



A Situação da Paternidade na Europa:

Homens e a Prestação de Cuidados na União Europeia 2020-21

Centro de Estudos Sociais, Universidade de Coimbra, Portugal

A Situação da Paternidade na Europa:

Homens e a Prestação de Cuidados na União Europeia 2020-21

Centro de Estudos Sociais, Universidade de Coimbra, Portugal



This PARENT project has received funding from the European Union's Rights, Equality and Citizenship Programme under grant agreement N° 810458

Resumo

A igualdade de género é um dos valores fundadores da UE e os seus Estados-membros definiram a promoção da igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, bem como no seu equilíbrio entre vida profissional e vida privada e responsabilidades, como prioridades para a União. Os dados mostram que cada vez mais mulheres e homens trabalham fora de casa mas, em simultâneo, as mulheres permanecem como as principais prestadoras de cuidados nos agregados familiares e carregam um duplo fardo na esfera privada. Embora a verdadeira igualdade entre homens e mulheres só venha a ser atingida quando os homens assumirem 50 por cento da prestação de cuidados e do trabalho doméstico, a distribuição igual será uma exceção e não a regra. Apenas um terço dos casais heterossexuais europeus declaram partilhar a prestação de cuidados e o trabalho doméstico nos seus agregados familiares de forma igualitária. Embora, tendo em conta a magnitude dos esforços de promoção da igualdade de género e o envolvimento das mulheres no mercado de trabalho, se trate de um valor baixo, ele constitui também um sinal de progresso e um indicador de que a mudança positiva e a igualdade são atingíveis. Este relatório explora as tendências na prestação de cuidados por parte de homens na Europa (com um enfoque particular na paternidade) e cinco áreas críticas para a mudança: a execução de leis e políticas que promovam a igualdade de género; a transformação de normas de género que reproduzem estereótipos de género nocivos; o apoio à segurança física e financeira das famílias; a ajuda a casais e pares parentais para que prosperem em conjunto; e a passagem à prática da prestação de cuidados por parte dos pais. O principal objetivo do Situação da Paternidade na Europa passa por contribuir para abordagens teóricas e políticas que compreendam de que forma a igualdade de género, incluindo a prestação de cuidados, constitui um bem social coletivo a promover, em geral e em particular, em tempos de crise, e desenvolver um roteiro pormenorizado e assente em evidências que sirva de base a políticas sociais conducentes à igualdade de género e a uma maior participação dos homens na prestação de cuidados. Ao ter em conta o atual estado da arte da prevenção da violência baseada no género e justiça de género, este relatório centra-se em estratégias concretas para a promoção da igualdade de género na Europa e no envolvimento dos homens na prestação de cuidados e trabalho assistencial não remunerado como via para a prevenção da violência baseada no género e a promoção de relações de género mais saudáveis e igualitárias.

Acerca da publicação

Relatório para a Esquerda Unitária Europeia/Esquerda Nórdica Verde (GUE/NGL) no Parlamento Europeu

GRUPO PARLAMENTAR EUROPEU

European Parliament,

B-1047 Brussels, Belgium

+32 (0)2 283 23 01

guengl-communications@europarl.europa.eu

Autores/as

Caroline Ferraz Ignacio

Edinso Rafael Mosquera Ruiz

Ana Carolina Fisher da Cunha

Linda Cerdeira

Tatiana Moura

Comentários e revisão

Gary Barker

Rachel Mehaffey

Promundo US

October 2020 / March 2021

Tradução: Eduardo Bastos



Índice

Lista de abreviaturas	6
Lista de figuras	6
I. Introdução	7
II. O equilíbrio entre vida profissional e vida privada e a prestação de cuidados por homens na UE	11
III. Leis e políticas	21
IV. Normas sociais e de género	35
V. Proteger e satisfazer as necessidades das famílias	41
VI. Casais e pares parentais prosperam em conjunto	49
VII. Transformar os cuidados paternos	55
VIII. Conclusões e recomendações	61

Lista de abreviaturas

ECPI . Educação e cuidados na primeira infância

UE . União Europeia

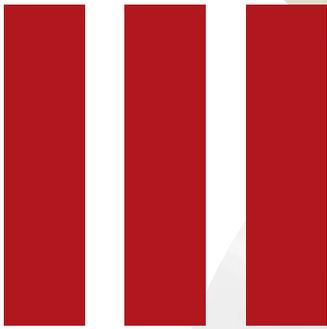
IFT-UE . Inquérito às Forças de trabalho na União Europeia Survey

IMAGES . Inquérito Internacional sobre Homens e Igualdade de Género

DPP . Diferença em pontos percentuais

Lista de figuras

- Figura 1.** Percentagem da população da UE-27 entre os 30 e os 34 anos que completaram o ensino superior, diferenças em pontos percentuais entre finalização do ensino superior & dpp na taxa de emprego para recém-diplomados & dpp na taxa de emprego para recém-diplomados por sexo. **8**
- Figura 2.** Disparidade de género no emprego entre recém-diplomados por país da UE-27. **8**
- Figura 3.** Taxa de emprego por sexo na UE-27 de 2000 a 2019. **9**
- Figura 4.** Progresso em direção à igualdade de género em tempo médio (horas) de prestação de cuidados a crianças, taxa de emprego e remuneração à hora na EU-27. **9**
- Figura 5.** Disparidade de género (diferencial não ajustado) na UE-27, 2008 e 2018. **10**
- Figura 6.** Tempo médio em horas por semana despendido a cuidar de crianças, por sexo e por país. **12**
- Figura 7.** População inativa (20-64 anos) devido a responsabilidade na prestação de cuidados, por sexo e por país, em 2019. **13**
- Figura 8.** Percentagem de homens e mulheres que declaram ser bastante ou muito difícil conciliar o trabalho remunerado com a prestação de cuidados nos países da UE-27. **14**
- Figura 9.** Percentagem de homens e mulheres que declaram despende mais tempo que os seus/uas companheiros/as a cuidar das suas crianças (EU-27) **17**
- Figura 10.** Percentagem de homens e mulheres que sentem que despendem uma maior quantidade de tempo que os/as seus/uas companheiros/as a cuidar de crianças. (EU-27) **19**
- Figura 11.** Cinco chaves para abrir o poder da prestação de cuidados por homens. **20**
- Figura 12.** Impacto do emprego na parentalidade numa criança com menos de 6 anos, 2015 **23**
- Figura 13.** Atitudes de género de homens e mulheres europeus. **36**
- Figura 14.** Divórcios por 100 casamentos nos países da UE-27 de 1997 a 2015. **51**



I. Introdução

A construção da União Europeia (UE) assentou num conjunto de princípios comuns que incluíam o desenvolvimento estável e sustentável e a prevenção da exclusão social. Na linha destes princípios, a igualdade de género é um dos valores fundadores da UE e os seus Estados-membros definiram a promoção da igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, bem como o equilíbrio entre vida profissional e privada e responsabilidades familiares como prioridades da UE.¹ Embora a verdadeira igualdade entre homens e mulheres só seja atingida quando os homens assumirem 50 por cento da prestação de cuidados e trabalho doméstico², a distribuição igual destes é a exceção e não a regra.^{3, 4}

¹ Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho de 20 de junho de 2019 sobre a conciliação entre vida profissional e vida privada para progenitores e cuidadores e que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho. Este documento cita a ratificação da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança de 1989 (artigo 18(1)); a convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência de 2006; o Ponto I do artigo 153(1) do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia; o segundo subparágrafo do artigo 3(3) do Tratado da União Europeia; o artigo 23 da Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia (a Carta);, e princípios 2 e 9 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, entre outros.

² <https://men-care.org/what-we-do/advocacy/paid-parental-leave/>

³ Eurofond: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18065en.pdf

⁴ 2019 Report on equality between women and men in the EU, p.9: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en.pdf

Na UE-27, a percentagem da população entre os 30 e 34 anos que completou o ensino superior aumentou consistentemente, mas esse aumento foi maior para as mulheres, produzindo uma disparidade crescente entre homens e mulheres que terminaram o ensino superior.⁵ Uma vez que as mulheres representam uma maior fatia da população que terminou o ensino superior (e.g. universidade, politécnico, etc.), elas constituem também uma fatia significativa do grupo das pessoas qualificadas; contudo, os dados mostram que os homens têm maior facilidade no acesso ao emprego. Entre recém-diplomados, os homens apresentam uma taxa de emprego (83,2%) maior que as mulheres (78,6%), observando-se as maiores diferenças em pontos percentuais (dpp) na República Checa (15,8 dpp), Eslováquia (14,3), Estónia (14,0) e Bulgária (9,1) (Figura 1).⁶ A diferença no emprego qualificado entre homens e mulheres tem-se mantido relativamente estável desde 2008 (Figura 2).

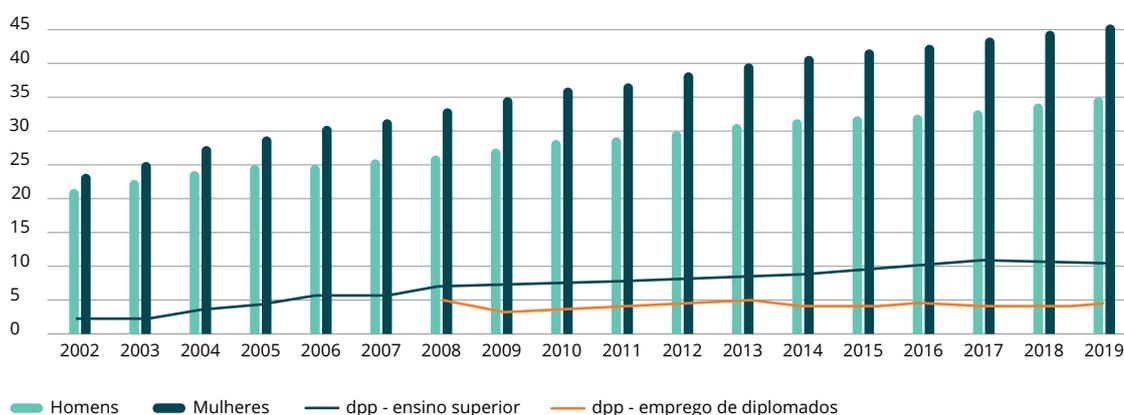


Figura 1. Percentagem da população da UE-27 entre os 30 e os 34 anos que completaram o ensino superior, diferenças em pontos percentuais entre finalização do ensino superior & dpp na taxa de emprego para recém-diplomados & dpp na taxa de emprego para recém-diplomados por sexo. Fonte: elaborado a partir de dados do Inquérito às Forças de Trabalho na União Europeia (IFT-UE) disponibilizados pelo Eurostat. (Última atualização dos dados: 06 de agosto de 2020).

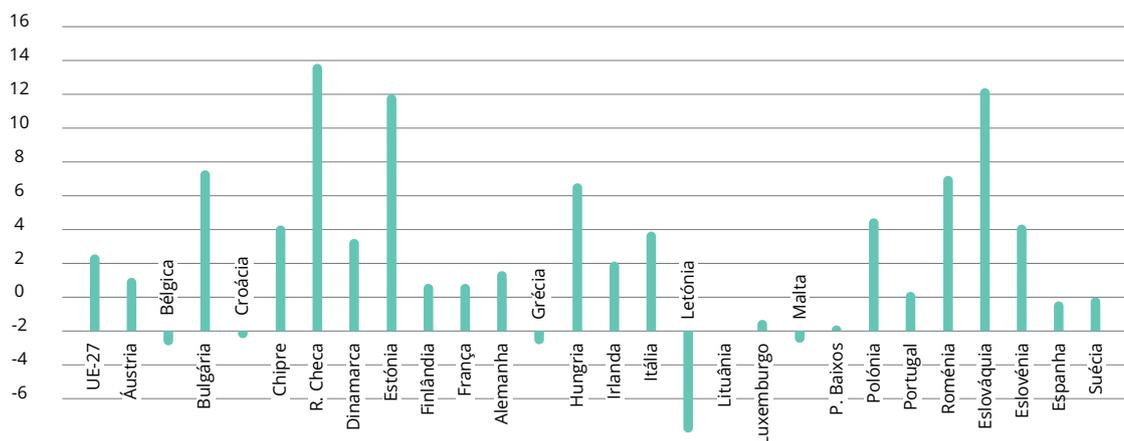


Figura 2. Disparidade de género no emprego entre recém-diplomados por país da UE-27. Fonte: elaborado a partir de dados do Inquérito às Forças de Trabalho na União Europeia (IFT-UE) disponibilizados pelo Eurostat. (Última atualização dos dados: 06 de agosto de 2020).

⁵ Eurostat. Tertiary educational attainment by sex. (6 de agosto de 2020). Retirado de: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_04_20/default/table?lang=en

⁶ Eurostat. Employment rate of recent graduates by sex. (6 de agosto de 2020). Retirado de: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00053/default/table?lang=en>

Globalmente, no que respeita a adultos entre os 20 e os 64 anos, a disparidade na taxa de emprego manifestou uma tendência decrescente de 2000 a 2012, altura em que estagnou em cerca de 11,7 dpp (Figura 3). Os países da UE-27 que apresentavam maior disparidade nas taxas de emprego por género em 2019 eram: Grécia (20,0 dpp), Malta (20,0 dpp), Itália (19,6 dpp), Roménia (19,0 dpp), Hungria (15,5 dpp), Polónia (15,4 dpp), República Checa (15,0 dpp) e Eslováquia (13,0 dpp). A taxa de remuneração das mulheres em relação à dos homens varia, nestes oito países, de 80,2% (República Checa, Eslováquia) a 97,9% (Roménia). A percentagem de homens que cuida das crianças com a mesma frequência que as mulheres, varia entre 34,4% (República Checa) e 59,4% (Roménia). (Figura 4)

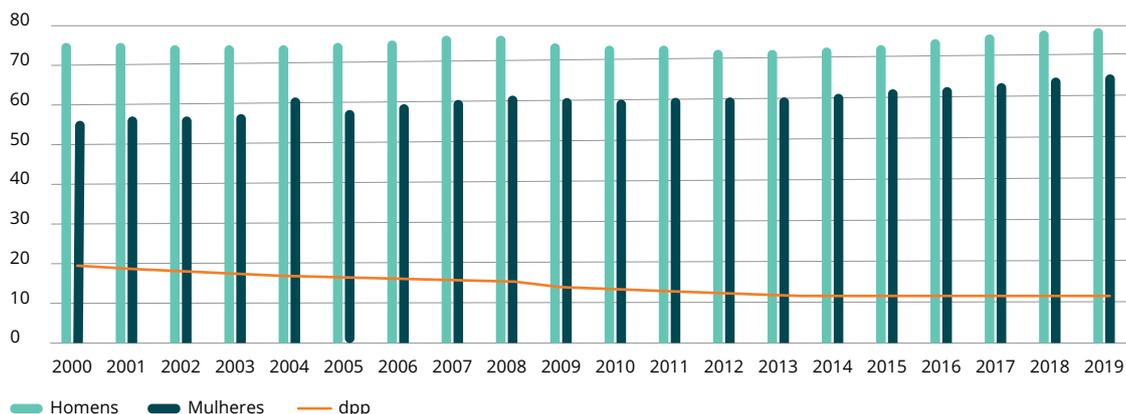


Figura 3. Taxa de emprego por sexo na UE-27 de 2000 a 2019. Fonte: elaborado a partir de dados do Inquérito às Forças de Trabalho na União Europeia (IFT-UE) disponibilizados pelo Eurostat. (última atualização dos dados: 07 de julho de 2020).

(...) a verdadeira igualdade entre homens e mulheres só venha a ser atingida quando os homens assumirem 50 por cento da prestação de cuidados e do trabalho doméstico (...)

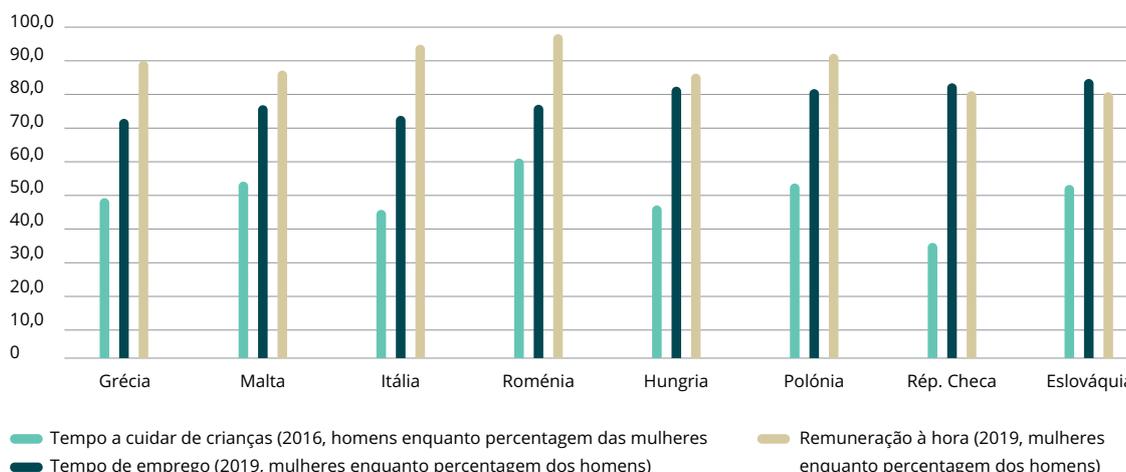


Figura 4. Progresso em direção à igualdade de género em tempo médio (horas) de prestação de cuidados a crianças, taxa de emprego e remuneração à hora na EU-27. Fonte: elaborado a partir do Inquérito Europeu à Qualidade de Vida, 2016, e do Inquérito Europeu às Forças de Trabalho (EU-LFS) a apresentado pelo Eurostat (última atualização dos dados: 8 de fevereiro de 2021).

Além da disparidade de género no emprego, o diferencial salarial não ajustado⁷ mede a diferença entre nas médias de rendimento bruto por hora dos homens assalariados, bem como o das mulheres assalariadas enquanto percentagem da média de rendimento bruto por hora dos homens. O diferencial não ajustado de salários fornece-nos uma imagem global das disparidades de género em termos de salário e mede um conceito mais vasto que o de pagamento igual para trabalho igual. Na UE-27, a disparidade salarial tem-se mantido relativamente estável desde 2006, mas comparações entre países mostram que a maioria dos países manifestou diminuições dessa disparidade entre 2008 e 2018, com as exceções de Portugal, Eslovénia, Malta, Letónia e Bulgária (Figura 5).

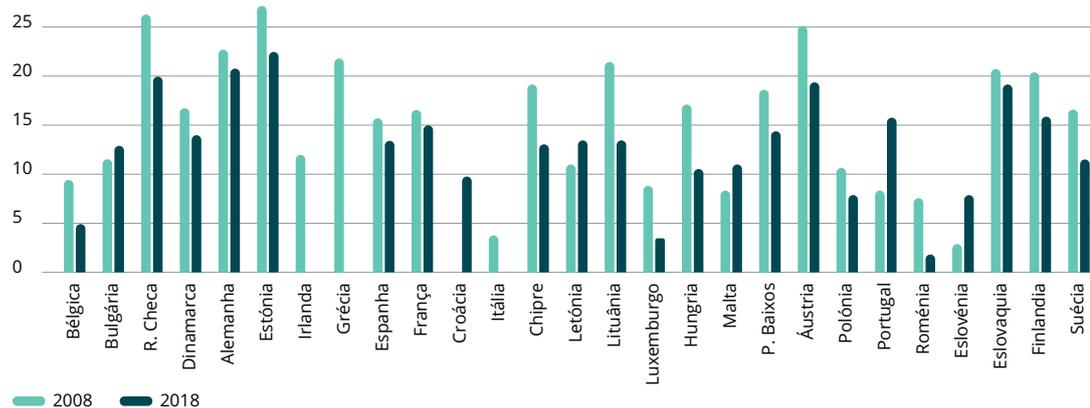


Figura 5. Disparidade de género (diferencial não ajustado) na UE-27, 2008 e 2018. Fonte: elaborado a partir de dados do Inquérito às Forças de Trabalho na União Europeia (IFT-UE) disponibilizados pelo Eurostat. (Última atualização dos dados: 17 de fevereiro de 2020).

As diferenças relativas à presença de mulheres no mercado de trabalho e aos seus salários podem ser parcialmente explicadas pelo tipo de empregos ocupados por mulheres, pela não contratação devido à gravidez, pela família em geral e pelas tarefas domésticas. Tendo em conta este contexto, este relatório procura contribuir para a discussão acerca da igualdade de género ao compilar e analisar as barreiras colocadas à eliminação dos papéis e expectativas de género, concretamente no que respeita à distribuição igual de trabalho não pago de prestação de cuidados a crianças na UE.

⁷ Eurostat. Disparidade salarial por género (não ajustada). (17 de fevereiro de 2020). Retirado de: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_20/default/table?lang=en



II. O equilíbrio entre vida profissional e vida privada e a prestação de cuidados por homens na UE

Ao discutir os “pais da Europa” estamos a reconhecer a pluralidade transversal às famílias e aos contextos; contudo, existem certos padrões que podem ser observados nas práticas modernas de prestação de cuidados no seio das famílias. Cuidadores informais são pessoas que fornecem “prestação de cuidados” ou “trabalho assistencial” não pago destinado a satisfazer as necessidades físicas e emocionais de outras, normalmente crianças, idosos ou pessoas com incapacidades. Embora estes cuidados tanto possam ser prestados por homens como por mulheres, a rigidez das normas tradicionais de género normalizaram as mulheres como as prestadoras de cuidados “naturais” e promovem a distribuição desigual do trabalho doméstico e trabalho de prestação de cuidados não remunerada.

No total dos países da UE, as mulheres despendem em média mais 10 horas por semana a cuidar de crianças que os homens (Figura 6). Globalmente, na UE, as mulheres despendem mais 18 horas por semana que os homens em tarefas de prestação de cuidados e, neste capítulo, encontraram-se as maiores disparidades de género nos Países Baixos, Áustria, Itália, Hungria, Lituânia, Polónia, e República Checa (diferença de 26, 24,7, 21,5, 21,5, 20,8 e 20,7 horas médias por sexo, respetivamente).

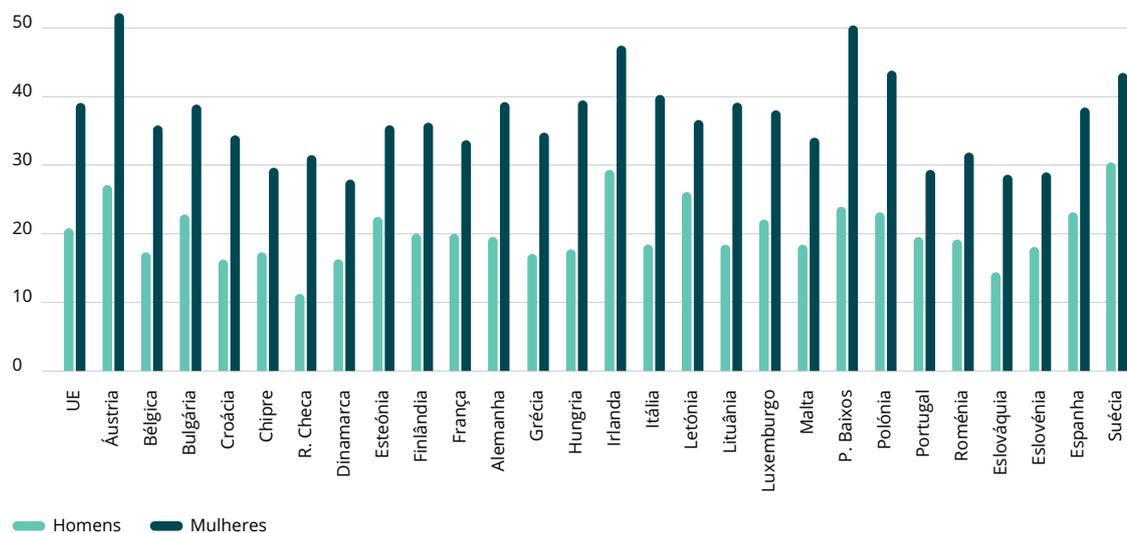


Figura 6. Tempo médio em horas por semana despendido a cuidar de crianças, por sexo e por país. Fonte: elaborado a partir de dados do Inquérito Europeu à Qualidade de vida, 2016.

A distribuição desigual das responsabilidades de prestação de cuidados constitui uma barreira à capacitação económica das mulheres, e um terço (32,2%) das mulheres (formalmente) inativas economicamente afirmaram que não podiam estar empregadas devido a terem de tomar conta das suas crianças, ao passo que apenas 4,5% dos homens declararam esta mesma razão (Figura 7).⁸ As maiores disparidades entre géneros na não participação no mercado de trabalho devido a responsabilidades de prestação de cuidados verificam-se no Chipre, com uma diferença de 46,1 pontos percentuais por sexo do respondente, seguido da Irlanda (39,6 dpp), República Checa (39,3 dpp), Estónia (37 dpp), Espanha (35,6 dpp), Itália (35 dpp) e Roménia (34 dpp).⁹

Em cargos de representação parlamentar, as mulheres ocupavam, em 2019, um terço dos lugares nos parlamentos nacionais da UE-27.

⁸ European Union. Sustainable development in the European Union: Monitoring report on progress towards the SDGs in an EU context, 2020 edition. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020.

⁹ Eurostat. População inativa devido a responsabilidade de prestação de cuidados por sexo. (1 de setembro de 2020). Retirado de: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_40/default/table?lang=en

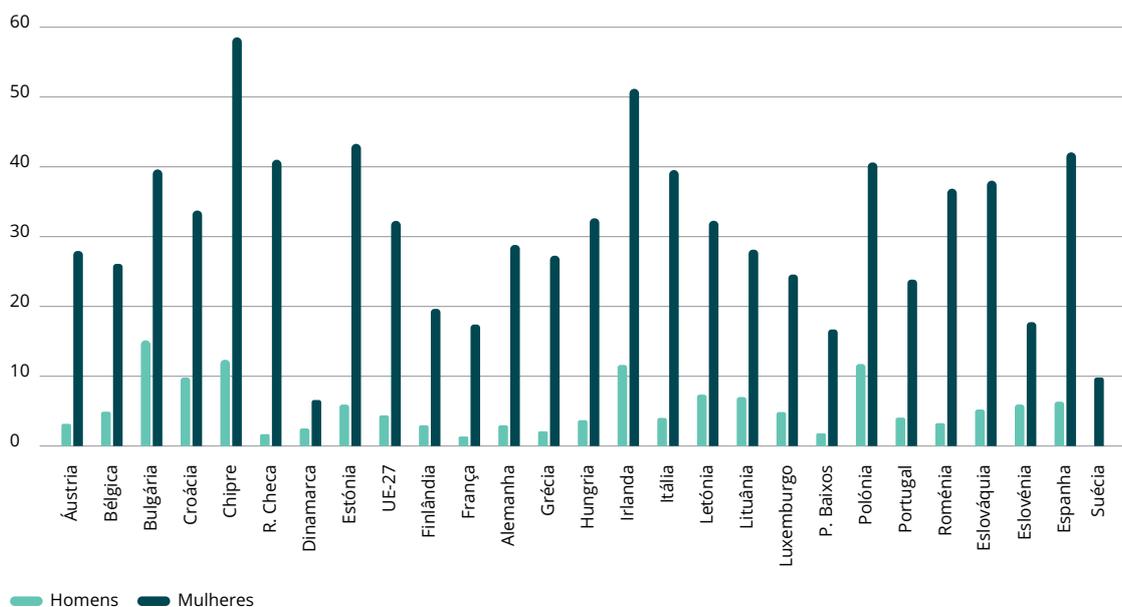


Figura 7. População inativa (20-64 anos) devido a responsabilidades na prestação de cuidados, por sexo e por país, em 2019. Fonte: elaborado a partir de dados do Inquérito às Forças de Trabalho na União Europeia (IFT-UE) disponibilizados pelo Eurostat. (Última atualização dos dados: 01 de setembro de 2020).

Embora as responsabilidades pela prestação de cuidados estejam distribuídas de forma desigual, com as mulheres a suportarem uma sobrecarga desproporcional da mesma, aproximadamente um terço dos casais heterossexuais da UE afirma que partilham o trabalho doméstico não remunerado de forma igualitária nos seus agregados familiares.¹⁰ Este valor aponta para que é possível, pelo menos a alguns casais, organizar a vida profissional e doméstica de forma a permitir uma partilha igual. Além disso, a média global da UE esconde a variação na divisão da prestação de cuidados em cada país. Uma maior percentagem de casais declara uma partilha igualitária na Finlândia (42%), Suécia (41%), Eslovénia (39%), Espanha (38%) e Letónia (38%). Será necessário levar a cabo investigação suplementar de forma a entender os fatores estruturais, sociais e individuais associados à partilha igualitária das atividades de prestação de cuidados entre os casais e os países da UE que alcançaram maiores níveis de igualdade, uma vez que estas diferenças podem indicar vias para a mudança positiva em toda a UE.

As mulheres ainda se encontram sub-representadas nas posições de liderança em toda a UE-27. Em cargos de representação parlamentar, as mulheres ocupavam, em 2019, um terço dos lugares nos parlamentos nacionais da UE-27. Embora a situação tenha melhorado, nenhum país da UE tinha, no início de 2019, uma maioria de mulheres no seu parlamento. A situação no setor privado era semelhante: em 2019, só 28,4% dos cargos superiores de gestão eram ocupados por mulheres. A Estónia (9,4%), Chipre (9,4%), Malta (10,0%), Grécia (10,3%), Lituânia (12,0%), Roménia (12,6%) e Luxemburgo (13,1%) apresentavam a menor paridade de género neste tipo de cargos. Entre 2003 e 2019, verificou-se um aumento global de 20,2% na UE-27, mas os homens representam ainda 71,6% dos cargos de liderança no setor privado.¹¹ A disparidade de género profissional e na liderança anda de mãos dadas com as desigualdades sociais enfrentadas pelas mulheres: muitos estudos identificaram dificuldades na conciliação entre responsabilidades de trabalho

¹⁰ European Institute for Gender Equality (EIGE). Gender inequalities in care and consequences for the labour market. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021.

¹¹ Eurostat. Cargos ocupados por mulheres em posições superiores de gestão. (14 de fevereiro de 2020). Retirado de: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_60/default/table?lang=en

e vida pessoal como um obstáculo significativo ao desenvolvimento profissional das mulheres, à qual se somam os estereótipos e os preconceitos.^{12, 13, 14, 15, 16}

A UE reconhece que “a conciliação entre trabalho e vida pessoal continua a constituir um desafio considerável para muitos pais e mães com responsabilidades de prestação de cuidados”.¹⁷ Os conflitos entre trabalho e vida pessoal surgem quando há demasiadas atividades a realizar no tempo disponível ou quando se enfrentam exigências incompatíveis resultantes de problemas intertemporais (e.g. compromissos das crianças durante o horário laboral, reuniões profissionais nas horas de deixar ou ir buscar os filhos à escola, etc.).

Na maioria dos países da UE, as mulheres observam maiores conflitos que os homens na conciliação entre vida profissional e vida pessoal que os homens, e estes conflitos são maiores na Roménia (31,3 dpp), Chipre (21,3 dpp), Bulgária (14,9 dpp), Irlanda (14,5 dpp), Croácia (14,4 dpp), Polónia (14,1 dpp) e Grécia (12,5 dpp) (Figura 8). Eslováquia, Espanha, Estónia, República Checa, Alemanha e Áustria foram os únicos países em que as percentagens de homens que declararam dificuldades na conjugação do trabalho com responsabilidades de prestação de cuidados foram maiores que nas mulheres, mas as diferenças entre géneros foram pequenas (entre 1,2 e 4,6 dpp).¹⁸

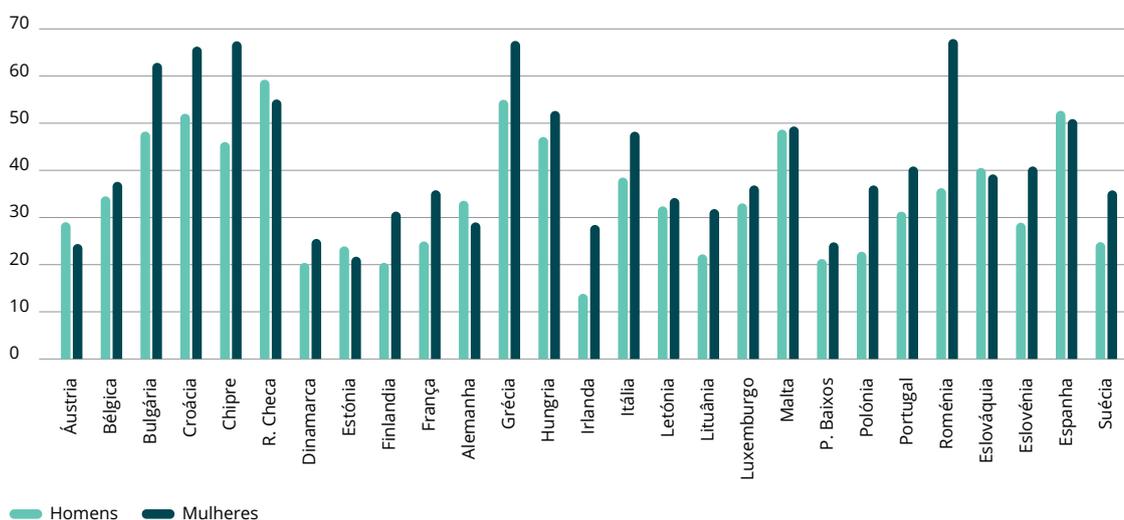


Figura 8. Percentagem de homens e mulheres que declaram ser bastante ou muito difícil conciliar o trabalho remunerado com a prestação de cuidados nos países da UE-27. Fonte: elaborado a partir de dados do Inquérito Europeu à Qualidade de Vida, 2016.

¹² ILO. *Care work and care jobs for the future of decent work*. Geneva: International Labour Office, 2018.

¹³ Johns, M. L. (2013). Breaking the Glass Ceiling: Structural, Cultural, and Organizational Barriers Preventing Women from Achieving Senior and Executive Positions. *Perspectives in Health Information Management*, 10(winter).

¹⁴ Hill, C., Miller, K., Benson, K., Handley, G. *Barriers and Bias: The Status of Women in Leadership*. Washington, DC: American Association of University Women (AAUW).

¹⁵ Kalaitzi, S., Czabanowska, K., Fowler-Davis, H. B. (2017). Women leadership barriers in healthcare, academia and business. *Equality, Diversity and Inclusion*, 36(5). Doi: 10.1108/EDI-03-2017-0058.

¹⁶ Xiang, X., Ingram, J., Cangemi, J. (2017). Barriers Contributing to Under-Representation of Women in High-level Decision-making Roles Across Selected Countries. *Organization Development Journal*, 35(3), pp. 91-106.

¹⁷ Diretiva (EU) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho de 20 de junho de 2019 relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho

¹⁸ Inquérito Europeu à Qualidade de Vida 2016, Quão fácil ou difícil é combinar o trabalho remunerado com as suas responsabilidades ao nível da prestação de cuidados? A/ Bastante difícil ou muito difícil por sexo. Retirado de: <https://www.eurofound.europa.eu/data/european-quality-of-life-survey>

O facto de se observar um maior conflito entre trabalho e vida pessoal nas mulheres pode ter um impacto negativo no seu emprego. Em particular durante os primeiros anos de vida das crianças, mais de um terço das mulheres abandona os empregos, em comparação com cerca de 5% dos homens. No que respeita às tentativas para conciliar as responsabilidades do trabalho e da família, as mulheres também reduzem o número de horas de trabalho por períodos maiores, o que tem impacto nas suas carreiras profissionais, rendimentos e pensões de reforma. Tudo isto é agravado ou repetido quando há várias crianças na família.¹⁹ Nos países do sul e leste da Europa, com contextos políticos pós-socialistas ou familiaristas²⁰, o papel da vida trabalho-família, bem como as decisões respeitantes ao planeamento familiar, foram influenciados pela perceção, por parte das mulheres, dos níveis de segurança no emprego e apoio estatal, de forma a conjugar emprego e parentalidade.²¹

Na UE, a crescente igualdade de género no mercado de trabalho teve um efeito positivo nas taxas de crescimento do PIB, quer *per capita* quer total, bem como de outros indicadores, como as contribuições para a segurança social, capital social, capital humano das crianças e fertilidade.²², ²³ No setor privado, a qualidade de vida das pessoas assalariadas tem influência positiva na produtividade e rentabilidade das empresas.²⁴ Além disso, os avanços na igualdade de género representam progressos sociais coletivos que afetam de forma significativa as vidas das mulheres e também da sociedade como um todo.²⁵ Uma estratégia importante para aumentar a igualdade de género tem sido a promoção da paternidade envolvida e cuidadora. Contudo, para lá dos benefícios macroeconómicos da igualdade de género, a promoção de uma participação igual de homens e mulheres nas esferas profissional e doméstica, beneficia diretamente os homens, as mulheres e as crianças. Um envolvimento equitativo nos cuidados e na parentalidade por parte dos homens promove uma melhor conciliação entre trabalho e vida pessoal na família. Para as crianças, são diversos os benefícios decorrentes do envolvimento dos pais. Em vários estudos neurológicos, a prestação de cuidados por parte dos pais constituiu um fator de proteção contra a agressão e a exteriorização de sintomas em crianças e adolescentes.²⁶ Também se concluiu que a qualidade da relação pai-filho tem uma influência positiva no desenvolvimento de relações entre pares e comportamentos pró-sociais.^{27, 28} Outro estudo concluiu que, nos casos em que os pais se

¹⁹ Paull, G. (2006). The Impact of Children on Women's Paid Work. *Fiscal Studies*, 27(4), pp. 473–512.

²⁰ Os autores definem o modelo familiarista de políticas como sendo caracterizado por ligações familiares fortes e participação da família alargada e fraco apoio institucional às mães trabalhadoras. Fahlén & Oláh (2018) utilizaram o caso espanhol como exemplo de modelo familiarista. O modelo pós-socialista é caracterizado por um contexto institucional que promove as famílias com dois titulares de rendimentos e a licença materna/paterna, mas fornece poucas opções de cuidados públicos à infância. Os exemplos de países com políticas pós-socialistas apresentados foram a República Checa, a Hungria e a Polónia.

²¹ Fahlén, S. & Oláh, L. S. (2018). Economic uncertainty and first-birth intentions in Europe. *Demographic Research* 39, pp. 795-834. Doi: 10.4054/DemRes.2018.39.28

²² Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE). (2017). Economic benefits of gender equality in the European Union, Literature review: existing evidence and methodological approaches.

²³ Martínez García, M. L. (2016). *La cara oculta de la protección por maternidad y paternidad*. [Doctoral dissertation, Universidad de Murcia, Facultad de Derecho]. Digitum Biblioteca Universitaria. <http://hdl.handle.net/10201/50999>

²⁴ Mercader Urguina, J. R., & Parejo Alfonso, L. (2008). *Productividad y conciliación en la vida laboral y personal* (1st ed.). Barcelona: Editorial Ariel, S.A.

²⁵ Ribes Ortega, C. (2018). *Los permisos para el cuidado de los hijos en la Unión Europea: Es la regulación e implementación de los permisos por maternidad, por paternidad y parental en la Unión Europea una herramienta de resolución en relación con la discriminación contra mujer o, por lo contrario, contribuye a mantener la desigualdad de género?* [Dissertação, Universitat Autònoma de Barcelona, Dret Públic i de Ciències Historicojurídiques]. https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2018/194293/TFG_cribesortega.pdf

²⁶ Abraham, E., & Feldman, R. (2018). The neurobiology of human allomaternal care; implications for fathering, coparenting, and children's social development. *Physiology & Behavior*, 1;193(Pt A): pp. 25-34. Doi: 10.1016/j.physbeh.2017.12.034

²⁷ Lux, U., & Walper, S. (2019). *A systemic perspective on children's emotional insecurity in relation to father: links to parenting, interparental conflict and children's social well-being*. *Attachment & Human Development*, pp. 1–18. doi:10.1080/14616734.2019.1582597

²⁸ Ferreira, T., Cadima, J., Matias, M., Vieira, J.M., Leal, T., Matos, P.M. (2016). Preschool Children's Prosocial Behavior: The Role of Mother-Child, Father-Child and Teacher-Child Relationships. *Journal of Child and Family Studies* 25, 1829-1839. Doi: 10.1007/s10826-016-0369-x

envolveram com os filhos de formas que desafiam o comportamento parental ou comportamentos que, de forma lúdica, estimulam as crianças a expandir os seus limites, as crianças apresentavam níveis de ansiedade significativamente menores.²⁹

Os próprios pais também beneficiam, indiscutivelmente, de uma parentalidade ativa e envolvida. Homens que se envolvem na prestação de cuidados às suas crianças têm relações mais saudáveis com elas e com as suas companheiras. Também declaram ter, eles próprios, mais saúde física e mental. Por exemplo, os homens expressaram a maior satisfação emocional, particularmente amor e orgulho nas suas crianças, que lhes trouxe a participação na prestação de cuidados.³⁰ Os pais envolvidos também declaram ter menos comportamentos de risco e consumo de drogas.³¹

A disparidade de género na prestação de cuidados não passa despercebida às mulheres: mais de 75% das mulheres declararam passar mais tempo a cuidar de crianças que os seus companheiros na Áustria (80%), Grécia (80%), Malta (78%), Eslováquia (78%), Polónia (77%), República Checa (76%) e Espanha (76%). Se atentarmos às diferenças em pontos percentuais (dpp) entre homens e mulheres quanto a quem presta mais cuidados, verificam-se as maiores diferenças na Eslováquia (76 dpp), República Checa (76 dpp), Letónia (74 dpp), Grécia (73 dpp), Áustria (71 dpp) e Bulgária (71 dpp).³² Contudo, ao passo que as mulheres ainda suportam a maior parte do fardo do trabalho não remunerado, também são elas a formar uma grande parte da força de trabalho de qualquer país e acabam por carregar o triplo fardo do emprego, trabalho doméstico e cuidado das crianças.³³ Entre os 25-30% de agregados familiares heterossexuais que declaram uma divisão igualitária do trabalho de prestação de cuidados por ambos os companheiros, os padrões de emprego e os valores individuais de género aparentam estar associados à partilha igualitária. A partilha igualitária é mais comum em agregados familiares nos quais as mulheres são o único ou principal sustento da família, embora as mulheres sejam as prestadoras primária de cuidados em todos os agregados familiares da UE. Da mesma forma, embora o apoio a papéis de género mais igualitários esteja fortemente associado à partilha igualitária do que o apoio a papéis tradicionais, as mulheres ainda apresentam uma maior probabilidade de ser as principais cuidadoras independentemente dos valores e atitudes individuais. Mesmo quando os casais subscrevem princípios de género igualitários, estes valores e os seus comportamentos nem sempre estão alinhados, pelo que o desequilíbrio de género persiste.

²⁹ Möller, E.L., Nikolic, M., Majdandzic, M., Bögels, S.M. (2016). Associations between maternal and paternal parenting, anxiety and its precursors in early childhood: A meta-analysis. *Clinical Psychology Review* 45, 17-33. Doi: 10.1016/j.cpr.2016.03.002.

³⁰ DeGeer, I., Carolo, H., & Minerson, T. *Give Love, Get Love. The Involved Fatherhood and Gender Equity Project*. Toronto, ON: White Ribbon Campaign, 2014.

³¹ Levkov, R., Van der Gaag, N., Greene, M., Kaufman, M., & Barker, G. (2015). *State of the World's Fathers: A MenCare Advocacy Publication*. Washington, DC: Promundo, Rutgers, Save the Children, Sonke Gender Justice, and the MenEngage Alliance.

³² Inquérito Europeu à Qualidade de Vida 2016, Equilíbrio entre o tempo de trabalho e vida pessoal e a prestação de cuidados / Assistência aos filhos comparativamente ao parceiro / Cuida mais dos seus filhos, o mesmo ou menos do que o seu parceiro? Retirado de: <https://www.eurofound.europa.eu/data/european-quality-of-life-survey>

³³ Breilh, J. La Triple Carga (Trabajo, Práctica Doméstica y Procreación), Deterioro Prematuro de la Mujer en el Neoliberalismo. Quito: Centro de Estudios y Asesoría en Salud, CEAS, 1991.

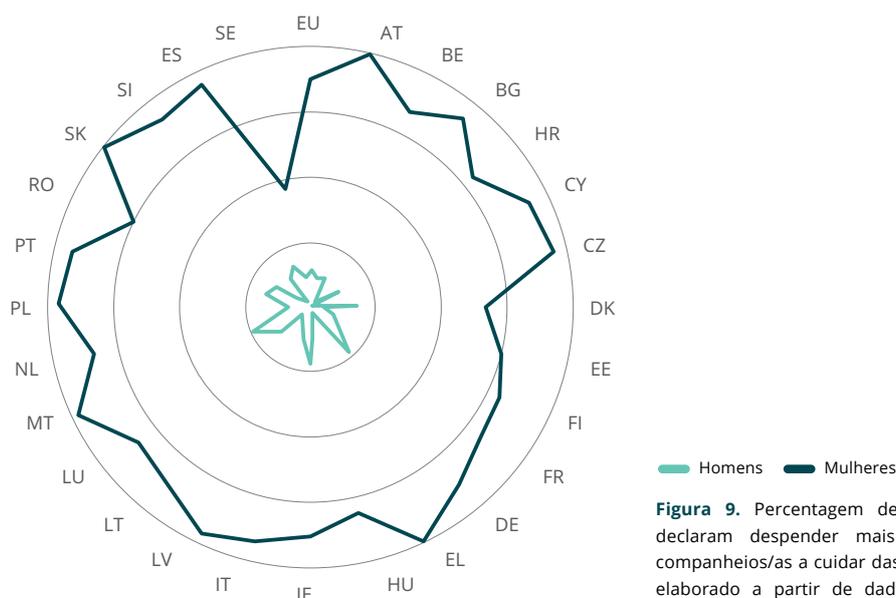


Figura 9. Percentagem de homens e mulheres que declaram despende mais tempo que os seus/uas companheiros/as a cuidar das suas crianças (EU-27) Fonte: elaborado a partir de dados do Inquérito Europeu à Qualidade de Vida, 2016.

Contudo, os dados indicam que os homens podem não se aperceber da extensão do desequilíbrio: quando lhes é pedido para comparar o tempo que despendem a tomar conta de crianças com o tempo despendido pelas suas companheiras, na maioria dos países uma maior percentagem de homens declarou dedicar-se à mesma quantidade de prestação de cuidados que as companheiras (Figura 9), apesar de em todos os países as mulheres despendem mais horas por semana com essas tarefas. Yavorsky *et al.* (2015) descobriu que mesmo entre casais mais jovens, em que nenhum dos elementos reduziu o número de horas semanais de trabalho remunerado após o nascimento de crianças, a carga total de trabalho das mulheres aumentou aproximadamente 15 horas, comparadas com 5 horas no caso dos homens; no entanto, tanto mulheres como homens declararam nos inquéritos que as suas cargas horárias aumentaram significativamente com a parentalidade.³⁴ Em vários inquéritos,^{35,36} os homens declaram consistentemente realizar uma maior percentagem do trabalho de prestação de cuidados do que as mulheres declaram que eles realizam. Por um lado, este desfasamento nas perceções acerca da distribuição do trabalho doméstico e das responsabilidades de prestação de cuidados indica que os homens sentem que deviam realizar mais trabalho de prestação de cuidados, o que representa uma tendência positiva nas normas sociais. Por outro lado, indica que os homens não têm noção do leque de fardos administrativos e mentais que as mulheres suportam. Embora as perceções respeitantes à distribuição das responsabilidades domésticas e de prestação de cuidados possam não corresponder à sua distribuição real, a participação percecionada é importante, uma vez que pode servir de preditor de conflitos ou harmonia no seio do casal.³⁷ A equidade ou injustiça percecionadas na distribuição de papéis no lar podem também catalizar ou colocar barreiras à renegociação dos papéis em casa.

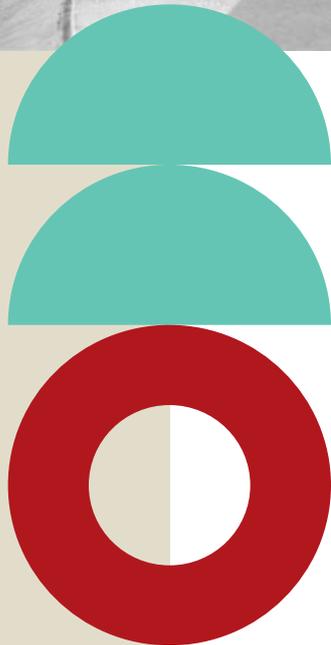
³⁴ Yavorsky, J. E., Dush, C. M. K., & Schoppe-Sullivan, S. J. (2015). The Production of Inequality: The Gender Division of Labour Across the Transition to Parenthood. *Journal of Marriage and Family*, 77 (June), pp. 662-679. Doi: 10.1111/jomf.12189.

³⁵ Barker, G., Contreras, J.M., Heilman, B., Singh, A.K., Verma, R.K., and Nascimento, M. *Evolving Men: Initial Results from the International Men and Gender Equality Survey (IMAGES)*. Washington, D.C.: International Center for Research on Women (ICRW) and Rio de Janeiro: Instituto Promundo. January 2011. pp.31.

³⁶ UN Women. (2020). *Whose time to care? Unpaid care and domestic work during COVID-19*. Retirado de <https://data.unwomen.org/publications/whose-time-care-unpaid-care-and-domestic-work-during-covid-19>

³⁷ Johnson, M. D., Galambos, N. L., Anderson, J. R. (2015). Skip the Dishes? Not So Fast! Sex and Housework Revisited. *Journal of Family Psychology*, 30(2), pp. 203-213. Doi: 10.1037/fam0000161

Embora a brincadeira seja uma componente fundamental da prestação de cuidados e do desenvolvimento das crianças, a disparidade de género nas tarefas trabalho-intensivas ainda produz cargas desiguais entre mães e pais.



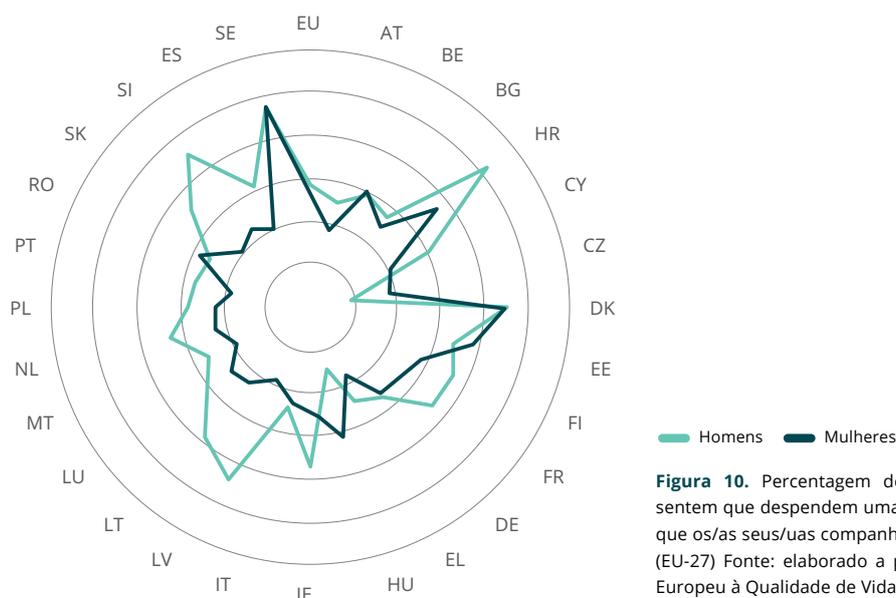


Figura 10. Porcentagem de homens e mulheres que sentem que despendem uma maior quantidade de tempo que os/as seus/uas companheiros/as a cuidar de crianças. (EU-27) Fonte: elaborado a partir de dados do Inquérito Europeu à Qualidade de Vida, 2016

Nenhum país atingiu a divisão de 50/50 na prestação de cuidados às crianças ou nas tarefas domésticas, mas não só a quantidade de tempo despendidas na prestação de cuidados é relevante para as relações entre crianças e pais e mães e nos efeitos que tem sobre as famílias, como também importa considerar a forma como homens e mulheres participam nessa prestação de cuidados. A prestação de cuidados, em particular no caso das crianças pequenas, implica formas variadas de uso do tempo: cuidados físicos referem-se às tarefas quotidianas necessárias à satisfação as necessidades básicas das crianças, tal como a alimentação, banho, mudança de fraldas e vestir, ao passo que os cuidados de desenvolvimento incluem brincar e outras atividades destinadas a desenvolver competências específicas. Mesmo quando a disparidade entre géneros começa a estreitar-se, importa considerar os tipos de atividades levadas a cabo por homens e mulheres. Vários estudos destacam a participação dos pais na brincadeira ou em atividades de lazer com as crianças, ao passo que as atividades de cuidado físico ficam principalmente a cargo das mães.³⁸ A literatura demonstra que a brincadeira de pais com crianças e bebés incorpora habitualmente brincadeiras físicas, como fazer cócegas, lutar, correr, etc., e está positivamente associada à autorregulação, ao desenvolvimento cognitivo e da linguagem das crianças, e negativamente associado aos problemas emocionais e comportamentais das mesmas.³⁹

Embora a brincadeira seja uma componente fundamental da prestação de cuidados e do desenvolvimento das crianças, a disparidade de género nas tarefas trabalho-intensivas ainda produz cargas desiguais entre mães e pais. Dados de Espanha mostram que, entre 2002 e 2010, tanto mães como pais aumentaram a sua participação nos cuidados físicos, mas, no caso dos pais, essa participação aumentou mais. Em 2010, “não havia disparidade de género no tempo de assistência ao desenvolvimento das crianças, ao passo que, no respeitante aos cuidados físicos, as mães despendiam mais do dobro do tempo dos pais” (p. 10), apesar de um crescente investimento dos homens neste tipo de tarefas.⁴⁰

³⁸ Brown, G. L., McBride, B. A., Bost, K. K., Shin, N. (2011). Parental involvement, child temperament, and parents' work hours: Differential relations for mothers and fathers. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 32(6), 313–322. Doi: 10.1016/j.appdev.2011.08.004

³⁹ Amodia-Bidakowska, A., Laverty, C., Ramchandani, P. G. (2020). Father-child play: A systematic review of its frequency, characteristics and potential impact on children's development. *Developmental Review* 57(100924), 1-17. Doi: 10.1016/j.dr.2020.10094.

⁴⁰ Cano, T. (2019). Changes in Fathers' and Mothers' Time with Children: Spain, 2002-2010. *European Sociological Review*, pp. 1-21. Doi: 10.1093/esr/jcz020

Estes resultados demonstram que, quanto à prestação de cuidados, as divisões nos papéis de género perduram na UE. Contudo, o Promundo⁴¹ propôs cinco áreas chave para a mudança rumo ao objetivo de levar os homens a desempenhar 50% do trabalho de prestação de cuidados não remunerados no lar (Figura 11).⁴² As secções seguintes deste relatório focam-se na UE à luz de cada uma destas áreas-chave.

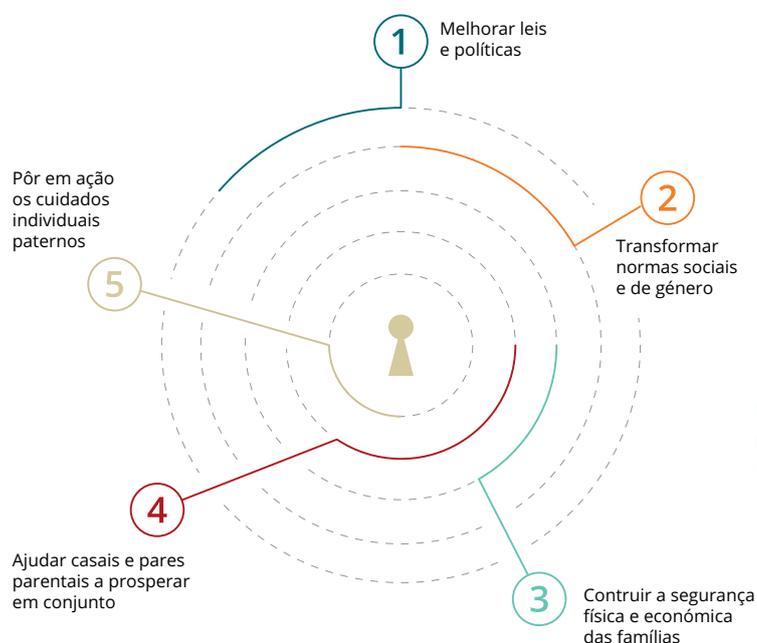


Figura 11. Cinco chaves para abrir o poder da prestação de cuidados por homens. Fonte: van der Gaag *et al.* (2019).

⁴¹ Promundo é uma ONG dedicada à promoção da igualdade de género e à prevenção da violência através do envolvimento de homens e rapazes em parceria com mulheres, raparigas e pessoas de todas as identidades de género na transformação de normas de género nocivas e dinâmicas de poder desiguais.

⁴² Van der Gaag, N., Heilman, B., Gupta, T., Nembhard, C., & Barker, G. *State of the World's Fathers: Unlocking the Power of Men's Care*. Washington, DC: Promundo-US, 2019.



III. Leis e políticas

Embora a verdadeira igualdade entre homens e mulheres só seja atingida quando os homens assumirem 50 por cento da prestação de cuidados e do trabalho doméstico,⁴³ a distribuição igual constituirá a exceção, não a regra.⁴⁴ No entanto, políticas e legislação nacional dirigidas à distribuição igualitária do trabalho de prestação de cuidados não remunerado — o enfoque da primeira chave (Figura 11) —, podem alterar efetivamente as dinâmicas de género e até elevar o estatuto da prestação de cuidados.⁴⁵ A licença de paternidade, quando reconhecida pelo sistema legislativo nacional e conjugada com outras soluções estruturais, contribui para o reconhecimento e redistribuição do trabalho de prestação de cuidados e para o fim das desigualdades estruturais entre homens e mulheres.⁴⁶ A Carta dos Direitos Fundamentais da UE, no artigo 33(2), reconhece o direito à conciliação entre família e vida profissional como um direito fundamental da UE e garante

⁴³ Men Care, A Global Fatherhood Campaign. Parental Leave Platform. (15 de setembro). Retirado de: <https://men-care.org/what-we-do/advocacy/paid-parental-leave/>.

⁴⁴ Eurofound (2018). Striking a balance: Reconciling work and life in the EU, Publications Office of the European Union, Luxembourg, p. 9. Doi:10.2806/560184.

⁴⁵ Men Care, ver nota 40.

⁴⁶ *Id.*

explicitamente o direito à maternidade paga e à licença parental após o nascimento ou adoção de uma criança, bem como a proteção contra o despedimento por razões conexas à maternidade.⁴⁷

O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelas instituições da UE (Parlamento, Conselho e Comissão europeus) em 2017, reuniu 20 direitos e princípios sociais com o objetivo de “servir de orientação para atingir resultados eficazes em matéria social e de emprego que permitam dar resposta aos desafios atuais e futuros.”⁴⁸ No princípio 9, dedicado ao equilíbrio entre vida profissional e vida privada, item 09, declara-se que

*“Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito a beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e aceder a serviços de acolhimento. Mulheres e homens devem beneficiar da igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares, devendo ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.*⁴⁹

No seu preâmbulo, salienta-se que a aplicação destes 20 princípios constitui uma responsabilidade partilhada e que estes devem ser executados, quer ao nível da União Europeia, quer ao nível dos Estados-membros, tendo em conta as especificidades de cada sistema e situação socioeconómica nacional.⁵⁰

Um dos passos dados pela Comissão Europeia com o objetivo de passar à prática o Pilar Europeu e atender à sub-representação das mulheres no mercado de trabalho, consistiu na criação da Iniciativa do Equilíbrio entre Vida Profissional e Vida Privada.⁵¹ Esta iniciativa transporta consigo medidas legais e políticas que permitam a pais e mães e pessoas com responsabilidades na prestação de cuidados um melhor equilíbrio entre o seu trabalho e vida familiar e **encorajar uma melhor partilha das responsabilidades da prestação de cuidados** entre mulheres e homens”.⁵²

A Comunicação de 2017 da Comissão Europeia sobre Iniciativa para promover o equilíbrio entre vida profissional e vida privada destaca que uma das principais razões para o atual fosso entre homens e mulheres é a distribuição desigual de responsabilidades na prestação de cuidados.⁵³ Enquanto a taxa de emprego das mulheres que têm crianças abaixo dos 6 anos tende a estar, em média, 8,8 pontos percentuais abaixo da das mulheres sem crianças, a parentalidade aumenta o emprego dos homens em 12 pontos percentuais, em média (Figura 12).⁵⁴

Políticas desadequadas de equilíbrio entre vida profissional e vida privada podem desencorajar os homens a tirar licenças e a adotar soluções flexíveis de trabalho, bem como a empurrar as mulheres para uma redução das horas de trabalho de forma a desempenhar o trabalho de prestação de cuidados não remunerado.⁵⁵ O resultado são salários mais baixos, uma maior concentração das mulheres em trabalhos a tempo parcial (31,3% das mulheres e 8,3% dos homens trabalham a

⁴⁷ European Institute for Gender Equality (2015). Reconciliation of work, family and private life in the European Union Policy review, Vilnius, p.19. Doi:10.2839/94734.

⁴⁸ European Pillar of Social Rights, Preamble, item 12.

⁴⁹ *Id.*, at Chapter II, item 09.

⁵⁰ *Id.*, at Preamble, item 17.

⁵¹ Comissão Europeia. Equilíbrio entre vida profissional e vida privada. (15 de setembro). Retirado de: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1311&langId=en>.

⁵² *Id.*

⁵³ Comissão Europeia (2017). An Initiative to Support Work-Life Balance for Working Parents and Carers, Brussels, p. 4. Retirado de: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017D0252&from=EN>.

⁵⁴ *Id.*

⁵⁵ *Id.*

tempo parcial na UE) e a disparidades na carreira das mulheres que induzem a dependência económica em relação aos seus companheiros e coloca muitas mulheres num risco acrescido de pobreza e exclusão social.⁵⁶ O documento sublinha que formas adequadas de licença para pais e mães, flexibilização de soluções de trabalho, prestação de cuidados à infância acessíveis e económicas, bem como a eliminação de desincentivo ao trabalho para segundos titulares de rendimento, constituem ferramentas importantes para promover a participação das mulheres no mercado de trabalho.⁵⁷

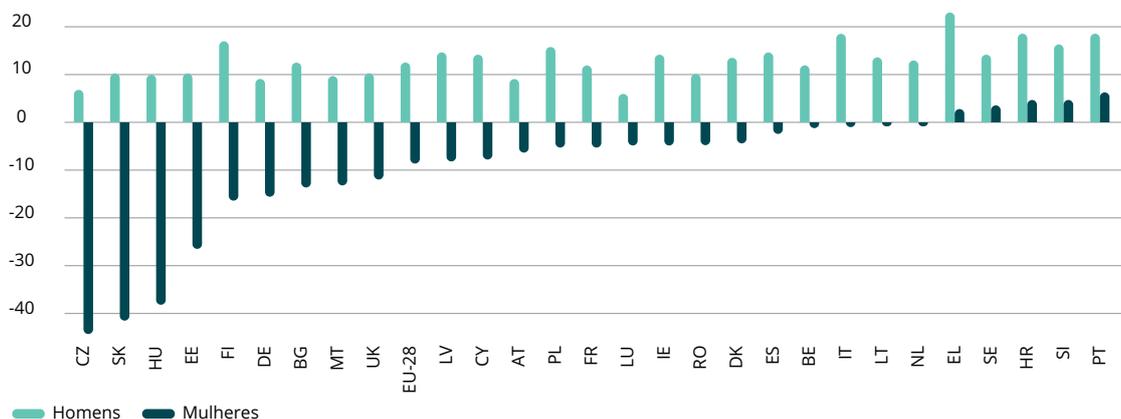


Figura 12. Impacto do emprego na parentalidade numa criança com menos de 6 anos, 2015. Fonte: Eurostat

A diretiva foi aprovada pelo Parlamento Europeu em abril de 2019 e entrou em vigor no dia 1 de agosto de 2019.⁵⁸ Os Estados-membros têm até três anos para adotar as leis e disposições necessárias ao cumprimento da diretiva.⁵⁹ A diretiva também exige que os governos nacionais colijam os dados relativos à adoção de licenças e soluções flexíveis de trabalho que serão utilizados pela Comissão Europeia quando esta analisar o grau de cumprimento da diretiva por parte dos Estados-membros.⁶⁰ De acordo com Marius-Constantin Budăi, Ministro do Trabalho e Justiça Social da Roménia, o documento fornece aos homens novas oportunidades para assumir as responsabilidades na prestação de cuidados, o que contribuirá para fechar o fosso entre géneros ao reduzir a quantidade de trabalho não remunerado desempenhado pelas mulheres e disponibilizar-lhes mais tempo para o emprego remunerado.⁶¹

As medidas legais introduzidas pela iniciativa somam-se ao quadro legal existente na UE e aperfeiçoam os direitos e garantias já anteriormente contemplados.⁶² Algumas destas medidas são:

⁵⁶ *Id.*, na p. 5.

⁵⁷ *Id.*, na p. 6.

⁵⁸ Comissão Europeia. EU Work-life Balance Directive enters into force. (17 de setembro). <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&furtherNews=yes&langId=en&newsId=9438>.

⁵⁹ Conselho Europeu: Melhor conciliação entre vida profissional e familiar de progenitores e cuidadores na UE: Conselho adota novas regras (17 de setembro). Retirado de: <https://www.consilium.europa.eu/pt/press/press-releases/2019/06/13/better-work-life-balance-for-parents-and-carers-in-the-eu-council-adopts-new-rules/>

⁶⁰ Unión de Asociaciones Familiares (UNAF). Acuerdo provisional de la UE sobre medidas de conciliación. (18 de setembro). Retirado de: <https://unaf.org/acuerdo-provisional-de-la-ue-sobre-medidas-de-conciliacion/>.

⁶¹ Conselho Europeu: Melhor conciliação entre vida profissional e familiar de progenitores e cuidadores na UE: Conselho adota novas regras (17 de setembro). Retirado de: <https://www.consilium.europa.eu/pt/press/press-releases/2019/06/13/better-work-life-balance-for-parents-and-carers-in-the-eu-council-adopts-new-rules/>

⁶² Comissão Europeia, ver nota 48.

a) licença de paternidade obrigatória de pelo menos 10 dias por ocasião do nascimento, pela qual os homens devem receber pelo menos o mesmo que por baixa médica remunerada; b) tornar dois dos quatro meses de licença parental não transferíveis entre pais e mães (cada um pode tirar 4 meses de licença de parentalidade até a criança fazer 8 anos, dos quais dois meses são transferíveis) — cada Estado-membro decidirá o montante de pagamento e deverá tomar as medidas para que quer pais, quer mães se sintam incentivados a tirar a licença; c) cinco dias por ano de licença para trabalhadores que prestem cuidados a parentes, e; d) o direito de solicitar soluções de trabalho flexíveis para cuidadores e pais e mães de crianças até aos 8 anos.⁶³ As medidas políticas destinadas a ajudar os Estados-membros a atingir um maior equilíbrio entre vida profissional e vida privada incluem: a) proteger pais e mães contra a discriminação e o despedimento; b) acabar com os desincentivos económicos aos segundos titulares de rendimentos; e c) melhorar os serviços de prestação de cuidados formais por intermédio da utilização de fundos europeus.⁶⁴

Uma vez que o nível de proteção difere de país para país, estas diretivas definem os padrões mínimos na Europa a partir dos quais os Estados-membros podem ir até onde quiserem.⁶⁵ Importa realçar que, em relação à regulamentação anterior da UE, as diretivas reconheceram a importância do papel dos cuidadores, introduziram um padrão mínimo para a licença de paternidade, que antes não existia ao nível da UE, tornaram mais um mês de licença de parentalidade não transferível, introduziram a obrigatoriedade de pagamento de um subsídio durante a licença de paternidade e facilitaram o aproveitamento da licença por ambos os progenitores, algo que também não existia.⁶⁶

Embora a Diretiva do Equilíbrio entre Vida Profissional e Vida Privada tenha sido bem recebida por muitas pessoas, houve grupos políticos no Parlamento Europeu que se queixaram da falta de ambição da iniciativa, uma vez que muitas das decisões são deixadas nas mãos dos Estados-membros.⁶⁷

Uma vez que alguns países terão de promover mudanças substanciais de forma a cumprir os novos padrões europeus, os países que já dispunham de sistemas de licenças generosos não terão de realizar qualquer melhoria — com efeito, até se permite que baixem os nível de benefícios que concedem desde que estes cumpram os padrões definidos pela diretiva.⁶⁸ Embora a diretiva estabeleça um patamar para o pagamento da licença de paternidade, deixa a cargo dos governos nacionais a decisão sobre a compensação pela licença de parentalidade.⁶⁹ Adicionalmente, o acesso a alguns tipos de licença está condicionado a um mínimo de tempo de trabalho por parte de pais e mães para uma entidade empregadora (um ano de serviço antes de serem elegíveis para a licença de parentalidade e 6 meses de serviço para serem elegíveis para a licença de paternidade).⁷⁰ A Mental Health Europe conclui que “fica agora a cargo de cada Estado-membro da UE decidir se eleva o nível e excede os padrões mínimos quando transpuser a diretiva para a legislação nacional”⁷¹

⁶³ Comissão Europeia, ver nota 55.

⁶⁴ Comissão Europeia, ver nota 55.

⁶⁵ EURACTIV. EU lawmakers give green light to strengthening parents and carers' rights. (24 de setembro). Retirado de: <https://www.euractiv.com/section/middle-ground-politics/news/eu-lawmakers-give-green-to-strengthening-parents-and-carers-rights/>.

⁶⁶ Mental Health Europe (MHE). **Mental Health Europe's Analysis of the Directive on Work-Life Balance for Parents and Carers. (27 de setembro)**. Retirado de: <https://www.mhe-sme.org/analysis-of-the-directive-on-work-life-balance-for-parents-and-carers/>.

⁶⁷ EURACTIV, ver nota 62.

⁶⁸ Unión de Asociaciones Familiares (UNAF). Acuerdo provisional de la UE sobre medidas de conciliación. (18 de setembro). Retirado de: <https://unaf.org/acuerdo-provisional-de-la-ue-sobre-medidas-de-conciliacion/>.

⁶⁹ *Id.*

⁷⁰ *Id.*

⁷¹ Mental Health Europe, ver nota 63.

Ao analisar os padrões mínimos da UE quanto ao equilíbrio entre vida profissional e vida privada, importa abordar algumas das principais ferramentas comumente utilizadas para atingir estes objetivos e dar alguns exemplos de boas práticas que foram introduzidas por Estados-membros de forma a acolher a partilha igualitária da prestação de cuidados e do trabalho doméstico com ela relacionado.

As licenças de maternidade, paternidade e parentalidade são os principais tipos de licenças disponíveis para pais e mães durante os primeiros anos de vida das crianças e a forma como elas podem ser utilizadas varia muito de país para país.⁷²

As licenças de maternidade têm longos antecedentes em todos os países europeus e foram criadas para proteger o direito à saúde das mulheres grávidas e em amamentação, bem como para reconhecer a necessidade (da mãe e das crianças) de cuidados pós-parto sem que isso implicasse o risco de perda de emprego.⁷³ A avaliação das licenças de paternidade e parentalidade pela Comissão Europeia define a licença de paternidade como um curto período de licença exclusivamente disponibilizado aos pais por ocasião do nascimento da criança.⁷⁴ Foi desenvolvida mais recentemente com o objetivo de permitir aos pais estarem com as suas companheiras durante e imediatamente após o parto, bem como a participarem na prestação de cuidados iniciais à criança.⁷⁵

A licença parental é disponibilizada a pais e mães para que possam cuidar das suas crianças durante os primeiros anos de vida e, na maioria dos casos, é suplementar às licenças de maternidade e paternidade.⁷⁶ Alguns países não oferecem licença de paternidade, mas reservam uma parte da licença de parentalidade exclusivamente aos pais (licença de parentalidade não-transferível para pais).⁷⁷

A Comissão Europeia destaca que as licenças de parentalidade e de paternidade aproveitadas pelos pais podem beneficiar grandemente as crianças, as mães, os pais e até às suas entidades empregadoras.⁷⁸ As licenças para pais permitem-lhes assumir mais responsabilidades familiares e participar na vida das suas crianças, o que tem efeitos de longo prazo no seu desenvolvimento cognitivo e emocional, bem como na sua saúde física.⁷⁹ A presença do companheiro também tem influência na decisão da mãe de amamentar, algo que irá beneficiar a saúde da mãe e da criança.⁸⁰

As licenças para pais permitem-lhes assumir mais responsabilidades familiares e participar na vida das suas crianças, o que tem efeitos de longo prazo (...)

⁷² Unión de Asociaciones Familiares (2019). Políticas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar en la Unión Europea, Madrid, p. 52. Retirado de: <https://unaf.org/wp-content/uploads/2019/10/Informe-UNAF-Poli%CC%81ticas-de-conciliacio%CC%81n-en-la-Unio%CC%81n-Europea.pdf>.

⁷³ *Id.*

⁷⁴ Comissão Europeia (2018). Paternity and parental leave policies across the EU - Assessment of current provision, Luxembourg, p.2. Retirado de: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8120&furtherPubs=yes>.

⁷⁵ *Id.*, na. 53.

⁷⁶ Van Belle, J. (2016). Paternity and parental leave policies across the European Union. Santa Monica, p. 5. Doi: <https://doi.org/10.7249/RR1666>.

⁷⁷ Comissão Europeia, ver nota 71.

⁷⁸ *Id.*, na p. 5.

⁷⁹ Comissão Europeia, ver nota 71, na p. 5.

⁸⁰ Organização Internacional do Trabalho (2014). Maternity and paternity at work, Law and practice across the world, Geneva, p. 52. ISBN 978-92-2-128631-8.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o reconhecimento do direito dos homens à paternidade, bem como das suas responsabilidades na prestação de cuidados, constitui uma ajuda na desconstrução de atitudes sociais e conduz a uma maior igualdade de género no mercado de trabalho e em casa.⁸¹ Adicionalmente, ajuda as mulheres a manter os seus trabalhos, diminui o seu fardo relacionado com tarefas domésticas e de prestação de cuidados e melhora o seu bem-estar.⁸² Concluiu-se que os pais envolvidos na educação das suas crianças apresentam maiores níveis de satisfação pessoal, fomentam relações de melhor qualidade e levam vidas mais saudáveis.⁸³ A licença remunerada aumenta a produtividade no trabalho e a moral, promove a retenção de empregados e reduz o absentismo, o que beneficia as entidade empregadoras.⁸⁴

Em 2018, todos os Estados-membros da UE ofereciam a licença de paternidade e/ou parentalidade após o nascimento de uma criança. Contudo, a duração da licença, os níveis de remuneração e o tratamento da licença como um direito da família ou do indivíduo (transferível ou não), variava significativamente de país para país.⁸⁵ Países como Portugal e a Suécia optaram por integrar as licenças de maternidade e paternidade nos seus programas de licença de parentalidade,⁸⁶ embora alguns períodos dessa licença possam estar reservados exclusivamente para mães ou para pais.⁸⁷ Nalguns casos, a duração total da licença parental depende do entendimento de cada progenitor. Em França, por exemplo, as famílias têm direito a um total de oito meses (quatro para cada progenitor/a) de licença parental, que ficam reduzidos a seis meses se só um tirar a licença⁸⁸.

Na Suécia, cada pai ou mãe pode tirar até 240 dias de licença parental, dos quais 90 dias não são transferíveis, para lá de uma licença não remunerada até a criança fazer 18 meses.⁸⁹ Embora a licença de maternidade também possa ser usufruída antes do parto, a licença parental é mais relevante no sistema sueco, encarado como uma abordagem neutra do ponto de vista do género⁹⁰. Espera-se que a recente inclusão de um terceiro mês transferível no seu sistema de licença parental leve a um aumento do usufruto dos dias desta licença por parte dos homens e à redução da proporção do tempo usufruído pelas mulheres.⁹¹

Portugal dispõe de uma única licença parental sem distinção entre licença de maternidade e de paternidade. Os pais e mães podem escolher a opção de tirar 120 dias pagos a 100% e 150 dias pagos a 80%, e podem optar por ter 30 dias extras no caso de partilharem o período da licença.⁹² Pais e mães podem usufruir de qualquer parte da licença, exceto o período inicial, que é reservado às mães.⁹³

⁸¹ *Id.*

⁸² MenCare. The MenCare Parental Leave Platform. (29 de setembro). Retirado de: <https://men-care.org/resources/the-mencare-parental-leave-platform/>.

⁸³ Comissão Europeia, ver nota 71, na p. 5.

⁸⁴ *Id.*

⁸⁵ Comissão Europeia, ver nota 71, na p. 2.

⁸⁶ Unión de Asociaciones Familiares, ver nota 69, na p. 53.

⁸⁷ International Network on Leave Policies and Research (2019). 15th International Review of Leave Policies and Related Research 2019, p. 20. Retirado de: https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/2019/2._2019_Compiled_Report_2019_0824-.pdf.

⁸⁸ Van Belle, J., ver nota 73, na p. 8.

⁸⁹ Parlamento Europeu. Infographic March 2019, Maternity and paternity leave in the EU. (1 de outubro). Retirado de: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2019/635586/EPRS_ATA\(2019\)635586_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2019/635586/EPRS_ATA(2019)635586_EN.pdf).

⁹⁰ *Id.*

⁹¹ Government Offices of Sweden (2019). Sweden's report on Beijing +25, p.23. Retirado de: <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/csw/64/national-reviews/sweden.pdf?la=en&vs=2355>.

⁹² Parlamento Europeu, ver nota 86.

⁹³ *Id.*

Na Finlândia, as políticas de licença têm estado, nos últimos anos, no centro do debate político.⁹⁴ Em 2016, os pais apenas usufruíam de cerca de 10% do total de dias de licença remunerada das famílias e quase um em cada cinco pais não usufruía de dia nenhum.⁹⁵ Em fevereiro de 2020, o governo publicou o seu plano de reforma da licença, no qual propõe que esta seja dividida simetricamente entre pais e mães.⁹⁶ Cada progenitor irá ter 164 dias de trabalho de licença, dos quais 69 serão transferíveis ao outro.⁹⁷ Adicionalmente, a grávida tem direito a 30 dias de licença antes do nascimento da criança.⁹⁸ A nova proposta aumenta o número de dias da licença (os 1,6 meses adicionais foram acrescentados à quota do pai), mas também dá mais ênfase a quotas específicas para cada um dos progenitores quando comparada com o atual sistema de licenças,⁹⁹ que oferece 105 dias de licença de maternidade, 54 dias de licença de paternidade e 158 dias de licença de parentalidade (considerada um direito da família que pode ser livremente partilhado pelos progenitores).¹⁰⁰ Considera-se que o novo modelo promove a igualdade de género e assegura licenças iguais para as crianças independentemente do tipo de família.¹⁰¹

O governo espanhol decretou, em março de 2019, a fixação dos termos e da cronologia para uma reforma da licença que tem como objetivo atingir a igualdade de género no que toca às licenças de maternidade e paternidade bem remuneradas até janeiro de 2021.¹⁰² Este país oferece presentemente uma licença de maternidade totalmente paga de 16 semanas (com 100% do ordenado subsidiado até um teto de €4070 por mês) e uma licença de paternidade totalmente paga¹⁰³ cuja duração está a aumentar desde 2019 até chegar às 16 semanas em 2021.¹⁰⁴ Nesta data, “Espanha será o primeiro país do mundo a oferecer uma licença individual e não transferível para ambos os géneros totalmente paga a 100%.”¹⁰⁵

Em 2018, a Noruega introduziu uma licença de parentalidade dividida em três partes iguais: os progenitores podem escolher benefícios, como o pagamento a 100%, dos quais 15 semanas estão reservadas para cada progenitor (mãe e pai) e as restantes 16 semanas podem ser repartidas entre ambos ou, em alternativa, podem optar por benefícios de 80% de pagamento, nos quais 19 semanas estão reservadas para cada um deles e 18 semanas podem ser repartidas entre ambos.

94 Ministry for Foreign Affairs of Finland (2019). Twenty-fifth anniversary of the Fourth World Conference on Women and adoption of the Beijing Declaration and Platform for Action (1995), Comprehensive national-level review Finland, p. 14. Retirado de: <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/csw/64/national-reviews/finland.pdf?la=en&vs=5132>.

95 *Id.*, na p. 15

96 International Network on Leave Policies and Research (2020). 16th International Review of Leave Policies and Related Research 2020, p. 254. Retirado de: https://ub-deposit.fernuni-hagen.de/servlets/MCRFileNodeServlet/mir_derivate_00002067/Koslowski_et_al_Leave_Policies_2020.pdf.

97 *Id.*

98 *Id.*

99 Helsinki Times. Finland's €100m family leave reform to set seven-month quotas for both parents. (5 de outubro). Retirado de: <https://www.helsinkitimes.fi/finland/finland-news/domestic/17313-finland-s-100m-family-leave-reform-to-set-seven-month-quotas-for-both-parents.html>.

100 International Network on Leave Policies and Research, ver nota 93, na p. 255.

101 Helsinki Times, ver nota 96.

102 PLENT. In-depth: Paid father's leave of 8 weeks in Spain. Towards gender equality in entitlement to well-paid leaves. (5 de outubro). Retirado de: <https://equalandnontransferable.org/in-depth-paid-fathers-leave-of-8-weeks-in-spain-towards-gender-equality-in-entitlement-to-well-paid-leaves/>.

103 *Id.*

104 International Network on Leave Policies and Research, ver nota 93, na p. 547.

105 PLENT, ver nota 99.

Em 2000, a Islândia introduziu Uma licença parental não transferível na qual 3 meses estão reservados para a mãe, 3 meses para o pai e 3 meses são partilhados.¹⁰⁶ A totalidade do período é remunerada a 80% dos rendimentos anteriores dos progenitores (sujeito um teto).¹⁰⁷ Esta inovadora legislação relativa a licenças, aplicada em 2000, tem sido um sucesso e levou a um elevados níveis de usufruto a licença por parte dos homens (90% dos pais utilizam o seu direito à licença de paternidade).¹⁰⁸ Assistiu-se a alguma variações do usufruto por parte dos pais ao longo dos anos, mas este permanece, globalmente, perto dos 80%, com 15 a 20% dos pais a usar mais de 3 meses nos últimos anos.¹⁰⁹ Estudos recentes demonstram que este sistema de licença parental conduziu a uma distribuição mais igualitária das responsabilidades domésticas, bem como a uma posição mais igualitária no mercado de trabalho nos anos que se seguem à licença.¹¹⁰

Muitos estudos mostram que as licenças não transferíveis e bem remuneradas aumentam o seu usufruto por parte dos pais e o seu envolvimento no trabalho de prestação de cuidados, ao passo que baixa remuneração (ou a sua ausência) resulta em baixos níveis de usufruto por parte dos pais e aumenta as probabilidades de as mães abandonarem o mercado de trabalho.¹¹¹ Alguns dos sistemas mais bem sucedidos nos países europeus baseiam-se em licenças individuais, não transferíveis e relativamente bem pagas para ambos os progenitores.¹¹² Infelizmente, muitas políticas de licença parental ainda não são remuneradas.¹¹³ A Avaliação da Comissão Europeia às atuais disposições existentes na União Europeia salienta que os baixos níveis de compensação, a falta de flexibilidade, normas culturais e perceções acerca dos papéis de género, bem como os critérios de elegibilidade (tais como a duração do emprego), como as maiores dificuldades colocadas ao usufruto das licenças de paternidade e parentalidade por parte dos pais.¹¹⁴

O inquérito do Eurobarómetro de 2018 ao equilíbrio entre vida profissional e vida privada concluiu que 31% dos europeus consideram que não é fácil para os empregados usufruir da licença familiar e 27% sentem que os gestores e supervisores desencorajam a utilização deste benefício.¹¹⁵ Mesmo nos países com décadas de aplicação legal da licença de paternidade, tanto os homens como as mulheres ainda se preocupam com uma redução nos seus salários no caso de a tirarem. Por exemplo, o State of Nordic Father revelou que os homens apresentam uma menor probabilidade de usufruir da licença parental se acreditarem que uma licença de longa duração poderá deteriorar o seu relacionamento com os colegas ou limitar as suas oportunidades de progresso.¹¹⁶ Temem não ser encarados como trabalhadores tão empenhados e dedicados às suas funções se estiverem longe dos postos de trabalho por muito tempo, e estes receios determinam as decisões dos pais quando estes contemplam a possibilidade de usufruir de uma licença de longa duração. Do mesmo modo, o inquérito da Helping Dads Care, realizado nos Países Baixos, revelou que um em cada quatro pais

106 Organização Internacional do Trabalho, ver nota 77, na p. 61.

107 *Id.*

108 Government of Iceland Prime Minister's Office (2019). Iceland's report on Beijing +25, Twenty-fifth anniversary of the Fourth World Conference on Women and adoption of the Beijing Declaration and Platform for Action (1995), p. 23. Retirado de: <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/csw/64/national-reviews/iceland.pdf?la=en&vs=114>.

109 Comissão Europeia (2019). 2019 Report on equality between women and men in the EU, Luxembourg, p.12. Doi:10.2838/395144.

110 Government of Iceland Prime Minister's Office (2019), ver nota 105.

111 Unión de Asociaciones Familiares, ver nota 69, na p. 54.

112 Maternity Action. Overdue: a new system of paid maternity, paternity & parental leave. (190 de outubro). Retirado de: <https://maternityaction.org.uk/2019/11/overdue-a-new-system-of-paid-maternity-paternity-parental-leave/>.

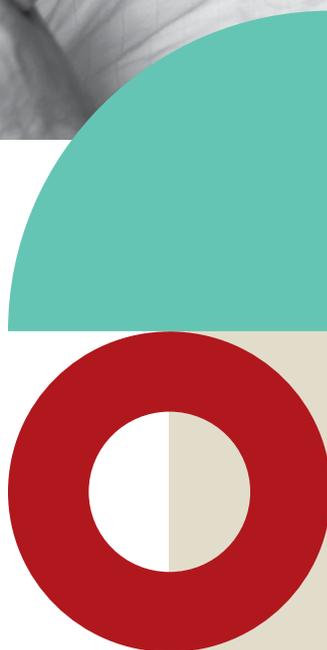
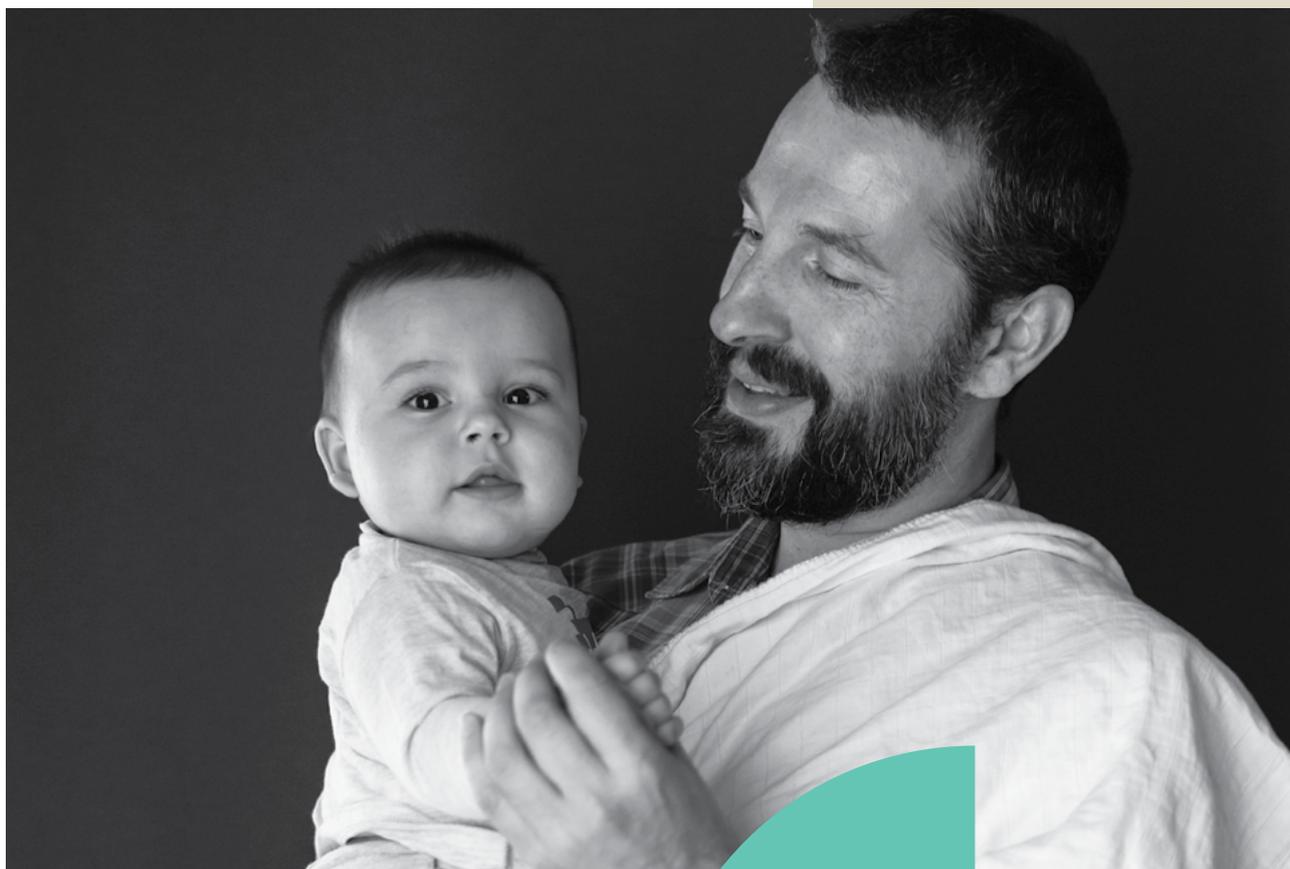
113 Unión de Asociaciones Familiares, ver nota 69, na p. 53.

114 Comissão Europeia, ver nota 71, na p. 5.

115 Comissão Europeia (2018). Flash Eurobarometer 470, Report Work-life balance, European Union, p.4. Doi:10.2838/173898.

116 Cederström, Carl. (2019). State of Nordic Fathers. Nordic Council of Ministers.

(...) os homens apresentam uma menor probabilidade de usufruir da licença parental se acreditarem que uma licença de longa duração poderá deteriorar o seu relacionamento com os colegas ou limitar as suas oportunidades de progresso.



acredita que usufruir da totalidade da sua licença de paternidade terá um impacto negativo na sua capacidade para progredir no emprego, um sentimento partilhado por 27% das mães.¹¹⁷

O receio de ser afetado no emprego condiciona o sucesso das políticas de equilíbrio entre vida profissional e vida privada, pelo que importa proteger os empregados que optam por usufruir de licenças familiares contra o despedimento e o tratamento desfavorável no emprego.¹¹⁸ Um estudo de 2018 sobre «Licença familiar: aplicação da proteção contra o despedimento e tratamento desfavorável», mapeou a situação em todos os Estados-membros da UE e elencou algumas iniciativas interessantes neste sentido.¹¹⁹

O Instituto Dinamarquês dos Direitos Humanos realizou um estudo que demonstrou que 45% das mulheres e 23% dos homens que usufruíram de licença parental foram objeto de discriminação após a licença e que 12% das mulheres e 21% dos homens usufruíram de menos tempo de licença parental do que teriam gostado. O estudo salientou o receio de tratamento negativo e a dificuldade das vítimas em provar a ligação entre a gravidez e a discriminação como fatores importantes na decisão dos progenitores.¹²⁰ De forma a abordar esta questão, a Finlândia deslocou o ónus da prova para a entidade empregadora e decidiu que “existe a presunção de discriminação se um contrato a termo-certo de uma trabalhadora grávida não for renovado.”¹²¹ Na Bélgica e em Portugal, as inspeções de trabalho agem em colaboração com os respetivos organismos governamentais com a função de promover a igualdade entre homens e mulheres para enfrentar a discriminação no local de trabalho.¹²²

A lei norueguesa da igualdade e anti-discriminação, que está em vigor desde 2018, proíbe explicitamente a discriminação baseada na gravidez, na licença relacionada com o nascimento ou adoção e responsabilidades na prestação de cuidados (entre outros elementos), e constituiu um tribunal anti-discriminação com poderes alargados de forma a proporcionar a aplicação efetiva da proteção contra a discriminação.¹²³ A definição da licença e das responsabilidades na prestação de cuidados como base específica de discriminação constitui um passo importante rumo à proteção de homens e mulheres contra o despedimento e o tratamento desfavorável, incentivando os pais a gozar de mais dias de licença.

O mais recente Inquérito Europeu à Qualidade de Vida (IEQV), realizado em 2016, demonstrou que, em média, 36% das mães e pais na União Europeia têm bastante ou muita dificuldade na conjugação do trabalho pago com as responsabilidades de prestação de cuidados. A Irlanda tem o melhor resultado, com 80% da população a afirmar que não é difícil conciliar ambas as atividades, ao passo que a Grécia tem o pior valor, 40%.¹²⁴ Os países onde a conciliação entre vida profissional

¹¹⁷ Promundo US and Dove Men+Care (2018). *Helping Dads Care Research Project: Netherlands Country Report*. Washington, DC and New York, NY: Promundo US and Unilever. *Unpublished draft provided by authors*.

¹¹⁸ Comissão Europeia (2019), ver nota 106, na p. 13.

¹¹⁹ *Id.*

¹²⁰ *Id.*

¹²¹ *Id.*

¹²² *Id.*, na p. 14.

¹²³ Norwegian Ministry of Culture (2019). *The situation of women and girls in Norway: Development, progress, and measures 2014–2019*, p. 32. Retirado de: <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/csw/64/national-reviews/norway.pdf?la=en&vs=2303>.

¹²⁴ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2018). *Inquérito Europeu à Qualidade de Vida Integrated Data File, 2003-2016*. [data collection]. 3rd Edition. UK Data Service. SN: 7348, Doi: 10.5255/UKDA-SN-7348-3.

e vida privada é considerada muito fácil são aqueles em que a participação das mulheres na força de trabalho é mais alta.¹²⁵

As políticas laborais favoráveis à família permitem aos cidadãos e cidadãs uma maior flexibilidade quanto aos horários e locais de trabalho, o que pode ajudá-los a conciliar as suas vidas profissionais e domésticas.¹²⁶ Estas políticas afetam particularmente as mulheres, que têm maiores probabilidades de reduzir as suas horas de trabalho para lidar com questões relacionadas com a família, uma vez que ajudam a aliviar o fardo das responsabilidades de prestação de cuidados que as mulheres ainda carregam.¹²⁷ As soluções flexíveis de trabalho oferecem numerosos benefícios para as crianças, as famílias e a sociedade como um todo.¹²⁸

Apesar de todos os benefícios resultantes das soluções flexíveis de trabalho, o Inquérito Europeu às Condições de Trabalho¹²⁹ de 2015 mostra que muitos assalariados na UE ainda não dispunham de horários flexíveis e que as disposições legais destinadas a facilitar o equilíbrio entre vida profissional e vida pessoal era muito díspares de país para país.¹³⁰ Em países como Portugal e os Países Baixos, o direito dos progenitores a requerer a flexibilidade de horários está incluído na legislação nacional.¹³¹ A legislação portuguesa permite aos progenitores com crianças até aos 12 anos (não é imposto limite de idade nos casos de crianças com doenças crónicas e deficiências) optar por trabalho a tempo parcial ou flexível e, aos progenitores de crianças até aos 3 anos, trabalhar a partir de casa.¹³² Nos Países Baixos, os progenitores que tenham trabalhado mais de um ano para uma organização ou empresa com mais de 10 trabalhadores, têm o direito de requerer a diminuição das horas de trabalho ou a mudança do local de trabalho (exceto se isso provocar problemas significativos para a entidade empregadora).¹³³ Nos países que dispõem de soluções de trabalho flexíveis, o desafio passa a ser o de desestigmatizar a redução das horas de trabalho e tratar os trabalhadores a tempo parcial como sendo igualmente dedicados aos seus empregos como os trabalhadores a tempo inteiro.

A lei da igualdade de género islandesa obriga as entidades empregadoras a tomar as medidas necessárias a que homens e mulheres possam coordenar as suas vidas profissionais e responsabilidades familiares e enfatiza a necessidade de aumentar a flexibilidade no trabalho, não só ao nível das horas de trabalho, mas também na forma como o trabalho é organizado, de forma a que tanto as necessidades das famílias como as das entidades empregadoras sejam tidas em consideração.¹³⁴ Um exemplo é o direito do trabalhador a tirar gozar da licença quando confrontado com circunstâncias familiares urgentes e inevitáveis.¹³⁵

A Bélgica introduziu a opção de permitir aos progenitores fazerem um “intervalo na carreira” de forma a ajudar no equilíbrio entre vida profissional e vida privada.¹³⁶

125 Comissão Europeia (2018). Family-friendly workplaces, Overview of policies and initiatives in Europe, Luxembourg, p. 3. Doi 10.2767/488841.

126 *Id.*, na p. 2.

127 *Id.*, na p. 3.

128 *Id.*

129 Eurofound (2017). Working conditions of workers of different ages: European Working Conditions Survey 2015, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Doi:10.2806/879475.

130 Comissão Europeia, ver nota 120, na p. 3.

131 *Id.*

132 *Id.*

133 *Id.*

134 Government of Iceland Prime Minister's Office, ver nota 105, na p. 22.

135 *Id.*

136 Comissão Europeia, ver nota 120, na p. 4.

O “intervalo na carreira” permite aos trabalhadores interromper as suas funções, recebendo um subsídio durante um período concreto, após o qual podem regressar ao mesmo emprego.¹³⁷ França e Itália introduziram medidas que previnem a interferência do trabalho no tempo de família dos trabalhadores, como é o caso do direito de se desligarem de comunicações relacionadas com o trabalho.¹³⁸ Uma prática comum entre governos europeus é a oferta de certificações de locais de trabalho favoráveis à família (como na Eslovénia e na Finlândia) ou a conjugação de certificações e apoios financeiros que ajudem as organizações que adotam práticas favoráveis à família (como na Áustria, Hungria e Alemanha).¹³⁹

Além das licenças familiares e das soluções flexíveis de trabalho, a prestação de cuidados à infância acessíveis, económicos e de alta qualidade, são um argumento importante na obtenção de um melhor equilíbrio entre vida profissional e vida privada e na promoção do envolvimento dos homens em mais responsabilidades na prestação desses cuidados. O acesso a cuidados profissionais, para lá de beneficiar as crianças e de lhes fornecer educação de qualidade, garante que os progenitores não ficam numa situação de vulnerabilidade no mercado de trabalho devido aos seus deveres de acompanhamento das crianças.¹⁴⁰ Assim, a coordenação entre licenças familiares e prestação de cuidados à infância é essencial.¹⁴¹

O “intervalo na carreira” permite aos trabalhadores interromper as suas funções, recebendo um subsídio durante um período concreto, após o qual podem regressar ao mesmo emprego.

Na Noruega, todas as crianças até aos cinco anos que provêm de agregados familiares com baixos rendimentos têm direito a 20 horas de jardim de infância gratuito por semana.¹⁴² O governo norueguês também definiu, a partir de janeiro de 2019, um teto máximo para as mensalidades dos jardins de infância, com o objetivo de tornar o serviço disponível a todas as crianças independentemente da situação financeira dos seus progenitores.¹⁴³ Adicionalmente, os progenitores com crianças entre um e dois anos que frequentam o jardim de infância a tempo parcial ou não os frequentam de todo têm direito a uma prestação pecuniária que lhes permite despendar mais tempo com as suas crianças e dar-lhes mais liberdade na escolha de soluções diferenciadas de cuidados à infância.¹⁴⁴

¹³⁷ Vandeweyer, J., Glorieux I. (2010). The Belgian Career Break System. Observatory for Sociopolitical Developments in Europe, p.1. Retirado de: http://www.sociopolitical-observatory.eu/fileadmin/user_upload/Dateien/Bulletin_Europaeische_Seniorenpolitiken/Gastkommentar_Bulletin_Europ_Seniorenpolitiken_Mai_2011.pdf.

¹³⁸ Comissão Europeia, ver nota 120, na p. 4.

¹³⁹ *Id.*

¹⁴⁰ COFACE Families Europe (2018). An EU Deal for Childcare, p. 5. Retirado de: http://www.coface-eu.org/wp-content/uploads/2018/12/COFACE-paper_Childcare.pdf.

¹⁴¹ *Id.*

¹⁴² Norwegian Ministry of Culture, ver nota 118, na p. 49.

¹⁴³ *Id.*

¹⁴⁴ *Id.*, na p.50.

A Letónia, que se encontra tradicionalmente entre os países com altas taxas de emprego, tanto nos homens como nas mulheres, implementou um projeto chamado “Vales para a provisão de serviços de *baby-sitting* flexíveis a trabalhadores com horários de trabalho atípicos”, que introduziu um novo serviço de prestação de cuidados à infância por intermédio do uso de amas flexíveis.¹⁴⁵ Este modelo é subsidiado através de vales públicos e co-financiamento privado proveniente de empresas com horários de trabalho atípicos.¹⁴⁶

O relatório de 2018 da Comissão Europeia sobre os Objetivos de Barcelona mostra que, desde 2013, o número de crianças a cumprir o ensino obrigatório que usufruem de prestação de cuidados aumentou.¹⁴⁷ No entanto, ainda se verificam diferenças consideráveis na disponibilidade da prestação destes cuidados entre Estados-membros.¹⁴⁸ Alguns países, como Grécia, Polónia, República Checa e Eslováquia, apresentavam taxas abaixo dos 10%.¹⁴⁹ Os fundos europeus (Fundo de Desenvolvimento Regional, Fundo Social Europeu e Fundo Europeu para o Desenvolvimento Rural) podem ser utilizados para ajudar a abordar a pouca disponibilidade e acessibilidade económica a estes serviços.¹⁵⁰

As campanhas de sensibilização do público também desempenham um papel importante na consciencialização e no incentivo aos pais para que tirem a licença.¹⁵¹ Na Dinamarca, por exemplo, onde os pais apenas gozam cerca de um décimo da licença disponível,¹⁵² o governo lançou em 2017 uma campanha nacional de promoção do usufruto da licença parental que chegou a mais de um milhão de pessoas nas redes sociais e promoveu o diálogo acerca do uso da licença parental por parte dos pais.¹⁵³ A campanha destinava-se à promoção da mudança cultural através do debate, educação e material inspirador para as empresas. Empresas e organizações levaram a cabo projetos financiados pelo governo, como um estudo do efeito do usufruto da licença parental por parte dos pais, encontros pós-laborais sobre a licença nos sindicatos dinamarqueses e uma exposição itinerante que informava os cidadãos e as cidadãs acerca dos benefícios da licença de paternidade.¹⁵⁴

No Dia do Pai de 2018, a Bélgica lançou uma campanha de informação para o país acerca das possibilidades de licença parental existentes.¹⁵⁵ Estudos demonstram que muitos progenitores gostariam de passar mais tempo com as suas crianças mas não tinham informação acerca das possibilidades de licença parental à sua disposição ou receavam que gozar da licença prejudicasse as suas vidas profissionais.¹⁵⁶ O número de pais que gozam da licença parental na Bélgica tem aumentado todos os anos mas, na maioria dos casos, ainda são as mulheres quem a utiliza.¹⁵⁷ Do mesmo modo, a campanha Teilzeitmann (Men Working Part Time), na Suíça, na promoção do

¹⁴⁵ Comissão Europeia (2019), ver nota 106, na p. 16.

¹⁴⁶ *Id.*

¹⁴⁷ Comissão Europeia, ver nota 120, na p. 15.

¹⁴⁸ *Id.*

¹⁴⁹ *Id.*

¹⁵⁰ *Id.*

¹⁵¹ Van Belle, J., ver nota 73, na p. 16.

¹⁵² Ministry of Foreign Affairs of Denmark (2019). Denmark Comprehensive national review report Beijing+25, p.11. Retirado de: <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/csw/64/national-reviews/denmark.pdf?la=en&vs=5118>.

¹⁵³ *Id.*, na p.19.

¹⁵⁴ *Id.*

¹⁵⁵ ____ (2019). Vingt-cinquième anniversaire de la quatrième conférence mondiale sur les femmes et de l'adoption de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing (1995), Note d'orientation concernant les examens approfondis au niveau national : Belgique, p.27. Retirado de: <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/csw/64/national-reviews/belgium.pdf?la=en&vs=2401>.

¹⁵⁶ *Id.*

¹⁵⁷ *Id.*

trabalho a tempo parcial como uma opção normal junto dos homens, já que este tipo de trabalho tem sido a norma unicamente para as mulheres.¹⁵⁸ Relativamente aos pais, esta campanha fomenta a ideia de que os homens podem recorrer ao trabalho remunerado a tempo parcial de forma a despendar mais tempo na prestação de cuidados durante os primeiros anos de vida das crianças.

Em dezembro de 2018, o governo português lançou um programa intersetorial que tem como objetivo ajudar homens e mulheres a equilibrar a vida profissional, privada e familiar. O programa consiste em 33 ações que vão desde a promoção de práticas laborais em organizações, públicas e privadas, à melhoria de infraestruturas, serviços e incentivos em diferentes setores (prestação de cuidados, educação, transportes e saúde), bem como ao desenvolvimento de medidas na administração pública e à produção de conhecimento.¹⁵⁹

A recolha de dados sobre o trabalho não pago de prestação de cuidados e uso do tempo é também uma ferramenta crítica para a definição de decisões políticas e orçamentais que irão influenciar o equilíbrio entre vida profissional e vida privada, bem como a igualdade de género. A recolha de dados aumenta o conhecimento, a consciencialização e normaliza as questões de igualdade de género, fortalece a discussão pública sobre esta matéria e reorienta ações futuras.¹⁶⁰ Com isto em mente, Portugal realizou um inquérito nacional com o objetivo de compreender o uso do tempo por parte de homens e mulheres em Portugal.¹⁶¹ Este produziu conhecimento robusto acerca do uso do tempo por parte das mulheres e dos homens, assim contribuindo para a criação de políticas eficazes baseadas em evidências.¹⁶²

Ainda é longo o caminho em direção à distribuição igual do trabalho de prestação de cuidados não pago entre homens e mulheres, mas leis e políticas fornecem a base para a evolução. As práticas de prestação de cuidados não sofrerão alterações enquanto as políticas continuarem a refletir os vieses de género e a reforçar uma divisão injusta do trabalho. Embora a União Europeia tenha definido com sucesso um conjunto de padrões mínimos respeitantes ao equilíbrio entre vida profissional e vida privada, este não é suficiente para acabar com a disparidade concreta entre Estados-membros. A diretiva dá os passos necessários ao reconhecimento da importância da participação dos pais na vida das crianças e impulsiona os Estados a avançar nas suas políticas e legislação nacionais. Os Estados que já ofereciam políticas mais generosas podem ser vistos como bons exemplos capazes de inspirar evoluções subsequentes e melhoria contínua.

¹⁵⁸ Retirado de <http://www.mencare.swiss/projekte/teilzeitmann>

¹⁵⁹ Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (2019). Twenty-fifth anniversary of the Fourth World Conference on Women and adoption of the Beijing Declaration and Platform for Action (1995), National-level reviews – Portugal, p. 4. Retirado de: <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/csw/64/national-reviews/portugal.pdf?la=en&vs=2304>.

¹⁶⁰ *Id.*, na p. 33.

¹⁶¹ *Id.*

¹⁶² *Id.*



IV. Normas sociais e de género

A existência de um quadro legal que sustente a igualdade de género é uma fundação essencial ao progresso dos direitos das mulheres em casa, no trabalho e na sociedade; contudo, a simples existência de leis e políticas não garante, por si só, a igualdade de género, a menos que sejam sustentadas por normas sociais em vigor ou por expectativas partilhadas acerca daquilo que é considerado o comportamento normal ou apropriado entre membros de um grupo.¹⁶³

Desde o nascimento que homens e mulheres são socializados a acreditar que existem certas formas de se ser homem ou mulher. As normas tradicionais de género reforçam características rígidas de acordo com as quais os homens são os provedores de sustento autossuficientes, emocional e fisicamente duros e hipersexuais das famílias, entre outras. Algumas normas de género referem-se a características que homens e mulheres devem ostentar e também a papéis que se espera que desempenhem na sociedade. Dados do Inquérito Internacional à Igualdade entre Homens e Mulheres (International Men and Gender Equality Survey — IMAGES) mostram

¹⁶³ Mackie, G., Moneti, F., Shakya, H., Denny, E. *Whnaare Social Norms? How are They Measured?* UNICEF & Gerry Mackie, 2015. Retirado de: <https://prevention-collaborative.org/resource/what-are-social-norms-how-are-they-measured/>.

que os países com rendimentos médios ou elevados seguem normas sociais que apontam para as mulheres como prestadoras de cuidados “naturais”. Nos países do leste europeu, por exemplo, entre 29% e 85% dos homens questionados acreditavam que “mudar fraldas, dar banho e alimentar crianças são responsabilidades maternas”.¹⁶⁴ Contrapondo o estereótipo crónico segundo os quais os pais são inábeis e desajeitados, dados de inquéritos revelam que os pais nórdicos têm a mesma probabilidade de se considerarem prestadores de cuidados tão competentes como as suas companheiras.¹⁶⁵ À pergunta sobre se sentiam competentes na prestação de cuidados às crianças, 96% de pais e mães concordaram ou concordaram bastante. Contudo, os pais que usufruíram de menos tempo de licença apresentavam sistematicamente uma menor probabilidade de se considerarem progenitores competentes, uma revelação que realça a importância das fontes de informação e da formação para todos os prestadores de cuidados, e em particular para os pais. A Figura 13 mostra a percentagem de homens e mulheres que concordam ou concordam muito com afirmações de género, sendo que em cada uma das afirmações as diferenças nas atitudes variavam significativamente segundo o género ($p\text{-value} \leq 0.00$). Dados do Estudo Europeu dos Valores (EVS) também demonstram que existem diferenças estatisticamente significativas entre homens e mulheres no que diz respeito a prioridades na vida: Os homens tinham mais probabilidade de considerar o trabalho “muito importante” para as suas vidas do que as mulheres ($p=0.000$), ao passo que as mulheres tinham mais probabilidade de considerar a família “muito importante” ($p=0.000$). As diferenças nos valores relativos à ideia de um casamento de sucesso também eram estatisticamente significativas, com as mulheres a expressarem mais frequentemente que partilhar as tarefas domésticas é muito importante.



Figura 13. Atitudes de género de homens e mulheres europeus. Fonte: elaborado a partir do Estudo Europeu dos Valores, 2017.

Não são apenas os homens a acreditar nos papéis de género: 14% a 75% das mulheres do leste Europeu que participaram nos inquéritos IMAGES também concordaram que as tarefas de prestação de cuidados básicos à infância são uma responsabilidade materna¹⁶⁶ e a Figura 13 mostra que mais

¹⁶⁴ Levtov, R. G., Barker, G., Contreras-Urbina, M., Heilman, B., & Verma, R. (2014). Pathways to Gender-equitable Men: Findings from the International Men and Gender Equality Survey in Eight Countries. *Men and Masculinities*, 1-35. DOI: 10.1177/1097184X14558234

¹⁶⁵ Cederström, Carl. (2019). State of Nordic Fathers. Nordic Council of Ministers.

¹⁶⁶ Van der Gaag, N., Heilman, B., Gupta, T., Nembhard, C., Barker, G. *State of the World's Fathers: Unlocking the Power of Men's Care*. Washington, DC: Promundo-US, 2015.

de um terço das mulheres europeias concordam com afirmações que dão prioridade à vida familiar para as mulheres. Embora os dados variem segundo as normas sociais de género rígidas, espera-se das mulheres que sejam prestadoras de cuidados e dos homens que sejam os provedores de sustento que ficam isentos das responsabilidades por aquelas tarefas.¹⁶⁷ Estas normas têm impactos no mundo real, tanto para homens como para mulheres. Os homens que sentem uma maior pressão para cumprir estas expectativas podem vir a apresentar mais problemas com sintomas depressivos, medo de parecer vulnerável ou a recorrer mais à violência¹⁶⁸; as mulheres por toda a Europa sentem que despendem mais tempo em tarefas de prestação de cuidados que os seus companheiros (Figura 9).¹⁶⁹

Mas não tem de ser assim: ninguém nasce “especialista” em prestação de cuidados e os homens são igualmente capazes de fornecer os cuidados emocionais e físicos de que as crianças necessitam. Com efeito, estudos neuroquímicos recentes mostram que homens e mulheres, quando desempenham as funções de cuidadores principais das suas crianças biológicas ou adotadas, manifestam atividade cerebral semelhante quando passam tempo na prestação de cuidados direta.¹⁷⁰ O cérebro dos homens também é afetado pelo envolvimento ativo com as suas crianças, que altera as suas respostas neurológicas em apoio à ligação entre criança e pai e em reação aos sinais sociais das crianças.^{171, 172}

Além de serem capazes de assumir responsabilidades parentais diretas, a investigação demonstra que, a nível mundial, os homens também querem envolver-se ativamente na prestação de cuidados: em média, 85% dos pais dizem que estariam disponíveis para fazer algo de forma a estarem envolvidos na primeira infância das suas crianças e, entre os respondentes da UE, a média foi de 91%.¹⁷³ No entanto, as pressões a que as normas sociais sujeitam os homens limitam o seu envolvimento enquanto prestadores de cuidados.^{174, 175} Estas pressões podem estar relacionadas com perceções respeitantes àquilo que se espera de homens e mulheres ou tratar-se de preceitos impostos por membros dos seus grupos de referência, que podem ser colegas de trabalho, membros da família ou amigos. Mesmo quando os próprios homens e as mulheres acreditam que ambos os progenitores devem estar fortemente envolvidos na prestação de cuidados, podem continuar a considerar que os membros da sua comunidade, outros elementos da família ou colegas de trabalho, esperam que sejam as mulheres a assumir a maioria das responsabilidades neste campo. Por exemplo, o Promundo e a Dove Men+Care realizaram um inquérito *online* a homens e mulheres entre os 25 e os 45 anos

167 Van der Gaag, N., Heilman, B., Gupta, T., Nembhard, C., & Barker, G. *State of the World's Fathers: Unlocking the Power of Men's Care*. Washington, DC: Promundo-US, 2019.

168 Inquérito Europeu à Qualidade de Vida 2016, Equilíbrio entre o tempo de trabalho e vida pessoal e a prestação de cuidados / Assistência aos filhos comparativamente ao parceiro / Cuida mais dos seus filhos, o mesmo ou menos do que o seu parceiro? Retirado de: <https://www.eurofound.europa.eu/data/european-quality-of-life-survey>

169 Inquérito Europeu à Qualidade de Vida 2016, Work-life balance and care / Childcare compared with partner, Do you look after your children more, the same or less than your partner does? Retirado de: <https://www.eurofound.europa.eu/data/european-quality-of-life-survey>

170 Abraham, E., & Feldman, R. (2018). The neurobiology of human allomaternal care; implications for fathering, coparenting, and children's social development. *Physiology & Behavior*, 1,;193(Pt A): 25-34. Doi: 10.1016/j.physbeh.2017.12.034

171 Abraham, E., & Feldman, R. (2018). The neurobiology of human allomaternal care; implications for fathering, coparenting, and children's social development. *Physiology & Behavior*, 1,;193(Pt A): 25-34. Doi: 10.1016/j.physbeh.2017.12.034

172 Feldman, R., & Bakermans-Kranenburg, M.J. (2017). Oxytocin: a parenting hormone. *Current Opinion in Psychology*, 15: 13-18. Doi: 10.1016/j.copsyc.2017.02.011.

173 Van der Gaag, N., Heilman, B., Gupta, T., Nembhard, C., & Barker, G. *State of the World's Fathers: Unlocking the Power of Men's Care*. Washington, DC: Promundo-US, 2019.

174 Thebaud, S. (2010). Masculinity, bargaining and breadwinning: Understanding men's housework in the cultural context of paid work. *Gender & Society*, 24(3), 330-54. Doi: 10.1177/0891243210369105

175 Kaufman, G. (2018). Barriers to equality: why British fathers do not use parental leave. *Community, Work & Family*, 21(3). Doi: 10.1080/13668803.2017.1307806

nos Países Baixos. Nele, descobriram que os respondentes esperavam, mais do que os seus cônjuges, que os seus superiores imediatos e colegas acreditassem em divisões tradicionais de género na prestação de cuidados. Embora quase 81% dos pais holandeses acreditassem que os pais deveriam gozar de todo o tempo de licença parental disponível para criar laços com as suas crianças, 50% dos respondentes sentiam que os seus superiores não considerariam que a licença de paternidade é uma prioridade para os homens, e 39% pensavam que os seus colegas não concordariam que usufruir da licença de parentalidade se trata de uma prioridade máxima para os pais, embora o número total de dias que os pais podiam tirar de licença parental fosse apenas e 5 dias.¹⁷⁶

Nalguns casos, os receios dos homens quanto a aparentarem ser “trabalhadores pouco empenhados” era tão invasivo que estes percecionavam a resistência nos seus locais de trabalho ao usufruto da licença de paternidade mesmo antes de terem explorado essa possibilidade junto das suas entidades empregadoras.¹⁷⁷ Para lá das normas de género, as expectativas relativas às características do “trabalhador ideal” podem ser irrealistas e ignorar que os trabalhadores são pessoas com responsabilidades e interesses fora dos seus locais de trabalho, o que faz aumentar a pressão sobre os trabalhadores para corresponder a ideais impraticáveis.¹⁷⁸ As preocupações relativas ao estigma nos locais de trabalho são particularmente acentuadas nos homens, em parte porque as normas sociais ditam que é a eles que cabe a responsabilidade de garantir a segurança da família, mesmo quando as mães também estão empregadas.¹⁷⁹ Embora estas expectativas possam não corresponder àquilo que os gestores e colegas pensam, elas podem, ainda assim, constituir obstáculos ao pleno usufruto da licença de paternidade disponível.

As práticas também são influenciadas por normas descritivas, crenças em torno daquilo que as outras pessoas fazem baseadas nas suas observações das pessoas à sua volta. Os homens que cresceram em agregados familiares nos quais os seus pais manifestavam atitudes de género restritivas e iníquas podem pensar que esta é a forma “normal” de os homens pensarem e agirem.¹⁸⁰ Dados da Noruega indicam que a disparidade de género em termos de emprego pode ser transmitido de forma intergeracional; as crianças que crescem num agregado familiar em que a mãe está empregada apresentaram uma disparidade no emprego a tempo inteiro 7,7 pontos percentuais mais baixo que as crianças que cresceram em agregados familiares nos quais a mãe nunca esteve empregada.¹⁸¹ A relação entre a situação laboral das mães e a variável dependente do emprego a tempo inteiro dos seus filhos ao 40 anos, manteve-se, mesmo depois de controlar outros fatores socioeconómicos e municipais. Halland *et al.* (2019) descobriram que “ao nível da família, a situação laboral da mãe e a educação recebida prevê grandes reduções na dimensão da disparidade de género” (p.144).

176 Promundo US e Dove Men+Care (2018). *Helping Dads Care Research Project: Netherlands Country Report*. Washington, DC and New York, NY: Promundo US and Unilever. *Unpublished draft provided by authors*.

177 Kaufman, G. (2018). Barriers to equality: why British fathers do not use parental leave. *Community, Work & Family*, 21(3). Doi: 10.1080/13668803.2017.1307806

178 Blair-Loy, M. & Williams, S.J. “Long hours and the work devotions schema: the case of the United States”. In: Brandth, B., Halrynjo, S., Kvande, E. (Eds.) *Work-Family Dynamics: Competing Logics of Regulation and Morals*. New York: Routledge, 2017.

179 Van der Gaag, N., Heilman, B., Gupta, T., Nembhard, C., & Barker, G. *State of the World's Fathers: Unlocking the Power of Men's Care*. Washington, DC: Promundo-US, 2019.

180 Klann, E.M., Wong, Y.J., Rydell, J. (2018). Firm Father Figures: A Moderated Mediation Model of Perceived Authoritarianism and the Intergenerational Transmission of Gender Messages from Fathers to Sons. *Journal of Counseling Psychology*, 65(4): 500-11. Doi: 10.1037/cou000296.

181 Haaland, V.F., Rege, M., Telle, K., Votruba, M. (2018). The Intergenerational Transfer of the Employment Gender Gap. *Labour Economics* 52, pp. 132-146. Doi: 10.1016/j.labeco.2018.04.004

As afirmações dos homens relativas à sua participação nas tarefas domésticas têm sido associadas, em diversas situações, às atitudes de gênero quando adultos: por exemplo, os homens que viram os seus pais realizar trabalho de prestação de cuidados apresentavam atitudes de gênero mais justas.¹⁸² Por outro lado, as atitudes de gênero influenciam as relações e práticas de gênero no lar. Na Croácia, dois terços dos homens participantes num estudo demonstravam ter crenças estereotipadas acerca do que significa ser homem, e os homens que expressaram atitudes mais igualitárias em termos de gênero eram também aqueles a quem estava associada uma menor probabilidade de usar de violência física e sexual contra as suas companheiras.¹⁸³

Felizmente, estas atitudes estão a mudar e embora as políticas sejam, por si só, insuficientes, estas podem ser concebidas para desempenhar um papel importante na promoção da mudança das normas sociais. Concretamente, as políticas de licença podem: a) reforçar inadvertidamente normas tradicionais de gênero segundo as quais a mãe é a responsável pela prestação de cuidados; b) propiciar oportunidades para que as famílias decidam implementar papéis de gênero mais equitativos em casa, ou c) promover verdadeiramente a mudança de normas ao definir a participação dos pais na prestação de cuidados como a norma e não como uma opção. A licença de paternidade universal, não transferível e obrigatória, pode normalizar o envolvimento dos homens como prestadores de cuidados e criar expectativas relativas à distribuição equitativa das atividades domésticas.¹⁸⁴ No entanto, a duração da licença é importante se o objetivo consistir em estabelecer uma partilha igual das responsabilidades no seio da família e não apenas uma “assistência” temporária, uma vez que estudos qualitativos demonstraram que os homens veem os seus contributos como os de atores secundários em relação às mulheres (mães e, por vezes, avós), que desempenham o papel principal nas responsabilidades de prestação de cuidados às crianças.¹⁸⁵

De acordo com a teoria das normas sociais, há quatro características importantes que influenciam o cumprimento das normas: 1) se a prática é independente ou interdependente, 2) o quão perceptíveis essas práticas são, 3) quais as sanções implicadas, e 4) em que medida a norma social está diretamente relacionada com a prática.¹⁸⁶ Gozar plenamente da licença de paternidade é uma prática altamente interdependente e coordenada entre o casal e outros membros relevantes da sua rede de apoio. Também é altamente perceptível por parte dos colegas e da família, que notarão o seu cumprimento ou não cumprimento. Os homens também podem percecionar a existência de sanções por usufruírem ou não a totalidade do tempo da licença de paternidade. Nalguns casos, em particular quando a licença não está reservada a um dos progenitores e individualizada, os homens podem percecionar a eventualidade de sanções por parte das entidades empregadoras ou colegas caso usufruam da totalidade da licença de paternidade. Contudo, quando a licença está reservada e se definiu um método de “usar ou perder”, pode ocorrer o oposto, com os homens e as famílias a percecionar a existência de sanções caso não usufruam do tempo total da licença. Por fim, os estudos acima citados mostraram que a prática

¹⁸² Levtov, R.G., Barker, G., Contreras-Urbina, M., Heilman, B., Verma, R. (2014). Pathways to Gender-equitable Men: Findings from the International Men and Gender Equality Survey in Eight Countries. *Men and Masculinities*, 1-35. Doi: 10.1177/1097184X14558234.

¹⁸³ Bijelic, N. Muškarcic i rodna ravnopravnost u hrvatskoj: rezultati istraživanja IMAGES - International Men and Gender Equality Survey. Zagreb: CESI - Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje, 2011.

¹⁸⁴ Kvande, E. & Brandth, B. (2020). Designing parental leave for fathers - promoting gender equality in working life. *International Journal of Sociology and Social Policy* 40(4), 465-477. Doi: 10.1108/IJSSP-05-2019-0098

¹⁸⁵ Boratov, H. B., Fisek, G. F., Ziya, H. E. (2014). Unpacking masculinities in the context of social change internal complexities of married men in Turkey. *Men and Masculinities* 17(3), pp. 299-324. Doi: 10.1177/1097184X14539511.

¹⁸⁶ Cislighi, B., Manji, K. & Heise, L. (2018). *Social Norms and Gender-Related Harmful Practices, Learning Report 2: Theory in support of better practice*. Baltimore & London: Learning Group on Social Norms and Gender-related Harmful Practices, London School of Hygiene and Tropical Medicine.

de usufruir da licença de paternidade está relacionada com normas. Estes critérios indicam que a prática do usufruto da licença de paternidade estará sob controlo normativo relativamente forte. Vários estudos descobriram que os migrantes na Noruega se afastaram das normas dominantes nas suas comunidades de origem e adotaram as normas e práticas sociais relativas à licença de paternidade do seu país de acolhimento, o que reforça as conclusões anteriores. Ademais, ao reservar a licença de paternidade, verificou-se um alívio das pressões percebidas pelos homens para regressar ao local de trabalho, uma vez que esta licença se tornou a norma que se esperava que cumprissem.¹⁸⁷ Embora as mulheres ainda forneçam a maioria da prestação de cuidados físicos, o desempenho destas atividades por parte de homens pode ser normalizada através da mudança de normas sociais que elimine as barreiras à prestação de cuidados por parte dos pais. Adicionalmente, a mudança de normas pode trazer benefícios acrescidos, como a libertação do potencial de homens e mulheres devido à redução das expectativas restritivas em torno dos seus comportamentos e do risco de violência na intimidade.¹⁸⁸

187 Kvande, E. & Brandth, B. (2017). Individualized, non-transferable parental leave for European fathers: migrant perspectives. *Work & Family*, 20(1): 19-34. Doi: 10.1080/13668803.2016.1270258.

188 Herrero, J., Torres, A., Rodríguez, F. J., & Juarros-Basterretxea, J. (2017). Intimate partner violence against women in the European Union: The influence of male partners' traditional gender roles and general violence. *Psychology of Violence*, 7(3), 385-394. Doi: /10.1037/vio0000099



V. Proteger e satisfazer as necessidades das famílias

Apesar da participação das mulheres no local de trabalho, e mesmo quando as mulheres são as provedoras primárias de sustento das famílias, a maioria das famílias ainda segue a distribuição das responsabilidades domésticas baseada no género. Isto é especialmente verdadeiro nos contextos em que é dado grande valor ao trabalho remunerado e ao nível de rendimentos, como é o caso da Eslovénia e outros países do sul e leste europeu.¹⁸⁹ Ao observar a sua participação através da lente do papel económico dos homens na família, os contributos dos homens para lá do provimento de recursos são subvalorizados e insatisfatórios.

No entanto, verificam-se muitas situações que causam tensão a estes papéis tradicionais, como é o caso do desemprego e da crise económica. A insegurança económica e física pode acarretar mudanças nos papéis nos agregado familiares de forma a que estes respondam a necessidades imediatas: mercados específicos, como o do trabalho de prestação de cuidados pago, estão mais acessíveis às mulheres. No caso de mulheres da Eslováquia e da Roménia que se deslocam diariamente para

¹⁸⁹ Thebaud, S. (2010). Masculinity, bargaining, and breadwinning: Understanding men's housework in the cultural context of paid work. *Gender & Society*, 24(3), 330–54. doi:10.1177/0891243210369105

o emprego como prestadoras de cuidados 24 horas por dia na Áustria, as entrevistas mostram que os maridos se tornaram os principais cuidadores em casa, de forma a corresponderem às necessidades de crianças e idosos.¹⁹⁰ Embora a maioria dos companheiros homens neste estudo não participassem nestas tarefas antes da migração económica das mulheres, isto demonstra que os homens podem e devem desempenhar papéis importantes nas tarefas domésticas para lá da segurança económica e física. Nos países em que a cultura do trabalho tem menos prioridade¹⁹¹, as famílias tendem a manifestar uma maior capacidade para ajustar os papéis no agregado familiar: os homens que não são o principal provedor de sustento declaram fazer uma parte maior do trabalho doméstico que os homens que o são.¹⁹² Estas conclusões salientam a importância da promoção de parcerias e da redistribuição dos papéis domésticos de acordo com as necessidades das famílias. Todavia, mesmo nestes contextos de maior flexibilidade de papéis, as mulheres ainda realizam a maioria do trabalho doméstico, e as mulheres com maridos não empregados declaram mais conflitos entre vida profissional e vida privada que as mulheres sem cônjuge.^{193, 194}

Importa considerar o impacto que a “identidade de sustento e protetor” tem sobre elas, a família e a sociedade, especialmente na medida em que o mundo e a região enfrenta períodos de instabilidade económica e social. As pressões para que os homens forneçam segurança financeira e física podem ter efeitos negativos sobre a sua saúde. Por exemplo, os homens alemães que estavam desempregados tinham maior probabilidade de apresentar problemas de saúde mental, fumar e ser sedentários.¹⁹⁵ Especialmente em contextos particularmente inseguros do ponto de vista económico, o subemprego, desemprego e insegurança laboral podem ter um impacto particularmente negativo na saúde dos homens quando comparado com contextos e períodos mais estáveis, uma vez que se verifica um aumento do *stress* decorrente da perceção de que há menos oportunidades de emprego alternativas.¹⁹⁶ Adicionalmente, tanto homens como mulheres que estão em situação de autoemprego percebem muitos mais conflitos entre vida profissional e vida privada que as pessoas que têm empregos formais.¹⁹⁷ Embora estejam sujeitas a maiores restrições ao uso do tempo, as pessoas que têm empregos com contrato dispõem de um salário fixo e de diversos benefícios sociais que lhes fornecem um certo nível de bem-estar, o que reduz o *stress* provocado pela insegurança laboral. Em muitas ocasiões, a insegurança no emprego (que irá aumentar durante a pandemia) e os baixos salários tornam difícil às famílias ultrapassar a pobreza, o que gera um aumento no fosso da desigualdade social. Desta forma, as condições de emprego, analisadas a partir de uma perspetiva de género, devem considerar, não apenas se existe

190 Bauer, G., & Österle, A. (2016). Mid and later life care work migration: Patterns of re-organising informal care obligations in Central and Eastern Europe. *Journal of Aging Studies* 37, pp. 81-93. Doi: 10.1016/j.jaging.2016.02.005

191 Thebaud (2010) utilized the “Work Culture Index”, a country-level measure used to reflect values around “breadwinning”.

192 Thebaud, S. (2010). Masculinity, bargaining, and breadwinning: Understanding men’s housework in the cultural context of paid work. *Gender & Society*, 24(3), 330-54. doi:10.1177/0891243210369105

193 Remery, C., & Schippers, J. (2019). Work-Family Conflict in the European Union: The Impact of Organizational and Public Facilities. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 16, 4419. Doi: 10.3390/ijerph16224419.

194 Thebaud, S. (2010). Masculinity, bargaining and breadwinning: Understanding men’s housework in the cultural context of paid work. *Gender & Society*, 24(3), 330-54. Doi: 10.1177/0891243210369105

195 Kröll, L.E., Müters, S., Rattay, P., Lampert, T. (2016). Employment, family and health in men of working age in Germany: Results of the GEDA studies 2009-2012. *Bundesgesundheitsblatt, gesundheitsforschung, Gesundheitsschutz*, 59(8):932-941. Doi: 10.1007/s00103-016-2377-9

196 Inanc, H. (2018). Unemployment, Temporary Work, and Subjective Well-Being: The Gendered Effect of Spousal Labour Market Insecurity. *American Sociological Review* 83(3), pp. 536-566. Doi: 10.1177/0003122418772061.

197 Remery, C., & Schippers, J. (2019). Work-Family Conflict in the European Union: The Impact of Organizational and Public Facilities. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 16, 4419. Doi: 10.3390/ijerph16224419.

rendimento suficiente para o desenvolvimento dos projetos de vida das famílias, mas também a estabilidade e a qualidade das condições de trabalho.¹⁹⁸

Não só a situação laboral afeta o bem-estar dos indivíduos, como estes mecanismos são mediados por normas e atitudes de género. Por exemplo, maridos desempregados costumam sofrer de pior saúde psicológica se as suas esposas tiverem empregos permanentes, o que salienta que os efeitos do desemprego não são estritamente financeiros, estando também relacionados com a perceção do incumprimento do seu papel de género no seio da família.¹⁹⁹ Além do mais, há um “efeito de transbordamento” de género do desemprego ou emprego temporário dos homens que afeta a família, no qual o bem-estar das mulheres é afetado de forma particularmente negativa quando comparamos esta situação com a situação inversa.²⁰⁰

Por outro lado, as expectativas de género para que os homens sejam o principal provedor de sustento, mesmo em famílias em que ambos são titulares de rendimentos, somadas a fatores sociais como um salário mínimo insuficiente e falta de proteção do emprego, podem levar os homens a assumir volumes de trabalho pouco saudáveis e irrealistas que também têm impactos negativos sobre a sua saúde.²⁰¹

Estas expectativas de género também têm impacto sobre as famílias, desde as decisões que tomam à qualidade das relações. A título de exemplo, alguns autores descobriram que o *stress* económico afeta mais nos homens que as mulheres, as intenções e desejos em torno da priorização da vida familiar. Análises do impacto económico da crise de 2008 sobre as decisões parentais na Europa concluiu que taxas de desemprego mais altas, degradação da proteção do emprego e insegurança laboral estão especificamente associadas a um decréscimo na decisão de ter filhos entre homens e que o impacto destes fatores na vontade dos homens de serem pais era maior após a crise. Estas conclusões podem estar relacionadas com “o fortalecimento das responsabilidades de sustento dos homens em tempos de crise económica em vários contextos institucionais, contrariamente às mulheres” (p. 819).²⁰²

A insegurança económica também pode gerar perdas ao nível dos avanços já conseguidos em termos de redistribuição do trabalho doméstico e de prestação de cuidados: na Islândia, com o colapso económico, aumentaram os desequilíbrios de género no usufruto das licenças, com os homens a reduzir o seu uso de dias não transferíveis de licença de paternidade, ao passo que as mulheres aumentaram o seu número de dias de licença com remuneração parcial. O ponto de viragem no usufruto da licença parental por parte dos pais ocorreu antes do ajuste da remuneração máxima por esta licença, especialmente no caso dos homens dos grupos com menores rendimentos.²⁰³ Estas conclusões mostram que a insegurança económica pode constituir uma barreira considerável ao pleno usufruto da licença paternal. Os homens que enfrentam situações de maior insegurança laboral devido ao tipo de emprego ou contrato, podem sentir a necessidade de não usufruir da

198 Campillo Poza, I. Políticas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar en la Unión Europea. Barcelona: Unión de Asociaciones Familiares (UNAF), 2019.

199 Inanc, H. (2018). Unemployment, Temporary Work, and Subjective Well-Being: The Gendered Effect of Spousal Labour Market Insecurity. *American Sociological Review* 83(3), pp. 536-566. Doi: 10.1177/0003122418772061.

200 Inanc, H. (2018). Unemployment, Temporary Work, and Subjective Well-Being: The Gendered Effect of Spousal Labour Market Insecurity. *American Sociological Review* 83(3), pp. 536-566. Doi: 10.1177/0003122418772061.

201 Kroll, L.E., Müters, S., Rattay, P. Lampert, T. (2016). Employment, family and health in men of working age in Germany: Results of the GEDA studies 2009-2012. *Bundesgesundheitsblatt, gesundheitsforschung, Gesundheitsschutz*, 59(8):932-941. Doi: 10.1007/s00103-016-2377-9

202 Fahlén, S. & Oláh, L. S. (2018). Economic uncertainty and first-birth intentions in Europe. *Demographic Research* 39, pp. 795-834. Doi: 10.4054/DemRes.2018.39.28

203 Sigurdardóttir, H.M. & Garðarsdóttir, Ó. (2018). Backlash in gender equality? Fathers' parental leave during a time of economic crisis. *Journal of European Social Policy* 28(4), pp. 342-356. Doi: 10.1177/0958928717739243.

licença como forma de se afirmarem como trabalhadores incansáveis ou empregados dedicados, devido à crença de que não o fazerem pode afetar negativamente a sua capacidade de progredir no emprego, a sua segurança laboral ou a reputação junto dos seus superiores imediatos. Contudo, nalguns contextos, homens com baixos rendimentos ou sub-empregados não dão o passo para a prestação de cuidados em tempos de insegurança económica. Um estudo recente realizado na Alemanha sobre a prestação de cuidados por parte dos homens durante a pandemia de COVID-19, concluiu que os homens que concluíram níveis baixos ou médios de ensino despendiam mais tempo com as suas crianças do que antes do início da crise, provavelmente porque tinham mais tempo disponível por estarem em trabalho a tempo parcial ou desempregados²⁰⁴ Por outro lado, os países alemães com habilitações mais altas apresentaram uma menor probabilidade de aumento do tempo despendido com as suas crianças durante a crise da COVID-19, uma conclusão que contraria a ideia de que os pais com habilitações mais altas constituem “a vanguarda da paternidade envolvida.”

Por outro lado, até mesmo os homens em posições de liderança no local de trabalho podem sentir-se pressionados a não usufruir da licença de paternidade ou a não a usufruir em pleno: segundo um estudo sobre trabalhadores do setor metalúrgico em Espanha, as normas sociais do local de trabalho relativas ao equilíbrio entre vida profissional e vida privada estavam associadas à perceção de estatuto social e poder dos homens em lugares de gestão que usufruíam da licença de paternidade, sendo que os respondentes de organizações nas quais se percecionava um menor apoio ao equilíbrio entre vida profissional e vida privada demonstraram ter valores mais baixos na avaliação de competências, menos poder e um estatuto inferior ao dos homens que usufruíam da licença.²⁰⁵ Da mesma forma, uma análise de Remery & Schippers (2019) ao Inquérito Europeu à Qualidade de Vida, mostrou que os gestores e trabalhadores qualificados percecionavam mais conflitos entre vida profissional e vida privada que os seus inferiores administrativos e operários. Estes dados indicam a necessidade de mais trabalho conjunto com o setor privado de forma a promover normas de género equitativas no local de trabalho.

Neste sentido, o Pacto Global das Nações Unidas e a UN Women estabeleceram os Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEP) de forma a guiar as empresas na promoção da igualdade de género e o empoderamento das mulheres no local de trabalho. Esta iniciativa reconhece que as entidades empregadoras e os locais de trabalho devem estabelecer uma liderança ao mais alto nível nas empresas, formar os seus departamentos de recursos humanos e realizar campanhas no locais de trabalho e programas destinados aos funcionários que criem locais de trabalho favoráveis ao tratamento justo e bem-estar de todos os trabalhadores. Reconhecendo a importância de uma distribuição mais igualitária dos deveres de prestação de cuidados entre mulheres e homens para o progresso da igualdade de género e para o empoderamento económico das mulheres,²⁰⁶ a Ferramenta de Análise da Disparidade de Género (Gender Gap Analysis Tool) dos WEP inclui questões acerca da implementação da licença de paternidade e outras medidas relativas ao equilíbrio entre vida profissional e vida privada por parte das empresas.

Os WEP e outras iniciativas centradas nas empresas para promover a igualdade de género, constituem estratégias importantes, especialmente quando as legislações nacionais não promovem

²⁰⁴ Kreyenfeld, M, Zinn, S. (2021). Coronavirus and care: How the coronavirus crisis affected fathers' involvement in Germany. *Demographic Research*, 44:4, 99-124. Doi: 10.4054/DemRes.2021.44.4

²⁰⁵ Gartzia, L., Sánchez-Vidal, M.E., Cegarra-Leiva, D. (2018). Male leaders with paternity leaves: effects of work norms on effectiveness evaluations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27:6, 793-808. Doi: 10.1080/1359432X.2018.1540466

²⁰⁶ WEPs. “Attracting and Retaining Talent through Inclusive Family-Friendly Policies”. WE Emposer – G7 Programme, 2020. <https://www.weeps.org/resource/attracting-and-retaining-talent-through-inclusive-family-friendly-policies>

o equilíbrio entre vida profissional e vida privada, mas nem todas as famílias são abrangidas por medidas das entidades empregadoras. As famílias sem pleno emprego podem não conseguir aceder a benefícios de políticas empresariais favoráveis à família. Além do mais, estas famílias podem enfrentar dificuldades económicas resultantes de fontes de rendimento irregulares ou insuficientes. Significativamente, o desemprego, subemprego e “mau emprego”²⁰⁷ geram fatores de *stress* que contribuem para a existência de conflitos familiares, desde o aumento das divergências entre companheiros até à violência na intimidade.²⁰⁸

Para lá da (in)segurança económica, algumas famílias enfrentam outras ameaças à sua segurança física. Famílias que foram deslocadas, sujeitas a conflitos armados, à violência urbana ou a outras formas de violência, também enfrentam dificuldades específicas ao nível da prestação de cuidados e do género. Em 2019, houve mais 33 milhões de deslocados e 26 milhões de novos refugiados.²⁰⁹ Entraram a Europa, só em 2019, mais de 120 mil novos/as migrantes e requerentes de asilo.²¹⁰ Embora a União Europeia apresente grandes percentagens globais de população imigrante, os números mais altos verificam-se em países como a Suécia e a Noruega, com percentagens entre os 15% e os 19%, seguidos pela Alemanha, França e Reino Unido, com percentagens entre os 12% e os 14%²¹¹. Em países como a Polónia, Roménia e Bulgária, as percentagens de população imigrante situam-se entre 1% e 3%, uma vez que se trata de pontos de emigração de europeus para o resto do continente. Estas famílias enfrentam, em geral, dificuldades simultâneas que incluem a separação familiar, a quebra de redes sociais, risco acrescido de pobreza, barreiras linguísticas e outros obstáculos no acesso a serviços públicos. Adicionalmente, as mulheres e as raparigas têm muitas vezes o encargo de lidar com estes novos desafios ao mesmo tempo que têm de assistir a várias responsabilidades domésticas e de prestação de cuidados, o que aumenta a necessidade de promover práticas que apoiem as mulheres, como é o caso do aumento da prestação de cuidados por parte dos pais, mas também medidas de combate à pobreza, como a garantia de um rendimento mínimo, de forma a assegurar a estabilidade financeira das famílias e a incentivar os homens a realizar mais trabalho de prestação de cuidados.

No entanto, é importante salientar que os refugiados enfrentam dificuldades especiais que estão relacionadas com as suas circunstâncias, como são as guerras, conflitos e perseguições, que provocam deslocações precárias pela Europa. Esta população carrega fardos extremos, como o trauma, que afetam todos os aspetos da vida, incluindo a maternidade e a paternidade. O trauma pode ter consequências nas crianças e aumentar o *stress* em quem presta cuidados. O *stress* precoce grave pode produzir consequências duradouras ao longo da vida, tendo sido descoberto um efeito intergeracional do trauma paternal em homens suecos: crianças filhas de pais que viveram o trauma na infância apresentavam menor peso no nascimento.²¹² Felizmente, demonstrou-se que

207 “Mau emprego” refere-se a emprego em cargos indesejáveis, normalmente com várias das seguintes características: baixos salários, ambiente de trabalho tóxico, poucas ou nenhuma possibilidades de desenvolvimento profissional, poucos benefícios como seguro de saúde, flexibilidade de horário limitada e baixa autonomia profissional. (Inanc, 2018)

208 Inanc, H. (2018). Unemployment, Temporary Work, and Subjective Well-Being: The Gendered Effect of Spousal Labour Market Insecurity. *American Sociological Review* 83(3), pp. 536-566. Doi: 10.1177/0003122418772061.

209 Internal Displacement Monitoring Centre (IDMC). Global Internal Displacement Database. Retirado de: <https://www.internal-displacement.org/database/displacement-data>

210 Info Migrants. Migration to Europe in 2019: Facts and figures. Retirado de: <https://www.infomigrants.net/en/post/21811/migration-to-europe-in-2019-facts-and-figures>

211 *Expansión/ Datosmacro. Inmigración. Porcentaje total de inmigrantes 2019. Retirado de: <https://datosmacro.expansion.com/demografia/migracion/inmigracion>*

212 Rajaleic, K. & Vagerö, D. (2019). Stress resilience in young men mediates the effect of childhood trauma on their offspring's birth weight - An analysis of 250,000 families. *SSM - Population Health*, 8, 100429. Doi: 10.1016/j.ssmph.2019.100429

uma paternidade positiva e envolvida reduz estes efeitos, em particular nos casos em que os pais apresentam resiliência psicológica e atitudes positivas em relação às suas crianças.^{213, 214}

Adicionalmente, podem existir várias circunstâncias concomitantes que aumentam o fardo dos cuidadores. Por exemplo, embora a condição de pai-migrante-trabalhador-informal-europeu seja bastante difícil e limite o exercício da paternidade, o fardo de um pai-refugiado-trabalhador-informal-africano é muito mais pesado. O racismo, a xenofobia, a pobreza e o patriarcado agem em conjunto para limitar o bem-estar das famílias e as opções disponíveis de que os progenitores dispõem. Nalgumas situações, as necessidades agudas e permanentes de sobrevivência relegam para segundo plano as preocupações com o envolvimento em práticas de estímulo ao desenvolvimento infantil.

Como tal, as realidades das famílias são complexas e exigem a utilização de diversas lentes analíticas, em particular de género, raça/etnicidade e classe, de forma a que se desenvolva a abordagem interseccional apropriada a beneficiar as famílias e a promover as condições mínimas necessárias ao bem-estar que facilita o desenvolvimento de formas de paternidade e maternidade ativas e não violentas. Mesmo em situações economicamente estáveis, as famílias são muitas vezes relutantes quanto ao usufruto da totalidade da licença parental por receio da forma como serão encarados nos seus locais de trabalho.²¹⁵ Esta inércia dos pais com rendimentos mais altos em relação às mulheres significa que as famílias de todos os escalões de rendimentos apresentam preocupações quanto à possibilidade de os homens assumirem trabalhos a tempo parcial, usufruírem de licenças de longa duração e recorrerem a soluções de trabalho flexíveis.

Globalmente, as preocupações relativas à segurança económica e física apresentam mecanismos diferentes e complexos que aproximam e afastam os homens do papel de cuidadores: expectativas em torno das componentes “sustento” e “protetor” da masculinidade tradicional constituem uma barreira à prestação de cuidados por parte dos homens, particularmente nas situações de insegurança económica, ao passo que a existência de oportunidades para responder às exigências familiares pode promover uma reconfiguração dos papéis domésticos. Ainda assim, as famílias necessitam de apoio económico e social para ultrapassar as barreiras às distribuições crescentemente mais igualitárias de papéis.

Fatores agravantes: paternalidade e prestação de cuidados em tempos de COVID-19

O mundo está hoje confrontado com uma epidemia grave que alterou as dinâmicas do trabalho, as rotinas diárias e as relações familiares. Com a necessidade do isolamento físico como forma de conter a escalada da contaminação causada pela COVID-19, as famílias enfrentam sérias dificuldades em lidar com o trabalho, as obrigações financeiras e os relacionamentos familiares. Com as escolas fechadas e as crianças em casa, com a necessidade de algumas pessoas se adaptarem ao trabalho a partir de casa e com a necessidade de prosseguir as atividades laborais ao serviço de outras pessoas nos seus locais de trabalho, os níveis de ansiedade e incerteza são muito elevados e, em muitos casos, as pessoas perderam ou estão em risco de perder os seus empregos e fontes de rendimento.

As atitudes, práticas e decisões políticas validadas pelas perspetivas patriarcais das masculinidades (e das relações de género), afetaram o mundo nestes tempos de pandemia, com manifestações evidentes na vida de todos os dias. Alguns impactos são já conhecidos e destacam as expectativas

²¹³ Rajaleic, K. & Vagerö, D. (2019). Stress resilience in young men mediates the effect of childhood trauma on their offspring's birth weight - An analysis of 250,000 families. *SSM - Population Health*, 8, 100429. Doi: 10.1016/j.ssmph.2019.100429

²¹⁴ Lopez, S., McWhirter, A.C., Rosencrans, M., Guiliani, N.R., McIntyre, L.M. (2019). Father Involvement with Children with Developmental Delays. *Global Education Review*, 6(1), pp.40-62.

²¹⁵ Cederström, Carl. (2019). State of Nordic Fathers. Nordic Council of Ministers.

sociais relativas aos papéis de homens e mulheres. Os discursos masculinos têm dominado as respostas internacionais e governamentais à COVID-19, e as abordagens globais e as propostas adotadas são fortemente moldadas por políticas masculinizadas, como o são as declarações de “guerra” ao vírus. Esta analogia é problemática, uma vez que a chave para enfrentar esta crise no curto prazo é a antítese da “guerra” — o cuidado, a solidariedade social e o apoio da comunidade. Alguns líderes mundiais mostraram desprezo pela pandemia e agiram como se os seus países fossem demasiado fortes para serem por ela afetados.

Estes discursos patriarcais podem ter consequências significativas, tanto nas políticas nacionais como globais, ao encorajarem abordagens militaristas e autoritárias e dando prioridade a setores económicos e sociais dominados por homens, negligenciando os setores vitais em que as mulheres estão mais presentes. Além do mais, os empregos das mulheres são mais precários e não estão abrangidos pelas medidas que foram desenvolvidas. Por fim, o aumento das responsabilidades de cuidado recaiu nas mulheres, no que foi exacerbada pela pouca propensão que os homens têm para cuidar de si e dos outros.

É necessário repensar os momentos de transição nos momentos de crise, dando enfoque analítico e epistemológico às transformações e escolhas com implicações geracionais e de género. É essencial que, a curto e médio prazo, se compreenda a forma como a crise foi intensificada por abordagens políticas e respostas patriarcais — como moldou as masculinidades, as relações de género e as dinâmicas familiares e domésticas. A título de exemplo, tem sido documentado um aumento da violência masculina sobre as mulheres durante a pandemia de COVID-19. O agravamento da crise pré-existente de violência está provavelmente relacionado com o stress económico e a falta de liberdade de movimento no contexto de relações violentas.^{216,217} Reconhecer o impacto nos homens de uma crise económica e de saúde pública global, ajuda-nos a compreender de que forma a masculinidade e as ações dos homens são determinadas pelo contexto em que vivem, em vez de reforçar a ideia de que os homens são intrinsecamente violentos. Acima de tudo, urge entender a forma como os momentos de crise desafiam as construções patriarcais das masculinidades, criando espaços de não violência e igualdade. Estamos, portanto, no momento certo para compreender os fatores associados a percursos de masculinidade e relações de género não-violentos e equitativos, para trazer ao debate o conceito e as práticas de cuidado (formal e informal), essencial à prevenção da violência e a alcançar sociedades mais equitativas a longo prazo. Isto significa compreender o potencial emancipatório da promoção das masculinidades cuidadoras e assim desafiar as estruturas patriarcais dominantes, bem como a hierarquia de medidas políticas.

Na Europa, a subutilização e a pobreza no trabalho eram já fatores preocupantes mesmo antes de a pandemia de COVID-19 ter provocado uma suspensão sem precedentes da economia, tanto na UE como a nível global.^{218, 219} O desemprego continua a crescer por toda a região. Em Julho de 2020, a taxa de desemprego dos homens era de 7,0%, e de 8,3% entre as mulheres.²²⁰ Estes números

216 UN Women. (2020). COVID-19 and ending violence against women and girls. Retirado de from: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/04/issue-brief-covid-19-and-ending-violence-against-women-and-girls>

217 UNICEF. (2020). Moving Beyond the Numbers: What the COVID-19 Pandemic Means for the Safety of Women and Girls. Retirado de from: <https://www.corecommitments.unicef.org/kp/moving-beyond-the-numbers-2.pdf>

218 Organização Internacional do Trabalho (ILO). *World Employment and Social Outlook, Trends 2020*. Geneva: Organização Internacional do Trabalho, 2020.

219 Harvey, R. Barcelona: Raising Their Voice Against Precariousness: Women’s Experiences of In-work Poverty in Europe. Oxfam International, 2018.

220 Eurostat. News Release, Euroindicators. Desemprego na Zona Euro em julho de 2020 estava em 7.9%, na EU em 7.2%. 130/2020, 1 de setembro de 2020. Retirado de: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/10568643/3-01092020-BP-EN.pdf/39668e66-2fd4-4ec0-9fd4-4d7c99306c98>

só incluem pessoas que procuram ativamente emprego, o que exclui muitas que já não o estão a fazer, bem como aquelas que precisam de cuidar das crianças. Além dos dados do desemprego, a subutilização do trabalho e o absentismo aumentaram, ao passo que o número real de horas de trabalho no primeiro trimestre diminuiu em toda a UE.²²¹

Embora os impactos tenham atingido todos os países, os efeitos da crise diferem de acordo com as características das economias locais e atingiram de forma mais acentuada as mais vulneráveis.²²² A interseccionalidade de raça, género, pobreza e COVID-19 salientou “os obstáculos consideráveis que as mulheres enfrentam para alcançar os seus direitos e cumprir o seu potencial”.²²³ Um dos muitos desafios que as mulheres enfrentam, e que é agravado pela pandemia, é o conflito entre vida profissional e vida privada, uma vez que uma grande faixa dos trabalhadores essenciais são mulheres: na UE, 78% das pessoas que trabalham na saúde são mulheres.²²⁴ As mulheres são também a maioria nos serviços essenciais como a prestação de cuidados remunerada, a venda e processamento de alimentos, ajudantes e técnicas de farmácia, trabalhadoras do retalho. Para as prestadoras de cuidados remunerados, verifica-se em muitos Estados-membros da UE o fardo acrescido de os trabalhadores migrantes poderem fazer parte da economia informal, o que os deixa numa situação de extrema vulnerabilidade ao abuso e ao trabalho precário. Em geral, na UE, as mulheres têm mais 10% de probabilidade de ocupar empregos precários que os homens.²²⁵

Além da sobrerrepresentação das mulheres nos trabalhos de cuidado mal pagos, de alto risco e essenciais, o relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre o impacto da COVID-19 no local de trabalho, afirma que a diminuição relativa no emprego afetou mais as mulheres que os homens em quase todos os países. A situação é ainda pior para migrantes, jovens e trabalhadores no setor informal.²²⁶ Ademais, a adoção de medidas de contenção agravou a necessidade de ajustar os papéis na prestação de cuidados. Com o relaxamento destas medidas, as crianças estão a regressar às escolas, mas novos surtos e aumentos na taxa de infeção podem conduzir à reimplantação de medidas de contenção — a situação ainda é dinâmica. Para as famílias, isto significa a existência de diversos problemas simultâneos que podem ter impacto nas dinâmicas familiares relativas à negociação dos papéis domésticos de cuidados da infância, bem como produzir fatores de stress que afetam a resolução de conflitos.

221 Eurostat. News Release, Euroindicators. EU labour market in the first quarter 2020, Absences from work at record high, Sharp drop in hours worked. 110/2020, 8 de julho de 2020. Retirado de: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/11070754/3-08072020-BP-EN.pdf/6797c084-1792-880f-0039-5bbbca736da1>

222 Conte, A., Lecca, P., Salotti, S., Sakkas, S. (2020). The territorial economic impact of COVID-19 in the EU. A RHOMOLO Analysis. Territorial Development Insights Series, JRC121261, Comissão Europeia. Retirado de: <https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc121261.pdf>

223 Excerto de intervenção do Secretário-Geral da UN, António Guterres, em reunião virtual com elementos da sociedade civil, 31 de agosto de 2020. Retirado de: <https://www.un.org/sg/en/content/sg/statement/2020-08-31/secretary-generals-remarks-town-hall-young-women-civil-society-organizations-delivered>

224 Eurostat. “Majority of health jobs held by women”, Eurostat News, 09 de abril de 2020. Acedido a 27 de agosto de 2020, Retirado de: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200409-2>.

225 EIGE. (2020). Beijing +25: the fifth review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States, pp.88-89

226 ILO. (2020). ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Sixth edition Updated estimates and analysis.



VI. Casais e pares parentais prosperam em conjunto

A paternidade e a prestação de cuidados envolvem relações que vão além dos progenitores e da criança: as relações entre pares parentais, quer vivam em conjunto ou separadamente, numa relação romântica ou não, são afetadas e afetam de sobremaneira os papéis na prestação de cuidados. Por outro lado, a qualidade destas relações afeta as crianças. As crianças que sentiram a existência de conflito interparesparental são mais propensas a sentir-se inseguras acerca dos afetos dos progenitores e menos propensas a manifestar comportamento pró-social.^{227, 228} As relações parentais com altos níveis de conflito aumentam o stress nos adultos e prejudicam a sua capacidade de resposta face

²²⁷ Lux, U. & Walper, S. (2019). A systemic perspective on children's emotional insecurity in relation to father: links to parenting, interparental conflict and children's social well-being. *Attachment & Human Development*, 21(5), pp.467-484. Doi: 10.1080/14616734.2019.1582597.

²²⁸ Tan, E. S., McIntosh, J. E., Kothe, E. J., Opie, J. E., Olsson, C. A. (2018). Couple relationship quality and offspring attachment security: A systematic review with meta-analysis. *Attachment & Human Development*, 20(4), pp. 349-377. Doi: 10.1080/14616734.2017.1401651.

às crianças, aumentam o stress nas crianças e “colocam muita pressão sobre as capacidades de enfrentamento das crianças” (p. 480).^{229, 230}

Adicionalmente, testemunhar a vivenciar situações de violência enquanto criança constitui um dos fatores que conduzem à violência nas relações na vida adulta: por exemplo, o Inquérito Internacional à Igualdade entre Homens e Mulheres (International Men and Gender Equality Survey — IMAGES) concluiu que os homens que, enquanto crianças, foram testemunhas de violência contra as suas mães, tinham uma probabilidade 2,5 vezes maior de usar de violência física contra as companheiras quando adultos.²³¹ Por outro lado, relações de género equitativas em casa durante a infância e a parentalidade positiva estão associadas à reprodução de relações equitativas na idade adulta.²³²

Na UE-27, as taxas de divórcio têm apresentado uma tendência de crescimento (Figura 14), e Portugal, Luxemburgo, Espanha, Bélgica, Estónia, Países Baixos e Finlândia apresentavam, em 2017, taxas de divórcio acima de 50 por cada 100 casamentos.²³³ Embora as taxas de divórcio sejam menores entre famílias com crianças pequenas, estas parecem ter um efeito desestabilizador nos casamentos ao longo do tempo nas famílias de baixos rendimentos.²³⁴ O “modelo do conflito de papéis” explica esta conclusão, defendendo que a insatisfação conjugal aumenta com a reorganização da família de acordo com papéis sociais mais tradicionais associados ao género quando as crianças nascem. Especialmente para as mulheres, o seu novo papel como mães, além das suas obrigações e papéis permanentes, adiciona fardos que criam tensões e conflitos no seio dos casais.²³⁵ As mulheres têm maior probabilidade de dar início ao processo de divórcio que os homens, mas são as mulheres que enfrentam as maiores consequências crónicas desses divórcios, incluindo “perdas desproporcionadas” (p.792) no rendimento do agregado familiar e aumento associado de risco de pobreza e monoparentalidade.²³⁶

Embora as taxas de divórcio sejam menores entre famílias com crianças pequenas, estas parecem ter um efeito desestabilizador nos casamentos ao longo do tempo nas famílias de baixos rendimentos.

229 Lux, U. & Walper, S. (2019). A systemic perspective on children's emotional insecurity in relation to father: links to parenting, interparental conflict and children's social well-being. *Attachment & Human Development*, 21(5), pp.467-484. Doi: 10.1080/14616734.2019.1582597.

230 Turunen, J. (2017). Shared Physical Custody and Children's Experience of Stress. *Journal of Divorce and Remarriage*, 58(5), 371-392. Doi: 10.1080/10502556.2017.1325648

231 Fleming, P. J., McCleary-Sills, J., Morton, M., Levto, R., Heilman, B., & Barker, G. (2015). Risk Factors for Men's Lifetime Perpetration of Physical Violence Against Intimate Partners: Results from the International Men and Gender Equality Survey (IMAGES) in Eight Countries. *PLOS One*, 10(3), e0118639. DOI: 10.1371/journal.pone.0118639.

232 Levto, R., Van der Gaag, N., Greene, M., Kaufman, M., & Barker, G. (2015). *State of the World's Fathers: A MenCare Advocacy Publication*. Washington, DC: Promundo, Rutgers, Save the Children, Sonke Gender Justice, and the MenEngage Alliance.

233 Eurostat. *Divorce Indicators*. (03 de julho de 2020). Acedido a 31 de agosto de 2020. Retirado de: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=demo_ndivind&lang=en

234 Kaplan, A., Endeweld, M., Herbst-Debby, A. (2020). Chapter 6: The More the Merrier? The Effect of Children on Divorce in a Pronatalist. In Mortelmans, D. (Ed.) *Divorce in Europe: New Insights in Trends, Causes and Consequences of Relation Break-Ups* (pp. 123-143). Cham: Springer.

235 Twenge, G. M., Campbell, W. K., Foster, C. A. (2003). Parenthood and marital satisfaction: A meta-analytic review. *Journal of Marriage and Family*, 65(3), pp. 574-583. Doi: 10.1111/j.1741-3737.2003.00574.x

236 Leopold, T. (2018). Gender Differences in the Consequences of Divorce: A Study of Multiple Outcomes. *Demography*, 55, pp.769-797. Doi: 10.1007/s13524-018-0667-6

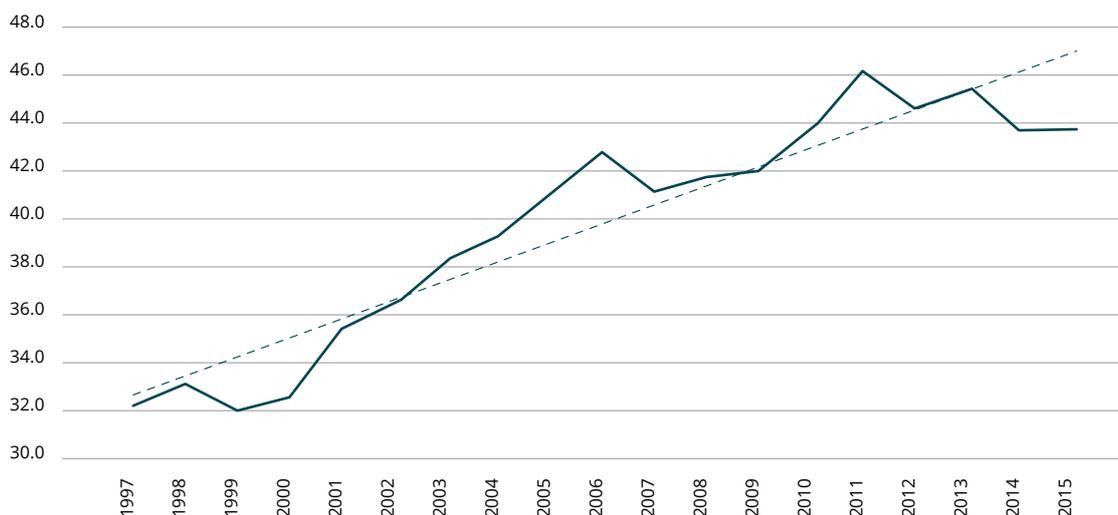


Figura 14. Divórcios por 100 casamentos nos países da UE-27 de 1997 a 2015. Fonte: elaborado a partir de dados do Eurostat. Última atualização: 03 de julho de 2020.

Em geral, ter uma criança aumenta o risco de divórcio,^{237, 238} mas Kaplan *et al.* (2020) descobriram que a relação positiva entre crianças e divórcios é particularmente forte nos casais com altos rendimentos.²³⁹ Este estudo não abordou diretamente o papel do emprego das mulheres, mas as famílias com dois titulares de rendimentos estão sobrerrepresentadas entre as famílias com rendimentos mais altos, uma vez que ambos os adultos contribuem para os vencimentos da família. Embora vários outros estudos também tenham concluído que os casais com crianças têm um risco de divórcio significativamente mais alto que os casais semelhantes sem crianças, no Reino Unido a associação era mais forte nos agregados familiares de baixos rendimentos em que as crianças aumentava a pressão económica sobre os casais.²⁴⁰ Entre os casais com altos rendimentos, as associações entre pressão económica decorrente de baixos recursos financeiros e o divórcio não eram tão relevantes, mas algumas hipóteses que explicam estes resultados nas famílias com altos rendimentos são: a) os casais podem ter tido uma divisão de papéis mais igualitária entre ambos os titulares de rendimentos antes do nascimento da criança, pelo que as mudanças provocaram uma maior insatisfação em comparação com casais que aderiam de forma mais acentuada aos papéis tradicionais de género antes de se tornarem pais e mães, e b) o casal não teve de enfrentar obstáculos financeiros ao divórcio, o que facilitou as decisões que levaram ao fim da união. Conclusões recentes de Folke (2020) corroboram estas possíveis explicações ao salientar o papel dos papéis tradicionais de género no aumento do risco de divórcio entre mulheres que foram promovidas no setor privado ou no governo (após terem ganho eleições).²⁴¹ A divisão das tarefas

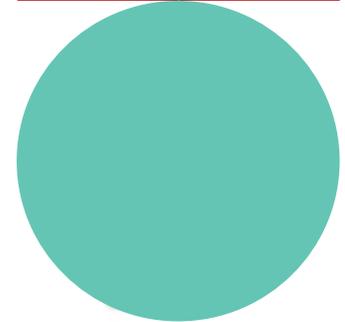
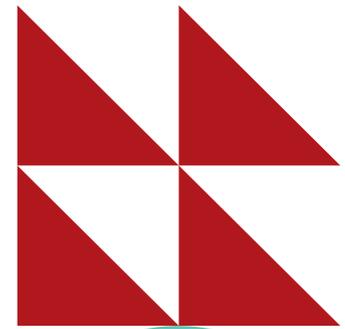
²³⁷ Svarer, M., Verner, M. (2008). Do children stabilize relationships in Denmark? *Journal of Population Economics*, 21(2), pp. 395-417. Doi: 10.1007/s00148-006-0084-9.

²³⁸ Kaplan, A., Endeweld, M., Herbst-Debby, A. (2020). Chapter 6: The More the Merrier? The Effect of Children on Divorce in a Pronatalist. In Mortelmans, D. (Ed.) *Divorce in Europe: New Insights in Trends, Causes and Consequences of Relation Break-Ups* (pp. 123-143). Cham: Springer.

²³⁹ Kaplan, A., Endeweld, M., Herbst-Debby, A. (2020). Chapter 6: The More the Merrier? The Effect of Children on Divorce in a Pronatalist. In Mortelmans, D. (Ed.) *Divorce in Europe: New Insights in Trends, Causes and Consequences of Relation Break-Ups* (pp. 123-143). Cham: Springer.

²⁴⁰ Chan, T. W., Halpin, B. (2001). Children and Marital Instability in the UK. Retirado de: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/summary?doi=10.1.1.25.4583>.

²⁴¹ Folke, O., Rickne, J. (2020). All the Single Ladies: Job Promotions and the Durability of Marriage. *American Economic Journal: Applied Economics*, 12(1), pp. 260-287. Doi: 10.1257/app.20180435



O divórcio entre progenitores não significa necessariamente o fim da relação entre qualquer um deles e as crianças; no entanto, o divórcio tem implicações importantes na parentalidade.

domésticas foi anteriormente associada à insatisfação conjugal e um estudo com casais alemães concluiu que a percepção de que a contribuição dos homens no trabalho doméstico é justa está relacionada com “sexo mais frequente e satisfatório no futuro”.²⁴² Adicionalmente, Leopold (2018) concluiu que o tempo que as mulheres despendem diariamente em trabalho doméstico diminui meia hora após o divórcio,²⁴³ o que corrobora a hipótese do papel da distribuição tradicional de gênero nas tarefas domésticas no divórcio.

O divórcio entre progenitores não significa necessariamente o fim da relação entre qualquer um deles e as crianças; no entanto, o divórcio tem implicações importantes na parentalidade. Logo à partida, as disposições relativas à guarda das crianças podem limitar o tempo e o tipo de interações entre progenitores e crianças. Os agregados familiares podem afastar o progenitor não residente ou que não tem a guarda das crianças, tal como nos casos de divórcio conflituoso entre progenitores.

Na República Checa, verificam-se diferenças entre a aceitação da guarda partilhada por parte de homens e mulheres; apenas cerca de um terço das mulheres (31–39%), comparadas com mais de metade dos homens (52–61%), concordaram que a guarda partilhada após o divórcio era benéfica para as crianças. A aceitação da guarda partilhada aumentou com os níveis de escolaridade e a experiência pessoal também influenciou a aceitação desta solução, ao passo que “mulheres sem crianças e sem experiência de divórcio têm mais probabilidade de ter uma atitude positiva em relação à guarda partilhada” (p. 266). A existência, neste exemplo, de atitudes de aceitação em relação à guarda partilhada, não reflete as disposições de guarda das crianças no país, onde, em 2016, apenas 16% das crianças e adolescentes se encontravam em situação de guarda partilhada após divórcio; 77% ficaram à guarda das mães, 7% à guarda dos pais.²⁴⁴ Na União Europeia, “a mãe tem automaticamente a responsabilidade parental pela criança, tal como a tem um pai casado”, contudo, “as regras que definem se um pai não casado tem ou não os mesmos direitos e deveres variam de acordo com o país”.²⁴⁵

Em caso de divórcio, os papéis tradicionais de gênero podem sair reforçados se os discursos em torno dos possíveis contributos por parte dos pais estiveram limitados à pensão de alimentos ou às atividades de lazer nas visitas ao fim de semana. Um estudo Lituano mostra que a distância geográfica entre os locais de residência do progenitor e da criança não interfere necessariamente na qualidade da relação, mesmo nos casos em que as crianças vivem no estrangeiro, mas as relações entre pai e criança demonstram maior intimidade emocional e aprovação quando a frequência do contacto aumenta. Os resultados também mostraram que pais se envolviam mais no trabalho emocional e prático da prestação de cuidados quando tinham uma melhor relação com a mãe das crianças.²⁴⁶

Os dados mostram que a parentalidade é complexa, mas as decisões relativas ao cuidado das crianças após o divórcio devem basear-se no melhor interesse das crianças, tendo em consideração as especificidades de cada família e situação, e não em papéis de gênero. Contudo, as atitudes relativas à guarda partilhada, gênero e etnicidade, bem como vieses de atores-chave, como

²⁴² Johnson, M. D., Galambos, N. L., Anderson, J. R. (2015). Skip the Dishes? Not So Fast! Sex and Housework Revisited. *Journal of Family Psychology*, 30(2), pp. 203-213. Doi: 10.1037/fam0000161

²⁴³ Leopold, T. (2018). Gender Differences in the Consequences of Divorce: A Study of Multiple Outcomes. *Demography*, 55, pp.769-797. Doi: 10.1007/s13524-018-0667-6

²⁴⁴ Fučík, P. (2020). Chapter 12: Public Attitudes Toward Shared Custody: The Czech Republic. In Mortelmans, D. (Ed.) *Divorce in Europe: New Insights in Trends, Causes and Consequences of Relation Break-Ups* (pp. 123-143). Cham: Springer.

²⁴⁵ European Union. (2020) *Parental responsibility*. Retirado de https://europa.eu/youreurope/citizens/family/children/parental-responsibility/index_en.htm.

²⁴⁶ Maslauskaitė, A., Tereškina, A. (2020). Chapter 14: Quality of Non-resident Father-Child Relationships: Between “Caring for” and “Caring about”. In Mortelmans, D. (Ed.) *Divorce in Europe: New Insights in Trends, Causes and Consequences of Relation Break-Ups* (pp. 123-143). Cham: Springer.

elementos do sistema judicial, ainda permanecem como fatores decisivos na configuração da parentalidade após o divórcio. No geral, os dados mostram que tanto as crianças como as famílias estão melhor sem conflito.

Embora se tenham centrado as informações nas relações heteronormativas entre casais compostos por um homem e uma mulher, há famílias com composições muito variadas que prosperam, entre as quais agregados monoparentais, pais e mães LGBTQ, agregados duplos, misturados, alargados, famílias adotivas e outras soluções, conforme as necessidades de promoção do bem-estar, realização e satisfação com a vida. Está demonstrado que composições que vão para lá da dupla mãe-pai também promovem relações construtivas e saudáveis; a título de exemplo, as crianças adotadas por casais de pais homossexuais têm pelo menos as mesmas probabilidades de sentirem emocionalmente vinculadas com segurança que as crianças de casais de mães lésbicas e de casais heterossexuais.²⁴⁷ De forma a apoiar o bem-estar familiar, têm de se verificar condições e haver estratégias que possam promover a construção de relações harmoniosas e afetivas.

²⁴⁷ McConnachie, A. L., Ayed, N., Jadv, V., Lamb, M., Tasker, F., Golombok, S. (2019). Father-child attachment in adoptive gay father families. *Attachment & Human Development*, 110-123. Doi: 10.1080/14616734.2019.1589067



VII. Transformar os cuidados paternos

Na Europa, têm sido levados à prática vários programas com homens e rapazes, e também mulheres, raparigas e indivíduos não binários, com o intuito de promover uma maior igualdade de género na prestação de cuidados e no trabalho doméstico.

Uma das abordagens tem consistido na construção de confiança e capacidades de pais e mães através de um currículo centrado nos pais e na prestação de cuidados, como é o caso do Programa P. Este programa foi desenvolvido pelo Promundo com o objetivo de promover ações e estratégias concretas para o envolvimento dos homens numa paternalidade afetiva desde a gravidez até à primeira infância, e tem sido utilizado para moldar e adaptar a programação para pais, as suas companheiras, trabalhadores da saúde e outros que tenham como objetivo promover a saúde infantil, o bem-estar familiar e a igualdade de género. Ao nível europeu, o Programa P foi adaptado pelo projeto PARENT,²⁴⁸ liderado pelo Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra e pelo Promundo Portugal. Outro exemplo central de um programa de parentalidade centrado nos pais são os “clubes de papás” ou

²⁴⁸ <https://parent.ces.uc.pt/>. PARENT Project recebeu financiamento do Programa Direitos, Igualdade e Cidadania da União Europeia ao abrigo do contrato n.º. N.º 810458.

“grupos de pais” na Suécia e noutros países nórdicos. Com a sua origem num projeto experimental de formação concebido pelo governo Sueco em 1994, estes programas constituem uma das iniciativas deste género mais duradoras naquela região.²⁴⁹ Embora os grupos de pais assumam diversas formas, são caracterizados por discussões em profundidade sobre as experiências dos homens como pais recentes e as suas relações com as companheiras, com o objetivo geral de envolver os pais numa conversa reflexiva em torno de tópicos como a paternidade, masculinidade e a igualdade de género.²⁵⁰ No Reino Unido, o Fatherhood Institute apresenta outro exemplo de educação para a paternidade e prestação de cuidados consagrado, já que esta organização tem sido o principal fornecedor de formação para pais ao longo dos últimos 20 anos. Este instituto fornece uma vasta gama de formações para famílias, escolas e locais de trabalho de forma a apoiar os pais e todas as figuras parentais na construção de relações fortes e positivas com as suas crianças.²⁵¹

A Recomendação Rec(2006)19 do Conselho da Europa sobre Políticas para Apoiar a Parentalidade Positiva reconhece a importância da implementação de medidas e programas governamentais sobre este tema, afirmando que “devem ser diariamente emitidas mensagens importantes sobre a parentalidade positiva a todos os pais e mães, bem como a pessoas que prestam cuidados e estão envolvidas na educação das crianças”.²⁵² Embora diversos programas de promoção da parentalidade positiva tenham sido avaliados, estes só raramente incluem informação especificamente sobre pais.^{253, 254} Entre os programas de parentalidade positiva que abordam especificamente a paternidade e a parentalidade equitativa ao nível do género, avaliações experimentais demonstraram que a Responsible Engaged and Loving (REAL) Fathers Initiative resultou numa redução no recurso a castigos severos por parte dos pais e num aumento de métodos positivos de disciplinamento.²⁵⁵ Os pais participantes também declararam uma maior confiança na implementação de estratégias de parentalidade positiva como forma de gerir o comportamento das crianças. Um teste aleatório de controlo de uma adaptação do Programa P também concluiu que se verificou uma redução no uso de castigos corporais em crianças por parte de mães e pais que participaram no projeto. A avaliação concluiu que, 21 meses após a intervenção, os pais passaram a despender em média mais 55 minutos por dia na prestação de cuidados e em tarefas domésticas.

Outras abordagens centram-se na transformação precoce das atitudes de género dos jovens. Embora para muitos jovens as normas de género estejam em mudança, o relatório da Ação Estratégica para a Igualdade de Género (Strategic Engagement for Gender Equality) 2016–2019 da Comissão Europeia, afirma que os jovens não são imunes aos estereótipos de género e às desigualdades, pelo que devem ser considerados um grupo alvo fundamental da UE.²⁵⁶ Ademais, a violência baseada no género entre jovens tem-se manifestado sob novas formas para as quais ainda não existem conhecimentos

²⁴⁹ Swedin, G. (1996). Modern Swedish fatherhood: The challenges and the opportunities. *Reproductive Health Matters*, 4(7), 25-33. Retirado de <https://www.jstor.org/stable/3775348>

²⁵⁰ Cederström, Carl. (2019). State of Nordic Fathers. Nordic Council of Ministers.

²⁵¹ About the Fatherhood Institute: Our Work. Retirado de: <http://www.fatherhoodinstitute.org/about-the-fatherhood-institute/our-work/>

²⁵² Child Rights International Network (CRIN). Council of Europe Recommendation REC(2006)19 on Policy to Support Positive Parenting. Retirado de: <https://archive.crin.org/en/library/legal-database/council-europe-recommendation-rec200619-policy-support-positive-parenting.html>

²⁵³ Gardner, F., Montgomery, P., & Knerr, W. (2015). Transporting Evidence-Based Parenting Programmes for Child Problem Behavior (Age 3-10) Between Countries: Systematic Review and Meta-Analysis. *Journal of Clinical Child & Adolescent Psychology*, 45(6). DOI: 10.1080/15374416.2015.1015134

²⁵⁴ Morrison, J., Pikhart, H., Ruiz, M., & Goldblatt, P. (2014). Systematic review of parenting interventions in European countries aiming to reduce social inequalities in children's health and development. *BMC Public Health*, 14. DOI: 10.1186/1471-2458-14-1040

²⁵⁵ Ashburn, K., Kerner, B., Ojajärvi, D., & Lundgren, R. (2017). Evaluation of the Responsible, Engaged and Loving (REAL) Fathers Initiative Partner Violence in Northern Uganda. *Prevention Science*, 18(7), 854-864. DOI: 10.1007/s11121-016-0713-9.

²⁵⁶ Direção-Geral da Justiça e Consumidores da Comissão Europeia (2015). Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2019. Retirado de: https://ec.europa.eu/anti-trafficking/eu-policy/strategic-engagement-gender-equality-2016-2019_en

e ferramentas adequados, como a violência *online* e o cyberbullying, que são impulsionados por estereótipos rígidos relativos à masculinidade. As evidências mostram o impacto que a vivência da violência na infância pode ter no uso da violência na idade adulta²⁵⁷ e que o desenvolvimento de competências psicossociais para a construção de relações saudáveis, equitativas e não violentas deve começar mesmo antes da parentalidade. É neste contexto, e como forma de abordar o apelo da Comissão Europeia à sensibilização de rapazes e raparigas para a igualdade de género, que foi desenvolvido recentemente um estudo-piloto do “EQUI-X – Engaging youth at promotion of nonviolent and equitable masculinities”,²⁵⁸ realizado na Bélgica, Croácia, Alemanha, Portugal e Espanha com o objetivo de abordar o género, as relações, a violência e os comportamentos relacionados com a saúde entre adolescentes no sistema de ensino e/ou em centros de detenção juvenil. Entre os participantes, os rapazes mostraram ter uma probabilidade 64% superior de melhorar as atitudes de género no final das sessões e entre os itens que mais melhoraram no sentido de atitudes mais equitativas estavam a “mudança de fraldas, dar banho às crianças e alimentá-los é responsabilidade da mãe”. As conclusões do estudo-piloto apontaram para áreas de melhoria futura: na Bélgica, os itens como os valores mais baixos indicam que programas de transformação futura das atitudes de género junto dos/as jovens devem centrar-se na saúde reprodutiva e sexual e na divisão de trabalho de prestação de cuidados não remunerada; Especificamente entre os jovens espanhóis, o foco deve incidir sobre as amizades masculinas e as redes de apoio.²⁵⁹

Além de trabalhar diretamente com as famílias, devem-se promover esforços para incluir profissionais que podem servir de atores-chave para a participação dos homens. (Fascarolo et al, 2016) referem a forma como os profissionais dos serviços de saúde podem limitar a participação dos homens na prestação de cuidados ao reforçarem os papéis tradicionais das mães como principais responsáveis pelas crianças por intermédio de práticas institucionais, como a utilização do nome da mãe para identificar os recém-nascidos na maternidade e os sinais sociais que utilizam durante as interações, como centrar predominantemente as discussões, questões e orientações na mãe.²⁶⁰

Investigação qualitativa no âmbito do projeto PARENT²⁶¹ (“Promotion, Awareness Raising and Engaging of men in Nurture Transformations”) na UE concluiu que, entre profissionais de saúde envolvidos nos cuidados pré-natais, perinatais e pós-parto, se verificava um crescente reconhecimento dos pais como participantes centrais na gravidez e cuidados na infância, em vez de serem considerados meros acompanhantes. Mudanças positivas nas atitudes e práticas dos profissionais de saúde podem constituir precedentes para a promoção de um envolvimento mais equitativo dos pais na parentalidade. No entanto, os avanços nas novas atitudes e práticas não são necessariamente permanentes e devem ser continuamente reforçados como forma de evitar o regresso a papéis tradicionais de género nos serviços de saúde. Por exemplo, durante a pandemia perderam-se muitos dos avanços no reconhecimento do papel do pai e na promoção do seu envolvimento:

²⁵⁷ Taylor, A. Y., Moura, T., Scabio, J. L., Borde, E., Afonso, J. S., & Barker, G. This isn't the life for you: Masculinities and nonviolence in Rio de Janeiro, Brazil. Results from the International Men and Gender Equality Survey (IMAGES) with a focus on urban violence. Washington, DC and Rio de Janeiro: Promundo, 2016.

²⁵⁸ <http://equixproject.eu/>

²⁵⁹ <http://equixproject.eu/wp-content/uploads/2019/11/Guide-EU.pdf>

²⁶⁰ Fascarolo, F., Feinberg, M., Sznitman, G. A., Favez, N. (2016). Professional gatekeeping towards fathers: A powerful influence on family and child development. *World Association for Infant Mental Health*, pp. 4-7.

²⁶¹ PARENT tem como objetivo levar a cabo uma abordagem sincronizada em termos de género destinada a enfrentar os desafios da prevenção e erradicação da violência contra as mulheres e as crianças através do envolvimento na parentalidade co-responsável e prestação de cuidados, bem como na promoção de uma distribuição igualitária do trabalho de prestação de cuidados não remunerada. Através do PARENT, os parceiros do consórcio, em conjunto com parceiros locais que fornecem diretamente serviços a famílias em Portugal, Áustria, Itália e Lituânia, conceberam e implementaram a abordagem do Programa P., um programa de parentalidade transformadora de género desenvolvido pelo Promundo, adaptada a contextos específicos.

“Na maioria dos hospitais, não estão a permitir a entrada de acompanhantes, penso que uma coisa boa dos últimos anos foi precisamente o envolvimento dos companheiros nas consultas e no próprio parto. Esta expectativa de que se é essa a sua vontade e a das mães, sim, parte-se do princípio que eles devem lá estar, e que até há pouco tempo o argumento era o de que “o pai é o pai, não é um acompanhante” e coisas assim, e atualmente, de um dia para o outro, passou a ser livremente aceite que a mulher vá totalmente sozinha, sem acompanhante, e o pai voltou a ser um mero acompanhante dispensável durante o trabalho de parto, e até nas consultas e ecografias.”

(Dr. Mariana Torres, obstetra, entrevistada no âmbito do Projeto PARENT)

Embora a COVID-19 tenha forçado toda a gente a fazer adaptações excecionais, devemos estar atentos para que as medidas de emergência que foram tomadas para travar a pandemia não se transformem em práticas comuns de longo prazo que reforçam o papel dos atores-chave.

As pessoas que trabalham na saúde constituem um exemplo de fornecedores de serviços que deviam ser incluídas na transformação dos cuidados parentais, mas as pessoas que trabalham na ação social são também um importante grupo alvo. Estudos realizados com pessoas que trabalham na ação social encontraram vieses consolidados contra os pais — negligenciam frequentemente o seu papel como prestadores de cuidados e veem-nos muitas vezes como ameaças dentro da família. No caso de dinâmicas familiares complexas que exigem apoio na prestação de cuidados às crianças, a mãe é geralmente encarada como a “progenitora padrão”, à qual são proporcionados serviços como aconselhamento e aulas de estratégias de parentalidade, ao passo que alienação do pai da unidade familiar é considerada logo à partida e muitas vezes antes de lhe serem proporcionados os mesmos tipos de serviço de apoio. A migração e/ou o estatuto de minoria étnica dos pais pode acrescentar vieses contra a sua participação potencial enquanto prestador de cuidados às já tradicionais expectativas de género dos profissionais da área.²⁶²

Rohrmann (2019) também identificou o papel potencial das mães na educação e acolhimento na primeira infância como atores-chave para um aumento do envolvimento dos pais num mundo dominado pelas mulheres, mas a presença de um maior número de trabalhadores homens nesta área foi identificada como um meio possível para o aumento do envolvimento paterno.²⁶³

Logo na primeira infância e ao longo do percurso escolar até à adolescência, os educadores têm um papel essencial na definição de precedentes para práticas não discriminatórias e na prevenção da repetição de estereótipos de género. Por exemplo, no contexto escolar, os estereótipos podem limitar as aspirações e as trajetórias de vida, uma vez que os jovens constroem os seus futuros desejados com base em perceções do que é possível e esperado. Vários estudos têm demonstrado a relação entre os resultados escolares e as expectativas explícitas dos professores e os seus vieses implícitos.^{264, 265} No caso das raparigas, este fator pode contribuir para limitar as suas aspirações

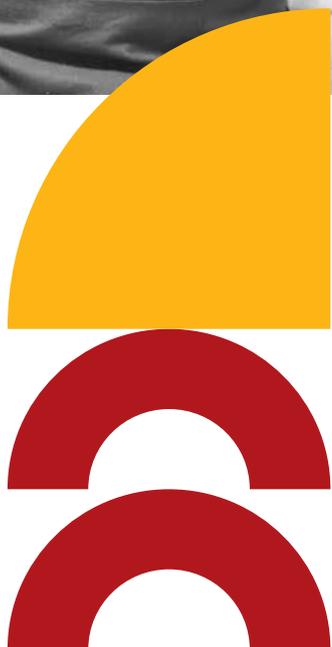
²⁶² Nygren, K., Walsh, J., Ellingsen, I. T., Christie, A. (2019). What about the fathers? The presence and absence of the father in social work practice in England, Ireland, Norway and Sweden - A comparative study. *Child & Family Social Work* 24(1), pp. 148-155. Doi: 10.1111/cfs/12592

²⁶³ Rohrmann, T. (2019). The Role of Male Caretakers and Pre-School Teachers for Father Involvement in ECEC. *Global Education Review*, 6(1), pp. 26-39.

²⁶⁴ Peterson, E. R., Rubie-Davies, C., Osborne, D., & Sibley, C. (2016). Teachers' explicit expectations and implicit prejudiced attitudes to educational achievement: Relations with student achievement and the ethnic achievement gap. *Learning and Instruction*, 42, 123-140.

²⁶⁵ Van Houtte, M. & Dermanet, J. (2016). Teachers' beliefs about students, and the intention of students to drop out of secondary education in Flanders. *Teaching and Teacher Education*, 54, 117-127. DOI: 10.1016/j.tate.2015.12.003

Embora os rapazes estejam sobrerrepresentados entre a população jovem que não conclui o ensino secundário, as raparigas que abandonaram precocemente a escola apresentam tempos de transição mais longos para o mercado de trabalho e mais subemprego que os rapazes.



profissionais e levá-las a focar-se na família e no papel de cuidadoras.²⁶⁶ No caso dos rapazes, os seus futuros papéis como cuidadores podem ser invisibilizados em comparação com a pulsão para o “sucesso” económico. Entre os fatores que conduzem os rapazes para fora das escolas está, reconhecidamente, a expectativa de garantir oportunidades de emprego de uma dicotomia entre trabalho e ensino. Embora os rapazes estejam sobrerrepresentados entre a população jovem que não conclui o ensino secundário, as raparigas que abandonaram precocemente a escola apresentam tempos de transição mais longos para o mercado de trabalho e mais subemprego que os rapazes.²⁶⁷

A iniciativa (Boys in Care), co-financiada pelo Programa Direitos, Igualdade e Cidadania da União Europeia, pretende expandir as perspetivas educativas e vocacionais dos jovens abordando os estereótipos de género, especialmente os que estão relacionados com a prestação de cuidados. Além de expandir os horizontes educativos e profissionais, os jovens com atitudes de género mais equitativas têm menos probabilidade de cometer atos de violência, incluindo violência no namoro e assédio sexual,²⁶⁸ sendo as escolas um contexto pertinente para a implementação de programas transformadores ao nível do género com grupos de pares que reforçam comportamentos.²⁶⁹

Embora a saúde, a educação e a ação social reconheçam, em geral, a importância da promoção de uma paternidade envolvida e da igualdade de género, estes serviços ainda são compostos por pessoas com as suas próprias atitudes de género que são influenciadas pelas normas de género das suas sociedades. Iniciativas continuadas podem contribuir para mudar as atitudes de género dos fornecedores destes serviços e também promover os seus papéis como replicadores de atitudes de género equitativas, tanto nas suas próprias instituições como nas famílias apoiadas.

²⁶⁶ Machado, A. L. & Muller, M. “If it’s already tough, imagine for me...” *A qualitative Perspective on Youth Out of School and Out of Work in Brazil*. Policy Research Working Paper 8358. World Bank Working Group, 2018.

²⁶⁷ Struffolino, E. & Borgna, C. (2020). Who is really ‘left behind’? Half a century of gender differences in the school-to-work transitions of low-educated youth. *Journal of Youth Studies*, DOI: 10.1080/13676261.2020.1713308

²⁶⁸ Miller, E., Culyba, A. J., Palisotti, T., Massof, M., Gao, Q., Ports, K. A., et al. (2020). Male Adolescents’ Gender Attitudes and Violence: Implications for Youth Violence Prevention. *American Journal of Preventive Medicine* 58(3), 396-406..

²⁶⁹ Tsouroufli, M. (2020). School related gender-based violence in England (SRGBV): An intersectional analysis. *Interdisciplinary Perspectives on Equality and Diversity*. Retirado de: <https://bura.brunel.ac.uk/handle/2438/19181>



VIII. Conclusões e recomendações

Os dados demonstram que, em toda a Europa, têm-se registado avanços no sentido da igualdade de género, porém a distribuição desigual da prestação de cuidados e do trabalho doméstico permanece como um obstáculo à igualdade económica, social e política das mulheres. Uma em cada três mulheres europeias refere a prestação de cuidados como um obstáculo ao emprego; as mulheres despendem, em média, um mínimo de 10 horas por semana a mais que os homens a cuidar de crianças. A presença de mulheres em posições de liderança nos setores público e privado também é limitada pelo conflito entre vida profissional e vida privada. Como forma de enfrentar estes obstáculos, este relatório centrou-se nos dados relativos ao envolvimento dos homens na prestação de cuidados e na paternidade ativa como estratégia para a promoção da igualdade de género.

As disparidades entre a prestação de cuidados por parte de mulheres e homens não é natural nem imutável. As políticas nacionais podem proporcionar os contextos necessários à igualdade no trabalho doméstico e de prestação de cuidados não remunerada, particularmente quando são desenvolvidas de forma a dismantlar as normas de género rígidas que atribuem papéis de género no seio do lar e na sociedade. Para que se atinja a igualdade, é urgente desenvolver políticas e estratégias públicas que estimulem a assunção das responsabilidades de metade do trabalho de prestação de cuidados

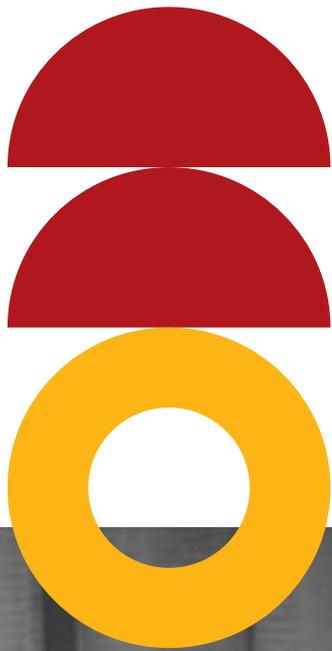
remunerada e não remunerada por parte de rapazes e homens. Estas estratégias podem ter como alvo a garantia de licenças de paternidade totalmente pagas, reservadas e não transferíveis, além das licenças de maternidade e parental que vão além dos primeiros meses da vida das crianças. As políticas também podem promover a participação dos pais na prestação de cuidados como companheiros das mulheres desde os primeiros momentos, estimulando o envolvimento dos homens no setor da saúde e como participantes ativos nos cuidados de saúde pré-natais, pós-natais e no parto. Adicionalmente, os serviços públicos que fornecem uma rede de segurança às famílias — tais como os que estão relacionados com os cuidados na primeira infância, educação, redução da pobreza e ação social — devem ser fortalecidos e promover a mudança através da reformulação da forma como abordam os pais e os homens, de forma a não reproduzir estereótipos de género nocivos.

Como forma de alterar os processos de socialização que limitam a participação dos homens na prestação de cuidados e normalizam atitudes e práticas de género nocivas, é necessário envolver os rapazes, numa etapa precoce, na prestação prática de cuidados práticos em casa, expô-los às profissões relacionadas com a prestação de cuidados e a exemplos positivos de homens que realizem tarefas domésticas e de prestação de cuidados não remunerada com orgulho. Os profissionais que lidam com crianças e educadores devem encarar o género como um tema transversal e desenvolver práticas de prestação de cuidados desde idades precoces. Os programas governamentais de formação podem apoiar os educadores e outros fornecedores de serviços de forma a alterar as práticas institucionais que poderão vir a reforçar inadvertidamente estereótipos de género nocivos, as suas próprias atitudes de género e prepará-los para se envolverem com as famílias em programas de igualdade e equidade de género. Mudar as normas sociais também amplia a forma como os contributos dos homens são interpretados, em especial aqueles que vão para lá dos papéis económicos tradicionais.

Além do mais, as famílias enfrentam problemas sociais e económicos particularmente urgentes e graves no contexto volátil da pandemia de COVID-19. As dinâmicas familiares têm mudado e as divisões de género no trabalho serão afetadas à medida que os mercados de trabalho são atingidos e as medidas de isolamento social alteram as rotinas diárias e o apoio social disponível. Para entender melhor os impactos da pandemia, deve ser tornada pública informação desagregada respeitante ao sexo, etnicidade, emprego, sexualidade, estatuto parental; deve proceder-se à recolha e divulgação pública de outros indicadores relevantes. Nestes tempos, o trabalho de prestação de cuidados remunerada e não remunerada deve ser particularmente valorizado e o seu contributo social e económico reconhecido. Alguns dados indicam que os homens estão a prestar mais cuidados durante a pandemia de COVID-19, tal como as mulheres, já já o faziam em maior grau. Todavia, as altas percentagens de mulheres que, a nível global, declaram que os seus companheiros estão a realizar mais trabalho de prestação de cuidados durante a pandemia indicam que este aumento devido à COVID-19 pode prosseguir no futuro e que podem muito bem acelerar a mudança em direção à igualdade.²⁷⁰

Por fim, os benefícios da igualdade de género são vastos e a responsabilidade está nas mãos de toda a gente. Os homens necessitam de formação para construir confiança e auto-eficácia na realização de trabalho de prestação de cuidados; mas também têm de se comprometer a ser agentes de mudança e a realizar 50% da prestação de cuidados nas suas casas. Em conjunto, a igualdade de género é possível mas, para a alcançarmos, é necessário que haja mudanças relativamente ao trabalho diário de prestação de cuidados.

²⁷⁰ Andrew A, Cattan S, Costa Dias M, Farquharson C, Kraftman L, Krutikova S, Phimister A, Sevilla A. (2020). How are mothers and fathers balancing work and family under lockdown? IFS Briefing Note BN290. Retirado de <https://www.ifs.org.uk/uploads/BN290-Mothers-and-fathers-balancing-work-and-life-under-lockdown.pdf>



Em conjunto, a igualdade de género é possível mas, para a alcançarmos, é necessário que haja mudanças relativamente ao trabalho diário de prestação de cuidados.



parent.



This PARENT project has received funding from the European Union's Rights, Equality and Citizenship Programme under grant agreement N° 810458