



PORTUGAL SOCIAL EM MUDANÇA

# 50 ANOS DO 25 DE ABRIL

ANA DELICADO

JOÃO FERRÃO

COORDENAÇÃO



PORTUGAL SOCIAL EM MUDANÇA

**50 ANOS DO 25 DE ABRIL**

2024

## Ficha Técnica

---

### *Edição*

Instituto de Ciências Sociais  
da Universidade de Lisboa

Av. Prof. Aníbal de Bettencourt, 9  
1600-189 Lisboa - Portugal  
Telef. 21 780 47 00  
instituto.ciencias.sociais@ics.ulisboa.pt

[www.ics.ulisboa.pt](http://www.ics.ulisboa.pt)

### *Título*

Portugal Social em Mudança:  
50 anos do 25 de Abril

### *Coordenação*

Ana Delicado e João Ferrão

### *Conceção e design gráfico*

João Pedro Silva

### *Paginação*

Guideline, L.<sup>da</sup>

### *ISBN*

978-972-671-773-7

1.<sup>a</sup> edição, junho de 2024

## PORTUGAL SOCIAL EM MUDANÇA

---

Este é o quinto número do Portugal Social em Mudança, uma publicação regular do Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa (ICS-ULisboa) que tem por objetivo disponibilizar informação sobre questões sociais numa ótica comparada e longitudinal. Os vários temas selecionados procuram situar Portugal em contextos mais amplos, de um ponto de vista tanto geográfico como temporal, a partir de indicadores objetivos (estatísticos) e subjetivos (percepções, opiniões) relativos a diferentes facetas da realidade social.

O Portugal Social em Mudança destina-se a um público não especialista. A disponibilização de dados organizados, ilustrados através de mapas e gráficos, analiticamente enquadrados e criticamente comentados, é útil não só para decisores e técnicos de diversas áreas profissionais mas também para cidadãos portugueses que desejam estar informados ou para estrangeiros que procuram entender o nosso país e que se confrontam com a existência de informação dispersa e nem sempre de fácil acesso. Esta publicação do ICS-ULisboa concretiza uma das suas missões: a de disseminação de conhecimento junto de públicos alargados, reforçando a ligação entre a universidade e a sociedade e, por essa via, o impacto social das investigações realizadas.

Esta é a última publicação conjunta dos cinco observatórios do ICS ULisboa (OQD – Observatório da Qualidade da Democracia; OBSERVA – Observatório de Ambiente, Território e Sociedade; OFAP – Observatório das Famílias e das Políticas de Família; OPJ – Observatório Permanente da Juventude; e OE – Observatório do Envelhecimento), que irão dar lugar em breve a um novo Observatório Interdisciplinar.

**PORTUGAL SOCIAL  
EM MUDANÇA  
50 ANOS  
DO 25 DE ABRIL**

---

- 7 **Introdução**
- 9 **FAMÍLIAS**  
Sofia Marinho  
Susana Atalaia  
Vanessa Cunha
- 23 **EDUCAÇÃO**  
Maria Manuel Vieira
- 37 **ENVELHECIMENTO**  
Daniela Craveiro  
João Carraça  
Pedro Alcântara da Silva
- 49 **AMBIENTE**  
João Guerra  
Paulo Miguel Madeira  
Luísa Schmidt
- 61 **HABITAÇÃO**  
Marco Allegra  
Caterina Di Giovanni
- 73 **QUALIDADE DA DEMOCRACIA**  
Lúcio Hanenberg
- 81 **Comentário final**

## MULHERES, HOMENS E VIDA FAMILIAR: A CONSTRUÇÃO DA IGUALDADE NO PORTUGAL DEMOCRÁTICO

Sofia Marinho, Susana Atalaia e Vanessa Cunha

---

Volvidos cinquenta anos da Revolução de Abril, e 48 da Constituição que dela emanou e que inscreveu o Princípio da Igualdade na lei fundamental, quanto do caminho, rumo ao desiderato da igualdade, as mulheres e os homens já percorreram? E quanto está ainda por percorrer? Este capítulo analisa a evolução de legislação relativa à igualdade entre mulheres e homens na vida familiar desde o 25 de Abril, confrontando-a com estatísticas oficiais que refletem as desigualdades que ainda marcam a realidade nacional.

Há cinquenta anos, o 25 de Abril abria a porta à democratização e transformação da sociedade portuguesa, até então arredada dos processos de modernização económica e social típicos da modernidade avançada. Uma parte integrante desses processos, de grande importância para a construção da igualdade entre mulheres e homens, foi a transformação dos modelos culturais de família: do modelo «homem ganha-pão e mulher doméstica», dominante durante o Estado Novo; passando pelo «duplo emprego e cuidar feminino», que estabeleceu a dupla jornada das mulheres; até ao «duplo emprego e duplo cuidar», com a emergência da partilha da parentalidade quer no casal quer após a sua separação. Estas transformações fizeram-se acompanhar pela procura: da realização afetiva e do encontro de si na conjugalidade e na parentalidade; da negociação conjugal da organização da vida familiar; da igualdade de género nos cuidados à criança, nas tarefas domésticas e no trabalho pago; e do divórcio/separação como recomeço (Marinho e Correia 2017).

Em abril de 1976, a Constituição da República Portuguesa consagrou a igualdade enquanto direito fundamental, através do reconhecimento de que «todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei» (artigo 13.º). Este princípio foi amplamente concretizado no texto constitucional, tornando-se um direito a observar em todas as dimensões da vida social e cabendo ao Estado o dever de o garantir. Disto resultou a alteração do Código Civil em matéria de Direito da Família, «para dar satisfação aos princípios constitucionais que impõem a plena igualdade de direitos e deveres dos cônjuges e a não discriminação dos filhos nascidos fora do casamento» (Decreto-Lei n.º 496/77, de 25 de novembro), e a revisão do Direito do Trabalho, que criou o «enquadramento legal adequado à transposição dos princípios constitucionais para a realidade do mundo e do direito laborais». Entendia-se que, nesta matéria, o preconizado na lei fundamental estava por cumprir, «tão fundas são as raízes sociais, económicas e políticas em que assenta a discriminação das mulheres» (Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de setembro).

Assim, não é de estranhar que tenham sido as mulheres as principais visadas neste processo: na esfera privada, através da equiparação de poderes e responsabilidades familiares, mas também no acesso a métodos anticoncepcionais que as libertavam das gravidezes indesejadas (Almeida 2011); na esfera pública, através da participação cívica e política e do acesso legítimo ao mercado de trabalho e à independência económica (Ferreira 2010). Só depois se percebeu que a igualdade implicava também mudanças por parte dos homens, sobretudo na esfera privada, sendo chamados a assumir novos papéis na parentalidade e na conciliação família-trabalho, primeiro na vida em casal e, mais tarde, após o divórcio/separação (Marinho e Correia 2017; Wall 2016; Wall, Aboim e Cunha 2010).

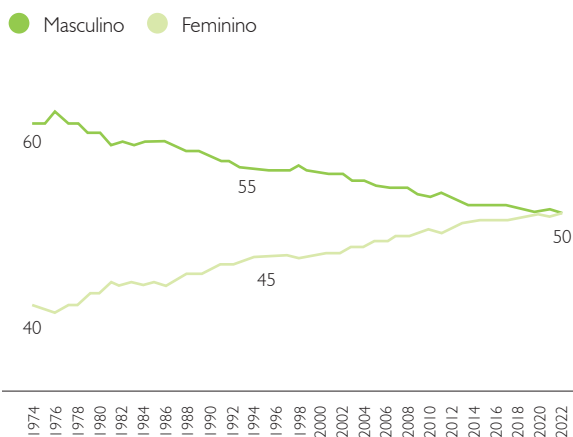
Este capítulo investiga a evolução da igualdade entre mulheres e homens em democracia, analisando dados secundários e legislação sobre três esferas da vida familiar: mercado de trabalho; licenças parentais; e divórcio/separação.

## Mercado de trabalho

Em 1976, a consagração do direito constitucional ao trabalho fez-se acompanhar pela obrigação, por parte do Estado, de garantir as condições para o seu exercício à luz do princípio da igualdade e da não discriminação. A lei chamava a si o dever de assegurar a «igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais» (artigo 52.º) e consagrava «o princípio de que para trabalho igual salário igual» (artigo 53.º). Com isto, o Estado afirmava a mudança nas expectativas face ao lugar das mulheres na esfera económica. Estas podiam aspirar à participação laboral «em condições socialmente dignificantes», à «realização pessoal» e à independência económica por via de um salário compatível com «uma existência condigna» (artigo 53.º) e à proteção da maternidade (artigo 68.º), passando também a deter «iguais direitos e deveres» na «manutenção» dos filhos (artigo 36.º). A regulamentação coube ao diploma (Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de setembro) que ficou conhecido por «Lei da Igualdade» (Ferreira 2010), que não só revogou todas as disposições contrárias a esse princípio (artigo 23.º) como criou

Figura 1.1 População ativa (16-69 anos) por sexo (%) – 1974-2022

Fonte: INE – Inquérito ao Emprego (última atualização: 09-02-2023); Quebras de Série – 1983, 1992, 1998, 2011.



a Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), o mecanismo oficial responsável pelo seu cumprimento (artigo 14.º).

Foi neste contexto histórico particular que se abriu a porta à efetiva feminização do mercado de trabalho português. As estatísticas revelam que as mulheres constituem, hoje, metade da população ativa (Figura 1.1). Porém, foram precisos mais de quarenta anos para chegar a este ponto.

Foi apenas na última década, com a recuperação da economia após o período de crise financeira e austeridade, que a presença de mulheres e homens (dos 20 aos 64 anos) no emprego se tornou paritária (Figura 1.2). Esta realidade traduz, porém, tendências distintas no que toca à paridade em cada grupo etário: regista-se uma paridade crescente no grupo mais velho (55-64 anos), a contrastar com a tendência inversa no grupo mais novo (20-24 anos), e uma relativa estabilização no grupo intermédio (25-54 anos) — se bem que, desde 2016, as mulheres tenham um peso ligeiramente superior na população empregada, próximo ao seu peso na população residente. Embora a sua superioridade numérica na população residente dos 25 aos 54 anos tenha sido

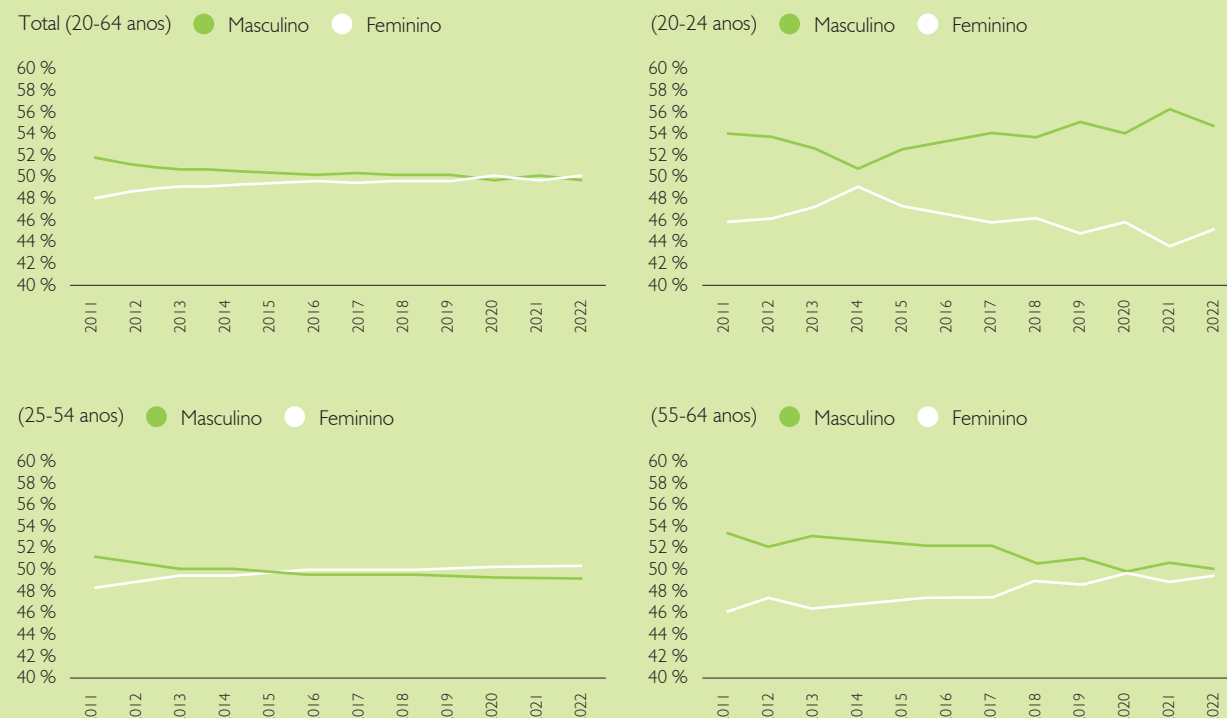
constante, refletir-se na população empregada constitui uma novidade: em 2011, as mulheres representavam 51,3% da população residente e 48,5% da população empregada, enquanto, em 2022, representavam 51% e 50,6%, respetivamente.<sup>1</sup> Trata-se de um sinal claro do elevado compromisso das mulheres com o trabalho pago (e a tempo inteiro) no pico das idades ativas e de constituição da vida familiar, situação distintiva no contexto europeu (Torres 2018; Wall 2016), mas também de que se está a consolidar um padrão de permanência no mercado de trabalho até ao final da vida ativa.

Apesar desta aproximação às trajetórias masculinas na relação com o mercado de trabalho, também há diferenças a assinalar. Por um lado, as mulheres estão envolvidas em percursos escolares mais longos do que os homens, o que retarda a entrada no mercado de trabalho; por outro, o desemprego continua a marcar mais as suas trajetórias, sobretudo no início da vida ativa (Torres 2018; Wall 2016).

<sup>1</sup> INE, População residente em Portugal, por sexo e grupo etário (última atualização em 15-06-2023).

**Figura 1.2 População empregada (20-64 anos) por sexo e grupo etário (%) – 2011-2022**

Fonte: INE – Inquérito ao Emprego (Séries – 2021) (atualizado em 08-11-2023).



Com efeito, enquanto as taxas de desemprego de mulheres e homens ao longo da última década (Figura 1.3) revelam tendências semelhantes e disparidades relativamente baixas, quer na população ativa em geral (20-64 anos) quer no grupo etário dos 25 aos 54 anos, no grupo etário dos 20 aos 24 anos a disparidade entre mulheres e homens não dá sinais de atenuar. É, portanto, na população jovem, a qual se tem pautado por níveis de desemprego sistematicamente mais elevados e uma vulnerabilidade acrescida em contextos de crise (Torres 2018), que as mulheres são mais penalizadas no acesso ao trabalho.

Ora, no âmbito do direito ao trabalho, se há conquistas inegáveis na participação das mulheres na esfera laboral, há outras que, reconhecidamente, tardam a chegar. É o caso da igualdade salarial. Embora consagrada enquanto direito fundamental e

Se há conquistas inegáveis na participação das mulheres na esfera laboral, há outras que, reconhecidamente, tardam a chegar.

regulamentada na alvorada da democracia, foi novamente objeto de um diploma, em 2018, que «aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor» (Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto). De facto, a redução da disparidade do ganho médio mensal (remuneração de base acrescida de outras retribuições, como

**Figura 1.3 Taxa de desemprego da população ativa (20-64 anos) por sexo e grupo etário (%) – 2011-2020**

Fonte: INE – Inquérito ao Emprego (Séries – 2021) (última atualização: 08-11-2023).

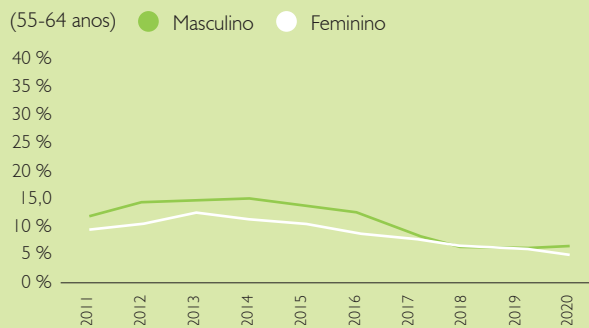
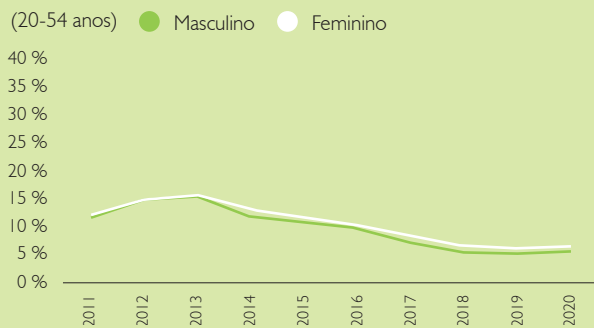
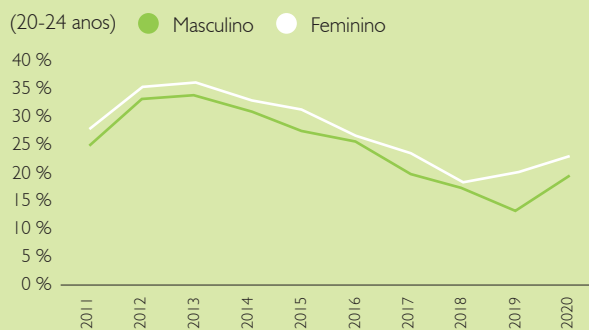
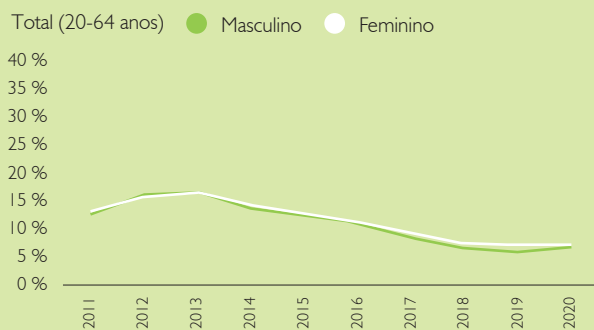
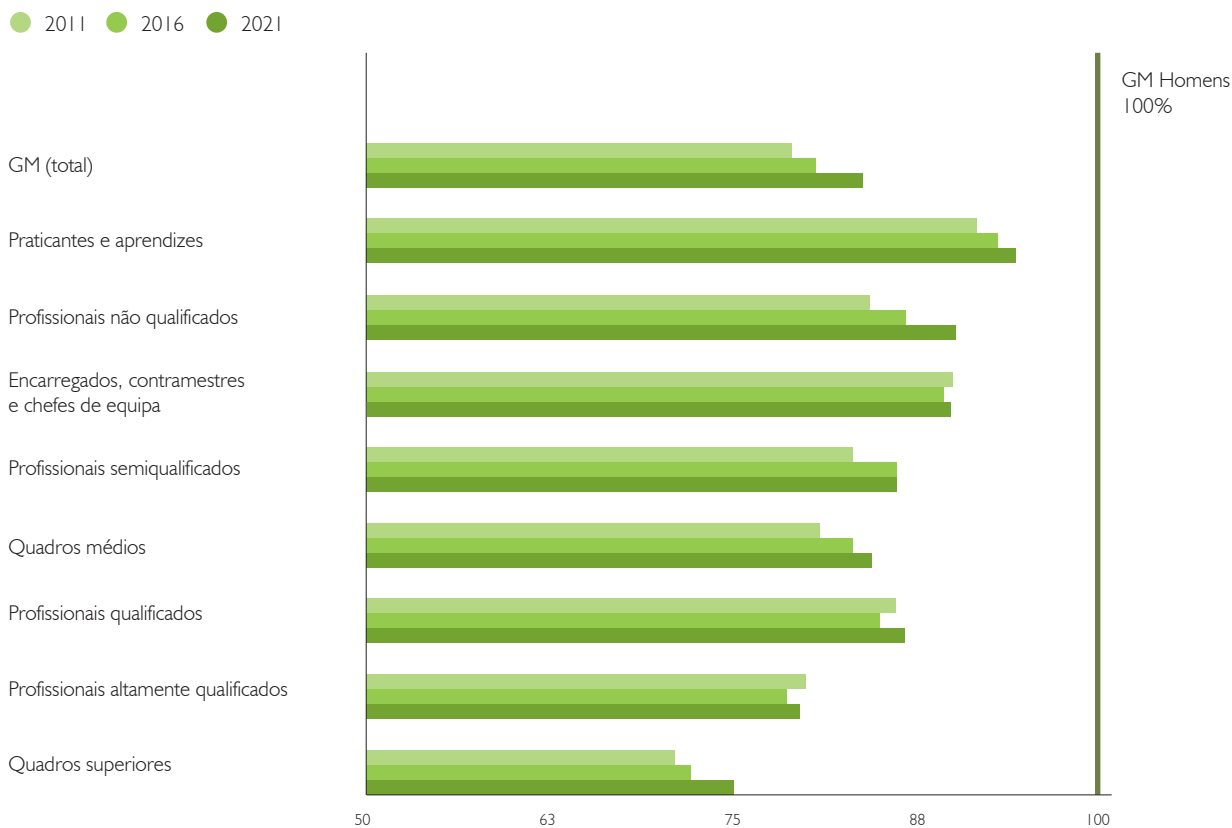


Figura 1.4 Ganho mensal (GM) das mulheres em percentagem do GM dos homens, nos trabalhadores por conta de outrem, segundo a categoria profissional – 2011-2021

Fonte: GEE/MEC (2011 e 2012); GEP/MSSESS, MTSSS (a partir de 2013) – Quadros de Pessoa; Quebras de Série – 2014.



subsídios, prémios e horas suplementares e extraordinárias) entre mulheres e homens tem sido lenta e resulta da conjugação de diferentes tendências, na última década, na disparidade em cada categoria profissional (Figura 1.4): de redução, nos «praticantes e aprendizes» e «profissionais não qualificados», mas também nos «quadros médios» e «superiores»; de estagnação, nos «encarregados, contramestres e chefes de equipa», «profissionais qualificados» e ainda nos «semiqualficados» desde 2016; e de incremento, sobretudo entre 2014 e 2019, nos «profissionais altamente qualificados».

Isto significa que a disparidade do ganho médio mensal entre mulheres e homens não só é maior nas profissões mais qualificadas e mais bem remuneradas, e menor nas profissões menos qualificadas e mais mal remuneradas, como também que estas tendências se têm vindo, de algum modo, a reforçar, sobretudo se atendermos à evolução em sentido contrário das disparidades

entre os «profissionais não qualificados» e «altamente qualificados». Mais do que o desrespeito pelo princípio da igualdade remuneratória, é o princípio da «igualdade de oportunidades» que continua a estar em causa. A centralidade que as mulheres ainda detêm na conciliação família-trabalho, e que se traduz em trabalho não pago na esfera doméstica e dos cuidados (Wall 2016), é cúmplice da segregação horizontal e vertical do mercado de trabalho que as discrimina (duplamente) e que se reflete numa formação de salários que sustenta a disparidade remuneratória (Ferreira 2010). Por um lado, as profissões em que as mulheres predominam são, em regra, mais mal remuneradas do que as profissões em que os homens predominam; por outro, continuam a existir «tetos de vidro» na progressão profissional das mulheres (Ferreira 2010; Torres 2018), o que explica a sua sub-representação no topo das carreiras e em lugares de decisão, apesar do sistema de quotas introduzido em 2017 (Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto).

## Licenças parentais

Em Portugal, o aparecimento e desenvolvimento da política de licenças parentais é indissociável da crescente participação das mulheres no mercado de trabalho. Em 1976, surge a primeira licença por maternidade de noventa dias inteiramente subsidiada pelo Estado, dirigida às mulheres trabalhadoras (Decreto-Lei n.º 112/76, de 7 de fevereiro); e, em 1984, a primeira lei de proteção da maternidade e da paternidade, que reconhece a assistência aos filhos também como uma tarefa do pai, podendo este faltar ao trabalho para cuidar de um filho menor de 10 anos (dias não pagos) e usufruir da licença de maternidade em caso de morte ou incapacidade física e psíquica da mãe (Lei n.º 4/84, de 5 de abril). Em 1988, o pai passa a ter direito a dois dias de faltas remuneradas, pagas pelo empregador, por ocasião do nascimento de um filho (funcionários públicos) (Decreto-Lei n.º 497/88, de 30 de dezembro).

Porém, é no decurso dos anos 1990 que se registam avanços importantes na proteção da paternidade em Portugal. Em 1995, as «faltas por nascimento» passam a abranger todos os trabalhadores, e é introduzida a possibilidade de a mãe transferir uma parte da licença de maternidade para o pai (Lei n.º 17/95, de 9 de junho). Pela primeira vez, a lei menciona a expressão «licença de paternidade» (artigo 10.º). Em 1999, são introduzidas duas novas licenças: a licença de paternidade de cinco dias úteis (tornada obrigatória em 2004), a gozar no primeiro mês após o nascimento; e a licença parental não paga de três meses para o pai e de três meses para a mãe (direito individual não transferível), para assistência a um filho até aos 6 anos. Se o pai gozar 15 dias de licença parental imediatamente a seguir à licença de paternidade ou de maternidade, tem direito ao pagamento de 100% da remuneração de referência (Lei n.º 142/99, de 31 de agosto). O pai passa ainda a poder usufruir da dispensa de duas horas diárias para aleitação durante o primeiro ano de vida da criança, que era anteriormente um direito exclusivo da mãe e apenas em caso de amamentação (Wall, Aboim e Cunha 2010).

Na viragem do milénio, o aumento da proteção da paternidade deu às famílias e aos empregadores um sinal de que, para o Estado, era fundamental implicar mais o pai na vida familiar; não obstante, competia à mãe o papel de principal cuidadora (Almeida 2011). Assim, ao mesmo tempo que cresce a preocupação com os direitos do pai, aumenta progressivamente a duração da licença de maternidade. De 90 dias, em 1976, passa para 98 em 1995 (Lei n.º 17/95, de 9 de junho), 110 em 1999 (Lei n.º 18/98, de 28 de abril) e 120 em 2000 (Lei n.º 18/98, de 28 de abril), sempre subsidiada a 100% pelo Estado. Em 2004, é introduzida a opção de gozo de 150 dias (cinco meses), subsidiados a 80%, em alternativa aos 120 (quatro meses), subsidiados a 100% (Lei n.º 35/2004, de 29 de agosto).

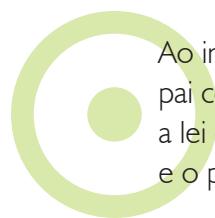
Porém, a equiparação dos direitos entre a mãe e o pai no âmbito da parentalidade só veio a acontecer em 2009, com a revisão do Código do Trabalho e respetiva regulamentação (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril). A adoção do termo neutro «parentalidade», em substituição dos termos «maternidade» e «paternidade», constituiu uma mudança terminológica importante, que permitiu aliar o direito à conciliação família-trabalho a uma política de igualdade de género.

Assim, aquela que era a principal licença associada ao nascimento de uma criança deixou de se chamar «licença por maternidade» e passou a designar-se «licença parental inicial». Em simultâneo, foi introduzido um bónus de partilha — um acréscimo de 30 dias de licença parental inicial bem pagos<sup>2</sup> —, se cada progenitor gozar, pelo menos, um mês de licença após o regresso do outro ao trabalho (cinco meses pagos a 100% e seis meses pagos a 83%).

<sup>2</sup> A nível europeu, considera-se que uma licença parental é bem paga quando o pagamento corresponde a 66%, ou mais, da remuneração de referência do/a trabalhador/a.

Ao incentivar a participação do pai como cuidador autónomo, a lei de 2009 equiparou a mãe e o pai nos cuidados à criança, contribuindo para a partilha das responsabilidades familiares e profissionais entre mulheres e homens. Trata-se de um passo importante no desenvolvimento das «masculinidades cuidadoras» e na promoção da igualdade de género em Portugal (Cunha et al. 2018; Wall 2016). Porém, a partir de 2015, o «bónus de partilha» torna-se mais flexível e os pais passam a poder gozar juntos até um máximo de 15 dias da licença parental inicial (Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro). Na prática, esta flexibilidade constitui um revés à autonomia cuidadora do pai, construída quando este fica sozinho em casa com a criança recém-nascida.

Apesar de, desde 2009, o tempo da licença parental inicial se ter mantido constante (120, 150 ou 180 dias), a lei de 2023 vem incentivar a partilha durante mais tempo, através da atribuição de uma maior compensação monetária:



Ao incentivar a participação do pai como cuidador autónomo, a lei de 2009 equiparou a mãe e o pai nos cuidados à criança.

90% (em vez dos anteriores 83%), nos casos em que pai/mãe partilhem 60 dias (Decreto-Lei n.º 53/2023, de 5 de julho). Além disso, a nova lei promove um acompanhamento mais prolongado da criança durante o primeiro ano de vida, ao permitir que, após os primeiros 120 dias de licença, os progenitores optem por acumular o período remanescente da licença parental inicial com o trabalho a tempo parcial.

Os dados sobre a partilha da licença parental inicial (Figura 1.5) evidenciam o aumento gradual da adesão a esta modalidade, que mais do que duplicou durante o período

**Figura 1.5 Utilização da licença parental inicial bonificada (150-180 dias) face ao número de nascimentos e ao número de subsídios parentais iniciais atribuídos (%) – 2010-2022**

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados fornecidos pelo Instituto de Informática e Estatística da Segurança Social, I.P. (última atualização em março de 2023).

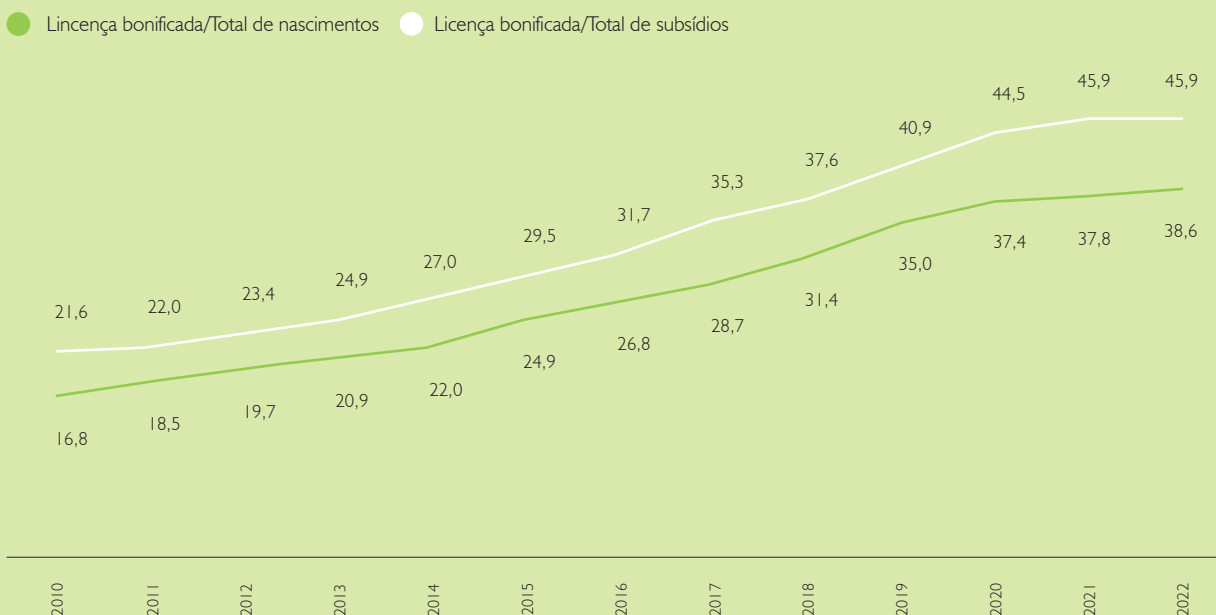
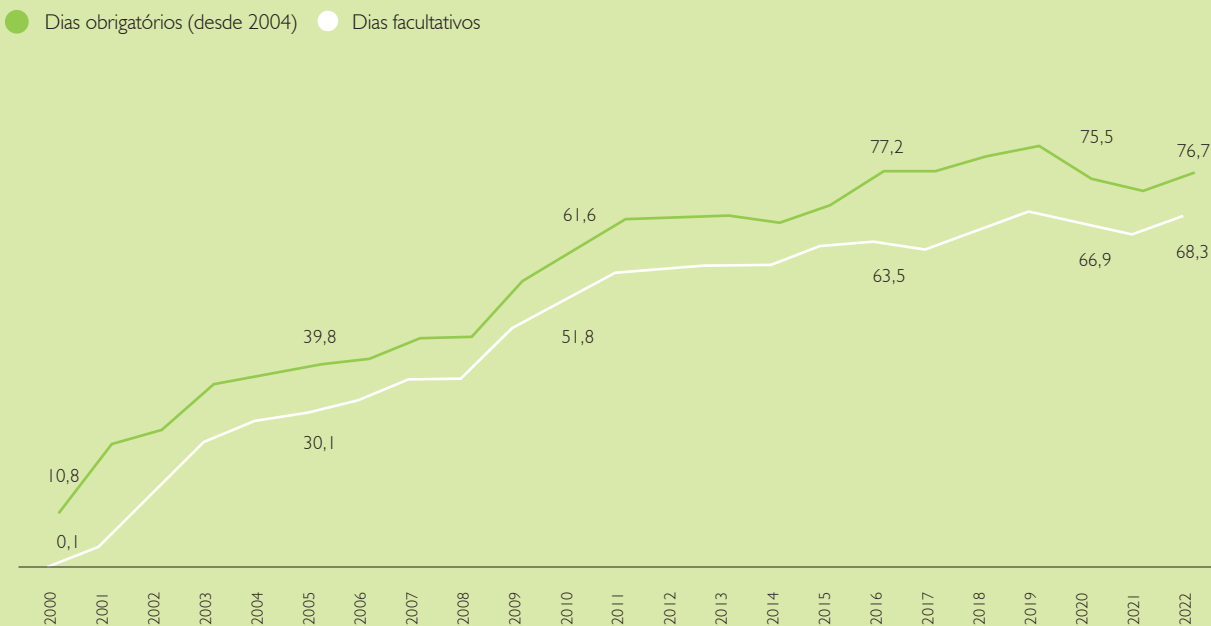


Figura 1.6 Utilização da licença parental exclusiva do pai (dias obrigatórios e facultativos) face ao número de nascimentos (%) – 2000-2022

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados fornecidos pelo Instituto de Informática e Estatística da Segurança Social, I.P. (última atualização em março de 2023).



### III

## Divórcio e separação

em análise. Em 2022, a licença parental inicial bonificada representava 45,6% do total de subsídios parentais iniciais atribuídos e 38,6% do total de nados-vivos.

No entanto, comparando o usufruto da partilha com o da licença parental inicial exclusiva do pai (Figura 1.6), denota-se que o número de pais que usufrui da licença parental inicial exclusiva do pai (qualquer que seja a modalidade) é, hoje, bastante significativo, e a maioria opta também por usar os dias facultativos. Entre 2000 e 2022, o usufruto dos dias obrigatórios passou de 10,8% para 76,7%, e o dos dias facultativos, de 0,1% para 68,3%. Trata-se de uma conquista importante, na medida em que esta licença se tornou mais generosa, sobretudo na componente obrigatória. Em 2023, a duração da licença exclusiva do pai passou de 25 para 35 dias consecutivos (28 obrigatórios + sete facultativos).

Parte integrante dos processos de modernização e diversificação das relações familiares e de construção da igualdade de género no seu seio, o divórcio e a separação parental tornaram-se, nos dias de hoje, experiências comuns nos percursos familiares de mulheres, homens e crianças. Para que tal acontecesse, foram fulcrais as transformações do Código Civil produzidas a partir de 1977 (Decreto-Lei n.º 496/77, de 25 de novembro), que gradualmente facilitaram e simplificaram o divórcio na lei (Oliveira 2005). Ao valorizarem o mútuo acordo e a cooperação na negociação do fim do casal e no exercício das responsabilidades parentais, estabeleceram um terreno fértil para a construção da igualdade de género nas famílias pós-divórcio/separação.

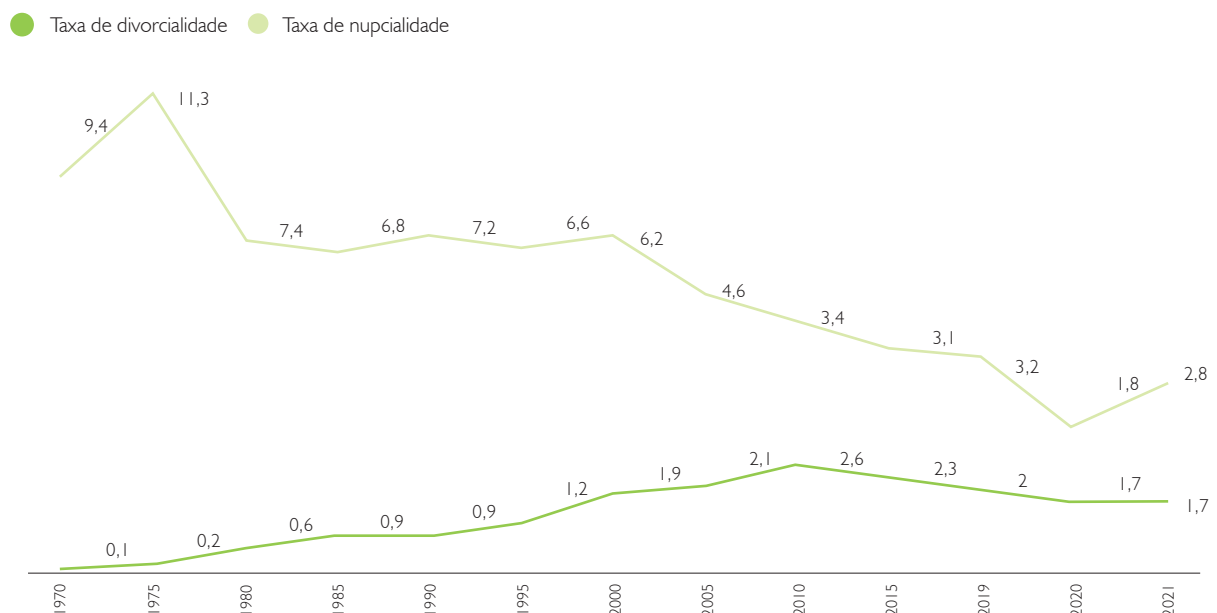
Em 1970, a taxa bruta de divórcios (número de divórcios por mil habitantes) era residual — 0,1‰ (509 divórcios) —, o que se devia à proibição da dissolução de casamentos católicos e às restrições ao divórcio de casamentos civis instituídas pelo Código Civil de 1966 (Decreto-Lei n.º 47344/66, de 25 de novembro) (Figura 1.7). Quando os divórcios aconteciam, ou nos casos de separação de facto aceites pelo tribunal, as crianças ficavam a residir com a mãe, permanecendo a mulher sob a autoridade do homem-pai (Oliveira 2005). Esta situação de desigualdade entre mulheres e homens foi revogada com a assinatura do Protocolo Adicional à Concordata entre o Estado português e a Santa Sé, a 15 de fevereiro de 1975, e com as modificações do Código Civil de 1977. Assim, o divórcio para os casamentos civis e religiosos tornou-se possível, sempre que o tribunal homologasse um acordo entre o casal nos moldes do exercício do poder paternal, da divisão de bens e da pensão de alimentos. Seguiu-se o aumento do número de divórcios, de 777 divórcios, em 1974, para 4875, em 1976, e esta subida continuou nos anos subsequentes. Da década de 1990 para a de 2000 registou-se, novamente, um forte aumento na taxa de divórcio, de 0,9‰ (9216) para 1,9‰ (19 104), ultrapassando a taxa europeia em 2000 (1,8‰). O Decreto-Lei n.º 84/95, de 31 de agosto, introduziu na lei a possibilidade do exercício

comum do poder paternal, no âmbito da residência da criança com a mãe e das visitas quinzenais ao pai. O Decreto-Lei n.º 59/99, de 30 de junho, limitou-a às situações de comum acordo entre o casal.

Em 2001, foi criada a possibilidade de o divórcio ser decretado nas conservatórias do registo civil, nos casos de mútuo acordo entre o casal e de homologação do acordo parental pelo tribunal (Decreto-Lei n.º 272/2001, de 13 de outubro). Entre 2005 e 2010, a taxa de divórcio voltou a aumentar, de 2,1‰ (22 576) para 2,6‰ (27 556) — aumento para o qual contribuiu o Decreto-Lei n.º 61/2008, de 31 de outubro, que veio possibilitar o divórcio sem consentimento de um dos cônjuges nos tribunais e a «rutura definitiva do casamento» como fundamento do divórcio. O conceito de «poder paternal» foi substituído pelo de «responsabilidades parentais», estabelecendo a partilha das mesmas entre a mãe e o pai, em nome do superior interesse da criança. Desta lei resultou, sobretudo, um maior acesso do pai às decisões sobre a educação dos filhos, no quadro de residência da criança com a mãe e visitas quinzenais ao pai não-residente. A partir de 2015, a diminuição da taxa de nupcialidade (número de casamentos por mil habitantes) levou à diminuição e estabilização da taxa de divórcio — em 2020, a primeira alcançou o valor de 1,8‰, e a segunda, de 1,7‰.

Figura 1.7 Taxas brutas de divórcio e nupcialidade, Portugal, 1970-2021

Fonte: INE – Indicadores demográficos (atualizado em 26-09-2023).





A lei do divórcio estabeleceu uma estrutura social de residência e não-residência com a criança que, ainda hoje, alimenta a desigualdade.

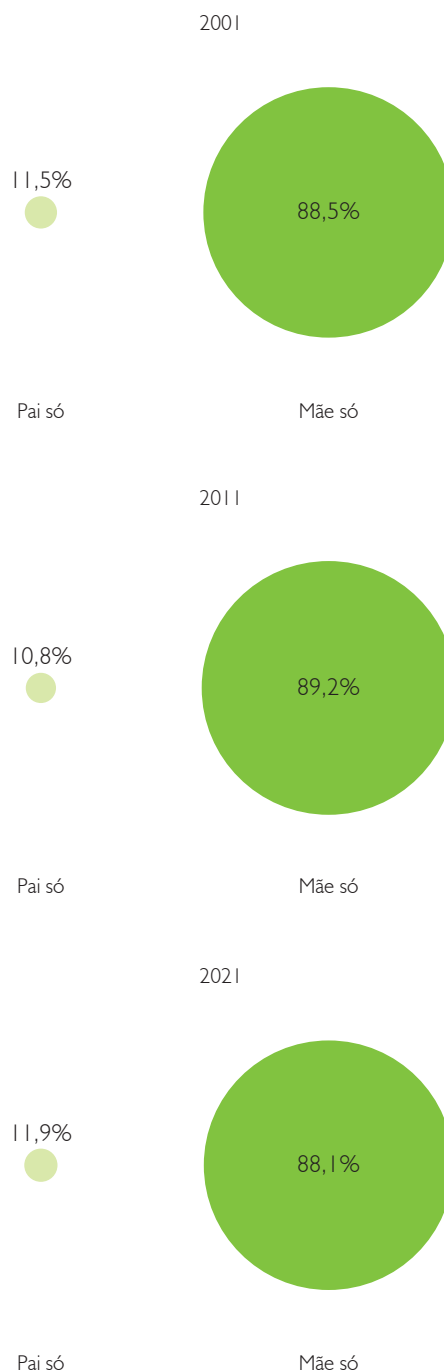
Em 2021, a taxa de nupcialidade recuperou, subindo para 2,8%, mas a taxa de divórcio manteve-se igual à do ano anterior. Neste ano, 66,9% dos divórcios realizaram-se «por mútuo consentimento» e foram resolvidos nas conservatórias do registo civil. Os restantes seguiram a via dos tribunais: 95,4% «sem consentimento de um dos cônjuges»; 4,5% «por mútuo consentimento»; 0,1% litigiosos; e 0,1% resultando da conversão de separações de facto em divórcios (INE 2023, 112).

Ao procurar proteger a autonomia das mães face aos pais no divórcio, por via da associação da residência com a criança ao exercício da autoridade parental no quotidiano, a lei do divórcio estabeleceu uma estrutura social de residência e não-residência com a criança que, ainda hoje, alimenta a desigualdade entre homens e mulheres no acesso aos cuidados e ao acompanhamento dos filhos. Esta situação é visível na diferença entre a proporção de famílias monoparentais com, pelo menos, um filho menor de 18 anos, que registou apenas pequenas oscilações de 2001 para 2021 (Figura 1.8). Com efeito, em 2021, as famílias de mãe só perfaziam 88,1% do total de famílias monoparentais, e as de pai, só 11,9%.

A lei do divórcio continua a ter como base ideológica o essencialismo materno, ou seja, a ideia de que a mãe é, naturalmente, a principal cuidadora da criança e de que o pai é inapto para tal. No entanto, a igualdade parental tornou-se um ingrediente muito importante das expectativas e práticas que homens e mulheres associam à maternidade e à paternidade, quer na conjugalidade quer após a sua dissolução. Ainda assim, só em 2020 é que a residência alternada, em que as crianças residem com ambos os pais, foi transformada em lei (Lei n.º 65/2020, de 4 de novembro), legitimando, em Portugal, a relação entre a igualdade parental, a dupla residência da criança e o seu superior interesse, à semelhança do que já tinha acontecido noutros países.

Figura 1.8 Núcleos monoparentais com, pelo menos, um/a filho/a menor de 18 anos, por sexo dos/as progenitores/as (%) – 2001, 2011, 2021

Fonte: INE – Censos de 2001, 2011 e 2021.



# IV

---

## Conclusão

Em jeito de balanço sobre a formação do Portugal moderno, António Barreto (2000) dava conta de «forças sociais, económicas e culturais» (endógenas e exógenas) que começaram a agitar a sociedade portuguesa na década de 1960, constituindo o ponto de partida da sua «mudança acelerada». Mas foi o 25 de Abril que derrubou o «imobilismo político», dando lugar à edificação de um Estado de direito democrático que veio ao encontro das mudanças ansiadas. A transformação das relações de género foi uma delas. A igualdade entre mulheres e homens, dentro e fora de casa, tinha, portanto, um carácter de urgência e rapidamente se fez lei na alvorada da democracia. Volvidos cinquenta anos da Revolução de Abril, e 48 da Constituição que dela emanou e que inscreveu a igualdade na lei fundamental, importa perguntar quanto do caminho, rumo ao desiderato da igualdade, mulheres e homens já percorreram desde então e quanto está ainda por percorrer.

Para dar resposta a esta questão, analisámos, na norma jurídica e nas práticas quotidianas, as mudanças ocorridas em três domínios-chave: no mercado de trabalho; nas licenças parentais; e no divórcio/separação. Domínios em que se produzem e reproduzem destinos de género.

No mercado de trabalho, o caminho já é longo. Em 1979, a «Lei da Igualdade» veio regulamentar o igual direito das mulheres ao trabalho, ao emprego e ao salário consagrado na Constituição. É certo que as mulheres já estavam inseridas no mercado de trabalho antes do 25 de Abril, mas não por direito legítimo e sim, sobretudo, enquanto mão de obra alternativa, num país a braços com a Guerra Colonial e a elevada emigração masculina. Porém, embora as mulheres representem, hoje, metade da população ativa e empregada, e a sociedade portuguesa tenha interiorizado que devem ter as mesmas oportunidades no acesso e na progressão profissional e as mesmas obrigações económicas na vida familiar (Ramos, Atalaia e Cunha 2016), o certo é que persistem desigualdades estruturais ligadas a processos de segregação horizontal e vertical do mercado de trabalho, que se

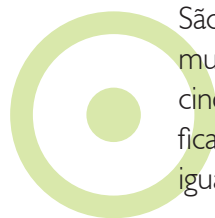
refletem na disparidade salarial que penaliza as mulheres. Não só o processo de convergência salarial se mantém lento, como é nas categorias profissionais que requerem mais qualificações e «experiências críticas» (Marcelino in Wall 2016, 76) que o processo encontra mais resistência à mudança.

Quanto à política de licenças parentais adotada em Portugal após 1974, esta passou por três momentos-chave. Em 1970-80, focou-se na defesa dos direitos das mulheres trabalhadoras, de forma a garantir a sua continuidade no mercado de trabalho após a maternidade. Em 1990 e na primeira década de 2000, centrou-se no reconhecimento dos direitos do pai e na equiparação de direitos entre mães e pais, de maneira a incentivar a partilha das responsabilidades familiares e profissionais. Finalmente, desde 2015, a tónica tem sido colocada na flexibilidade das condições de usufruto das licenças parentais, de modo a agilizar a conciliação família-trabalho, combinando o bem-estar infantil e os interesses profissionais de ambos os pais. Porém, se é certo que a atual política de licenças se centra na ideia de que a criança deve permanecer o máximo tempo possível sob os cuidados parentais, também não deixa de ser verdade que a erosão das condições laborais (precariedade, desregulação do mercado de trabalho, emprego atípico etc.) tem vindo a pôr em causa a generosidade das medidas adotadas, e há uma grande dificuldade dos mais jovens em preencherem as condições de elegibilidade para os subsídios parentais. Neste sentido, hoje em dia, mais do que uma questão de igualdade de género, a política de licenças parentais convoca uma reflexão sobre a questão da igualdade social no usufruto das mesmas.

Finalmente, quanto ao divórcio, várias foram as iniciativas legislativas que, a partir de 1977, procuraram facilitar e simplificar o divórcio na lei. Neste quadro, retirou-se a maior parte dos divórcios dos tribunais, por via da construção da relação entre igualdade de género e negociação consensual do fim do casamento e da partilha das responsabilidades parentais entre o casal. Por outro lado, eliminou-se a autoridade do homem sobre

a mulher e as crianças, promovendo-se a autonomia parental das mães face aos pais no divórcio, através da residência ou custódia única materna e das visitas paternas. Deste modo, a lei do divórcio estabeleceu uma estrutura de desigualdade no acesso dos homens aos cuidados e ao acompanhamento dos filhos no quotidiano. Apesar das tentativas de atualização legislativa, durante décadas a lei e a maioria da sua aplicação mantiveram-se alheias às transformações familiares e de género em curso, ficando estas presas na visão essencialista da maternidade e da paternidade e no modelo familiar do duplo emprego e cuidar feminino. Isto implicava ignorar as políticas públicas de apoio à integração das mulheres no mercado de trabalho e dos homens nos cuidados parentais, mas também a centralidade das crianças nas políticas de família e a associação entre o bem-estar infantil e um maior envolvimento dos pais na sua educação. Esta resistência aos quadros relacionais igualitários por parte do direito levou a que a residência alternada só fosse transformada em lei em 2020, com décadas de atraso face a outros países europeus.

Atendendo à atual situação de mulheres e homens na sociedade portuguesa, é preciso reconhecer que são muitas e profundas as mudanças ocorridas nos últimos cinquenta anos, mas algumas ficaram aquém do princípio da igualdade que Abril inaugurou. Como vimos, a igualdade entre mulheres e homens não é plena — nem no mercado de trabalho, nem nas licenças parentais, nem nos modos de residência após o divórcio / a separação. Apesar dos esforços legislativos, persiste na sociedade portuguesa uma visão do que é ser mulher e do que é ser homem alicerçada em estereótipos de género. A centralidade das mulheres nos cuidados aos filhos, tanto enquanto parte do casal como após o divórcio / a separação, alimenta a discriminação que sobre elas recai no mercado de trabalho e a centralidade dos homens na esfera económica, e dificulta a afirmação de masculinidades cuidadoras, comprometendo a igualdade parental entre pais e mães.



São muitas e profundas as mudanças ocorridas nos últimos cinquenta anos, mas algumas ficaram aquém do princípio da igualdade que Abril inaugurou.

---

## referências bibliográficas

- Almeida, A. N., ed. 2011. História da Vida Privada em Portugal: Os Nossos Dias. Lisboa: Círculo de Leitores/Temas e Debates.
- Atalaia, S. 2014. «As famílias recompostas em Portugal: dez anos de evolução (2001-2011)». In Famílias nos Censos 2011, ed. A. Delgado e K. Wall. Lisboa: INE/Imprensa de Ciências Sociais, 225-239.
- Barreto, A., et al., org. 2000. A Situação Social em Portugal: 1960-1999. Vol. II. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.
- Cunha, V., et al. 2018. «Why are caring masculinities so difficult to achieve? Reflections on men and gender equality in Portugal». In Changing Societies: Legacies and Challenges, ed. S. Aboim, P. Granjo e A. Ramos. Vol. I, Ambiguous Inclusions: Inside Out, Outside In. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais, 303-331.
- Ferreira, V., org. 2010. A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal. Lisboa: CITE.
- INE. 2023. Estatísticas Demográficas – 2021. Lisboa: INE.
- Marinho, S., e S. Correia, ed. 2017. Uma Família Parental, Duas Casas. Lisboa: Edições Sílabo.
- Oliveira, G. 2005. «O regime do divórcio em Portugal. A propósito do novo projeto espanhol – um caso de paralelismo espontâneo?». palestra feita em Madrid, no mês de junho.
- Ramos, V., S. Atalaia e V. Cunha. 2016. Vida Familiar e Papéis de Género: Atitudes dos Portugueses em 2014. Observatório das Famílias e das Políticas de Família – Research Brief 2016. Lisboa: Instituto de Ciências Sociais.
- Torres, A., coord. 2018. Igualdade de Género ao Longo da Vida. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- Wall, K., coord. 2016. Livro Branco – Homens e Igualdade de Género em Portugal. Lisboa: ICS/CITE.
- Wall, K., S. Aboim e V. Cunha, coords. 2010. A Vida Familiar no Masculino: Negociando Velhas e Novas Masculinidades. Lisboa: CITE.