3	2454,4	2485,9	52,2	53,9	50,7
Viúvo	611,8	105,5	506,3	6,5	2,3	10,3
Divorciado/separado	190,1	53,4	135,8	2	1,2	2,8
Total	9459,5	4556,1	4903,3	100	100	100

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego, 2º trimestre, 1998

Quadro 3. Distribuição percentual dos agregados por dimensão

Nº de indivíduos	Total	Percentagem
1 indivíduo	460870	14
2 indivíduos	917259	27,9
3 indivíduos	770582	23,5
4 indivíduos	688942	21
5 indivíduos	277350	8,4
6 e mais indivíduos	170862	5,2
Total	3285865	100

Fonte: INE, Inquérito ao Orçamento das Famílias, 1994/95

Quadro 4. Distribuição dos agregados por tipo de agregado (%)

Tipo de agregado	%
Indivíduo só com menos de 30 anos	0,2
Indivíduo só com idade >= 30 e < 65 anos	3,8
Indivíduo só com 65 ou mais anos	10
Casal sem crianças, ambos < 65 anos	7,6
Casal sem crianças, pelo menos um >65 anos	14,6
Casal com uma criança <=16 anos	8,1
Casal com duas crianças <=16 anos	6,6
Casal com três ou mais crianças <=16 anos	1,8
Monoparental com crianças <=16 anos	1,3
Casal ou monoparental com dependentes > 16 e <=21 anos	4,8
Outro tipo de agregado	41,2
Total	100

Fonte: INE, Inquérito ao Orçamento das Famílias, 1994/95

Quadro 5. Distribuição dos agregados por situação económica do agregado

	%
Representante, Cônjuge e outros activos	6,1
Representante e Cônjuge únicos activos	22,2
Ou Representante ou Cônjuge e mais um activo	9,3
Ou Representante ou Cônjuge único activo	24,2
Dois ou mais activos que não Rep. ou Cônj.	3
Apenas um activo que não Rep. ou Cônj.	5,2
Nenhum activo	30
Total	100

Fonte: INE, Inquérito ao Orçamento das Famílias, 1994/95

Quadro 6. Distribuição dos agregados por dimensão da família e segundo a categoria sócio-económica do representante

	Dimensão do agregado (nº de indivíduos)						Total
	Um	Dois	Três	Quatro	Cinco	Seis e mais	
Sector Privado							
Trabalhador p/ conta de outrem - pessoal operário	2,2	15,6	29,9	30,8	14,6	7	100
Outros trabalhadores p/ conta de outrem	6,8	20	34,9	26,9	7,7	3,7	100
Sector Público							
Trabalhador p/ conta de outrem - pessoal operário	0,8	8,7	31,1	38,3	12,8	8,2	100
Outros trabalhadores p/ conta de outrem	9,8	16	29,9	30,8	9,8	3,7	100
Outros Activos							
Trabalhadores p/ conta própria (excepto agricultura)	4,3	14,9	26,7	34,4	12,7	7,1	100
Empresários e trabalhadores agrícolas	6,7	26,8	22,7	24,2	11,1	8,5	100
Desempregados	6,5	17,9	32,4	28,7	9,1	5,4	100
Inactivos							
Reformados	26,7	46,1	13,8	6,6	3,7	3,2	100
Aluno/Estudante e S.M.O	34,4	8,8	56,8	0	0	0	100
Domésticos	38,9	22,5	20	9,7	4,3	4,7	100
Incapacitado permanente para o trabalho	17,7	31,8	17,9	15,3	6,9	10,4	100
Outros	24,9	30,4	18,4	11,7	5,4	9,2	100

Fonte: INE, Inquérito ao Orçamento das famílias, 1994/95

Quadro 7. Distribuição dos agregados por categoria sócio-económica do representante

	%
Trabalhador p/ conta de outrem - pessoal operário	16,5
Outros trabalhadores p/ conta de outrem	15,2
Sector Público	4,5
Trabalhador p/ conta de outrem - pessoal operário	1
Outros trabalhadores p/ conta de outrem	3,5
Outros Activos	23,7
Trabalhadores p/ conta própria (excepto agricultura)	12
Empresários e trabalhadores agrícolas	8,4
Desempregados	3,3
Inactivos	38,6
Reformados	34,1
Aluno/Estudante e S.M.O	0,1
Domésticos	2,8
Incapacitado permanente para o trabalho	1,6
Outros	1,5

Fonte: INE, Inquérito ao Orçamento das Famílias, 1994/95

Quadro 8. Níveis de dotação dos equipamentos pelos agregados

Bens de Equipamento	Percentagem
Fogão	99,3
Micro-ondas	19,7
Frigorífico	96,1
Arca congeladora	50,6
Aparelhos de aquecimento eléctrico	45,8
Aparelhos de aquecimento não eléctricos	15,9
Aparelhos de aquecimento de água	70,1
Rádio/Gravador/Gira-discos	78,1
Alta Fidelidade	34,2
Leitor de "Compact-Disc"	25
Televisão	96,2
Antena Parabólica	9,7
TV cabo	9,5
Aspirador	58,6
Máquina de lavar rupa	78,5
Máquina de secar roupa	7,4
Máquina de lavar louça	15,6
Máq. costura eléctrica	15,5
Máq. costura não eléctrica	24,7
Aparelho de ar condicionado	1,5
Desumificador	2,4
Computador pessoal	14,3
Mat. fotográfico e similar	39,5
Videogravador	46,2
Câmara de vídeo	9,5
Telemóvel	11,4
Meios de Transporte	
Bicicleta sem motor	28,6
Motorizada	14,5
Moto	2,6
Automóvel ligeiro/misto	
Não tem	43,8
Com 1	43,4
Com 2	10,8
Com 3 e mais	1,9
Alojamentos que dispõem de:	
Cozinha	99,3
Electricidade	99,3
Água canalizada	
No interior do alojamento	93,2
No exterior do alojamento	4,7
Instalações sanitárias	
Sem wc sem banho/duche	3,6
Sem wc com banho/duche	0,5
Com wc sem banho/duche	6,8
Com wc com banho/duche	89,1
Sistema de esgotos	
Ligado à rede pública	58,5
Fossa séptica	38,2
Garagem	24,8
Elevador	11,7
Telefone	79,7

Fonte: INE, Estatísticas de Conforto das Famílias, 1997

Quadro 9. Taxas de nupcialidade e divorcio

	%
Taxa de nupcialidade	6,6
Taxa de divorcialidade	1,4

Fonte: Cálculos feitos com base nas Estatísticas Demográficas, 1997

Quadro 11. Idade mediana à saída de casa dos pais

	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54
Homens	28,5	24,6	23,6	23,1	23,2	23,6
Mulheres	22,7	21,9	21,4	21,3	21,3	-

Fonte: INE, Inquérito à Fecundidade e Família, resultados preliminares, 1997

Quadro 12. Dimensão média do agregado, segundo o grupo etário e o sexo

	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	Total
Homens	4,5	4,3	3,7	3,7	4	4	4	3,7	4
Mulheres	4,5	4,2	3,8	4	4,1	4,1	3,7	-	4,1

Fonte: INE, Inquérito à Fecundidade e Família, resultados preliminares, 1997

Quadro 13. Idade mediana ao primeiro casamento, segundo o grupo etário e o sexo

	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54
Homens	27,9	26,6	24,7	25,4	26,1
Mulheres	24,1	22,8	22,6	23,4	-

Fonte: INE, Inquérito à Fecundidade e Família, resultados preliminares, 1997

Quadro 14. Rácio entre os casamentos de facto e legais (como primeira ligação conjugal) por grupos etários e sexo

	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54
Homens	62,5	74,3	34,8	30,2	24,8	15,8	17,2	12,8
Mulheres	100	45,7	27,2	22	16,2	18,6	16,8	-

Fonte: Cálculos próprios com base em INE, Inquérito à Fecundidade e Família, resultados preliminares, 1997

Quadro 15. Número médio de nados-vivos, segundo o grupo etário e o sexo

	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54
Homens	0	0,1	0,4	1,1	1,6	1,9	2,2	2,3
Mulheres	0	0,3	0,8	1,5	1,9	2	2,1	-

Fonte: INE, Inquérito à Fecundidade e Família, resultados preliminares, 1997

Quadro 16. Idade média ao primeiro casamento e idade média da mulher ao nascimento do primeiro filho

Idade média ao 1º casamento	Anos
Homens	27,1
Mulheres	25,3
Idade média da mulher ao nascimento do primeiro filho	25,9

Fonte: INE, Estatísticas Demográficas, 1997

Quadro 1. Taxas de cobertura, evolução 1992-1997

	1992	1993	1994	1995	1996	1997
1ª e 2ª Infância	19	20	20	20	22	23
Idosos	72	70	72	79	83	87

Fonte: DGAS, RSESS/92-97

Quadro 2. Taxas de cobertura segundo o tipo de respostas (1997)

	Taxa
1ª e 2ª Infância	
Creches e amas	15,5
Jardins de infância	30,4
Idosos	
Lares	26,5
Centros de dia e de convívio	39,1
Apoio domiciliário	21,8

Fonte: DGAS, RSESS/92-97

Quadro 1. População Residente por sexo

	V.A			%		
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
Portugal	9862540	4754632	5107908	100	48,2	51,8
Continente	9371319	4519702	4851617	100	48,2	51,8

Fonte: INE, Estatísticas Demográficas, 1997

Quadro 2. Evolução da Relação de Masculinidade (RM=M/H*1000)

	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
RM	1066	1056	1062	1061	1049	1051	1069	1082	1083	1057

Fonte: Estatísticas Demográficas, 1997

Quadro 3. População Residente segundo o grupo etário

	V.A.			%		
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
0-14 anos	1586340	813200	773140	16,8	17,9	15,8
15-24 anos	1472990	745320	727670	15,6	16,4	14,8
25-34 anos	1454190	726700	727490	15,4	16	14,8
35-44 anos	1304640	636520	668120	13,8	14	13,6
45-54 anos	1181160	566650	614510	12,5	12,4	12,5
55-64 anos	1014940	472840	542100	10,7	10,4	11,1
65 ou mais	1439980	592370	847610	15,2	13	17,3
Total	9454240	4553600	4900640	100	100	100

Fonte: INE, Estatísticas Demográficas, 1997

Quadro 4. Taxa de natalidade por distrito, 1997

	%	Pop.Tot	Nº Nascimentos
Aveiro	11,85	680.640	8.066
Beja	8,96	128.524	1.152
Braga	13,71	779.042	10.681
Bragança	7,96	149.720	1.192
Castelo Branco	8,6	250.940	2.158
Coimbra	10,07	421.950	4.249
Évora	9,52	168.120	1.601
Faro	11,04	142.830	1.577
Guarda	8,17	179.270	1.465
Leiria	11,05	432.690	4.781
Lisboa	11,22	2.052.330	23.027
Portalegre	8,77	125.680	1.102
Porto	13,13	1.409.300	18.504
Santarém	9,37	438.870	4.112
Setúbal	11,24	736.300	8.276
Viana do Castelo	9,35	250.000	2.338
Vila Real	9,48	230.640	2.186
Viseu	10,11	398.870	4.033
Total		8.975.716	100.498

Fonte: INE

Quadro 5. Envelhecimento da população por distrito, 1997

	%
Aveiro	14,95
Beja	27,87
Braga	11,24
Bragança	25,59
Castelo Branco	30,69
Coimbra	21,86
Évora	26,74
Faro	22,61
Guarda	29,35
Leiria	19,26
Lisboa	17,82
Portalegre	31,11
Porto	12,84
Santarém	24,21
Setúbal	15,43
Viana do Castelo	21,55
Vila Real	20,11
Viseu	20,86

Fonte: INE

Quadro 11. Nados-vivos: segundo o sexo

Portugal

	HM	H	M
Jan-90	9951	5047	4904
Fev-90	8486	4469	4017
Mar-90	9613	4949	4664
Abr-90	9432	4877	4555
Mai-90	10339	5293	5046
Jun-90	9771	5075	4696
Jul-90	10192	5263	4929
Ago-90	9951	5096	4855
Set-90	9891	5050	4841
Out-90	9761	5032	4729
Nov-90	9442	4918	4524
Dez-90	9465	4836	4629
Jan-91	9771	5009	4762
Fev-91	8422	4351	4071
Mar-91	9678	4939	4739
Abr-91	9326	4862	4464
Mai-91	10404	5398	5006
Jun-91	9599	4985	4614
Jul-91	9991	5099	4892
Ago-91	9958	5115	4843
Set-91	10361	5324	5037
Out-91	10129	5268	4861
Nov-91	9247	4661	4586
Dez-91	9400	4847	4553
Jan-92	9493	4814	4679
Fev-92	8826	4463	4363
Mar-92	9435	4825	4610
Abr-92	9226	4669	4557
Mai-92	9885	5114	4771
Jun-92	9279	4817	4462
Jul-92	10132	5263	4869
Ago-92	9765	5010	4755
Set-92	10145	5159	4986
Out-92	10029	5126	4903
Nov-92	9440	4799	4641
Dez-92	9259	4780	4479
Jan-93	9582	4876	4706
Fev-93	8419	4328	4091
Mar-93	9791	5040	4751
Abr-93	9332	4680	4652
Mai-93	10024	5141	4883
Jun-93	9460	4845	4615
Jul-93	10191	5187	5004
Ago-93	9630	4939	4691
Set-93	9795	5010	4785
Out-93	9706	5034	4672
Nov-93	9047	4697	4350
Dez-93	8972	4603	4369
Jan-94	9021	4641	4380
Fev-94	8090	4144	3946
Mar-94	9165	4787	4378
Abr-94	8958	4612	4346
Mai-94	9793	5123	4670
Jun-94	9357	4832	4525
Jul-94	9508	4897	4611
Ago-94	9440	4888	4552
Set-94	9093	4683	4410
Out-94	9108	4688	4420
Nov-94	8883	4562	4321
Dez-94	8797	4579	4218
Jan-95	8898	4701	4197
Fev-95	7716	3905	3811
Mar-95	9169	4750	4419
Abr-95	8853	4632	4221
Mai-95	9686	5050	4636
Jun-95	8991	4686	4305
Jul-95	9348	4831	4517
Ago-95	8936	4596	4340
Set-95	9124	4745	4379
Out-95	8952	4595	4357
Nov-95	8576	4507	4069
Dez-95	8835	4659	4176
Jan-96	9027	4732	4295
Fev-96	8376	4330	4046
Mar-96	9167	4678	4489
Abr-96	8915	4661	4254
Mai-96	9605	4956	4649
Jun-96	8736	4557	4179
Jul-96	9342	4835	4507
Set-96	9473	4942	4531
Out-96	9739	5071	4668
Nov-96	9413	4854	4559
Dez-96	9297	4856	4441
Jan-97	9540	4875	4665
Fev-97	8554	4369	4185
Mar-97	9178	4718	4460
Abr-97	9310	4834	4476
Mai-97	10209	5265	4944
Jun-97	9486	4919	4567
Jul-97	10189	5232	4957
Ago-97	9287	4851	4436
Set-97	9634	4968	4666
Out-97	9433	4721	4712
Nov-97	8908	4588	4320
Dez-97	9205	4697	4508

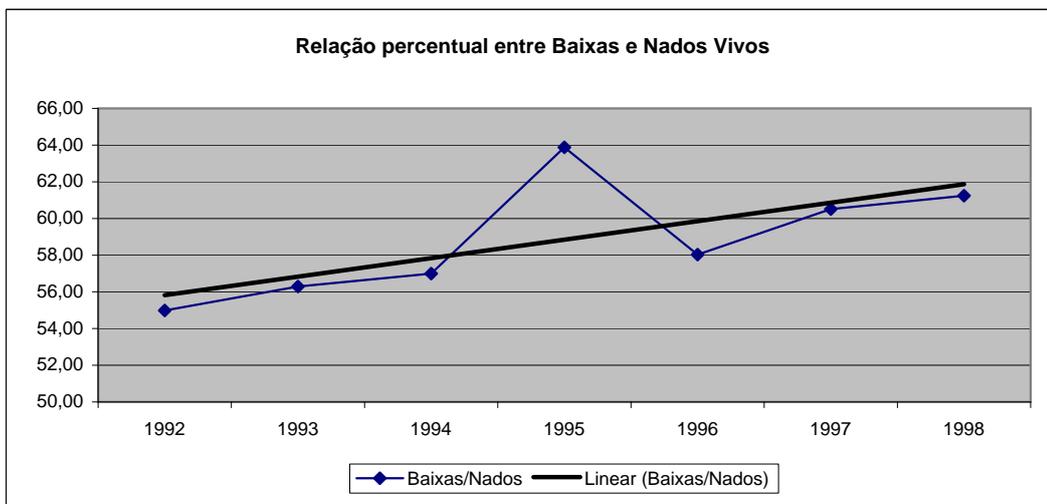
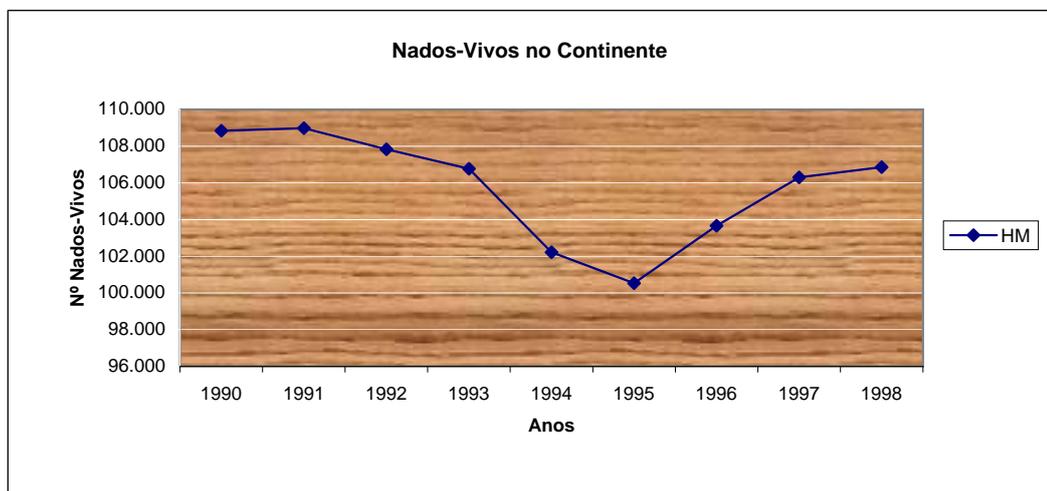
Anos	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Total Nascimentos	116294	116286	114914	104977	109213	107084	110243	112933

Quadro 17. Nados-Vivos (Continente) 1990-1998

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
HM	108.845	108.985	107.835	106.775	102.223	100.537	103.668	106.299	106.857
H	56.086	56.141	55.219	54.746	52.788	52.266	53.841	54.612	55.209
M	52.759	52.844	52.616	52.029	49.435	48.271	49.827	51.687	51.648

Fonte: INE

Anos	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Número de Baixas	59.291	60.101	58.263	64.216	60.156	64.317	65.442
Nados-Vivos	107.835	106.775	102.223	100.537	103.668	106.299	106.857
Baixas/Nados	54,98	56,29	57,00	63,87	58,03	60,51	61,24



Quadro 12. População por Grupo etário 1970-1980 (dezenas)

IDADES	1970			1971			1972			1973			1974			1975			1976			1977			1978			1979			1980		
	HM	H	M																														
TOTAL	8663250	4109360	4553890	8624260	4077890	4546370	8636600	4080040	4556560	8629600	4060920	4568680	8679130	4198390	4680740	9307810	4431280	4876530	9403810	4487820	4915990	9507540	4548930	4958610	9608960	4609200	4999760	9713570	4670680	5042890	9818980	4730690	5088290
0-4	794080	404160	389920	772580	393310	379270	761650	388810	372840	747920	381070	366850	804370	409860	394510	858630	437380	421250	867350	442580	424770	867520	443570	423950	853740	437210	416530	829670	424820	404850	790570	404190	386380
5-9	854870	434580	420290	855050	434700	420350	838980	425810	413170	831210	421030	410180	808550	408770	399780	831120	418260	412860	830820	419870	410950	837990	424730	413260	843030	428690	414340	852960	434510	418450	861100	439120	421980
10-14	817570	412890	404680	835180	424320	410860	855900	437340	418560	850370	436400	413970	854810	435030	419780	858010	433480	424530	862620	435990	426630	858970	434420	424550	857240	433980	423260	851420	432480	418940	853420	434520	418900
15-19	735310	357250	378060	778130	379260	398870	787840	387530	400310	819450	407450	412000	804520	405710	398810	785320	398830	386490	804140	407500	396640	820000	415160	404840	832480	420870	411610	849150	428540	420610	858510	433010	425500
20-24	631840	299410	332430	649220	303040	346180	699790	325820	373970	725420	339920	385500	733920	352770	381150	695430	346110	349320	708330	353710	354620	720260	360440	359820	737680	369820	367860	749630	376030	373600	767220	385230	381990
25-29	521880	242530	279350	531970	246730	285240	535970	248570	287400	560520	256090	304430	595540	276940	318600	626940	302890	324050	643320	312490	330830	662220	324200	338020	665020	327710	337310	673700	333180	340520	678960	336670	342290
30-34	537220	251590	285630	501080	232540	268540	486580	222730	263850	472190	213170	259020	503200	230310	272890	548850	255570	293280	565970	265750	300220	579470	273760	305710	600780	285740	315040	616350	297030	319320	629000	307180	321820
35-39	559100	263960	295140	547520	254600	292920	525960	242960	283000	512890	233790	279100	521710	239370	282340	561310	262590	298720	545550	256080	289470	541270	254870	286400	541580	256440	285140	547900	259960	287940	564620	268560	296060
40-44	554730	262330	292400	534660	252020	282640	540420	253700	286720	521040	241240	279800	550950	255960	294990	579310	271550	307760	578870	271470	307400	573930	269800	304130	575870	271690	304180	578320	274030	304290	573340	272870	300470
45-49	516340	243990	272350	512210	238190	274020	499020	231100	267920	505800	232150	273650	519060	241050	278010	569510	266440	303070	567750	266520	301230	576730	271630	305100	577880	272660	305220	582640	275560	307080	586070	277610	308460
50-54	447300	210320	236980	442970	207920	235050	452750	210600	242150	448170	206810	241360	495880	228790	267090	533180	248300	284880	543790	253140	290650	548050	292550	292550	558190	260980	297210	560550	262840	297710	569660	267990	301670
55-59	442420	207200	235220	427000	197260	229740	407650	188050	219600	401640	181650	219990	394080	180340	213740	446550	206850	239700	457300	212630	244670	473780	220890	252890	497150	231970	265180	521790	244050	277740	530970	248810	282160
60-64	412650	184960	227690	402510	180890	221620	404130	180600	223530	391310	174670	216640	422650	188610	234040	436650	197800	238850	432640	196430	236210	425690	193670	232020	417970	191050	226920	414010	190070	223940	431670	198810	232860
65-69	328250	140750	187500	334650	141240	193410	335250	141120	194130	340140	141580	198560	339040	143830	195210	382570	165410	217160	388260	168800	219460	395310	173190	222120	401950	177100	224850	409420	181440	227980	407730	181780	225950
70-74	235170	94720	140450	230890	93760	137130	240860	97520	143340	240300	96220	144080	270390	107530	162860	282430	113330	169100	289990	116250	173740	297320	119830	177490	304190	124160	180030	314080	129930	184150	331870	138960	192910
75-79	147530	56980	90550	148440	57110	91330	141230	54600	86630	142300	54420	87880	141130	52570	88560	111380	180760	66620	114140	190130	70600	119530	200010	74440	125570	210990	78990	132000	216530	81930	134600		
80-84	83000	28670	54330	75110	27010	48100	78700	28670	50030	74570	26720	47850	79780	27080	52700	89960	29420	60540	91320	30140	61180	91740	30130	61610	95330	31430	63900	99260	33050	66210	110530	37200	73330
85 e +	43990	13070	30920	45090	13990	31100	43920	14510	29410	44360	16540	27820	39550	13870	25680	46290	12700	33590	45030	11850	33180	47160	12540	34620	48870	13260	35610	51730	14170	37560	57210	16250	40960
%M15-49	46,89			47,26			47,47			48,01			47,57			46,40			46,39			46,47			46,53			46,67			46,71		
%M15-49-T	24,65			24,91			25,05			25,42			25,08			24,31			24,25			24,23			24,21			24,23			24,20		

Quadro 13. Portugal - População por Grupo etário 1981-1990

IDADES	1981			1982			1983			1984			1985			1986			1987			1988			1989			1990		
	HM	H	M	HM	H	M	HM	H	M	HM	H	M	HM	H	M	HM	H	M	HM	H	M	HM	H	M	HM	H	M	HM	H	M
TOTAL	9883940	4763050	5120890	9939110	4790850	5148260	9969940	4807070	5162870	10008530	4826630	5181900	10014300	4829520	5184780	10007050	4826160	5180890	9981360	4813590	5167770	9955050	4800400	5154650	9919690	4782530	5137160	9877480	4761740	5115740
0-4	766720	392350	374370	752640	385620	367020	738550	379030	359520	720310	370440	349870	697600	359250	338350	666960	343540	323420	631520	325330	306190	601840	309540	292300	571260	293160	278100	544880	278970	265910
5-9	862800	440220	422580	849690	434000	415690	832450	425410	407040	816920	417560	399360	786430	401690	384740	759320	388030	371290	737130	376950	360180	713830	365530	348300	683040	350220	332820	646840	331680	315160
10-14	852770	434530	418240	856230	436130	420100	853280	434960	418320	854660	435320	419340	857190	436550	420640	858490	437130	421360	847590	431710	415880	831890	423760	408130	811950	413820	398130	782760	399040	383720
15-19	867320	437860	429460	864060	436910	427150	854470	432220	422250	847090	429970	417120	837630	425720	411910	829590	421830	407760	828720	421070	407650	829210	421280	407930	836210	424040	412170	846480	428690	417790
20-24	793930	399170	394760	810260	407030	403230	821870	412880	408990	836730	420130	416600	833930	418390	415540	823750	413430	410320	803720	403750	399970	787480	395810	391670	770950	388590	382360	766060	387060	379000
25-29	687890	341580	346310	705010	351450	353560	723000	360650	362350	738020	368280	369740	752370	375630	376740	764470	381430	383040	760750	378480	382270	755680	375550	380130	745220	369520	375700	727330	359910	367420
30-34	644000	316430	327570	654730	322640	332090	655830	323870	331960	664940	328480	336460	672900	332030	340870	677900	334230	343670	687540	339160	348380	695740	342790	352950	696310	341920	354390	695330	341340	353990
35-39	575900	273700	302200	587420	279750	307670	604350	288890	315460	615990	297260	318730	626320	304980	321340	642380	314290	328090	653540	320140	333400	653310	3199							

Quadro 14. Portugal - População por Grupo etário 1991-1997

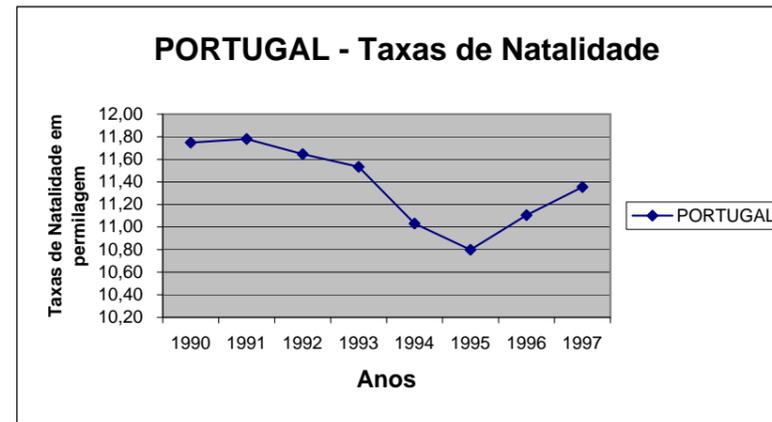
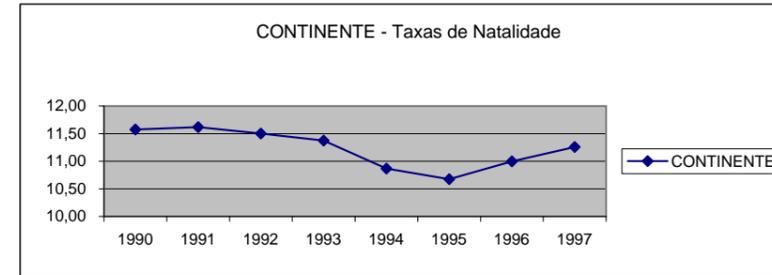
IDADES	1991			1992			1993			1994			1995			1996			1997		
	HM	H	M																		
TOTAL	9864890	4755070	5109820	9869170	4756040	5113130	9892160	4764380	5127780	9912140	4773650	5138490	9920760	4777480	5143280	9934110	4783610	5150500	9957270	4794550	5162720
0-4	546440	279820	266620	551040	281820	269220	558930	285790	273140	557330	285470	271860	555730	285560	270170	550860	283720	267140	549790	283430	266360
5-9	617650	316820	300830	589650	302650	287000	567340	290380	276960	553770	283090	270680	543660	277570	266090	547190	279480	267710	553240	282290	270950
10-14	748040	381250	366790	720000	367180	352820	697150	355860	341290	672450	343760	328690	645210	329950	315260	618710	316550	302160	592600	303420	289180
15-19	850210	430640	419570	842600	426990	415610	828260	419790	408470	806910	409510	397400	778470	395310	383160	747130	379400	367730	721430	366630	354800
20-24	778880	393650	385230	795840	401990	393850	811350	409440	401910	828070	417100	410970	841350	423340	418010	848270	427070	421200	843090	424830	418260
25-29	731270	363040	368230	736590	366880	369710	744800	371830	372970	751520	376680	374840	763820	383990	379830	779080	391770	387310	797790	401030	396760
30-34	703220	345480	357740	705510	346780	358730	713250	351040	362210	721820	355580	366240	725300	357450	367850	731390	361640	369750	738330	366240	372090
35-39	661330	321770	339560	667850	325470	342380	677020	330300	346720	683520	333350	350170	691580	338180	353400	701570	343290	358280	705480	345440	360040
40-44	645170	313760	331410	651810	317300	334510	649540	316120	333420	653440	317880	335560	656650	318670	337980	658360	319310	339050	666380	323730	342650
45-49	582130	277420	304710	593380	282720	310660	610600	291660	318940	621380	298730	322650	626950	302990	323960	638850	309570	329280	646850	313780	333070
50-54	544810	259060	285750	540300	257100	283200	539330	256420	282910	543540	257940	285600	558640	264680	293960	572080	270850	301230	584680	276780	307900
55-59	558710	261290	297420	552800	258720	294080	552820	258920	293900	552570	258930	293640	542150	254310	287840	529900	248910	280990	527320	248100	279220
60-64	532090	244790	287300	537210	247060	290150	535280	245840	289440	534730	245510	289220	534700	245350	289350	533180	244260	288920	529480	242830	286650
65-69	478800	214710	264090	481820	215120	266700	486850	216640	270210	487650	216550	271100	491140	218260	272880	491990	218940	273050	498090	221620	276470
70-74	355800	154150	201650	368870	159580	209290	388350	167260	221090	402830	173020	229810	409360	175370	233990	418890	178270	240620	423460	179390	244070
75-79	267560	108290	159270	264640	106840	157800	258340	104180	154160	260490	105030	155460	273720	110200	163520	285130	114980	170150	297500	119680	177820
80-84	170170	61840	108330	174030	63540	110490	177960	64750	113210	181440	66080	115360	179100	65290	113810	176730	64090	112640	176320	63720	112600
85 e +	92610	27290	65320	95230	28300	66930	94990	28160	66830	98680	29440	69240	103230	31010	72220	104800	31510	73290	105440	31610	73830
% Mulheres Fert/Mulheres	49,05163			49,39146863			49,62459388			49,77785303			49,8551508			49,94854868			49,92852605		
% Mulheres Fert/Pop.Tot	25,40778458			25,58928461			25,72380552			25,80502293			25,84670932			25,89663291			25,8873165		

Fonte:INE

Quadro 15. Taxas de Natalidade por Concelho

TAXAS DE NATALIDADE - %

Anos	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
PORTUGAL	11,75	11,78	11,65	11,53	11,03	10,80	11,10	11,35
CONTINENTE	11,57	11,62	11,50	11,37	10,87	10,67	11,00	11,26
Aveiro	12,51	12,67	12,42	12,37	11,81	11,68	12,10	11,85
Beja	9,35	9,41	9,14	9,00	7,89	7,97	8,09	8,96
Braga	15,06	14,92	14,80	14,38	13,89	13,22	13,75	13,71
Bragança	10,02	9,44	9,04	8,79	7,99	8,05	8,31	7,96
Castelo Branco	9,71	8,86	8,55	8,54	8,19	7,63	8,16	8,60
Coimbra	10,37	10,06	10,00	9,98	9,51	9,65	9,82	10,07
Évora	9,10	9,84	9,40	8,97	8,51	8,37	8,77	9,52
Faro	11,19	11,45	11,25	11,34	10,58	10,34	10,67	11,04
Guarda	9,78	9,32	8,92	8,47	8,28	7,62	8,10	8,17
Leiria	11,25	11,10	11,09	10,87	10,27	10,58	10,70	11,05
Lisboa	10,67	10,97	11,13	11,10	10,63	10,55	10,94	11,22
Portalegre	8,87	8,84	8,76	8,80	8,22	8,39	8,27	8,77
Porto	13,52	13,74	13,46	13,37	12,62	12,45	12,73	13,13
Santarém	9,57	9,55	9,34	9,47	8,91	8,79	9,18	9,37
Setúbal	11,02	10,79	10,84	10,77	10,69	10,39	10,68	11,24
Viana do Castelo	10,79	10,80	10,40	10,10	9,65	9,34	9,59	9,35
Vila Real	11,20	11,22	10,54	10,18	9,40	9,02	9,26	9,48
Viseu	11,57	11,26	11,27	10,60	10,64	9,89	9,85	10,11



DISTRITOS	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
AVEIRO	12,51	12,67	12,42	12,37	11,81	11,68	12,10	11,85
Agueda	12,05	12,25	12,60	12,77	11,70	11,01	11,31	11,44
Albergaria Velha	11,45	12,58	11,70	12,91	10,78	11,06	12,52	11,20
Anadia	9,24	11,14	10,76	10,09	10,86	9,02	10,70	10,98
Arouca	12,11	12,76	11,64	12,35	12,68	11,59	11,42	12,50
Aveiro	11,96	13,48	12,78	12,06	12,65	12,06	12,91	11,71
Castelo Paiva	14,47	15,19	16,19	14,05	13,83	14,32	13,19	13,26
Espinho	12,23	12,78	12,50	12,91	11,65	11,32	12,36	12,06
Estarreja	12,62	10,99	11,74	12,08	11,63	11,93	11,59	11,77
Feira	13,40	13,76	12,99	13,26	11,97	12,08	13,37	12,89
Ilhavo	13,28	12,35	11,82	11,45	10,93	11,46	11,58	11,15
Mealhada	11,44	11,71	10,83	10,82	10,44	9,75	9,89	10,29
Murtosa	14,42	13,67	14,14	10,26	14,20	11,25	14,45	10,89
Oliveira Azemeis	12,86	12,55	12,59	13,13	11,01	11,90	11,39	11,39
Oliveira Bairro	10,12	9,47	10,30	10,42	10,72	10,56	11,02	12,44
Ovar	13,28	12,31	12,40	12,45	13,09	13,04	12,73	12,68
S Joao Madeira	14,58	14,96	12,85	13,12	12,50	13,53	12,81	13,31
Sever Vouga	11,46	11,28	10,56	10,30	9,18	9,22	9,56	9,24
Vagos	13,05	10,85	13,42	11,95	12,90	12,68	11,32	11,61
Vale Cambra	11,56	12,49	12,21	11,96	10,93	10,61	10,58	9,67

DISTRITOS	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
BEJA	9,35	9,41	9,14	9,00	7,89	7,97	8,09	8,96
Aljustrel	8,82	10,43	9,49	7,25	6,50	7,44	6,60	6,45
Almodovar	8,56	8,23	7,91	6,04	5,50	5,18	7,40	8,48
Alvito	7,35	6,04	11,15	3,54	5,67	7,08	6,87	7,08
Barrancos	8,70	10,24	8,82	4,48	6,09	6,22	6,35	7,57
Beja	10,72	10,01	9,32	10,31	8,95	9,14	9,08	10,75
Castro Daire	7,90	8,51	9,29	8,99	6,97	8,25	7,90	6,72
Cuba	8,11	11,66	8,82	10,76	8,04	7,91	7,22	7,87
Ferreira Alentejo	10,24	9,44	7,94	7,71	6,77	7,68	8,06	7,93
Mertola	6,27	6,44	6,57	6,56	6,32	5,86	5,62	5,93
Moura	10,08	12,09	9,62	10,94	9,83	9,54	9,41	9,58
Odemira	8,57	8,37	8,80	8,24	7,09	7,59	7,46	9,61
Ourique	8,28	7,46	7,91	7,27	7,46	7,78	8,98	8,12
Serpa	10,33	9,51	10,71	11,12	9,16	7,94	8,54	10,24
Vidigueira	10,56	9,22	11,29	10,75	9,56	8,18	9,15	9,12

DISTRITOS	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
BRAGA	15,06	14,92	14,80	14,38	13,89	13,22	13,75	13,71
Amares	13,79	14,29	13,46	14,46	12,75	11,50	13,70	13,52
Barcelos	14,91	15,25	15,31	14,16	14,36	13,79	14,19	14,51
Braga	15,12	14,54	15,04	14,90	14,42	12,93	13,91	14,09
Cabeceiras Basto	17,21	16,27	16,47	14,89	14,90	14,55	14,51	14,84
Celorico Basto	15,26	13,61	12,09	12,18	13,07	12,52	10,24	12,38
Esposende	14,95	13,97	14,61	15,40	13,96	13,35	14,30	12,49
Fafe	14,99	14,50	14,91	12,94	13,72	12,16	13,21	13,92
Guimaraes	15,96	16,02	15,52	14,98	13,97	14,23	14,12	14,33
Povoa Lanhoso	15,26	13,25	14,32	12,50	13,67	11,67	13,45	12,63
Terras Bouro	12,05	11,08	9,98	13,10	9,89	10,11	9,48	11,46
Vieira Minho	13,26	12,62	10,83	12,48	10,50	9,95	10,19	10,17
V Nova Famalicao	14,59	15,08	14,61	14,17	13,76	13,29	13,92	13,27
Vila Verde	14,14	14,77	14,44	15,15	13,75	12,97	14,08	12,37

DISTRITOS	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
BRAGANCA	10,02	9,44	9,04	8,79	7,99	8,05	8,31	7,96
Alfandega Fe	6,97	10,10	9,20	8,93	6,97	8,65	6,99	6,85
Braganca	11,19	11,02	9,87	9,99	9,08	9,52	8,95	9,59
Carraceda Ansiaes	9,14	8,68	9,27	7,81	7,42	6,92	7,09	5,89
F Espada Cinta	6,56	8,37	8,49	7,52	5,88	5,93	4,72	7,14
Macedo Cavaleiros	10,60	9,26	9,96	9,52	7,97	7,88	9,09	7,75
Miranda Douro	8,21	7,48	6,77	8,36	6,06	6,95	6,78	7,08
Mirandela	12,32	10,41	10,65	10,07	9,94	10,38	10,00	10,44
Mogadouro	10,88	10,04	7,30	8,24	7,88	7,43	7,67	7,39
Torre Moncorvo	8,38	9,43	9,33	9,47	7,72	7,78	7,12	6,86
Vila Flor	9,66	7,72	9,63	7,47	6,54	6,44	8,29	6,22
Vimioso	6,97	7,47	6,50	7,08	5,82	5,23	9,56	5,33
Vinhais	8,90	7,18	6,05	5,09	6,66	5,07	6,96	5,75

DISTRITOS	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
CASTELO BRANCO	9,71	8,86	8,55	8,54	8,19	7,63	8,16	8,60
Belmonte	9,93	10,92	8,88	9,02	9,14	9,13	8,18	10,44
Castelo Branco	9,93	9,01	9,48	9,83	8,78	8,35	8,33	9,73
Covilha	11,23	10,77	9,40	9,75	8,97	8,56	9,61	9,27
Fundao	10,38	9,09	9,57	8,64	9,11	8,86	9,10	8,59
Idanha Nova	8,51	5,52	5,84	5,34	4,66	3,65	5,76	5,71
Oleiros	6,20	7,75	7,40	5,41	4,74	6,02	4,43	4,59
Penamacor	6,15	6,54	5,88	5,33	5,18	4,23	4,19	5,12
Proenca Nova	7,14	6,50	6,30	6,27	7,56	5,58	7,38	6,52
Serta	10,16	8,42	8,48	8,71	9,51	7,39	8,39	9,48
Vila Rei	8,16	6,81	3,35	6,27	5,81	4,75	6,36	7,69
Vila Velha Rodao	6,36	5,05	4,51	4,37	3,38	4,51	4,14	5,76

DISTRITOS	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
COIMBRA	10,37	10,06	10,00	9,98	9,51	9,65	9,82	10,07
Arganil	10,46	9,41	9,59	9,25	11,84	8,21	9,04	8,46
Cantanhede	9,83	9,56	8,63	9,15	7,88	8,45	8,39	9,78
Coimbra	11,64	11,57	12,30	11,84	10,91	11,75	11,12	11,40
Condeixa Nova	9,49	8,46	8,40	9,03	8,44	10,40	9,70	11,05
Figueira Foz	10,23	9,52	9,24	8,65	8,73	9,06	9,22	9,25
Gois	6,74	7,09	7,24	5,44	8,51	6,64	7,38	9,58
Lousa	10,59	9,67	9,24	8,69	8,60	9,96	11,36	9,61
Mira	11,71	9,57	9,60	8,58	7,91	8,29	10,49	9,22
Miranda Corvo	8,58	9,68	8,36	9,03	10,91	8,85	10,48	11,47
Montemor Velho	9,91	9,49	8,55	8,98	8,44	7,89	7,92	8,96
Oliveira Hospital	10,54	11,13	10,91	11,07	10,22	10,31	10,80	9,71
Pampilhosa Serra	7,50	6,07	7,98	8,33	6,53	4,65	5,85	6,26
Penacova	9,42	8,42	7,87	9,94	8,38	7,27	8,59	8,74
Penela	6,52	8,99	6,62	8,01	7,19	7,97	8,62	9,71
Soure	8,43	7,10	7,20	7,53	8,01	6,79	7,47	8,55
Tabua	9,72	11,46	10,29	10,16	9,63	9,24	9,41	8,34
V Nova Poiares	10,43	9,59	9,70	13,41	11,67	11,58	13,85	14,41

DISTRITOS	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
EVORA	9,10	9,84	9,40	8,97	8,51	8,37	8,77	9,52
Alandroal	7,10	8,45	9,63	6,39	7,45	6,29	6,10	10,75
Arraiolos	8,55	9,38	7,25	8,16	7,56	7,82	6,09	6,85
Borba	8,13	9,33	8,67	8,11	8,17	8,57	7,76	7,81
Estremoz	7,98	9,51	8,99	8,63	9,39	7,86	9,94	8,66
Evora	9,70	11,15	10,99	10,52	9,56	9,36	10,01	11,15
Montemor Novo	8,33	7,37	8,24	7,03	7,35	6,41	7,41	8,30
Mora	8,89	8,51	7,35	6,51	4,25	4,96	6,50	5,63
Mourao	13,64	11,59	11,93	12,96	10,25	13,75	7,89	15,56
Portel	11,02	10,25	9,40	6,90	8,06	9,10	7,37	8,43
Redondo	9,60	10,19	8,60	8,91	9,00	8,04	10,35	8,50
Reguengos Mosaraz	9,34	10,35	9,67	10,48	7,39	9,25	9,36	8,05
Vendas Novas	8,42	7,63	7,01	8,90	7,68	8,89	9,12	9,73
Viana Alentejo	9,52	11,91	8,82	7,47	9,01	8,03	8,13	9,55
Vila Vicosa	8,86	10,04	9,39	8,96	9,40	7,74	8,42	10,41

DISTRITOS	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
FARO	11,19	11,45	11,25	11,34	10,58	10,34	10,67	11,04
Albufeira	14,97	16,11	16,74	16,13	16,06	15,26	16,94	17,47
Alcoutim	4,74	4,62	4,46	2,94	5,50	5,35	2,82	3,83
Aljezur	5,99	8,00	7,21	6,85	6,50	5,95	6,00	6,67
Castro Marim	7,86	6,76	7,11	7,15	10,00	6,14	7,98	6,66
Faro	12,27	11,81	11,55	12,07	11,45	10,83	11,25	11,64
Lagoa	11,70	10,42	11,08	10,52	10,20	11,74	10,18	11,49
Lagos	12,14	12,02	11,42	11,84	10,08	11,21	11,47	12,48
Loulé	12,14	13,10	13,40	12,89	11,57	11,31	12,60	12,96
Monchique	8,43	8,37	7,18	8,07	5,04	7,91	5,79	7,25
Olhao	10,78	12,87	12,64	11,11	11,40	10,02	10,84	10,61
Portimao	11,84	11,93	11,17	12,51	11,16	11,58	10,65	11,70
S Bras Alportel	12,23	9,83	8,80	12,95	9,71	11,29	11,13	10,58
Silves	9,15	9,29	8,71	9,17	8,17	6,43	7,92	7,56
Tavira	9,18	7,65	8,24	7,78	7,31	7,13	7,72	7,90
Vila Bispo	7,61	7,80	6,09	7,80	5,80	8,25	8,64	5,56
V Real St Antonio	12,26	14,32	13,51	13,49	12,91	13,24	10,82	12,17

DISTRITOS	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
GUARDA	9,78	9,32	8,92	8,47	8,28	7,62	8,10	8,17
Aguiar Beira	11,44	8,78	10,54	9,52	7,22	8,55	10,30	7,43
Almeida	7,33	7,28	7,12	6,09	6,69	5,22	5,31	6,03
Celorico Beira	10,93	8,81	11,10	8,41	7,77	8,63	9,02	7,28
Fig Cast Rodrigo	8,86	8,53	6,38	6,84	6,29	5,97	6,58	6,80
Fornos Algodres	10,44	8,47	10,79	7,29	8,62	6,38	8,57	6,12
Gouveia	8,96	8,11	7,84	7,42	6,89	7,07	6,67	5,94
Guarda	11,37	11,51	11,70	11,58	10,72	10,42	10,43	11,80
Manteigas	9,65	10,00	8,65	8,23	9,98	9,29	7,37	8,15
Meda	9,83	9,30	6,72	6,95	7,45	6,55	7,65	6,86
Pinhel	8,83	8,60	7,66	6,68	5,85	5,60	6,83	8,01
Sabugal	6,01	7,28	6,35	6,08	6,18	4,91	5,65	5,89
Seia	10,43	9,46	8,39	8,79	9,17	7,65	7,86	8,20
Trancoso	11,55	9,34	9,03	9,87	10,40	8,03	8,86	7,57
V Nova Foz Coa	9,32	10,84	8,73	6,64	6,24	6,67	8,78	8,63

DISTRITOS	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
LEIRIA	11,25	11,10	11,09	10,87	10,27	10,58	10,70	11,05
Alcobaca	10,34	11,27	10,90	10,42	10,55	10,98	11,23	11,44
Alvaizere	10,18	9,70	8,62	7,08	6,61	7,83	6,89	7,44
Ansiao	9,07	8,92	8,27	8,56	6,66	7,77	8,66	8,13
Batalha	10,36	11,39	10,70	11,82	11,56	11,05	11,26	11,11
Bombarral	8,99	10,22	11,40	11,69	9,98	11,08	10,41	9,33
Caldas Rainha	10,97	11,21	11,73	11,19	10,81	11,24	10,72	11,89
Castanheira Pera	11,48	8,33	8,22	8,37	6,65	10,44	8,66	9,87
Figueiro Vinhos	9,74	10,11	8,83	7,78	6,69	7,65	8,13	9,66
Leiria	13,52	12,54	13,22	12,59	11,22	11,70	12,13	12,61
Marinha Grande	10,27	11,04	9,96	10,15	10,35	10,83	10,90	11,22
Nazare	11,63	11,23	12,30	11,53	10,90	10,80	9,92	10,41
Obidos	8,88	9,72	7,77	8,02	7,96	7,56	9,26	9,19
Pedrogao Grande	8,58	7,14	7,52	11,43	7,97	7,23	5,97	7,07
Peniche	13,15	11,05	11,40	11,72	10,71	10,18	9,92	10,73
Pombal	10,32	9,86	9,76	9,03	9,76	9,70	9,88	10,08
Porto Mos	10,54	11,51	10,57	11,95	10,69	10,49	11,00	10,26

DISTRITOS	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
LISBOA	10,67	10,97	11,13	11,10	10,63	10,55	10,94	11,22
Alenquer	9,04	10,23	9,50	10,01	9,23	9,25	10,17	10,80
Arruda Vinhos	7,49	11,19	8,00	7,47	8,29	7,31	9,39	9,44
Azambuja	8,54	7,87	9,14	9,97	8,41	8,15	8,70	9,35
Cadaval	8,35	7,25	6,50	6,77	8,45	8,33	9,28	8,85
Cascais	12,31	12,48	12,39	12,65	11,84	12,10	11,74	12,14
Lisboa	9,11	9,49	9,57	9,46	8,92	8,90	9,57	9,79
Loures	11,60	11,33	11,67	11,21	10,87	10,56	10,52	10,61
Lourinha	11,84	11,39	11,13	11,16	10,80	10,14	10,11	11,68
Mafra	9,88	10,56	10,50	11,63	11,34	10,05	11,16	11,50
Oeiras	10,77	10,67	10,85	11,04	10,47	10,42	10,08	10,64
Sintra	11,96	12,98	13,87	14,11	13,71	13,86	14,52	14,76
Sobral Mon Agraco	10,20	11,31	10,29	11,03	9,94	9,55	10,44	12,59
Torres Vedras	10,55	9,83	11,45	11,22	9,76	10,74	10,08	10,88
V Franca Xira	11,15	11,83	11,22	11,53	10,58	10,42	11,76	11,11
Amadora	12,36	12,50	11,95	11,36	11,35	10,63	10,83	11,08

DISTRITOS	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
PORTALEGRE	8,87	8,84	8,76	8,80	8,22	8,39	8,27	8,77
Alter Chao	7,33	5,88	8,47	6,70	8,18	7,33	7,18	4,87
Arronches	8,53	8,17	5,83	7,93	6,32	7,02	5,36	8,18
Avis	7,53	8,27	5,13	6,62	8,09	9,22	6,57	7,56
Campo Maior	10,51	11,84	10,21	11,28	8,96	8,88	10,34	10,97
Castelo Vide	8,67	6,51	6,83	9,58	9,31	8,35	8,11	7,64
Crato	7,39	7,51	5,42	5,08	3,91	6,26	6,60	5,83
Elvas	11,47	12,01	11,07	11,44	10,55	10,15	9,59	9,95
Fronteira	9,11	10,19	8,80	4,70	6,82	6,92	5,99	5,29
Gaviao	6,80	6,27	6,87	5,07	5,35	5,28	5,41	6,50
Marvao	6,37	5,67	10,14	8,92	7,43	5,41	6,80	9,07
Monforte	7,85	9,04	7,28	7,90	8,89	8,78	9,83	7,67
Nisa	6,74	4,17	5,26	5,24	4,26	6,28	4,84	7,06
Ponte Sor	10,13	10,12	10,50	9,58	8,49	9,44	9,26	10,17
Portalegre	8,39	8,25	9,08	9,33	8,84	8,65	8,50	9,39
Sousel	6,35	7,65	7,78	9,08	8,38	7,69	11,07	8,73

DISTRITOS	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
PORTO	13,52	13,74	13,46	13,37	12,62	12,45	12,73	13,13
Amarante	15,01	14,90	14,57	14,99	12,40	13,49	13,66	15,04
Baiao	13,91	14,67	13,77	13,74	11,64	13,34	14,22	13,36
Felgueiras	18,69	18,89	18,23	17,66	17,19	16,59	16,55	17,67
Gondomar	12,07	12,56	11,98	12,24	11,18	11,80	12,11	12,49
Lousada	16,79	17,01	17,49	18,55	15,81	16,26	17,30	16,51
Maia	12,40	12,03	13,36	12,09	12,35	12,58	13,18	14,51
Marco Canaveses	15,33	15,74	15,00	16,96	15,55	14,55	15,34	14,91
Matosinhos	13,31	13,49	12,73	12,18	11,99	11,03	11,05	11,71
Pacos Ferreira	16,69	17,07	18,78	18,48	17,34	16,20	16,47	17,53
Paredes	16,82	15,76	15,18	16,17	15,92	14,63	14,54	16,14
Penafiel	15,66	15,73	16,42	16,86	14,81	14,96	14,91	15,22
Porto	11,47	11,62	11,43	10,75	10,07	10,19	10,13	10,31
Povoa Varzim	15,11	15,28	15,98	16,15	15,22	15,50	14,89	14,53
Santo Tirso	13,50	14,17	12,68	12,36	12,16	11,70	12,43	12,08
Valongo	14,43	14,09	13,05	12,80	11,65	11,49	11,77	11,85
Vila Conde	14,07	15,16	13,70	13,64	13,59	12,91	13,28	13,94
Vila Nova Gaia	12,19	12,73	12,50	12,65	12,16	11,75	12,31	12,55

DISTRITOS	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
SANTAREM	9,57	9,55	9,34	9,47	8,91	8,79	9,18	9,37
Abrantes	9,50	8,46	8,34	7,87	7,37	6,88	7,82	8,31
Alcanena	10,33	10,30	8,31	9,92	8,65	10,31	10,29	8,90
Almeirim	8,54	9,59	9,38	9,62	9,88	9,40	9,08	9,31
Alpiarca	8,89	7,67	6,82	8,44	6,38	10,05	8,48	7,46
Benavente	10,30	13,10	11,56	12,37	11,95	11,50	11,88	13,32
Cartaxo	8,68	8,94	9,70	10,02	8,53	9,83	10,00	10,52
Chamusca	9,25	6,93	6,01	8,40	8,23	8,22	7,55	6,60
Constancia	7,43	11,46	9,07	10,66	5,40	5,36	4,41	9,86
Coruche	7,34	7,25	8,03	6,95	7,42	5,70	7,83	8,33
Entroncamento	10,65	11,91	10,48	11,05	11,73	10,34	13,29	11,32
Ferreira Zezere	7,82	8,66	10,60	10,30	6,99	6,48	8,85	8,32
Golega	10,86	8,88	6,27	9,08	6,98	8,68	6,38	5,56
Macao	7,00	7,08	6,40	6,30	5,78	4,71	5,89	5,56
Rio Maior	10,92	11,58	11,24	9,66	9,17	9,73	10,27	9,78
Salvaterra Magos	10,47	9,70	8,99	10,20	9,22	9,11	9,21	10,25
Santarem	9,49	9,12	9,78	9,15	9,20	8,75	9,56	8,91
Sardoal	11,36	7,01	9,17	7,42	8,94	8,59	6,05	8,64
Tomar	10,31	10,27	9,88	9,47	9,37	9,46	9,27	9,43
Torres Novas	8,97	8,47	8,68	8,73	8,81	8,09	7,79	8,30
V Nova Barquinha	8,12	9,01	9,07	7,11	7,03	9,65	6,82	10,70
V Nova Ourem	11,18	11,82	11,01	12,71	10,52	10,35	10,91	11,41

DISTRITOS	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
SETUBAL	11,02	10,79	10,84	10,77	10,69	10,39	10,68	11,24
Alcacer Sal	9,88	8,71	9,93	8,26	8,46	8,88	6,95	7,89
Alcochete	9,40	9,26	9,24	9,37	8,96	9,95	10,05	9,97
Almada	10,95	10,89	10,96	11,44	11,44	10,73	11,19	11,40
Barreiro	9,21	8,85	9,40	8,57	8,36	8,57	7,84	8,56
Grandola	9,96	9,61	9,73	8,90	8,38	8,70	9,57	9,11
Moita	12,32	12,09	11,61	11,93	11,13	11,33	11,12	11,55
Montijo	10,44	11,10	10,74	10,79	11,59	11,14	12,27	11,82
Palmela	10,01	10,13	10,79	10,42	10,15	10,49	10,71	11,63
Santiago Cacem	9,58	8,89	7,29	8,00	7,20	6,66	7,30	7,11
Seixal	13,34	12,58	12,56	12,13	12,84	12,23	12,72	13,51
Sesimbra	10,35	10,15	10,95	10,48	9,93	9,79	10,24	12,24
Setubal	11,09	10,94	10,70	10,91	10,61	10,20	10,80	11,75
Sines	9,84	10,77	12,49	11,70	10,63	8,41	9,14	8,39

DISTRITOS	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
VIANA CASTELO	10,79	10,80	10,40	10,10	9,65	9,34	9,59	9,35
Arcos Valdevez	9,53	8,07	8,76	7,57	7,26	7,38	7,34	7,23
Caminha	11,95	10,60	11,35	9,86	9,33	11,25	8,83	9,47
Melgaco	7,71	9,37	7,13	7,02	6,87	5,98	5,95	5,62
Moncao	8,86	8,21	7,14	6,38	7,14	6,79	6,26	6,52
Paredes Coura	8,60	8,15	7,36	7,80	4,81	6,43	6,48	6,53
Ponte Barca	12,62	11,97	10,98	12,41	12,43	9,60	10,51	9,57
Ponte Lima	11,85	13,11	12,34	12,86	11,90	12,01	11,49	11,58
Valenca	10,03	9,24	8,99	10,59	8,20	7,54	9,16	7,32
Viana Castelo	11,55	11,94	11,50	10,80	10,86	9,89	11,08	10,90
V Nova Cerveira	10,11	9,62	10,61	8,97	8,21	9,31	9,08	7,11

DISTRITOS	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
VILA REAL	11,20	11,22	10,54	10,18	9,40	9,02	9,26	9,48
Alijo	12,28	9,64	8,59	9,54	7,44	8,31	8,29	7,70
Boticas	8,19	9,46	8,03	7,05	6,69	5,58	5,77	6,87
Chaves	12,16	12,37	10,84	9,87	9,72	9,06	9,42	9,66
Mesao Frio	12,77	11,27	14,50	13,26	10,35	13,01	11,75	10,53
Mondim Basto	12,62	15,11	12,34	11,72	10,85	12,41	12,07	12,26
Montalegre	8,82	8,70	8,54	6,84	5,92	7,11	6,73	6,97
Murca	8,47	11,68	11,68	10,25	7,26	7,75	8,79	9,13
Peso Regua	13,05	12,70	12,22	12,89	9,95	9,89	9,24	10,20
Ribeira Pena	9,74	9,56	9,89	10,35	11,11	9,44	8,27	7,57
Sabrosa	9,75	12,58	8,42	8,74	9,71	8,49	9,60	7,96
S Marta Penaguiao	10,71	11,87	9,91	8,45	10,46	8,26	8,55	8,40
Valpacos	10,13	8,56	8,27	8,14	8,13	6,40	7,27	7,16
V Pouca Aguiar	11,47	10,74	10,89	10,05	9,84	7,00	8,92	9,88
Vila Real	11,44	11,77	11,79	11,91	10,87	11,14	11,32	11,85

DISTRITOS	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
UISEU	11,57	11,26	11,27	10,60	10,64	9,89	9,85	10,11
Armamar	11,38	11,19	10,34	9,77	8,12	7,11	7,97	7,63
Carregal Sal	10,77	12,74	9,32	10,06	9,60	8,78	7,95	9,61
Castro Daire	12,11	9,93	12,20	11,98	9,78	9,33	9,05	9,15
Cinfaes	12,74	12,02	12,67	11,66	13,05	11,61	10,94	11,79
Lamego	12,28	11,75	11,49	12,41	11,01	10,99	10,11	11,17
Mangualde	10,80	11,15	10,88	10,52	9,30	9,44	8,91	8,72
Moimenta Beira	13,52	11,21	12,40	9,80	9,63	11,89	10,09	9,85
Mortagua	8,36	9,30	6,91	7,98	6,49	7,19	7,60	8,09
Nelas	9,62	9,45	9,22	8,21	9,19	8,91	6,79	8,54
Oliveira Frades	12,15	10,21	10,15	11,37	12,50	10,43	11,29	11,76
Penalva Castelo	10,61	9,72	10,46	7,88	10,51	10,36	10,20	10,97
Penedono	12,40	12,60	7,86	9,04	8,01	6,70	10,45	8,24
Resende	12,99	13,18	13,72	9,29	10,88	9,90	11,28	9,31
Santa Comba Dao	11,56	10,18	10,14	9,78	9,66	9,88	9,10	10,00
S Joao Pesqueira	12,18	13,05	12,98	10,46	9,61	9,10	8,81	10,41
S Pedro Sul	9,55	10,12	10,40	9,04	9,66	8,72	8,63	8,69
Satao	13,26	11,93	11,13	12,88	10,56	8,65	10,38	10,25
Sernancelhe	11,66	9,69	10,92	8,49	9,37	10,50	8,49	7,34
Tabuaco	14,36	11,14	11,46	9,97	9,50	8,53	8,85	8,01
Tarouca	11,02	11,46	11,16	9,62	10,39	7,63	10,20	7,62
Tondela	9,85	10,03	10,35	9,22	8,69	8,24	9,09	8,25
Vila Nova Paiva	12,66	14,45	12,21	9,27	10,28	9,65	10,55	9,24
Viseu	12,24	12,13	12,38	11,93	13,40	11,80	11,47	12,59
Vouzela	9,56	10,43	10,50	10,78	8,20	7,66	9,65	8,78

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
R. AUTONOMA ACORES	16,28	16,15	15,45	15,51	15,23	14,48	14,68	14,39

R. AUTONOMA MADEIRA	13,94	13,64	13,43	13,65	13,03	11,90	11,72	12,06
---------------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

R. AUTONOMA ACORES	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Santa Cruz da Graciosa	11,13	11,75	12,21	10,37	10,43	8,95	9,22	10,55
Calheta	11,50	13,33	10,22	11,14	8,52	8,60	8,22	8,78
Velas	12,04	14,91	10,92	11,21	11,57	10,94	9,31	9,05
Angra do Heroísmo	15,50	13,94	13,74	14,35	13,32	12,48	12,44	12,07
Vila Praia da Vitória	14,71	15,46	14,37	13,32	13,93	12,39	15,34	13,73
Corvo	5,00	0,00	12,82	7,89	0,00	3,03	9,68	3,45
Horta	13,52	13,40	10,30	12,82	12,62	10,48	12,33	13,63
Lajes das Flores	8,09	7,65	9,52	14,20	8,67	5,71	7,34	5,59
Santa Cruz das Flores	9,89	16,67	10,61	9,47	11,32	9,40	7,49	8,65
Lajes do pico	11,76	10,41	7,76	7,10	8,62	10,70	8,94	10,30
Madalena	8,86	11,22	9,60	10,64	11,69	7,84	10,79	9,97
S Roque do Pico	17,17	11,68	11,68	10,33	10,81	13,14	9,60	9,31
Vila do Porto	14,10	13,01	14,77	15,57	13,93	13,04	13,31	13,55
Lagoa	18,63	16,67	18,56	17,33	18,62	15,75	17,27	15,10
Nordeste	15,58	12,59	13,12	14,63	11,32	10,78	11,73	14,37
Ponta Delgada	17,86	18,60	17,74	17,81	17,51	17,07	17,03	16,98
Povoacao	15,07	14,89	14,05	13,91	13,29	16,51	13,45	13,01
Ribeira Grande	21,77	20,96	20,79	19,88	19,60	20,35	18,58	18,39
Vila Franca do Campo	18,20	18,91	18,95	19,01	19,11	15,69	17,52	15,30

R. AUTONOMA MADEIRA	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Calheta	14,30	8,16	9,51	10,11	7,97	8,93	9,04	8,53
Camara de Lobos	19,58	21,72	20,69	21,14	19,67	16,41	16,07	17,40
Funchal	12,96	12,42	12,74	12,94	12,34	11,06	11,14	11,22
Machico	14,63	14,72	13,45	13,33	14,33	12,72	11,36	12,93
Ponta do Sol	13,46	13,58	14,45	13,14	12,49	11,19	11,84	12,89
Porto Moniz	12,57	12,83	9,44	9,79	6,23	11,90	6,59	9,94
Ribeira Brava	14,74	14,81	13,01	13,87	11,77	14,64	13,20	11,86
Santa Cruz	14,19	14,18	12,63	13,31	14,77	13,09	13,46	14,75
Santana	9,07	9,24	10,19	9,11	7,05	7,94	8,65	6,80
S Vicente	9,57	9,75	8,41	9,90	7,91	6,55	7,09	6,50
Porto Santo	12,53	12,50	13,47	11,95	14,20	10,37	9,32	7,64

Fonte: INE

Quadro 16. Taxas de Fecundidade e de Reprodução

Idades	1981	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Taxas de Fecundidade (%)								
15-19	39,6	23,5	22,6	22,5	21,2	20,5	20,9	21,3
20-24	133,6	85,2	79,5	75,3	68,4	62,9	61,9	61,7
25-29	127,4	110,0	109,7	106,2	101,1	97,2	97,7	97,7
30-34	74,7	65,1	67,2	69,2	67,8	69,8	74,3	77,1
35-39	35,3	24,3	24,0	24,4	24,4	25,1	27,1	29,1
40-44	13,5	5,7	5,6	5,4	5,3	5,3	5,3	5,6
45-49	1,7	0,5	0,4	0,4	0,4	0,4	0,3	0,4
15-49	72,8	46,6	45,7	44,9	42,8	41,8	42,9	43,8
Índice Sintético de Fecundidade								
(nº médio crianças / Mulher)								
	2,129	1,572	1,542	1,517	1,443	1,406	1,438	1,464
Taxa Bruta de Reprodução								
(nº médio crianças do sexo masculino / Mulher)								
	1,039	0,767	0,753	0,741	0,704	0,686	0,702	0,714
Taxa Líquida de Reprodução								
(nº médio crianças do sexo feminino / Mulher)								
	1,002	0,751	0,737	0,727	0,691	0,673	0,689	0,695

Fonte: Instituto Nacional de Estatística

Quadro 1. Distritos, Eleitores Inscritos e N.º de Freguesias

Distritos	Inscritos	Nº de Freguesias
010000AVEIRO	575 346	208
020000BEJA	151 278	98
030000BRAGA	660 216	512
040000BRAGANÇA	156 574	298
050000CASTELO BRANCO	204 360	
060000COIMBRA	388 436	208
070000ÉVORA	151 724	
080000FARO	318 392	
090000GUARDA	179 357	
100000LEIRIA	381 448	
110000LISBOA	1 910 343	222
120000PORTALEGRE	116 290	86
130000PORTO	1 444 369	385
140000SANTARÉM	400 298	191
150000SETÚBAL	657 084	82
160000VIANA DO CASTELO	230 434	
170000VILA REAL	228 030	266
180000VISEU	362 812	372

Fonte: STAPE

Quadro 2. Eleições Autárquicas 1997 - N.º de Eleitores Inscritos nos Distritos Seleccionados

	Litoral	Interior	Rural	Urbano
010000AVEIRO	575 346			575 346
020000BEJA			151 278	
030000BRAGA	660 216			
040000BRAGANÇA		156 574		
050000CASTELO BRANCO				
060000COIMBRA	388 436			
070000ÉVORA				
080000FARO				
090000GUARDA				
100000LEIRIA				
110000LISBOA	1 910 343			1 910 343
120000PORTALEGRE		116 290	116 290	
130000PORTO				1 444 369
140000SANTARÉM			400 298	
150000SETÚBAL				657 084
160000VIANA DO CASTELO				
170000VILA REAL		228 030	228 030	
180000VISEU		362 812		
Total	3 534 341	863 706	895 896	4 587 142

Fonte: STAPE

Quadro 8. Projeções da População Residente segundo sexo e por grupos quinquenais de idade, 1995-2020 (em % da população residente total)

Idades	31 Dez. 1995			31 Dez. 2000			31 Dez. 2005			31 Dez. 2010			31 Dez. 2015			31 Dez. 2020		
	HM	H	M															
Total	100	48,16	51,84	100	48,18	51,82	100	48,19	51,81	100	48,23	51,77	100	48,28	51,72	100	48,32	51,68
0-4	5,6	2,88	2,72	5,83	2,98	2,85	5,77	2,95	2,82	5,66	2,9	2,77	5,28	2,7	2,58	5,02	2,57	2,45
5-9	5,48	2,8	2,68	5,57	2,86	2,71	5,81	2,97	2,84	5,77	2,95	2,82	5,7	2,91	2,78	5,34	2,73	2,61
10-14	6,5	3,33	3,18	5,46	2,79	2,68	5,57	2,86	2,71	5,82	2,97	2,85	5,81	2,97	2,84	5,76	2,95	2,82
15-19	7,85	3,98	3,86	6,46	3,29	3,17	5,44	2,77	2,67	5,56	2,85	2,72	5,85	2,98	2,87	5,87	2,99	2,88
20-24	8,48	4,27	4,21	7,78	3,93	3,85	6,43	3,27	3,16	5,44	2,76	2,69	5,6	2,85	2,74	5,91	3	2,91
25-29	7,7	3,87	3,83	8,41	4,21	4,19	7,73	3,9	3,84	6,42	3,25	3,17	5,48	2,77	2,71	5,65	2,87	2,78
30-34	7,31	3,6	3,71	7,63	3,82	3,81	8,34	4,17	4,17	7,7	3,87	3,83	6,44	3,25	3,19	5,53	2,78	2,74
35-39	6,97	3,41	3,56	7,24	3,56	3,68	7,56	3,78	3,79	8,28	4,13	4,16	7,7	3,86	3,84	6,48	3,26	3,22
40-44	6,62	3,21	3,41	6,89	3,36	3,53	7,16	3,51	3,65	7,51	3,74	3,76	8,26	4,11	4,15	7,72	3,86	3,86
45-49	6,32	3,05	3,27	6,51	3,15	3,36	6,79	3,3	3,48	7,08	3,46	3,61	7,45	3,71	3,75	8,24	4,09	4,15
50-54	5,63	2,67	2,96	6,17	2,96	3,21	6,36	3,06	3,3	6,65	3,22	3,43	6,97	3,39	3,58	7,37	3,65	3,73
55-59	5,46	2,56	2,9	5,44	2,55	2,89	5,96	2,83	3,13	6,17	2,93	3,24	6,48	3,1	3,38	6,82	3,28	3,54
60-64	5,39	2,47	2,92	5,17	2,38	2,8	5,16	2,37	2,79	5,68	2,64	3,04	5,91	2,75	3,16	6,24	2,92	3,32
65-69	4,95	2,2	2,75	4,94	2,19	2,75	4,76	2,11	2,65	4,78	2,12	2,66	5,29	2,38	2,91	5,55	2,5	3,05
70-74	4,13	1,77	2,36	4,31	1,82	2,48	4,34	1,83	2,5	4,22	1,79	2,43	4,28	1,81	2,47	4,78	2,06	2,72
75-79	2,76	1,11	1,65	3,25	1,3	1,95	3,44	1,36	2,09	3,51	1,38	2,13	3,46	1,37	2,09	3,54	1,4	2,14
80-84	1,81	0,66	1,15	1,83	0,67	1,16	2,2	0,79	1,41	2,38	0,84	1,54	2,48	0,88	1,61	2,48	0,88	1,6
85 e +	1,04	0,31	0,73	1,11	0,35	0,76	1,17	0,37	0,08	1,37	0,43	0,94	1,56	0,49	1,07	1,7	0,53	1,17

Fonte. PNDES

Quadro 9. Projeções da População Residente segundo sexo e por grandes grupos quinquenais de idade, 1995-2020

Idades	31 Dez. 1995			31 Dez. 2000			31 Dez. 2005			31 Dez. 2010			31 Dez. 2015			31 Dez. 2020		
	HM	H	M															
Total	9 920 760	4 777 480	5 143 280	10 023 175	4 829 094	5 194 082	10 111 864	4 873 232	5 238 632	10 172 171	4 906 061	5 266 110	10 175 253	4 912 248	5 263 005	10 134 162	4 896 773	5 237 389
0-14	1 744 600	893 080	851 520	1 690 540	865 039	825 501	1 733 899	887 632	846 267	1 754 996	897 216	857 781	1 708 504	873 623	834 881	1 634 392	835 827	798 565
15-24	1 619 820	818 650	801 170	1 427 521	724 539	702 981	1 200 817	610 327	590 490	1 119 819	570 335	549 484	1 164 520	593 609	570 911	1 193 191	607 087	586 105
25-49	3 464 300	1 701 280	1 763 020	3 675 972	1 814 786	861 186	3 800 541	1 886 798	1 913 743	3 762 345	1 877 093	1 885 252	3 595 245	1 800 505	1 794 740	3 406 634	1 709 756	1 696 878
50-64	1 635 490	764 340	871 150	1 681 846	790 520	891 326	1 768 251	835 040	933 211	1 881 286	893 858	987 428	1 970 021	940 113	1 029 908	2070 355	997 506	1 072 849
65 e +	1 456 550	600 130	856 420	1 547 297	634 209	913 088	1 608 355	653 435	954 920	1 653 725	667 560	986 166	1 736 963	704 399	1 032 564	1 829 590	746 599	1 082 991
55+	2 533 400	1 099 790	1 433 610	2 610 890	1 127 817	1 483 074	2 733 133	1 178 981	1 554 152	2 858 537	1 234 125	1 624 412	2 997 658	1 299 467	1 698 191	3 152 837	1 374 638	1 778 200
75+	556 050	206 500	349 550	620 729	232 025	388 705	688 493	254 318	434 175	738 697	270 527	468 170	763 036	278 245	484 791	782 568	284 952	497 617

Fonte. PNDES

Quadro 10. Projeções da População Residente segundo sexo e por grandes grupos quinquenais de idade, 1995-2020 (em % da população residente total)

Idades	31 Dez. 1995			31 Dez. 2000			31 Dez. 2005			31 Dez. 2010			31 Dez. 2015			31 Dez. 2020		
	HM	H	M															
Total	100	48,2	51,8	100	48,2	51,8	100	48,2	51,8	100	48,2	51,8	100	48,3	51,7	100	48,3	51,7
0-14	17,6	9	8,6	16,9	8,6	8,2	17,1	8,8	8,4	17,3	8,8	8,4	16,8	8,6	8,2	16,1	8,2	7,9
15-24	16,3	8,3	8,1	14,2	7,2	7	11,9	6	5,8	11	5,6	5,4	11,4	5,8	5,6	11,8	6	5,8
25-49	34,9	17,1	17,8	36,7	18,1	18,6	37,6	18,7	18,9	37	18,5	18,5	35,3	17,7	17,6	33,6	16,9	16,7
50-64	16,5	7,7	8,8	16,8	7,9	8,9	17,5	8,3	9,2	18,5	8,8	9,7	19,4	9,2	10,1	20,4	9,8	10,6
65 e +	14,7	6	8,6	15,4	6,3	9,1	15,9	6,5	9,4	16,3	6,6	9,7	17,1	6,9	10,1	18,1	7,4	10,7
55+	25,5	11,1	14,5	26	11,3	14,8	27	11,7	15,4	28,1	12,1	16	29,5	12,8	16,7	31,1	13,6	17,5
75+	5,6	2,1	3,5	6,2	2,3	3,9	6,8	2,5	4,3	7,3	2,7	4,6	7,5	2,7	4,8	7,7	2,8	4,9

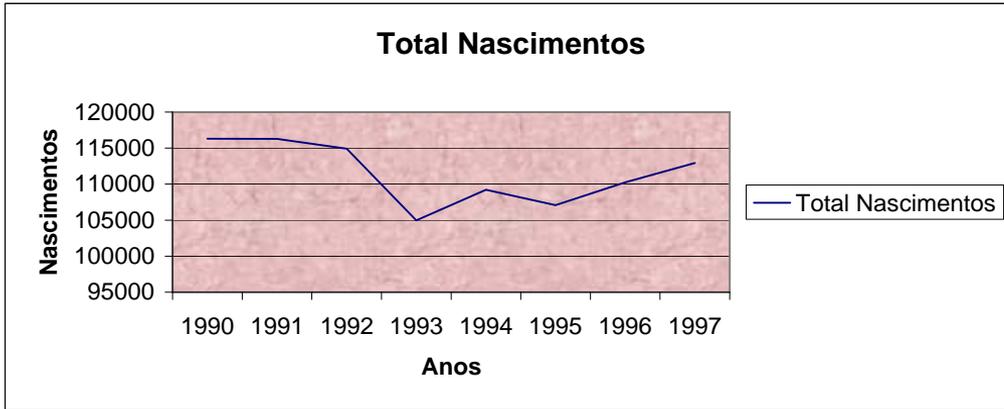
Fonte. PNDES

Quadro 6. População residente por distrito segundo o grupo etário, 1997

	0-14			15-64			65+			Pop.Tot
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	
Aveiro	63190	60150	123340	230530	238270	468800	36890	51610	88500	680640
Beja	11760	11110	22870	35884	35664	71434	14970	19250	34220	128524
Braga	83780	78530	162310	263850	275170	538020	32732	46052	78712	779042
Bragança	11050	10670	21720	49290	48200	97490	13480	17030	30510	149720
Castelo Branco	14450	13620	28070	87420	87670	175090	20070	27710	47780	250940
Coimbra	32610	31210	63820	145700	144990	282430	30730	44970	75700	421950
Évora	12550	12020	24570	53200	54880	108080	15480	19990	35470	168120
Faro	28570	27520	56040	112970	114260	22730	27970	36090	64060	142830
Guarda	13540	12680	26220	55140	57230	112370	17050	23630	40680	179270
Leiria	36740	34870	71610	143490	147700	291190	30030	39860	69890	432690
Lisboa	162620	156210	318830	687940	735110	1423050	122240	188210	310450	2052330
Portalegre	9160	8670	17830	38370	39660	78030	12930	16890	29820	125680
Porto	163820	155910	31970	579400	604850	1184250	76130	116950	193080	1409300
Santarém	33360	31670	65030	142300	146010	288310	35680	49850	85530	438870
Setúbal	60350	57350	117700	254990	265180	520170	41840	59590	98430	736300
Viana do Castelo	20890	19930	40820	77860	87000	164860	17430	26890	44320	250000
Vila Real	19560	18170	37730	77620	76680	154300	16220	22390	38610	230640
Viseu	35380	32850	68230	129830	131970	261800	28820	40020	68840	398870

Fonte: INE, Estimativas da População, 1997

Gráfico 3. Total de Nascimentos (Continente)



Quadro 10. Distribuição dos indivíduos por presença de filhos (inclui adotados e enteados) e/ou cônjuge/companheiro, segundo o grupo etário e sexo

	15-19		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		Total	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Com filhos, com cônjuge/companheiro	1,6		17,9		52,2		77,1		83,2		82,7		75,7				53,7	
		0,2		6,3		31,6		65,6		79,4		84,1		86,3		78,4		49,9
Sem filhos, com cônjuge/companheiro	1,7		8,4		12,4		6,2		2,6		3,5		11,0				6,5	
		0,8		5,0		14,1		9,5		4,1		5,1		7,3		12,7		7,1
Com filhos, sem cônjuge/companheiro	1,0		3,6		5,1		6,0		5,1		7,6		7,6				5,0	
		0,0		0,0		0,3		0,9		1,2		1,2		1,3		0,9		0,7
Sem filhos, sem cônjuge/companheiro	95,8		70,1		30,3		10,8		9,1		6,2		5,7				34,7	
		99,0		88,7		53,9		23,9		15,3		9,6		5,1		7,9		42,3
Total	100,0		100,0		100,0		100,0		100,0		100,0		100,0				100,0	
		100,0		100,0		100,0		100,0		100,0		100,0		100,0		100,0		100,0

Fonte: INE, Inquérito à Fecundidade e Família, resultados preliminares, 1997

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro 17. Percentagem acumulada de indivíduos que são ou já foram alguma vez casados, legalmente ou de facto, por grupos etários específicos ao início do primeiro casamento, legal ou de facto, segundo o grupo etário e sexo

	15-19		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	
15-19	3,5		16,6		23,3		29,8		32,7		26,4		23,7		-		
		1,3		3,7		3,7		6,5		7,2		5,0		7,8		4,8	
20-24			28,6		58,5		66,0		70,6		75,6		72,6		-		
				13,3		33,1		42,4		48,5		58,7		50,4		42,5	
25-29					69,3		85,9		85,1		87,6		86,5		-		
						48,4		72,9		76,9		79,8		84,6		81,6	
30-34							88,9		89,6		92,2		90,6		-		
								78,4		86,6		86,8		92,7		91,1	
35-39									91,6		94,5		92,9		-		
										87,5		91,4		95,6		93,1	

Fonte: INE, Inquérito à Fecundidade e Família, resultados preliminares, 1997

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro 18. Percentagem acumulada de indivíduos cuja primeira ligação conjugal foi um casamento legal, por grupos de idade específicos à data do acontecimento, segundo o grupo etário e o sexo

	15-19		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
15-19	1,7		10,4		17,2		23,2		27,6		21,2		18,2		-	
		0,8		1,1		2,3		4,5		5,6		3,7		7,2		3,7
20-24			19,7		45,7		55,1		62,4		66,0		62,1		-	
				7,4		24,4		33,1		40,0		53,3		45,0		38,8
25-29					54,4		70,9		75,3		76,5		74,7		-	
						35,9		57,1		63,3		71,5		75,2		73,4
30-34							72,7		77,9		79,0		78,3		-	
								60,3		69,6		75,9		80,1		81,3
35-39									78,8		79,7		79,5		-	
										70,1		78,9		81,6		82,5

Fonte: INE, Inquérito à Fecundidade e Família, resultados preliminares, 1997

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro 19. Percentagem acumulada de indivíduos cuja a primeira ligação conjugal foi um casamento de facto (coabitação), por grupos de idade específicos à data do acontecimento, segundo o grupo etário e o sexo

	15-19		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
15-19	1,7		6,1		6,1		6,5		5,2		5,1		5,5		-	
		0,5		2,6		1,4		1,9		1,7		1,3		0,6		1,1
20-24			9,0		12,7		10,8		8,2		9,6		10,4		-	
				5,5		8,7		9,3		8,5		5,4		5,4		3,7
25-29					14,8		15,0		9,8		11,1		11,7		-	
						12,5		15,8		13,6		8,3		9,4		8,3
30-34							16,0		11,7		13,2		12,3		-	
								18,2		17,0		10,9		12,6		9,9
35-39									12,8		14,8		13,4		-	
										17,4		12,5		14,0		10,6

Fonte: INE, Inquérito à Fecundidade e Família, resultados preliminares, 1997

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro 20. Distribuição percentual dos indivíduos, por outro tipo de composição dos agregados, segundo o grupo etário, por sexo¹

	15-19		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		Total	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Com os pais/padrastos	94,5		75,3		40,0		20,2		16,4		12,6		10,6		-		40,7	
		95,1		86,5		53,6		25,8		17,7		9,9		7,1		5,7		42,0
Com outros parentes	80,9		60,3		32,1		16,3		12,7		12,0		12,8		-		34,1	
		87,0		72,3		42,0		22,5		13,7		13,3		14,5		17,3		38,4
Com outros, não aparentados	1,3		1,6		1,6		0,9		0,5		1,9		1,4		-		1,3	
		0,5		1,9		1,1		1,1		0,9		0,7		0,9		1,9		1,1
Sozinha	0,1		1,4		1,2		1,4		0,9		0,8		1,8		-		1,1	
		0,3		0,5		1,8		2,8		1,6		3,7		3,0		4,8		2,1
Com, pelo menos, duas outras gerações	12,8		14,2		15,6		15,2		13,6		12,2		12,2		-		13,8	
		12,6		9,8		10,5		11,5		9,0		10,7		12,6		14,0		11,2

¹ As percentagens não são mutuamente exclusivas entre si, isto é o mesmo indivíduo pode estar representado em mais do que um dos casos

Fonte: INE, Inquérito à Fecundidade e Família, resultados preliminares, 1997

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro 21. Percentagem acumulada de mulheres, por idade do 1º filho (em anos completos) ao nascimento do 2º nado-vivo, segundo o grupo etário

	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49
	M						
0 anos	4,5	1,0	1,8	2,5	2,7	2,3	3,5
1 ano		6,9	8,4	12,1	14,3	17,4	21,6
2 anos		12,2	12,9	20,1	22,9	29,3	36,1
3 anos		14,4	20,0	28,0	34,9	40,2	46,1
4 anos		17,9	25,2	35,8	43,9	49,3	55,7
5 anos		18,3	29,7	41,6	51,8	55,6	62,0
6 anos		19,2	31,3	47,7	56,8	61,2	65,8
7anos			32,4	52,0	61,3	64,5	68,4
8 anos			33,1	54,6	64,0	66,5	71,4
9 anos			33,5	55,5	66,1	69,3	72,8
10 anos			33,8	56,4	68,4	71,1	73,5
11 anos				57,4	69,7	72,5	74,0
12 anos				57,8	70,1	73,9	74,1
13 anos				58,3	71,1	74,2	74,3
14 anos				58,4	71,3	74,4	74,7
15 anos				58,4	71,6	74,4	74,7

Fonte: INE, Inquérito à Fecundidade e Família, resultados preliminares, 1997

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro 22. Distribuição percentual dos indivíduos, por número de nados-vivos, segundo o grupo etário e o sexo

	15-19		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		Total	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
0	97,5		78,6		42,4		16,5		11,5		8,1		9,2		-		40,0	
		99,8		93,0		66,3		29,8		16,4		12,9		7,3		7,5		46,3
1	2,4		17,3		37,4		33,7		22,6		21,9		20,3		-		22,1	
		0,2		6,4		27,8		36,4		26,1		23,3		17,6		20,9		19,3
2	0,1		3,7		16,4		36,3		46,6		45,0		42,0		-		25,8	
		0,0		0,2		5,2		28,1		44,8		43,0		43,0		39,6		23,1
3	0,0		0,3		2,2		9,3		11,7		16,5		17,4		-		7,6	
		0,0		0,2		0,7		4,0		8,3		13,3		20,1		15,1		6,8
4	0,0		0,1		0,8		2,4		4,0		3,9		6,3		-		2,3	
		0,0		0,0		0,0		1,2		2,6		3,8		7,6		8,2		2,5
5 e +	0,0		0,0		0,7		1,8		3,6		4,7		4,8		-		2,1	
		0,0		0,0		0,0		0,6		1,7		3,7		3,6		8,7		1,9
Total	100,0		100,0		100,0		100,0		100,0		100,0		100,0		-		100,0	
		100,0		100,0		100,0		100,0		100,0		100,0		100,0		100,0		100,0

Fonte: INE, Inquérito à Fecundidade e Família, resultados preliminares, 1997

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro 23. Percentagem acumulada de mulheres, por grupos de idade específicos ao nascimento do 1º nado-vivo, segundo o grupo etário

	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49
	M	M	M	M	M	M	M
Menos de 15 anos	0,0	0,1	0,4	0,2	0,1	0,3	0,3
15-19 anos	2,5	10,9	14,2	20,2	21,4	14,3	13,6
20-24 anos		21,4	43,5	55,7	61,8	64,1	57,3
25-29 anos			57,6	79,9	81,5	83,9	83,2
30-34 anos				83,5	87,6	89,7	89,4
35-39 anos					88,5	91,8	90,6

Fonte: INE, Inquérito à Fecundidade e Família, resultados preliminares, 1997

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro 24. Taxas de fecundidade acumulada, por grupos de idade específicos à data dos nascimentos, segundo o grupo etário

	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49
	M	M	M	M	M	M	M
15-19 anos	26,5	122,5	167,2	235,2	256,2	181,2	177,9
20-24 anos		138,3	421,2	554,2	670,3	767,5	754,9
25-29 anos			247,6	579,3	562,1	614,1	722,9
30-34 anos				174,5	336,3	325,8	320,6
35-39 anos					62,4	136,4	119,9
40-44 anos						20,6	21,1
45-49 anos							1,4

Fonte: INE, Inquérito à Fecundidade e Família, resultados preliminares, 1997

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro 25. Percentagem acumulada de indivíduos com o nível do ensino pré-escolar ao 3º ciclo do ensino básico (7º ano de escolaridade) por idade ao nascimento do 1º filho, segundo o grupo etário

	15-19		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
15-19	2,9		20,3		22,6		26,1		27,2		15,8		15,3		-	
		0,3		2,0		1,9		5,2		4,3		2,5		3,9		
20-24			38,6		61,0		67,8		69,7		69,2		63,5		-	
				9,6		26,5		35,2		41,3		42,0		28,7		24,8
25-29					73,4		87,7		86,3		86,7		85,0		-	
						39,6		67,5		72,4		74,2		78,3		77,3
30-34							89,3		90,0		91,6		90,0		-	
								74,8		82,0		85,5		87,8		90,4
35-39									91,0		92,5		91,0		-	
										83,6		86,7		90,3		92,2

Fonte: INE, Inquérito à Fecundidade e Família, resultados preliminares, 1997

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro 26. Percentagem acumulada de indivíduos com o nível do ensino secundário (8º ano) ao 12º ano de escolaridade por idade ao nascimento do 1º filho, segundo o grupo etário

	15-19		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
15-19	1,3		2,3		1,9		6,0		7,0		4,5		12,4		-	
		0,0		0,0		0,0		0,0		0,0		4,0		0,0		5,7
20-24			5,5		24,1		30,2		46,9		40,4		39,7		-	
				0,8		1,7		14,7		14,0		32,6		16,5		22,8
25-29					24,1		62,9		69,1		74,6		73,4		-	
						12,3		42,3		63,3		85,3		71,8		73,2
30-34					40,8		69,9		80,6		78,2		89,6		-	
							52,4		80,6		96,1		95,4		86,6	
35-39									80,6		86,3		89,6		-	
									86,8		100,0		100,0		86,6	

Fonte: INE, Inquérito à Fecundidade e Família, resultados preliminares, 1997

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro 27. Percentagem acumulada de indivíduos com o nível do ensino superior, ou bacharelato, licenciatura, Diploma de Estudos Superiores Especializados, pós-graduação, mestrado e doutoramento por idade ao nascimento do 1º filho segundo o grupo etário e o sexo

	15-19		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
15-19	0,0		0,0		0,0		1,6		1,0		5,6		0,0		-	
		0,0		0,0		0,0		2,4		0,0		0,0		0,0		0,0
20-24			2,8		6,1		15,8		28,3		36,7		25,0		-	
				0,0		6,8		5,0		3,5		16,4		12,2		10,2
25-29					21,4		51,7		67,1		72,2		76,8		-	
						32,2		17,9		33,7		53,6		65,2		64,0
30-34							63,6		77,6		83,1		82,8		-	
							51,8		72,7		69,6		93,4		82,5	
35-39									78,9		87,9		86,8		-	
									78,6		76,6		96,8		95,6	

Fonte: INE, Inquérito à Fecundidade e Família, resultados preliminares, 1997

[Voltar ao Índice >>](#)

Quadro 28. Distribuição percentual dos indivíduos, por número máximo de filhos desejados, segundo o grupo etário e o sexo

	15-19		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		Total	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
0	4,1		2,3		1,8		3,3		4,1		6,1		8,9		-		4,2	
	3,3		2,6		1,7		2,5		4,1		6,8		6,5		4,9		3,8	
1	8,0		9,7		13,0		14,5		18,0		21,3		20,7		-		14,6	
	8,4		8,8		9,5		11,6		13,6		21,5		16,7		21,3		13,2	
2	63,9		62,8		50,3		48,5		48,5		44,9		42,8		-		52,4	
	71,2		71,3		63,7		55,2		52,0		47,7		43,4		38,4		57,1	
3	12,7		13,8		17,4		13,7		12,9		16,6		16,8		-		14,8	
	10,4		8,8		14,9		13,8		13,5		13,8		19,8		14,7		13,4	
4 ou mais	4,1		4,5		5,8		6,1		7,5		8,5		10,3		-		6,5	
	2,2		5,7		3,5		4,7		5,7		6,3		10,8		17,2		6,4	
Não sabe	7,1		6,8		11,6		13,9		9,1		2,6		0,6		-		7,6	
	4,5		2,8		6,7		12,3		11,1		3,9		2,8		3,5		6,0	
Total	100,0		100,0		100,0		100,0		100,0		100,0		100,0		-		100,0	
	100,0		100,0		100,0		100,0		100,0		100,0		100,0		100,0		100,0	

Fonte: INE, Inquérito à Fecundidade, 1997

[Voltar ao Índice >>](#)

COLEÇÃO ESTUDOS

SÉRIE A - ESTUDOS GERAIS

1 - Aspectos da determinação dos salários e do balanço social - o caso francês	750\$00
2 - Os níveis de qualificação na contratação colectiva - sua aplicação a algumas empresas públicas do sector dos transportes e comunicações	750\$00
3 - O Fundo Social Europeu	esgotado
4 - A economia subterrânea	850\$00
5 - Qualificação, divisão do trabalho e mercado do trabalho	esgotado
6 - Discurso sindical - uma análise de Imprensa: "O Alavanca"	850\$00
7 - Os efeitos económicos e sociais resultantes das novas tecnologias - o caso da uécia	850\$00
8 - O peso das profissões informáticas no emprego e suas perspectivas futuras	850\$00
9 - A realidade portuguesa e sua posição relativamente aos outros países membros da CEE	650\$00
10 - Informação estatística e noções elementares de técnicas estatísticas	1 500\$00
11 - Europa Social (1957-1992). Evolução e perspectivas na área das relações e condições de trabalho	1 500\$00
12 - O Planeamento do Desenvolvimento - Análise crítica da experiência portuguesa - I Vol. (1935-1973)	2 000\$00
13 - O Planeamento do Desenvolvimento - Análise crítica da experiência portuguesa - II Vol. (1974-1996)	no prelo
14 - A licença de paternidade - um direito novo para a promoção da igualdade	—
15 - Os usos do tempo e o valor do trabalho - uma questão de género	—

SÉRIE B - RENDIMENTOS

1 - Os salários convencionais em alguns sectores de actividade	esgotado
2 - Diferenciações salariais entre as indústrias transformadoras no Continente - seus factores determinantes..	750\$00
3 - Aspectos analíticos da distribuição da massa salarial no período de 1972 a 1983	750\$00
4 - O ganho médio do operário na indústria transformadora em Portugal e noutros países da OCDE de 1972 a 1982	850\$00
5 - Alguns indicadores de salários. Fontes, conceitos e evolução	1 250\$00
12 - Novas formas de composição dos salários: tendências recentes	1 100\$00
7 - Análise das diferenciações entre remunerações convencionais e efectivas	800\$00
8 - Os níveis de rendimentos dos portugueses e o quadro geral da respectiva formação, distribuição e aplicação no contexto comunitário	1 500\$00

SÉRIE C - TRABALHO

1 - Estudo piloto sobre as condições sociais do trabalho	500\$00
2 - Contribuição para o estudo do absentismo numa empresa siderúrgica (1974 e 1975)	100\$00
3 - Conflitos de trabalho em 1979 - breve análise sociológica	1 000\$00
4 - A prevenção dos conflitos de trabalho - contributos para o seu estudo	500\$00
5 - A regulamentação colectiva de trabalho e os benefícios complementares da segurança social	esgotado
6 - As estruturas sindicais portuguesas - uma análise evolutiva de 1933 a Abril/1987 (3 vol.)	3 250\$00
7 - Condições gerais de higiene e segurança na indústria de panificação em Portugal	500\$00
8 - A sindicalização e alguns comportamentos sindicais	900\$00
9 - A negociação colectiva na flexibilização do tempo de trabalho na Bélgica	700\$00
10 - Cálculo da produtividade horária para o período 1983/89	600\$00
11 - A evolução da sindicalização portuguesa de 1974 a 1995	1 500\$00
12 - O movimento associativo patronal português, de 1834 a 1994	3 000\$00
13 - O trabalho a tempo parcial na regulamentação colectiva: limites e condições da sua prestação	1 500\$00
14 - Igualdade de oportunidades e negociação colectiva na Europa - análise do processo de negociação.....	—

SÉRIE D - EMPREGO, FORMAÇÃO E REABILITAÇÃO PROFISSIONAL

1 - Supressão de barreiras arquitectónicas	500\$00
2 - O emprego no Continente de 1980 a 1990 (as perspectivas sectoriais da oferta)	750\$00
3 - Estratégia do desenvolvimento dos recursos humanos em Portugal (reflexos sobre o emprego)	esgotado
4 - Metodologias de planeamento dos recursos humanos - algumas aplicações ao caso português	esgotado
5 - Ensaio de homogeneização das taxas de actividade por sexos e idades no período 1950 - 86	800\$00
6 - Impacto do mercado interno sobre o emprego em Portugal - abordagem a nível das várias classes da indústria transformadora	900\$00
7 - A situação dos jovens em Portugal - transição entre a escola e a vida profissional (1983-1990)	1 100\$00
8 - Formação de formadores - estratégia e programas	1 250\$00
9 - A formação profissional nos Instrumentos de Regulamentação Colectiva	1 250\$00
10 - Análise da criação e destruição de emprego por sectores de actividade (ensaio metodológico)	500\$00
11 - As formas atípicas de emprego e flexibilidade do mercado de trabalho	750\$00
12 - Práticas laborais e igualdade de oportunidades - banca, têxteis, vestuário e calçado	—

A LICENÇA DE PATERNIDADE

Um direito novo para a promoção da igualdade

O tema desenvolvido neste estudo foca a necessidade de se assegurar aos homens e às mulheres a oportunidade de gozarem licenças parentais, com garantia de conservação dos direitos laborais, por via de um enquadramento jurídico e infra estrutural adequado.

O prolongamento da licença de paternidade vem na linha das alterações que, embora de forma muito lenta, se vem verificando na distribuição das responsabilidades e tarefas no âmbito do agregado familiar, numa óptica de co-responsabilização e partilha de direitos e deveres.

EDIÇÃO:

DEPARTAMENTO DE ESTUDOS, PROSPECTIVA E PLANEAMENTO



*Centro de Informação e Documentação
Económica e Social*

ISBN: 972 - 704 - 184 -1
Preço (CIDES): 1.000\$00