



## VIII CONGRESSO PORTUGUÊS DE SOCIOLOGIA

### 40 anos de democracias: progressos, contradições e prospetivas

---

ÁREA TEMÁTICA: Sexualidade e Género [ST]

---

#### QUANDO O PAI GOZA A LICENÇA DE MATERNIDADE: VENTOS DE MUDANÇA?

---

---

SANTOS, Ana Teresa

Mestre, Direito Civil

ISBB

[anasantos@isbb.pt](mailto:anasantos@isbb.pt)

---

PRETO, Sónia

Mestre, Direito do Trabalho

ISBB

[soniapreto@fbb.pt](mailto:soniapreto@fbb.pt)

---



### Resumo

A família é um dos mais importantes, senão o mais importante motor da sociedade, sendo, por isso, objecto de estudo aos mais variados níveis.

Um dos temas centrais no estudo da família refere-se precisamente à conciliação entre homens e mulheres, no desempenho das tarefas domésticas, por um lado e a vida familiar e profissional, por outro.

A crescente integração da Mulher no mercado de trabalho representou uma mudança estrutural nas famílias, pondo em causa a tradicional repartição de tarefas, em que ao homem competia o trabalho remunerado e à mulher, o trabalho doméstico e o cuidado com os filhos. Acontece, porém, que esta mudança não foi acompanhada da necessária reorganização laboral, o que determinou a adopção de medidas especiais de protecção das mulheres para garantir a igualdade real entre os géneros, nomeadamente as designadas licenças de maternidade.

Todavia estas medidas se se apresentaram com uma valia inegável no momento em que foram adoptadas também é certo que vincaram a ideia do Direito do Trabalho Clássico assente nos pólos trabalho masculino produtivo/ trabalho feminino reprodutivo, encarado agora do prisma que afastava o Homem das funções/responsabilidades paternais.

A presente proposta pretende demonstrar uma inversão deste paradigma, considerando o regime legal das licenças paternais previstas na legislação laboral, sendo a Família agora encarada como factor de igualdade mas em que é o Homem que passa a assumir uma nova posição na vida familiar.

### Abstract

The family is one of the most important, if not the most important engine of society, being therefore the subject of study at various levels. One of the central themes in the study of the family refers precisely to conciliation between men and women, in the performance of domestic chores, on the one hand and the family and professional life, on the other. The increasing integration of women in the labour market represented a structural change in families, calling into question the traditional division of tasks, in which the man was paid work and the woman, fit the housework and the care of the children. However, this change was not accompanied by the necessary labour reorganization, which determined the adoption of special measures of protection for women to ensure real equality between genders, including the traditionally designated maternity. However if these measures were performed with an undeniable added value at the time they were adopted, it is also certain that emphasised further the idea of labour law, based on Classic poles: male work productive/ female reproductive work, seen now the prism that was keeping away the man of the fatherly roles/responsibilities.

This proposal intends to demonstrate a reversal of this paradigm, considering the legal regime of licences laid down in labour legislation, being the family now seen as factor of equality but where is the man who will assume a new position in family life.

Palavras-chave: Parentalidade; licença exclusiva do pai; licença parental partilhada

Keywords: parenting; exclusive father's licence; shared parental leave



## 1. Introdução

A crescente integração da Mulher no espaço e mercado de trabalho, essencialmente, a partir dos anos 60 do século passado, representou uma mudança estrutural nas famílias, pondo em causa a tradicional repartição de tarefas, em que ao Homem competia o trabalho remunerado e à mulher cabia o trabalho doméstico e o cuidado dos filhos (Perista & Lopes, 1999), sem embargo da constatação empírica de que «os portugueses, ao contrário de outros europeus, são altamente favoráveis à participação das mulheres no mercado de trabalho» (Torres, 2005, p. 182). Acontece, porém, que esta mudança não foi acompanhada da necessária reorganização laboral (Moreira, 2013), razão pela qual se verificou uma crescente preocupação em minimizar as desigualdades materiais que se verificavam entre os géneros nomeadamente as assimetrias salariais e a designada dupla jornada de trabalho (Supiot, 2003).

Estas constatações determinaram a adopção de medidas especiais de protecção das mulheres, esposas, mães, também, trabalhadoras para garantir a igualdade real entre os géneros, nomeadamente as tradicionalmente designadas licenças de maternidade.

Todavia estas medidas se se apresentaram com uma valia inegável no momento em que foram adoptadas também é certo que vincaram ainda mais a ideia do Direito do Trabalho Clássico assente nos polos trabalho masculino produtivo/ trabalho feminino reprodutivo (Tomé, 2004), encarado então do prisma que afastava o Homem das funções/responsabilidades parentais. Se só a mãe tinha direito a licença de maternidade, parece que o legislador e o Estado, em sentido mediato, estabelecia uma *preferência* feminina no tratamento e cuidado dos filhos, afastando o pai dessas funções.

A presente proposta pretende demonstrar uma inversão deste paradigma, considerando o regime legal das licenças parentais previstas na legislação laboral, sendo a Família agora encarada como factor de igualdade mas em que é o Homem que passa a assumir uma nova posição na vida familiar, considerando os três factores que devem ser tidos em conta quando se pretende compatibilizar vida familiar e profissional: a partilha de tarefas e igualdade de oportunidades, os direitos dos pais e os direitos dos filhos (Perista & Lopes, 1999).

## 2. Perspectiva evolutiva. Da discriminação à conciliação. Formas de conciliação

A família é um dos mais importantes motores da sociedade, que ocupa um lugar central na sua conformação e do próprio Estado, sendo, por isso, objecto de estudo aos mais variados níveis, que vão desde o aspecto puramente afectivo, ao qual não será estranha a tendência actual de transição do foco da consanguinidade para os afectos (Oliveira, 2008), ao aspecto patrimonial e laboral, entre outros. Por ela (Família) se interessam o Estado, a Igreja, o Associativismo e o Sector Social pois a dinâmica que esta desenvolve e a influência que exerce no contexto social é de extrema relevância. Apesar de a família constituir o «núcleo social primário da estrutura do Estado» (Varela, 1999, p. 42), temos assistimos a uma «desfuncionalização» da família (que perdeu grande parte das suas funções política, económica de unidade de produção, educativa, de assistência, de segurança, de suporte de patrimonial), para dar lugar a grupo de afectividade e intimidade (Coelho & Oliveira, 2008).

Sem embargo, são conhecidos os estereótipos na base dos quais a estrutura e funções familiares se foram desenvolvendo e que tradicionalmente associam a mulher à competência de mãe e dona de casa e o homem ao caçador/operário. Estereótipos esses que assentam precisamente na diferença de género. Efetivamente, a

visão tradicional das representações sociais de ambos os sexos advoga que o homem é o responsável da família perante a realidade exterior e a mulher é a representante da família no seio dela (Perista & Lopes, 1999, p. 81).

São tão antigas quanto a história da humanidade, as desigualdades entre homem e mulher, manifestando-se em vários quadrantes do quotidiano social. Centremo-nos nalgumas destas manifestações.

Até ao Código Civil de 1867, a situação da mulher na família era precária, sendo o homem, enquanto chefe de família, que detinha autoridade sobre ela e sobre os filhos o que determinava a ausência de autonomia da mulher quer quanto ao seu destino, ao dos filhos e ao da vida familiar, situação reforçada pela inexistência da figura do divórcio.

O Código Civil de 1867 introduziu alguns progressos no que respeita à situação da mulher – esposa e mãe – mas, ainda assim, a mulher continuava a dever obediência ao marido, não podendo exercer qualquer profissão e, caso exercesse alguma ocupação fora do lar, não poderia dispor do seu salário. O homem, por seu turno, deveria prover ao sustento da família e gerir a prole e o orçamento familiares

O próximo passo evolutivo foi dado aquando da instauração da República em 1910, com novas disposições legais (Lei Eleitoral de 1911) a tentarem estabelecer a igualdade entre homem e mulher no casamento e filiação, com a supressão formal do dever de submissão das esposas aos maridos. Por outro lado, o acesso ao trabalho na administração pública foi autorizado às mulheres.

A Constituição de 1933 consagrou, no seu artigo 5.º, o princípio universal da igualdade dos cidadãos perante a lei, todavia no que diz respeito ao direito de vir a ocupar cargos públicos admite discriminação das mulheres justificado nas diferenças inerentes à sua natureza e ao bem da família. Neste sentido, todas as pessoas eram iguais, menos as mulheres, para estes efeitos, devido à sua condição biológica que as relegava à inferioridade (Fermino, 2012).

Em 1967, entrou em vigor o novo Código Civil, que reafirmou a qualidade de chefe de família do marido, atribuindo-lhe, nessa medida, o poder de tomar as decisões relativas à vida marital e aos filhos, introduzindo, no entanto, novidades quanto à possibilidade de a mulher exercer uma profissão, sem necessitado seu consentimento. Ainda assim, ao pai cabia o papel principal, na direcção da família e à mãe o secundário, conforme ressaltava da análise dos art.º 1881<sup>oi</sup> e 1882<sup>oii</sup> de então.

Já relativamente aos filhos nascidos fora do casamento, mesmo nos casos em que os pais viviam juntos apesar de incomum à época, a lei estabelecia mesmo uma presunção de que a guarda dos filhos pertencia à mãe, afastando mesmo, o pai do exercício do poder paternal nos casos em que este não tivesse reconhecido voluntariamente a paternidade. (Varela & Lima, 2010)

A grande e tão esperada mudança apenas se verificou com o 25 de Abril de 1974 e o advento da Constituição de 1976.

Com efeito, com a revolução de 1974, surgiu a necessidade de impor um novo sistema, reflexo da mudança de mentalidade do povo português. Os valores e os costumes mudaram e, por isso, a lei deveria acompanhar tal mudança.

Entre 1974 e 1979, as mulheres viram alterada a sua condição social em variados domínios. Viram, por exemplo, ser-lhes aberto o acesso a todas as carreiras profissionais, ser-lhes alargado o direito de voto, ser retirado aos maridos o direito de lhes violar a correspondência e não autorizar a sua saída do país, ser alargada a licença de maternidade, ser reconhecida constitucionalmente a igualdade entre homens e mulheres em todas as áreas (Ferreira, 1998). A esta mudança, acresce a revisão do Código Civil em 1977 que estabeleceu a nova lei da família declarando a igualdade entre cônjuges. Veja-se a actual redacção do artigo 1671.º que sob a epígrafe «Igualdade dos cônjuges» determina: «1. O casamento baseia-se na igualdade de direitos e deveres dos cônjuges. 2. A direcção da família pertence a ambos os cônjuges, que devem acordar sobre a orientação da vida em comum tendo em conta o bem da família e os interesses de um e outro.»

Esta revisão do Código Civil manteve todavia a presunção da guarda dos filhos a favor da mãe (que vigorou até 2008) mas alargou, relativamente à redacção de 1966, já mencionada, a titularidade do poder paternal a todo o progenitor de filho nascido fora do casamento que se encontrasse legalmente reconhecido e portanto, independentemente da forma de estabelecimento da filiação.

Ou seja a mãe teve, por tendência, uma situação desprivilegiada no que diz respeito ao exercício da cidadania e autonomia, mas uma relação mais favorecida no que diz respeito aos filhos.

Ora, a igualdade é um fenómeno complexo cujos contornos nem sempre são fáceis de definir, todavia a nossa premissa passa pela discussão de saber se às mães passou a ser reconhecido o direito ao trabalho, qual foi o percurso para reconhecer aos pais (tradicionalmente trabalhadores) o direito aos filhos.

Em concreto pretendemos analisar a forma que o legislador laboral encontrou para conciliar a vida da mãe e do pai (agora ambos trabalhadores) com a vida dos filhos recém-nascidos; ou, de outro modo, apurar como

operou a conciliação entre Homens e Mulheres, no desempenho das tarefas domésticas, por um lado e a vida familiar e profissional, por outro, considerando que

o aumento exponencial da participação feminina no mercado de trabalho é uma das mudanças que, ao longo das últimas décadas, mais impacto teve na organização da vida familiar e da sociedade em geral. Em Portugal, tal como sucedeu em outros países europeus, a taxa de actividade feminina cresceu a um ritmo intenso nas últimas décadas, passando, na população com 15 ou mais anos, de menos de 30% em 1981 para 56,2% em 2008 (Aboim, 2010, p. 42)

A luta que vem sendo travada ao longo dos tempos, para alcançar a igualdade, tem enfrentado algumas resistências, sendo, porém, evidentes os avanços conseguidos. As mulheres saíram da «domesticidade para a vida activa, pondo à prova as suas capacidades, revelando talentos, aprendendo a viver no colectivo e afirmando a sua identidade» (Rebelo, 2004). Os Homens, por seu lado, assumem cada vez mais o seu papel de pai.

Assim, impõe-se fazer uma análise do caminho traçado, no que ao aspecto laboral se refere, desde a discriminação de que a mulher foi alvo, até à conciliação, assistindo-se à feminização do mercado de trabalho em Portugal, de modo a considerar homens e mulheres igualmente produtores e reprodutores (Ferreira & Lopes, 2004).

Todavia, numa primeira fase a preocupação com esta conciliação da vida familiar com a laboral privilegiou a mulher e praticamente negligenciou o homem, facto ao qual não será estranha a questão biológica do parto e a necessária recuperação que isso implica.

Data de 5 de Abril de 1984 (Lei 4/84) a lei que estabelece o regime jurídico de protecção na maternidade e paternidade, considerados estes, valores sociais eminentes. Esta lei previa, no seu art.º 3º, a igualdade dos pais, no sentido de lhes serem garantidas, em condições de igualdade, a realização profissional e a participação na vida cívica do país, por um lado, e a titularidade de direitos e deveres quanto à manutenção da educação dos filhos, por outro.

Sucedo que, apesar dessa consagração formal, materialmente, o referido acervo normativo apenas consagrava como regra, o direito da mulher/mãe à dispensa de trabalho, em concreto uma licença de maternidade de 90 dias, 60 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes 30 ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

A regra admitia, porém, algumas excepções<sup>iii</sup>, isto é, situações em que seria o pai a gozar esta licença:

1. Por incapacidade física e psíquica da mãe, devidamente comprovada por atestado médico e enquanto esta se mantiver, nos últimos 30 ou 60 dias de licença de maternidade não imediatamente subsequentes ao parto
2. Se no decurso da licença a seguir ao parto ocorresse a morte da mãe, por período de duração igual àquele a que a mãe ainda teria direito e não inferior a 10 dias
3. Em caso de morte da mãe não trabalhadora, durante os 90 dias imediatamente posteriores ao parto

O pai não tinha um verdadeiro direito à dispensa do trabalho, direito que apenas gozaria na impossibilidade de a mãe o fazer. Ou seja, o período pós parto deveria ser gozado pela mãe e apenas por esta. Esta situação já se esbatia no domínio das faltas para assistência a menores doentes bem como no caso de adopção<sup>iv</sup>; mas a discriminação voltava a notar-se, quanto à licença para amamentação, que apenas podia ser gozada pela mãe.

O regime de protecção actualmente em vigor passa pelo regime consagrado no Código do Trabalho de 2009 que prevê a

protecção da saúde da mulher grávida, puérpera e lactante e, ao mesmo tempo, procura garantir as necessidades afectivas, emocionais e biológicas do nascituro e as exigências da nova conformação familiar, através da consagração de diferentes tipos de licenças, dispensas, faltas e regimes do tempo de trabalho (Neves, 2010).

Uma das alterações é formal e assenta na designação adotada pelo legislador, que deixou de falar em maternidade e paternidade para falar em parentalidade, por um lado, e em licença de maternidade para falar em licença parental por outro, traduzindo uma repartição igualitária do cuidado com o filho, partindo do pressuposto que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes e que os trabalhadores têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção, sendo a parentalidade concebida como a relação entre pais e filhos menores, ancorada na reciprocidade de afectos e orientada, sobretudo, para o cuidado da pessoa do filho, no sentido da sua protecção e da promoção das suas faculdades físicas, intelectuais, morais, emocionais e sociais (Martins, 2008). Na verdade na origem desta alteração de política legislativa (como motor de alteração de mentalidades) está a concepção, sustentada também pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), que defende que a

implementação de uma política de conciliação entre actividade profissional e vida familiar deve garantir aos pais trabalhadores licenças para apoio à família.

Importa então frisar que uma distribuição equilibrada, entre mulheres e homens, de licenças para apoio à família, permite mais facilmente às mulheres assumirem responsabilidades no plano profissional e progredirem na respectiva carreira. Pode atenuar também a cultura da “disponibilidade total” por parte dos homens, que se verifica nalguns locais de trabalho, quase os impedindo muitas das vezes do “direito à vida privada”. Por outro lado, não marginaliza o papel do pai na educação dos filhos nem coarcta às crianças o direito de receberem cuidados e de estabelecerem vínculos com o pai (Guerreiro, Lourenço & Pereira, 2006, pp. 14-15).

Para garantir a protecção na parentalidade, o legislador concretizou os seguintes direitos, para serem gozados após o parto e por quem não esteja inibido do exercício das responsabilidades parentais:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- g) Dispensa para consulta pré-natal;
- h) Dispensa para avaliação para adopção;
- i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- j) Faltas para assistência a filho;
- l) Faltas para assistência a neto;
- m) Licença para assistência a filho;
- n) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- o) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- p) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- q) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- r) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- s) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno.

Interessam-nos aqui as licenças que não se justificam exclusivamente no fenómeno biológico e destas destacamos a licença parental que pode ser:



- a) Licença parental inicial
- b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;
- c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;
- d) Licença parental exclusiva do pai.

Sem embargo, dentro desta importa a análise daquelas em que a mãe e o pai são materialmente colocados em situação de igualdade, permitindo-se-lhes decidir, em função do próprio interesse da família, dos filhos e laboral, quem as gozará.

Assim, a licença parental inicial diz respeito ao período a que a mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento do filho, a gozar após o parto: 120 ou 150 dias consecutivos. Para promover o gozo desta licença por ambos os progenitores, esta pode ser acrescida em 30 dias no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório, a gozar pela mãe, de que falaremos a seguir e fundado na já referida questão biológica..

Para que a licença seja partilhada é necessário que a mãe e o pai sejam ambos trabalhadores e que, em declaração conjunta, informem os respectivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, sendo que na falta de declaração, a licença é gozada pela mãe.

A licença parental exclusiva da mãe corresponde à possibilidade de esta gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto, sendo obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

A licença parental exclusiva do pai determina a obrigatoriedade do gozo por este, de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este. Após o gozo desta licença, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

O regime jurídico de protecção na parentalidade foi acompanhado das previsões do art.º 11º do DL 91/2009, de 9 de Abril, que prevê para o que ao objecto deste estudo importa e à semelhança do estipulado no Código de Trabalho, o subsídio parental inicial, subsídio parental inicial exclusivo da mãe, subsídio parental inicial exclusivo do pai, chamando o pai a ocupar um lugar e a desempenhar uma função, tradicionalmente atribuídos à mãe, nos primeiros meses de vida do bebé. Esta situação espelha o papel cada vez mais activo da mulher, na cena profissional, deixando espaço livre em casa e no cuidado com os filhos, que será ocupado pelo pai, sendo que o legislador parece, mesmo, incentivar esse papel.

Com efeito, a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, tanto no que diz respeito à mulher como ao homem, deve ser um dos eixos fundamentais da política de promoção de igualdade entre géneros, garantindo um envolvimento equitativo nas responsabilidades familiares.

De acordo com um estudo que vem sendo desenvolvido sob coordenação de Virgínia Ferreira, integrado num projecto do Centro de Estudos Sociais da Faculdade de Economia de Coimbra, são os pais com níveis de ensino médio ou superior, profissionais de nível intermédio e inseridos no sector público que mais gozam as licenças que a lei lhes confere.

Esse mesmo estudo revela que a intenção dos pais de gozar as licenças parentais são, na generalidade dos casos, tolerados pelas chefias, no entanto, ainda é recebida com admiração e surpresa, sendo que a reacção da entidade patronal é mais ou menos complacente, consoante, o seu conhecimento ou desconhecimento da lei.

A ideia da mulher – mãe, enquanto principal cuidadora, está de tal maneira enraizada, que algumas chefias acolhem com admiração o facto de os pais gozarem as licenças parentais, isto é, o facto de se ausentarem do trabalho, para ficar em casa a cuidar dos filhos, já que essa é / era um direito-dever confiado à mãe. Esta ideia encontra suporte naquela outra segundo a qual as mulheres, porque utilizadoras destas licenças, mostram-se menos disponíveis e, por isso, auferem salários inferiores, daí uma melhor deferência da sua ausência para gozo das ditas licenças.

O estudo revela outro dado curioso: são as chefias do sexo feminino e com filhos pequenos as mais receptivas à intenção dos pais gozarem as licenças parentais, superiores a cinco dias.

Por outro lado, o gozo das licenças pelos pais, contribui para que outros pais, que anteriormente desconheciam a existência dessa possibilidade, passem a gozá-las também.

### **3. Ventos de mudança. Conclusões**

Ainda que de uma forma pouco expressiva, os homens vão começando a exercer o direito à licença parental, nas modalidades já assinaladas, o que aponta para uma evolução positiva da partilha das responsabilidades parentais.

Dados da Segurança Social demonstram um crescimento do gozo da licença parental exclusiva do pai e da licença parental inicial partilhada, sendo que a adesão dos pais à primeira passou de 0,6% em 2008, para 19,8% até Setembro de 2012, tendo-se registado uma adesão à segunda modalidade referida de 44% em 2008 e de 66,5%, em Setembro de 2012.

Se ainda estamos longe de uma verdadeira igualdade entre Homens e Mulheres a relação Familiar pode, neste contexto, promover uma igualdade material entre os géneros no sentido inverso ao paradigma da abordagem das temáticas discriminatórias.

Esta cada vez maior ingerência dos pais no cuidado com os filhos, manifestada, também, pelo cada vez maior número de pais que gozam as licenças parentais está intrinsecamente ligada ao envolvimento cada vez mais activo da mulher no trabalho e à assunção, por parte desta, de cargos de responsabilidade e de chefia, o que leva à recomposição social que começamos a assistir e que pretendemos, hoje, demonstrar.

Para esta recomposição concorrem outros factores como o esbatimento da diferença de investimento em capital humano, com o reforço da presença feminina em todos os níveis de ensino e formação profissional. (Ferreira & Lopes, 2004)

Se é verdade que ainda não logramos superar a desigualdade entre homens e mulheres, ao nível das relações de trabalho, também é verdade que a inversão da tendência, de que hoje falamos, em que o pai é chamado a cuidar dos filhos e com o desempenho dessa tarefa, permitir à mãe reocupar o seu posto de trabalho, vem alterar os paradigmas tradicionais em que assenta essa desigualdade, traçando um caminho de mudança.

Por outro lado, ao nível das relações familiares, designadamente no que toca ao gozo das licenças parentais, principal escopo deste trabalho, é evidente – sem que queiramos significar suficiente – o incentivo legislativo e social que é dado ao pai no sentido de o permitir ser pai desde o primeiro dia, reconduzindo a igualdade formal a uma verdadeira igualdade material entre mães e pais no que aos filhos diz respeito.

É com este intuito que falamos em ventos de mudança. No sentido de ao pai também passar a ser reconhecido o papel de principal cuidador, daquele que cuida, que trata, que protege, que ama desde o primeiro dia de vida do filho, tendo, para isso, apoios legislativos – as licenças – que lhe permitam viver em pleno esse papel.

Por outro lado, é a alteridade dos laços, que cruza as rotinas da vida do bebé, assim como a triangulação que nasce da presença permanente da mãe e do pai, que estruturam a sua identidade e influenciam decisivamente o desenvolvimento da sua personalidade. (Sá, 2008).

## Referências bibliográficas

- Aboim, S. (2010). Género, família e mudança em Portugal. *A Vida Familiar no Masculino: Negociando Velhas e Novas Masculinidades - Estudos*, 6, 38-94.
- Coelho, F. P. & Oliveira, G. (2008). *Curso de Direito da Família - Volume I*. Coimbra: Coimbra Editora.
- Fermino, Chrystiane Castellucci (2012), A situação jurídica das mulheres em Portugal no pré e pós 25 de Abril, em especial no âmbito das relações familiares, *Ius Gentium Coninbrigae*, Centro de Direitos Humanos.
- Ferreira, Virgínia (1998), *As mulheres em Portugal*, CES.
- Ferreira, Virgínia & Lopes, Mónica (2004), Repercussões das licenças por maternidade e por paternidade no local de trabalho: entre o consentimento e a reprovação, *Actas do Vº Congresso Português de Sociologia*.
- Guerreiro, M., Lourenço, V. & Pereira I. (2006). Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar. Manual para as Empresas. Lisboa: CITE
- Martins, Rosa (2008), Responsabilidades parentais no século XXI: a tensão entre o direito de participação da criança e a função educativa dos pais, *Revista Lex Familiae, Revista Portuguesa de Direito da Família*, ano 5, n.º 10.
- Martins, Rosa (2008), Centro de Direito da Família, Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, 13.
- Moreira, M. (2013), O princípio da conciliação da vida profissional com a vida familiar – algumas considerações. *Questões Laborais*, 41, 131-172.
- Neves, T. (2010), *Parentalidade*. Lisboa:Verlag Dashofer.
- Perista H. & Lopes, M. (1999). *A Licença de Paternidade: Um direito novo para a promoção da igualdade* (coord.). Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade.
- Sá, Eduardo (2008), *Abandono e adopção*, Almedina.
- Supiot, A., Casas, M. E., Munck, J., Hanau, P., Johansson, A., Meadows, P., et al. (2003). *Transformações do trabalho e futuro do Direito do trabalho na Europa - Perspectivas laborais I*. Coimbra: Coimbra Editora.
- Tomé, Maria João Romão Carreiro Vaz (2004), Qualidade de vida: conciliação entre o trabalho e a família, *Revista Lex Familiae, Revista Portuguesa de Direito da Família*, ano 1, n.º 10, 2004
- Torres, A., Silva, F., Monteiro, T., Cabrita, M. (2005). *Homens e mulheres - entre família e trabalho*. Lisboa: CITE.
- Varela, A. (1999). *Direito da Família, 1.º Volume*. Lisboa: Livraria Petrony, Lda.
- Varela, A. & Lima, P. (2010). *Código Civil anotado, volume IV*. Coimbra: Coimbra Editora.

---

<sup>i</sup> Art.º. 1881: 1. Compete especialmente ao pai, como chefe de família :a) Providenciar acerca dos alimentos devidos ao filho e orientar a sua instrução e educação; b) Prestar-lhe assistência moral conforme a sua condição, sexo e idade; c) Emancipá-lo; d) Defendê-lo e representá-lo, ainda que nascituro; e) Autorizá-lo a praticar os actos que, por determinação da lei, dependam do consentimento dos pais; f) Autorizá-lo a exercer profissão, arte ou ofício e a viver sobre si; g) Administrar os seus bens. 2. Quando ao menor tenha sido aplicada uma medida de prevenção criminal que ainda esteja em execução, é admitido o suprimento judicial de qualquer autorização paternal exigida por lei.

<sup>ii</sup> Art. 1882: Compete especialmente à mãe: a) Ser ouvida e participar de tudo o que diga respeito aos interesses do filho; b) Velar pela sua integridade física e moral; c) Autorizá-lo a praticar os actos que, por determinação especial da lei, dependam do seu consentimento; d) Desempenhar relativamente ao filho e aos seus bens as funções pertencentes ao marido, sempre que este se encontre em lugar remoto ou não sabido ou seja impossibilitado de as exercer por qualquer outro motivo.

<sup>iii</sup> Artigos 9 e 10.º da referida Lei.

<sup>iv</sup> No caso de adopção de menor de 3 anos feita nos termos do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 274/80, de 13 de Agosto, o trabalhador ou a trabalhadora que pretendesse adoptar tinha direito a faltar ao trabalho durante 60 dias, para acompanhamento da criança (artigo 11.º).