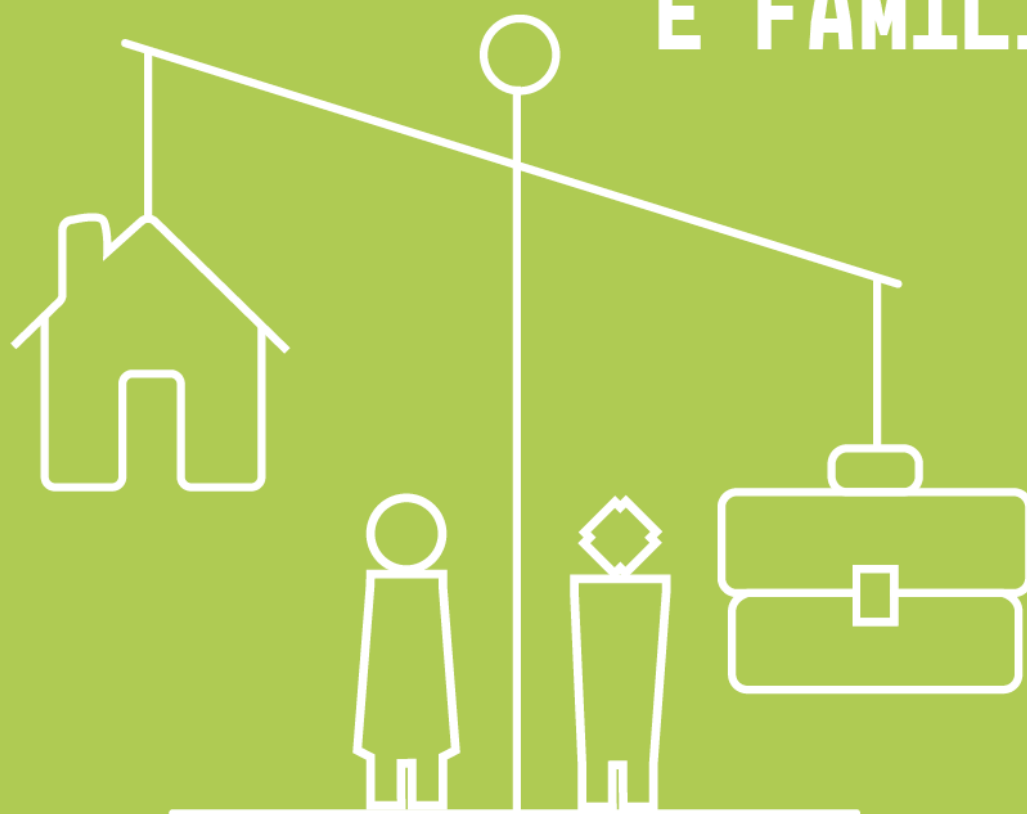


7

CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL PESSOAL E FAMILIAR



Um aspeto essencial da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar é a partilha de responsabilidades familiares entre mulheres e homens, nomeadamente valorizando de igual modo a paternidade e a maternidade.

Nesta área, convém destacar que a partir de 1999 é introduzida, com a [Lei n.º 142/99, de 31 de agosto](#), uma mudança de paradigma na divisão sexual do trabalho, reconhecendo que o trabalho de cuidado com descendentes não era exclusivo das mulheres, criando incentivos à partilha das licenças entre mães e pais.

A partir de 2004, com a [Lei n.º 35/2004 de 29 de Julho](#), a licença por paternidade passa a ter um carácter obrigatório (art.º 69.º).

O Código do Trabalho de 2009 deixou de distinguir entre licença de maternidade e de paternidade, criando em sua substituição a licença parental inicial, com um período de gozo exclusivo pela mãe e com a faculdade de partilha pela mãe e pelo pai (artigos 33.º e seguintes do CT).

De referir que em 2019, com a aprovação da [Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro](#), foram introduzidas alterações no Código do Trabalho no sentido de reforçar a proteção na parentalidade. O pai continua a ter os mesmos 25 dias que gozava anteriormente, mas distribuídos de forma diferente, isto é, 20 dias úteis de gozo obrigatório, ao invés de apenas 15 dias úteis e 5 dias úteis de gozo facultativo, por substituição dos 10 dias úteis anteriormente previstos.

A. LICENÇAS DE PARENTALIDADE

O acompanhamento familiar ainda é predominantemente assegurado pelas mulheres, embora se assista a uma tendência de aumento da proporção de homens a gozarem e partilharem licenças parentais.

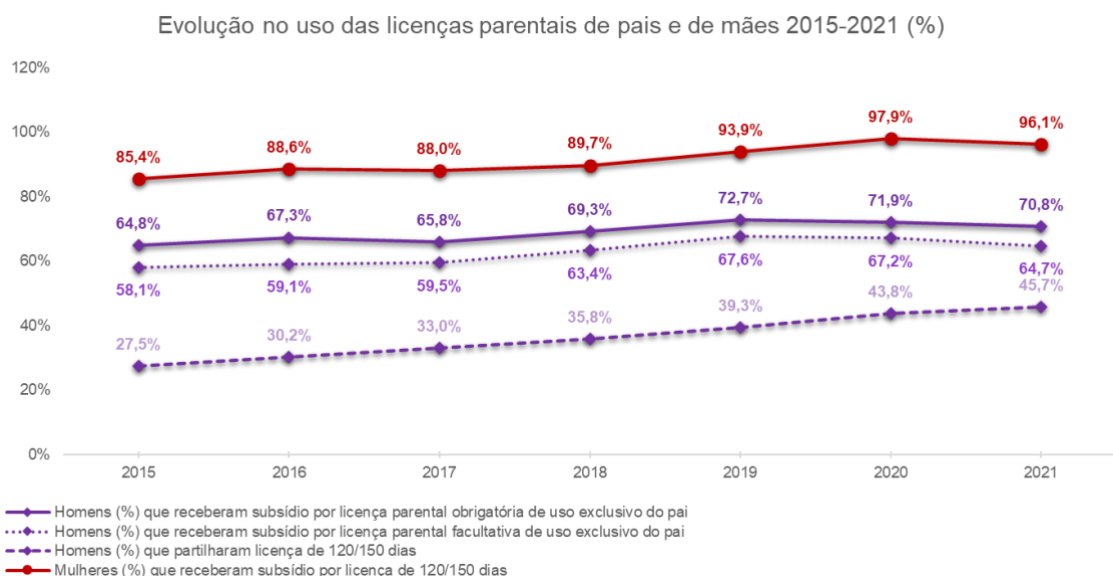


Figura 60 - Homens e mulheres que gozaram licenças parentais relativamente às crianças nascidas 2015-2021 (%)

CITE - Relatório sobre o progresso da igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional 2021 (Dados consultados a 8 de setembro de 2023)

Relatório da Lei 10 - CITE

Constata-se uma evolução sensível da proporção de homens que receberam subsídio por licença parental (obrigatória e facultativa). A evolução da proporção de homens que partilharam a licença de 120/150 dias tem vindo a ser mais expressiva, passando de 27,5% em 2015, para 45,7%, em 2021.

Contudo, relativamente ao número de crianças nascidas, as mulheres continuam a apresentar a maior percentagem de licenças parentais.

Em 2021, por cada 100 crianças que nasceram, 96 mulheres gozaram a licença de 120/150 dias e cerca de 46 homens partilharam essa licença.

B. ESTRATÉGIA DE BARCELONA

A disponibilidade e a acessibilidade de estruturas de acolhimento de crianças com elevada qualidade e a preços módicos são essenciais para que as mulheres e os homens, com responsabilidades familiares possam participar no mercado de trabalho.

A existência de sistemas de educação e acolhimento de elevada qualidade na primeira infância é também um instrumento importante para dar resposta a eventuais desvantagens sociais das crianças e favorável para o desenvolvimento cognitivo e social das crianças desde tenra idade.

No ano de 2010, o [Conselho Europeu de Barcelona](#) reconheceu esta situação tendo estabelecido dois objetivos: acolhimento de 90 % das crianças a partir dos três anos até à idade de escolaridade obrigatória e de 33 % das crianças com menos de três anos.

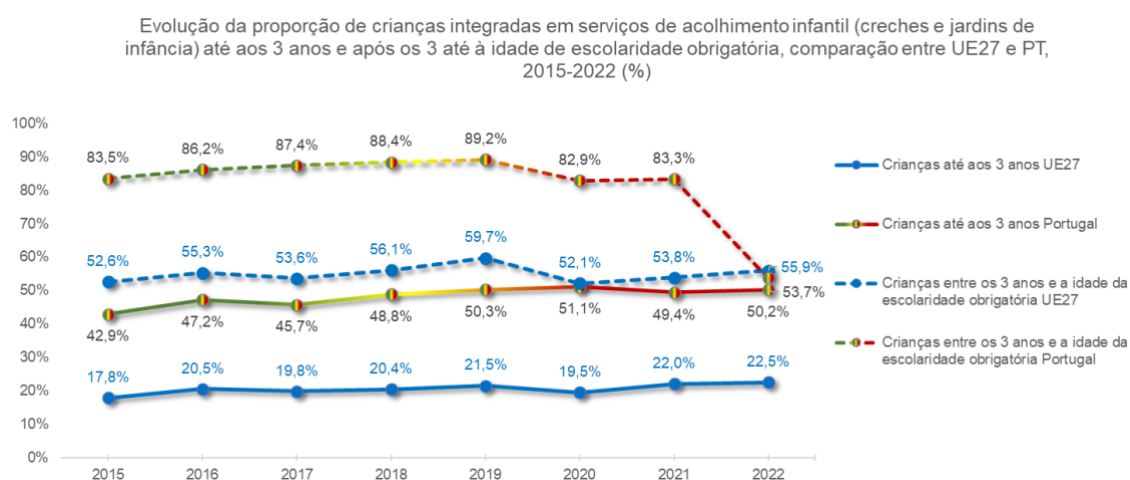


Figura 61 - Estratégia de Barcelona – colocação de crianças em serviços de acolhimento infantil até à idade escolar obrigatória, 2015-2022 (%)

EIGE (Dados consultados a 24 de agosto de 2023)

https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/eustrat_bs_ccp__ilc_caindformal1
https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/eustrat_bs_ccp__ilc_caindformal2

Em Portugal, em 2022 a proporção de crianças com menos de três anos em serviços de acolhimento infantil era de 50,2%, valor acima do definido (33%) e com mais 27,7pp do que a média dos países da UE27.

A percentagem de crianças a partir dos três anos até à idade de escolaridade obrigatória neste tipo de serviços era em 2019 muito próximo do definido (90%) mas, verificou-se um decréscimo nos anos seguintes e, em 2022 o valor é de 53,7%, um decréscimo bastante elevado face ao atingido em 2021 (83,3%).

C. USOS DO TEMPO E TRABALHO NÃO-PAGO

1. Inquérito à Fecundidade

O trabalho das mulheres contribui, substancialmente, para o bem-estar das famílias, comunidades e países. Contudo, muito desse trabalho levado a cabo na esfera privada, ainda se mantém invisível por não ser adequadamente medido e enquadrado economicamente.

A responsabilidade das tarefas domésticas continua a recair sobre as mulheres.

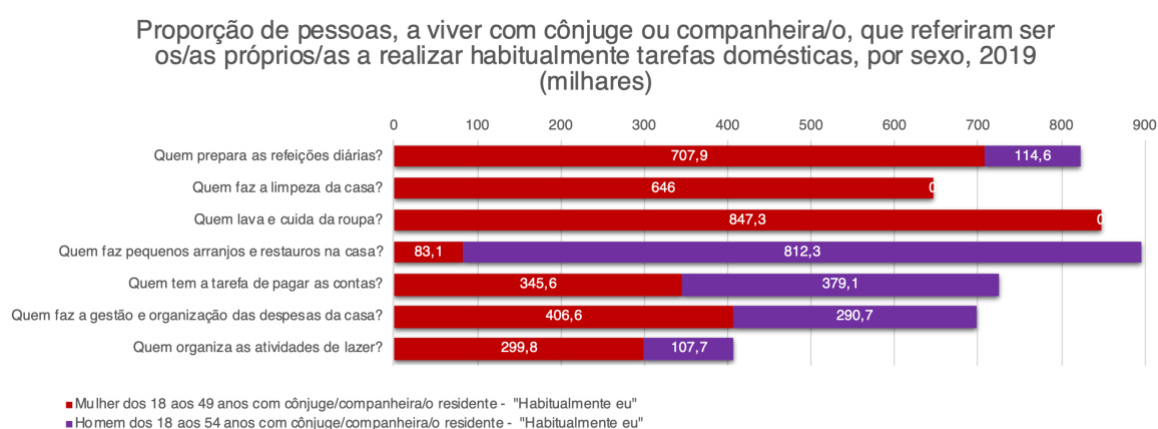


Figura 62 - Divisão das tarefas domésticas entre mulheres e homens 2019 (milhares)

INE, Inquérito à Fecundidade, 2019 (Dados consultados a 24 de julho de 2022)

https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=415655178&DESTAQUESmodo=2

”Foram maioritariamente as mulheres que indicaram ser habitualmente responsáveis pelas tarefas domésticas, como lavar e cuidar da roupa (77,8%), preparar as refeições (65,0%) e limpeza da casa (59,3%). Os homens referiram mais frequentemente fazer habitualmente os pequenos arranjos e restauros da casa (78,3%)” (Fonte INE, Inquérito à Fecundidade 2021).

As tarefas de cuidado continuam a recair essencialmente sobre as mulheres.

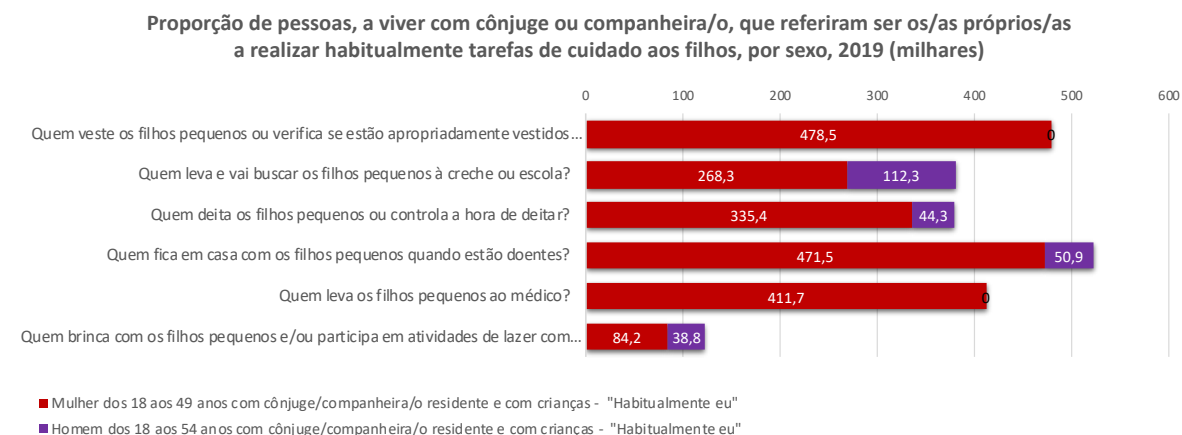


Figura 63 - Divisão das tarefas de cuidado com crianças entre mulheres e homens 2019 (milhares)

INE, Inquérito à Fecundidade, 2019 (Dados consultados a 24 de julho de 2022)

https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=415655178&DESTAQUESmodo=2

“Para as pessoas com filhos pequenos, também foram mais as mulheres a indicar ter a seu cargo as tarefas relacionadas com o seu cuidado e acompanhamento, designadamente vestir os filhos (64,7%), ficar em casa quando estão doentes (63,7%), levar ao médico (55,6%), ajudar com os trabalhos escolares (46,5%), deitar os filhos (45,3%) e levar e buscar à creche ou à escola (36,2%). Os homens não se destacam, relativamente às mulheres, em qualquer das tarefas inquiridas.” (Fonte INE, Inquérito à Fecundidade 2021).

Em todos os grupos etários, as mulheres acham que a opção ideal para conciliar o trabalho com a vida familiar, é o pai trabalhar a tempo inteiro, fora de casa, e elas trabalharem, fora de casa, apenas a tempo parcial. Por sua vez, os homens partilham e reforçam esta opinião.

Mulheres dos 18 aos 49 anos, por opinião sobre a opção ideal para conciliar o trabalho com a vida familiar, e grupo etário, Portugal, 2019	Grupo etário			
	Total	18-29 anos	30-39 anos	40-49 anos
	(milhares)	(milhares)	(milhares)	(milhares)
Opção ideal para a mãe (Unidade: 10 ³)				
Trabalhar a tempo inteiro fora de casa	326,8	147,1	79,5	100,2
Trabalhar a tempo parcial fora de casa	1 114,7	343,1	345,6	425,9
Trabalhar a partir de casa	358,9	109,2	105,0	144,7
Não trabalhar	278,5	37,4	99,3	141,8
Não tem opinião	40,6			
Total	2 119,4	656,4	637,3	825,7
Opção ideal para o pai (Unidade: 10 ³)				
Trabalhar a tempo inteiro fora de casa	1 026,9	286,0	314,4	426,5
Trabalhar a tempo parcial fora de casa	875,8	298,5	263,1	314,2
Trabalhar a partir de casa	151,8	48,2	44,1	59,4
Não trabalhar				
Não tem opinião	42,8			
Total	2 119,4	656,4	637,3	825,7

Homens dos 18 aos 54 anos, por opinião sobre a opção ideal para conciliar o trabalho com a vida familiar, e grupo etário, Portugal, 2019	Grupo etário				
	Total	18-29 anos	30-39 anos	40-49 anos	50-54 anos
	(milhares)	(milhares)	(milhares)	(milhares)	(milhares)
Opção ideal para a mãe (Unidade: 10 ³)					
Trabalhar a tempo inteiro fora de casa	409,3	152,9	108,0	110,9	37,5
Trabalhar a tempo parcial fora de casa	1 004,9	311,6	260,8	292,6	139,9
Trabalhar a partir de casa	492,4	120,0	131,1	168,3	73,0
Não trabalhar	388,6	48,5	87,2	157,7	95,2
Não tem opinião	73,6				
Total	2 368,8	667,0	601,7	748,2	351,8
Opção ideal para o pai (Unidade: 10 ³)					
Trabalhar a tempo inteiro fora de casa	1 259,1	325,1	325,7	396,7	211,6
Trabalhar a tempo parcial fora de casa	769,8	250,9	194,9	225,3	98,7
Trabalhar a partir de casa	237,8	55,5	63,8	88,5	30,0
Não trabalhar	37,3				
Não tem opinião	64,9				
Total	2 368,8	667,0	601,7	748,2	351,8

Nota: Por questões de arredondamento, os totais podem não corresponder à soma das parcelas.

Tabela 27 - Opinião de mulheres e homens sobre a opção ideal para que as mães e os pais possam conciliar o trabalho com a vida familiar, por grupo etário e sexo 2019 (n.º)

INE, Inquérito à Fecundidade, 2019 (Dados consultados a 24 de julho de 2022)

https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=415655178&DESTAQUESmodo=2

De destacar que no âmbito do mercado de trabalho, as duas medidas mais frequentemente referidas por mulheres e homens foram: “flexibilizar os horários de trabalho para mães e pais com filhos pequenos” (52,9% dos homens e 45,7% das mulheres) e “alargar os períodos de licença parental para mães e pais” (33,7% das mulheres e 25,9% dos homens).

D. NORMA PORTUGUESA DE CONCILIAÇÃO

De acordo com o Instituto Português de Acreditação, I.P. (IPAC) foram, em 2022, certificadas mais 63 entidades com a norma portuguesa NP 4552:2016⁴¹ – Sistema de gestão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, perfazendo um total de 119 entidades certificadas.

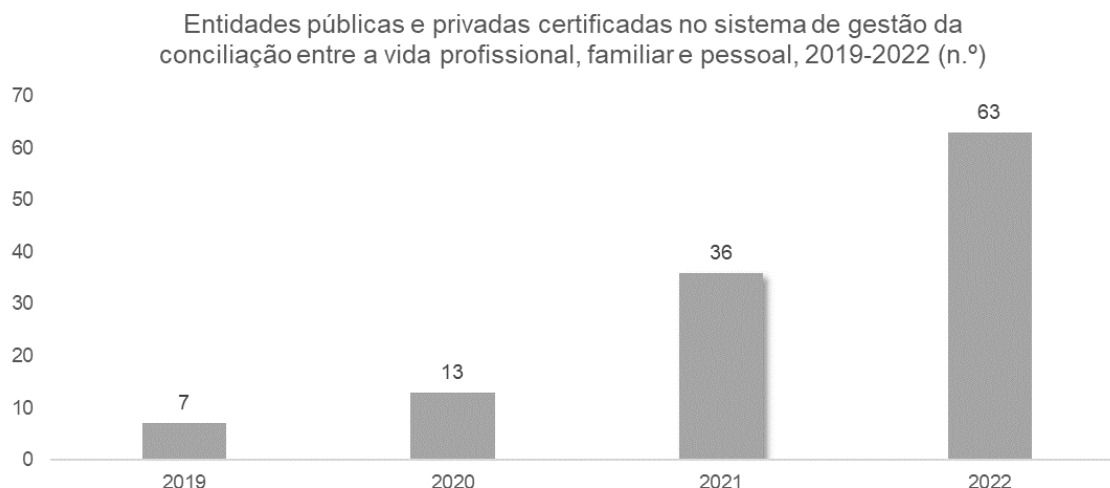


Figura 64 – Entidades públicas e privadas certificadas com a NP 455:2016 de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, 2019-2022 (n.º)

IPAC, I.P., 2022 (Dados consultados a 24 de agosto de 2023)

http://www.ipac.pt/pesquisa/pesq_empcertif.asp

41 CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego) - <https://www.sgeconomia.gov.pt/noticias/cite-guia-patico-para-a-implementacao-e-certificacao-da-np-45522016-sistema-de-gestao-da-conciliacao-entre-a-vida-profissional-familiar-e-pessoal-span-classnovo-novospan.aspx>