



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

O reflexo das alterações na ideologia de género na adesão do pai à parti- lha das licenças de parentalidade- uma revisão sistemática da literatura

Ana Cristina Castro Felgueiras Preto

Católica Porto Business School
Setembro de 2021



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

O reflexo das alterações na ideologia de género na adesão do pai à parti- lha das licenças de parentalidade- uma revisão sistemática da literatura

Trabalho Final na modalidade de Dissertação
apresentado à Universidade Católica Portuguesa
para obtenção do grau de mestre em Gestão de Recursos Humanos

por

Ana Cristina Castro Felgueiras Preto

sob orientação de
Professora Doutora Maria Isabel Guimarães

Católica Porto Business School
Setembro de 2021

Agradecimentos

À minha família, aos meus amigos e, em especial, à minha orientadora, a Professora Doutora Maria Isabel Guimarães, pela dedicação e motivação constante ao longo de todo este processo.

Resumo

O presente trabalho tem como objetivo compreender em que medida as alterações na ideologia de género se refletem na partilha das licenças de parentalidade por parte do pai. A proliferação de estudos sobre o tema justificou a opção metodológica que recaiu sobre a revisão sistemática da literatura (RSL). Foi assim possível identificar, interpretar e analisar os resultados das investigações realizadas sobre este tema entre 2015 e 2020. A RSL envolveu uma amostra de 30 artigos, selecionados de acordo com o protocolo da RSL e cujo conteúdo foi escrutinado através do método de análise do conteúdo. Os resultados sugerem a efetiva existência de uma multiplicidade de fatores que influenciam a mobilização do pai em torno das licenças de parentalidade. A literatura conclui que a legislação é insuficiente para assegurar os direitos do pai à parentalidade, no contexto de uma igualdade de género efetiva. A investigação mostra a persistência de estereótipos de género tradicionais herdados do modelo patriarcal, na sociedade e, em especial, nos contextos laborais. Reproduzindo-se em comportamentos e práticas genderizadas nas organizações, influenciam a decisão do pai e em partilhar a licença parental inicial. Nesse sentido, os departamentos de recursos humanos possuem, aqui, um amplo domínio de atuação, no sentido de identificar e mitigar comportamentos e procedimentos genderizados, bem como sensibilizar a gestão no sentido de criar condições que possibilitem uma efetiva igualdade de género. A investigação evidencia, igualmente, o desenvolvimento de *novas masculinidades*, as quais poderão constituir um desafio para a gestão de recursos humanos.

Palavras-chave: licença parental; licença parental partilhada; igualdade de género; parentalidade; novas masculinidades.

Abstract

This study aimed to understand the extent to which changes in gender ideology impact on longer and shared parental leave. The method used was a systematic literature review (SLR), as it is particularly well-equipped to deal with large amounts of literature. It was possible to identify and analyze the results of research on this topic published between 2015 and 2020. A sample of 30 articles, both theoretical and empirical, was selected according to the SLR protocol, whose contents was analyzed in detail. Results suggest that multiple factors influence how fathers are encouraged to take-up parental leave. While asserting its relevance, the literature concludes that progressive parental legislation has been insufficient to warrant fathers their right to fatherhood in a fully and effective equality context. Researchers show the persistence of traditional gender stereotypes originated from the old patriarchal model in society and organizations as well. They become embedded in gendered organizational behavior and practices and affect the decision of fathers to take-up longer parental leave. Thus, human resource management departments are confronted with a large challenge as they should seek to identify and attenuate the consequences of gendered behavior and procedure. They must also improve management's awareness to create conditions for gender equality to be effective. Research also shows the development of *new masculinities* that may prove challenging to human resource management.

Key words: parental leave; longer parental leave; gender equality; parenthood; new masculinities.

Índice

Introdução.....	15
Enquadramento teórico	19
As licenças de parentalidade na Europa	21
A licença parental em Portugal	23
As licenças de parentalidade em contexto laboral.....	26
Metodologia.....	30
Formulação da questão de investigação, definição das expressões-chave e seleção das bases de dados.....	32
Definição dos critérios de inclusão e exclusão	33
Seleção de artigos para a revisão sistemática de literatura	34
Identificação	36
Triagem	36
Elegibilidade.....	36
Incluídos.....	36
Títulos eliminados	37
Análise de conteúdo.....	38
Apresentação e Discussão dos Resultados.....	45
Discussão de resultados.....	52
Desenho das licenças de parentalidade.....	52
Ideologia de género	55
A norma do trabalhador ideal	55
Características organizacionais e do trabalho	56
Dimensão das empresas	57

Dimensão	57
Setor e segurança no emprego	58
Composição da mão de obra.....	59
Características do trabalho	60
Desafios da Gestão de Recursos Humanos.....	62
Novas masculinidades	62
Conclusão.....	65
Lista de Referências.....	71
Apêndices	79
Apêndice A - <i>Processo de categorização dos artigos incluídos na revisão sistemática de literatura e apresentação de excertos exemplificativos.....</i>	79

Índice de figuras

Figura 1: <i>Processo de seleção tendo como base o Diagrama PRISMA</i>	36
------------------------------------------------------------------------------	----

Índice de tabelas

Tabela 1: <i>Evolução no uso das licenças de parentalidade</i>	25
Tabela 2: <i>Número de artigos encontrados na pesquisa</i>	34
Tabela 3: <i>Identificação dos temas e subtemas dos artigos incluídos na revisão sistemática de literatura</i>	39
Tabela 4: <i>Processo de categorização dos artigos incluídos na revisão sistemática de literatura e apresentação de excertos exemplificativos</i>	46

Introdução

A igualdade de género, como um dos valores fundamentais na União Europeia (EU) tem, por isso, marcado os discursos e as agendas políticas dos diversos estados membros e, assim, também de Portugal. A igualdade entre homens e mulheres está consagrada na generalidade das políticas europeias, nomeadamente nas que se aplicam ao trabalho. Os regimes legais que regulam as licenças de parentalidade são um exemplo e, como a literatura tem reconhecido (e.g., Moss & Deven, 2015; Leitão, 2018), visam, agora, promover a igualdade de género no exercício das responsabilidades parentais, reforçando, para o efeito, os direitos do pai. Todavia, a existência de leis não implica a alteração imediata de práticas sociais, como o uso das licenças parentais por parte do pai permite verificar.

A relativa lentidão com que o pai parece aderir ao gozo da licença inicial, mais longa, é um facto notado em Portugal e na maioria dos países da UE. As percentagens de adesão do pai à partilha da licença parental inicial têm-se mantido abaixo do esperado, apesar das alterações que a literatura regista (e.g., Wall, 2015) no complexo de ideais e de práticas que formam a ideologia de género. E a literatura insiste, em parte, na perpetuação de papéis de género estereotipados, tradicionais e de modelo patriarcal na família, mas também nos contextos profissionais (Wall, et al., 2016). Fala-se a este propósito das repercussões da licença no rendimento, da perceção e manifestação de implicações negativas na carreira profissional, e até na existência de culturas e práticas organizacionais que reforçam as desigualdades existentes entre homens e mulheres que trabalham. A implicação é a da cumplicidade virtual dos Recursos Humanos neste processo, o que suscita preocupação, mas igualmente interesse em aprofundar a questão. Especialmente porque a literatura sugere que, mesmo quando os pais manifestam vontade em exercer uma parentalidade ativa, os seus propósitos são postos em causa por condicionantes organizacionais.

A possibilidade de serem as políticas de recursos humanos, ou a sua ausência que contraria as alterações na ideologia de género, manifesta, por exemplo, na vontade expressa do pai em partilhar os cuidados com a criança nos

primeiros meses de vida justificou o presente trabalho. Deste modo, o estudo realizado teve como propósito encontrar respostas para a seguinte questão: *“Em que medida as alterações na ideologia de género se refletem na partilha das licenças de parentalidade por parte dos homens?”*. As eventuais alterações no modo como os géneros são definidos, se definem e nas expectativas associadas aos respetivos papéis poderão constituir um avanço significativo no sentido da igualdade de género. E, no que se reporta às políticas de parentalidade, a consagração dos direitos da mãe está, atualmente, plenamente assegurada. No entanto, o risco é o de se construir, ainda que sem intenção, uma nova desigualdade, desta feita dos pais. O tratamento desigual do pai é mais fácil quando nas organizações a expectativa continua a ser da de que é a mãe quem está disponível para interromper o trabalho por períodos mais longos, não o pai. Importa, por isso, refletir sobre o papel que desempenham ou devem desempenhar os respetivos contextos profissionais, e em concreto, a gestão e os departamentos de recursos humanos na mobilização do pai em torno das licenças de parentalidade.

Esta problemática é particularmente relevante para os departamentos de recursos humanos das organizações. Estes departamentos têm entre os seus objetivos, garantir que todos os trabalhadores sejam tratados equitativamente. Esta é uma realidade importante, porque a equidade assegura que as necessidades dos trabalhadores sejam garantidas e alinhadas com a estratégia de negócios. Por outro lado, autores como Hong (2017), por exemplo, têm demonstrado reiteradamente a inexistência de impactos financeiros na empresa associados ao uso da licença parental (as cited in Blum & Koslowski, 2017). No caso português, por exemplo, as licenças de parentalidade são direitos sociais e, por isso, remuneradas pela segurança social. Mas os departamentos de recursos humanos têm igualmente o propósito de assegurar a qualidade de vida no trabalho. Um tal propósito é incompatível com a existência de práticas que alimentem receios de penalização, de prejuízo para o trabalhador quando decide usufruir um direito. Mas os departamentos de recursos humanos devem ter igualmente uma ação prospetiva e, deste modo, as alterações na ideologia de género que os investigadores têm procurado identificar, serão, em breve, o quotidiano com os gestores terão de lidar. Importará, por isso, acompanhar o que a investigação vai revelando.

Para responder à questão de investigação pareceu adequada a escolha do método de revisão sistemática de literatura (RSL). Sendo este um tema atual, a RSL permite conhecer a produção científica mais recente. Adicionalmente, a RSL também permite dar conta das alterações temáticas e das tendências que se têm desenvolvido nesta área de conhecimento. A RSL incluiu alguns artigos teóricos, mas a maior parte da amostra foi constituída por artigos empíricos. A informação foi tratada com recurso à análise de conteúdo. O trabalho está, assim, dividido em quatro secções principais. A primeira diz respeito ao enquadramento teórico, que proporciona o contexto em que a problemática em estudo se desenvolve. A par de uma visão mais pormenorizada da legislação sobre licenças de parentalidade, revêm-se os aspetos teóricos mais relevantes em que o trabalho se enquadrou. A literatura havia dando conta de que o desenho legislativo das políticas tem a intenção de mudar a realidade do exercício da parentalidade, mas a sua eficácia é relativamente baixa. Pareceu particularmente relevante rever as ideologias de género, que podem ajudar a compreender a insuficiente mobilização dos homens. As contribuições teóricas para a compreensão do efeito das culturas organizacionais e os contextos laborais nessa mobilização trouxe os estereótipos de género que, embutidos nos discursos e comportamentos das chefias e dos próprios departamentos de recursos humanos, podem contribuir para atrasar uma mudança que parece, apesar de tudo, inevitável. A segunda secção apresenta a metodologia, com uma explicação detalhada dos procedimentos inerentes à realização da RSL e da análise do conteúdo. Na terceira secção do trabalho, apresenta-se e discute-se os resultados da RSL, detalhando as contribuições dos artigos incluídos na amostra. Finalmente, a última secção apresenta as conclusões principais do estudo e encerra o presente trabalho.

Sendo a Europa um espaço tão diversificado quer a nível cultural, quer a nível legislativo, ainda que sob a alçada da UE, a própria nomenclatura no que respeita às licenças de parentalidade não é comum nos diversos países. Por esse motivo, neste trabalho a expressão “licença parental” designa as diversas modalidades de licenças de parentalidade; “licença parental inicial” para designar a licença parental partilhada, transferível e não exclusiva e “licença parental exclusiva do pai” para designar a licença parental que é reservada ao pai e, portanto,

não transferível. Do mesmo modo, a ambiguidade da terminologia parental na língua portuguesa, na qual “pais” constitui o plural de pai, mas também de pai e mãe, justifica alguma ambiguidade discursiva que não foi possível evitar e, noutros casos, a opção pelo singular “pai”, mas com vocação universal, ou seja, aplicando-se a todos os homens que são pais. Alternativamente, o plural de pai e mãe aparece traduzido pelo vocábulo “progenitores”, para atenuar a confusão terminológica.

Enquadramento teórico

Nas últimas décadas a família tem passado por transformações ideológicas significativas. Entre estas, destacam-se as que afetam a noção de família tradicional, a distribuição das responsabilidades familiares, e a própria ideia de paternidade (Romero-Balsas et al., 2013). Segundo Burnett et al. (2013), para estas mudanças concorrem vários fatores, nomeadamente, o conceito de paternidade que se tem vindo a expandir e densificar para incluir práticas igualitárias de género que antes eram limitadas ao trabalho materno. Estas transformações ideológicas são suportadas e incentivadas por medidas legislativas. Neste sentido, a igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, no que respeita às taxas de participação, igualdade salarial e oportunidade de progressão na carreira, têm sido cada vez mais objeto de recomendações e de políticas públicas, tanto a nível nacional como transnacional como é o caso da OIT, da ONU ou das instituições da União Europeia.

A orientação normativa das políticas baseia-se, não só em princípios constitucionais do Direito e da Justiça inerentes às sociedades democráticas contemporâneas, mas também no entendimento consensual de que, diz Torres (2010), a maior participação das mulheres no mercado de trabalho afeta positivamente a igualdade de género. Neste sentido, e segundo Perista et al. (2016), a igualdade de género só será inteiramente possível quando houver, também, uma maior igualdade na divisão conjugal do trabalho não remunerado, a qual, por sua vez, só poderá ser alcançada mediante a intervenção do Estado, através de políticas sociais e de família especificamente desenhadas para o efeito. A figura da licença parental tem-se evidenciado como coadjuvante da igualdade de género. Isto acontece não só enquanto objeto de legislação com origem nos poderes públicos, mas também como objeto de investigação científica. As licenças de parentalidade constituem, na maioria dos países europeus, um elemento importante para a promoção da conciliação entre vida de trabalho e vida familiar, e, bem assim, da igualdade de género. Vários autores (e.g., Moss & Deven, 2015) reconhecem que os regimes legais de licenças parentais têm evoluído no sentido da promoção da igualdade de género nos primeiros cuidados às crianças, após o seu nascimento, bem como nos primeiros meses e anos de vida. Este propósito tem sido

concretizado por via da introdução de direitos específicos do pai, não transferíveis para a mãe. Concretamente, no caso Português, no que diz respeito às licenças de parentalidade, a reforma legislativa de 2009 representou avanços significativos na degenderização, o que colocou Portugal ao lado dos países nórdicos (Leitão, 2018). No entanto, os dados estatísticos sobre os homens que utilizam as licenças de parentalidade (cf. cite.gov.pt) revelam que, a nível dos impactos, as práticas continuam aquém do que as políticas possibilitam.

A ainda fraca adesão do pai ao gozo da licença exclusiva facultativa persiste, não obstante o aumento generalizado da participação das mulheres no mercado de trabalho ou da expansão do investimento, público e privado, em equipamentos cuidados infantis e pré-escolar. A tendência crescente para o aumento da utilização das licenças parentais pelo pai e melhoria observada nos indicadores que medem a igualdade na divisão conjugal do trabalho remunerado e não remunerado, são, assim, insuficientes para eliminar as desigualdades entre homens e mulheres. No que respeita ao trabalho remunerado das mulheres, as desigualdades expressam-se através de salários médios mais baixos, menor participação em cargos de chefia e de direção de topo, contratos a prazo, ou mais precários, horários mais reduzidos, ou mais flexíveis, profissões desqualificadas e desemprego (Casaca, 2013). Relativamente ao trabalho não remunerado, os indicadores confirmam que são ainda as mulheres que dedicam mais tempo a cuidar de familiares dependentes e a realizar tarefas domésticas (Perista et al., 2016). Como referem Wall et al. (2016), são também as mulheres as principais utilizadoras das licenças parentais.

Mas no que respeita às desigualdades associadas ao trabalho remunerado, as desigualdades de género mantêm alguma regularidade. Manifestam-se, por exemplo, nas escolhas espontâneas de vocações e de profissões assentes em estereótipos de género, isto é, em representações sociais associadas ao que significa ser homem e ser mulher. Como lembra Leitão (2018), os estereótipos contribuem para a existência de uma forte segregação horizontal do mercado de trabalho, o que poderá influenciar a partilha das licenças de parentalidade entre homens e mulheres. No Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional da CITE (2018), é

evidente que o número de homens que aderem às licenças de paternidade está ainda longe do considerado ideal numa sociedade guiada pela igualdade de género. Estudos sobre a utilização das licenças parentais, como o de Koslowski et al. (2021), as mulheres continuam a ser as suas principais utilizadoras, uma realidade comum em a vários países, tal como em Portugal. Também Leitão (2018) encontrou evidência semelhante, mesmo nos países nórdicos. Apesar das taxas de utilização das licenças parentais por parte do pai ser significativamente mais elevadas do que em Portugal, ainda assim, são as mulheres nórdicas que gozam a maioria do tempo de licença disponível. A legislação nacional tem sido, a este respeito como em muitos outros, influenciada pelas disposições com origem na UE. Sendo certo que Portugal iniciou o trajeto rumo à igualdade de género, em geral, e da parentalidade em particular, a comparação com os restantes países da UE (ou com ela relacionados), parece relevante.

As licenças de parentalidade na Europa

Ao contrário de Portugal, o conhecimento disponível acerca do contexto e implicações das licenças de parentalidade nos países europeus é prolífero. Os temas mais abordados pelos investigadores incidem na evolução das políticas de licenças e na comparação entre as os países europeus, quanto à sua utilização, e impacto em diferentes domínios como a participação das mães no mercado de trabalho, a natalidade, ou ainda, o envolvimento do pai na prestação de cuidados à criança. Moss and Deven (2020) referem que a Europa é a região onde os níveis de previsão legal das licenças de parentalidade são mais extensos e diversificados, ainda que não sejam homogéneos. Ainda segundo os autores, os países europeus foram os primeiros a introduzir direitos de apoio à maternidade. Na verdade, as licenças de maternidade foram, pela primeira vez instituídas na Alemanha, em 1883, e a licença de paternidade, na Suécia, em 1974. Atualmente a UE tem assumido um papel ativo no incremento e consagração das licenças de parentalidade. No entanto, e ainda assim, a Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores, reconhece a diversidade de situações no interior da UE, afirmando que apesar do:

(...) quadro jurídico a nível da União e dos Estados- Membros oferece(r) disposições limitadas para que os homens assumam, numa proporção equivalente à das mulheres, as responsabilidades dos cuidados familiares (...) não existe atualmente legislação da EU que contemple a licença de paternidade ou a licença para cuidar de familiares doentes ou dependentes, com exceção da ausência por força maior. Em muitos Estados-Membros, não existem regimes de licença remunerada para os pais, embora existam para as mães (PT PT COMISSÃO EUROPEIA, n.d., p.2).

A mesma Diretiva acaba por propor um mínimo de dez dias de licença específica para os homens por ocasião do nascimento, uma determinação parece carecer de ambição face aos objetivos visados.

Ainda assim, todos os membros da União Europeia, e também a Noruega e Islândia, implementaram algum tipo de licença parental para a mãe e/ou pai. Dos 29 Estados-Membros, 22 preveem licenças dirigidas ao pai, o que, até à data ainda nenhuma diretiva europeia contemplou em específico. Muitos países europeus preveem igualmente algum tipo de licença ou direitos para apoio aos filhos em caso de doença ou assistência (Moss & Deven, 2020). Neste sentido, é grande a variedade das formas legais das licenças de parentalidade na Europa, nomeadamente, no que diz respeito à duração das licenças; remuneração; preenchimento dos requisitos de acesso e flexibilidade. Esta diversidade parece contemplar igualmente divergências de propósitos, objetivos e diferenças culturais entre os diferentes países europeus. Por exemplo no Reino Unido, prevê-se um longo período de licença para a mãe, o que parece assentar em pressupostos decorrentes de uma cultura patriarcal que reserva à mãe, em primeira instância, os cuidados e responsabilidades parentais (Moss & O'Brien, 2019, as cited in Moss & Deven, 2020). Já na Suécia a situação pare ser diferente. Haas and Hwang (2019) relatam que, neste país, prevê-se um período substancial de licença remunerada e exclusivamente para o pai. O objetivo declarado da medida é a promoção da igualdade de género em matéria de cuidados infantis.

O modelo de remuneração das licenças poderá surgir como uma variável explicativa para as dificuldades de adesão do pai à licença exclusiva. Esta é, no entanto, uma ideia que solicita escrutínio. Moss and Deven (2015), por exemplo, parecem convencidos de que a remuneração é uma condição necessária para promover a adesão do pai. Mas a evidência que encontraram sugere que, apesar da existência legal de licenças remuneradas e exclusivas do pai, há países onde a percentagem de pais que aproveitam a prerrogativa legal é substancialmente baixa. Uma vez mais, estaremos perante uma situação em que a evolução legislativa não é acompanhada pelas atitudes e comportamentos dos progenitores. Promover a adesão dos atores às políticas não depende apenas do enquadramento jurídico em vigor nem nos respetivos paradigmas culturais nele refletidos. A corroborá-lo, Leitão (2019) pensa que as culturas, que são institucionalmente veiculadas através das políticas, nem sempre são aquelas que os atores partilham. É nesta tensão e/ou apropriação por parte dos indivíduos que também se produz ou atrasa a mudança. Neste sentido, poderá ser necessário analisar os estereótipos de género enraizados não só nas políticas, mas também na apropriação cultural do lado dos diversos atores sociais, ou seja, nos comportamentos do Estado, das famílias (em concreto pelos pais) e das empresa.

Em síntese, podemos considerar a hipótese de que o (não)uso das licenças parentais pelo pai não é apenas o reflexo de políticas mais ou menos igualitárias, derivam também das escolhas dos protagonistas, motivadas por diversos fatores. Mas Portugal é um dos estados membros da UE e está, por isso, sujeito às orientações que, a este respeito, têm origem no Parlamento e Comissão Europeias.

A licença parental em Portugal

Com a aprovação da revisão do Código de Trabalho, a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, a legislação nacional que enquadra a proteção social na maternidade e paternidade foi alvo de alterações inéditas. Foram reforçados os direitos exclusivos do pai e, foram substituídos os termos “maternidade” e “paternidade” por “parentalidade”, uma terminologia intencionalmente neutra. De acordo com o art. 40.º, que consagra a licença parental inicial, “a mãe e o pai têm direito, por nascimento de filho, a licença de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem

partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe”, ou seja, a elegibilidade está aberta tanto ao pai como à mãe após o período de gozo obrigatório por parte da mãe. Destaca-se ainda a introdução de um bónus, desenhado para incitar a mobilização do pai, ou seja, o legislador atribuiu mais um mês de licença paga concedida aos casais que optem por partilhar a licença parental inicial após o período de gozo exclusivo e obrigatório da mãe. Se cada progenitor ficar em casa, pelo menos, trinta dias consecutivos, após o regresso do outro ao trabalho, a licença prolonga-se por mais trinta dias (art. 40.º, n.º 3 do CTT).

Em Portugal a possibilidade de partilha da licença parental inicial já existe desde 1995. No entanto, só foi institucionalmente incentivada a partir da reforma do Código do Trabalho em 2009, por via do bónus de partilha. Podemos, assim, concluir que a intenção do legislador com a nova designação e modalidade bonificada, terá sido incentivar e aliciar a participação autónoma do homem, pai trabalhador, nos cuidados ao bebé desde os primeiros meses de vida. Segundo Leitão (2019), foi com entusiasmo e curiosidade que se olhou para a reforma do regime legal de licenças parentais português no que diz respeito à partilha da “licença parental inicial”. Segundo a autora, a “partilha bonificada”, tal como está pensada e foi desenhada, exemplifica uma “nova geração de políticas” de igualdade de género, “uma nova geração de políticas começou a redefinir os pais (também) como cuidadores” e que “induz os homens a tornarem-se mais como as mulheres são agora, nomeadamente pessoas que asseguram os cuidados primários” (Leitão, 2019, p. 59). A partilha bonificada assenta no pressuposto da igualdade de género no exercício da parentalidade e foi acolhida com entusiasmo.

No espaço de um ano, o número de licenças bonificadas atribuídas passou de 582 utilizadoras em 2008, para 12.506 em 2009, e para 16.426 em 2010. Em 2011, o número de casais a partilhar a licença parental inicial bonificada totalizava 16.719, e em 2016, 22.919 casais (Wall et al., 2016). Segundo as estatísticas, entre 2009 e 2016 a percentagem de homens a utilizar a licença parental inicial passou de 10% para 34%. Mas mesmo quanto à licença parental exclusiva do pai, ou seja, aquela em que o gozo é obrigatório, a percentagem passou de 54% para 67%, entre 2009 e 2016, o que, comparativamente aos países nórdicos, é um aumento modesto. Nestes países, a percentagem ronda os 98% (Eurofound, 2019). Se

considerarmos exclusivamente a situação de Portugal, então o aumento do número de utilizações registadas tem sido expressiva e continua com tendência crescente. Este facto sugere que, também os pais portugueses estão paulatinamente a alterar as práticas relativas à partilha da licença parental inicial entre o pai e a mãe. A margem de crescimento é, todavia, grande. Ou seja, se já há muitos homens a aceitar o convite para um exercício mais ativo e próximo da parentalidade, muitos ainda o declinam.

Tabela 1: Evolução no uso das licenças de parentalidade

Anos	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Crianças nascidas	495401	19499	183101	65869	14898	78728	82367	85500	87126
Homens que receberam subsídio por licença parental obrigatória de uso exclusivo do pai	45973	53278	58069	61604	56289	51547	50283	55445	58638
(% no total de crianças nascidas)	44,0%	53,6%	57,3%	63,6%	62,7%	62,3%	61,0%	64,8%	67,3%
(% no total das licenças das mulheres)	61,2%	62,6%	67,3%	70,9%	73,7%	72,4%	73,9%	76,0%	75,9%
Homens que partilharam licença de 120/150 dias	577	8593	19711	20528	20430	20128	20623	23542	26329
(% no total de crianças nascidas)	0,6%	8,6%	19,4%	21,2%	22,7%	24,3%	25,0%	27,5%	30,2%
(% no total das licenças das mulheres)	0,8%	10,1%	22,9%	23,6%	26,7%	28,3%	30,3%	32,3%	34,1%

Nota: Adaptado de: Instituto de Informática, IP; Instituto da Segurança Social, IP; INE/Cálculos próprios

A Tabela 1 deixa transparecer uma situação em que a ambição do legislador está ainda longe de materializar-se. Os enquadramentos jurídico-legais especificamente desenhados para incentivar e mobilizar o pai são condições necessárias, mas não suficientes para a alteração dos comportamentos. Esse é, em todo o caso, o contexto português. A insuficiência da previsão legislativa para instituir a igualdade de género manifesta-se particularmente ao nível do exercício dos

papéis parentais. Esta circunstância justifica que a análise de desloque da legislação para as dimensões ideológicas que podem ajudar a compreender a permanência da desigualdade neste domínio. Mas estas dimensões ideológicas não dizem respeito apenas à sociedade e aos indivíduos. Refletem-se igualmente nas organizações e no mercado de trabalho. Romero-Balsas et al. (2013), por exemplo, consideram importante a análise do discurso do pai para identificar as motivações dos homens que decidem ficar em casa com a família. Será então possível aperfeiçoar a legislação sobre licenças de paternidade. Por outras palavras, parece que será necessário deslocar o olhar do contexto político de conceção e desenho da legislação e das políticas, para atender à experiência das licenças por parte dos homens. Interessa-nos, assim, perceber de que forma a ideologia de género condiciona e aciona a mobilização do pai para a partilha da licença parental ao nível individual, mas também em contexto organizacional e de trabalho.

As licenças de parentalidade em contexto laboral

A consagração legal de direitos não significa que os recetores usufruam das prerrogativas legais disponibilizadas. As razões para este facto são diversas e complexas. Por outro lado, as alterações ideológicas envolvendo, por exemplo, novas dinâmicas familiares abarcam a ideia da figura paterna como um novo ideal, uma figura participativa da vida familiar e reivindicando um papel ativo na vida dos seus filhos (e.g., Leitão, 2019). Mas estas mudanças não são ainda dominantes porque permanecem condicionantes de diversa natureza, merecendo destaque a sobrevivência da cultura patriarcal não apenas na família, mas nas próprias organizações. Este tipo de cultura consagra a figura do pai primeiro, senão mesmo único, responsável pela angariação do sustento do agregado familiar. Até que ponto as organizações replicam este modelo de dominação masculina (Bourdieu, 2012) e, desse modo, influenciam a adesão do pai à licença. O pressuposto aqui, é o de que contextos profissionais nos quais prevaleça este modelo tradicional, contribuirão para a manutenção dos estereótipos de género dificultando, assim, a eficácia da licença. Por outro lado, as organizações que consagrem a igualdade de género terão um efeito encorajador quando se trate de

decidir sobre a utilização da licença parental não obrigatória, sobretudo no caso da licença partilhada.

O clima do local de trabalho, ou seja, as tensões e práticas enraizadas nas empresas e nos locais de trabalho; e questões económicas (Petts & Knoester, 2018) influenciam a decisão do pai relativamente ao uso da licença. Embora já existam em Portugal algumas pesquisas (e.g., Lopes, 2009; Ferreira & Lopes, 2004; Karin Wall, 2014) que evidenciam as dificuldades sentidas pelos homens (pais trabalhadores) para usufruírem das licenças parentais nos respetivos contextos profissionais. A investigação nacional mostrava, até meados da década anterior, um quadro no qual as entidades empregadoras se mostravam pouco recetivas e fonte de dificuldades. Em geral, todavia, a investigação sobre as licenças parentais que procura compreender o ponto de vista dos homens e a sua experiência a este respeito, é ainda escassa (Meil et al., 2019). Estes autores afirmam que é preciso investigar a forma como os progenitores, pais e mães, percebem e experienciam as licenças, nomeadamente, os fatores que favorecem a sua utilização, os contextos de negociação da sua utilização nos locais de trabalho e as repercussões nas respetivas carreiras profissionais. No que respeita aos pais, falta ainda caracterizar os homens que usam a licença de parentalidade na sua forma partilhada, ou seja, a licença parental inicial. O que se sabe até ao momento é que existe diversidade tanto nas atitudes como nas práticas, nas formas de pensar e viver a paternidade. Esta diversidade é transversal às diversas posições do pai na estrutura social, nomeadamente no que se refere a classe, idade e escolarização.

Os estudos existentes mostram que, apesar da legislação, os contextos de trabalho nacionais são ainda pouco progressivos. Esta circunstância afeta, sobretudo, a construção de novos valores e representações da masculinidade. Essa é a constatação de Karin Wall et al. (2010) que identificam alguns entraves quanto à mobilização do pai para o usufruto das licenças parentais, como, por exemplo, pelo receio da ausência poder acarretar penalizações. Para além disso, os autores falam ainda no forte investimento identitário no trabalho profissional que torna os homens menos disponíveis para investimentos familiares e, em particular, a partilha de estereótipos de género que ainda consagram a mãe como a cuidadora “natural” e o pai como uma figura “naturalmente” secundária, ou até algo

dispensável nos primeiros meses da vida dos filhos. A cultura de empresa é, então, um dos principais fatores que moldam a utilização das licenças parentais pelos homens. Wall et. al. (2016) referem ainda a possibilidade de os homens interiorizarem a ideia, com ou sem fundamento, de que os empregadores não são complacentes com o gozo desse direito parece. Nesse caso, este constituiria um entrave adicional ao maior envolvimento dos homens na parentalidade e à concretização da conciliação entre vida de trabalho e vida familiar que também inspira a legislação sobre licenças.

O estereótipo do *trabalhador ideal* é outro fator com origem organizacional e que merece ser considerado. Reid (2015) descreve o trabalhador ideal como um homem completamente envolvido e dedicado ao trabalho e à carreira profissional, mergulhado na cultura de trabalho. Esta representação parece refletir-se na perspectiva de Cunha & Wall (2016), quando se referem ao “conflito entre o bom desempenho da atividade profissional e o gozo da licença parental aquando do nascimento de um(a) filho(a)” (as cited in Leitão, 2019, p.81). O bom desempenho profissional é incompatível com o absentismo e o gozo da licença pode ser entendido como tal. Deste modo, a ideia de um trabalhador ideal incompatível com o gozo das licenças parentais. As pesquisas exploratórias de Monteiro and Domingos (2013) destacaram a perceção de uma interferência negativa da utilização dos direitos associados à parentalidade sobre a vida profissional, em particular, a da consciência expressa de que a utilização dos direitos associados à parentalidade acarreta consequências negativas e discriminação por parte de quem as utiliza, sejam homens ou mulheres. Esta associação da utilização dos direitos ao perigo de discriminação e retaliação laboral apresenta-se como um dos principais obstáculos cognitivos e práticos à utilização e reivindicação de mais direitos (p.73). Ainda a este propósito, Ferreira and Lopes (2004) verificaram que as chefias podem opor-se à utilização das licenças de parentalidade pelo pai. Esta atitude de oposição pode assumir diversas formas, mais ou menos subteis, incluindo manifestações de incompreensão quanto à utilidade da licença, ressentimento, ameaças veladas, a criação de entraves, renitência em autorizar a licença ou em concedê-la nos moldes em que está prevista na lei.

É neste contexto que situamos a pertinência e a atualidade do presente estudo. É fundamental produzir mais conhecimento sobre a forma como os atores utilizam e vivem subjetivamente as licenças. Se por um lado, a nível cultural se nota uma alteração nas ideologias de género, não é certo que as alterações estejam refletidas nos comportamentos individuais e, e em concreto, nos comportamentos individuais em contexto laboral. Os departamentos e a gestão de recursos humanos poderão ter um papel importante no sentido da efetiva institucionalização da igualdade de género e da eliminação de comportamentos ainda genarizados. A investigação sugere que os estereótipos de género decorrentes do modelo tradicional, patriarcal, persistem nos locais de trabalho. Apesar da legislação, das políticas que visam atingir a igualdade de género, nas organizações a mudança cultural que poderá proporcionar a erradicação dos estereótipos de género, parece estar ainda relativamente distante. A incerteza e a falta de estudos realizados em Portugal nesse domínio, aliada à importância da realidade em causa, suscita o interesse em aprofundar o conhecimento sobre o que mais recentemente tem sido produzido no domínio da mobilização dos pais em torno das licenças de parentalidade. Nomeadamente, parece fundamental identificar os principais fatores que podem mobilizar os homens em torno das licenças de parentalidade. Esta preocupação justifica a questão de investigação que orienta o presente estudo:

“Em que medida as alterações na ideologia de género se refletem na partilha das licenças de parentalidade por parte dos homens?”

A revisão sistemática de literatura foi o método considerado para responder a esta questão, uma vez que possibilita o conhecimento detalhado da investigação que tem vindo a ser realizada neste domínio.

Metodologia

A presente investigação tem como objetivo sintetizar a produção científica sobre as alterações ideológicas de género que se refletem na partilha das licenças de parentalidade por parte dos homens. Para a realização do presente trabalho, o método escolhido foi a revisão sistemática de literatura (RSL). A RSL é considerada um método científico de investigação e análise de estudos de uma determinada área. Segundo a definição de Levy and Ellis (2006), uma Revisão Sistemática da Literatura é o processo de coletar, conhecer, compreender, analisar, sintetizar e avaliar um conjunto de artigos científicos com o propósito de criar o estado da arte sobre um determinado tópico de investigação. Ainda segundo Depaepe et al. (2013), a revisão sistemática da literatura enquadra-se na categoria de avaliação e síntese e diferencia-se através da formulação da questão de investigação, estabelecimento de estratégias de diagnóstico crítico e exigência na transparência para estabelecimento de critérios de inclusão e exclusão dos estudos.

Neste sentido, não se pretende apurar novos conhecimentos empíricos, mas responder a uma questão específica através da análise de estudos já publicados- “the primary studies”. Assim, o método de RSL é uma escolha válida quando o objetivo é responder a uma questão através da pesquisa de todos os estudos empíricos considerados relevantes e disponíveis respeitando uma série de critérios pré-definidos. Para MacLure et al. (2016), são diversos os motivos pelos quais se deve utilizar uma RSL numa investigação. De acordo com os autores, este método de investigação permite ao investigador, identificar, avaliar e interpretar evidências de pesquisa disponíveis relevantes para um tópico específico; proporcionar a minimização de tendências, usando métodos explícitos e sistemáticos; ajudar a informar práticas e políticas fornecendo evidências integradas e imparciais sobre onde se devem basear as decisões; e identificar lacunas na literatura para informar estudos futuros.

Considera-se, assim, que a RSL é um método adequado para responder à questão colocada, pois o objetivo é recolher toda a informação relevante sobre a mesma, de forma imparcial e completa, de forma a reduzir os vieses, e identificar eventuais conclusões conflitantes. Pretende-se avaliar o estado e maturação dos

estudos existentes para, eventualmente, propor novos estudos e novas abordagens, lançar novas questões a analisar e, por fim, propor políticas e práticas de gestão de recursos humanos para os contextos reais com base nos resultados apurados. No caso do presente estudo, quanto à questão de investigação, esta revisão tem como objetivo geral responder à seguinte questão de investigação: “Em que medidas as alterações na ideologia de género se refletem na partilha das licenças de parentalidade por parte dos homens?”, ou seja, como é que a ideologia de género influencia a tomada de decisão dos homens no momento de decidir o usufruto ou não da partilha da licença de parentalidade.

Secundariamente pretende-se perceber até que ponto há uma efetiva igualdade de género no momento de recorrer à licença parental. Identificar eventuais pressões que os homens sentem que poderão ditar o recurso ou não à licença parental e que estratégias poderão ser adotadas pelos Departamentos de Recursos Humanos de forma a ultrapassar estes condicionalismos, promovendo assim o bem-estar emocional desses homens, a sua motivação e desempenho e por fim uma maior igualdade de género. A RSL é um método particularmente indicado quando existem muitos estudos sobre um determinado tema e quando os estudos se encontram rodeados de alguma divergência. Esse é o caso do tema em que a questão de investigação se insere e, por isso, a RSL pareceu o método ideal para dar conta das alterações que caracterizam a investigação nos últimos anos. Assim, o método escolhido permitirá uma recolha e ponderação sobre os fatores apontados pela literatura que influenciam a partilha da licença de parentalidade, bem como a identificação de eventuais lacunas de um tema que já tem vindo a ser abordado, pelo menos na última década, tendo dado origem a vários entendimentos.

A qualidade e a fiabilidade da RSL dependem, em grande parte, da definição do protocolo. Após a formulação da questão de investigação, o método da RSL requer a elaboração de um protocolo de investigação que especifica a questão a ser investigada e os métodos que serão usados para efetuar a revisão com os objetivos claramente indicados (Kitchenham, 2007). A definição de um protocolo é essencial pois prescreve os procedimentos a adotar na realização da RSL, considerando-se fundamental para assegurar a transparência durante todo o

processo, minimizar erros e garantir a continuidade do estudo, caso o mesmo necessite de ser atualizado no futuro. Primeiramente, o protocolo deverá incluir a formulação da questão de investigação e a definição das palavras e/ou expressões-chave; de seguida, deverão ser seleccionadas as bases de dados onde será realizada a pesquisa, explicando o porquê de serem essas as bases de dados escolhidas; posteriormente, com objetivo de tornar a pesquisa mais específica, é crucial definir critérios de inclusão e exclusão, justificando devidamente a escolha de cada critério; por fim, é necessário documentar todas as etapas que foram executadas e todas as decisões que foram tomadas para seleccionar os artigos que integram a RSL.

As estratégias de pesquisa, organização e sumarização de informação nas bases de dados, possibilitam por sua vez, uma boa gestão do tempo. Não pode cair no esquecimento que a fase de análise final do estudo carece de muito tempo, e como tal, deve-se gerir o tempo de forma eficaz e eficiente durante todo o processo. Assim, serão ainda definidos os termos de pesquisa, as bases de dados e outros recursos a consultar, serão também definidos critérios rigorosos de inclusão e exclusão; a indicação de como se efetuará a seleção dos estudos; assim como os métodos para lidar com as discrepâncias; e, os modelos de extração de dados e avaliação da qualidade.

Formulação da questão de investigação, definição das expressões-chave e seleção das bases de dados

A questão de investigação orienta a definição de palavras e expressões-chave que guiam a pesquisa bibliográfica. No caso, a questão “Em que medida as alterações na ideologia de género se refletem na partilha das licenças de parentalidade por parte do pai?”, a pesquisa bibliográfica orientou-se por um conjunto de expressões em inglês, já que existem poucos estudos publicados em língua portuguesa o que poderia comprometer a realização do presente trabalho. A questão de investigação sugeriu as seguintes expressões-chave: “shared parental leave” AND gender equality; “paternity leave decision” OR “father leave decision” AND gender equality; e, “fathers on parental leave” AND gender equality.

Os dados que compõem a presente revisão sistemática de literatura foram extraídos da base de dados EBSCO- Discovery Service, cuja utilização assegura a qualidade e variedade da oferta de estudos publicados nos mais diversos domínios. Oferece, igualmente recursos sofisticados e funcionalidades que antecipam a intenção do investigador, facilitando a pesquisa. Adicionalmente, a base de dados da SCOPUS constituiu outro recurso utilizado, já que se trata de um dos maiores bancos de dados de resumos e citações de literatura revista por pares. A escolha das bases de dados obedeceu igualmente ao critério da acessibilidade, uma vez que estão em oferta a partir da biblioteca da Universidade. Face à especificidade do tema, optou-se por iniciar o processo em “pesquisa avançada” de modo a poder circunscrever do melhor modo possível o objeto em estudo, sem alterar o sentido e o âmbito dos pressupostos definidos.

Definição dos critérios de inclusão e exclusão

Para além da seleção das bases de dados e da definição das palavras-chave, foram ainda definidos critérios de inclusão e exclusão com o objetivo de tornar a pesquisa mais específica. A definição de tais critérios visam conduzir a pesquisa para o domínio circunscrito pela questão de investigação, guiando a seleção dos artigos. Pretende-se que, a partir da definição dos critérios seja possível determinar quais os artigos que foram incluídos no estudo e quais os que foram rejeitados.

Um dos critérios de inclusão foi o tempo. Para efeitos do presente estudo, foram apenas incluídos os artigos escritos entre 2015 e 2020 uma vez que, como os estudos sobre a partilha das licenças parentais são abundantes e têm vindo a ser efetuados pelo menos na última década, existe muita investigação neste domínio e, por isso, tornou-se necessário centrar a pesquisa em anos mais recentes, mais especificamente nos últimos 5 anos. Foi ainda utilizado como critério de inclusão, critério geográfico. Para o presente trabalho apenas serão revistos os artigos que se refiram à realidade Europeia. Este critério prende-se pelo facto de a realidade europeia ser, por si só, já bastante complexa quer a nível legislativo como a nível a nível cultural. Efetivamente, existe na Europa uma grande variedade de formas legais de licenças de parentalidade, uns com regimes legais ditos

“mais neutros”, que inclusive incentivam o pai a usufruir da licença de parentalidade; outras associadas a culturas mais “maternalistas”, onde a mãe ainda é a figura primária nos cuidados pós-parto. Tratando-se ainda de uma região onde as licenças de parentalidade têm sido alvo de grande atenção e reparo, não só legislativo como acadêmico.

Como critérios de exclusão, com o objetivo de melhorar a qualidade da RSL, foram excluídos artigos que não foram publicados em revistas acadêmicas e os que não foram revistos por pares, fontes respeitantes a conferências e a outros eventos acadêmicos. Foram excluídos os artigos em duplicado.

Seleção de artigos para a revisão sistemática de literatura

A pesquisa foi efetuada no dia 20 de Outubro de 2020, e com a conjugação das palavras-chave escolhidas obtiveram-se 366 resultados, como é possível observar na Tabela 1.

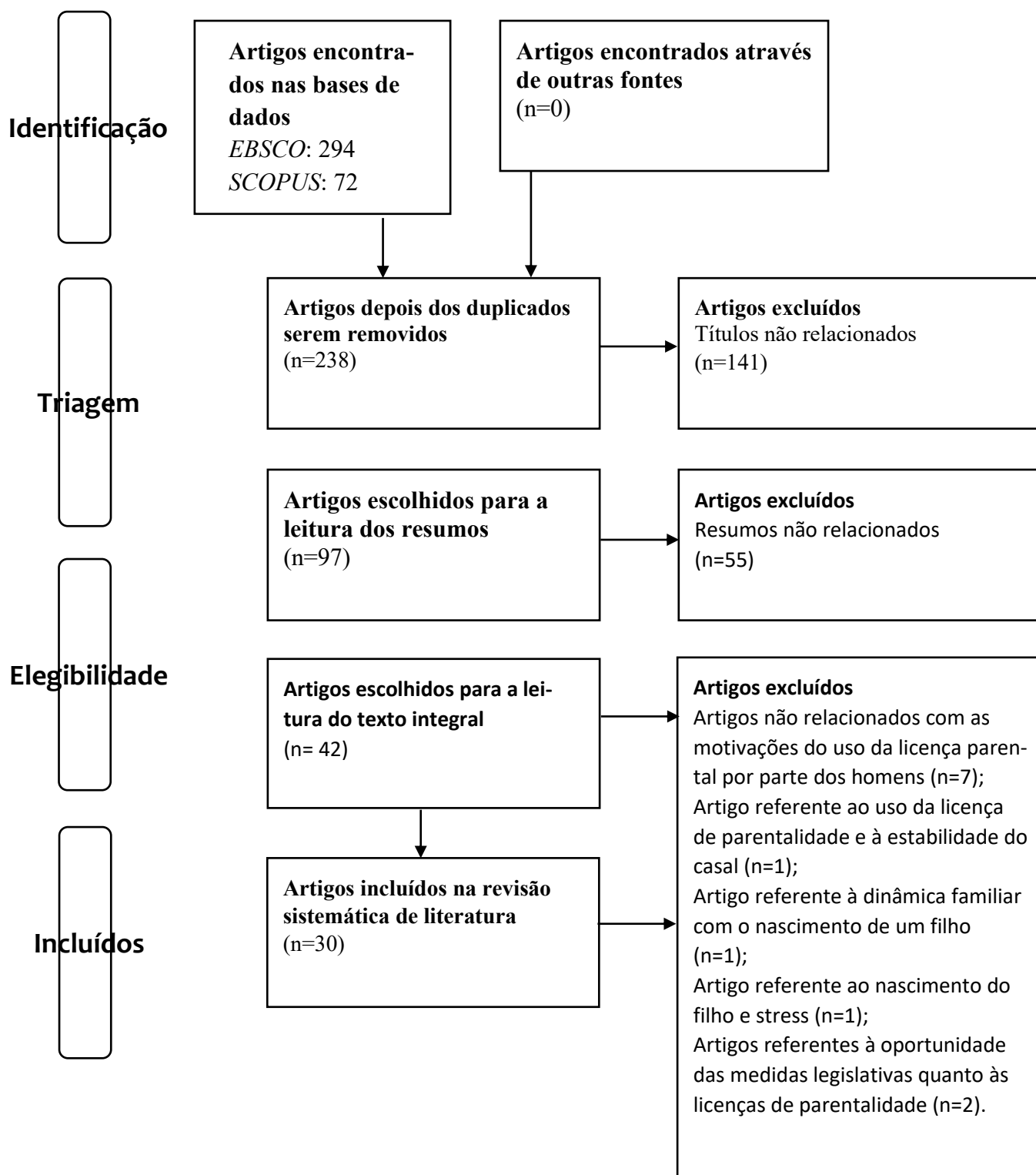
Tabela 2: *Número de artigos encontrados na pesquisa*

Pesquisa (realizada a 20 de Outubro de 2020)	Bases de dados	
	<i>Ebsco</i>	<i>Scopus</i>
Termo de pesquisa: “shared parental leave” AND “gender equality”	n=135	n=55
Termo da pesquisa: “paternity leave decision” OR “father leave decision” AND gender equality	n=1	n=2
Termo da pesquisa: “fathers on parental leave” AND gender equality	n=158	n=15
Total de artigos	n=294	n=72
	N=366	

Nota: Para todos os termos de pesquisa foram utilizados os seguintes critérios: artigos publicados em revistas acadêmicas e artigos que foram revistos por pares, publicados entre 2015 e 2020 e artigos publicados na área geográfica da Europa. Foram ainda aplicados os expansores à pesquisa, nomeadamente, pesquisar também no texto integral dos artigos e aplicar a assuntos equivalentes.

Os 366 resultados encontrados nas pesquisas efetuadas foram exportados para o software Mendeley e organizados tendo em conta os títulos. Para documentar todas as etapas executadas e todas as decisões tomadas, é apresentado um diagrama baseado no Diagrama PRISMA (Moher et al., 2015) que resume todo o processo de seleção de artigos.

Figura 1: Processo de seleção tendo como base o Diagrama PRISMA



Nota. Adaptação do Diagrama PRISMA (Moher et al., 2015). Disponível em: <http://prismastatement.org/documents/PRISMA%202009%20flow%20diagram.p>

O Diagrama PRISMA sintetiza a informação relativa à pesquisa bibliográfica e à aplicação dos critérios de seleção decorrentes do protocolo da RSL. Analisando o diagrama apresentado, foram apurados 366 artigos a partir da utilização das bases de dados mencionadas. Os resultados foram todos exportados para o software Mendeley e organizados tendo em conta os títulos. Posteriormente, através do software foram retirados os artigos em duplicado, pelo que aos 366 artigos foram retirados 128 artigos duplicados, restando 238 artigos.

Títulos eliminados

Dos 238 artigos foram eliminados 141 artigos cujo título não estava relacionado com o objeto do presente estudo. Em concreto, foram eliminados 50 artigos cujo o título dava conta de não se integrarem no critério geográfico que pretendemos analisar com o presente trabalho. Foram eliminados 32 artigos que, pela análise do título davam conta de tratar de evoluções legislativas ou que abordam o tema numa perspetiva puramente jurídica. Foram removidos 11 artigos que abordam temas como a discriminação salarial; 8 artigos que abordam o tema sobre o foco da homossexualidade; 5 artigos que analisam o impacto das licenças de parentalidade na fertilidade; 12 artigos que analisam a relação das licenças de parentalidade com o sucesso e abandono escolar; 10 artigos que analisam o tema num contexto organizacional específico, por exemplo, em sociedades de advogados, ou nas forças de segurança e ainda num contexto social específico, por exemplo, a experiência de pais imigrantes; e por fim, 13 artigos cujo título era aleatório.

Seguidamente, após eliminar os 141 artigos com base no título, foram analisados os resumos dos restantes 97 artigos. E com base nos critérios definidos foram excluídos 23 artigos por não se referirem à análise da partilha das licenças parentais entre homens e mulheres; 8 artigos que focam a utilização da licença parental na perspetiva da mulher; 5 artigos que abordam o impacto das licenças de parentalidade na carreira profissional da mãe; 2 artigos que abordam questões de fertilidade; 7 artigos que fazem uma revisão sobre a evolução dos regimes legais; 3 artigos que abordam a questão da partilha da licença de parentalidade em contextos de crise económica; 5 artigos que comparam a utilização da licença

de parentalidade em relação ao primeiro, segundo e demais filhos; e ainda 2 artigos que comparam diferentes regimes legais. Após esta análise, foram excluídos 55 artigos, uma vez que os resumos não estavam relacionados com a questão de investigação. Após essa exclusão, ficaram 42 artigos escolhidos para a leitura do texto integral.

Da leitura integral dos artigos, foram ainda excluídos 6 artigos por não se referirem às motivações do uso da licença parental por parte dos homens, não contribuindo para a análise da questão em apreço; 3 artigos por se referirem a questões muito específicas, por exemplo, o uso da licença de parentalidade e a estabilidade do casal, a dinâmica familiar com o nascimento dos filhos e ainda o nascimento dos filhos e o stress; e 2 artigos por relacionarem a oportunidade das medidas legislativas no que concerne com a questão das licenças de parentalidade.

Do exercício apresentado, foram apurados 30 artigos que farão parte da amostra e por conseguinte o seu conteúdo será analisado detalhadamente.

Análise de conteúdo

Para analisar os artigos, a opção recaiu sobre a análise de conteúdo. De acordo com Souza (2018):

Análise de conteúdo é um método de tratamento e análise de informações, colhidas por meio de técnicas de coleta de dados, consubstanciadas em um documento. A técnica se aplica à análise de textos escritos ou de qualquer comunicação (oral, visual, gestual) reduzida a um texto ou documento. (p. 98)

Ainda segundo o autor consiste, ainda, em relacionar a frequência da citação de alguns temas, palavras ou ideias em um texto para medir o peso relativo atribuído a um determinado assunto pelo seu autor. Nas palavras de Caregnato and Mutti (2006), “a maioria dos autores refere-se à Análise de Conteúdo como sendo uma técnica de pesquisa que trabalha com a palavra, permitindo de forma prática e objetiva produzir inferências do conteúdo da comunicação de um texto

replicáveis ao seu contexto social” (p.682). Ainda segundo os autores, na Análise de Conteúdo, o texto é um meio de expressão do sujeito, onde o analista busca categorizar as palavras ou frases, inferindo uma expressão que as representem. A análise de análise de conteúdo é, assim, uma técnica da análise qualitativa, na proposta elaborada devem ser respeitados três processos, ou fases: 1) pré-análise, 2) exploração do material e 3) tratamento dos resultados, inferência e interpretação (Bardin, 2006, as cited in Silva et al., 2013).

Seguindo esta orientação, o presente estudo passou por uma fase de pré-análise que correspondeu à organização da informação e análise sistemática das ideias principais. A exploração dos textos permitiu a definição das diferentes categorias, que correspondem aos temas e subtemas presentes em cada um dos artigos. A tabela 3 sintetiza os temas e subtemas definidos, bem como os respectivos artigos. Na secção seguinte, estes temas e subtemas são discutidos e apresentados em detalhe.

Tabela 3: *Identificação dos temas e subtemas dos artigos incluídos na revisão sistemática de literatura*

Temas	Subtemas	Artigos
Desenho das licen- ças de parentali- dade	Licença parental inicial	“Workplace support of fathers’ parental leave use in Norway”
		“Workplace support and European fathers’ use of state policies promoting shared childcare”
		“Fathers’ sense of entitlement to ear-marked and shared parental leave”
		“Fathers on parental leave: an analysis of rights and take-up in 29 countries”
		“Parental Leave Policy and Gender Equality in Europe”
		“Family policies and fathers’ working hours: cross-national differences in the paternal labour supply”
	Licença parental exclusiva do pai	“Couples and Companies: Negotiating Fathers’ Participation in Parental Leave in Germany”
		“Workplace support of fathers’ parental leave use in Norway”

**Compensação da
licença parental**

“Workplace support and European fathers’ use of state policies promoting shared childcare”

“Fathers’ Parental Leave Uptake in Belgium and Sweden: Self-Evident or Subject to Employment Characteristics?”

“Fathers’ sense of entitlement to ear-marked and shared parental leave”

“It was Necessary at the Beginning to Make This Whole Revolution”: Men’s Attitudes to Parental Leaves in Sweden and Poland”

“Fathers on parental leave: an analysis of rights and take-up in 29 countries”

“Parental Leave Policy and Gender Equality in Europe”

“Family policies and fathers’ working hours: cross-national differences in the paternal labour supply”

“Policy reform and fathers’ use of parental leave in Germany: The role of education and workplace characteristics”

“Couples and Companies: Negotiating Fathers’ Participation in Parental Leave in Germany”

“What helps and what Hinders? Exploring the role of workplace characteristics for parental leave use and its career consequences”

“Measuring German Fathers’ Involvement in Child-care”

“Barriers to equality: why British fathers do not use parental leave”

“Fathers on parental leave: an analysis of rights and take-up in 29 countries”

“Parental Leave Policy and Gender Equality in Europe”

“Fathers at work”

“Family policies and fathers’ working hours: cross-national differences in the paternal labour supply”

“Workplace support and European fathers’ use of state policies promoting shared childcare”

“Fathers’ Parental Leave Uptake in Belgium and Sweden: Self- Evident or Subject to Employment Characteristics?”

	<p>“Paternity leave implementation in Switzerland: a challenge to gendered representations and practices of fatherhood?”</p>
Novas Masculinidades	<p>“It was Necessary at the Beginning to Make This Whole Revolution”: Men’s Attitudes to Parental Leaves in Sweden and Poland”</p> <p>“Little children are not for dad's?’ Challenging and undoing hegemonic masculinity”</p> <p>“Parental constructions of masculinity at the transition to parenthood: the division of parental leave among Austrian couples”</p>
	<p>“Beliefs about the Gender Division of Parental Leave and Characteristics Associated with Them”</p> <p>“Barriers to equality: why British fathers do not use parental leave”</p> <p>“Parental constructions of masculinity at the transition to parenthood: the division of parental leave among Austrian couples”</p> <p>“Workplace support and European fathers’ use of state policies promoting shared childcare”</p>
Ideologias de género	<p>“Paternity leave implementation in Switzerland: a challenge to gendered representations and practices of fatherhood?”</p> <p>“The influence of partners on fathers’ decision-making about parental leave in Italy: Rethinking maternal gatekeeping”</p>
Patriarcado	<p>“It was Necessary at the Beginning to Make This Whole Revolution”: Men’s Attitudes to Parental Leaves in Sweden and Poland”</p> <p>“The Role of Partners and Workplaces in British and Swedish Men’s Parental Leave Decisions”</p> <p>“Making use of work–family balance entitlements: how to support fathers with combining employment and caregiving”</p> <p>“Quite an encumbrance? Work-related obstacles to Finnish fathers’ take-up of parental leave”</p> <p>“Both Parents Working: Challenges and Strains in Managing the Reconciliation of Career and Family Life in Dual-Career Families. Empirical Evidence from Austria”</p> <p>“What Helps and What Hinders? Exploring the Role of Workplace Characteristics for Parental Leave Use and Its Career Consequences”</p>

		<p>“Are the ideal worker and ideal parent norms about to change? The acceptance of part-time and parental leave at German workplaces”</p>
	Trabalhador ideal	<p>“What helps and what Hinders? Exploring the role of workplace characteristics for parental leave use and its career consequences”</p> <p>“Workplace support and European fathers’ use of state policies promoting shared childcare”</p>
	Negociações entre o casal sobre a partilha das licenças de parentalidade	<p>“The Role of Partners and Workplaces in British and Swedish Men’s Parental Leave Decisions”</p> <p>“Why fathers don’t take more parental leave in Germany: comparing mechanisms in different work organizations”</p> <p>“The influence of partners on fathers’ decision-making about parental leave in Italy: Rethinking maternal gate-keeping”</p> <p>“Couples and Companies: Negotiating Fathers’ Participation in Parental Leave in Germany”</p> <p>“Fathers at work”</p>
		<p>“What influences fathers' daily work-related worries during parental leave? A diary study”</p> <p>“Quite an encumbrance? Work-related obstacles to Finnish fathers’ take-up of parental leave”</p> <p>“Measuring German Fathers’ Involvement in Childcare”</p> <p>“Little children are not for dad's?’ Challenging and undoing hegemonic masculinity”</p>
Características individuais	Percepção de consequências negativas na carreira	<p>“Why fathers don’t take more parental leave in Germany: comparing mechanisms in different work organizations”</p> <p>“Fathers’ Realizations of Parental Leave Plans: Leadership Responsibility as Help or Hindrance?”</p> <p>“Workplace support and European fathers’ use of state policies promoting shared childcare”</p> <p>“What helps and what Hinders? Exploring the role of workplace characteristics for parental leave use and its career consequences”</p> <p>“Couples and Companies: Negotiating Fathers’ Participation in Parental Leave in Germany”</p>

		<p>“Paternity leave implementation in Switzerland: a challenge to gendered representations and practices of fatherhood?”</p> <hr/> <p>“Measuring German Fathers’ Involvement in Child-care”</p> <hr/> <p>“Fathers’ Parental Leave Uptake in Belgium and Sweden: Self-Evident or Subject to Employment Characteristics?”</p> <hr/> <p>“Beliefs about the Gender Division of Parental Leave and Characteristics Associated with Them”</p> <hr/> <p>“Family policies and fathers’ working hours: cross national differences in the paternal labour supply”</p> <hr/> <p>“Fathers’ Leave Take-Up in Finland: Motivations and Barriers in a Complex Nordic Leave Scheme”</p> <hr/> <p>“Fathers’ Uptake of Parental Leave: Forerunners and Laggards in Sweden, 1993–2010”</p> <hr/> <p>“Policy reform and fathers’ use of parental leave in Germany: The role of education and workplace characteristics”</p>
	Determinantes socioeconómicas	
	Motivações individuais	<p>“Why fathers don’t take more parental leave in Germany: comparing mechanisms in different work organizations”</p> <hr/> <p>“Fathers’ Leave Take-Up in Finland: Motivations and Barriers in a Complex Nordic Leave Scheme”</p>
Relação com as hierarquias e com os colegas	Percepção da relação com as hierarquias e com os colegas	<p>“Fathers at work”</p> <hr/> <p>“What influences fathers’ daily work-related worries during parental leave? A diary study”</p> <hr/> <p>“Workplace support of fathers’ parental leave use in Norway”</p> <hr/> <p>“Making use of work–family balance entitlements: how to support fathers with combining employment and caregiving”</p> <hr/> <p>“Quite an encumbrance? Work-related obstacles to Finnish fathers’ take-up of parental leave”</p> <hr/> <p>“Workplace support and European fathers’ use of state policies promoting shared childcare”</p> <hr/> <p>“Paternity leave implementation in Switzerland: a challenge to gendered representations and practices of fatherhood?”</p> <hr/> <p>“Couples and Companies: Negotiating Fathers’ Participation in Parental Leave in Germany”</p>

		"Fathers' sense of entitlement to ear-marked and shared parental leave"
		"Workplace support and European fathers' use of state policies promoting shared childcare"
		"Why fathers don't take more parental leave in Germany: comparing mechanisms in different work organizations"
	Setor público ou privado	"Fathers at work"
		"Policy reform and fathers' use of parental leave in Germany: The role of education and workplace characteristics"
		"Making use of work-family balance entitlements: how to support fathers with combining employment and caregiving"
Características organizacionais		"Workplace support and European fathers' use of state policies promoting shared childcare"
	Tipo de trabalho	"The role of partners and workplaces in British and Swedish Men's Parental Leave Decisions"
		"Quite an encumbrance? Work-related obstacles to Finnish fathers' take-up of parental leave"
		"Fathers at work"
		"Fathers' Parental Leave Uptake in Belgium and Sweden: Self-Evident or Subject to Employment Characteristics?"
	Dimensão	"Quite an encumbrance? Work-related obstacles to Finnish fathers' take-up of parental leave"
		"German Fathers' Involvement in Childcare"

A próxima secção apresenta os resultados da análise de conteúdo e a respetiva discussão.

Apresentação e Discussão dos Resultados

O propósito deste trabalho foi responder à questão “Em que medida as alterações na ideologia de género se refletem na partilha das licenças de parentalidade por parte dos homens?”. A amostra da revisão sistemática da literatura, método em que o estudo se baseou, incluiu 30 artigos para leitura integral e análise. Nos últimos 5 anos a literatura tem aprofundado e decomposto os temas relacionados com o uso das licenças de parentalidade por parte do pai e o papel que ainda aí desempenha a ideologia de género, tanto a nível individual como nos contextos de trabalho.

O aspeto mais relevante e, até certo ponto, novo, é o destaque das “novas masculinidades”, a emergência de uma masculinidade cuidadora e presente. Todavia, a literatura dá conta da permanência de uma multiplicidade de variáveis que, no mercado de trabalho, acionam e condicionam a mobilização do pai em torno das licenças de parentalidade, principalmente, em torno da licença parental inicial. Como referido anteriormente, o uso da licença parental inicial do pai em Portugal estava próxima dos 30% em 2016. Mas, para o mesmo período, a proporção de pais que usufruiu da licença parental exclusiva do pai, foi de cerca de 70% (cfr. cite.gov.pt). A licença parental inicial é o foco do presente estudo, no entanto, mesmo a nível da licença parental exclusiva do pai, a percentagem de usufruto pelos homens merece atenção por ainda se encontrar aquém do esperado. Se, por um lado é evidente a crescente mobilização do pai em torno dos cuidados com os filhos, o padrão de utilização das licenças parentais permanece predominantemente feminino e significativamente assimétrico. Isto acontece, em particular, no que diz respeito à duração do tempo gozado, o que pode contribuir para agravar a desigualdade entre mulheres e homens no que respeita às carreiras profissionais.

A literatura tem aprofundado, decomposto e, acima de tudo, tem analisado a forma como os vários fatores interagem para incentivar ou desincentivar o uso das licenças de parentalidade pelos homens. Nos últimos 5 anos parece haver uma maior consciência da contribuição que o gozo da licença parental por parte do pai tem para a igualdade de género no mercado de trabalho. Um dos aspetos

fundamentais, todavia, é o da relativa ineficácia da legislação. As normas legais podem ser avançadas e consagrar, como de facto acontece, a possibilidade de os homens usufruírem da licença parental inicial (partilhada). Todavia, tal propósito dilui-se em organizações dominadas por valores tradicionais, patriarcais que agem no sentido oposto da legislação. O mesmo acontece quando as dinâmicas familiares e mesmo os projetos individuais refletem valores tradicionais que há 32 anos, Schwartz (1989) considerava estarem em mudança.

O papel das chefias e dos departamentos de recursos humanos na (não) mobilização do pai em torno da licença parental inicial ainda tem sido pouco estudada. Apesar de se reconhecer que a motivação e o compromisso organizacional são importantes componentes na gestão de recursos humanos e na criação de vantagem competitiva. E, neste sentido, Lourenço (2019) refere que é essencial alterar a forma como o uso da licença parental é percecionado e como as práticas organizacionais afetam as organizações, não só para os recentes pais, mas também para o futuro dos negócios. Esta necessidade é ainda mais premente quando se dá conta da emergência de “novas masculinidades”, uma masculinidade cuidadora e sensível (e.g., Wall, 2015). Questões que se têm vindo a emancipar, exigindo respostas das organizações e da gestão de recursos humanos.

Neste contexto, a Tabela 4 sintetiza o processo de categorização que orientou a análise de conteúdo dos artigos em que a presente RSL de baseou. A versão integral desta tabela está disponível no Apêndice A.

Tabela 4: *Processo de categorização dos artigos incluídos na revisão sistemática de literatura e apresentação de excertos exemplificativos*

Temas	Subtemas	Definições	Excertos Exemplificativos
Desenho legislativo	Licença parental inicial	Existe apenas em alguns países. Direito da família ou direito individual transferível (Karu & Tremblay, 2018).	“Transferable leaves appear to be fair and equal, since they do not formally allot childcare to women and even allow for family choice. In practice, the problem is that this so-called free choice leads almost invariably to women using parental leave whenever it is transferable, which interrupts their careers prospects and jobs.” (Castro-García & Pazos-Moran, 2016, p. 55)

	Licença parental exclusiva do pai	Existente em apenas alguns países. Direito individual e não transferível, também designado por quota do pai (Karu & Tremblay, 2018).	“In a majority of the nations (19), fathers’ have the individual right to parental leave (in accordance with European Union statutes), which can establish a strong sense entitlement for men to participate in early childcare, particularly when the leave cannot be transferred to mothers, (...)” (Haas & Hwang, 2019, p.6).
	Compensação da licença parental	“(…) atribuição de prestações pecuniárias destinadas a compensar a perda de rendimentos de trabalho em consequência da ocorrência da eventualidade.” (art.º 2, DL n.º 91/2009, de 9 de Abril).	“The importance of adequate wage compensation in policy design is also evident as an important factor influencing fathers’ leave in two nations covered in the special issue (Scotland and Spain), where fathers have individualized rights to leave but low or no compensation.” (Haas & Hwang, 2019, p.11).
Ideologia de gênero	Novas Masculinidades	Rejeição da dominação na identidade masculina e incorporação de valores como emoção positiva, interdependência e “relacionalidade” (Elliott, 2016).	“Paternity leave was also considered as enabling the constitution of the family, by allowing the father to participate in the new family life, such as the return from hospital, the new daily organization at home, or vacation time. We wanted to all come back home at the same time. Two of us left the house, three came back. The child must feel that we are truly a family. That, for an entire week, I am present — to help, to take care of him and really have – we really wanted to feel this presence. (Kraig, 35, sports facility manager, married, one child) In the same line, paternity leave was considered a necessary time to appropriate fatherhood, i.e., to ‘be present’, to find their place within the family and to bond with the child. This was particularly mentioned by ‘block leave’ users. When he came out of the belly, I didn’t burst into tears, I didn’t know him.... It’s little by little that we learn to know each other and that we bond. (Florent, 34, social worker, cohabiting, one child).” (Valarino & Gauthier, 2016, p.13).

Patriarcado	<p>Identidade masculina assente na dominação; descreve e explica desigualdades entre homens e mulheres (Fulcher, J., & Scott, 2007).</p>	<p>“It is evident, then, that these men do not even envisage the possibility of taking parental leave, and that they perform a very traditional masculinity centered on breadwinning and rooted in a traditional vision of gender roles both inside and outside the family, which depicts women as the primary caregivers and men as more (or fully) devoted to paid work. These stereotypes, of course, result in traditional gender arrangements where the father in the best-case scenario just avoids working overtime, coherently with the idea that the amount of time spent at work is a crucial element in being considered a ‘good’ worker, more so than the time spent at home is important to being considered a ‘good’ father.” (Cannito, 2020, p.838).</p>
Trabalhador ideal	<p>“(…) “trabalhador ideal” trabalha a tempo inteiro e continuamente, pressupondo-se que tem o apoio de retaguarda de uma parceira que assume o trabalho familiar (...)” (Monteiro & Domingos, 2013, p. 60)</p>	<p>“This is in line with previous research which shows that requesting parental leave triggers career penalties because employees violate the ideal worker norm. Yet, we also highlight that not all companies adhere to the ideal worker norm to the same extent and that employees in companies with a weak ideal worker norm have a low likelihood of experiencing negative career consequences for taking leave (see also Lott and Klenner 2018).” (Samtleben et al., 2019, p.19).</p>
Negociações entre o casal	<p>“(…) negociação apresenta-se como uma interação verbal em que as partes propõem, contra-põem e argumentam. Visa um resultado que é um acordo, uma determinada proposição prática que recebe o assentimento das partes envolvidas, enfim visa</p>	<p>“A general result, common to all the interviews and coherent with the international academic literature (McKay and Doucet, 2010), is that partners play a key role in decision making about parental leave. Men describe their choice to use or not to use this opportunity as strongly conditioned by their partners, and it is no coincidence that, unless women open a negotiation around the sharing of parental leave and start the decision-making process, the influence of gender stereotypes risks</p>

	solucionar divergências.” (Boehs, 2002)	prevailing, resulting in traditional gender arrangements. (...) On the other hand, it also emerges that partners play a key role in encouraging fathers to go on leave – that they often are, in fact, the driving force of the decision” (Cannito, 2020, p.836).
	Percepção de consequências negativas na carreira	A percepção de potenciais consequências negativas na carreira pelo uso da licença de parentalidade (Stertz et al., 2020). “As expected, we found that men refrained from planning longer parental leaves if they perceived that they might lose qualifications for their job on account of a career break” (Horvath et al., 2018, p.171).
Características individuais	Determinantes socioeconômicas	São os elementos pessoais e sociais que integram o âmbito do indivíduo. São elementos como idade, classe social, escolaridade, natureza da profissão habitual, localidade de moradia, cultura local e demais fatores que possam influenciar o indivíduo. (Figueiredo, 2021). “It seems that very young fathers are the least likely to take long leave, controlling for the age of the mother and other variables included in the model. The oldest fathers are the most likely to take no leave at all. Table 2 also shows that fathers with the lowest educational attainment (below secondary education) have a 28 % higher risk of taking no leave at all than fathers with a secondary education, while the highest educated fathers (with more than two years of tertiary education) have 67 % higher odds of taking a leave of more than two months, as compared to those with a secondary education” (Ma et al., 2020, p.370).
	Motivações individuais	“(…) a motivação é o conjunto de mecanismos biológicos e psicológicos que possibilitam o desencadear da ação, da orientação (para uma meta ou, ao contrário, para se afastar dela) e, enfim, da intensidade e da persistência: quanto mais motivada a pessoa está, mais persistente e maior é a atividade.” (Todorov & Moreira, 2005, p.122). “For fathers’ parental leave behaviour, particularly the family economy, couples’ negotiations and fathers’ wishes are discussed in the literature as relevant dimensions.”(Reimer, 2020, p.423).

<p>Relação com as hierarquias e com os colegas</p>	<p>Perceção da relação com as hierarquias e com os colegas</p>	<p>Perceção sobre o apoio à família nas organizações. Pode ser expresso em diferentes formas (por exemplo, instrumental, informativo, emocional), e fornecido por diferentes fontes (por exemplo, parceiro, colegas, supervisor). A perceção da existência de pessoas que prestam apoio, se necessário (Stertz et al., 2020).</p>	<p>“Co-worker hostility was reported to reduce fathers’ leave use in the Scottish study, when one interviewee reported the typical reaction of coworkers to fathers’ leavetaking: ‘the default thinking is: “I’m going to get screwed with a lot of extra work.”” (Haas & Hwang, 2019, p.15).</p>
	<p>Setor público ou privado</p>	<p>O sector público é constituído pelos meios de produção cujas propriedade e gestão pertencem ao Estado ou a outras entidades públicas. O sector privado é constituído pelos meios de produção cuja propriedade ou gestão pertence a pessoas singulares ou colectivas privadas (art.º 82.º, n.º1 e 2 da CRP).</p>	<p>“(…) while fathers employed in the public sector have a higher probability of being on leave compared to men working in the private sector.” (Geisler & Kreyenfeld, 2019, p.280).</p>
<p>Características organizacionais</p>	<p>Tipo de trabalho</p>	<p>Distinção entre trabalho manual, tradicionalmente associado ao trabalho industrial, realizado na fábrica e caracterizado pela monotonia e repetição. contrapõe-se ao trabalho intelectual, qualificado e habitualmente realizado num escritório (Padavic, 1992).</p>	<p>“A blue-collar father in Sweden who had taken only a few days leave, admitted, This conversation has made me think ... it is so easy to drive in the old wheel tracks, the gal is at home ... but why am I not at home? I think probably that I ... dear god! Yes, that I thought that my job has been so important! (...) White collar workers in several countries worried that violating the ideal worker norm by taking too much leave might affect the trajectory of their careers.” (Haas & Hwang, 2019, p14).</p>
	<p>Dimensão</p>	<p>A categoria das micro, pequenas e médias empresas (PME) é constituída por empresas que</p>	<p>“Whereas the probability of fathers’ parental leave use did not vary by workplace size in Sweden, the probability of fathers’ parental leave+ use did slightly increase by</p>

empregam menos de 250 pessoas e cujo volume de negócios anual não excede 50 milhões de euros ou cujo balanço total anual não excede 43 milhões de euros. Uma pequena empresa é definida como uma empresa que emprega menos de 50 pessoas e cujo volume de negócios anual ou balanço total anual não excede 10 milhões de euros. Uma microempresa é definida como uma empresa que emprega menos de 10 pessoas e cujo volume de negócios anual ou balanço total anual não excede 2 milhões de euros. (art. 2.º do anexo do Decreto-Lei n.º 372/2007, de 6 de novembro).

work-place size. Fathers working at workplaces with 100 employees or more had a higher probability of taking leave+ compared to fathers working at workplaces with less than five employees.” (Marynissen et al., 2019, p.15).

Discussão de resultados

Os excertos exemplificativos proporcionam uma breve visão da seleção de texto dos artigos selecionados. Emerge uma pluralidade de fatores que influenciam o uso ou não uso pelos homens das licenças de parentalidade. O tom da análise ficou marcado pela constatação de que, apesar de ser evidente uma transformação nos papéis parentais, especificamente no que diz respeito ao pai, a ideologia de gênero é ainda suficientemente presente limitando o usufruto de direitos dos indivíduos. Parece certo que os departamentos de recursos humanos têm o dever de incentivar o uso da licença parental pelo pai como meio para concretizar o princípio da igualdade de oportunidade entre os gêneros.

Desenho das licenças de parentalidade

Os princípios e características das licenças de parentalidade influenciam o comportamento dos indivíduos. Castro-García and Pazos-Moran (2016), realizaram um estudo sobre licenças de parentalidade na Europa, comparando as especificidades das licenças e as respostas, em termos de adesão, nos diferentes países. O trabalho defrontou-se, desde logo, com a dificuldade das diferenças quanto 1) à regulação das licenças parentais e 2) à nomenclatura das licenças. Em alguns casos, existem licenças de maternidade (exclusivas da mãe), paternidade (exclusivas do pai) e parentalidade (partilhadas). No caso Português, por exemplo, a licença de parentalidade inclui tempos consagrados exclusivamente à mãe e ao pai. Esta diversidade dificulta a comparação. Ainda assim, as autoras explicam que a adesão do pai ao gozo da licença, na componente opcional ou partilhada, depende, fundamentalmente, da remuneração. Assim, “Os homens fazem pouco uso, ou mesmo nenhum de licenças cuja remuneração é baixa ou não existente” (Castro-García & Pazos-Moran, 2016, p. 63). Mas este comportamento também é observado nas mulheres relativamente à opção de prolongar a licença até ao limite permitido por lei.

A adesão do pai à licença de parentalidade parece ser função do desenho legislativo das licenças. De resto, essa ideia é recorrente na literatura. (B. Brandth & Kvande, 2019) acentuam o papel da legislação assente em valores igualitários. Os

países que proporcionam licenças parentais exclusivas, também para o pai, não transferíveis e bem remuneradas, têm-se mostrado muito eficientes na mobilização do pai em torno das licenças de parentalidade (Karu & Tremblay, 2018). O estudo comparativo que realizaram em 29 países da Europa e América do Norte revelou que: 1) a licença parental exclusiva do pai existia apenas em 19 países. No entanto, consideram que o simples direito a gozar de uma licença pelo nascimento do filho não é suficiente para encorajar o gozo da licença, especialmente quando a remuneração é baixa. A situação económica da família é identificada como um obstáculo à adesão do pai ao gozo da licença a que tem direito. Essa constatação é transversal aos diversos estudos empíricos dos últimos seis anos (e.g., (B. Brandth & Kvande, 2019; Bünning & Pollmann-Schult, 2016; Eerola et al. 2019; Zhelyazkova et al., 2018; Ma et al., 2020; Reimer, 2017; Schmidt et al., 2015; Zhelyazkova et al., 2018). Não obstante, as licenças de parentalidade denotam a relação entre o trabalho e a vida familiar. Também evidenciam questões culturais que interferem com a aplicação da lei, independente do seu desenho. Essas questões dizem respeito aos indivíduos e, fundamentalmente, aos locais de trabalho.

Nos países em que existe, a licença exclusiva do pai estabelece uma nova norma social. Isto é, marca a convicção de que o exercício da parentalidade diz respeito tanto à mãe como ao pai, colocando o interesse da criança em primeiro lugar. A componente exclusiva e obrigatória da licença do pai não oferece qualquer problema. Sendo obrigatória, os empregadores limitam-se a cumprir a lei e os trabalhadores a segui-la. É a componente partilhada da licença que justifica os debates académicos. Sendo facultativa, enfraquece a norma, sobretudo quando implica perda de rendimento. Por exemplo, em Portugal a licença inicial partilhada pode chegar aos 180 dias (150+30). Ao contrário do que acontece da opção pelos 120 dias, a que acrescem 30 de bónus e é remunerada a 100%, a mais longa é remunerada a 83%. Implica, por isso, uma diminuição potencial do rendimento da família. Este facto, associado à perceção de potenciais riscos para a carreira (Kaufman, 2018) enfraquece o objetivo da licença e que é o incentivo da parentalidade ativa do pai. Mas Zhelyazkova et al.(2018) fazem notar que as fracas taxas de adesão do pai à licença inicial (partilhada) poderia resolver-se com 1) o aperfeiçoamento do desenho

legislativo e 2) alterações nas organizações empregadoras. Esta é, de resto, uma ideia igualmente partilhada por B. Brandth & Kvande (2019), que consideram a remuneração e a obrigatoriedade do gozo das licenças duas vantagens da legislação norueguesa.

As organizações parecem ter um papel considerável na decisão do pai quanto ao uso da licença. Como notaram Aunkofer et al. (2018), a previsão legislativa de uma quota exclusiva do pai e não transferível exerce pressão normativa junto das empresas. Estas têm, assim, de normalizar a ausência do trabalhador sem penalizações. A ser assim, os trabalhadores deveriam sentir-se à vontade para gozarem a licença sem receio das consequências do absentismo associado. E, com efeito, desde que as licenças entraram em vigor em Portugal, o uso licenças de parentais pelo pai quase duplicou entre 2009 e 2017 (Eurofound, 2019). Note-se que esse aumento pode resultar do efetivo aumento progressivo de dias a que o homem tinha direito. Isto porque se em 2003 o pai tinha direito a apenas 5 dias úteis de licença exclusiva, em 2019 esse período foi alargado para 20 dias, sem perda de remuneração. O aumento da duração da licença tem sido acompanhado, em Portugal, pelo aumento da proporção de pais que requerem a licença. Mesmo assim, apesar de, em 10 anos, a proporção de pais que gozaram a licença ter duplicado, situando-se nos 67,4% em 2016 (cite.gov.pt) essa é uma proporção baixa considerando os 90% dos países nórdicos (Karu & Tremblay (2018). Mas o caso português é acompanhado pelo de outros países europeus.

O caso da licença partilhada e facultativa, que em Portugal corresponde à licença inicial é o mais delicado. Em 2016 a percentagem de pais portugueses que a gozou foi de 30,2%. As implicações desta licença com o trabalho, porque implica uma ausência superior, constitui um dos indicadores mais fiáveis do desfasamento entre representações igualitárias de género e de parentalidade e práticas individuais e organizacionais assimétricas (Castro-García & Pazos-Moran, 2016). Estas autoras encontraram, como regra, percentagens muito mais baixas de uso das licenças partilhadas pelos homens nos países analisados. Estas são as licenças mais afetadas pelo nível de remuneração que é, na generalidade dos países, significativamente mais baixa do que a exclusiva. A análise dos artigos selecionados para este estudo

sugere que o desenho da legislação sobre parentalidade requer aperfeiçoamento para que os seus propósitos se possam atingir. Mas para que tal seja possível, também parece importante a mudança cultural a nível societal que altere os aspetos ainda marcantes da ideologia de género (Aunkofer et al., 2018; Jugovi , 2016) que afetam organizações e indivíduos.

Ideologia de género

A norma do trabalhador ideal

Além da importância do contexto legal e normativo e das características individuais, o comportamento dos atores também é moldado por culturas de género. Lott and Klenner (2018) ressaltam, a este propósito, o facto de na Alemanha permanecer a expectativa de que a prioridade do pai é o trabalho e a carreira, não a família. Moran and Koslowski (2019) encontram a mesma situação no Uk e Jugovi (2016) na Croácia, enquanto no estudo de Marynissen et al. (2019), a Bélgica, mais do que a Suécia surge como outro exemplo. Nas organizações a ideologia de género faz-se sentir, através da norma do “trabalhador ideal”. Samtleben et al. (2019) parecem tomar como adquirido a natureza dos locais de trabalho na Alemanha e encontraram evidências do efeito desta norma na decisão do pai relativamente à decisão de usar a licença de parentalidade. Isto porque o trabalhador ideal é o homem que dá prioridade ao trabalho e não à família. A opção pelo gozo da licença inicial é entendida, neste contexto, como um sinal de baixo compromisso, o que se pode repercutir na carreira profissional. Mas as autoras mencionam outros aspetos associados a esta cultura do local de trabalho. Por exemplo, as empresas alemãs possuem esquemas que acionam para a substituição das mulheres que requerem a licença de parentalidade. Mas esses esquemas não existem quando os trabalhadores são homens. Os trabalhos de Haas and Hwang (2019), Valarino and Gauthier (2016) e Kaufman and Almqvist (2017), encontraram evidências e decorrentes do efeito da norma do trabalhador ideal.

As diferentes práticas de gestão de recursos humanos parecem afetar os homens, mais do que as mulheres, no que se refere às licenças de parentalidade.

Essa é uma ideia que Kaufman (2018) verificou, como em algumas empresas as tarefas do trabalhador ausente “ou são asseguradas pelos colegas ou acumulam-se durante a ausência” (p. 319). A autora refere que estas situações podem resultar no desagrado dos colegas e em sentimentos de culpa por parte dos trabalhadores de licença. Mas pode também “encorajar a ideia de que não vale a pena optar pela licença inicial alargada porque o regresso será pesado” (p. 320). Na Finlândia, Närvi and Salmi (2019) encontraram igualmente uma associação entre a norma do *trabalhador ideal* e as políticas organizacionais incapazes de produzir contextos de trabalho capazes de apoiar os pais na decisão de decidir sobre o gozo das licenças. O estudo de Horvath et al. (2018), realizado na Alemanha, Áustria e Suíça, revelou que quando a cultura organizacional é desfavorável, por exemplo, quando os homens antecipam eventuais consequências negativas na carreira profissional, limitam-se a gozar o período obrigatório da licença exclusiva do pai. Maurer (2018) verificou, igualmente, que a persistência de desigualdades de género nas organizações reflete-se nas opções sobre o exercício da parentalidade.

A norma do *trabalhador ideal* como fator que, emanando da cultura organizacional, afeta os comportamentos individuais dos trabalhadores. Apresenta-se como um dos elementos relevantes na tomada de decisão do pai sobre o uso da licença, mas interfere com o próprio exercício da paternidade. Tratando-se de uma construção ideológica de género, explicam Marynissen et al. (2019), que essa norma assenta na crença patriarcal de que cabe ao homem angariar o sustento da casa e à mulher cuidar das crianças. Esta visão dicotómica do género e da vida de trabalho acaba por ser mais favorável às mulheres, mas apenas no que se refere ao exercício de responsabilidades parentais. Isto porque se espera que sejam elas a usar licenças de maternidade mais prolongadas e a cuidar das crianças. Todavia, estes elementos ideológicos não afetam todos os trabalhadores da mesma maneira, sendo igualmente diferente o modo como se manifestam em organizações diversas.

Características organizacionais e do trabalho

Dimensão das empresas

A par dos fatores ideológicos ou culturais, associados a padrões tradicionais de masculinidade, a decisão de usar as licenças de parentalidade iniciais é igualmente afetada por características organizacionais. Sendo certo que tais características são permeáveis às dimensões ideológicas, importa analisá-las até porque, como dizem Haas and Hwang (2019), a investigação sobre o uso das licenças manifesta pouca atenção pelas características dos locais de trabalho. Há um conjunto de características das empresas que a literatura tem identificado como condicionantes da decisão do pai usar ou não usar a licença de parentalidade. A dimensão da empresa é uma delas. O trabalho comparativo de Maryssen et al. (2019), o qual as autoras estudaram a associação entre o rendimento anterior ao nascimento e características do local de trabalho e a decisão de uso da licença de parentalidade na Bélgica e na Suécia revelou alguns resultados sugestivos a este respeito. As autoras analisaram dados longitudinais do uso de licenças de ambos os países. Verificaram que, na Suécia, a dimensão da empresa estava positivamente associada à decisão do pai em usar a licença. Assim em empresas com 100 trabalhadores ou mais a probabilidade era maior quando comparada com os pais que trabalhavam em empresas com cinco ou menos trabalhadores. Portanto, concluíram as autoras, “quanto maior a dimensão da empresa, maior a probabilidade de utilização da licença por parte do pai” (Maryssen et al., 2019, p.15). Na Bélgica a tendência encontrada foi a mesma.

Dimensão

A dimensão das organizações constrange os recursos disponibilizados. A existência — ou não — de recursos económicos que possibilitem o planeamento provisional parece afetar a aplicação da legislação sobre parentalidade. As pequenas empresas poderão ser as que dispõem de menos recursos para fazer face a ausências prolongadas dos trabalhadores, independentemente do género. Aunkofer et al. (2018) constataram que, nas empresas de pequena dimensão, os pais e mães presentes na amostra relataram dificuldades com o gozo das licenças de parentalidade. Um dos problemas frequentes era, de facto, o da substituição do

trabalhador que se ausentava temporariamente. Ainda que a lei obrigue à manutenção do posto de trabalho, alguns empregadores ameaçam veladamente os empregados com a possibilidade de desemprego. Este tipo de pressão afeta os trabalhadores e, em particular, as decisões sobre o exercício da parentalidade. Mas no estudo realizado por (Reimer, 2020), a autora constatou que também empresas de grande dimensão podem oferecer dificuldades aos pais. No caso analisado, a sede da organização, com cerca de 2000 trabalhadores, os pais entrevistados afirmaram que, apesar de existirem procedimentos formais de Recursos Humanos relativos ao gozo das licenças, a decisão de as gozar tinha de ser negociada com o supervisor. Esta circunstância exercia pressão sobre os pais que receavam o seu impacto na avaliação de desempenho e, desse modo, nas perspetivas de carreira. A autora constatou que, apesar de ser possível, nenhum pai gozava uma licença superior a dois meses.

Setor e segurança no emprego

Para além da dimensão, o setor económico e a estabilidade da relação salarial são igualmente fatores a considerar. A investigação que Samtleben et al. (2019) revelou como, na Alemanha, a dimensão das organizações empregadoras se associa ao setor para influenciar as decisões quanto ao gozo das licenças por parte do pai. Dizem as autoras que “em muitos países, incluindo a Alemanha, o emprego no setor público e nas organizações de maior dimensão ombreiam com níveis mais elevados de perceção de segurança no emprego.” (p. 30). Esta perceção, dizem as autoras, decorre da maior estabilidade do emprego e recurso aos mercados internos de trabalho, bem como os investimentos que realizam em formação. É também em organizações com estas características que é maior a probabilidade de existência de políticas formais de Recursos Humanos para acomodar as ausências motivadas pelo gozo de licenças, tanto pelo pai como pela mãe. A existência de comissões de trabalhadores no país é outro fator relevante a reforçar a perceção de segurança. O estudo de Samtleben et al. (2019) está em linha com o de Närvi and Salmi (2019) que, na Finlândia, constataram que em empresas mais pequenas, a probabilidade de o pai usar a licença parental é mais reduzida, em parte porque nessas empresas

a informalidade de procedimentos é maior e a existência de departamentos de Recursos Humanos menor.

O setor económico emerge como outro fator a considerar. Isto porque a lógica dos seus propósitos difere, refletindo-se nas políticas e práticas de Recursos Humanos. Para além da perceção de segurança, as organizações do o setor público também aparecem associadas, como as organizações não lucrativas à consagração dos direitos dos trabalhadores e até vantagens adicionais aos progenitores que usem a licença (cf. Aunkofer et al., 2018). Com efeito, os diversos estudos analisados associam o setor público a uma decisão fácil, no que toca ao gozo da licença inicial partilhada por parte do pai. No estudo de Haas and Hwang (2019), com amostras de pais noruegueses e escoceses, a diferença entre setores se fica a dever ao facto das empresas privadas serem orientadas para o lucro e terem preocupações maiores com os custos. Na Noruega os pais que participaram no estudo revelaram que era mais fácil decidir sobre a licença no setor público do que no privado, considerando que, naquele, o cumprimento da lei era mais criterioso. Na amostra relativa à Escócia todos os pais que haviam gozado licença trabalhavam numa organização do setor público. Este estudo sugere ainda que as empresas privadas têm maior probabilidade de serem dominadas por homens e, por esse motivo, a sua experiência com as licenças ser menor do que no setor privado. Os autores sugerem, assim, que a composição da mão de obra pode ser outro fator relevante.

Composição da mão de obra

O facto de as organizações serem ou não dominadas por homens pode contrariar os acentua os efeitos da sua dimensão. Em empresas de maior dimensão, se os trabalhadores forem maioritariamente mulheres, os homens tendem a usar mais licença do que em empresas em que a maioria dos trabalhadores são homens. Diz Brandth and Kvande (2018) que se trata do resultado do *efeito dos pares*. Isto é, a probabilidade de os homens usarem licença é maior se os seus colegas o fizerem, este efeito foi descrito como efeito “bola de neve”, este efeito também é maior se esse uso for feito pelos superiores hierárquicos. Em organizações com estas características o gozo de licenças de parentalidade está normalizado, estando os

homens incluídos nesse efeito. No estudo de caso realizado por Reimer (2020), todavia, os homens entrevistados e que trabalhavam num organismo do estado, manifestaram alguma preocupação. A proporção de mulheres era elevada e a maioria dos entrevistados estava a trabalhar a partir de casa. Essa circunstância devia-se à vontade de apoiarem as carreiras dos cônjuges e/ou partilharem cuidados com as crianças. Manifestaram, todavia, preocupação com as carreiras porque o facto de trabalharem a partir de casa estava a interrompê-las. Ausências prolongadas podem parecer arriscadas. Por outro lado, as licenças parentais podem implicar a distribuição do trabalho pelos colegas, o que gera tensões. Curiosamente, a percentagem de pais que nesta organização pública tinha optado por licenças de parentalidade mais longas era inferior a 40%. A investigação sugere que, para além destes aspetos, também as características do trabalho podem afetar o gozo das licenças iniciais por parte do pai.

Características do trabalho

Também a responsabilidade da função tem sido relacionada com a probabilidade do uso da licença, cargos de altos níveis, com responsabilidades acrescidas têm sido associados ao menor uso das licenças. Os trabalhadores administrativos (*white colour*), com níveis mais elevados de escolarização aparecem associados a uma probabilidade mais elevada de gozar licenças de parentalidade mais longas (Haas & Hwang, 2019; Kaufman & Almqvist, 2017; Marynissen et al., 2019; Närvi & Salmi, 2019; Valarino & Gauthier, 2016). No estudo de Reimer (2020) os trabalhadores da produção de uma empresa industrial apresentando níveis de intermédio a elevado de escolarização tendiam a alinhar o gozo das licenças com as necessidades departamentais. Apenas 41% havia gozado licença de parentalidade e apenas um deles tinha optado por uma licença com duração superior a dois meses. No setor industrial as ausências parecem ser mais complexas por obrigarem à reorganização do trabalho o que nem sempre é fácil. A dificuldade aumenta quando se tratem de trabalhadores operários e especializados. A existência de comissões de trabalhadores aparece, como se viu, como uma

garantia do cumprimento dos direitos dos trabalhadores Samtleben et al. (2019). Porém, a sua ação dilui-se perante trabalhadores cujo estatuto é inseguro.

A imigração, os trabalhadores com contratos de agência ou com situações contratuais precárias têm maior dificuldade em fazer valer os seus direitos. A ideia de que a segurança no emprego, não percebida, mas efetiva, influencia a decisão do pai sobre o gozo da licença inicial conhece resultados. Utilizando dados oficiais sobre o gozo de licenças do pai, o estudo comparativo de Marynissen et al. (2019) encontrou uma proporção mais elevada do uso de licenças mais prolongadas entre os pais com origem sueca do que entre os migrantes. Na Bélgica, todavia, o estudo não encontrou evidência para a influência da origem do pai e o gozo da licença. No entanto, os resultados do estudo finlandês realizado por Eerola et al. (2019), a pertença a uma minoria étnica e a um passado migratório parecem constituir obstáculos ao gozo de licenças mais prolongadas. Mas Eerola et al. (2019) falam na “insegurança da vida de trabalho” (p. 5) como um dos grandes obstáculos que, a par da condição económica da família, condiciona as decisões sobre o gozo da licença do pai. A análise das autoras revela que os pais que tinham passado por situações de despedimento ou insegurança no emprego antes do nascimento da criança, tendiam a gozar períodos de licença mais curtos do que os que estavam em posições seguras no mercado de trabalho. Mas este estudo fala igualmente nos empreendedores e nos assalariados em posições de gestão, categorias igualmente susceptíveis de dificultarem o gozo da licença do pai. Este estudo complementa o de Reimer (2017) que identificou como obstáculos, ao gozo da licença, a insegurança no emprego (real) e o trabalho por conta própria.

A diversidade de situações particulares pode dificultar o desenho de políticas de Recursos Humanos que facilitem a aplicação da lei sobre licenças da parentalidade. Isto porque existem fatores de ordem institucional difíceis de contornar. Por exemplo, a legislação laboral em vigor, contém formas contratuais que aparecem, na literatura, associadas a constrangimentos que limitam a liberdade de decisão sobre o exercício da parentalidade. Mas o conhecimento do que a investigação vem revelando a este respeito, ajuda a compreender o impacto de características da organização que podem ser corrigidas. Uma dessas características

respeita à ideologia de gênero e ao efeito de normas que consagram os homens como trabalhadores ideais. Tratando-se de uma sobrevivência da cultura patriarcal, a persistência desta norma e do que ela implica, arrisca-se a discriminar, agora, os homens. Não no que respeita à carreira profissional e acesso a posições mais elevadas na hierarquia, mas no que respeita ao exercício de direitos laborais e mesmo constitucionais bem como ao próprio exercício da paternidade. A ser assim, nas empresas onde existirem, os departamentos de Recursos Humanos deverão esforçar-se por contrariar as formas de discriminação, também elas proscritas. Sobretudo porque a literatura (e.g., Schmidt et al., 2015) tem anunciado o desenvolvimento do que alguns autores designam por *novas masculinidades*.

Desafios da Gestão de Recursos Humanos

Novas masculinidades

A expressão *novas masculinidades* anuncia alterações na definição do que é próprio do gênero masculino. As representações e estereótipos de gênero presentes, por exemplo, na norma do trabalhador ideal traduzem o que Peukert (2019) chama “masculinidade hegemónica” (p. 1452). Por outras palavras, a autora quer significar a representação que domina acima de todas as demais num dado tempo. Trata-se de uma maneira de ver o mundo que se impõe e se reproduz sem contestação quando está incorporada nas próprias estruturas organizacionais. A investigação académica tem ajudado a objetivar o fenómeno o que provavelmente justificará a identificação de um período histórico em que a masculinidade típica da ordem patriarcal prevaleceu e, como nos diz Peukert (2019), estejamos agora num período pós-patriarcal. A preponderância da norma do trabalhador ideal, a resistência dos empregadores e gestores às licenças de parentalidade mais longas para o pai e a obstrução (*gatekeeping*) (Cannito, 2020) que as mulheres praticam e que desencoraja o exercício de uma paternidade ativa e cuidadora. O *gatekeeping* “baseia-se em pressupostos de gênero sobre quem deve prestar cuidados essenciais às crianças (Peukert, 2019, p. 1462). A ideia que ainda parece prevalecer, assim, consagra a mãe como cuidadora essencial. O argumento aqui parece ser o de que a

criança precisa mais da mãe do que do pai, sobre quem recaem as responsabilidades materiais, nomeadamente pelo trabalho.

O espírito da legislação da parentalidade é desconstruir as representações tradicionais dominantes (patriarcais) de maternidade e paternidade. Portanto, a legislação desencoraja as construções ideológicas e representações que atribuem ao pai um papel dispensável, secundário e passivo, excluídos das práticas domésticas. Neste sentido, Suwada (2017) refere que as atitudes dos pais em torno da licença parental indicam ainda a persistência dos modelos dominantes e tradicionais de maternidade e paternidade. A autora admite, todavia, que haverá sinais de mudança. A tese de Peukert (2019) é, todavia, mais interessante, já que sustenta que a ideologia patriarcal de divisão do trabalho que apresenta o homem como responsável principal do sustento da casa (*breadwinner*), integra agora ideais de masculinidade “cada vez mais alargadas e podem incluir práticas cuidadoras e trabalho emocional” (p. 1453). Mas os estudos parecem ambivalentes. Se por um lado sustentam e evidenciam a continuação de estruturas ideológicas patriarcais, anunciam alterações nos ideais de masculinidade os quais, parecem ainda indefinidos. Schmidt et al. (2015), por exemplo, consideravam que o gozo das licenças de parentalidade — na sua forma alargada — estariam no centro desses novos ideais.

A associação das licenças de parentalidade às alterações dos ideais de masculinidade constitui um desafio para a gestão de recursos humanos. Esta associação significa que se a cultura da organização for dominada por valores tradicionais sobre masculinidade e causar dificuldades na tomada de decisão do pai, este poderá sentir-se inibido do exercício do direito a cuidar da criança em paridade com a mãe. A acontecer, a responsabilidade pelo facto é imputável à organização e aos valores que nela dominam, marcando, assim, as políticas e práticas de Recursos Humanos. A intenção do legislador dificilmente poderá competir com constrangimentos de ordem estrutural nas organizações. As dificuldades que os trabalhadores poderão sentir a este respeito podem repercutir-se na capacidade da organização para atrair e/ou reter trabalhadores talentosos. Daqui abre-se a eventualidade de perdas para a organização: em competências, em

produtividade e até no que respeita à lealdade. A este respeito Haas and Hwang, (2019) sugerem que seria de opinião que a melhor maneira de sensibilizar e convencer os responsáveis pelas organizações seria através do *business case* do apoio ao gozo das licenças de parentalidade pelo pai. Isto equivale a dizer que os gestores de recursos humanos teriam mais hipóteses de desencadear alterações na cultura, disposições e práticas das organizações, que mais desencorajam o gozo das licenças iniciais, se transformassem o carácter moral da legislação sobre parentalidade e das decisões dos progenitores, em meios para a concretização de vantagens económicas. Mas será sempre possível que, acreditando na legislação e no seu carácter moral, o business case se transforme num meio para a concretização das alterações que possibilitarão aos pais usar, em liberdade e sem constrangimentos, a licença inicial de parentalidade.

Conclusão

O presente Trabalho Final de Mestrado investigou a provável influência das alterações que a ideologia de género tem conhecido na partilha das licenças de parentalidade. A problemática em estudo beneficiou do conhecimento já conhecido sobre as mudanças que a definição de género tem conhecido. O interesse residia, assim, em saber até que ponto as mudanças identificadas se refletiam no uso da licença inicial por parte do pai. A evidência mostra que, na generalidade dos países onde existem licenças de parentalidade, tem havido um aumento progressivo nos últimos anos. As alterações legislativas que, tanto no contexto nacional como europeu, têm reforçado os direitos do pai nas últimas décadas, foram a causa próxima do aumento registado. Porém, é como Karu and Tremblay (2018), a legislação é, efetivamente, uma condição necessária para provocar mudanças e até para as acomodar, porém, não é uma condição suficiente.

A incorporação do pai, como sujeito elegível, nas licenças parentais tem feito parte da agenda política de vários países europeus e pode ser considerada um indicador de novas representações sociais sobre o lugar do homem na família. A insistência na igualdade de género tem contribuído para a lenta alteração dos estereótipos tradicionais de género, marcados pela divisão de papéis entre o homem e a mulher. Estas, habitualmente consideradas como principais utilizadoras das licenças parentais (anteriormente de maternidade), concorrem agora com o pai, sujeito responsável pelo quotidiano familiar e também ele principal sujeito e utilizador das licenças parentais. Estas alterações desencadeadas pela legislação acompanham o desenvolvimento de uma nova masculinidade, que se define como cuidadora, sensível e participante nos cuidados às crianças.

Todavia, a reconfiguração dos tradicionais papéis de género e, deste modo, a alteração dos estereótipos de género, nomeadamente no que respeita aos homens, a realidade do usufruto das licenças de parentalidade só timidamente as reflete. Efetivamente, em Portugal, a utilização pelos homens das licenças de parentalidade, em especial, a licença parental inicial, mas também a licença parental exclusiva do pai, fica muito aquém do que seria previsível e ideal numa sociedade igualitária (cf. cite.gov.pt). Mas esta realidade é idêntica nos restantes países europeus, e até nos

países nórdicos, apesar da adesão mais pronunciada, está longe de corresponder a uma mobilização do pai em torno das licenças de parentalidade que corresponda a uma sociedade verdadeiramente igualitária. Há dificuldades que os investigadores têm identificado e que, em parte, podem explicar a menor adesão do pai ao gozo de uma licença mais longa.

A situação económica da família é identificada como um obstáculo à adesão do pai. Há evidência de que assim aconteça na Noruega. Esta preocupação decorre, fundamentalmente da redução salarial a que os períodos mais longos estão sujeitos (e.g., Brandth & Kvande, 2019; Bünning & Pollmann-Schult, 2016). Outra série de razões decorre da persistência de traços ideológicos da sociedade patriarcal, baseada na divisão rígida de papéis de género entre o homem e a mulher. Neste contexto, os investigadores consideram a licença parental inicial, porque ser partilhada, mais longa e facultativa, como um dos indicadores mais fiáveis do desfasamento entre representações igualitárias de género e de parentalidade, no contexto familiar, mas também no que respeita às práticas organizacionais (Castro-García & Pazos-Moran, 2016). Independentemente do desenho legislativo das licenças de parentalidade, a literatura identificou questões culturais, que dizem respeito aos indivíduos e, fundamentalmente, aos locais de trabalho. Assim, podemos concluir que, para a mobilização do pai em torno das licenças de parentalidade, é necessária uma mudança cultural a nível social que altere aspetos ainda marcantes da ideologia de género que, e segundo Aunkofer et al. (2018) e Jugovi (2016), afetam indivíduos e organizações.

A força de algumas crenças típicas da ordem tradicional e patriarcal faz-se, assim, notar, tanto no plano da vida das famílias, como nas organizações. As mulheres definidas como mães e responsáveis pela vida doméstica, apareciam, também aos olhos da lei, como principais responsáveis e cuidadora das crianças. Não seria de estranhar que fosse a principal utilizadora das licenças que há umas décadas atrás se designavam mesmo por licença de maternidade. No caso dos homens, a sua responsabilidade principal centrava-se na angariação do sustento, o modelo do “breadwinner” e, portanto, alheio às responsabilidades familiares. Este tipo de divisão de papéis de acordo com o género originou o estereótipo do trabalhador

ideal, definido como um homem que põe o trabalho em primeiro lugar, encontrando-se sempre disponível e comprometido, em primeira instância, com a carreira profissional. Deste modo, até que o legislador alterasse as regras, a licença do pai chamava-se de paternidade e era residual. Apenas, a alteração legislativa pode ter um impacto menor em organizações que consagrem ainda valores e crenças tradicionais acerca de homens e mulheres.

O estereótipo do trabalhador ideal ressurgiu, mesmo nos trabalhos de investigação mais recentes, manifestando-se como uma verdadeira norma a qual, sendo latente — caso contrário seria ilegal — tem efeitos manifestos. O que quer dizer que, em muitas organizações de trabalho, a gestão — também a gestão de recursos Humanos — continua a esperar que seja a mãe a optar pelos períodos mais longos da licença e não o pai. Isto quer dizer que a expectativa, nestas organizações orientadas por valores tradicionais e que ainda consagram a norma do trabalhador ideal, é de que o pai se limite a usufruir a licença a que está legalmente obrigado. A evidência sugere que, mesmo em casos em que o pai estaria disposto a partilhar a licença inicial acaba por não o fazer, receando consequências, nomeadamente as que possam afetar o rendimento do agregado familiar. A ser assim, então, para além do contexto social, individual e familiar dos indivíduos, o contexto laboral contribui para a estruturação da (não)mobilização do pai em torno das licenças de parentalidade.

A possibilidade de ser a organização e, desse modo, a gestão de recursos humanos, uma das forças que diminui o impacto da legislação sobre a parentalidade e ao legitimar as representações tradicionais sobre papéis de género convida à reflexão. A permeabilização das práticas de gestão de recursos humanos a estas representações tradicionais terá de ser encarada como um problema. Especialmente porque essas representações repercutem-se em processos e práticas ainda gendalizadas e que afetam a decisão do pai no momento sobre o usufruto de um direito. Sendo certo que a literatura tem feito um esforço no sentido de identificar quais as características organizacionais que mais influenciam essa decisão, parece ainda necessário mais conhecimento e mais detalhado. Em todo o caso, a dimensão da empresa (Reimer, 2017), o setor (Moran & Koslowski, 2019), a própria segurança no emprego (Samtleben et al., 2019), a composição da mão de obra (Brandth & Kvande,

2018) e as características do trabalho (Haas & Hwang, 2019), parecem tornar os contextos laborais mais ou menos suscetíveis às influências ideológicas.

As características das organizações agem como um limite à ação da gestão de recursos humanos. A intervenção dos recursos humanos pode, de facto, incentivar e facilitar a adesão do pai ao uso da licença parental inicial (partilhada), através de políticas e práticas desenhadas para o efeito. Mas são as empresas de menor dimensão aquelas em que o pai é mais suscetível à influência dos pares e das hierarquias (Reimer, 2017), as quais podem agir como inibidores. A existência de contratos temporários, sobretudo em determinados setores é outro constrangimento, frequentemente associado ao setor de atividade. Porém, são as organizações do setor privado que mais constroem o pai. Neste caso, os investigadores assinalam o objetivo de obtenção do lucro como uma das possíveis explicações, dadas as eventuais perdas financeiras que a saída de um trabalhador por períodos mais longos pode representar. O trabalho de Hong (2017), todavia, não encontrou evidência de impactos financeiros do uso da licença. Ao contrário, é possível que ocorra um ligeiro efeito positivo (as cited in Blum & Koslowski, 2017). Em qualquer caso, no que toca à dimensão das organizações, habitualmente os recursos humanos possuem aí pouca expressão e essa bem poderá ser, então, uma área de investigação a privilegiar no futuro.

A investigação pode ainda aprofundar o conhecimento do impacto da (in)segurança no emprego e legislação laboral que regula os contratos de trabalho e o seu efeito na tomada de decisão do pai perante a licença inicial. Do ponto de vista dos departamentos de recursos humanos, este conhecimento mais aprofundado poderá facilitar a conceção de políticas que, favorecendo o gozo da licença inicial pelo pai, facilite a reentrada da mãe, aperfeiçoando, desse modo, a conciliação entre trabalho e vida familiar. O maior desafio para a gestão dos recursos humanos e, provavelmente, para a investigação, porém, é a própria alteração das representações de masculinidade, ou como alguns autores referem (e.g., Wall, 2015), as novas masculinidades. Associadas a atitudes diferentes perante o exercício das responsabilidades parentais, mais ativas e cuidadoras terão de ser consideradas seriamente e prospectivamente pela gestão de recursos humanos. A competição pela atração e retenção

de talentos pode passar precisamente por aqui, pela capacidade para antecipar estas alterações sob a forma de políticas que acolham as necessidades familiares novas, que predisõem o pai para uma intervenção familiar a par da mãe. Trata-se, afinal, de um estado mais avançado na concretização do ideal da igualdade de género.

A evidência sobre o carácter insidioso da ideologia de género e da possibilidade das novas masculinidades emergentes se afirmarem como um desafio maior da gestão de recursos humanos terão sido os resultados mais importantes deste trabalho. A permanência das crenças tradicionais sobre papéis de género condiciona o uso da licença inicial (mais longa) por parte do pai. Limita, desse modo, os seus direitos e colide com os próprios objetivos da gestão de recursos humanos. O desenvolvimento de novas masculinidades é um desafio na medida em que, os eventuais constrangimentos em relação ao uso das licenças mais longas, pode dificultar políticas de retenção de trabalhadores mais valorizados. Parece, assim, importante avaliar até que ponto as novas masculinidades são uma realidade em Portugal e como se manifestam. Do mesmo modo, a gestão de recursos humanos beneficiaria com informação mais detalhada sobre as expectativas dos pais mais jovens em relação ao gozo das licenças de parentalidade e em relação ao contexto organizacional em Portugal. Estas surgem como duas áreas de investigação empírica na área da gestão de recursos humanos.

Os resultados desta RSL, todavia, assinalam igualmente as suas limitações inequívocas. O conhecimento destes fenómenos e o modo como eles se fazem sentir em Portugal é ainda limitado. Isto quer dizer que a literatura da amostra desta RSL diz respeito a outros países. Por esse motivo, e considerando que as realidades possam ter aspetos comparáveis, devido à filiação na UE, é de admitir que o contexto nacional terá aspetos particulares que interessa conhecer. A utilização do espaço da União Europeia (em sentido muito alargado, de modo a incluir a Noruega, Islândia e Suíça) como critério de inclusão dos estudos para efeitos de construção da amostra pode ser vista como um limite. De fora ficaram muitos outros países nos quais a questão é igualmente problemática e objeto de investigação. Porém, em países como os Estados Unidos, a situação dificilmente se compara à dos países da UE. O interesse do trabalho estava em conhecer realidades que se pudessem comparar, apesar

de todos os contrastes incontornáveis. Mas a realização da RSL foi igualmente reveladora.

A realização do presente estudo e, fundamentalmente a prática do método de revisão sistemática de literatura, acabou por se transformar num dos aspetos mais interessantes do trabalho. Isto porque permitiu compreender, de forma mais tangível, a relação que existe, ou pode existir, entre os profissionais de recursos humanos e os académicos que realizam investigação sobre recursos humanos. As preocupações dos investigadores não coincidem, necessariamente, com as dos profissionais. Todavia, os resultados que publicam proporcionam, não apenas informação relevante sobre a realidade, mas aspetos sobre os quais os profissionais teriam vantagem em refletir, a fim de antecipar a mudança que se antevê rápida.

Lista de Referências

- *Aunkofer, S., Meuser, M., & Neumann, B. (2018). Couples and Companies: Negotiating Fathers' Participation in Parental Leave in Germany. *Parejas y Empresas: La Negociación Del Uso Por Los Padres Del Permiso Parental En Alemania.*, 27(3), 65–81. <https://doi.org/10.22325/fes/res.2018.34>
- Blum, S., & Koslowski, A. (2017). *INTERNATIONAL NETWORK ON LEAVE POLICIES AND RESEARCH 13 th International Review of Leave Policies and Related Research 2017.*
- Boehs, A. E. (2002). Analysis of the negotiation/accommodation concepts of M. Leininger's theory. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 10(1), 90–96. <https://doi.org/10.1590/S0104-11692002000100014>
- Bourdieu, P. (2012). *A Dominação Masculina.*
- *Brandth, B., & Kvande, E. (2019). Workplace support of fathers' parental leave use in Norway. *Community, Work and Family*, 22(1), 43–57. <https://doi.org/10.1080/13668803.2018.1472067>
- *Brandth, Berit, & Kvande, E. (2018). Fathers' sense of entitlement to ear-marked and shared parental leave. *Sociological Review*, 67(5), 1154–1169. <https://doi.org/10.1177/0038026118809002>
- Brandth, Berit, & Kvande, E. (2019). Workplace support of fathers' parental leave use in Norway. *Community, Work & Family*, 22(1), 43–57. <http://10.0.4.56/13668803.2018.1472067>
- *Bünning, M., & Pollmann-Schult, M. (2016). Family policies and fathers' working hours: cross-national differences in the paternal labour supply. *Work, Employment and Society*, 30(2), 256–274. <https://doi.org/10.1177/0950017015578999>
- Burnett, S. B., Gatrell, C. J., Cooper, C. L., & Sparrow, P. (2013). Fathers at work: A ghost in the organizational machine. *Gender, Work and Organization*, 20(6), 632–646. <https://doi.org/10.1111/GWAO.12000>
- *Cannito, M. (2020). The influence of partners on fathers' decision-making about parental leave in Italy: Rethinking maternal gatekeeping. *Current Sociology*, 68(6), 832.

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,uid&db=edb&AN=146465065&>

- Caregnato, R. C. A., & Mutti, R. (2006). Pesquisa qualitativa: análise de discurso versus análise de conteúdo. *Texto & Contexto - Enfermagem*, 15(4), 679–684. <https://doi.org/10.1590/S0104-07072006000400017>
- Casaca, S. F. (2013). As novas dinâmicas laborais e os desafios da articulação com a vida familiar. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 72, 31–52. <https://doi.org/10.7458/SPP2012722617>
- *Castro-García, C., & Pazos-Moran, M. (2016). Parental Leave Policy and Gender Equality in Europe. *Feminist Economics*, 22(3), 51–73. <https://doi.org/10.1080/13545701.2015.1082033>
- Cláudia Sofia Reinas Lourenço. (2019). *AS IMPLICAÇÕES ORGANIZACIONAIS E FAMILIARES DAS LICENÇAS DE PARENTALIDADE PARTILHADA: UM ESTUDO SOBRE AS PERCEÇÕES DE MULHERES E HOMENS*.
- Depaepe, F., Verschaffel, L., & Kelchtermans, G. (2013). *Pedagogical content knowledge: A systematic review of the way in which the concept has pervaded mathematics educational research*. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2013.03.001>
- *Eerola, P., Lammi-Taskula, J., O'Brien, M., Hietamäki, J., Räikkönen, E., O'Brien, M., Hietamäki, J., Räikkönen, E., O'Brien, M., Hietamäki, J., & Räikkönen, E. (2019). Fathers' Leave Take-Up in Finland: Motivations and Barriers in a Complex Nordic Leave Scheme. *SAGE Open*, 9(4), N.PAG. <https://doi.org/10.1177/2158244019885389>
- Elliott, K. (2016). Caring Masculinities. *Men and Masculinities*, 19(3), 240–259. <https://doi.org/10.1177/1097184x15576203>
- Ferreira, V., & Lopes, M. (2004). Repercussões das licenças por maternidade e por paternidade no local de trabalho: Entre o consentimento e a reprovação. *Actas Do V Congresso Português de Sociologia: Sociedades Contemporâneas - Reflexividade e Acção*, 156–165. <https://estudogeral.sib.uc.pt/handle/10316/42414>
- Figueiredo, L. B. (2021). As condições socioeconômicas do segurado como elemento para a concessão do benefício de aposentadoria por invalidez no caso de

incapacidade parcial. *Revista Jurídica Da Seção Judiciária de Pernambuco*, (13, v. 1), 159-191., 159–191.

Fulcher, J., & Scott, J. (2007). *Sociology 3rd eds.*

*Geisler, E., & Kreyenfeld, M. (2019). Policy reform and fathers' use of parental leave in Germany: The role of education and workplace characteristics. *Journal of European Social Policy*, 29(2), 273–291. <https://doi.org/10.1177/0958928718765638>

*Haas, L., & Hwang, C. P. (2019). Workplace support and European fathers' use of state policies promoting shared childcare. In *Community, Work and Family* (Vol. 22, Issue 1, pp. 1–22). Routledge. <https://doi.org/10.1080/13668803.2018.1556204>

*Horvath, L. K., Grether, T., & Wiese, B. S. (2018). Fathers' Realizations of Parental Leave Plans: Leadership Responsibility as Help or Hindrance? *Sex Roles*, 79(3–4), 163–175. <https://doi.org/10.1007/s11199-017-0861-9>

*Jugovi, Ivana. (2016b). Beliefs about the Gender Division of Parental Leave and Characteristics Associated with Them. *Revija Za Socijalnu Politiku*, 23(3), 359–382. <https://doi.org/10.3935/rsp.v23i3.1292>

*Karu, M., & Tremblay, D.-G. G. D.-G. (2018). Fathers on parental leave: an analysis of rights and take-up in 29 countries. *Community, Work and Family*, 21(3), 344–362. <https://doi.org/10.1080/13668803.2017.1346586>

*Kaufman, G. (2018). Barriers to equality: why British fathers do not use parental leave. *Community, Work and Family*, 21(3), 310–325. <https://doi.org/10.1080/13668803.2017.1307806>

*Kaufman, G., & Almqvist, A. L. (2017). The Role of Partners and Workplaces in British and Swedish Men's Parental Leave Decisions. *Men and Masculinities*, 20(5), 533–551. <https://doi.org/10.1177/1097184X17727570>

Kitchenham, B. (2007). *Source: "Guidelines for performing Systematic Literature Reviews in SE", Kitchenham et al Guidelines for performing Systematic Literature Reviews in Software Engineering.*

Koslowski, A., Blum, S., Dobroti, I., Kaufman, G., Moss, P., & Alison Koslowski, E. B. (2021). *Fakultät für Kultur-und Sozialwissen-schaften INTERNATIONAL*

NETWORK ON LEAVE POLICIES AND RESEARCH 17 th International Review of Leave Policies and Related Research 2021.

- *Koslowski, A., & Kadar-Satat, G. (2019). Fathers at work: explaining the gaps between entitlement to leave policies and uptake. *Community, Work & Family*, 22(2), 129–145. <http://10.0.4.56/13668803.2018.1428174>
- Kvande, E., & Brandth, B. (2017). Individualized, non-transferable parental leave for European fathers: migrant perspectives. *Community, Work and Family*, 20(1), 19–34. <https://doi.org/10.1080/13668803.2016.1270258>
- Leitão. (2018). *Homens em licença parental inicial partilhada A perspetiva do pai e da empresa*. UNIVERSIDADE DE LISBOA INSTITUTO de CIÊNCIAS SOCIAIS.
- Levy, Y., & Ellis, T. J. (2006). *Informing Science Journal A Systems Approach to Conduct an Effective Literature Review in Support of Information Systems Research*.
- Lopes, M. (2009). *Trabalho e parentalidade: um estudo sobre a acomodação e custos da maternidade e da paternidade para os indivíduos e as organizações*.
- *Lott, Y., & Klenner, C. (2018). Are the ideal worker and ideal parent norms about to change? The acceptance of part-time and parental leave at German workplaces. *Community, Work & Family*, 21(5), 564–580. <https://doi.org/10.1080/13668803.2018.1526775>
- *Ma, L., Andersson, G., Duvander, A. Z., & Evertsson, M. (2020). Fathers' Uptake of Parental Leave: Forerunners and Laggards in Sweden, 1993-2010. *Journal of Social Policy*, 49(2), 361–381. <https://doi.org/10.1017/S0047279419000230>
- MacLure, K., Paudyal, V., & Stewart, D. (2016). Reviewing the literature, how systematic is systematic? *International Journal of Clinical Pharmacy*, 38(3), 685–694. <https://doi.org/10.1007/S11096-016-0288-3>
- *Marynissen, L., Mussino, E., Wood, J., & Duvander, A.-Z. Z. A.-Z. A. Z. (2019). Fathers' parental leave uptake in Belgium and Sweden: Self-evident or subject to employment characteristics? *Social Sciences*, 8(11), 312. <https://doi.org/10.3390/socsci8110312>
- *Mauerer, G. (2018). Both parents working: Challenges and strains in managing the

- reconciliation of career and family life in dual-career families. Empirical evidence from Austria. *Social Sciences*, 7(12), 269–269. <https://doi.org/10.3390/socsci7120269>
- Meil, G., Romero-Balsas, P., & Castrillo-Bustamante, C. (2019). The effectiveness of corporate gender equality plans in improving leave provisions for fathers in Spain. *Community, Work and Family*, 22(1), 96–110. <https://doi.org/10.1080/13668803.2018.1541165>
- Moher, D., Shamseer, L., Clarke, M., Ghersi, D., Liberati, A., Petticrew, M., Shekelle, P., Stewart, L. A., & Group, P.-P. (2015). *Preferred reporting items for systematic review and meta-analysis protocols (PRISMA-P) 2015 statement*. <https://doi.org/10.1186/2046-4053-4-1>
- Monteiro, R., & Domingos, L. (2013). O sentido do direito à conciliação: Vida profissional, familiar e pessoal numa autarquia. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 73, 59–77. <https://doi.org/10.7458/SPP2013732807>
- *Moran, J., & Koslowski, A. (2019). Making use of work-family balance entitlements: how to support fathers with combining employment and caregiving. *Community, Work & Family*, 22(1), 111–128. <http://10.0.4.56/13668803.2018.1470966>
- Moss, P., & Deven, F. (2015). Leave policies in challenging times: reviewing the decade 2004–2014. In *Community, Work and Family* (Vol. 18, Issue 2, pp. 137–144). Routledge. <https://doi.org/10.1080/13668803.2015.1021094>
- Moss, P., & Deven, F. (2020). Leave policies in Europe: current policies, future directions. *International Journal of Sociology & Social Policy*, 40(5/6), 429. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,uid&db=edb&AN=144205387&>
- *Närvi, J., & Salmi, M. (2019). Quite an encumbrance? Work-related obstacles to Finnish fathers' take-up of parental leave. *Community, Work and Family*, 22(1), 23–42. <https://doi.org/10.1080/13668803.2018.1487828>
- Padavic, I. (1992). White-collar work values and women's interest in blue-collar jobs. In *Gender & Society* (Vol. 6, Issue 2, pp. 215–230). Gender & Society, 6(2), 215–230. <https://doi.org/10.1177/089124392006002006>

- Perista, H., Cardoso, A., Brázia, A., Abrantes, M., & Perista, P. (2016). *OS USOS DO TEMPO DE HOMENS E DE MULHERES EM PORTUGAL*.
- Petts, R. J., & Knoester, C. (2018). Paternity Leave-Taking and Father Engagement. *Journal of Marriage and Family*, 80(5), 1144–1162. <https://doi.org/10.1111/jomf.12494>
- *Peukert, A. (2019). “Little children are not for dad’s?” Challenging and undoing hegemonic masculinity. *Gender, Work & Organization*, 26(10), 1451–1466. <http://10.0.4.87/gwao.12312>
- Reid, E. (2015). Embracing, passing, revealing, and the ideal worker image: How people navigate expected and experienced professional identities. *Organization Science*, 26(4), 997–1017. <https://doi.org/10.1287/ORSC.2015.0975>
- *Reimer, T. (2020). Why fathers don’t take more parental leave in Germany: comparing mechanisms in different work organizations. *Community, Work and Family*, 23(4), 419–438. <https://doi.org/10.1080/13668803.2019.1608157>
- *Reimer, Thordis. (2017). Measuring German Fathers’ Involvement in Childcare. *Men and Masculinities*, 20(5), 588–608. <https://doi.org/10.1177/1097184X17728318>
- Reimer, Thordis. (2020). Why fathers don’t take more parental leave in Germany: comparing mechanisms in different work organizations. *Community, Work and Family*, 23(4), 419–438. <https://doi.org/10.1080/13668803.2019.1608157>
- Romero-Balsas, P., Muntanyola-Saura, D., & Rogero-García, J. (2013). Decision-making factors within paternity and parental leaves: Why spanish fathers take time off from work. *Gender, Work and Organization*, 20(6), 678–691. <https://doi.org/10.1111/GWAO.12004>
- *Samtleben, C., Bringmann, J., Bünning, M., & Hipp, L. (2019). What Helps and What Hinders? Exploring the Role of Workplace Characteristics for Parental Leave Use and Its Career Consequences. *Social Sciences (2076-0760)*, 8(10), 270. <https://doi.org/10.3390/socsci8100270>
- *Schmidt, E. M., Rieder, I., Zartler, U., Schadler, C., & Richter, R. (2015). Parental constructions of masculinity at the transition to parenthood: the division of

- parental leave among Austrian couples. *International Review of Sociology*, 25(3), 373–386. <https://doi.org/10.1080/03906701.2015.1078532>
- Schwartz, F. N. (1989). *EXECUTIVES AND ORGANIZATIONS Management Women and the New Facts of Life*.
- Silva, A. H., Moura, G. L. de, Cunha, D. E., & Gaspar, E. (2013). Análise de conteúdo: fazemos o que dizemos? Um levantamento de estudos que dizem adotar a técnica. *IV Encontro de Ensino e Pesquisa Em Administração e Contabilidade*, 1–14. http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnEPQ/enepq_2013/2013_EnEPQ76.pdf
- Souza, G. (2018). *Antônio Chizzotti PESQUISA EM CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS 2ª. edição CORTEZ EDITORA Related papers*.
- *Stertz, A. M., Horvath, L. K., & Wiese, B. S. (2020). What influences fathers' daily work-related worries during parental leave? A diary study. *Journal of Vocational Behavior*, 118(January), 103375. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103375>
- *Suwada, K. (2017). "It was Necessary at the Beginning to Make This Whole Revolution": Men's Attitudes to Parental Leaves in Sweden and Poland. *Men and Masculinities*, 20(5), 570–587. <https://doi.org/10.1177/1097184X17727571>
- Todorov, J. C., & Moreira, M. B. (2005). O Conceito de Motivação na Psicologia. *Revista Brasileira de Terapia Comportamental e Cognitiva*, 7(1), 119–132. <https://doi.org/10.31505/rbtcc.v7i1.47>
- Torres, A. M. C. (2010). *Mudanças na Família O privado na agenda pública*.
- *Valarino, I., & Gauthier, J. A. (2016). Paternity leave implementation in Switzerland: a challenge to gendered representations and practices of fatherhood? *Community, Work and Family*, 19(1), 1–20. <https://doi.org/10.1080/13668803.2015.1023263>
- Wall, K., Cunha, V., Atalaia, S., Rodrigues, L. B., Correia, R., Correia, S. V., & Rosa, R. (2016). L. branco. H. e igualdade de género em P. (2016). *Homens E*. https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/26649/1/ICs_KWall_LivroBranco_Outros.pdf

- Wall, Karim. (2015). *Fathers in Portugal: From old to new masculinities. Fathers across cultures: The importance, roles, and diverse practices of dads.*
- Wall, Karin. (2014). Fathers on leave alone: Does it make a difference to their lives? *Fathering, 12*(2), 196–210. <https://doi.org/10.3149/fth.1202.196>
- Wall, Karin, Aboim, S., & Cunha, V. (2010). A vida Familiar no Masculino: Negociando velhas e novas masculinidades. In *Comissão para a igualdade no trabalho e no emprego - Coleção Estudos.*
- *Zhelyazkova, N., Ritschard, G., Verniers, C., Vala, J., Kaufman, G., Suwada, K., Löfstrand, P., Zakrisson, I., Sigurdardottir, H. M., Garðarsdóttir, Ó., Beglaubter, J., Kaufman, G., Jugovi, I., Mauerer, G., Cools, S., Fiva, J. H., Kirkebøen, L. J., Corte Rodríguez, M. de la, Mussino, E., ... Liong, M. (2018). Parental Leave Take-Up of Fathers in Luxembourg. *Population Research and Policy Review, 37*(5), 769–793. <https://doi.org/10.1007/s11113-018-9470-8>

Apêndices

Apêndice A - *Processo de categorização dos artigos incluídos na revisão sistemática de literatura e apresentação de excertos exemplificativos*

Temas	Subtemas	Definições	Excertos Exemplificativos
Desenho das licenças de parentalidade	Licença parental inicial	Existe apenas em alguns países. Direito da família ou direito individual transferível (Karu & Tremblay, 2018)	<p>“Transferable leaves appear to be fair and equal, since they do not formally allot childcare to women and even allow for family choice. In practice, the problem is that this so-called free choice leads almost invariably to women using parental leave whenever it is transferable, which interrupts their careers prospects and jobs.” (Castro-García & Pazos-Moran, 2016, p.55)</p>
			<p>“On the other hand, if non-transferable leave does not exist ‘leave can be experienced as a “gift” offered by the mother [...], thereby underlining ... the naturalness of women taking paramount responsibility for the care of young children.’ (Wall/O’Brien 2017, p. 208).” (Aunkofer et al., 2018, p.67)</p>
			<p>“Low take-up can be found, as expected, in many countries where there is no father’s quota and fathers can use part of family right or transferable individual rights: Eastern European countries (Estonia, Lithuania, Slovakia and Slovenia), two English-speaking countries (Australia and New Zealand) and Austria. Although the data provided should be interpreted with caution, we can say with reasonable certainty that there is no evidence of high participation of fathers in parental leave in these countries.” (Karu & Tremblay, 2018, p.355)</p>
			<p>“In 1978 the leave rights in Norway were changed so that most of the leave could be shared between the parents, moving away from the idea of maternity leave as a special right for women. By granting fathers the right to shared leave, legislation signaled a new view of men’s responsibilities and participation in caregiving. In the years to come, shared parental leave was rarely used by fathers, however, so the policy did not promote more equal parenting.” (Brandth & Kvande, 2018, p.3)</p>
			<p>“Do fathers feel equally entitled to the leave that is given to mothers and fathers to share however they wish? As entitlement is embedded in cultural and moral understandings of appropriate fatherhood and motherhood, we first explore how fathers compare their sense</p>

of entitlement with mothers' and then turn to feedback they receive from colleagues and employers, which shape their understandings of shared leave. (...)"(Brandth & Kvande, 2018, p.12)

"The fathers' experience that the way the quota is constructed – as an individual, statutory, earmarked and non-transferable entitlement for fathers – is important for how it is perceived and practised in working life. This is in line with research findings concerning the effects of different types of leave on gender equality (Brandth & Kvande, 2012; Brighthouse & Wright, 2008). The design of the father's quota makes it promote gender equality through breaking down cultural barriers in family and working life. Most of the parental leave systems outside the Nordic countries are for the parents to share. Such policies may enable gender equality but put no pressure on fathers to use them. For countries in the process of designing or refining their leave policies, our results provide important recommendations concerning the design of the leave." (Brandth & Kvande, 2019, p.55)

"If some portion of parental leave is not reserved exclusively for fathers, the leave tends to be used mainly by mothers."(Bünning & Pollmann-Schult, 2016, p.259)

"In 11 nations, fathers' have only the right to take parental leave as part of a family entitlement that is shared with mothers. In eight of these nations, the leave is well-paid; in the remaining three leave is partly paid. However, given women's traditional responsibility for early childcare, having to share the leave can be difficult for fathers to negotiate. Among the five nations with usage data, the proportion of fathers who take the family entitlement to parental leave is low, ranging from 0% to 22%" (Haas & Hwang, 2019, p.6)

Licença parental exclusiva do pai

Existe em apenas alguns países. Direito individual e não transferível, também designado por quota do pai (Karu & Tremblay, 2018)

"In a majority of the nations (19), fathers' have the individual right to parental leave (in accordance with European Union statutes), which can establish a strong sense entitlement for men to participate in early childcare, particularly when the leave cannot be transferred to mothers, (...)" (Haas & Hwang, 2019, p.6).

"All six studies suggest social policy design has a major impact on how father's rights to leave are regarded at the workplace. When leave is an individual nontransferable right for fathers and is well-compensated by national law (i.e. in Finland, Norway, Sweden), researchers in this collection report that fathers feel a strong sense of entitlement to take leave. When

leave was transferable to mothers, fathers seldom took leave. Previous research on fathers' rights to parental leave internationally has come to similar conclusions (Karu & Tremblay, 2018; O'Brien, 2009). The Norwegian authors explain why individualized nontransferable leave is important: 'employers felt compelled to allow men to take leave ... also the quota puts pressure on individual fathers to go against any ideal worker norms.' A Norwegian father who was interviewed said, 'Very many men would have problems at work to take voluntary leave. Really. I'm sure! That's what would happen to me at any rate guaranteed!' Another Norwegian father said, 'it feels like there's pressure on you to take it.'" (Haas & Hwang, 2019).

"It could thus easily be assumed that the parental leave benefit reform would have been completely ineffective in changing behavioural patterns. The finding that parental leave usage increased for all the groups under investigation after the reform provides some evidence to refute this claim. It suggests instead that progressive family policies are also able to change behavioural patterns in conservative welfare state settings." (Geisler & Kreyenfeld, 2019, p.282).

"Gender-neutral parental leave alone does not necessarily make men into involved fathers. The experience of Sweden shows that men have to be actively encouraged to take longer periods of parental leave through family policy incentives that appeal and are affordable to the parenting and career preferences of both mothers and fathers in families.(...) The daddy quota should be seen as an interventionist mechanism that actively encourages and more importantly affords parents the choice to adopt a more equal division of parental leave. Adopted in parental family scheme, it clearly indicates the expectation of welfare state (and the society represented by it) formulated toward fathers. Its aim is not only to help men and women share their parental obligations but also to equalize their situation and career prospects in labor markets. With the introduction of daddy quota, in theory, employers should expect that men might also leave the labor market for sustained periods in connection to parenthood. In this context, the instrument of daddy quota is consciously intended to change the private patriarchal gender order in families and the public hierarchical gender order in labor markets. As such it is revolutionary, since it radically reconstructs gender roles and the gender relations between children and parents. In Poland in 2013, despite the perfect conditions for such move, the quota was not set up in connection to the introduction of twenty-six weeks of highly paid parental leave. President Bronisław Komorowski and Ministry of Labor and Social Policy Władysław Kosiniak-Kamysz clearly stated then that in their opinion Polish society was not ready for such interventionist mechanisms and defended the right of family

to choose how parents divide parental leave. Yet, daddy quota is not only controversial in more conservative societies, as the interviews for this study indicated that it evoked mixed feelings among Swedish men. On the one hand, there are men who believe that daddy quota is a good and useful mechanism and would even like to make it longer than two months. What I was kind of thinking, it [the quota] is probably good, because I think that both parents should take responsibility for the child for at least two months. ... You should probably spend that with your child and if you don't like to do that, there is no punishment if you don't do that. The only thing that is happening is that you cannot use those days. If it helps in any way, it is good. (Sweden, Olof, 36 years old, 2.5-year-old child) On the other hand, there are men who are skeptical. The recurring objection refers to the category of choice—some Swedish men underline that parents should have a right to choose how parental leave is shared and that the state should not interfere too much in the private sphere. What is more, it is often underlined in the interviews that Swedish men have already learned how important it is to take parental leave and they do not have to be forced anymore by the state. Personally I am not very fond of quotas and an attempt to regulate this by making laws instead of leaving it up to parents themselves depending on their situation. But then again back to old times fathers were not staying home very much with their kids. Maybe it is more or less still necessary to have legislation in order to try to shift this position from the past. (Sweden, Johan, 44 years old, 6-year-old child) This approach is connected to the conviction that new generations of Swedes want to share parental leave with their female partners, and institutional mechanisms were needed only at the beginning—just to start the whole process of changes that Suwada 579 continues till today. This is even more noticeable in case of Christian, who believes that the quota is needed now, only because of migrant families (interestingly, he did not take any week of parental leave, since he had his own company and did not want to leave it for two months in connection to parenting).” (Suwada, 2017, p. 578).

“With respect to parental leave policies, several features have been found to significantly affect the level of uptake: (i) whether the income replacement benefit is sufficiently high, (ii) whether at least a part of the leave is strictly reserved for the father, and (iii) the flexibility of the leave (Ciccia and Verloo 2012; Geisler and Kreyenfeld 2012; Mussino et al. 2018; Patnaik 2018). These policy design features influence micro-economic considerations (income loss) as well as more normative considerations, e.g., the sense of entitlement to the leave as it is strictly reserved for the father. Well-compensated and individual-based leave (or daddy quotas) signals that parental leave is socially valued and makes fathers' care responsibilities visible at the workplace (Lammi-Taskula 2006; Närvi and Salmi 2019).” (Marynissen et al., 2019, p. 7).

“Hence, the findings of this comparative study suggest that the design of leave policies and the broader normative and institutional national level contexts moderate couples’ parental leave uptake strategies and that, although being a forerunner country in family policies and gender equality, Sweden also still faces challenges with respect to fathers’ leave uptake for a longer period of time.”(Marynissen et al., 2019).

“Since there is a legal entitlement, not only do fathers feel legitimized to take parental leave but this also generates a normative pressure for companies to agree to it. This finding is consistent with results from research on the effects of non-transferable leave for fathers in other countries. Taking the so called “daddy months” becomes ‘a “normal” decision both in families and in the workplace’ (Wall & O’Brien 2017, p. 258).”(Aunkofer et al., 2018, p. 70).

“To promote gender equality in paid and unpaid work, several European countries have implemented parental leave schemes that include “use-or-lose” components to incentivize a more egalitarian division of paid leave among parents. Yet, despite notable increases in the fathers’ uptake of leave in these countries, the division of leave nevertheless remains highly gender-asymmetrical (O’Brien 2009; Blum et al. 2018). Germany, for example, introduced a “use-or-lose” component in its parental scheme back in 2007. The fathers in Germany have responded to the policy change by taking leaves in increasing proportions, but they rarely take leaves that exceed the time that otherwise would be lost, and the majority of fathers do not take leave. This suggests that factors beyond the policy design need to be considered in order to understand parents’ decisions of how to share parental leave.”(Samtleben et al., 2019, p.18).

“Another contextual element is policy design. The analysis shows how the characteristics of the quota manage to reduce company resistance and career risks that might have been there had it not been for this design. It is also an important element that leave is part of national social insurance and does not burden organizations with the full costs. The fathers’ experience that the way the quota is constructed – as an individual, statutory, earmarked and non-transferable entitlement for fathers – is important for how it is perceived and practised in working life. This is in line with research findings concerning the effects of different types of leave on gender equality (Brandth & Kvande, 2012; Brighthouse & Wright, 2008). The design of the father’s quota makes it promote gender equality through breaking down cultural barriers in family and working life. Most of the parental leave systems outside the Nordic countries are for the parents to share. Such policies may enable gender equality but put no

pressure on fathers to use them. For countries in the process of designing or refining their leave policies, our results provide important recommendations concerning the design of the leave.”(B. Brandth & Kvande, 2019a, p.55).

“Studies on fathers’ quota usage have pointed out that it has become a norm among men in Norway to take leave when they have become fathers (Halrynjo and Kitterød, 2016; Naz 2010). Our findings support this claim. “There was no doubt that I should take the fathers’ quota”, said Steinar, an engineer with two daughters. According to Ivar, “For fathers to have 12 weeks is quite natural in a way.... It has become incorporated”. Their viewpoints illustrate that the fathers’ quota is a matter of fact. Twenty-five years after it was introduced, taking leave seems to be taken for granted among fathers in Norway. That it is based in law, earmarked and non-transferable identifies this leave with fathers and defines it as their right and ‘property’. It is also interpreted as an obligation and seen as a signal from the welfare state that fathers are expected to engage in taking care of small children. “Society reacts if you don’t take it, right”, Harold said.”(Brandth & Kvande, 2019b, p.8).

“Men are most likely to take up leave if it is nontransferable and at the same time compensated at rates close to 100 percent of salary, while a significant minority takes up high-medium-paid leave (between 60 and 74 percent of salary). But, no country shows a significant use of leave by men when it is low paid or transferable.”(Castro-García & Pazos-Moran, 2016).

“There is a trend to open the leave policies to fathers not only in the Nordic states but also elsewhere. It is seen as one of the most promising policy tools in changing the gender inequalities in the labour market and in family life. However, the fathers in most of the countries are not using their leave rights, except in the Nordic countries that have introduced a father’s quota. Based on the success stories of these countries, there is a belief that the father’s quota will lead to change. The study shows that the father’s quotas are no longer exclusive to the Nordic countries. We found 17 countries which have provided fathers with an individual non-transferable leave rights while the number of countries where fathers are proven to share a significant share of leaves has not increased. A closer look at the policy designs shows that there are various ways of designing the father’s quota and the generosity of benefit seems to be a key. The evidence shows a reasonably high take-up of parental leave only in countries where there is a combination of fathers’ quota and high level of benefit.”(Karu & Tremblay, 2018, p.356).

“Furthermore, the results highlight that family policies do not affect all fathers equally. Fathers with different levels of education respond to family policies in different ways.(...) Non-transferable, well paid parental leave for fathers is associated with shorter working hours among medium educated fathers. Longer periods of leave for mothers, by contrast, discourage highly educated men from working shorter hours.”(Bünning & Pollmann-Schult, 2016, p.270).

“With the introduction of daddy quota, in theory, employers should expect that men might also leave the labor market for sustained periods in connection to parenthood. In this context, the instrument of daddy quota is consciously intended to change the private patriarchal gender order in families and the public hierarchical gender order in labor markets. As such it is revolutionary, since it radically reconstructs gender roles and the gender relations between children and parents. In Poland in 2013, despite the perfect conditions for such move, the quota was not set up in connection to the introduction of twenty-six weeks of highly paid parental leave. President Bronisław Komorowski and Ministry of Labor and Social Policy Władysław Kosiniak-Kamysz clearly stated then that in their opinion Polish society was not ready for such interventionist mechanisms and defended the right of family to choose how parents divide parental leave. Yet, daddy quota is not only controversial in more conservative societies, as the interviews for this study indicated that it evoked mixed feelings among Swedish men. On the one hand, there are men who believe that daddy quota is a good and useful mechanism and would even like to make it longer than two months.” (Suwada, 2017, p. 579).

Compensação da licença parental

“(...) atribuição de prestações pecuniárias destinadas a compensar a perda de rendimentos de trabalho em consequência da ocorrência da eventualidade.” (art.º 2, DL n.º

“Henry further explained that his wife’s maternity pay was determined by the partners in her practice and that her boss was ‘notoriously tight fisted’, which meant that her pay was significantly less than what they were accustomed to. While his wife was not compensated as much as they would have liked, it is not clear how he would have received lower payments than her. Indeed, with his income below £25,000 and hers at £55,000 or higher, it seems their ‘financial hit’ would have been less if she had returned to work sooner while he stayed home.”(Kaufman, 2018, p.317)

“There is no evidence for significant influences due to couple relations regarding working time or economic resources. Together, this indicates that fathers’ use of paid leave months is explained by education, cultural background, and workplace factors. For the relative

91/2009, de 9 de engagement in parental leave use of fathers, quite similar patterns as for the absolute measures are visible for the individual characteristics.” (Reimer, 2017, p.599)
Abril).

“As indicated above, many fathers pass up the opportunity to take paternity leave and parental leave, despite the fact that it is often well-paid.”(Haas & Hwang, 2019, p.6).

“The importance of adequate wage compensation in policy design is also evident as an important factor influencing fathers’ leave in two nations covered in the special issue (Scotland and Spain), where fathers have individualized rights to leave but low or no compensation.” (Haas & Hwang, 2019, p.11).

“We consider the low- and flat-rate benefit in Belgium versus the high income-related benefit during parental leave in Sweden as a crucial explanation for the different association between relative income and fathers’ leave use in Belgium and Sweden. First of all, the income loss when using parental leave is substantial in Belgium as the benefit is far below the minimum wage.”(Marynissen et al., 2019, p. 17).

“The in-depth interviews although indicative rather than representative of all working fathers provide some insight into the gaps between entitlement and uptake, particularly of longer leaves. A common belief amongst the interviewed fathers was that the number of parental leave takers and the length of leave taken is unlikely to increase as long as parents experience a substantial drop in income during this period.” (Koslowski & Kadar-Satat, 2019, p.16).

“In most countries, parental leave schemes designed exclusively for men (usually referred to as paternity leave) tend to have the same payment rate as maternity leave. However, it is lower in a few countries, such as Finland (70 percent for men and 90 percent for the first 56 days and 70 percent for the rest for women); Germany is at 67 percent (100 percent for women) and the UK has a rate of €150 per week of leave (or 90 percent of salary if this last amount is lower). In Estonia, the payment for the 2 weeks paternity leave ceased to exist in 2009, while women receive 100 percent of salary. Payment for transferable leave tends to be paid at a flat rate or a low percentage of salary. Notable exceptions are the Scandinavian countries and Slovenia, where transferable payments are set at the same relatively high level as nontransferable payments.”(Castro-García & Pazos-Moran, 2016, p.55).

			<p>“There is a trend to open the leave policies to fathers not only in the Nordic states but also elsewhere. It is seen as one of the most promising policy tools in changing the gender inequalities in the labour market and in family life. However, the fathers in most of the countries are not using their leave rights, except in the Nordic countries that have introduced a father’s quota. Based on the success stories of these countries, there is a belief that the father’s quota will lead to change. The study shows that the father’s quotas are no longer exclusive to the Nordic countries. We found 17 countries which have provided fathers with an individual non-transferable leave rights while the number of countries where fathers are proven to share a significant share of leaves has not increased. A closer look at the policy designs shows that there are various ways of designing the father’s quota and the generosity of benefit seems to be a key. The evidence shows a reasonably high take-up of parental leave only in countries where there is a combination of fathers’ quota and high level of benefit.”(Karu & Tremblay, 2018, p.356).</p> <p>“Furthermore, the results highlight that family policies do not affect all fathers equally. Fathers with different levels of education respond to family policies in different ways.(...) Non-transferable, well paid parental leave for fathers is associated with shorter working hours among medium educated fathers. Longer periods of leave for mothers, by contrast, discourage highly educated men from working shorter hours.”(Bünning & Pollmann-Schult, 2016, p.270).</p>
<p>Ideologia de gênero</p>	<p>Novas Masculinidades</p>	<p>Rejeição da dominação na identidade masculina e incorporação de valores como emoção positiva, interdependência e “relacionalidade”. (Elliott, 2016).</p>	<p>“Paternity leave was also considered as enabling the constitution of the family, by allowing the father to participate in the new family life, such as the return from hospital, the new daily organization at home, or vacation time. We wanted to all come back home at the same time. Two of us left the house, three came back. The child must feel that we are truly a family. That, for an entire week, I am present — to help, to take care of him and really have – we really wanted to feel this presence. (Kraig, 35, sports facility manager, married, one child) In the same line, paternity leave was considered a necessary time to appropriate fatherhood, i.e., to ‘be present’, to find their place within the family and to bond with the child. This was particularly mentioned by ‘block leave’ users. When he came out of the belly, I didn’t burst into tears, I didn’t know him.... It’s little by little that we learn to know each other and that we bond. (Florent, 34, social worker, cohabiting, one child).” (Valarino & Gauthier, 2016, p.13).</p> <p>“As I have shown in some cases, negotiations within heterosexual, well - educated, employed, middle - class couples with regard to parental leave can be one empirical example</p>

of undoing masculinity. Care can (even if it is not compelling) become an arena of challenging and undoing hegemonic masculinity.”(Peukert, 2019, p.1463)

“The analysis of interviewees’ fatherhood identity and representations revealed the copresence of two contradictory discourses: change and difference. On the one hand, through the discourse of change, fathers argued that the transformation of gender norms and educational principles enabled them to develop a more involved, caring and affectionate relationship with their children than the previous generations. In our couple, we believe in demonstrative affection, OK? Which wasn’t at all the case for me as a child. I can’t recall having once told my mother or father ‘I love you’. We weren’t at all in that trend, and that’s something which has completely changed with our children. (Antoine, 37, policeman, married, two children) On the other hand, they also drew upon a discourse of difference, reasserting the existence of essential distinctions between mothers’ relationship with the child (stronger, irreplaceable, instinctive) and that of fathers’ (secondary, helper, play-dad). I think for a mother it’s more difficult to be totally absent from home. I mean she needs to see her children more than other people [...] I think for a mom it’s difficult to think ‘Okay, Monday I start work at 8 am and I see my children at 5 pm’. (Stan, 35, policeman, married, two children)”. (Valarino & Gauthier, 2016, p.14).

“As John put it, ‘The main point for us was that I wouldn’t have to study anymore but was able to work.’ Masculinity was connected with the responsibility for all financial concerns of the family. This was legitimated by John’s objective to work for the sake of the family and linked to different forms of valuation of income: his income was valued as the family income even though Maria’s income had been higher and more stable before birth. Rather, her higher income was adduced to legitimate her exclusive use of income-based parental leave.⁵ Both interview partners constructed a notion of masculinity which included at least his latent wish to take parental leave, seen as primarily benefiting the father. It was not possible – neither for John nor for Maria – to state that he did not want to go on parental leave but simultaneously, it did not cause any problems if he had not expressed his wish. The couple resolved this ambiguity by regarding a father’s parental leave as an additional bonus to the mother’s unquestioned time on leave and by repeatedly attributing his impossibility to take leave to external circumstances and structural factors like his temporary employment contract, their income levels, bureaucratic barriers and the childcare benefit system.”(Schmidt et al., 2015, p.379).

“(…) the couples in our sample constructed fathers on parental leave as being in a subordinate position and simultaneously endeavour to maintain and reassure their still superior position. Consequently, and consistent with prior results from Norway (Brandth and Kvande 1998), our findings indicate that among these three contrasting cases of Austrian couples, regardless of how they share (or not share at all) parental leave, masculinity remains hegemonic in being superior to femininity, even if incorporating feminine aspects of caring. By simultaneously including the father’s wish for parental leave as a central element of masculinity, the constructions represent what Johansson and Klinth (2008) call caring fathers, but do not represent what Elliott (2015) calls caring masculinity and, hence, do not challenge but rather enhance hegemonic masculinity: the father’s (wish for) parental leave is included but only as far as it can be adjusted to his needs and to external circumstances. Consequently, we may assume that if external conditions strongly supported men to take (longer) parental leave periods, this would change hegemonic masculinity and gender relations. Men would then have to automatically bear parental leave in mind when they decide to have a child (as women do already), and it would not be regarded as a courageous act anymore.” (Schmidt et al., 2015, p.382).

“The experiences of staying-at-home fathers clearly show that the actual practices of taking care of children have a potential to change men’s attitudes to care and domestic work. First, such practices play an educational role—they make men aware of the importance of taking care of children for establishing a strong relationship with them and for becoming a parent who children need. Such practices change fathers’ attitudes to domestic and care work and consequently have an impact on the organization of everyday life—they help to introduce partnership in the relationship. Second, it helps men to recognize the burden of care work. The undervaluation of care work is one of the main obstacles for getting rid of gender inequalities (Hanlon 2012; Kittay 1999). Men who concentrate solely on paid work tend not to perceive care and domestic work in terms of actual, tiring work, which should be done. It is no longer perceived as a women’s main obligation but as a common one. And in fact this is the kind of work without which our society could not simply function and reproduce. Third, the experience of becoming a father is often described by my interviewees as an important turning point in their lives that made them more responsible but at the same time more sensitive and emotional. Men discover that they are not independent, but their decisions and behaviors have consequences for other people—especially their children and partners. Discovering the sensitive and relational part of their identities allow to reconsider and reevaluate what it means to be a man in contemporary times and what flaws prevailing models of masculinity have. In such context, the actual engagement in care work by fathers during parental

leave has a potential to change masculinity (and femininity) models, gendered parental roles, and gender order. Yet the experiences of many welfare states show that men need to be actively encouraged through family policy supports to get more involved in the domestic sphere. (...)The model of involved fatherhood, which suits to male identities based on the concept of caring masculinities, is gaining more and more recognition and is more often adopted by men in different societies. The concept of caring masculinities provides potentials for societal change into a direction of a society based on gender equality. The adoption of caring masculinities values, such as ethic of care, relationality, interdependence, and positive emotion, into masculine identities is connected with the rejection of male domination and as such the rejection of patriarchal organization of a society. Research on fatherhood, as well as on men and masculinities, clearly shows that there are some signs of societal changes among men and there are some small symptoms of the decline of patriarchal society. Yet these changes are small and slow. The experiences of societies more advanced in gender equality, and the results of feminists research show that such change never occurs spontaneously, but it is rather catalyzed. In this context, the role of family policy instruments should not be underestimated.”(Suwada, 2017b, p.582).

Patriarcado

Identidade masculina assente na dominação; descreve e explica desigualdades entre homens e mulheres (Fulcher e Scott, 2007).

“However, in the majority of cases, mothers remained the primary carers in the first few months, in particular because of breastfeeding. Only some of the first-time fathers, who took leave as ‘joker days’, reported having taken full childcare responsibility during this time. Second- and third-time fathers were primarily in charge of the elder children, often doing outdoor activities. A gendered conception of parenthood was also observed with fathers’ recurring statement that paternity leave enabled them to help the mother. I think the father cannot replace what is done within the first weeks. I mean there is breastfeeding. One can be present, but there’s this maternal bond that is created. We are there, rather, to give a hand. (Sylvain, 41, plant manager, married, three children) The representation of fathers as ‘helpers’ reinforces the idea that fathers have a secondary and temporary role in childcare.” (Valarino & Gauthier, 2016, p.13).

“The analysis of interviewees’ fatherhood identity and representations revealed the copresence of two contradictory discourses: change and difference. On the one hand, through the discourse of change, fathers argued that the transformation of gender norms and educational principles enabled them to develop a more involved, caring and affectionate relationship with their children than the previous generations. In our couple, we believe in demonstrative affection, OK? Which wasn’t at all the case for me as a child. I can’t recall having once told my mother or father ‘I love you’. We weren’t at all in that trend, and that’s something which

has completely changed with our children. (Antoine, 37, policeman, married, two children) On the other hand, they also drew upon a discourse of difference, reasserting the existence of essential distinctions between mothers' relationship with the child (stronger, irreplaceable, instinctive) and that of fathers' (secondary, helper, play-dad). I think for a mother it's more difficult to be totally absent from home. I mean she needs to see her children more than other people [...] I think for a mom it's difficult to think 'Okay, Monday I start work at 8 am and I see my children at 5 pm'. (Stan, 35, policeman, married, two children)". (Valarino & Gauthier, 2016, p.14).

"It is evident, then, that these men do not even envisage the possibility of taking parental leave, and that they perform a very traditional masculinity centered on breadwinning and rooted in a traditional vision of gender roles both inside and outside the family, which depicts women as the primary caregivers and men as more (or fully) devoted to paid work. These stereotypes, of course, result in traditional gender arrangements where the father in the best-case scenario just avoids working overtime, coherently with the idea that the amount of time spent at work is a crucial element in being considered a 'good' worker, more so than the time spent at home is important to being considered a 'good' father (Magaraggia, 2012)." (Cannito, 2020, p.838).

"(...) we must not forget the strength of stereotypes and of the social expectations that surround motherhood. In fact, mothers are not supposed to delegate care work, and sometimes act as gatekeepers because they continue to be socially regarded as the primary caregivers; these expectations are often internalized by women themselves." (Cannito, 2020, p.841).

"(...) the couples in our sample constructed fathers on parental leave as being in a subordinate position and simultaneously endeavour to maintain and reassure their still superior position. Consequently, and consistent with prior results from Norway (Brandth and Kvande 1998), our findings indicate that among these three contrasting cases of Austrian couples, regardless of how they share (or not share at all) parental leave, masculinity remains hegemonic in being superior to femininity, even if incorporating feminine aspects of caring. By simultaneously including the father's wish for parental leave as a central element of masculinity, the constructions represent what Johansson and Klinth (2008) call caring fathers, but do not represent what Elliott (2015) calls caring masculinity and, hence, do not challenge but rather enhance hegemonic masculinity: the father's (wish for) parental leave is included but only as far as it can be adjusted to his needs and to external circumstances. Consequently, we may assume that if external conditions strongly supported men to take (longer) parental

leave periods, this would change hegemonic masculinity and gender relations. Men would then have to automatically bear parental leave in mind when they decide to have a child (as women do already), and it would not be regarded as a courageous act anymore.” (Schmidt et al., 2015, p.382).

“(…) they thought it would be best if the mother stayed home for a year while the father took off three weeks. An emphasis on breastfeeding bolsters the idea that maternity leave is more important than paternity leave (McKay & Doucet, 2010). From the fathers’ perspective, there was also emphasis placed on the perceived importance of maternal bonding.”(Kaufman, 2018, p.318).

“(…) parents explicitly showed gendered expectations when they talked about maternity versus paternity leave. Fathers often thought they were less prepared or less able to engage in early bonding compared to mothers (Brady et al., 2016). The sense that mothers were ‘natural’ experts (Miller, 2011) or that maternal bonding was more important than paternal bonding often meant that fathers saw their decisions to take less leave while their wife took more leave as being supportive partners (McKay & Doucet, 2010).” (Kaufman, 2018).

“(…) supporters of fathers’ partial participation in leave and supporters of equally shared leave are better educated (20% and more have completed higher education), and they disagree with traditional beliefs toward gender roles.”(Ivana Jugovi , 2016, p.376)

“Based on our results, it seems that contributing to household income is expected from both men and women, whereas caring for the family and taking the leave to stay at home with the child is still considered predominantly a woman’s obligation, hence the greater connection between the two latter beliefs.” (Ivana Jugovi , 2016, p. 377).

“The orthodox masculinity model indicates that the role of the father is built around bread-winning. As Susan Faludi (2006) notes in her book *Backlash*, being a real man means simply being a good provider for his family. This model implies the strict division on male and female parental obligations and to some extent pushes out men from the family sphere. It is congruent with the exclusive mothering discourse adopted by the welfare state and upholds patriarchal gender order.”(Suwada, 2017, p.574).

“Whereas men on leave reported challenges in realising childcare claims in negotiations with their employers, some female partners reported difficulties in finding full-time employment

and permanent working contracts. Recent cuts in the public sector (health, education, social services) and some industrial branches have led to difficulties in starting a career, especially for women. An interviewee's statement on gender-mainstreaming ex negativo confirms these challenges: Inside these company structures, it really was a problem, well, there were co-workers, who also wanted to do parental part-time work [. . .] when a superior signalled—I think I was affected too: 'If all the men go on leave now, why did we employ men in the first place?' (. . .). This statement exposes the whole mentality, the structures. Because they deliberately employed fewer women exactly because women go on parental leave, and if the men are starting now, too, the whole structure will tumble." (Mauerer, 2018, p.11)

"A second way organizations set informal limits on fathers' leave use was that fathers in Finland, Norway and Sweden were expected to figure out themselves how their jobs would get done while they were on leave. The authors of the Norway article explained, 'The general pattern is that fathers inform their employers of their plans, and then the employers approve it. The plan also includes how their work would be handled in their absence.' The HR director of one Swedish company reported: Before a person goes to the manager and says that he will be on parental leave he has solved a lot of things before ... who can do what Because a person knows that they are creating a problem for themselves, the manager and their colleagues." (Haas & Hwang, 2019, p.14).

"First, there typically was no system for replacing fathers on leave. Of the organizations studied, only one (a Finnish retail company) had 'routinized channels for recruiting temporary personnel.' As indicated above, this meant that fathers were typically expected to delegate their work to co-workers, creating a heavier workload for them. Alternatively, fathers agreed to do work from home, come in to work now and then, or let work pile up until their return. Training and resources for managers that would facilitate their support for fathers taking leave was another aspect of absent infrastructure." (Haas & Hwang, 2019, p.17)

"We can see from Table 2 that making a full use of paternity leave is associated with social class (being in the working class), the sex composition of the section (being employed in a predominantly male section) and the working percentage⁹ (working full-time)." (Valarino & Gauthier, 2016, p.7).

"Precisely, managers only rarely considered hiring auxiliary staff to replace a father on leave, although Admin's regulation provides for this possibility." (Valarino & Gauthier, 2016, p.12).

“(…) having a typical male work participation profile (working full-time, in a male-dominated work environment) was associated with taking all paternity leave days. This result echoes that of a European study which also observed that companies with a high proportion of male employees in their workforce had a higher likelihood of having experienced parental leave uptake by men (Anxo et al., 2007, p. 24). (…) male employees working in mixed or female-dominated environment do not necessarily follow leave uptake practices of their female colleagues.”(Valarino & Gauthier, 2016, p15).

“British employers generally reinforce the idea that women are supposed to take long maternity leaves while men are supposed to take only brief leaves, providing more evidence that work organizations mediate the effectiveness of parental leave policies (Gregory and Milner 2010). Employers clearly know and follow maternity leave policy, which makes the maternity leave process fairly straightforward for female employees.(…) British employers have come to expect and plan for female employees taking a year of leave while they ask male employees to make sure everything is in order before leaving for two weeks. This is also reflected in the attitude that from a work absence perspective paternity leave is practically equivalent to a holiday. (…) It is clear that men who go on paternity leave are expected not to disrupt the workplace or put an undue burden on coworkers. (…) Employers do not generally replace male employees when they go on paternity leave. As a result, fathers often feel behind when they return to work. (….)For the most part, even with changing policies, British employers still hold gendered expectations, and fathers seem to sense the potential negative impact of taking too much leave on their careers (Fox, Pascall, and Warren 2009). (Kaufman & Almqvist, 2017).

“In particular, our quantitative analyses showed that supervisor support, the presence of traditional gender norms at the workplace, and family-friendly workplace policies were not related to the fathers’ leave uptake (in contrast to what previous studies have found for other countries (e.g., Thompson et al. 2005; Escot et al. 2012; Haas et al. 2002)). However, our analyses showed that the replacement situation mattered a great deal. Both fathers and mothers took longer leave if they had a substitute. This finding supplements research on fathers’ working hours and work–family conflict (Bernhardt and Bünning 2019; van Daalen et al. 2006). The qualitative results further supplement it by suggesting that employers typically do not bother finding a replacement for men if fathers take two months of leave (Aunkofer et al. 2018). Male employees’ decisions on whether they take any parental leave (or even a longer leave) are in turn contingent on the employer’s ability and willingness to find a replacement. Hence, we highlight that general human resource practices such as staffing

strategies may be more decisive for the parents' uptake of parental leave than the availability of explicit family-friendly workplace policies." (Samtleben et al., 2019, p.18).

"(...) the sample showed that men who planned to be involved in childcare and the management of the family on an equal basis were sometimes not taken seriously by their employers because the business' recruitment strategies followed a traditional male breadwinner norm. Conversely, individuals did not (fully) realise their parental leave plans due to the fear of consequences they would possibly have as involved parents (BMASGK 2017, pp. 42–43)." (Mauerer, 2018, p.11).

"Even more so than in the private sphere, gendered expectations at the workplace impacted parental decisions and choices with regard to the length of parental leave periods. Whereas mothers were mainly seen as the primary caregiving parent in the view of their employers, fathers were mainly perceived as family breadwinners, resulting in different workforce planning strategies among employers. While returning mothers sometimes had to insist on further acceptance as responsible and loyal workers at the workplace, who still identified with the company or organization after having become a parent, fathers had to insist more strongly on family-friendly employment conditions and push for the realisation of their parental leave in negotiations with employers. In some cases, especially in male-dominated branches, men decided to change their place of employment, as their wish for reconciling work and family was easier to realise in a new work environment." (Mauerer, 2018, p.16).

"However, without formal organizational policy support to fathers' take-up of leave entitlements, the more unofficial practices and habitual ways of acting at the workplace, as well as the superiors' gendered assumptions or even own experiences about parental responsibilities, can guide employees' leave decisions (Daverth, Cassell, & Hyde, 2016)." (Närvi & Salmi, 2019, p.35).

"The nature of work and the way it is organized also shape fathers' possibilities of taking leave. Despite the general willingness of the employers to arrange leave, both HR managers and employees pointed to the challenges in organizing the work of the absentee. Replacing qualified personnel, as well as the (re)organizing of work, have been the most common difficulties organizations mention in relation to leave taken by their employees (Salmi et al., 2009)." (Närvi & Salmi, 2019, p.35).

“Within the case study organization, there is little evidence of direct gender discrimination against fathers in relation to work–family balance policies. Instead, a subtler understanding of the social meanings ascribed to different practices is present. For example, the gender balance between men and women on types of flexible working would suggest that many fewer men than women work part-time or partake in job shares. Avoiding the correlated loss of income, flexible working for men seems to focus more on flexible or compressed hours rather than reduced hours. Gendered practices, such as expecting mothers to be the first point of contact in emergencies despite information to the contrary, seemed ingrained. Through the experiences of our participants, we can observe the reproduction of gendered work–family balance practices in the study organization (Acker, 1990).”(Moran & Koslowski, 2019, p123).

“The problem is that men are generally not replaced at work when they take paternity leave. This means that either co-workers are left to take up the male employee’s usual tasks or that the tasks pile up while on leave. This can result in dissatisfied co-workers as well as guilt for the employees on leave.”(Kaufman, 2018, p.319)

“Also, ideal worker norms vary for typically male- and female-labelled professions. Part-time and (long) parental leaves are broadly accepted and very common in a typically female-labelled profession such as nursing. Ideal worker norms, by contrast, are dominant for employees in typically male-labelled professions with a strong professional ethos and high work commitment, such as law enforcement, science and medicine. Well, we’re doctors, so of course, we’re always expected to be completely dedicated. (Dr Mirabell, upper level, Hospital South). Being a police officer part-time doesn’t cut it. You’re a police officer full-time, at least from the standpoint of our professional ethos. (Mr Christ, upper level, Police Rural).” (Lott & Klenner, 2018, p.571).

Trabalhador ideal

“(…) trabalhador ideal” trabalha a tempo inteiro e continuamente, pressupondo-se que tem o apoio de retaguarda de uma parceira que assume o trabalho familiar (...).” (Monteiro & Domingos, 2013, p. 60)

“Work organizations may also resist policy efforts to promote a more egalitarian division of labor between men and women because they are not gender neutral. Work cultures and work practices still tend to be founded upon and reinforce the ideology that women and men occupy separate spheres, with women as primary caregivers in the family and men as primary breadwinners intensely involved in the labor force. In addition, the workplace remains based on the norm of the ‘ideal worker,’ where workers are obligated to devote themselves to work without being free to consider caregiving desires and obligations (Burnett, Gattrell, Cooper, & Sparrow, 2013; Haas & Hwang, 2009; Hojgaard, 1997; Holter, 2007; Lewis & Stumbitz, 2017). The ideal worker norm can impact mothers’ ability to take advantage of their statutory rights to parental leave (Fodor & Glass, 2017); Goldin (2014) also hypothesizes that the assumption that work hours cannot be flexible is responsible for the remaining gender gap in

pay. In this special issue, we focus on how the ideal worker norm can also have a negative impact on men who want to be active fathers, since it discourages them from taking time off." (Haas & Hwang, 2019, p.6).

"Researchers in this issue found that male employees were expected to have a strong work orientation, and this work orientation was used as an explanation for why fathers would not want to take leave or wanted to take shorter leaves. Finnish researchers conclude that the HR managers they interviewed believed that 'the importance of work for their employees could be one reason keeping fathers at work instead of taking longer leave.' (...) Since work was expected to come before family, fathers reported being concerned that taking leave or taking too much leave would suggest that they were not sufficiently committed to their jobs and to their work organizations. Finnish fathers joked about the 'boundless commitment' that was expected in their jobs; the researchers suggested that 'employees may fear that taking "too much" leave would label them as not being sufficiently committed.'(Haas & Hwang, 2019, p.7).

"A strong ideal worker norm also increased the likelihood that mothers would experience negative career consequences. It is important to note here that fathers in organizations with strong ideal worker norms were only slightly more likely to report negative career consequences than mothers in organizations with weak ideal worker norms."(Samtleben et al., 2019, p.15).

"This is in line with previous research which shows that requesting parental leave triggers career penalties because employees violate the ideal worker norm. Yet, we also highlight that not all companies adhere to the ideal worker norm to the same extent and that employees in companies with a weak ideal worker norm have a low likelihood of experiencing negative career consequences for taking leave (see also Lott and Klenner 2018)."(Samtleben et al., 2019, p.19).

"The current study has shown that despite national-level family policies, ideal worker and ideal parent norms still prevail. Supporting findings of previous studies (e.g. Williams et al., 2013), ideal worker norms are mainly dominant for employees in upper-level workplace positions, for men and in typically male-labelled professions. Though women increasingly work as doctors and police officers, ideal worker norms still prevail in these professions, with their strong professional ethos and work commitment."(Lott & Klenner, 2018, p.575)

Negociações entre o casal sobre a partilha das licenças de parentalidade

“(…) negociação apresenta-se como uma interação verbal em que as partes propõem, contrapõem e argumentam. Visa um resultado que é um acordo, uma determinada proposição prática que recebe o assentimento das partes envolvidas, enfim visa solucionar divergências.” (Boehs, 2002)

“In some cases, a man’s choice to stay at home on parental leave is a couple’s decision discussed between the two partners. Therefore, women act as counselors, and the decision often results from practical problems (such as mother’s ineligibility to parental leave) and from both partners agreeing not to delegate the caregiving of the child(ren) to anyone: neither externalizing it, nor asking for help from grandparents who are either too old or still active in the labor market .We discussed it, absolutely. It was a matter of organization because otherwise, when her parental leave was over, who was supposed to be there with the child? We didn’t want to leave him always to his grandmothers, we wanted one of us to be there . . .” (Cannito, 2020, p.68).

“A general result, common to all the interviews, is that the role of women in decisionmaking about parental leave is described as pivotal by all the fathers of the sample and, then, women seem to play a fundamental role in promoting the process of leave-related negotiation, and eventually of the so-called involved fatherhood. Comparing the interviews with fathers who took parental leave and those who did not, the results are organized in three subsections, focused respectively on the decision-making process around parental leave, the role played by gender attitudes in the decision-making process, and the reasons why women ask their partner to take parental leave. (...) In this sense, it is true, as stated by Allen and Hawkins (1999), that women enact a form of maternal gatekeeping, defining the appropriate way to care for a child. However, while these authors insist on the inhibiting role of maternal gatekeeping on men’s participation in childcare, these data show that mothers can be, rather, the promoters of a dialogue around the sharing of parental leave, playing a facilitating role in fathers’ involvement (Kushner et al., 2014).” (Cannito, 2020, p.836).

“A general result, common to all the interviews and coherent with the international academic literature (McKay and Doucet, 2010), is that partners play a key role in decision-making about parental leave. Men describe their choice to use or not to use this opportunity as strongly conditioned by their partners, and it is no coincidence that, unless women open a negotiation around the sharing of parental leave and start the decision-making process, the influence of gender stereotypes risks prevailing, resulting in traditional gender arrangements. (...) On the other hand, it also emerges that partners play a key role in encouraging fathers to go on leave – that they often are, in fact, the driving force of the decision” (Cannito, 2020, p.843).

“With regard to the new shared parental leave (to which they were not eligible) and additional paternity leave (to which they would have been), some fathers pointed out that

mothers might be reluctant to give up what they perceived to be their entitlement to leave, thus highlighting the importance of individual entitlements to leave: "...I had this discussion with my partner about sharing aspects of leave and I think her view was "I'm the primary carer so I'm taking all my leave, I'm not sharing any of it with you!" So, okay, I understood her point of view with that" (Interview T)." (Koslowski & Kadar-Satat, 2019, p.21).

"Our findings suggest that both British and Swedish mothers are more involved in decision-making concerning parental leave than fathers." (Kaufman & Almqvist, 2017, p.547).

"Resistance from employers is not the only reason why just a small minority of fathers take extended paternity leave. Some couples found that a longer period of leave could provoke a conflict situation between the partners and therefore waived the extended leave option.(...) How it is used depends not only on decisions made by employers but also on couples' gender beliefs."(Aunkofer et al., 2018, p.78).

"For fathers' parental leave behavior, particularly the family economy, couples' negotiations and fathers' wishes are discussed in the literature as relevant dimensions."(Reimer, 2020, p.423).

"Beyond economic reasons, the division of parental leave within couples rests also on the wishes of each parent, which are aligned to ideals regarding family and parenting (Haas et al., 2002). Fathers are often confronted with their partners' wishes to claim most of the parental leave (Brandth & Kvande, 2001), thereby limiting fathers' possibilities to engage in childcare. Especially in light of mothers' gatekeeping (Gaunt, 2008; Haas, 1992), fathers' exclusive entitlements gain importance, since these entail a 'use-it-orlose-it' logic that is not sensitive to negotiations with their partners."(Reimer, 2020, p. 596).

Características individuais

Percepção de consequências negativas na carreira

"As expected, we found that men refrained from planning longer parental leaves if they perceived that they might lose qualifications for their job on account of a career break" (Horvath et al., 2018, p.171).

"German fathers' absolute parental leave use is positively related to their academic education, living in East Germany, having no migration background, having worries about job security, being self-employed, having fixed working hours, and working in a big company."

A percepção de potenciais consequências negativas na carreira pelo uso da licença de parentalidade (Stertz et al., 2020).

That is, fathers who do not worry about their job security, who are not self-employed, who have no fixed working hours, and work in smaller companies are less likely to take (more) parental leave. There is no evidence for significant influences due to couple relations regarding working time or economic resources. Together, this indicates that fathers' use of paid leave months is explained by education, cultural background, and workplace factors. For the relative engagement in parental leave use of fathers, quite similar patterns as for the absolute measures are visible for the individual characteristics."(Reimer, 2017, p.599)

"In Finnish workplaces, work intensification also took the form of work practices being in constant change, requiring fathers to constantly update their skills; fathers thus worried that they could fall behind if they took leave." (Haas & Hwang, 2019, p.16).

"There is evidence that leave from work is more harmful to men's careers than for women's (Theunissen, Verbruggen, Forrier, & Sels, 2009) and fathers often find themselves in an either-or trap (Koslowski, 2011) where they have to decide between family or career commitment. Particularly in organizations where fathers perceive high costs of leave for their career prospects, they are less likely to take parental leave (Bygren & Duvander, 2006). The anticipated consequences of fathers' use of parental leave are significantly affected by organizational culture (Haas et al., 2002; Haas & Hwang, 2007; Murgia & Poggio, 2013). Workplace cultures consist of formal and informal elements (Haas & Hwang, 2007). The possible risks of fathers' leavetaking are more easily calculated in organizations that provide transparent, formal instructions, which is often the case in organizations that engage in the development of family-friendliness (Haas et al., 2002). In contrast, informal organizational cultures make the assessment of the risks to fathers from parental leave more difficult. Informal cultures at the workplace entail deeply rooted, gendered assumptions (Acker, 1990). (...) With regard to gendered workplace cultures, it is important to understand that cultural contexts shape not only what is chosen but also what is perceived as within the realm of the possible (Hobson, 2014). Thus fathers' perceived options and restrictions at their workplace might become real (e.g. Thomas & Thomas, 1938) in terms of their leave take-up." (Reimer, 2020, p.422).

"For Mr. Albert, two months were unproblematic, but a longer leave would be out of the question because he feared that he would be disadvantaged professionally: Mr. Albert: For me, a one-year break is out of question. Simply because in my field there's constant technological change and there's so much change that it would be too much to catch up [...]. And to be off for such a long time would put me at considerable disadvantage in career terms."(Aunkofer et al., 2018, p.72).

“In this culture of boundless commitment, employees may fear that taking ‘too much’ leave would label them as not being sufficiently committed.” (Närvi & Salmi, 2019, p.35).

“(…) fathers who perceived their organizations as family-unsupportive were found to worry more about work-related leave consequences than fathers who perceived their organizations as valuing and supporting the integration of work and family.”(Stertz et al., 2020, p.11).

“Whereas, on a structural level, the gendered division of labour seems to be relatively persistent, we observe social change in power relations within couples based on (more) equal income and career options and the dissolution of gendered care and breadwinning attributions. Although these negotiations are historically, culturally and socioeconomically situated, they signify a contextual challenge to ‘traditional’ gender relations on the structural level. (...)I argue that the concept of (hegemonic) masculinity, as well as contemporary broader conceptualizations of masculinities as an analytical approach within the context of fathering, has shortcomings. Social change in parenting practices, such as ‘involved’ fathering, has been analysed either as being integrated into hegemonic masculinity or as an ‘alternative’ or ‘side-track’ (Brandth & Kvande, 1998, p. 295) subordinated form of it. The second strand is characterized by conceptualizing ‘new’ types of masculinities, such as ‘masculine care’ or ‘caring masculinities’. However, I argue that social change at the interactional level encompasses the notion (or at least the possibility) that gender, as a structural powerful resource of the differentiation and hierarchization of and between masculinities and femininities within the division of paid and unpaid labour, can be fragile or can even be episodically undone.”(Peukert, 2019, p.1463).

“As expected, we found that men refrained from planning longer parental leaves if they perceived that they might lose qualifications for their job on account of a career break.(...) Fathers with low leadership responsibility were more likely to realize their leave plans than were fathers with higher leadership responsibility.”(Horvath et al., 2018, p.171).

“Our research shows that one main hindrance for the fathers who wish to take parental leave is the fear of negative career consequences. In reality, we found that few fathers that ultimately take leave actually experience negative consequences for their careers, which supports findings from previous longitudinal and experimental studies in Germany (Bünning 2016; Hipp 2018).”(Samtleben et al., 2019, p.19).

Determinantes socioeconômicas

São os elementos pessoais e sociais que integram o âmbito do indivíduo. São elementos como idade, classe social, escolaridade, natureza da profissão habitual, localidade de moradia, cultura local e demais fatores que possam influenciar o indivíduo. (Figueiredo, 2021)

“It seems that very young fathers are the least likely to take long leave, controlling for the age of the mother and other variables included in the model. The oldest fathers are the most likely to take no leave at all. Table 2 also shows that fathers with the lowest educational attainment (below secondary education) have a 28 % higher risk of taking no leave at all than fathers with a secondary education, while the highest educated fathers (with more than two years of tertiary education) have 67 % higher odds of taking a leave of more than two months, as compared to those with a secondary education” (Ma et al., 2020, p.370).

“German fathers’ absolute parental leave use is positively related to their academic education, living in East Germany, having no migration background, having worries about job security, being self-employed, having fixed working hours, and working in a big company. That is, fathers who do not worry about their job security, who are not self-employed, who have no fixed working hours, and work in smaller companies are less likely to take (more) parental leave. There is no evidence for significant influences due to couple relations regarding working time or economic resources. Together, this indicates that fathers’ use of paid leave months is explained by education, cultural background, and workplace factors. For the relative engagement in parental leave use of fathers, quite similar patterns as for the absolute measures are visible for the individual characteristics. (...) Here, fathers’ higher age is modestly positive related to more time for childcare relative to the partner. Also, fathers with migration background and living in East Germany are positive related to more relative engagement in childcare.” (Reimer, 2017, p.599).

“The model also indicates that foreigners are less likely to be on leave than Germans and that eastern Germans are more likely to be on leave than their western German counterparts. The latter finding corresponds to the results of prior research suggesting that eastern German men adhere to more egalitarian gender role ideals than western German men (Blohm and Walter, 2016). The model also finds a positive association between the father’s age and leave usage. (...) As a result, we find a positive educational gradient in leave-taking after the reform. These results support the idea that the new parental leave benefit system has encouraged highly educated fathers in particular to take leave. (...) Our investigations also showed that the increase in parental leave usage was greatest among highly educated fathers. While there was no educational gradient in leave-taking before the reform, a positive gradient emerged afterwards. Furthermore, the increase in parental leave usage was highest among the men who were better educated than their female partners.” (Geisler & Kreyenfeld, 2019, p.280).

“We can see from Table 2 that making a full use of paternity leave is associated with social class (being in the working class), the sex composition of the section (being employed in a predominantly male section) and the working percentage⁹ (working full-time). (...) Finally, it may well be that this result also reflects the fact that male-dominated working environments in Admin typically employ working-class individuals, a characteristic also found to be associated with a full use of paternity leave. This result contrasts with studies showing a higher likelihood of men with high educational degrees (Haas et al., 2002) and high income (Sundström & Duvander, 2002) to use more parental leave in Sweden”. (Valarino & Gauthier, 2016, p.7).

“(...) fathers’ parental leave uptake in Belgium did not significantly vary by the age of the mother and the father, either partners’ educational level, the couples’ migration background, marital status, or whether a second child was born within the two years following the first birth.”(Marynissen et al., 2019).

“Previous research has shown some general international trends in fathers’ take-up of leave in countries with leave entitlements for fathers. Positive associations with fathers’ take-up of leave have been found for fathers with an academic education, a middle-class background, a permanent work contract, fixed working hours, a job in the public sector, and being a member of an ethnic majority (Duvander & Johansson, 2014; Organisation for Economic Co-operation and Development, 2017; Reimer, 2017; Stefansen & Farstad, 2008; Whitehouse, Diamond, & Baird, 2007)”.(Eerola et al., 2019, p.5).

“A father who was a member of an ethnic minority was more likely to take no leave at all than take individual paternity leave. Fathers’ age, level of education, and health were all unrelated to take-up of leave. Of the family-related characteristics, partner’s level of education and family income were associated with fathers’ take-up of leave. If the mother had a university education, the father was more likely to take parental and/or care leave, or individual paternity leave, than no leave at all.”(Eerola et al., 2019, p.9).

“The results for individual and family characteristics revealed that the father’s employment situation, working time pattern and occupational status, mother’s level of education, and family income were all associated with length of father’s leave. (...) However, contrary to our expectations, fathers’ education was not associated with take-up of leave.” (Eerola et al., 2019, p.10).

“(…) supporters of fathers’ partial participation in leave and supporters of equally shared leave are better educated (20% and more have completed higher education), and they disagree with traditional beliefs toward gender roles.”(Ivana Jugovi , 2016, p.376).

“To start with the forerunners, we note that highly educated fathers increasingly took an extended leave and that the difference between them and fathers in other educational categories increased over time. Another forerunner group was fathers in metropolitan areas, but they also showed a polarized pattern whereby some were more likely to take no leave at all. At the other end of the spectrum, there are a few groups that have been falling behind as laggards in the general trend towards an increased leave use among fathers. The youngest fathers had a depressed probability of taking a leave of more than two months. In addition, differences increased between fathers with the lowest incomes and other income categories.”(Ma et al., 2020, p.378).

“Furthermore, the results highlight that family policies do not affect all fathers equally. Fathers with different levels of education respond to family policies in different ways.(…) Non-transferable, well paid parental leave for fathers is associated with shorter working hours among medium educated fathers. Longer periods of leave for mothers, by contrast, discourage highly educated men from working shorter hours.”(Bünning & Pollmann-Schult, 2016, p.270).

Motivações individuais

“(…) a motivação é o conjunto de mecanismos biológicos e psicológicos que possibilitam o desencadear da ação, da orientação (para uma meta ou, ao contrário, para se afastar dela) e, enfim, da intensidade e da persistência: quanto mais motivada a pessoa está, mais persistente e maior é a

“For fathers’ parental leave behaviour, particularly the family economy, couples’ negotiations and fathers’ wishes are discussed in the literature as relevant dimensions.”(Reimer, 2020, p.423).

“Beyond economic reasons, the division of parental leave within couples rests also on the wishes of each parent, which are aligned to ideals regarding family and parenting (Haas et al., 2002). Fathers are often confronted with their partners’ wishes to claim most of the parental leave (Brandth & Kvande, 2001), thereby limiting fathers’ possibilities to engage in childcare. Especially in light of mothers’ gatekeeping (Gaunt, 2008; Haas, 1992), fathers’ exclusive entitlements gain importance, since these entail a ‘use-it-orlose-it’ logic that is not sensitive to negotiations with their partners.”(Reimer, 2020, p.423).

		<p>atividade.” (Todorov & Moreira, 2005, p. 122)</p>	<p>“The results have shown that the most popular motivations of Finnish fathers, regardless of the type of leave taken, are the father’s wish to get to know the new baby and the ideology of shared parenting (Lammi-Taskula et al., 2017; Salmi et al., 2009)”. (Eerola et al., 2019, p.5).</p> <p>“The most common motivation, selected by more than two thirds of fathers, was the father’s personal desire to take care of the child. A significant proportion of fathers also selected the wish to take a break from work, the mother’s wish that the father take leave, and the father’s desire to facilitate the mother’s return to work.”(Eerola et al., 2019, p.9)</p>
<p>Relação com as hierarquias e com os colegas</p>	<p>Percepção da relação com as hierarquias e com os colegas</p>	<p>Percepção sobre o apoio à família nas organizações. Pode ser expresso em diferentes formas (por exemplo, instrumental, informativo, emocional), e fornecido por diferentes fontes (por exemplo, parceiro, colegas, supervisor). A percepção da existência de pessoas que prestam apoio, se necessário (Stertz et al., 2020).</p>	<p>“Co-worker hostility was reported to reduce fathers’ leave use in the Scottish study, when one interviewee reported the typical reaction of co-workers to fathers’ leavetaking: ‘the default thinking is: “I’m going to get screwed with a lot of extra work.”” (Haas & Hwang, 2019, p.15).</p> <p>“The importance of managerial discretion in fathers’ ability to take leave was a fourth element of the work culture that came up in articles in the special issue. It could not be taken for granted that managers would support men putting family first. In the article on Slovenia, a manager admitted, ‘you have to give the priority to the business.’ In the article on Norway, the authors noted how fathers needed to negotiate with managers in terms of how their leaves would be arranged, sometimes not getting their wishes fulfilled. The Scottish authors concluded that ‘having to initiate negotiations left [fathers] feeling as if they were asking for a favor from their line manager,’ so Scottish fathers seldom took advantage of parenting leave beyond the two-week paternity leave. A white-collar manager in Sweden admitted her feelings about fathers’ taking longer leaves: ‘One is not always jubilant when someone says that they will be away for three months, [you think] “dear god, how will I solve that?”’ Previous research has noted that when managers are less supportive of fathers’ leave use, fathers take less parental leave (Bloksgaard, 2015; McKay & Doucet, 2010). Research suggests managers often perceive work-family benefits as being in conflict with operational goals (Todd & Binns, 2013). Three articles in the special issue suggest, however, that these goals may not inevitably be in conflict. Authors of the articles about Scotland and Sweden suggested that managers might become more supportive of men as fathers when they recognize how important this is for men’s engagement with work. This seemed to already take place in Norway, where the researchers found that an important reason why companies supported fathers’ use of their leave quota was because ‘in return they can expect employees to be devoted to work and productivity.’ Senior managers could contribute to a work culture that supports fathers use of statutory paternity and parental leaves by modeling use of these policies themselves.</p>

Previous research in Norway found that fathers were most likely to take individualized non-transferable leave when their managers had done so (Dahl, Løken, & Mogstad, 2014). However, articles in this issue suggest they took much less leave than other fathers, a finding that has been found in other studies (Halrynjo & Lyng, 2017; Horvath, Grether, & Wiese, 2018; Lewis & Stumbitz, 2017). The Scottish article in this special issue mentions there were few examples of fathers' use of parental leave at management levels. This was also a prevalent theme in the Swedish article, where fathers reported that the fact that their managers took little leave sent a discouraging signal. A white-collar father who had taken only half the father's quota said, 'It would be good if we saw more managers at home with children, then we would know that longer parental leaves are okay ... The culture begins with them.'" (Haas & Hwang, 2019, p.16).

"For instance, although managers reported overall positive attitudes about paternity leave, many expected that fathers – especially those with management positions – take into consideration work demands and do not regard leave as a right, but more as a favour. [W]e didn't even negotiate because, there weren't any problems. As intermediate managers, they themselves had enough overview and distance to realize that they couldn't request something they knew very well would not be accepted. (Boris, security and sports department, head of unit, 15 employees) Because the supervisor must approve paternity leave uptake, the extent to which fathers could impose their desires with regard to timing and length of leave was limited by hierarchical relations and managers' receptiveness. Only two out of eight managers considered that employees' desires had priority over work demands (for example, Yvan). We were granted this month because we become fathers, and I think it is a right. [...] We have to be able to say, 'Yes, you can take this month, divided as you like'. We have to sort things out so that it works to replace the person, it's our role. (Yvan, security and sports department, deputy head of section, 100 employees)." (Valarino & Gauthier, 2016, p.11).

"Parents and employers perhaps assume that post-birth leave policies are intended primarily for mothers (Gatrell et al. 2015) thereby reproducing long-established gender roles. Mothers may also be reluctant to transfer part of their maternity leave in the absence of father's individual entitlement (Haas and Rostgaard 2011; Duvander and Johansson 2012). Fathers may be influenced by the leave use of other fathers in the workplace (Bygren and Duvander 2006), with workplace cultural norms shifting, as more fathers take leave (Dahl et al. 2014). In the absence of a strong steer from statutory policy, fathers may find it challenging to request or negotiate leave with their employers, even if they are technically eligible (Brandth and Kvande 2009; Kaufman et al. 2010)." (Koslowski & Kadar-Satat, 2019, p.10).

“However, cultural constraints are also present, such as how ‘normal’ it is in your section of the organisation to take leave and whether you have a sympathetic line manager or colleagues in supervisory positions who act as role models.”(Koslowski & Kadar-Satat, 2019, p.22).

“Mr. Albert explicitly described his company as ‘conservative’ and sees himself as ‘revolutionary’ and ‘exotic’. According to him, in particular older employees in his company regard parental leave as ‘maternity protection’. Mr. Martens reported that his boss had declared that he was ‘doing female work now’. For companies, paid work seems to be a largely masculine sphere, while care work is feminized. While the mothers’ care work is taken for granted, the fathers’ leave and family involvement seems to be optional (Ehnis 2009). If a father wants to be more involved in care and domestic work, he may be confronted with devaluing comments and sneers.”(Aunkofer et al., 2018, p.71).

“In fact, fathers themselves fairly commonly cited work-related aspects such as the nature of his work or time demands at work as reasons for not taking leave. Negative attitudes at the workplace or direct opposition from the employer, on the other hand, were very rarely among the most important obstacles.”(Johanna Närvi & Salmi, 2019).

“Fathers repeatedly described feeling guilty when using their leave entitlements or working flexible hours: When I take a flexi-day off to watch my kids as I did last week because my folks were away, I tend to check my Blackberry or if I’ve got a laptop, I’ll switch the laptop on and check some emails and things like that. Because I almost feel, because I’m taking the time off to watch my kids, it’s almost like a ‘fake’ reason to take time off. Yet, before I had kids, I go and play a game of golf and not think twice about it because it was almost like that was my time, I’d earned that time, I’m taking a day off to go and play golf. All that stuff, I’ve earned it, but for some reason, I almost feel guilt at taking time off to go and be with my kids, and feel that I need to actually check in with the office. (Participant C) Overall, the consensus was that the organisation are very supportive employers and that colleagues were generally highly supportive of fathers’ making use of work–family balance policies in order to look after their children, and yet this sense of guilt persisted.”(Moran & Koslowski, 2019, p.119).

“The role of the line manager in negotiating any request for flexible working options or discretionary leave was identified as key by all four focus groups. The below conversation is representative of the interactions between fathers when they were asked about the factors

which helped or hindered them to feel confident in using their entitlements: Participant D: For me it's the line manager who's probably the most important one, even though there is a policy, if someone is unapproachable, or you have to reiterate the policy to them you feel awkward, whereas if someone is more accommodating it's a lot easier [...] So that would be the most important one for me. Participant F: Yeah, I agree. I think the moment you start that conversation and you-, someone is rolling their eyes or just ... it makes it all really difficult and really awkward. [...] The fact that it was made so easy, it just wasn't an issue, it's just helped immeasurably. Participant E: Yeah, as long as you feel comfortable approaching your line manager to take time off, then the rest of it's pretty straight forward. The role of the line manager in recognising and supporting the needs of the employee is so important that employees would rather have a shorter leave period with line manager support than a far longer period without the support of their manager. The most important aspect of line managers' support was their recognition of the importance of employee's families for their engagement at work."(Moran & Koslowski, 2019, p.120).

"The general pattern is that fathers inform their employers of their plans, and the employers approve it. The plan also includes how their work would be handled in their absence. Arne had a long leave of nine months, consisting of the father's quota plus six months of sharable parental leave. This could have caused negative reactions, because at the time when he wanted to start his leave, he was new at his job and things were busy at work. When he told his boss that he was going to become a father and wanted to take a long leave, he still received only positive reactions. The boss messed with me and said he would authorize everything that had to do with the leave as long as I promised to give him a high score in the next appraisal meeting. But that depends since I had to find my own substitute, ha, ha. So we'll have to see." (B. Brandth & Kvande, 2019, p. 51)

"The important role of organizations in supporting fathers' family-related needs has already been highlighted by past research. In these studies, fathers' use of parental leave was found to depend on the support and acceptance of their supervisors and colleagues (e.g., Haas et al., 2002; Oechsle & Beaufays, 2017). In addition, perceiving one's work environment as family-supportive was found to be associated with several positive outcomes; for example, lower work-family conflicts and fewer turnover intentions (e.g., Allen, 2001; Kossek et al., 2011)."(Stertz et al., 2020, p.11).

"But his colleagues found his use of shared parental leave strange, confronting him with the dominant ideals of masculinity at work. "So they said to me many times: 'Quite the little

<p>Características organizacionais Setor público ou privado</p>	<p>woman, aren't you?" They mocked Sivert for his caregiving. At this workplace, fathers were not regarded as entitled to the shared leave." (Brandth & Kvande, 2019, p.15).</p> <p>"Other European researchers have also noted that the public sector tends to be a more supportive environment for fathers' leavetaking than private companies (Geisler & Kreyenfeld, 2018). Private sector companies might be slower than public authorities in supporting fathers' leavetaking because they are profit-driven and have cost concerns. Private sector companies are also more likely to be male-dominated and therefore have less experience arranging leave, while public sector organizations are accustomed to accommodating leave requests because of the larger number of women that tend to work in that sector. Norwegian fathers who worked in public workplaces reported that they believed it was much easier to take parental leave in the public sector than the private sector, as one indicated, because 'public workplaces have to play by the rules.'" (Haas & Hwang, 2019, p.12).</p> <p>"(...) while fathers employed in the public sector have a higher probability of being on leave compared to men working in the private sector." (Geisler & Kreyenfeld, 2019, p.280).</p> <p>"The fact that the nature of the organisation attracted and promoted the positive work-life balance agenda, which is the topic of this study was a matter for discussion. Several participants drew attention to the contrasts between attitudes in the public and private sector" (Moran & Koslowski, 2019, p.119)</p> <p>"Altogether, the social mechanisms in these three organizations indicate that fathers' non-leavetaking is explained by different mechanisms across these organizations. The solution terms reveal the complexity of mechanisms that lead to fathers' lack of leave use. The relevance of single conditions depends, however, significantly on fathers' workplaces, particularly in the private organizations." (Reimer, 2020, p.432)</p> <p>"A number of the fathers interviewed, all of whom had previously worked for private sector companies, reported that they felt that the lack of barriers for taking leave was specific to their current (public sector) workplace: "...a big contrast between here and my immediately previous employer was just how enthusiastic everyone was that I took my full [paternity] leave entitlement, there was not a conversation about how I could minimize the inconvenience for month end, which I'd seen elsewhere, tell me when you want to be off, crack on, enjoy it, which was nice, and helped me feel less guilty about taking the leave off." (Interview J)". (Koslowski & Kadar-Satat, 2019, p.20).</p>
----------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Tipo de trabalho	<p>Distinção entre trabalho manual, tradicionalmente associado ao trabalho industrial, realizado na fábrica e caracterizado pela monotonia e repetição. contrapõe-se ao trabalho intelectual, qualificado e habitualmente realizado num escritório.(Padavic, 1992)</p>	<p>“A blue-collar father in Sweden who had taken only a few days leave, admitted, This conversation has made me think ... it is so easy to drive in the old wheel tracks, the gal is at home ... but why am I not at home? I think probably that I ... dear god! Yes, that I thought that my job has been so important! (...)White collar workers in several countries worried that violating the ideal worker norm by taking too much leave might affect the trajectory of their careers.” (Haas & Hwang, 2019, p.14).</p> <p>“While Swedish workplaces tend to be more supportive of fathers’ leavetaking, white-collar fathers tend to receive greater formal company support and informal support from managers and coworkers than their blue-collar counterparts (Haas and Hwang 2009).”(Kaufman & Almqvist, 2017, p.537).</p> <p>“Blue-collar fathers received more negative comments from their co-workers and superiors than white-collar fathers, and so did fathers working in small organizations employing less than 30 employees (Salmi & Närvi, 2017).”(Närvi & Salmi, 2019, p. 25).</p>
Dimensão	<p>A categoria das micro, pequenas e médias empresas (PME) é constituída por empresas que empregam menos de 250 pessoas e cujo volume de negócios anual não excede 50 milhões de euros ou cujo balanço total anual não excede 43 milhões de euros. Uma pequena empresa é definida como uma empresa que emprega menos de 50 pessoas e cujo volume de negócios anual ou balanço total anual não excede 10 milhões de euros.</p>	<p>“German fathers’ absolute parental leave use is positively related to their academic education, living in East Germany, having no migration background, having worries about job security, being self-employed, having fixed working hours, and working in a big company. That is, fathers who do not worry about their job security, who are not self-employed, who have no fixed working hours, and work in smaller companies are less likely to take (more) parental leave. There is no evidence for significant influences due to couple relations regarding working time or economic resources. Together, this indicates that fathers’ use of paid leave months is explained by education, cultural background, and workplace factors. For the relative engagement in parental leave use of fathers, quite similar patterns as for the absolute measures are visible for the individual characteristics.”(Reimer, 2017, p.599).</p> <p>“Whereas the probability of fathers’ parental leave use did not vary by workplace size in Sweden, the probability of fathers’ parental leave+ use did slightly increase by workplace size. Fathers working at workplaces with 100 employees or more had a higher probability of taking leave+ compared to fathers working at workplaces with less than five employees.” (Marynissen et al., 2019, p. 15).</p> <p>“Blue-collar fathers received more negative comments from their co-workers and superiors than white-collar fathers, and so did fathers working in small organizations employing less than 30 employees (Salmi & Närvi, 2017).”(Närvi & Salmi, 2019, p. 25).</p>

Uma microempresa é definida como uma empresa que emprega menos de 10 pessoas e cujo volume de negócios anual ou balanço total anual não excede 2 milhões de euros. (art. 2.º do anexo do Decreto-Lei n.º 372/2007, de 6 de novembro).

"(...)fathers in Scotland were much less likely to take paternity, parental and annual leave after the birth of their child if they have worked for a small employer or if they were self-employed."(Koslowski & Kadar-Satat, 2019, p.19).

"Small companies are special cases. Both mothers and fathers who work in small companies, report that their parental leave gave rise to some serious issues. These companies are less able to deal satisfactorily with employees' temporary absence. For example, Mrs. Friedrich's contract was terminated after her lengthy period of maternity leave. Although the company was legally required to keep her job open, they made it clear that they did not want to keep her. Mr. Gabler's boss wanted to dismiss him, made insinuations and sent warning letters because of his leave."(Aunkofer et al., 2018, p.73).
