

## ATITUDES FACE ÀS LICENÇAS PARENTAIS EM PORTUGAL

*Karin Wall*

Instituto de Ciências Sociais, Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal

*Rita B. Correia*

Instituto de Ciências Sociais, Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal

*Rita Gouveia*

Instituto de Ciências Sociais, Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal

**Resumo** As políticas públicas em matéria de licenças para cuidar de filhos menores sofreram alterações importantes nas últimas décadas. O objetivo deste artigo é analisar as atitudes da população portuguesa face às licenças parentais com base no inquérito ISSP sobre família e género de 2014. Partindo de várias perspetivas teóricas, identificam-se os fatores que influenciam as atitudes face à duração e à partilha das licenças. Os resultados mostram o impacto do contexto institucional (regime legal atual), do contexto normativo e do posicionamento social. Analisam-se os desfasamentos entre políticas e preferências e discutem-se as implicações dos resultados.

**Palavras-chave:** licenças parentais, conciliação família-trabalho, políticas de família, família e igualdade de género, atitudes sociais.

**Abstract** Public policies providing leave entitlements to care for dependent children have undergone important changes during the last decades. The aim of this article is to analyse the attitudes of the Portuguese population towards parental leave, using data from the ISSP Family and Gender Survey 2014. Drawing on different theoretical perspectives, we identify the factors which influence attitudes toward the length and sharing of leave. Findings reveal the impact of institutional context (current leave scheme), normative context and social positioning. The article analyses mismatches between policies and preferences and discusses the implications of results.

**Keywords:** parental leave, work-family balance, family policies, family and gender equality, social attitudes.

**Résumé** Les politiques publiques en matière de congés pour s'occuper des enfants ont beaucoup changé ces dernières décennies. Cet article analyse les attitudes de la population portugaise face au congé parental à partir de l'enquête ISSP sur la famille et le genre 2014. En partant de plusieurs approches théoriques, l'article identifie les facteurs qui influencent les attitudes face à la durée et au partage des congés. Les résultats montrent l'impact du contexte institutionnel (législation actuelle), du contexte normatif et du positionnement social. L'article analyse également les écarts entre politiques et préférences et discute des implications des résultats.

**Mots-clés:** congé parental, conciliation famille-travail, politiques de la famille, famille et égalité de genre, attitudes sociales.

**Resumen** Las políticas públicas en materia de licencias para cuidar de hijos menores sufrieron alteraciones importantes en las últimas décadas. El objetivo de este artículo es analizar las actitudes de la población portuguesa frente a las licencias parentales con base en la encuesta ISSP sobre familia y género de 2014. Partiendo de varias perspectivas teóricas, se identifican los factores que influyen las actitudes frente a la duración y a la entrega de las licencias. Los resultados muestran el impacto del contexto institucional (régimen legal actual), del contexto normativo y del posicionamiento social. Se analizan los desajustes entre políticas y preferencias y se discuten las implicaciones de los resultados.

**Palabras-clave:** licencias parentales, conciliación familia-trabajo, políticas de familia, familia e igualdad de género, actitudes sociales.

## Introdução

As políticas públicas em matéria de licenças e de direitos de faltar ao trabalho para acompanhar filhos menores representam um pilar fundamental da política de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar. De destacar, neste âmbito, a proteção da parentalidade a seguir ao nascimento de uma criança, instituída através de vários tipos de licença — habitualmente designadas licenças de maternidade, paternidade e/ou parentais — que permitem às mães e aos pais trabalhadores cuidar de uma criança nos seus primeiros meses ou anos de vida com proteção no emprego e alguma compensação financeira. Em Portugal, tal como nos outros países europeus, as políticas de licença ao longo das últimas décadas não só reforçaram a duração e a compensação das licenças mas também introduziram novas disposições para responder às preocupações do estado em promover uma maior igualdade de género na conciliação família-trabalho, o bem-estar da criança na primeira infância e a natalidade (Geisler e Kreyenfeld, 2011; Moss e Deven, 2015).

Do lado da pesquisa, o enfoque predominante tem incidido na evolução das políticas de licença e no modo como estas variam entre os países europeus, bem como na utilização das licenças e o seu impacto em diferentes domínios, tais como a participação das mães no mercado de trabalho (*e.g.* Thévenon e Solaz, 2013), a natalidade (*e.g.* Duvander, Lappegard e Andersson, 2010) ou o envolvimento do pai na prestação de cuidados à criança (Haas e Hwang, 2008; O'Brien e Wall, 2017). No entanto, apesar do lugar chave das licenças parentais nas políticas de conciliação família-trabalho e das enormes mudanças sociais na família e no trabalho ao longo das últimas décadas, pouco se sabe sobre as atitudes dos indivíduos e da população no seu conjunto face às licenças desenvolvidas pelos poderes públicos. Quais as modalidades de licença que preferem, do ponto de vista da sua duração, compensação ou partilha? Como é que as atitudes dos indivíduos variam em função da fase da vida em que se encontram, das suas perspetivas ideológicas sobre a família e os papéis de género ou, ainda, segundo o seu posicionamento na estrutura social? Não obstante alguns estudos sobre a forma como os próprios pais e as mães vêem e vivem as licenças que para eles foram desenhadas (Wall, 2014; Ferreira, 2009; Perista e Lopes, 1999; Monteiro *et al.*, 2010; Cunha, Atalaia e Wall, 2016; Ramos, Atalaia e Cunha, 2016; Wall, Aboim e Cunha, 2010) urge também perceber como é que a população portuguesa se situa face às licenças e ao papel do estado nesta matéria; sobretudo porque o uso e a vivência das licenças depende, para além dos motivos do/a próprio/a pai/mãe, da aceitação e do bom acolhimento dos direito de licença por parte de empregadores, familiares, amigos e outros atores sociais.

O principal objetivo deste artigo é, assim, o de contribuir para o estudo das atitudes sociais da população portuguesa face às licenças na área da parentalidade. Baseando-nos no inquérito ISSP sobre família e género aplicado em 2014 a uma amostra representativa da população portuguesa, o nosso olhar recairá em duas dimensões principais das mesmas. Por um lado, interessa-nos saber qual a *duração* de licença parental que os indivíduos consideram como ideal ou preferível. Por outro lado, pretende-se identificar a preferência quanto à melhor forma de *partilha* ou de divisão da mesma entre os progenitores. Além das preferências ideais face a

estas duas dimensões, procura-se perceber como é que as atitudes dos indivíduos são influenciadas por diferentes fatores sociais e biográficos, de modo a identificar divergências e clivagens. O artigo está organizado em cinco partes. Numa primeira parte faz-se uma breve revisão da literatura e das hipóteses de partida. Na segunda parte apresenta-se o desenho da pesquisa e a metodologia utilizada. Seguem-se os resultados, divididos em duas partes: a primeira focada na análise das preferências quanto à duração da licença parental e a segunda centrada nas preferências quanto à forma de partilha. Para cada uma destas partes, apresentam-se os dados relativos às estatísticas descritivas e comparam-se dois modelos através de regressões multinomiais. Nas conclusões analisam-se os resultados e as suas implicações para as políticas públicas.

### Revisão da literatura

Ao longo das últimas décadas a problemática das licenças parentais afirmou-se e consolidou-se, não só enquanto objeto de legislação por parte dos poderes públicos mas também como objeto de investigação científica. Ocupa um lugar de destaque a análise comparativa das políticas públicas de licença e do seu impacto, quer ao nível da proteção dos trabalhadores, quer do ponto de vista da promoção da conciliação família-trabalho e da igualdade de género (Ray, Gornick e Schmitt, 2010; Thévenon e Solaz, 2013). Por outro lado, a pesquisa também se tem debruçado sobre as licenças parentais do ponto de vista das representações e vivências dos atores que a elas recorrem, apesar de esta ser ainda uma problemática emergente e menos estudada. Grande parte da literatura centra-se, por isso, no estudo do desenho e da evolução das políticas de licença, procurando comparar os sistemas específicos de licença em diferentes países e compreender a sua relação com os modelos de estado-providência e com diferentes regimes de género e de família. Sobressaem, na literatura sobre as licenças parentais, três abordagens teóricas relevantes: institucional, de género e sócio-estrutural.

A *abordagem institucional* sublinha a influência da história e das características dos estados-providência e da relação entre o estado e a família nos sistemas de licença, bem como nas representações e nas práticas (motivações, uso) dos indivíduos. Retomando a tipologia de regimes de bem-estar proposta por Esping-Andersen (1990) — os regimes social-democrata, liberal e conservador — bem como outras tipologias recentes que incorporam a dimensão de género (Lewis, 1992; Korpi, 2000; Leitner, 2003), esta perspetiva teórica identifica diferentes modelos de políticas de licença (Wall e Escobedo, 2013): um modelo centrado numa duração moderada de cerca de um ano de licença bem paga e promotora da igualdade de género nos regimes do tipo social-democrata (países nórdicos); um modelo de licença curta e nem sempre bem compensada e pouco incentivadora da igualdade, que assenta nos valores da responsabilidade individual e do mercado livre, mais do que nas responsabilidades do estado, nos países liberais anglo-saxónicos; e um modelo de licença maternocêntrico, que promove uma licença bem paga muito alargada (até três anos), mas apenas para a mãe. Este último modelo predomina nalguns

estados-providência mais conservadores da Europa continental e na maioria dos países ex-socialistas que promovem valores centrados no modelo do ganha-pão masculino. Realça-se, no entanto, que estes modelos são dinâmicos e que a sua evolução e diversificação tem conduzido a alguma hibrididade nos sistemas de licença, nomeadamente nos países da Europa do Sul mas também em países como a Alemanha ou a Finlândia. Por último, esta perspectiva também tem mostrado que os enquadramentos legislativos e de providência a nível nacional condicionam as atitudes e as expectativas dos indivíduos face às responsabilidades do estado e à sua maior ou menor intervenção no apoio ao bem-estar e à segurança do cidadão (Gellissen, 2008; Bonoli e Häusermann, 2009; Svallfors, 2012). O mesmo se pode dizer relativamente às atitudes face à melhor forma de organizar os cuidados às crianças recém-nascidas e a conciliação família-trabalho. Estudos recentes mostram que os ideais e as preferências são fortemente influenciados pelo modelo de políticas de licença desenvolvido ao longo das últimas décadas pelo estado-providência nesses países (Valarino *et al.*, 2015; O'Brien e Wall, 2017). No entanto, também se verificam algumas discrepâncias importantes entre o contexto institucional e as atitudes: por exemplo, existe nalguns países uma atitude favorável a uma licença de paternidade de várias semanas a seguir ao nascimento de uma criança apesar de o sistema de licenças não ter introduzido nenhuns ou escassos tempos de licença para o pai.

A importância de uma *abordagem de género* foi reconhecida desde cedo na análise comparada das políticas de licença e também no estudo da utilização e vivência das licenças. Com efeito, não é possível perceber o desenho e o impacto de um sistema de licenças sem ter em conta as políticas públicas que promovem determinados papéis de género na família (Lewis, 2001; Crompton, 2006). Nos países ex-socialistas, por exemplo, o modelo maternocêntrico de licenças está relacionado com a promoção estatal de um modelo de família mais tradicional, assente no ganha-pão masculino e nos cuidados maternos. Por outro lado, as atitudes dos próprios indivíduos e dos casais face aos papéis de género e à divisão dos cuidados entre a mãe e o pai são fundamentais para perceber as representações e as experiências vividas nas licenças (Rostgaard, 2002; Aboim, 2010). Os estudos analisam principalmente a influência das atitudes face ao papel das mulheres no trabalho pago e não pago e ao impacto do trabalho feminino no bem-estar da criança. Porém, focam pouco a influência de uma outra dimensão das relações de género — o envolvimento do pai nos cuidados e na partilha das licenças — embora se reconheça que as atitudes face à paternidade tenham sofrido mudanças significativas e constituam uma dimensão nova, importante, da igualdade de género na família (Knijn e Kremer, 1997; Haas e Hwang, 2008; Doucet, 2016).

Uma terceira abordagem diz respeito a uma *perspetiva sócio-estrutural*, que analisa a relação entre o posicionamento do indivíduo na estrutura social e as suas atitudes e expectativas. Vários autores mostram que os indivíduos com qualificações e níveis de educação mais elevados têm atitudes sociais mais favoráveis à igualdade de género na família, à partilha da licença e ao envolvimento do pai nos cuidados e no acompanhamento de uma criança recém-nascida. É uma abordagem que se cruza de forma sistemática com a perspectiva teórica do percurso de vida, onde se assume que a posição do indivíduo em determinada etapa da sua trajetória

de vida — por exemplo, na transição para a parentalidade — pode ser tão ou mais importante que o seu estatuto socioeconómico. No caso da conciliação família-trabalho, vários autores mostram que os indivíduos em idade de ter filhos têm atitudes mais positivas face ao apoio em licenças por parte do estado-providência.

Por último, importa ainda abordar estes processos de um ponto de vista da agência dos indivíduos, no sentido do interesse próprio (Valsiner, 1998) e da construção pessoal de significados e do seu potencial de modificação das práticas e bens simbólicos oferecidos pelo contexto cultural. A ação combinada da dimensão social e do *self* em ação (Hermans, 2001), pode contribuir para a compreensão da complexidade das posições de homens e mulheres, quando confrontados com a gestão pessoal de crenças e atitudes, muitas vezes difíceis de conciliar: por exemplo, o seu posicionamento face à igualdade de género no trabalho e na família, *versus* o seu posicionamento face aos direitos de mães e pais, ou ao superior interesse da criança. Há aqui um processo de negociação pessoal contínuo que também deve ser tido em conta.

Esta revisão da literatura sugere que as atitudes sociais dos portugueses face às licenças poderão ser influenciadas por um conjunto complexo de fatores associados quer ao contexto social e pessoal dos indivíduos quer à evolução das políticas públicas. Convém, por isso, recordar alguns traços específicos da sociedade portuguesa no domínio da conciliação família-trabalho e da construção legal do regime de licenças. Em primeiro lugar, o facto de a conciliação ter lugar no quadro de taxas de atividade femininas elevadas e de emprego a tempo inteiro para homens e mulheres, ao contrário do que se observa em muitos países europeus, onde a inferior taxa de atividade feminina e o emprego feminino a tempo parcial estruturam outras modalidades de divisão familiar do trabalho pago. Em segundo lugar, a persistência de um padrão assimétrico de divisão do trabalho não pago, apesar de mudanças significativas, quer nas práticas quer nas representações das gerações mais novas, no sentido de uma crescente partilha conjugal e, sobretudo, da disseminação de uma masculinidade cuidadora assente na maior participação do pai e numa ampla aceitação da promoção pública de uma paternidade precocemente envolvida (Wall *et al.*, 2016; Aboim, 2010). Por último, um regime de licenças que espelha e promove este conjunto de transformações, em particular no que diz respeito ao papel do pai. Ao longo das últimas décadas, o modelo de políticas de licenças, que designámos como “regresso rápido ao mercado de trabalho” (Wall e Escobedo, 2013), tornou-se mais generoso do ponto de vista da duração e da compensação e também sofreu várias alterações ao nível da promoção de uma responsabilidade partilhada (Wall e Leitão, 2017). Atualmente (2019), a mãe e o pai trabalhadores têm direito a uma *licença parental inicial* bem paga de quatro ou cinco meses, cujo gozo podem partilhar desde que assegurada a *licença parental inicial exclusiva* da mãe, de seis semanas após o parto. Adicionalmente, se o pai gozar de pelo menos um mês em exclusivo (ou dois períodos de 15 dias consecutivos) após o regresso da mãe ao mercado de trabalho, o tempo de licença total aumenta em mais um mês (*e.g.* quatro meses + um pagos a 100% ou cinco meses + um pagos a 83%). Os direitos do pai também foram reforçados: o pai tem direito a cinco semanas de licença bem paga (*licença parental inicial exclusiva do pai*), três das quais são obrigatórias e têm de

ser gozadas durante o primeiro mês após o parto. O uso destas licenças tem aumentado de forma regular. Em 2016, 86,4% do total dos homens que foram pais nesse ano gozaram a licença parental exclusiva do pai, mas apenas 31% dos casais partilharam a licença parental inicial. Para além destas licenças, existe a licença parental alargada, de três meses para a mãe e três para o pai (direito individual), compensada a 25% do vencimento de referência se for gozada a seguir à licença parental inicial. No entanto, devido ao baixo nível da compensação, a percentagem de pais e mães que a utilizam é ainda residual (6,5% em 2016). Em suma, após o nascimento de uma criança, o modelo de licenças permite que os pais partilhem um total de seis meses de licença bem paga e mais seis meses de licença a 25%, se ambos forem elegíveis, e que o pai goze, ao mesmo tempo que a mãe, cinco semanas de licença bem paga (para mais detalhes, ver Wall e Leitão, 2017).

Considerando os pontos sublinhados nesta curta revisão de literatura, procurou-se compreender de que forma as preferências dos indivíduos relativamente ao gozo das licenças são moldadas por múltiplos processos sociais, introduzindo preditores de duas ordens— sociodemográficos e atitudinais.

### Metodologia e dados

Os participantes foram selecionados aleatoriamente e constituíram uma amostra representativa da população, de 1001 indivíduos com pelo menos 18 anos de idade, residentes em domicílios particulares em Portugal (zona continental).<sup>1</sup>

Relativamente à preferência em relação à duração e partilha das licenças, foram consideradas as respostas dos indivíduos a duas perguntas. Primeiro, os indivíduos respondiam à seguinte questão: “Considere um casal que trabalha em tempo integral e agora tem um filho recém-nascido. Um deles para de trabalhar por algum tempo para cuidar do seu filho. Acha que deveria haver uma licença paga disponível e, em caso afirmativo, por quanto tempo?” As respostas eram dadas em número de meses (de 0 a 95) e tendiam a agrupar-se em torno de períodos de licença específicos (nomeadamente três meses, seis meses, um ano). Para efeitos da análise distinguimos quatro categorias: (a) licença até três meses (licença curta),<sup>2</sup> (b) licença de quatro a seis meses (licença regular — categoria de referência); (c) licença de sete a doze meses (licença alargada); (d) licença superior a um ano (licença muito alargada). Aos indivíduos que responderam pelo menos um mês na pergunta principal colocou-se uma questão de seguimento sobre as preferências em relação à partilha entre pai e mãe do tempo de licença: “Ainda pensando no mesmo casal, se ambos estão em situação profissional

---

1 Nesta análise foram utilizados os dados recolhidos pelo International Social Survey Programme (ISSP), nomeadamente o módulo “Família e Mudança nos Papéis de Género IV”, recolhido em 2014 em Portugal, e que incluiu pela primeira vez várias questões sobre as atitudes em relação às licenças parentais, proporcionando uma oportunidade única de recolha de dados sobre as preferências dos portugueses relativamente à duração da licença e à partilha do tempo de licença entre os pais.

2 Apenas 2,3% dos inquiridos responderam que não deveria haver qualquer licença paga.

semelhante e são elegíveis para licença remunerada, como deve este período de licença paga ser dividido entre a mãe e o pai?” As respostas foram depois codificadas em três categorias: (a) “a mãe deve usufruir de todo o período de licença e o pai não deve usar qualquer licença paga” (sem partilha); (b) “a mãe deve usar a maior parte do período de licença remunerada e o pai deve usar parte dela” (partilha parcial, categoria de referência); (c) “a mãe e o pai devem usar cada um metade da licença paga” (partilha igualitária).

Introduzimos preditores de duas ordens — sociodemográficos e atitudinais — que consideramos relevantes para a compreensão das preferências dos portugueses relativamente ao gozo das licenças. Foram selecionadas as seguintes variáveis sociodemográficas: a variável sexo; a idade dos indivíduos recodificada em quatro categorias; a situação parental (com/sem filhos); a escolaridade (até ao 1.º ciclo; 2.º e 3.º ciclos; secundário e superior), a situação conjugal (a viver ou não em casal) e a situação profissional (com ou sem trabalho pago).

De forma a entendermos a influência dos fatores atitudinais foram consideradas três variáveis independentes:

- Um indicador sobre as *atitudes face à conciliação trabalho-família* recolhido a partir do item: “Pense numa família com um filho em idade pré-escolar. Na sua opinião, qual é a melhor maneira de conciliarem a vida familiar e a vida profissional?” As alternativas de resposta<sup>3</sup> foram recodificadas de forma a exprimirem: (1) um enfoque no ganha-pão masculino; (2) um enfoque no emprego e meio (o pai a tempo inteiro e a mãe a tempo parcial; (3) um enfoque no duplo emprego (os dois a tempo inteiro, os dois a tempo parcial).<sup>4</sup> Cerca de 1% das respostas apresentavam outras alternativas (pai em casa, ou pai em *part-time*) e não foram consideradas para a análise.
- Um indicador referente às atitudes dos indivíduos *face ao papel da mulher no trabalho pago* (e.g., “uma criança em idade pré-escolar pode sofrer se a mãe trabalha”). Foi construído um indicador que reunia sete itens de forma a criar um indicador único (o quadro 1a do anexo contém todos os itens), o qual revelou uma boa consistência interna (alfa de Cronbach = 0,71). Este procedimento permitiu calcular os valores médios de *atitudes face à participação feminina no mercado de trabalho* para cada indivíduo, variando entre 1 (desfavorável) e 5 (favorável).
- Um indicador referente às atitudes *face ao envolvimento dos homens na vida familiar*, que incluiu oito itens (e.g., “Os homens devem participar mais nos cuidados com os filhos”, ver quadro 1a do anexo) agregados numa escala consistente (alfa de Cronbach = 0,75). Os valores do indicador identificavam as atitudes dos entrevistados de 1 (desfavorável) a 5 (favorável).

3 As respostas distribuíram-se da seguinte forma: ganha-pão masculino — 23,6%; emprego e meio — 49,5%; duplo emprego — 26,9% (ambos a tempo inteiro — 18,8%; ambos a tempo parcial — 8,1%).

4 A opção pelo modelo do duplo emprego com ambos os pais a tempo parcial correspondeu a 8,2% das respostas dos inquiridos.

A análise foi realizada em duas etapas: primeiro, caracterizaram-se as atitudes através de uma análise descritiva e, numa segunda etapa, foram aplicadas regressões logísticas multinomiais. Para cada variável dependente foram executados dois modelos onde se integraram progressivamente os diferentes conjuntos de preditores. O modelo 1 integrou os preditores de natureza sociodemográfica, e o modelo 2 incluiu o efeito combinado dos preditores anteriores com fatores atitudinais. Esta abordagem permitiu avaliar os dois modelos de forma comparativa, e perceber se os modelos finais ganham em termos de poder preditivo. Por uma questão de economia de espaço, as estimativas de cada modelo são apresentadas em anexo (quadros 2a e 3a). Na seção de resultados apenas mostramos e comentamos as estimativas para o segundo modelo.

## Resultados

### *Preferências relativas à duração da licença*

Uma análise das estatísticas descritivas revela diferenças em relação à duração ideal das licenças (quadro 1). O intervalo de resposta mais frequente de duração preferencial das licenças remuneradas é de quatro a seis meses (40%), intervalo que corresponde à duração habitual da licença parental inicial em Portugal, seguida pela preferência de sete a doze meses (33%). As licenças curtas representam apenas 7% das preferências dos inquiridos, enquanto as muito alargadas atingem 20% da amostra. Se a esta última percentagem acrescentarmos os 33% da população que prefere as licenças de sete a doze meses, verificamos que 53% da população opta pelas licenças alargadas. Isto acontece tanto para homens como para mulheres, notando-se porém que os homens são ligeiramente mais favoráveis a licenças curtas (10,8% em comparação com 7,5% das mulheres).

É também interessante observar que os indivíduos em idade fértil (dos 18 aos 29 anos e dos 30 aos 44) tendem a mostrar maior preferência por licenças alargadas (mais de 38%) em comparação com as outras faixas etárias. Este padrão é também observado nos indivíduos com escolaridade mais elevada (41,5%) quando comparados com os de menor escolaridade. As licenças muito alargadas (mais de doze meses) não aparecem como uma opção preferencial em nenhum grupo, mas apresentam percentagens elevadas no grupo de indivíduos acima dos 65 anos (25,9%) e menos escolarizados (22,6%), quer nos homens, quer nas mulheres.

A preferência pela licença de quatro a seis meses varia pouco segundo a situação parental, conjugal e profissional, notando-se porém que as preferências dos indivíduos com filhos e com trabalho pago se centram mais na opção da licença regular do que as dos que não têm filhos, nem trabalho pago.

Quando observamos a influência das atitudes face à conciliação constatamos que é no grupo de indivíduos que valorizam o modelo de duplo emprego que se encontra uma sobrerrepresentação significativa da preferência pela opção de quatro a seis meses (47,1%), seguida da preferência pela licença alargada (32%). Esta tendência contrasta com aquela que se verifica nos indivíduos com visões mais

tradicionais de conciliação família-trabalho, com enfoque no homem como ganha-pão da família. Nestes a distribuição é mais heterogénea, com uma tendência notória para licenças muito alargadas, cuja preferência atinge os 28,6% dos inquiridos. É também neste grupo que encontramos uma sobre-representação de indivíduos que preferem as licenças curtas (11,9% comparando com 7,0% na distribuição total). Por sua vez, os inquiridos que preferem o modelo de emprego e meio apresentam distribuições próximas da amostra total.

A nível das atitudes face ao papel da mulher no trabalho pago não existe uma grande variação na distribuição das respostas, exceto no grupo com atitudes mais favoráveis, o qual apresenta os valores mais baixos de preferência por licenças muito alargadas (17,0%). Já nas atitudes face ao envolvimento do homem na vida familiar, verifica-se que os indivíduos com atitudes mais favoráveis estão associados à preferência por licenças regulares e sobretudo por licenças alargadas, sugerindo que para estes inquiridos o envolvimento do pai pode requerer uma duração ideal que ultrapassa a licença regular atual. Os dados revelam também um maior tradicionalismo face à masculinidade cuidadora nos inquiridos que optam ou por licenças muito curtas ou por licenças muito longas.

Em suma, uma análise global das distribuições parece apontar não só para uma preferência pelos tempos de licença atuais mas também para uma preferência por um gozo de licença que se prolonga para além dos seis meses, preferencialmente entre os sete e os doze meses, mas ainda com uma percentagem de indivíduos significativa que indicam uma duração ideal para além dos doze meses. Nota-se assim um desfasamento entre a situação atual de gozo das licenças e as preferências dos indivíduos no sentido de um prolongamento da licença até aos doze meses. São sobretudo os indivíduos mais jovens, qualificados e com atitudes mais favoráveis ao envolvimento do homem na vida familiar que manifestam esta preferência.

Para uma melhor compreensão destes resultados, apresentamos em seguida os modelos de regressão multinominal logística, organizados segundo dois blocos de variáveis: apenas sociodemográficas / sociodemográficas e atitudinais. O modelo com maior valor preditivo é o modelo 2 ( $\chi^2(33) = 73,57, p = 0,00$ ) que considera o conjunto dos dois tipos de preditores, e cujos *Odds values* são descritos no quadro 2 (ver quadro 2a do anexo para as estatísticas completas dos dois modelos).

Esta análise permite perceber que nenhum dos modelos apresenta um valor preditivo muito elevado. Os efeitos são pouco explicativos, o que reforça a conclusão, já verificada na descrição dos dados, da preferência generalizada pelos períodos de quatro a seis meses e sete a doze meses. Não obstante, existem alguns efeitos interessantes que vale a pena descrever. Nota-se, por exemplo, que as mulheres têm uma probabilidade menor que os homens de preferirem licenças curtas, em relação às licenças de quatro a seis meses. Por outro lado, os indivíduos com menos escolaridade têm menos probabilidade de optarem por licenças alargadas.

Verificamos também um efeito preditivo dos fatores atitudinais. Nas atitudes face à conciliação família-trabalho, constatamos que existe uma probabilidade 2,4 vezes superior de os indivíduos que aderem ao modelo de ganha-pão masculino optarem por licenças curtas em relação às regulares (quatro a seis meses) e três vezes superior de optarem pelas licenças muito alargadas, também em relação à

**Quadro 1** Distribuição da amostra em relação à duração da licença

	Curta [0-3 meses]	Regular [4-6 meses]	Alargada [7-12 meses]	Muito alargada [>12 meses]
<b>Total</b>	7,0%	40,0%	33,0%	20,0%
<b>Sexo</b>				
Masculino	10,8%	35,1%	32,7%	21,4%
Feminino	7,5%	42,0%	31,4%	19,2%
	$\chi^2(3) = 6,83 \rho > 0,05$			
<b>Idade</b>				
18 - 29 anos	9,5%	37,3%	38,5%	14,8%
30 - 44 anos	7,0%	35,9%	38,3%	18,8%
45 - 64 anos	8,8%	43,5%	28,2%	19,4%
+65 anos	11,2%	37,1%	25,9%	25,9%
	$\chi^2(9) = 21,30 \rho < 0,05^*$			
<b>Escolaridade</b>				
1.º ciclo ou inf.	13,3%	38,9%	25,3%	22,6%
2.º/3.º ciclo	8,7%	42,6%	31,3%	17,4%
Secundário	7,0%	36,1%	38,5%	18,4%
Superior	2,0%	37,4%	41,5%	19,0%
	$\chi^2(9) = 32,6 \rho = 0,00^{**}$			
<b>Situação conjugal</b>				
Vive em casal	9,0%	37,2%	33,1%	20,6%
Não vive em casal	9,2%	40,9%	30,8%	19,1%
	$\chi^2(3) = 1,58 \rho > 0,05$			
<b>Situação parental</b>				
Sem filhos	8,8%	34,0%	37,0%	20,2%
Com filhos	9,1%	40,9%	29,8%	20,2%
	$\chi^2(3) = 5,98 \rho > 0,05$			
<b>Situação profissional</b>				
Com trabalho pago	7,1%	40,9%	34,2%	17,9%
Sem trabalho pago	10,9%	36,7%	29,6%	22,8%
	$\chi^2(3) = 9,62 \rho < 0,05^*$			
<b>Modelo ideal de conciliação</b>				
Ganha-pão masculino	11,9%	34,4%	25,1%	28,6%
Emprego e meio	9,4%	37,3%	34,4%	18,9%
Duplo emprego	6,6%	47,1%	31,7%	14,7%
	$\chi^2(6) = 26,29 \rho = 0,00^*$			
	M**	M	M	M
<b>Atitudes mulher e trabalho pago</b>				
Desfavoráveis	8,8%	39,1%	30,0%	22,1%
Posição intermédia	9,1%	36,2%	33,3%	21,4%
Favoráveis	9,1%	41,2%	32,7%	17,0%
	2,35	2,36	2,37	2,3
<b>Atitudes homem e vida familiar</b>				
Desfavoráveis	13,4%	37,0%	27,1%	22,5%
Posição intermédia	10,1%	42,2%	32,5%	15,3%
Favoráveis	4,3%	36,8%	36,2%	22,8%
	2,36a	2,61b	2,65b	2,5ab

N = 983

\* Para efeitos descritivos os indicadores contínuos foram recategorizados em três valores de resposta (tradicional, neutro, igualitário), baseados em tercís. Na análise subsequente utilizaram-se as variáveis contínuas.

\*\* M indica os valores médios associados aos indicadores atitudinais. Nos testes de médias foram atribuídas as letras a,b,c e d à 1ª, 2ª, 3ª e 4ª coluna, respetivamente. Para cada par de colunas com médias estatisticamente diferentes, a letra da categoria com média inferior foi assinalada na categoria com média superior.

**Quadro 2** Regressão logística multinominal sobre a duração preferencial da licença num modelo integrado (variáveis sociodemográficas e atitudinais) (*Odds ratio*)

	Curta (0-3 meses)	Regular (4-6 meses)	Alargada (7-12 meses)	Muito alargada (>=13 meses)
Sexo (masculino ref.) Feminino	0,55*	Categoria de referência	0,91	0,80
Idade (45-65 ref.) Idade fértil(<=44) Reforma (>65)	1,30 1,00		1,38 1,10	1,05 1,31
Escolaridade (> 3º ciclo ref.) Até 3º ciclo	1,84		0,66*	0,75
Situação parental (com filhos ref.) Sem filhos	1,24		1,14	1,29
Situação profissional (sem trabalho pago ref.) Com trabalho pago	0,68		0,88	0,91
Situação conjugal (vive em casal ref.) Não vive em casal	1,18		1,05	1,08
Modelo ideal de conciliação (Duplo emprego ref.) Ganha-pão masculino Um emprego e meio	2,43* 1,96*		1,39 1,44*	3,01*** 1,71*
Atitudes mulher e trabalho pago Atitudes homem e vida familiar	1,39 0,64*		0,95 1,07	1,09 0,90

Nota: Níveis de significância: \*  $p \leq 0,05$ , \*\*  $p \leq 0,01$ , \*\*\*  $p \leq 0,001$ ; N = 946

modalidade regular. A opção pelo emprego e meio segue o mesmo padrão probabilístico que os que preferem o ganha-pão masculino, embora de forma menos marcada. Estes resultados sublinham a existência de um duplo padrão mais conservador, já identificado anteriormente. As atitudes mais favoráveis à mulher/mãe que fica em casa quando as crianças são muito pequenas podem estar associadas, por um lado, a uma preferência por licenças muito prolongadas (que protejam a mulher nos seus direitos laborais durante dois ou três anos) ou, por outro lado, a licenças muito curtas, assumindo que a mulher nessa situação ou sai do mercado de trabalho ou reduz significativamente a sua atividade para cuidar dos filhos.

É interessante verificar que as atitudes face ao papel da mulher que trabalha não têm um efeito preditor significativo nas preferências por diferentes tempos de licença. Pelo contrário, no caso das atitudes face ao papel dos homens na vida familiar a situação é diferente: quanto mais favoráveis as atitudes face ao envolvimento do homem nos cuidados e nas licenças, menor a probabilidade de os inquiridos serem favoráveis a licenças curtas em comparação com a opção por licenças regulares.

Finalmente, as situações profissional, conjugal e parental não se revelaram como preditores significativos nestes modelos.

*Preferências face à partilha da licença entre a mãe e o pai*

As preferências relativamente à forma de partilha das licenças parentais revelam que a opção escolhida mais frequentemente pelos inquiridos (48,4%) recai na “mãe com a maior parte da licença, pai com parte da licença” (partilha parcial). Se a este valor juntarmos os 26% de respostas que preferem a partilha igualitária, verificamos que três quartos dos inquiridos optam pela partilha da licença. No entanto, não podemos negligenciar que 26% da população opta pela modalidade de não partilha (apenas a mãe). Esta preferência sobressai claramente no grupo de idade dos maiores de 65 anos e nos que têm atitudes mais favoráveis ao modelo do ganha-pão masculino e menos favoráveis quer ao trabalho feminino, quer ao papel do homem na vida familiar.

O efeito do grau de escolaridade segue um padrão semelhante ao da idade. Os indivíduos muito pouco escolarizados manifestam uma clara preferência pela opção “apenas a mãe” (42,4%) e é no grupo de inquiridos com um nível de educação superior que a preferência pela opção de partilha igualitária tem mais expressão (34,3%).

A situação conjugal não parece ter um efeito relevante nas preferências dos inquiridos, mas o facto de estes terem ou não filhos faz variar a forma como se posicionam. Os indivíduos sem filhos apresentam posições mais favoráveis à partilha igualitária (33,5%), podendo este facto estar relacionado com o efeito geracional, no sentido de estes inquiridos, ainda sem filhos, poderem ser também mais jovens. Já os indivíduos com filhos preferem maioritariamente a partilha parcial (46,5%), verificando-se porém que 31% destes indivíduos são favoráveis à não partilha. Uma análise mais detalhada deste grupo permitiu perceber que se trata de pessoas de grupos etários mais elevados, pelo que este resultado poderá também estar associado a um efeito geracional.

Relativamente à situação profissional, são os indivíduos sem trabalho que são mais favoráveis à alternativa “apenas a mãe” (35,5%). Quando cruzada esta variável com a idade dos indivíduos, verificou-se que também aqui existe um possível efeito geracional, uma vez que estes são essencialmente pessoas mais velhas, já em idade de reforma.

Por fim, é no grupo dos indivíduos que optam pela partilha igualitária que encontramos valores médios mais elevados nas atitudes face ao envolvimento do pai na vida familiar. Por outro lado, se olharmos para a distribuição das percentagens, verifica-se que é dentro do grupo de indivíduos mais favorável ao modelo ganha-pão masculino e mais desfavorável à participação das mulheres no mercado de trabalho que encontramos os inquiridos que preferem uma licença integralmente gozada pela mãe.

Tal como na análise relativa das preferências de duração da licença, no seguimento da análise da distribuição das frequências, efetuámos dois modelos de regressão multinominal logística, com dois blocos de variáveis: (1) sociodemográficas e (2) sociodemográficas e atitudinais. As estatísticas referentes aos modelos encontram-se em anexo (quadros 2a e 3a). O modelo com maior valor preditivo foi o modelo 2 ( $\chi^2(22) = 316,53$ ,  $p = 0,00$ ) que considera o conjunto dos dois tipos de preditores, e cujos *Odds values* são descritos no quadro 4.

**Quadro 3** Distribuição da amostra relativamente às preferências na partilha da licença

	Apenas a mãe	Partilha parcial	Partilha igualitária
<i>Totais</i>	25,7%	48,4%	25,9%
<i>Sexo</i>			
Masculino	25,6%	45,6%	28,8%
Feminino	25,8%	50,8%	23,5%
	$\chi^2(2)= 3,90 \rho>0,14$		
<i>Idade</i>			
18 - 29 anos	9,0%	60,2%	30,7%
30 - 44 anos	12,3%	54,8%	32,9%
45 - 64 anos	27,1%	47,6%	25,3%
+65 anos	52,4%	33,0%	14,6%
	$\chi^2(6)= 128,6 \rho=0,00$		
<i>Escolaridade</i>			
1.º ciclo ou inf.	42,4%	38,5%	19,1%
2.º/3.º ciclo	18,8%	51,8%	29,3%
Secundário	10,7%	59,9%	29,3%
Superior	10,5%	55,2%	34,3%
	$\chi^2(6)= 104,4 \rho=0,00$		
<i>Situação conjugal</i>			
Não vive em casal	24,5%	50,5%	25,0%
Vive em casal	26,9%	46,2%	26,9%
	$\chi^2(2)= 1,75 \rho>0,05$		
<i>Situação parental</i>			
Sem filhos	13,4%	53,2%	33,5%
Com filhos	30,8%	46,5%	22,7%
	$\chi^2(2)= 34,5 \rho=0,00$		
<i>Situação profissional</i>			
Com trabalho pago	17,1%	53,7%	29,2%
Sem trabalho pago	35,5%	42,6%	22,0%
	$\chi^2(2)= 42,62 \rho=0,00$		
<i>Modelo ideal conciliação</i>			
Ganha-pão masculino	62,0%	24,9%	13,1%
Emprego e meio	17,6%	60,0%	22,4%
Duplo emprego	10,4%	47,0%	42,6%
	$\chi^2(4)= 223,40 \rho=0,00$		
	M**	M	M
<i>At. mulher e trab. pago*</i>			
Desfavoráveis	37%	43%	20%
Posição intermédia	25%	47%	29%
Favoráveis	14%	56%	30%
	2,10	2,43a	2,46a
<i>At. homem e vida familiar*</i>			
Desfavoráveis	49%	38%	14%
Posição intermédia	15%	60%	25%
Favoráveis	15%	48%	37%
	2,29	2,64a	2,81ab

N = 944

\* Para efeitos descritivos os indicadores contínuos foram recategorizados em três valores de resposta (tradicional, neutro, igualitário), baseados em tercis. Na análise subsequente utilizaram-se as variáveis contínuas.

\*\* M indica os valores médios associados aos indicadores atitudinais. Nos testes de médias foram atribuídas as letras a,b e c à 1ª, 2ª e 3ª coluna, respetivamente. Para cada par de colunas com médias estatisticamente diferentes, a letra da categoria com média inferior foi assinalada na categoria com média superior.

**Quadro 4** Regressão logística multinominal sobre a partilha da licença (*Odds ratio*)

	Apenas a mãe	Partilha parcial	Partilha igualitária
<i>Sexo</i> (masculino ref.) Feminino	0,89	Categoria de referência	0,72
<i>Idade</i> (45-65 ref.) Idade fértil (<=44) Reforma (>65)	0,58* 2,00*		0,85 0,87
<i>Escolaridade</i> (> 3.º ciclo ref.) Até 3.º ciclo	1,75*		1,24
<i>Situação parental</i> (com filhos ref.) Sem filhos	0,86		1,45
<i>Situação profissional</i> (sem trabalho pago ref.) Com trabalho pago	1,07		0,97
<i>Situação conjugal</i> (vive em casal ref.) Não vive em casal	1,06		0,70
<i>Modelo conciliação</i> (duplo emprego ref.) Ganha-pão masculino Um emprego e meio	6,12*** 1,14		0,69 0,44***
Atit. mulher e trab. pago Atit. homem e vida familiar	0,92 0,59**		1,02 2,13***

Notas: nível de significância: \*  $\rho \leq 0,05$ , \*\*  $\rho \leq 0,01$ , \*\*\*  $\rho \leq 0,001$ ; N=912

Os fatores que se revelaram como preditores das preferências dos indivíduos em relação ao modo de partilha das licenças parentais são a idade, a escolaridade, as atitudes face à conciliação trabalho-família e as atitudes face ao papel do homem na vida familiar.

Segundo a análise efetuada, os indivíduos em idade fértil são menos favoráveis à licença integralmente usada pela mãe, em comparação com indivíduos entre os 45 e os 65 anos. Contrariamente, os indivíduos com mais de 65 anos são mais favoráveis à ausência de partilha, em relação à opção de partilha parcial, em comparação com indivíduos entre os 45 e os 65 anos. Esta opção pela licença totalmente gozada pela mãe é também mais provável nos indivíduos menos qualificados.

Os indivíduos com visões mais favoráveis ao modelo do ganha-pão masculino têm uma probabilidade seis vezes maior de preferirem que seja apenas a mãe a usufruir da licença parental. Pelo contrário, os indivíduos com atitudes favoráveis ao modelo de um emprego e meio têm uma menor probabilidade de optarem por uma partilha igualitária, face à alternativa de partilha parcial.

No que diz respeito às atitudes face ao papel do homem, quanto mais favoráveis (valores médios mais altos), maior a probabilidade de os indivíduos serem favoráveis à alternativa de partilha igualitária, e menor a probabilidade de optarem pela alternativa de “apenas a mãe” em relação à opção de partilha parcial.

Mais uma vez as atitudes face à participação da mulher no mercado de trabalho não revelaram ter qualquer valor preditivo para o modelo, mostrando que não é um fator a ser considerado pelos inquiridos nas suas preferências. Também as situações parental e profissional não revelaram ter efeitos relevantes neste modelo.

## Discussão e conclusões

Analisaram-se neste artigo as atitudes face às licenças parentais, procurando compreender os principais fatores e contextos que condicionam e explicam as preferências da população portuguesa no que toca à duração e à partilha das licenças. O olhar sociológico procurou responder a duas linhas de questionamento: por um lado, interrogou-se sobre a influência do contexto institucional, isto é, a forma como a própria arquitetura das políticas de licenças pode moldar as preferências dos indivíduos; por outro lado, considerou-se o impacto de determinadas culturas de género e de conciliação família-trabalho, bem como a influência de fatores relacionados com o posicionamento social e biográfico. São de salientar três conclusões principais.

Uma primeira conclusão que merece relevo é o nível parcial de congruência encontrado entre as políticas públicas em vigor e as atitudes e os comportamentos. Menos de metade da população portuguesa (40%) prefere uma licença parental inicial com uma duração de quatro a seis meses, o padrão predominante de utilização em Portugal que funciona como referência nas representações dos indivíduos. Dos restantes, sejam homens sejam mulheres, são poucos (7%) os que preferem uma licença curta, abaixo dos quatro meses. A maioria (53%) prefere licenças alargadas (33%) ou muito alargadas (20%), sendo de notar que estas alternativas excedem claramente o quadro legal atual relativo às licenças bem remuneradas. Curiosamente, no que diz respeito à partilha da licença entre a mãe e o pai, verifica-se um menor desfasamento entre as políticas públicas e as atitudes: existe uma preferência maioritária pela partilha da licença, sobretudo a partilha parcial (49%), mas também a igualitária (26%); apenas um quarto dos portugueses não apoia a partilha, preferindo a licença integralmente gozada pela mãe. De salientar, no entanto, que existe um desfasamento importante entre a preferência pela partilha e os comportamentos das famílias, já que menos de um terço dos casais (31% em 2016) partilha a licença parental inicial e quase sempre no formato de partilha “parcial” (Wall *et al.*, 2016).

Estes resultados sugerem dois comentários. Em primeiro lugar, apontam para alguma tensão entre um estado-providência que tem promovido um quadro legal de gozo mais alargado e partilhado das licenças e a persistência de barreiras e obstáculos à apropriação do mesmo. As razões para esta discrepância são múltiplas e merecem ser estudadas de forma mais aprofundada, mas podemos apontar, entre outros aspetos: os problemas de elegibilidade (*e.g.* a elegibilidade do pai depende da da mãe, inviabilizando por vezes a partilha da licença parental inicial); os constrangimentos económicos (*e.g.* o baixo nível de compensação da licença parental alargada, o que condiciona a sua utilização, entre os sete e os doze meses); ou ainda, como indicam alguns estudos recentes, as barreiras e os estereótipos com que se defrontam os casais, sobretudo os homens pais, em diferentes domínios da vida social, nomeadamente ao nível dos empregadores e dos locais de trabalho (Wall *et al.*, 2016; Leitão, 2017). Em segundo lugar, estes resultados mostram que a situação atual de uma licença parental fortemente *genderizada* é a opção menos preferida pela população portuguesa. Embora a partilha das licenças parentais não

seja valorizada da mesma forma por todos os indivíduos, o desfaseamento entre as preferências e os comportamentos indica que as políticas públicas e os instrumentos de que dispõem têm tido alguma dificuldade em assegurar que a partilha seja efetivamente adotada pela maioria dos casais.

Uma segunda conclusão tem a ver com a influência das culturas de género e de conciliação família-trabalho nas preferências face às modalidades de licença. Mais do que as atitudes face à participação das mulheres no mercado de trabalho, hoje em geral mais favoráveis ao trabalho pago das mães e portanto relativamente consensuais, são as atitudes face ao envolvimento do pai e à conciliação quando existem crianças pequenas que têm efeitos significativos nas preferências da população portuguesa. As visões que rejeitam o modelo do ganha-pão masculino e aprovam o envolvimento masculino na vida familiar sustentam preferências de partilha mais igualitárias e um enfoque numa licença parental de duração moderada (quatro a seis meses ou sete a doze meses), enquanto as visões mais tradicionais, defensoras do modelo do ganha-pão masculino, se associam preferencialmente a licenças sem partilha e mais extremadas do ponto de vista da duração (quer muito curtas quer muito alargadas). Este duplo padrão de tradicionalismo, que também existe noutros países europeus (Valarino *et al.*, 2015), é interessante por duas razões: por um lado, aponta para a necessidade de percebermos melhor os diversos grupos sociodemográficos associados a estas representações; por outro, ilustra bem o carácter híbrido das atitudes dos portugueses face à conciliação família-trabalho em casais com filhos pequenos. Em vez de uma mudança linear em direção a um modelo predominante orientado para a igualdade de género no trabalho pago e na parentalidade, deparámo-nos com um quadro de atitudes mais complexo: inquiridos que defendem uma visão igualitária assente no duplo emprego/duplo cuidar (pouco mais de um quarto), outros que são favoráveis ao modelo do ganha-pão masculino/primazia absoluta da mãe cuidadora (menos de um quarto), e outros ainda (quase metade) que dizem preferir um modelo de emprego e meio (pai a tempo inteiro e mãe como ganha-pão a tempo parcial e principal cuidadora), sendo estes últimos os que se associam, de forma predominante, a preferências pela partilha parcial da licença parental. Em suma, a rutura em relação ao modelo do ganha-pão masculino e da primazia absoluta da mãe como cuidadora é ainda parcial e exige por isso uma reflexão aprofundada sobre as políticas e os modelos normativos que sustentam e promovem estes padrões atitudinais.

Em terceiro lugar, é importante realçar as clivagens estruturais associadas ao posicionamento social e biográfico dos inquiridos. As clivagens geracionais e educacionais são as mais relevantes. Os indivíduos acima dos 65 anos tendem a preferir licenças curtas ou muito alargadas e uma licença parental exclusiva da mãe, sem qualquer partilha. Os inquiridos mais jovens e em idade fértil são mais favoráveis às licenças alargadas entre os sete e os doze meses e à partilha igualitária. O nível de educação também é um preditor significativo. Os indivíduos com níveis de educação mais elevados (ensino secundário e superior) rejeitam uma divisão totalmente *genderizada* da licença, sendo os que mais se aproximam de uma norma de igualdade de género na família e na parentalidade. Verifica-se assim que os segmentos sociais que parecem mais resistentes a modelos de partilha igualitários se situam nas

gerações mais velhas e com níveis de qualificação mais baixos. Estas variações chamam a atenção para o facto de os processos de integração e apropriação das políticas públicas nos contextos privados não serem lineares e homogéneos, nem resultarem puramente do exercício de escolha. Podemos considerar que se trata, também aqui, de uma agência constrangida (*bounded agency*) (Evans, 2002; Heinz, 2009). Por último, é interessante verificar que o género, que à partida seria de esperar que dividisse a opinião dos portugueses de forma mais marcante, não se tenha revelado como uma coordenada de clivagem central. As diferenças são ligeiras, com os homens a declararem-se um pouco mais favoráveis às licenças curtas e à partilha igualitária do que as mulheres. Assim, do ponto de vista da parentalidade e da conciliação quando as crianças são pequenas, os resultados mostram que é a classe social, mais que a posição nas estruturas de género, que marca as atitudes e as preferências. Em suma, são dados que apontam para as profundas desigualdades sociais que estruturam a sociedade portuguesa, realidade que importa ter em conta aquando da conceção e implementação das políticas públicas de família e de género.

## Anexo

**Quadro 1a** Índices atitudinais — médias e consistência interna

Índice - Atitudes face à mulher e trabalho pago	
	M
Uma mãe que trabalha fora de casa pode ter uma relação tão carinhosa e sólida com os seus filhos como uma mãe que não trabalha fora de casa	3,81
Marido e mulher devem ambos contribuir para as despesas da casa	4,38
Uma criança pequena (até ir para a escola) pode sofrer se a mãe trabalhar fora de casa (inv.)	2,67
Tudo considerado, a vida familiar é prejudicada quando a mulher trabalha fora de casa a tempo inteiro (inv.)	2,96
Está certo que a mulher trabalhe, mas o que a maior parte das mulheres realmente quer é um lar e filhos (inv.)	2,97
Ser dona de casa/doméstica é tão compensador como ter um emprego (inv.)	2,96
Compete ao homem ganhar dinheiro e à mulher cuidar da casa e da família (inv.)	2,49
	$\alpha = 0,71$
Índice - Atitudes face ao homem e vida familiar	
Os homens deviam participar mais nas tarefas domésticas do que participam atualmente	3,04
Os homens deviam tomar mais conta dos filhos do que tomam atualmente	2,94
Num casal o homem e a mulher devem dividir de forma igualitária todas as tarefas domésticas	3,02
O pai é tão capaz como a mãe de tomar conta de um bebé com menos de um ano	2,42
A criança é prejudicada quando o pai não participa nos cuidados aos filhos	2,82
Para um homem dedicar-se a tempo inteiro à vida doméstica pode ser tão compensador como ter um emprego	1,53
Devia ser obrigatório o pai ficar duas semanas de licença a seguir ao nascimento do bebé	2,53
O pai devia gozar um mês de licença sozinho a tratar do bebé quando a mãe regressa ao trabalho	2,47
	$\alpha = 0,75$

**Quadro 2a** Regressão logística multinominal sobre as preferências na duração da licença

	Modelo 1: Família e percurso de vida		Modelo 2: Família, perc. de vida e ind. atitudinais	
	B (SE)	Odds ratio	B (SE)	Odds ratio
<b>Curta vs. normal</b>				
<i>Intercept</i>	<b>-1,65 (0,41)***</b>		-1,83(0,94)*	
Sexo (masculino ref.) Feminino	<b>-0,59 (0,25)*</b>	0,55	<b>-0,60(0,26)*</b>	0,55
<i>Idade</i> (45-65 ref.) Idade fértil(<= 44) Reforma (> 65)	0,21 (0,32) 0,08 (0,34)	1,23 1,09	0,26(0,33) 0,00(0,36)	1,30 1,00
<i>Escolaridade</i> (> 3.º ciclo ref.) Até 3.º ciclo	<b>0,73 (0,31)*</b>	2,08	<b>0,61(0,44)+</b>	1,84
<i>Situação parental</i> (com filhos ref.) Sem filhos	0,20(0,34)	1,23	0,22(0,35)	1,24
<i>Situação profissional</i> (sem trab. pago ref.) Com trabalho pago	-0,45(0,29)	0,64	-0,38(0,29)	0,68
<i>Situação conjugal</i> (vive em casal ref.) Não vive em casal	0,05(0,27)	1,05	0,16(0,28)	1,18
<i>Atit. divisão trabalho</i> (duplo empr. ref.) Ganha pão masculino Partilha parcial (um emprego e meio) Atit. mulher e trab. Atit. papel homem			<b>0,89(0,39)*</b> <b>0,67(0,32)*</b> 0,33(0,22) <b>-0,45(0,22)*</b>	2,43 1,96 1,39 0,64
<b>Alargada vs. normal</b>				
<i>Intercept</i>	-0,04 (0,26)		-0,39(0,61)	
Sexo (masculino ref.) Feminino	-0,15 (0,16)	0,86	-0,10(0,17)	0,91
<i>Idade</i> (45-65 ref.) Idade fértil(<= 44) Reforma (> 65)	<b>0,34(0,20)+</b> 0,14(0,25)	1,41 1,15	0,32(0,20) 0,09(0,26)	1,38 1,10
<i>Escolaridade</i> (> 3.º ciclo ref.) Até 3.º ciclo	<b>-0,41 (0,18)*</b>	0,66	<b>-0,42(0,19)*</b>	0,66
<i>Situação parental</i> (com filhos ref.) Sem filhos	0,09(0,21)	1,10	0,13(0,22)	1,14
<i>Situação profissional</i> (sem trab. pago ref.) Com trabalho pago	-0,14 (0,19)	0,87	-0,13(0,19)	0,88
<i>Situação conjugal</i> (vive em casal ref.) Não vive em casal	0,03(0,17)	1,03	0,05(0,18)	1,05
<i>Atit. conciliação</i> (duplo empr. ref.) Ganha-pão masculino Partilha parcial (um emprego e meio) Atit. mulher e trab. pago Atit. homem cuidador			0,33(0,25) <b>0,36(0,18)*</b> -0,05(0,14) 0,00(0,15)	1,39 1,44 0,95 1,07
<b>Muito alargada vs. normal</b>				
<i>Intercept</i>	-0,52(0,30)+		-1,05(0,71)	
Sexo (masculino ref.) Feminino	<b>-0,30 (0,18)+</b>	0,74	-0,23(0,19)	0,80

<i>Idade</i> (45-65 ref.)				
Idade fértil (<= 44)	-0,06 (0,23)	0,94	0,05(0,25)	1,05
Reforma (> 65)	0,35 (0,27)	1,42	0,27(0,28)	1,31
<i>Escolaridade</i> (> 3.º ciclo ref.)				
Até 3.º ciclo	-0,13 (0,21)	0,88	-0,29(0,22)	0,75
<i>Situação parental</i> (com filhos ref.)				
Sem filhos	0,21 (0,25)	1,24	0,25 (0,26)	1,29
<i>Situação profissional</i> (sem trab. pago ref.)				
Com trabalho pago	-0,17 (0,22)	0,84	-0,09(0,23)	0,91
<i>Situação conjugal</i> (vive em casal ref.)				
Não vive em casal	0,07 (0,20)	1,07	0,07(0,21)	1,08
<i>Atit. conciliação</i> (duplo empr. ref.)				
Ganha-pão masculino			<b>1,01(0,29)***</b>	3,01
Partilha parcial (um emprego e meio)			<b>0,54(0,24)*</b>	1,71
Atit. mulher e trab. pago			0,09(0,16)	1,09
Atit. homem cuidador			-0,11(0,17)	0,90
<i>Likelihood ratio test</i>		$\chi^2(21) = 47,25^{**}$		$\chi^2(33) = 73,57^{***}$
<i>Pseudo R-Square</i>				
Cox and Snell		0,05		0,08
Nagelkerke		0,05		0,08
McFadden		0,02		0,03
N		983		946

Nota: Níveis de significância: \*p = 0,10, \* p = 0,05, \*\* p = 0,01, \*\*\* p = 0,001

**Quadro 3a** Regressão logística multinominal sobre as preferências na partilha da licença

	Modelo 1: Família e percurso de vida		Modelo 2: Família, percurso de vida e indicadores atitudinais	
	B (SE)	Odds ratio	B (SE)	Odds ratio
<b>"Apenas a mãe" vs. partilha parcial</b>				
<i>Intercept</i>	-1,0 (0,29)**		-0,10 (0,72)	
<i>Sexo</i> (masculino ref.)				
Feminino	-0,29 (0,18)	0,75	-0,12(0,20)	0,89
<i>Idade</i> (45-65 ref.)				
Idade fértil(<= 44)	-0,77 (0,23)**	0,46	-0,55(0,25)*	0,58
Reforma (> 65)	0,85 (0,25)**	2,33	0,69(0,28)*	2,00
<i>Escolaridade</i> (> 3.º ciclo ref.)				
Até 3.º ciclo	0,95 (0,22)***	2,58	0,56(0,24)*	1,75
<i>Situação parental</i> (com filhos ref.)				
Sem filhos	-0,14(0,26)	0,87	-0,15(0,29)	0,86
<i>Situação profissional</i> (sem trab. pago ref.)				
Com trabalho pago	-0,11(0,22)	0,89	0,07(0,24)	1,07
<i>Situação conjugal</i> (vive em casal ref.)				
Não vive em casal	-0,02(0,19)	0,98	0,06(0,21)	1,06
<i>Atit. conciliação</i> (duplo empr. ref.)				
Ganha-pão masculino			1,82(0,29)***	6,18
Partilha parcial (um emprego e meio)			0,14(0,26)	1,14
Atit. mulher trab. pago			-0,08(0,17)	0,92
Atit. homem cuidador			-0,53 (0,18)**	0,59

Partilha total vs. partilha parcial				
<i>Intercept</i>	-0,53 (0,26)*		-2,06(0,67)**	
<i>Sexo</i> (masculino ref.)				
Feminino	-0,22 (0,16)	0,80	-0,33(0,18)+	0,72
<i>Idade</i> (45-65 ref.)				
Idade fértil(<= 44)	0,01(0,20)	1,01	-0,16(0,21)	0,85
Reforma (> 65)	-0,10(0,29)	0,91	-0,14(0,30)	0,86
<i>Escolaridade</i> (> 3.º ciclo ref.)				
Até 3.º ciclo	0,10 (0,18)	1,10	0,22(0,19)	1,02
<i>Situação parental</i> (com filhos ref.)				
Sem filhos	0,39(0,22)+	1,48	0,37(0,23)+	1,45
<i>Situação profissional</i> (Sem trab. pago ref.)				
Com trabalho pago	0,00(0,19)	1,00	-0,03(0,20)	0,97
<i>Situação conjugal</i> (vive em casal ref.)				
Não vive em casal	-0,33 (0,19)+	0,72	-0,36(0,19)+	0,70
<i>Atit. conciliação</i> (duplo empr. Ref.)				
Ganha-pão masculino			-0,37(0,29)	0,69
Partilha parcial (um emprego e meio)			-0,81(0,18)***	0,44
Atit. mulher e trab. pago			-0,02(0,15)	1,02
Atit. homem cuidador			0,76(0,17)***	2,13
<i>Likelihood ratio test</i>	$\chi^2(14) = 162,93^{***}$		$\chi^2(22) = 316,53^{***}$	
<i>Pseudo R-Square</i>				
Cox and Snell		0,17		0,29
Nagelkerke		0,18		0,33
McFadden		0,08		0,17
N		944		912

Nota: Níveis de significância: +  $p \leq 0,10$ , \*  $p \leq 0,05$ , \*\*  $p \leq 0,01$ , \*\*\*  $p \leq 0,001$

## Referências bibliográficas

- Aboim, Sofia (2010), "Gender cultures and the division of labour in contemporary Europe: a cross-national perspective", *The Sociological Review*, 58 (2), pp. 171-196.
- Bonoli, Giuliano, e Silja Häusermann (2009), "Who wants what from the welfare state? Socio-structural cleavages in distributional politics: evidence from Swiss referendum votes", *European Societies*, 11 (2), pp. 211-232.
- Crompton, Rosemary (2006), *Employment and the Family. The Reconfiguration of Work and Family Life in Contemporary Societies*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Cunha, Vanessa, Susana Atalaia, e Karin Wall (2016), *Policy Brief II. Homens e Licenças Parentais: quadro legal, atitudes e práticas*, Lisboa, CITE.
- Doucet, Andrea (2016), "Is the stay-at-home dad (SAHD) a feminist concept? A genealogical, relational, and feminist critique", *Sex Roles*, 75 (1-2), pp. 4-14.
- Duvander, Anne-Zofie, Trude Lappegard, e Gunnar Andersson (2010), "Family policy and fertility: fathers' and mothers' use of parental leave and continued childbearing in Norway and Sweden", *Journal of European Social Policy*, 20 (1), pp. 45-57, DOI: 10.1177/0958928709352541
- Esping-Andersen, Gøsta (1990), "The three political economies of the Welfare State", *International Journal of Sociology*, 20 (3), pp. 92-123.

- Evans, Karen (2002), "Taking control of their lives? Agency in young adult transitions in England and the New Germany", *Journal of Youth Studies*, 5 (3), pp. 245-269.
- Ferreira, Virgínia (2009), "The socialization of motherhood costs: looking for new strategies", em Ilze Trapenciene, Ene Margit Tiit e Jan Trost (orgs.), *Family on the Crossroads*, Riga, University of Latvia, Institute of Philosophy, pp. 72-83.
- Geisler, Esther, e Michaela Kreyenfeld (2011), "Against all odds: fathers' use of parental leave in Germany", *Journal of European Social Policy*, 21 (1), pp. 88-99.
- Gelissen, John (2008), "European scope-of-government beliefs: the impact of individual, regional and national characteristics", em Wim van Oorschot, Michael Opielka e Birgit Pfau-Effinger (orgs.), *Culture and Welfare State. Values and Social Policy in Comparative Perspective*, Cheltenham, Edward Elgar, pp. 247-267.
- Haas, Linda, e C. Philip Hwang (2008), "The impact of taking parental leave on fathers' participation in childcare and relationships with children: lessons from Sweden", *Community, Work and Family*, 11 (1), pp. 85-104.
- Heinz, Walter R. (2009), "Structure and agency in transition research", *Journal of Education and Work*, 22 (5), pp. 391-404.
- Hermans, Hubert J. M. (2001), "The dialogical self: toward a theory of personal and cultural positioning", *Culture & Psychology*, 7 (3), pp. 243-281.
- Knijff, Trudie, e Monique Kremer (1997), "Gender and the caring dimension of welfare states: toward inclusive citizenship", *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 4 (3), pp. 328-361.
- Korpi, Walter (2000), "Faces of inequality: gender, class, and patterns of inequalities in different types of welfare states", *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 7 (2), pp. 127-191.
- Leitão, Mafalda (2017), *Homens Que Partilham a Licença Parental Inicial. A Perspetiva do Pai e do Empregador. Motivações e Constrangimentos*, Lisboa, Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa, tese de doutoramento em Sociologia.
- Leitner, Sigrid (2003), "Varieties of familialism: the caring function of the family in comparative perspective", *European Societies*, 5 (4), pp. 353-375.
- Lewis, Jane (1992), "Gender and the development of welfare regimes", *Journal of European Social Policy*, 2 (3), pp. 159-173.
- Lewis, Jane (2001), "The decline of the male breadwinner model: implications for work and care", *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 8 (2), pp. 152-169.
- Monteiro, Lígia, Marília Fernandes, Manuela Veríssimo, Inês Pessoa e Costa, Nuno Torres, e Brian E. Vaughn (2010), "Perspetiva do pai acerca do seu envolvimento em famílias nucleares: associações com o que é desejado pela mãe e com as características da criança", *Revista Interamericana de Psicologia*, 44 (1), pp. 120-130.
- Moss, Peter, e Fred Deven (2015), "Leave policies in challenging times: reviewing the decade 2004-2014", *Community, Work and Family*, 18 (2), pp. 137-144.
- O'Brien, Margaret, e Karin Wall (2017), *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality, Fathers on Leave Alone*, vol. 6, s.l., Springer Open.
- Perista, Heloísa, e Margarida Chagas Lopes (1999), *A Licença de Paternidade. Um Direito Novo para a Promoção da Igualdade*, Lisboa, CITE.
- Ramos, Vasco, Susana Atalaia, e Vanessa Cunha (2016), "Vida familiar e papéis de género: atitudes dos portugueses em 2014", *Research Brief 2016*, Lisboa, ICS-ULisboa.

- Ray, Rebecca, Janet C. Gornick, e John Schmitt (2010), "Who cares? Assessing generosity and gender equality in parental leave policy designs in 21 countries", *Journal of European Social Policy*, 20 (3), pp. 196-216.
- Rostgaard, Tine (2002), "Setting time aside for the father: father's leave in Scandinavia", *Community, Work & Family*, 5 (3), pp. 343-364.
- Svallfors, Stefan (2012), *Contested Welfare States. Welfare Attitudes in Europe and Beyond*, Stanford, Stanford University Press.
- Thévenon, Olivier, e Anne Solaz (2013), "Labour market effects of parental leave policies in OECD Countries", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 141, Paris, OECD Publishing.
- Valarino, Isabel, Ann-Zofie Duvander, Linda Haas, e Gerda Neyer (2015), "Leave policy preferences in a comparative perspective", *Stockholm Research Reports in Demography*, 26, Stockholm University.
- Valarino, Isabel, e Jacques-Antoine Gauthier (2016), "Paternity leave implementation in Switzerland: a challenge to gendered representations and practices of fatherhood?", *Community, Work & Family*, 19 (1), pp. 1-20.
- Valsiner, Jaan (1998), *The Guided Mind. A Sociogenetic Approach to Personality*, Cambridge, MA, Harvard University Press.
- Wall, Karin (2014), "Fathers on leave alone: does it make a difference to their lives?", *Fathering*, 12 (2), pp. 196-210.
- Wall, Karin, Sofia Aboim, e Vanessa Cunha (coords.) (2010), *A Vida Familiar no Masculino. Negociando Velhas e Novas Masculinidades*, Lisboa, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, Coleção Estudos n.º 6.
- Wall, Karin, e Anna Escobedo (2013), "Parental leave policies, gender equity and family well-being in Europe: a comparative perspective", *Family Well-Being: European Perspectives*, 49, Springer Netherlands, pp. 103-129.
- Wall, Karin, Vanessa Cunha, Susana Atalaia, Leonor Rodrigues, Rita Correia, Sónia Vladimira Correia, e Rodrigo Rosa (2016), *Livro Branco. Homens e Igualdade de Género em Portugal*, Lisboa, Instituto de Ciências Sociais / Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Wall, Karin, e Mafalda Leitão (2017), "Portugal country note", em Sonja Blum, Alison Koslowski e Peter Moss (orgs.), *International Review of Leave Policies and Related Research 2017*, pp. 261-270.

Karin Wall. Instituto de Ciências Sociais, Universidade de Lisboa, Investigadora coordenadora, Lisboa, Portugal. *E-mail*: karin.wall@ics.ulisboa.pt

Rita B. Correia. Instituto de Ciências Sociais, Universidade de Lisboa, Assistente de investigação, Lisboa, Portugal. *E-mail*: ritacorreia@ics.ul.pt

Rita Gouveia. Instituto de Ciências Sociais, Universidade de Lisboa, Investigadora pós-doc, Lisboa, Portugal. *E-mail*: rita.gouveia@ics.ulisboa.pt

Receção: 23 de novembro de 2017 Aprovação: 27 de setembro de 2018