

# A aplicação da Lei da Maternidade e da Paternidade em Portugal

MARIA CLARA SOTTOMAYOR (coordenação)

CATARINA CARVALHO

ISABEL GUIMARÃES

LILIANA CUNHA

MANUELA MAIA

RAQUEL MATOS



## Feminização da prestação de cuidados

Ciclo de discriminação das mulheres:

Acesso ao emprego,

Salários,

Formação profissional,

Progressão na carreira



## Estudo 1: Perspectivas de mães e pais-homens

*“Chegaram a dizer uma coisa que eu considero quase ilegal, que “(...) para a próxima, nas entrevistas, temos de pôr aqui uma máquina de ecografias”.*

(sexo feminino, 26 anos, professora do ensino básico)

*“ (...) isso é uma coisa que está quase institucionalizada, mas institucionalizou-se por si mesma, não foi imposta, nem por mim, nem pela mãe. Pronto, desde o início que se achou que dava mais bem-estar à criança ficar a mãe do que o pai”.*

(sexo masculino, 57 anos, médico)

## Estudo 2: Perspectivas das empresas

*“Acabamos por perceber que as coisas servem apenas para se tirar umas férias remuneradas, mais umas férias remuneradas”*

(empresa 15: fabrico de panificação)

*“(...) não estou a ver o patrão ver com bons olhos, um gajo ficar trinta dias em casa para estar à beira do filho quando o gajo sabe ‘tu vais é para os copos, vais é para a praia (...) Mas quem é que disse que a mulher tem a ajuda do homem?”*

(empresa 10: comércio por grosso de máquinas e ferramentas)

# Intervenção do Estado

- Estado: actuação sobre padrões de partilha de tarefas entre homens e mulheres
- Licenças de parentalidade: instrumento de promoção da igualdade
- Legislação: 1995-2009 – acordo parental de partilha da licença; licenças de paternidade; licença parental remunerada (subsídio de paternidade); incentivos à partilha.

# Dados estatísticos oficiais

## Licenças por maternidade e por paternidade em relação ao número de nados-vivos / Licenças por paternidade em relação às licenças por maternidade

	Nados-vivos	N.º de beneficiários de licença por paternidade	% de licenças por paternidade	N.º de beneficiárias de licença por maternidade	% de licenças por maternidade	% de licenças por paternidade em relação às licenças por maternidade
2008	104594	45976	43,96%	75123	71,82%	61,20%
2007	102492	45689	44,58%	75297	73,47%	60,68%
2006	105449	42894	40,68%	73110	69,33%	58,67%
2005	109399	42984	39,29%	76127	69,59%	56,46%
2004	109298	40813	37,34%	76346	69,85%	53,46%
2003	112515	40572	36,06%	78672	69,92%	51,57%
2002	114383	30637	26,78%	72566	63,44%	42,22%
2001	112774	27114	24,04%	73342	65,03%	36,97%

Fonte: INE e Instituto de Informática da Segurança Social, IP

# Licenças de maternidade

Anos	Duração global das licenças de <b>maternidade</b> (n.º de dias)	Duração média por cada <b>mulher</b> (n.º de dias)
2004	6 733 979	88 dias
2005	9 321 952	122 dias
2006	9 657 813	132 dias
2007	10 381 581	138 dias
2008	9 644 380	128 dias

Fonte: INE

# Licenças gozadas pelo pai (paternidade e parental remunerada)

Anos	N.º de dias da licença de paternidade (5 dias)	N.º de dias da licença parental remunerada
2004	152 697	351 680
2005	214 233	494 257
2006	213 876	514 030
2007	228 051	563 386
2008	229 637	575 939

Fonte: INE

- 2004-2008: pais-homens gozaram cerca de 7,1% do total de dias gozados por ambos os pais
- Subida de 6,96% (2004) para 7,7% (2008)

# Partilha da licença de 120/150 dias

Anos	Homens que partilham licença de 120/150 dias*	
2004	391	0,5%
2005	413	0,5%
2006	438	0,6%
2007	551	0,7%
2008	605	0,8%

Fonte: Instituto de Informática, IP

\* As percentagens referem-se ao número de beneficiárias de licenças de maternidade no mesmo ano.

# Inquérito telefónico

- CESOP – Centro de Sondagens e Estudos de Opinião da Universidade Católica
- Amostra: 803 mulheres e 413 homens, residentes no território nacional e que tiveram filhos/as entre 1995 e 2009
- Método de amostragem: escolha aleatória e *bola-de-neve*

# Amostra

- Intervalo médio de idade: 30-45 anos
- Sector de actividade: sector terciário
- Nível de escolaridade:
  - Ensino superior: 32,9% das mulheres e 32,6% dos homens
  - Ensino secundário: 36,2% das mulheres e 29,3% dos homens
- Profissão: Trabalhadores/as por conta de outrem (66,7% das mulheres e 66,8% dos homens)

# Resultados

- 84% das mulheres inquiridas gozaram de licença de maternidade
- 67% dos homens inquiridos gozaram de licença de paternidade

# Resultados

Duração média da licença de maternidade:

- 1.º nascimento: 114,5 dias
- 2.º nascimento: 118,1 dias
- 3.º nascimento: 120 dias

Duração média da licença de paternidade:

- 9 – 13 dias

# Resultados

## Consequências na actividade profissional das mulheres

- 8,5% das mulheres: interrupção ou renúncia à actividade profissional, renúncia a promoções, trabalho em tempo parcial, redução de horários, despedimento;
- 2,5% das mulheres (após nascimento do/a 1.º filho/a): represálias, desinteresse por parte da entidade empregadora, aumento de exigência, não renovação do contrato, substituições e mudanças de serviço;
- 12 mulheres (após nascimento do/a segundo/a filho/a) - represálias

# Resultados

## **Nível de escolarização**

Factor estatisticamente relevante – o aumento do grau de escolaridade influencia positivamente a duração média das licenças

## **Estado civil e vínculo laboral**

Factores estatisticamente irrelevantes

Estudo Qualitativo

## Estudo 1

**PERSPECTIVAS DE MÃES E DE PAIS-HOMENS**

# Amostra

**N=100**

Mães: n=69

Pais: n=31

13 casais

87 agregados familiares

A **idade** do(as) participantes varia entre os 20 e os 60 anos

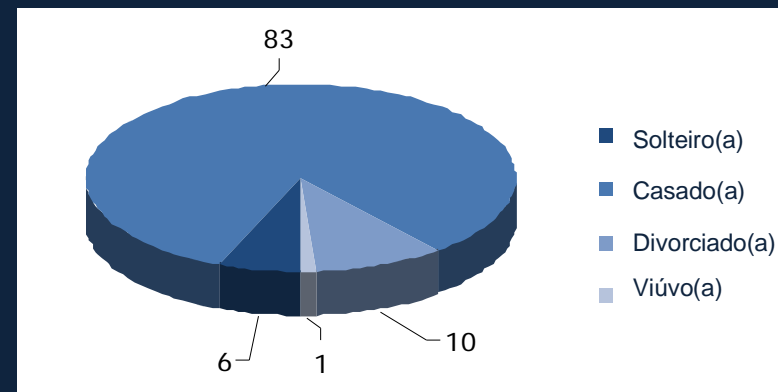
Faixas etárias mais representadas:

[31-35] – 24%

[36-40] – 39%

	Braga	Porto	Aveiro	Lisboa
Mães	19	18	2	30
Pais	4	14	1	12

Distribuição das mães e pais-homens por área de residência

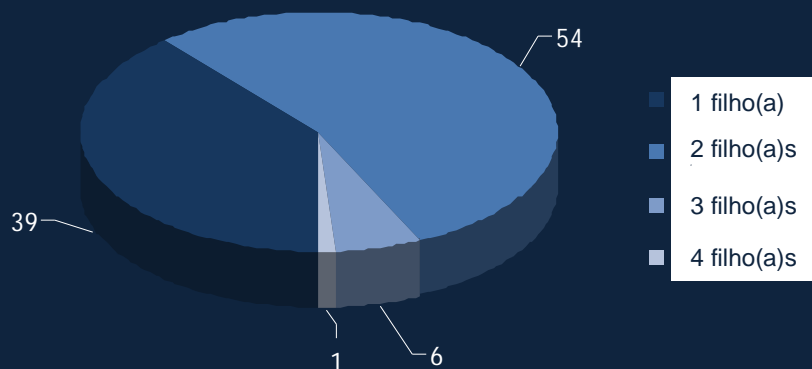


Distribuição das mães e pais-homens por estado civil

# Amostra

Situação Profissional	Mães			Pais (homens)		
	No activo	Desempregada	Reformada	No activo	Desempregado	Reformado
	63 (91%)	6 (9%)	-	29 (94%)	1 (3%)	1 (3%)
Sector Público / Sector Privado	Mães no activo (63)			Pais (homens) no activo (29)		
	Público	Privado		Público	Privado	
	33 (52%)	30 (48%)		13 (45%)	16 (55%)	
Sector de Actividade	Primário	Secundário	Terciário	Primário	Secundário	Terciário
	-	3 (5%)	60 (95%)	-	1 (3%)	28 (97%)

Percentagem de mães e de pais-homens em função da sua situação profissional, actividade no sector público ou no sector privado e sector de actividade



Distribuição das mães e pais-homens por número de filhos



Ensino Superior – n=42  
 Ensino Secundário – n=16  
 Ensino Básico – n=11



Ensino Superior – n=20  
 Ensino Secundário – n=7  
 Ensino Básico – n=4

A **idade** do(as) filho(a)s varia entre os meses e os 32 anos

Faixas etárias mais representadas:

[3-5] – 23%

[6-8] – 23%

# Resultados e Conclusões

## Gozo das Licenças

- São as mães que gozam a maior parte das vezes do período de licença (n=64)
- Licença não gozada ou gozada parcialmente - circunstâncias laborais (e.g. ameaças de despedimento)
- Licença partilhada - 2/87 agregados familiares

## Discursos Estereotipados em Relação aos Papéis de Género

- “Mãe é mãe” - papel primordial da mãe como algo inato

## Alterações na trajectória profissional

### Mães

- Actividade profissional abandonada (n=7)
- Alteração de horário (n=3)
- Início de actividade profissional através de casa (n=1)

### Pais-homens

- Recusa de promoção (n=1)
- Regime de trabalho por turnos para um regime regular (n=1)
- Emprego por conta de outrem para uma ocupação por conta própria (n=1)
- Abandono de uma das actividades profissionais quando existiam duas em simultâneo (n=1).

# Resultados e Conclusões

## Discriminação por Parte dos Empregadores

- Dificuldades postas por empregadores e repercussões sentidas pelas mães e pelos pais

### Mães

- Dificuldades no pedido de redução de horário para aleitamento (n=10)
- Não aumento ou não promoção (n=3)
- Despedimento (n=1)
- Algum tipo de ameaça ou repreensão (n=1).
- Reacções de cariz negativo verbalizadas pelos empregadores ao anúncio de uma gravidez (n=6).

### Pais-homens

- Desvalorização do papel assumido pelos progenitores masculinos
- Ridicularização da vontade de querer usufruir deste direito.

## Perspectiva Global acerca da Legislação

- Satisfação global com a legislação portuguesa a este nível
- Necessidade do preenchimento de algumas lacunas ainda existentes.
- Comparação de Portugal com outros países (e.g. Norte da Europa e EUA)
- Mães e pais-homens gostavam que a actual lei estivesse em vigor na altura do nascimento dos filhos
- Desejo de prolongamento do tempo previsto na lei
- Aumento dos apoios por parte do Estado à parentalidade.

### MAS

Mais apoios às mães - maior resistência dos empregadores na contratação de mulheres em idade fértil.

Estudo Qualitativo

## Estudo 2

**PERSPECTIVAS DAS EMPRESAS**

# Amostra

N=21

Norte: n=20

Centro: n=1

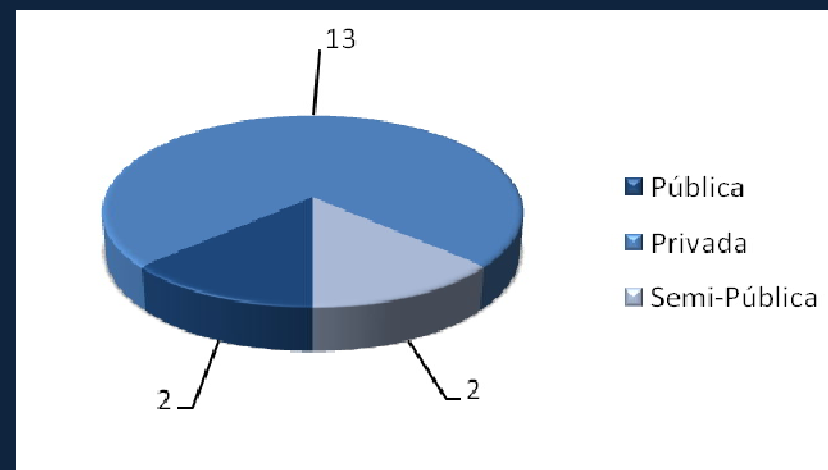
Distribuição dos trabalhadores  
por **género**:

Sexo masculino – 65%

Sexo feminino – 35%

	Grande	Média	Pequena
Empresas	8	6	7

Dimensão das empresas



Distribuição das empresas por sectores de propriedade dos meios de produção

# Resultados e Conclusões

## Legislação Portuguesa

- As empresas consideram a evolução positiva (n=18)
- Três entrevistados consideram as alterações “exageradas” e prejudiciais
- O prolongamento da licença reforça o “papel de mãe” (n=1)

## Política do Sector

- Há diferenças entre o sector público e o privado (n=1)
- Em igualdade de circunstâncias, privilegiam o recrutamento e selecção de homens (n=2)

## Política da Empresa

- A maioria das empresas afirma cumprir a legislação (n=21) e duas têm iniciativas próprias;
- Consideram que não devem incentivar ou desincentivar o gozo da licença; a decisão de gozo da licença é pessoal (n=19)
- É referido que o tratamento dado aos pedidos de licença não varia em função do género (n=18)
- Os factores que podem condicionar o pedido da licença são:
  - factores económicos (n=5)
  - discriminação (n=4)
  - factores pessoais (n=3)
  - receio de perder o trabalho (n=2)

# Resultados e Conclusões

## Especificidades dos postos de trabalho

- A gestão das ausências é mais difícil no caso de trabalhadores/as especializados/as (n=7) e nos cargos de gestão e direcção (n=4)
- Os/as trabalhadores/as mesmo de licença estão contactáveis e são consultados (n=5)

## Estratégias de gestão das ausências

- Substituição por um(a) colega de trabalho (n=19)
- Recurso a trabalhadores/as temporários/as (n=18)

## Padrão de trabalho, após a licença

- Todo(a)s o(a)s trabalhadore(a)s regressam ao mesmo posto de trabalho e às mesmas condições (n=21)
- É pedida a redução do nº de horas de trabalho (n=16), mas pode não ser concedida (n=1)
- A empresa proporciona horários flexíveis (n=13)