

POLICY BRIEF II

HOMENS E LICENÇAS PARENTAIS: QUADRO LEGAL, ATITUDES E PRÁTICAS



Autoria:
Vanessa Cunha
Susana Atalaia
Karin Wall

POLICY BRIEF II

HOMENS E LICENÇAS PARENTAIS: QUADRO LEGAL, ATITUDES E PRÁTICAS

Vanessa Cunha, Susana Atalaia e Karin Wall

ÍNDICE

05	INTRODUÇÃO
06	1. O LUGAR DO PAI NA POLÍTICA DE LICENÇAS EM PORTUGAL: DA PROTEÇÃO NA PATERNIDADE À EQUIPARAÇÃO DE DIREITOS ENTRE PAIS E MÃES
09	2. A EVOLUÇÃO DO GOZO DAS LICENÇAS PARENTAIS POR PARTE DOS HOMENS (2000-2015)
09	2.1. As licenças exclusivas do pai
10	2.2. A partilha da licença parental inicial entre o pai e a mãe (150 ou 180 dias)
11	3. ATITUDES DOS PORTUGUESES FACE À ATUAL POLÍTICA DE LICENÇAS
12	3.1. Atitudes face à licença exclusiva do pai e à partilha da licença parental inicial
13	3.2. Atitudes face ao gozo das licenças parentais por parte do pai
14	3.3. Atitudes face à centralidade do pai nos cuidados aos filhos
15	4. A PARTILHA DA LICENÇA PARENTAL INICIAL: MOTIVAÇÕES E REFLEXÕES DOS HOMENS
16	4.1. Motivações para a partilha da licença parental inicial
17	4.2. O pai em licença aos olhos da sociedade: reflexões em torno de experiências pessoais
19	REFERÊNCIAS

ÍNDICE DE CAIXAS E FIGURAS

- 07** Caixa 1 - Evolução do lugar do pai na política de licenças
- 08** Caixa 2 - Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril
- 09** Caixa 3 - Fontes de informação estatística
- 11** Caixa 4 - ISSP - 'Família e Papéis de Género em Mudança'
- 15** Caixa 5 - "Fathers on Leave Alone"

- 09** Figura 1 - Utilização da licença parental exclusiva do pai (dias obrigatórios e facultativos) face ao número de nascimentos (%) - Portugal, 2000-2015
- 10** Figura 2 - Número de nascimentos e número de subsídios concedidos - Portugal, 2009-2015
- 11** Figura 3 - Utilização da licença parental inicial bonificada face ao total de subsídios parentais iniciais concedidos (%) - Portugal, 2010-2015
- 12** Figura 4 - Atitudes face ao gozo das licenças parentais por parte dos homens (licença parental exclusiva do pai e licença parental inicial), por sexo - Portugal, 2014
- 12** Figura 5 - Proporção de indivíduos que 'concordam' com o gozo das licenças parentais por parte dos homens (licença parental exclusiva do pai e licença parental inicial), por sexo e grupo etário - Portugal, 2014
- 13** Figura 6 - Atitudes face aos efeitos positivos (vários domínios) do gozo das licenças parentais por parte dos homens, por sexo - Portugal, 2014
- 14** Figura 7 - Proporção do(a)s que DISCORDAM que o gozo das licenças parentais por parte dos homens tem efeitos positivos na manutenção do emprego do pai, por sexo e grupo etário - Portugal, 2014
- 14** Figura 8 - Proporção do(a)s que CONCORDAM que o gozo das licenças parentais por parte dos homens tem efeitos positivos na manutenção do emprego da mãe, por sexo e grupo etário - Portugal, 2014
- 14** Figura 9 - Atitudes face ao lugar do pai nos cuidados aos filhos, por sexo - Portugal, 2014
- 15** Figura 10 - Proporção de indivíduos que 'concordam' que a criança é prejudicada quando o pai não participa nos cuidados e que o pai é tão capaz como a mãe, por sexo e grupo etário - Portugal, 2014

INTRODUÇÃO

O atual regime de ‘proteção na parentalidade’, implementado em 2009, constituiu uma viragem emblemática na política de licenças ao inscrever o direito fundamental à conciliação família-trabalho no âmbito de uma política de igualdade de género (ver Caixa 2). O reforço dos direitos do pai e o incentivo à partilha da licença parental inicial entre os progenitores são medidas que visam promover a igualdade entre homens e mulheres na articulação entre vida familiar e vida profissional. Se, por um lado, a nova lei permite aos homens a entrada na esfera doméstica por via dos cuidados aos filhos, por outro, possibilita às mulheres a manutenção do seu posto de trabalho, ao impedir que o nascimento de um filho afete a progressão na carreira profissional. Mas, ao premiar a partilha da licença parental entre os progenitores com um mês de bónus, as novas medidas vieram também promover o bem-estar do bebé, permitindo que este permaneça mais tempo sob o cuidado dos pais.

Alguns anos volvidos desde a entrada em vigor do D-L n.º 91/2009, de 9 de abril, o *Policy Brief II* dá a conhecer a situação dos homens no âmbito do novo regime de ‘proteção na parentalidade’. Num primeiro momento, faz-se um breve apanhado dos desenvolvimentos em matéria de política de licenças em Portugal, com destaque para a conquista e o alargamento dos direitos do pai. Num segundo momento, analisam-se as estatísticas oficiais sobre a evolução do gozo das licenças parentais por parte dos homens. Em seguida, a partir dos resultados do inquérito do ISSP, aplicado em 2014, oferece-se um retrato das atitudes de homens e mulheres face à atual política de licenças e aos efeitos resultantes da partilha da licença parental inicial. Por fim, com base na análise de entrevistas em profundidade realizadas a homens que partilharam a licença, dão-se a conhecer as motivações, as vivências e os impactos dessa partilha na conciliação família-trabalho.

O *Policy Brief II* foi elaborado no âmbito do projeto ‘O Papel dos Homens na Igualdade de Género’, desenvolvido em parceria pelo ICS-ULisboa e pela CITE e financiado pelo Programa EEA Grants e pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Um agradecimento especial é devido aos nossos colegas Mafalda Leitão e Vasco Ramos, colaboradores do OFAP, pela produção de alguns dos resultados apresentados neste *Policy Brief*.

1. O LUGAR DO PAI NA POLÍTICA DE LICENÇAS EM PORTUGAL: DA PROTEÇÃO NA PATERNIDADE À EQUIPARAÇÃO DE DIREITOS ENTRE PAIS E MÃES

A aceção dualista dos papéis que cabem aos homens e às mulheres na sociedade portuguesa é aliada da persistente desigualdade de género no mercado de trabalho e na vida familiar, assim como da centralidade e da sobrecarga das mulheres na conciliação família-trabalho (Wall e Guerreiro, 2005; Guerreiro e Carvalho, 2007; Perista et al., 2016; Rodrigues, Cunha e Wall, 2015; Torres et al., 2004; Wall e Amâncio, 2007). Uma das representações sociais mais cristalizadas, e que constitui um dos factores mais importantes de legitimação deste *status quo*, é a ‘essencialização’ da maternidade (Almeida, 2003), a crença de que há competências inscritas na ‘natureza’ feminina que predis põem e capacitam as mulheres para o cuidar, neste caso para os cuidados às crianças.

Este entendimento colectivo de que há papéis de género específicos (e complementares), e que cabe à mãe a responsabilidade última pelo trabalho parental, é gerador de expectativas sociais que orientam a ação dos indivíduos, mas também dos agentes políticos e económicos. Durante o Estado Novo, as políticas de família vigentes promoviam um modelo de família baseado na desigualdade e hierarquia entre cônjuges (Wall, 2010, 2011), fortemente penalizador das mulheres. Hoje em dia, assiste-se a uma genderização do mercado de trabalho, que penaliza as mulheres na vida profissional e que resiste a libertar os homens para uma maior participação na vida familiar. Por conseguinte, apesar da elevada prevalência em Portugal de casais em que ambos trabalham a tempo inteiro fora de casa [71%, em 2014, segundos dados do ISSP (Wall et al., 2015)], as mulheres continuam a despende mais tempo diário e a envolver-se mais em atividades relacionadas com os filhos do que os homens (Perista et al., 2016; Rodrigues, Cunha e Wall, 2015; Wall e Amâncio, 2007). Não obstante, alguns estudos qualitativos desenvolvidos em Portugal têm vindo a revelar a emergência de outros modelos de masculinidade ancorados numa paternidade mais próxima, afetiva e cuidadora, tornando os cuidados aos filhos uma área de maior partilha conjugal (Marinho, 2011; Wall, Aboim e Cunha, 2010; Wall, 2015; Wall, Aboim e Marinho, 2007; Wall, Cunha e Marinho, 2013).

As mudanças em curso na paternidade e na vida dos casais têm sido acompanhadas pela adoção de medidas de política promotoras de uma conciliação família-trabalho mais equilibrada (Escobedo e Wall, 2015; Ferreira, 2010; Ferreira e Monteiro, 2013; Perista e Chagas Lopes, 1999; Wall, 2010, 2011, 2014; Wall e Escobedo, 2013; Wall e Leitão, 2016). Deste ponto de vista, a evolução da política de licenças revela-se exemplar

(ver Caixa 1). As primeiras medidas implementadas foram dirigidas às mulheres e à proteção das mães no mercado de trabalho, nomeadamente o direito universal das trabalhadoras à licença de 90 dias por maternidade, introduzido pelo D-L n.º 112/76, de 7 de fevereiro. Menos de uma década depois, a lei sobre a ‘proteção da maternidade e da paternidade’ (Lei n.º 4/84, de 5 de abril), veio estipular novas disposições em matéria de direitos laborais para mães e pais (licenças e faltas para assistência a menor de 10 anos). Para além de melhorar a conciliação nas famílias com crianças, a nova lei veio, pela primeira vez, reconhecer que a assistência aos filhos, no dia-a-dia e em situação de doença, é uma tarefa que compete a ambos os progenitores e não apenas às mães, introduzindo ainda a ‘licença por paternidade’ mas apenas e exclusivamente em caso de morte ou incapacidade da mãe.

Já na segunda metade dos anos noventa registaram-se avanços legislativos significativos na proteção da paternidade, nomeadamente com a introdução da possibilidade de o pai faltar dois dias ao trabalho por ocasião do nascimento de um(a) filho(a) e de gozar parte da licença de maternidade por decisão conjunta (Lei n.º 17/95, de 9 de junho); bem como com a consagração do direito à “conciliação da actividade profissional com a vida familiar” para todos os trabalhadores, independentemente do sexo (aditamento ao artigo 59º da Constituição da República Portuguesa introduzido pelo artigo 33º da Lei Constitucional nº1/97, de 20 de Setembro, que aprova a 4ª revisão constitucional). No final da década, a proteção da paternidade foi reforçada com a Lei n.º 142/99, de 31 de agosto, tendo sido criadas licenças específicas para o pai: a ‘licença por paternidade’ de 5 dias úteis enquanto direito exclusivo do pai aquando do nascimento de um(a) filho(a) (inicialmente de gozo opcional, e obrigatório a partir de 2004) e a ‘licença parental’ opcional de 15 dias consecutivos. Adicionalmente, os pais passaram a poder gozar, em parte ou na totalidade, a dispensa de duas horas por dia para aleitação (anteriormente um direito exclusivo das mães e apenas em caso de amamentação). Foi ainda introduzida uma licença parental (não paga), individual, de três meses para o pai e três meses para a mãe, para pais com filhos menores de 6 anos de idade. Apesar das mudanças na política de licenças, o sinal que o Estado dava às famílias e aos empregadores na viragem do milénio era fundamentalmente o da valorização de um pai mais participativo, eventualmente substituto da mãe em condições especiais, mas ainda assim o principal provedor do sustento familiar; e de uma mãe que, embora economicamente ativa, era ainda a principal responsável pelos cuidados às crianças, nomeadamente às crianças pequenas (Wall, 2011).

Caixa 1 - Evolução do lugar do pai na política de licenças

O direito partilhado (1984-1995): da substituição restrita à substituição por decisão do casal

Lei nº 4/84, de 5 de abril e Decreto-Lei nº 136/85, de 3 de maio - 'proteção da maternidade e da paternidade'

- Introdução da 'licença por paternidade' em caso de morte ou incapacidade da mãe
- Introdução de 30 dias de faltas/ano, não pagos, para cuidar de menor 10 anos (pai ou mãe, subsídio só famílias monoparentais pobres)
- Introdução de licença especial de 6 meses a 2 anos, não paga, para assistência a filho(a) até aos 3 anos (pai ou mãe)

Decreto-Lei nº 497/88, de 30 de dezembro

- Introdução de 2 dias de 'faltas por nascimento' para o pai (só funcionários públicos)

Lei nº 17/95, de 9 de junho

- Introdução do direito do pai a partilhar a licença de maternidade por decisão conjunta de ambos (14 dias obrigatórios para a mãe)
- Introdução de 2 dias de 'faltas por nascimento' para o pai
- Os 30 dias de faltas/ano, agora remuneradas (65% salário)

Lei nº 102/97, de 13 de setembro

- Introdução de uma licença especial subsidiada (pai ou mãe) para assistência a filho(a) deficiente ou doente crónico(a) (licença até 6 meses prorrogável até 4 anos durante os primeiros 12 anos de vida)

O direito exclusivo do pai (1999-2004): da conquista à consolidação

1999 Lei nº 142/99, de 31 de agosto

- Introdução da 'licença por paternidade' de 5 dias úteis no 1º mês após parto (a 100%)
- Introdução da 'licença parental' exclusiva do pai de 15 dias consecutivos (a 100%)
- Introdução da licença parental de 3 meses ou 6 meses a tempo parcial, não paga, até aos 6 anos (direito individual, pai e mãe)
- Introdução da dispensa para aleitação 2 horas/dia (pai ou mãe)
- Mantém-se licença especial de 6 meses até 2 anos, não paga, para assistência a filho(a) desde que gozada a seguir à licença parental, mas é alargado o limite de idade da criança até aos 6 anos (pai ou mãe)

Lei nº 99/2003, de 27 de agosto e Lei nº 35/2004, de 29 de julho

- Obrigatoriedade da 'licença por paternidade' de 5 dias úteis no 1º mês após parto (a 100%)
- Licença parental a tempo parcial passa de 6 para 12 meses
- Introdução do direito a faltar até 4 horas por trimestre para acompanhamento da situação educativa de filho(a) (pai ou mãe, responsável pela educação)

Decreto-Lei nº 105/2008, de 25 de junho

- Introdução de um subsídio social de maternidade e de paternidade – sistema não contributivo

O direito equiparado (desde 2009): promover a paridade entre pai e mãe

Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro e Decreto-Lei nº 91/2009, de 9 de abril - 'proteção na parentalidade'

- Revogação da licença por maternidade e da licença por paternidade
- Introdução da 'licença parental inicial' de 120 dias a 100% ou 150 dias a 80% (pai e mãe)
- Introdução da 'licença parental inicial' bonificada em 1 mês caso haja partilha entre os progenitores (se pai e mãe gozarem sozinhos pelo menos 30 dias ou 2 períodos de 15 dias consecutivos). Duas possibilidades em caso de partilha: 150 dias pagos a 100% ou 180 dias pagos a 83%.
- Introdução da 'licença parental exclusiva da mãe' (6 semanas após o nascimento) e da 'licença parental exclusiva do pai' de 10 dias úteis obrigatórios durante 1º mês (5 dos quais consecutivos ao parto) + 10 dias úteis facultativos a gozar em simultâneo com a mãe (a 100%)
- Introdução da 'licença parental alargada' de 3 meses para o pai e 3 meses para a mãe, subsidiada a 25% da remuneração de referência se gozada imediatamente a seguir à 'licença parental inicial'
- Introdução de 3 dispensas para o pai acompanhar as consultas pré-natais
- Introdução de 3 dispensas para avaliação para adoção
- Alargamento do limite de idade de 10 para 12 anos em caso de faltas (30 dias/ano a 65%) para cuidar de filho(a) doente (pai ou mãe)
- Introdução de 15 dias de faltas (pai ou mãe, pagas a 65%) para cuidar de filho(a) com 12 ou mais anos de idade, desde que, sendo maior, faça parte do agregado familiar

Lei nº 120/2015, de 1 de setembro

- A 'licença exclusiva do pai' passa a 15 dias úteis obrigatórios
- Introdução da possibilidade de partilha simultânea entre o pai e a mãe da licença parental inicial até 15 dias, a gozar entre o 4º e o 5º mês.

Ao longo da primeira década de dois mil foram reforçadas e introduzidas novas medidas facilitadoras da conciliação entre trabalho e família para pais e mães, entre as quais o direito a faltar 4 horas por trimestre para acompanhamento da situação escolar de filhos e filhas. Mas foi em 2009, com a revisão do Código de Trabalho (Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro), que ocorreu uma mudança profunda na política de licenças, que veio explicitamente aliar o direito fundamental à conciliação família-trabalho a uma política de igualdade de género, mas também, e pela primeira vez, a considerações sobre a promoção da natalidade e do bem-estar da criança (ver Caixa 2). O D-L n.º 91/2009, de 9 de abril, veio, assim, definir e regulamentar, já não a proteção da maternidade e da paternidade, mas o novo regime de ‘proteção na parentalidade’. Tratou-se de uma mudança terminológica importante, consequente com o espírito da lei: a conciliação família-trabalho constitui um direito e um dever de mães e pais em igual medida, pelo que a lei deve promover a “harmonização das responsabilidades profissionais e familiares” de homens e mulheres através do “reforço dos direitos do pai e do incentivo à partilha da licença”. Com efeito, este diploma substituiu a ‘licença por maternidade’ pela ‘licença parental inicial’ de 120 ou 150 dias (um direito da mãe e do pai), aos quais acresce um bónus de 30 dias em caso de partilha (quando cada um dos progenitores goza sozinho pelo menos 30 dias consecutivos ou dois períodos de 15 dias consecutivos). Este bónus acabou por determinar o uso da expressão ‘licença parental bonificada’ para definir as situações em que a licença parental inicial é efetivamente partilhada entre os progenitores. O período de seis semanas após o parto, de gozo obrigatório por parte da mãe, passou a designar-se ‘licença

parental inicial exclusiva da mãe’ e a anterior ‘licença por paternidade’ foi substituída pela ‘licença parental inicial exclusiva do pai’ (que passou de 5 a 10 dias úteis obrigatórios mais os 10 dias úteis facultativos). Após a ‘licença parental inicial’ manteve-se a possibilidade de pai e mãe gozarem uma licença complementar – a ‘licença parental alargada’ subsidiada a 25 por cento da remuneração de referência desde que gozada imediatamente a seguir à licença inicial. Por último, é de referir a introdução de mais um novo direito do pai: três dispensas para acompanhamento das consultas pré-natais. Em suma, a nova legislação, adotada em 2009, reforçou os direitos do pai, criou um incentivo à partilha da licença parental entre o pai e a mãe e introduziu um novo subsídio associado à ‘licença parental alargada’. Estas alterações à política de licenças vieram, assim, promover a equiparação dos direitos entre pais e mães e premiar a partilha dos cuidados parentais, embora mantendo direitos individuais não transferíveis para cada um dos progenitores (Wall, 2010).

Já em 2015, a Lei n.º 120, de 1 de setembro (que entrou em vigor após a aprovação do Orçamento do Estado para 2016, Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março), veio produzir uma inflexão no rumo da política de licenças, pois apesar de estender para 15 dias obrigatórios a ‘licença parental exclusiva do pai’, introduziu a possibilidade de ambos os progenitores gozarem, em simultâneo, até 15 dias da ‘licença parental inicial’. Essa possibilidade não só veio limitar o tempo máximo que o bebé permanece em casa com os pais, como constitui um sério revés na conquista do direito do pai *ficar a sós com o bebé* (ver Ponto 4).

NOTA: A monitorização da evolução da política de licenças em Portugal tem sido realizada no âmbito dos relatórios anuais do OFAP e da International Network on Leave Policies & Research. Os relatórios estão disponíveis online nos respetivos sites: www.observatoriofamilias.ics.ul.pt; <http://www.leavenetwork.org/>

Caixa 2 - Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril

O XVII Governo Constitucional reconhece, no seu Programa, o contributo imprescindível das famílias para a coesão, equilíbrio social e o desenvolvimento sustentável do País.

Reconhecendo a importância e a necessidade de criar medidas que contribuam para a criação de condições favoráveis ao aumento da natalidade, por um lado, mas também à melhoria da conciliação da vida familiar e profissional e aos cuidados da primeira infância, o Governo elaborou um conjunto de medidas de alteração do regime de protecção na parentalidade.

Também no III Plano Nacional para a Igualdade - Cidadania e Género (2007-2010) está prevista a adopção de medidas e acções destinadas a combater as desigualdades de género, promover a igualdade entre mulheres e homens bem como a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, elegendo-se como prioridade, nomeadamente, a criação de condições de paridade na harmonização das responsabilidades profissionais e familiares.

(...)

O novo regime de protecção social elege como prioridades o incentivo à natalidade e a igualdade de género através do reforço dos direitos do pai e do incentivo à partilha da licença, ao mesmo tempo que promove a conciliação entre a vida profissional e familiar e melhora os cuidados às crianças na primeira infância através da atribuição de prestações pecuniárias na situação de impedimento para o exercício de actividade profissional.

(...)

São reforçados os direitos do pai por nascimento de filho, quer no que se refere aos direitos de gozo obrigatório quer no que se refere aos direitos de gozo facultativo, e aumenta-se o período de licença parental no caso de partilha da licença parental por ambos os progenitores, garantindo-se um maior período de acompanhamento da criança nos primeiros tempos de vida e possibilitando-se uma maior partilha e flexibilização dos progenitores na conciliação da vida familiar com a gestão da sua carreira profissional.

2. A EVOLUÇÃO DO GOZO DAS LICENÇAS PARENTAIS POR PARTE DOS HOMENS (2000-2015)

2.1. As licenças exclusivas do pai

O gozo das licenças parentais por parte dos homens tem evoluído rápida e consistentemente desde a introdução, em 1999, de licenças específicas para os pais: a 'licença por paternidade' de 5 dias úteis, inicialmente de gozo opcional; e a 'licença parental' facultativa de 15 dias para o pai (ver Caixa 3). Tendo como referência o número de subsídios concedidos face ao número de nascimentos observa-se que, ao longo do período em análise, o gozo deste tipo de licenças aumentou mais de 60 pontos percentuais (Figura 1). Se em 2000 apenas 11% dos pais gozaram, então, a 'licença por paternidade', no ano seguinte o valor já tinha duplicado. Em 2005, um ano depois de se tornar obrigatória, correspondia a 39% do total de nascimentos; em 2010, um ano depois de passar de 5 para 10 dias úteis obrigatórios, representava 62%; e, em 2015, situava-se já em 71%. Quanto à 'licença parental' facultativa para o pai, observa-se a mesma tendência de evolução, embora com níveis de gozo inferiores. Constata-se, assim, que é bastante expressiva a proporção de pais que gozam as licenças parentais exclusivas a que têm direito por lei; e que, embora o carácter obrigatório constitua um incentivo ao gozo, a maioria não se fica pela utilização dos dias obrigatórios fazendo igualmente uso dos dias facultativos. Em 2015, 63% dos pais gozaram a licença parental de 10 dias úteis facultativos.

Caixa 3 - Fontes de informação estatística

Os dados sobre os subsídios foram calculados no âmbito das atividades do Observatório das Famílias e das Políticas de Família (OFAP), a partir de números fornecidos pelo Instituto de Informática, I.P. da Segurança Social e pelo GEP – Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (última atualização a 18 de março de 2016).

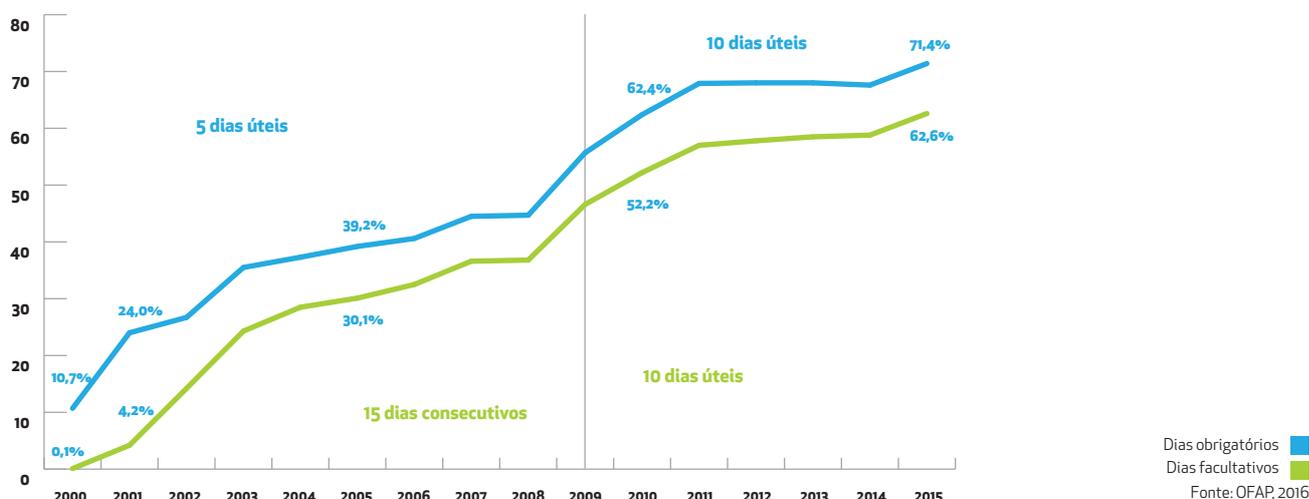
Os números disponibilizados apenas dizem respeito aos indivíduos abrangidos pelo regime geral da Segurança Social e, por isso, não incluem os subsídios atribuídos aos funcionários públicos nem aos trabalhadores cujo regime não se integra no regime geral da Segurança Social, como é o caso de alguns trabalhadores do setor bancário. Ou seja, os dados estão subestimados em relação à realidade, o que só poderá ser controlado após a convergência definitiva entre os regimes da Segurança Social e os demais.

Os dados sobre os nascimentos são do INE (última atualização a 28 de abril de 2016).

A informação apresentada neste ponto do *Policy Brief II* está disponível de forma mais desenvolvida no último relatório do OFAP:

Wall, K. et al. (2016). Políticas de Família em 2014 e 2015 – Principais Desenvolvimentos, Lisboa: OFAP/Observatório do Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa.

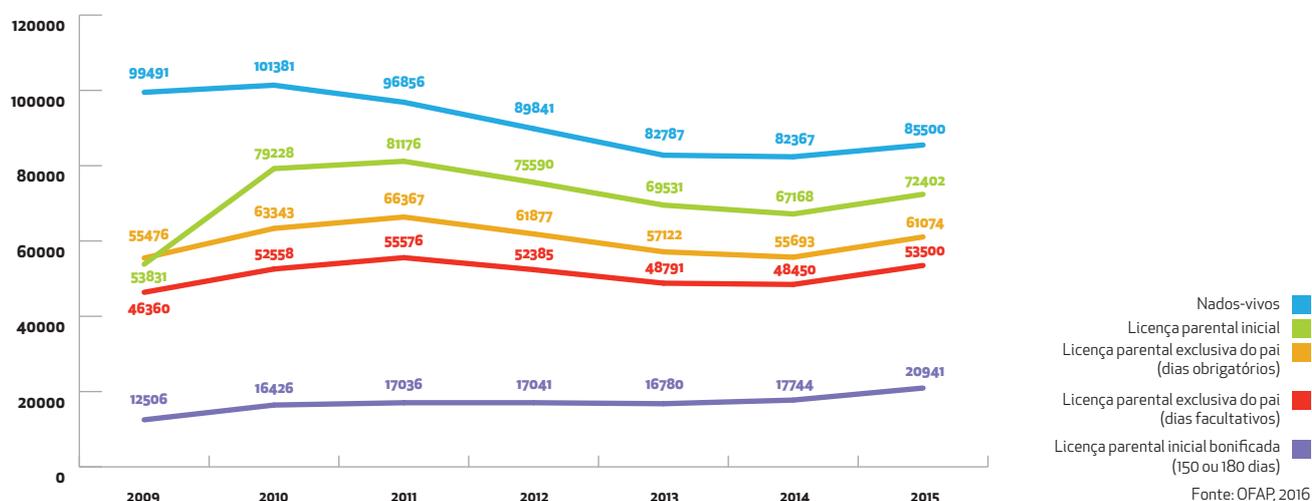
Figura 1 - Utilização da licença parental exclusiva do pai (dias obrigatórios e facultativos) face ao número de nascimentos (%) – Portugal, 2000-2015



2.2. A partilha da licença parental inicial entre o pai e a mãe (150 ou 180 dias)

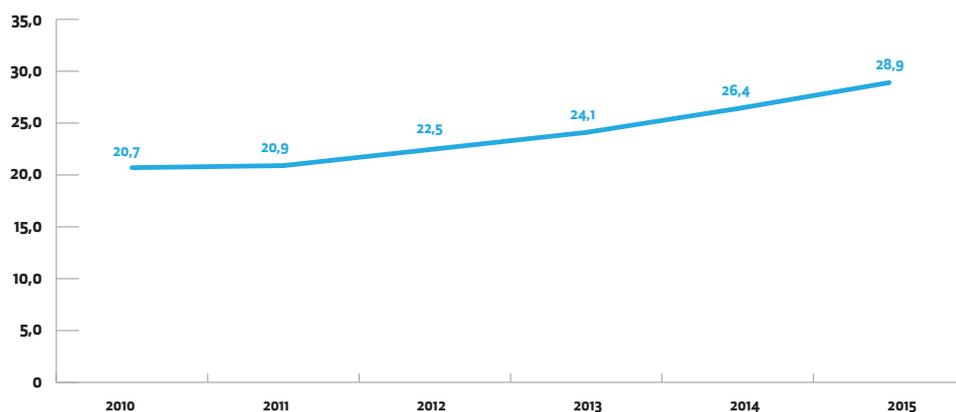
Em 2009, o novo regime de 'protecção na parentalidade', para além de manter os direitos individuais da mãe (42 dias obrigatórios subsequentes ao parto) e do pai (10 dias obrigatórios mais 10 dias facultativos), introduziu a possibilidade de partilha entre os progenitores da 'licença parental inicial' (ver Caixa 1). Esta equiparação de direitos entre mãe e pai, assim como o incentivo à prática da partilha através da bonificação da licença em 30 dias, produziram resultados assinaláveis na efetiva partilha da 'licença parental inicial' por parte dos casais. Com efeito, se desde 1995 já existia a possibilidade de o pai gozar parte da 'licença de maternidade' por decisão conjunta, até 2008 era marginal o número de casais que dela usufruíam: nesse ano, 582 casais partilharam em alguma medida essa licença destinada à mãe, segundo cálculos do OFAP (Wall *et al.*, 2016). Logo no ano seguinte, com a entrada em vigor do novo quadro legal em maio de 2009, a partilha da 'licença parental inicial' bonificada elevou-se, entre maio e dezembro, para 12 506 (Figura 2), atestando a recetividade dos casais à alteração legislativa promotora de uma conciliação família-trabalho mais equilibrada nos primeiros tempos de vida da criança. Desde então, o número de subsídios parentais iniciais com partilha tem vindo a crescer, tendo o aumento sido particularmente expressivo em 2015, ano em que foram atribuídos 20 941 subsídios. É também de referir que, ao contrário do que se passou com as licenças parentais exclusivas do pai e com a própria 'licença parental inicial', cuja evolução acompanhou de perto a forte quebra dos nascimentos na sociedade portuguesa aliada à crise económica (Cunha, 2014) e posterior recuperação nos anos mais recentes, a licença bonificada manteve uma tendência de evolução crescente, apenas interrompida por uma ligeira quebra em 2013.

Figura 2 - Número de nascimentos e número de subsídios concedidos - Portugal, 2009-2015



Em comparação com a proporção de homens que gozaram as licenças parentais exclusivas do pai, obrigatória e facultativa (Figura 1), a 'licença parental inicial' bonificada continua muito aquém do seu potencial (Figura 3). Tendo como referência o total de subsídios parentais iniciais concedidos, verifica-se que os casais que partilharam a licença na modalidade bonificada passaram de 21%, em 2010, para 29%, em 2015. Torna-se por isso importante conhecer as dificuldades que se colocam à partilha, pois apesar da ampla abertura da sociedade portuguesa, e em especial da população em idade reprodutiva, à implementação desta medida (ver Ponto 3), poucos casais usufruem dela. Estudos qualitativos recentes (Wall, Aboim e Cunha, 2010; Wall, 2016) identificaram alguns dos obstáculos que se colocam aos homens: as dificuldades colocadas pelas empresas/locais de trabalho, mais no setor privado mas também no público; as condições contratuais (precariedade), a natureza das funções exercidas pelos trabalhadores ou o investimento pessoal prioritário na carreira profissional; e as atitudes mais tradicionais, de homens e mulheres, face aos papéis de género, onde a mãe ocupa o lugar central (se não mesmo insubstituível) nos cuidados aos filhos.

Figura 3 - Utilização da licença parental inicial bonificada face ao total de subsídios parentais iniciais concedidos (%) – Portugal, 2010-2015



Fonte: OFAP, 2016

Em relação à partilha da licença entre progenitores importa ainda destacar um outro dado relevante. Enquanto a maior parte dos casais que partilham a 'licença parental inicial' escolhem a solução dos 180 dias pagos a 83% da remuneração de referência (65% dos casais em 2015), os casais beneficiários do subsídio social parental inicial tendem a escolher o período mais curto de 150 dias pagos a 100% (Wall *et al.*, 2016). Estes resultados demonstram que há uma negociação conjugal que sustenta a decisão de partilhar a licença, onde se equaciona o interesse da criança em permanecer mais tempo sob cuidados parentais, desde que tal não ponha em causa o orçamento familiar (ver Ponto 4). Com efeito, garantir o bem-estar económico dos filhos é uma dimensão vital da parentalidade contemporânea e os homens "continuam a sentir-se os principais responsáveis pelo sustento da família" (Wall, Aboim e Cunha, 2010: 469), pelo que apenas os subsídios que compensam na totalidade a perda de rendimentos (do trabalho ou de outra natureza) funcio-

nam como incentivo à partilha da licença e ao maior envolvimento dos homens nos primeiros tempos de vida da criança.

Por outro lado, há que chamar a atenção para o facto de haver um obstáculo legal ao gozo da 'licença parental inicial' por parte do pai, que se prende com a situação da mãe no mercado de trabalho. Se esta não for elegível para o subsídio parental inicial, por inatividade ou outra razão, o pai, mesmo que trabalhador, perde o direito, apenas podendo usufruir do subsídio parental inicial exclusivo do pai (DPC/ISS, 2016). Apesar de o novo regime de 'protecção na parentalidade' eleger como um dos seus principais objetivos a promoção da "igualdade de género através do reforço dos direitos do pai e do incentivo à partilha da licença" (ver Caixa 2), na sua arquitetura legal subsiste o princípio de que é a mãe a principal destinatária da política de licenças, e não a mãe e o pai.

3. ATITUDES DOS PORTUGUESES FACE À ATUAL POLÍTICA DE LICENÇAS

Em 2014 foi realizado em Portugal o inquérito do ISSP sobre 'Família e Papéis de Género em Mudança' (ver Caixa 4). No âmbito do projeto *O Papel dos Homens na Igualdade de Género* (CITE/ICS-ULisboa) foi incluído, na edição portuguesa, um módulo *ad hoc* que procurou conhecer as atitudes da população adulta residente face ao papel dos homens na vida familiar, ao gozo das licenças parentais por parte do pai e aos seus efeitos na vida de pais, mães e crianças.

Caixa 4 - ISSP - 'Família e Papéis de Género em Mudança'

O ISSP - *International Social Survey Programme* é uma rede internacional de estudos comparativos e longitudinais que realiza inquéritos anualmente.

A edição ISSP-2012, que se realizou em Portugal em 2014, foi dedicada ao tema *Família e Papéis de Género em Mudança*. O inquérito foi aplicado a uma amostra representativa da população residente em Portugal continental com idade igual ou superior a 18 anos (N=1001).

Primeiras análises dos resultados do ISSP-2012 estão disponíveis em: Wall, Cunha, Rodrigues e Correia (2015); Ramos, Atalaia e Cunha (2016).

Para mais informações sobre o ISSP consultar: <http://issp.ics.ul.pt/> e <http://www.issp.org/>

3.1. Atitudes face à licença exclusiva do pai e à partilha da licença parental inicial

Volvidos 5 anos desde a entrada em vigor do D-L n.º 91/2009, de 9 de abril, que promoveu uma importante viragem em matéria de proteção da parentalidade no sentido de uma maior equiparação de direitos entre pai e mãe em matéria de licenças parentais (Wall, 2010), os resultados do ISSP (aplicado em 2014) demonstram o bom acolhimento das duas principais medidas introduzidas pelo diploma, a saber: a extensão dos dias obrigatórios a serem gozados pelo pai logo após o nascimento de um(a) filho(a); e a possibilidade de o pai partilhar com a mãe a licença parental inicial (ver Ponto 1). Com efeito, a concordância com estas medidas de política, com valores a rondar os 60% (Figura 4), atesta a considerável adesão da sociedade portuguesa a um modelo de licenças promotor do envolvimento do pai nos cuidados ao bebé. Não só no primeiro mês de vida, em conjunto com a mãe, mas

também de forma autónoma, através do gozo de, pelo menos, um mês da licença parental sozinho, após o regresso da mãe ao trabalho.

A adesão a medidas promotoras do envolvimento precoce do pai nos cuidados aos filhos é, no entanto, mais elevada entre os homens e as mulheres até aos 44 anos de idade, justamente aqueles que poderão já ter beneficiado, ou que podem ainda vir a beneficiar, deste regime de proteção (Figura 5). Menos recetiva é a população com 65 e mais anos de idade, que mantém uma perspetiva mais tradicional do papel que cabe ao pai (e à mãe) na vida familiar. E se os homens mais velhos são os que menos ‘concordam’ com as medidas em vigor, os mais jovens são os que mais apoiam o reforço dos direitos do pai (cerca de 30 pontos percentuais separam uns dos outros), o que sugere a profunda mudança geracional em curso das atitudes face ao lugar do homem na vida familiar.

Figura 4 - Atitudes face ao gozo das licenças parentais por parte dos homens (licença parental exclusiva do pai e licença parental inicial), por sexo - Portugal, 2014

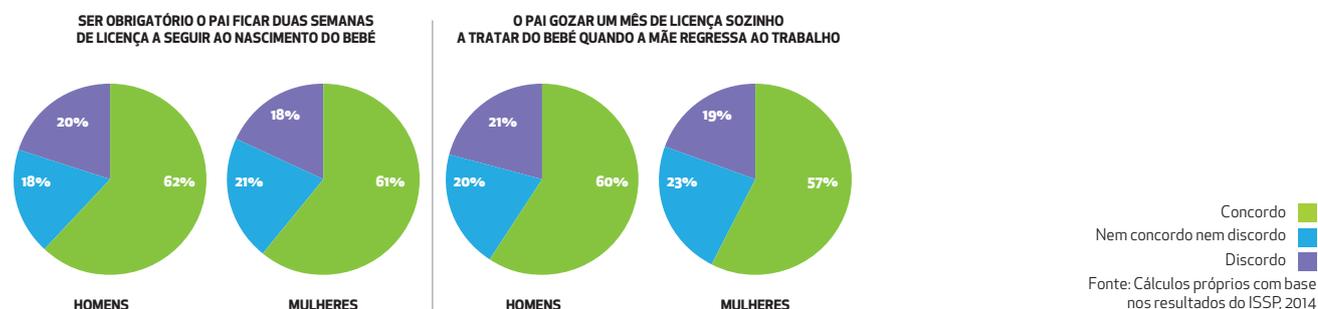
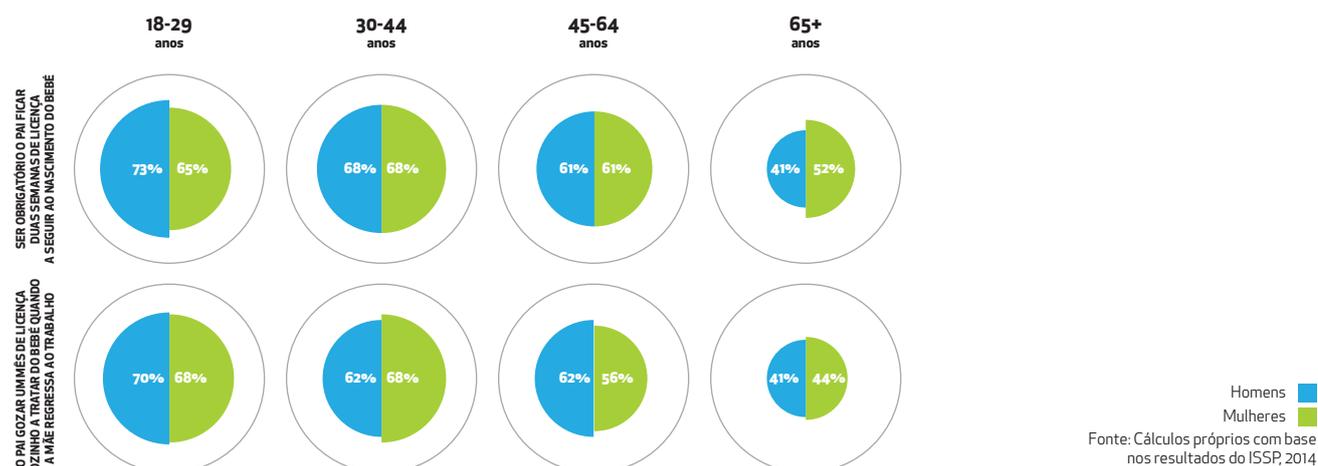


Figura 5 - Proporção de indivíduos que ‘concordam’ com o gozo das licenças parentais por parte dos homens (licença parental exclusiva do pai e licença parental inicial), por sexo e grupo etário - Portugal, 2014



3.2. Atitudes face ao gozo das licenças parentais por parte do pai

A recetividade face à atual política de licenças parentais anda a par do consenso quanto aos efeitos positivos que traz, em vários domínios da vida pessoal e familiar, o seu gozo por parte do pai (Figura 6). Homens e mulheres, em igual medida, concordam amplamente que o gozo da licença parental por parte do pai traz benefícios às relações parentais ('do pai com a criança' e 'da mãe com a criança'); à dinâmica conjugal e doméstica e à igualdade de género ('relação do casal', 'gestão da vida doméstica' e 'igualdade entre homens e mulheres na vida familiar'); ao bem-estar dos indivíduos ('da criança', 'do pai'); e ainda à vida profissional da mulher ('manutenção do emprego da mãe'). Ora, a perspetiva generalizada destes efeitos positivos vai diretamente de encontro aos objetivos plasmados no diploma que regulamenta a proteção na parentalidade, i.e., promover uma conciliação família-trabalho baseada na igualdade de género, no bem-estar da criança e na "harmonização das responsabilidades profissionais e familiares" entre homens e mulheres (ver Caixa 2).

Menos consensual é a opinião quanto aos efeitos positivos na 'forma como os outros homens vêem o pai' e na 'manutenção do emprego do pai'. Em relação a estes domínios da vida dos homens, a proporção de concordância desce para valores entre 45% e 56%. Cerca de um terço dos homens e das mulheres consideram que o gozo das licenças não tem quaisquer efeitos (positivos ou negativos) na imagem pessoal e na segurança profissional do pai, mas 24% dos homens (e 16% das mulheres) discordam que o gozo da licença tenha efeitos positivos na 'manutenção do emprego do pai'. Esta opinião é particularmente vincada entre os homens de 30-44 anos de idade, 34% (Figura 7), aqueles que mais frequentemente se encontram numa fase da vida em que é preciso conciliar a atividade profissional com a vida familiar devido à existência de crianças pequenas. Mas este impacto menos positivo na segurança laboral dos homens é acompanhado pelo efeito sentido como positivo na 'manutenção do emprego da mãe', justamente entre as mulheres do mesmo grupo etário, 87% (Figura 8). Tal indica que há um reconhecimento, entre homens e mulheres, que a redistribuição dos "custos" da parentalidade na atividade profissional é positiva para as mulheres, embora não necessariamente para os homens.

Figura 6 - Atitudes face aos efeitos positivos (vários domínios) do gozo das licenças parentais por parte dos homens, por sexo – Portugal, 2014

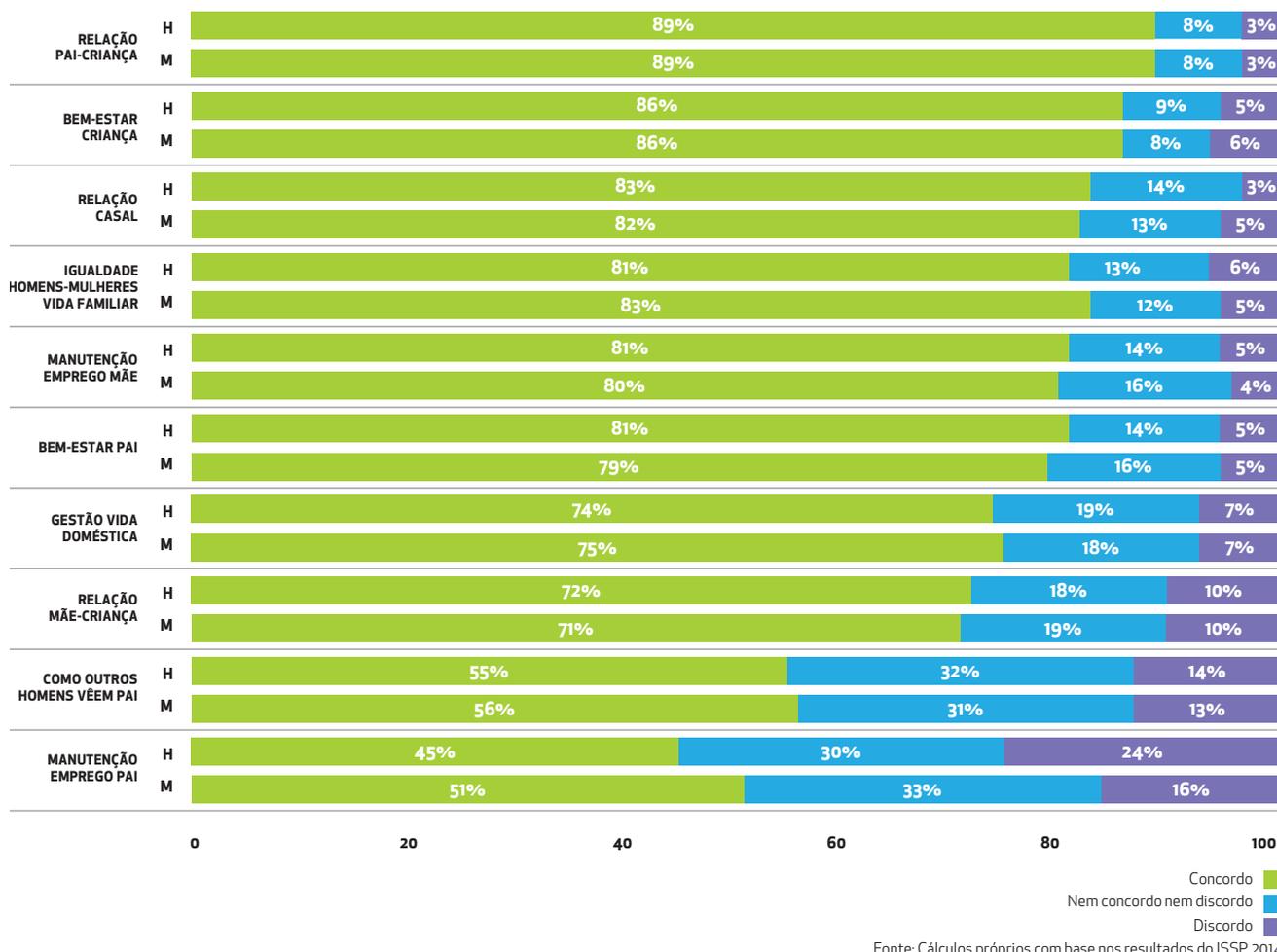


Figura 7 - Proporção do(a)s que DISCORDAM que o gozo das licenças parentais por parte dos homens tem efeitos positivos na manutenção do emprego do pai, por sexo e grupo etário - Portugal, 2014

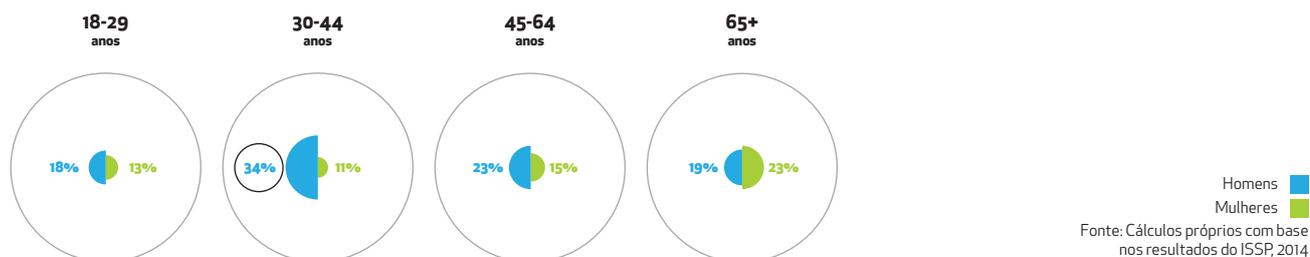
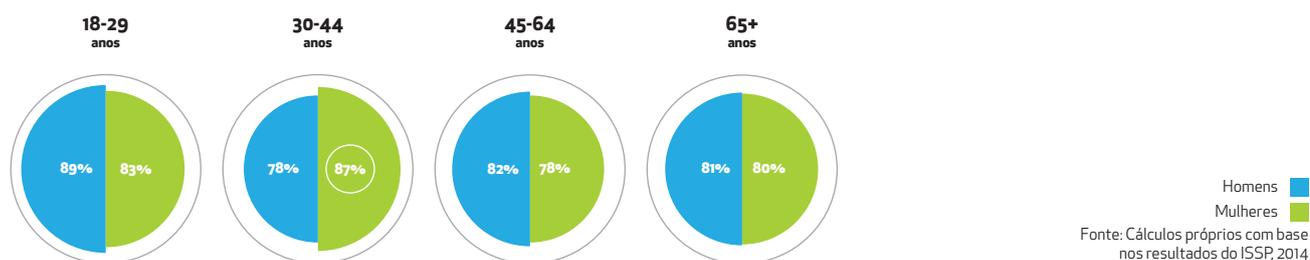


Figura 8 - Proporção do(a)s que CONCORDAM que o gozo das licenças parentais por parte dos homens tem efeitos positivos na manutenção do emprego da mãe, por sexo e grupo etário - Portugal, 2014



3.3. Atitudes face à centralidade do pai nos cuidados aos filhos

Embora se reconheça a importância da participação dos homens nos cuidados aos filhos – de tal modo que 75% dos homens e das mulheres consideram que a ‘criança é prejudicada’ quando tal não acontece (Figura 9) - a ideia de o pai ser ‘tão capaz como a mãe de tomar conta de um bebé com menos de um ano’ já é menos consensual. E são, justamente, os homens que menos concordam com a afirmação, i.e., são eles que mais entendem que há aptidões parentais que estão naturalmente inscritas no género feminino, que capacitam as mulheres para os cuidados ao bebé no primeiro ano de vida. No entanto, esta perspetiva genderizada dos papéis parentais está claramente a dar lugar a uma outra, mais igualitária, nos grupos etários mais jovens (Figura 10), tanto entre homens como mulheres.

Figura 9 - Atitudes face ao lugar do pai nos cuidados aos filhos, por sexo - Portugal, 2014

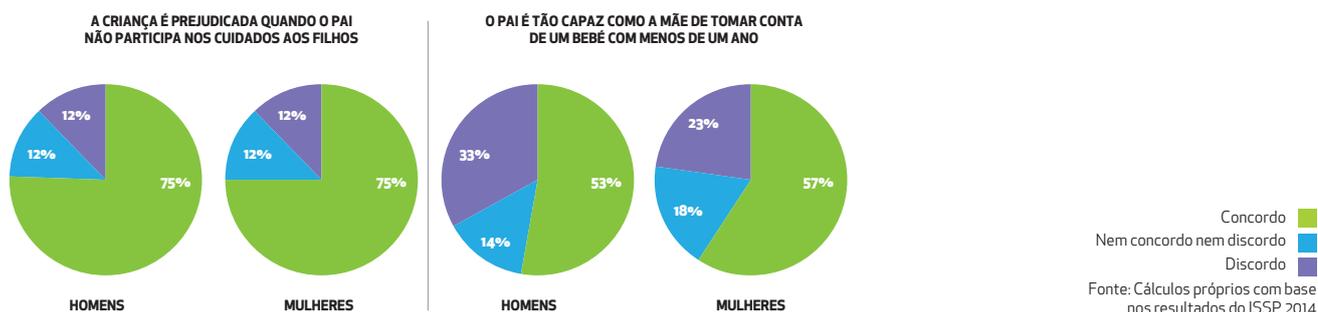
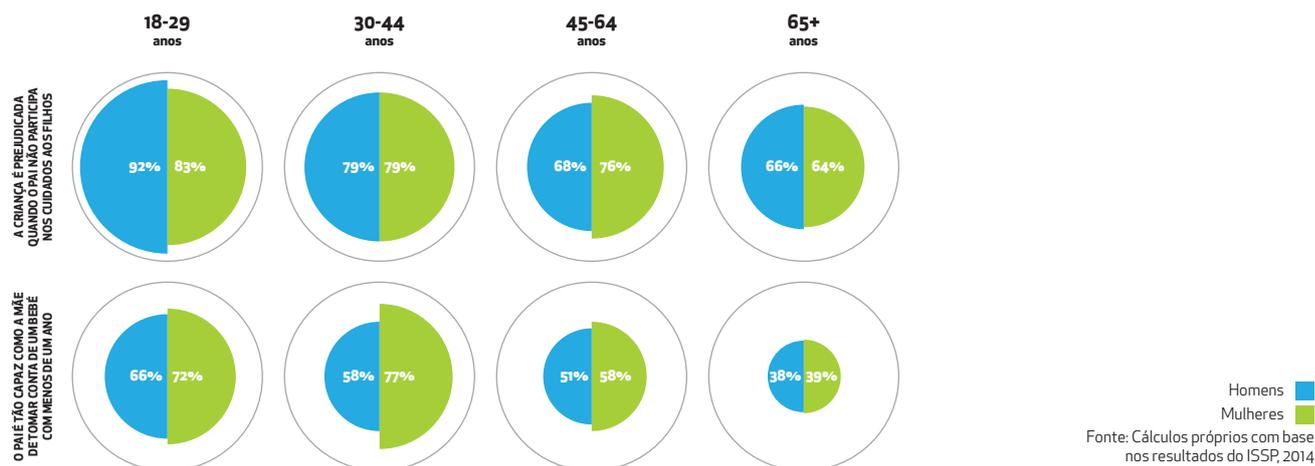


Figura 10 -Proporção de indivíduos que ‘concordam’ que a criança é prejudicada quando o pai não participa nos cuidados e que o pai é tão capaz como a mãe, por sexo e grupo etário – Portugal, 2014



Em suma, os resultados do ISSP, de 2014, revelam que há um número expressivo de homens que entendem existir um conflito entre o bom desempenho da atividade profissional e o gozo da licença parental aquando do nascimento de um(a) filho(a). A interiorização, por parte dos homens, que os empregadores não são complacentes com o gozo desse direito parece, assim, constituir um dos principais entraves ao maior envolvimento dos homens na parentalidade e à construção de uma conciliação família-trabalho mais equilibrada (Wall, Aboim e Cunha, 2010).

4. A PARTILHA DA LICENÇA PARENTAL INICIAL: MOTIVAÇÕES E REFLEXÕES DOS HOMENS

No âmbito do projeto *O Papel dos Homens na Igualdade de Género* (CITE/ICS-ULisboa) efetuou-se um estudo de caso sobre a perspetiva dos homens face à partilha da licença parental inicial em casais heterossexuais em que ambos trabalham a tempo inteiro. Foram realizadas 20 entrevistas em profundidade a homens residentes na Área Metropolitana de Lisboa e na Covilhã, entre os 27 e os 54 anos de idade, casados ou em união de facto e com qualificações escolares e profissionais diversificadas. Apesar de o número de filhos por entrevistado variar, todos tiveram pelo menos um(a) filho(a) após a introdução da atual legislação e partilharam no mínimo um mês de licença parental inicial. Os homens entrevistados narraram a sua experiência de *ficar a sós* com um bebé em casa, dando a conhecer as dificuldades que sentiram e os benefícios produzidos por essa experiência em várias esferas da sua vida pessoal e familiar (ver Caixa 5).

Caixa 5 - “Fathers on Leave Alone”

Da análise exploratória das primeiras entrevistas deste projeto resultou a publicação de um artigo sobre as experiências dos pais em licença:

Wall, Karin (2014). “Fathers on Leave Alone: Does It Make a Difference to Their Lives?”, *Fathering*, 12 (2): 196-210.

Estes homens descreveram os dias preenchidos entre os cuidados ao bebé e as tarefas domésticas; e partilharam as dúvidas, as aprendizagens e os ganhos pessoais em competências parentais e domésticas, resultantes da autonomia e da responsabilidade acrescida. Falaram ainda do envolvimento emocional e da construção de laços com o bebé; mas também da reconfiguração da relação do casal e do entendimento do papel do pai enquanto cuidador principal, tão importante como a mãe; do reajustamento da divisão do trabalho não-pago e do maior reconhecimento da sobrecarga que tende a recair sobre as mulheres.

A partir da análise destas narrativas foram mapeados os principais processos envolvidos na construção das experiências de *ficar a sós* com um bebé em casa e identificados quatro perfis de partilha e vivência da licença parental inicial.

4.1. Motivações para a partilha da licença parental inicial

O primeiro resultado a destacar da análise das entrevistas é o facto de a possibilidade de estender a licença por 6 meses, sem penalização relevante no rendimento familiar, ser claramente identificada pelos casais como uma oportunidade para o bebé permanecer mais tempo em casa sob os cuidados parentais. Com efeito, a promoção do bem-estar do bebé – onde se cruzam considerações sobre o adiamento da entrada na creche e a possibilidade de prolongar a amamentação – está no âmago da decisão conjugal e constitui a grande motivação para a partilha:

A gente decidiu partilhar porque a minha sogra, nessa altura, também estava um bocado mal (...) e não tinha quem tomasse conta do meu pequenino. (...) Então, a gente tentou fazer o máximo possível para estar com ele em casa.

29 anos, polícia, 2 filhos, 1 mês de partilha da licença parental inicial

Achámos que era muito cedo para ele ir para uma creche, para ao pé de crianças. A nossa pediatra (...) tinha perguntado se havia possibilidade de ele ficar connosco, ou com os avós, ou com alguém. Não ir já para um infantário ou para uma creche (...). Portanto, eu acho que isso é positivo, não ser uma coisa tão... é um ser tão pequenino, tão frágil, tão... estar a largá-lo, já assim de uma vez, faz um pouco de confusão.

40 anos, diretor de arte e publicitário, 1 filho, 1 mês de partilha da licença parental inicial

Nós preferimos que ela, a minha mulher, gozasse o máximo e depois, só então, entrei eu. Porque ela estava a amamentar e então havia toda a vantagem nisso. (...). Como sempre pensámos relativamente às irmãs – que no primeiro dia que ficaram na creche eram tão pequeninas! – tudo o que pudésemos fazer para adiar esse momento... portanto, apareceu [a solução da partilha], mais ou menos, sem sequer ser necessário falar do assunto.

54 anos, informático, 3 filhos, 1 mês de partilha da licença parental inicial

A questão da amamentação é particularmente interessante, pois se pode ser vista como um entrave para o pai gozar mais tempo do que o mês de bónus, há casais que conciliam um tempo mais longo para o pai com o aleitamento materno em exclusivo, aproveitando a redução de horário quando a mãe regressa ao trabalho, assim como a possibilidade de a mãe retirar leite para o pai dar. No caso de um primeiro filho, este pode ser um cenário que não se antecipa e que só se constata com a experiência, mas que pode abrir a porta à negociação conjugal de uma partilha mais equilibrada em relação a um segundo filho:

Até aos seis mamou normalmente (...). Ela ia à hora de almoço, ia lá a casa dar de mamar. E também tirava leite e eu dava (...). Não foi um impedimento (...). Ela tem uma vida profissional tão ativa, com tantos objetivos como eu os tenho, e escolhemos fazer assim. E achamos que a parte de dar mamar, embora fosse uma coisa que consideramos importante e fundamental para nós, como havia essa hipótese de tirar o leite e a mãe dar de mamar também ao meio-dia... Não é exatamente a mesma coisa, mas era uma solução de compromisso que nós arranjámos e funcionou enquanto teve que funcionar. Eventualmente se a mãe estivesse em casa, o bebé podia ter mamado mais tempo? Sim, se calhar sim. Mas avaliámos na altura e balançámos as duas opções e pareceu-nos que assim era mais sensato para o nosso caso.

39 anos, gestor de projetos, 1 filho, 1 mês de partilha da licença parental inicial + 3 meses de licença parental alargada

Se calhar, o que nos fez eu não ter gozado mais tempo foi a falta de experiência, ou de à vontade, para abdicar de a mãe estar lá para dar de mamar à filha (...), ou seja, foi coordenar isso porque não sabíamos mais ou menos como é que era (...). No segundo [filho], se calhar, consigo negociar mais dez dias. (...) Eu, estando a trabalhar, trabalho o dia todo; ela, estando a trabalhar, trabalha menos duas horas. Portanto, mesmo em termos de tempo livre, ou tempo para a família, a opção de estar o pai em casa, tendo a mãe horário reduzido, no geral é melhor, é benéfico.

31 anos, jurista, 1 filha, 40 dias de partilha da licença parental inicial

Para além das considerações sobre o bem-estar do bebé, a conciliação família-trabalho constitui uma peça-chave na negociação da divisão dos tempos a gozar pelo pai e pela mãe. Os casais avaliam a situação de cada um no mercado de trabalho, numa tentativa de distribuir os custos e minimizar os efeitos negativos que o gozo da licença acarreta na vida profissional de cada um deles.

Nem sempre é a situação profissional do homem que se afigura mais problemática e passível de ficar comprometida. Também as mulheres, com carreiras exigentes ou com inserções laborais precárias, podem ter dificuldade em usufruir de todo o tempo da licença. Estas situações podem conduzir à negociação conjugal de uma maior partilha da licença parental inicial e à decisão de o pai gozar mais tempo do que o mês de bónus.

Para a minha mulher ficar mais tempo fora do tribunal era penalizador porque, no fundo, grande parte dos assuntos vão-se acumulando e depois vão exigir um esforço adicional quando ela regressa, não é? Portanto, também não queríamos... tínhamos que encontrar ali um ponto de equilíbrio entre o tentar ter a criança em casa o mais tempo possível e sem penalizar demasiado o esforço do trabalho.

54 anos, informático, 3 filhos, 1 mês de partilha da licença parental inicial

Foi fundamentalmente uma questão económica, porque a minha mulher, sendo advogada, não desconta para a Segurança Social, desconta para a Caixa de Previdência da Ordem dos Advogados, que não prevê a licença de maternidade. Portanto, o que é que isto significa? Que o período em que ela não está a trabalhar não recebe, não pode, não fatura aos seus clientes e, portanto, não tem rendimento. Como no meu caso não é assim, eu descontando para a Segurança Social tenho direito a usufruir deste período de licença remunerado, não é? Portanto, foi o equilíbrio que nós encontramos para minorar, digamos assim, o facto de ela não estar a trabalhar durante este período, e, portanto, consequentemente não faturava.

37 anos, engenheiro mecânico, 1 filho, 2,5 meses de partilha da licença parental inicial

A mãe só gozou 60 dias e eu gozei o resto. Sabe, ela fazia muita falta lá no trabalho. Lá no trabalho dela não podem ter muitas empregadas, é um restaurante pequeno. As coisas não estão famosas em lado nenhum. E se ela estivesse o tempo todo era um problema, os patrões disseram-no logo. Então nós conversámos cá os dois e achámos que o melhor era eu ficar também um tempo com o garoto e assim ela faltava menos tempo no trabalho dela (...). Quem não gostou muito foi o meu patrão ... mas paciência! Assim dividimos o mal pelas aldeias.

33 anos, motorista, 1 filho, 1,5 meses de partilha da licença parental inicial

Eu só fiquei o último mês por causa de não estar sempre a forçar o patrão dela. (...) O patrão já estava mesmo com falta de empregados e queria mesmo que ela fosse trabalhar (...). Porque é assim... eu sei que eles, por lei, não a podem despedir, mas também lhe podiam dificultar a vida depois dela estar no trabalho, não é? Então optei que ela fosse trabalhar pelo menos aquele mês, porque até era um mês em que eles precisavam mais e assim as coisas acalmaram um bocadinho (...). [Por outro lado] ficando eu em casa perco mais dinheiro do que se for ela a ficar em casa, não é? Então assim fiquei eu só um mês e ela ficou os outros cinco, (...) porque eu fico sem os subsídios, suplementos de turno e essas coisas todas. E isso é para aí duzentos e cinquenta euros do meu ordenado e é um bocadinho.

29 anos, polícia, 2 filhos, 1 mês de partilha da licença parental inicial

Um mês gozaria de certeza. Os dois meses, teve mais a ver com a questão financeira (...). Como bolsista de doutoramento [a mulher] (...), financeiramente é mais favorável (...). Uma pessoa que trabalha, como eu, recebe o rendimento por inteiro. Era mais um salário, quase, em casa. Por isso é que fizemos assim.

36 anos, inspetor de serviço público de segurança, 1 filho, 2 meses de partilha da licença parental inicial

4.2. O pai em licença aos olhos da sociedade: reflexões em torno de experiências pessoais

O modo como a sociedade acolhe o atual regime de 'proteção na parentalidade', que incentiva a partilha das responsabilidades parentais entre os progenitores, é em grande medida interpretado pelos entrevistados à luz da sua experiência pessoal. O grau de abertura e de apoio que encontraram no seu local de trabalho e a negociação mais ou menos difícil com a entidade patronal ou a chefia direta foram determinantes para esta reflexão, bem como para a leitura que fazem da opinião da sociedade em geral, e do mercado de trabalho em particular, em relação ao 'pai em licença'. Estes homens referem desde a desinformação da entidade patronal e mesmo da Segurança Social face aos direitos do pai, à incompreensão dos empregadores face à decisão de partilhar a licença e face ao interesse do pai em ficar em casa com o bebé. Consideram que são vistos como transgressores, por não colocarem os interesses profissionais à frente dos familiares, pondo em causa a imagem de bom trabalhador. Houve mesmo quem tivesse sofrido represálias, com corte salarial e despedimento.

No meu caso, o meu serviço nem sabia da possibilidade de eu poder gozar dois meses seguidos, partilhado (...). Quando eu pedi os dois meses, os meus serviços só me queriam dar um mês e eu é que lhe expliquei por A mais B: "Não, leiam a Lei, porque a Lei diz que eu tenho direito. É partilhado, posso fazer como eu quiser" (...). Administrativamente só me processaram, no salário, só processaram um e eu tive que reclamar e dizer: "Não, não! Eu pedi dois e tenho direito a dois, segundo este artigo tal, tal, tal" (...). As pessoas têm ideia que o pai tem um mês, mas não. E depois foi isso que lhes expliquei.

36 anos, inspetor de serviço público de segurança, 1 filho, 2 meses de partilha da licença parental inicial

Ainda pensámos se a mãe faria cinco [meses] e eu um, ou a mãe quatro e eu dois. Mas o meu trabalho não dava para dois. Um já foi o que foi... Eu não posso dizer que tenha sido muito complicado, não vamos comparar o trabalho que eu tenho com o trabalho numa indústria, onde se nota mais a repressão e as represálias. Mas eu acho que há formas diferentes de o fazer. Também já não existem chicotes, mas existem as tais chicotadas psicológicas. O que eu senti foi mais isso, esse jogo do psicológico. Eu, na altura quando soube, informei logo (porque isto tenta-se informar com a maior antecedência possível) que tinha intenções de gozar um mês e que seria em Julho daquele ano. A primeira pergunta que me fizeram era por que é que eu queria tirar um mês inteiro, se não chegava uns dias.

34 anos, gestor manutenção internet, 1 filho, 1 mês de partilha da licença parental inicial

Tive uma reação muito negativa da Segurança Social (...). Foi assim um ambiente um bocado de cortar à faca! A senhora da Segurança Social (...) disse-me que não iria ser possível, que não encontrava essa informação, que o pai não podia tirar dois meses e meio, que era obrigatório a mãe. Só podia tirar o último mês.

33 anos, programador informático, 1 filha, 2,5 meses de partilha da licença parental inicial

A sociedade, em geral, acha isto muito estranho, de ela ir trabalhar mais cedo para eu ficar com o bebé (...). Nós até achámos engraçado porque, quando eu fui fazer a documentação na Segurança Social, ela própria dizia: "Ah mas você não pode fazer isso!" (...) A senhora da Segurança Social! Acho que até era a chefe de secção, porque na ideia dela, o tempo maioritário era a mãe; e o pai, no máximo, tirava os trinta dias. E eu tinha-me informado bem e sabia que podia.

As pessoas acham que nós vamos para casa tomar conta de um bebé e não damos tanta importância ao trabalho, ou já não queremos trabalhar (...). Não é que eu não goste de trabalhar, ou não queira trabalhar, simplesmente naquele momento o chamamento era 'o pai'. E, pronto, acho que isso, depois, acaba por arruinar as relações laborais. Porque, se calhar, tanto para mães como para pais, a entidade patronal acha que nós já não estamos tão focados no trabalho, ou não queremos tanto trabalhar, e estamos mais a pensar nas crianças (...). Com os homens, acho que é nitidamente pior e, em Portugal, acho que não estamos minimamente preparados para este género de licenças. A questão não é a Lei. É a tal coisa... a Lei existe, mas não nos permitem usufruir dela. Por isso, na prática não serve de nada, porque existe mas, se tirarmos, somos despedidos... [o que lhe aconteceu 4 meses após regressar ao trabalho] Tinham, lá está, ou grandes chefias a darem o exemplo, e eles próprios tirarem, ou ser mesmo obrigatório e toda a gente tem que tirar (...), toda a gente faz porque a prioridade é as crianças. Têm todos que ir para casa.

31 anos, farmacêutico, 1 filha, 2,5 meses de partilha da licença parental inicial

Todas estas situações levam estes homens a concluir que ainda há expectativas muito diferenciadas em relação ao papel de homens e mulheres na sociedade, pelo que sentem que há uma grande resistência por parte dos empregadores em libertar os seus trabalhadores homens para a vida familiar e as responsabilidades parentais. Responsabilidades essas que os homens querem assumir e gostariam de ver garantidas, ampliadas e socialmente reconhecidas.

Eu queria sempre tirar mais do que um mês (...). Acho que é por uma questão de afirmação, não sei. Porque acho que está muito tipificado que é a mãe que goza a licença e que o pai goza, goza o bônus porque, se não gozar, mais ninguém vai gozar.

31 anos, jurista, 1 filha, 40 dias de partilha da licença parental inicial

No meu caso, o motivo para gozar mais tempo foi financeiro, mas o motivo para gozar no geral, não foi financeiro. Eu queria mesmo gozar e queria estar presente (...). E se mais tempo eu pudesse estar, mais tempo eu teria estado e independentemente da pressão do trabalho ou não, porque aí aguentem-se, porque a família é mais importante para mim.

36 anos, inspetor de serviço público de segurança, 1 filho, 2 meses de partilha da licença parental inicial

Financiamento



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO



INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS



UNIVERSIDADE
DE LISBOA

