

# GÊNERO, TRABALHO, INTERSECCIONALIDADES E ATRAVESSAMENTOS

## Licença parental e a divisão sexual do trabalho em Portugal

*Parental leave and the sexual division of labor in Portugal*

**Camila Henning Salmoria**

Mestranda em Direito e Eficiência do Sistema da Justiça pela ENFAM. Juíza da 5ª Turma Recursal do Tribunal de Justiça do Paraná. <https://orcid.org/0009-0005-8061-214X>

**Mariana Seifert Bazzo**

Doutoranda em Direito Financeiro pela Universidade de São Paulo (USP). Promotora de Justiça Substituta da Comarca de Curitiba. <https://orcid.org/0009-0003-4086-0339>

**Daiana Alessi Nicoletti Alves**

Doutoranda em Tecnologia e Sociedade pela Universidade Tecnológica Federal do Paraná - UTFPR. Advogada e membra relatora na Comissão de Defesa dos Direitos Humanos e das Mulheres Advogadas da OAB/PR. <https://orcid.org/0000-0001-9086-5494>

**RESUMO:** Este artigo aborda a extensão da licença parental em Portugal e sua influência na igualdade da divisão do trabalho doméstico entre os sexos. Através de uma revisão bibliográfica e documental, aplicando-se o método dedutivo, o estudo analisa a desigualdade histórica na divisão do trabalho doméstico entre homens e mulheres. A pesquisa investiga se o Estado, por meio de políticas como a licença parental, consegue promover mudanças nesse contexto, utilizando Portugal como caso de estudo devido ao progressivo aumento dessas políticas ao longo das últimas décadas. Com base em dados estatísticos do país, conclui-se que Portugal avançou na promoção da igualdade de gênero ao implementar políticas públicas efetivas, como a licença parental compartilhada, resultando em maior participação feminina no mercado de trabalho e na quebra de estereótipos de gênero, ressaltando a importância de proteger os direitos das mulheres para garantir a democracia e os direitos humanos.

**Palavras-chave:** desigualdade de gênero, trabalho doméstico, divisão social do trabalho, políticas públicas.

**ABSTRACT:** This article discusses the extent of parental leave in Portugal and its influence on the equality of the division of domestic work between the sexes. Through a bibliographical and documentary review, applying the deductive method, the study analyzes the historical inequality in the division of domestic work between men and women. The research investigates whether the State, through policies such as parental leave, can promote changes in this context, using Portugal as a case study due to the progressive increase of these policies over the last decades. Based on statistical data from the country, it is concluded that Portugal has made progress in promoting gender equality by implementing effective public policies, such as shared parental leave, resulting in greater female participation in the labor market and breaking gender stereotypes, highlighting the importance of protecting women's rights to guarantee democracy and human rights.

**Keywords:** gender inequality, domestic work, social division of labor, public policies.

## 1. INTRODUÇÃO

A figura da “mulher trabalhadora”, no trabalho externo, é recente, e trouxe com ela, as assimetrias de gênero, decorrentes tanto da livre concorrência profissional entre os sexos, como da desigualdade na divisão do trabalho doméstico.

Em todo o mundo, estatísticas apontam a desigualdade entre mulheres e homens em carreiras profissionais (International Labour Organization, 2015). Portugal não foge à regra dos demais países, apresentando média salarial mais baixa para mulheres nos mesmos postos de serviço, e, quando há igualdade de remuneração, elas possuem maiores níveis educacionais.

O desafio diário de compatibilizar a jornada laboral intensa, com a tarefa da maternidade e dos outros papéis sociais culturalmente determinados como femininos, aumenta ainda mais a carga de trabalho.

Atento a essa realidade, o Conselho Europeu estabeleceu diretivas buscando promover um melhor equilíbrio de vida dos cidadãos europeus na conciliação entre vida profissional e familiar

Portugal adotou uma série de políticas nas últimas décadas buscando alcançar uma melhor distribuição na divisão do trabalho doméstico, sobretudo, com a ampliação da participação já nos primeiros meses de vida do bebê.

A pergunta que esse trabalho busca responder é se a intervenção do Estado é meio hábil a produzir alterações na esfera privada das famílias e em como as tarefas são divididas entre os gêneros.

## 2. A DESIGUALDADE DE GÊNERO ESTRUTURAL

A diferença é inerente à diversidade humana, uma vez que homens e mulheres são constituídos biologicamente de forma diversa, porém, essa diferença ganha, de fato, relevo quando se observa o tratamento social dispensado ao feminino e ao masculino.

Ainda que biologicamente diferentes, não deveria haver diferenciação de tratamento entre homens e mulheres, somente por uma questão de gênero (BARROS, 2005), tendo em vista que são semelhantes em sua humanidade, na sua capacidade intelectual e no potencial de contribuição para sociedade. A desigualdade mostra-se, assim, como uma construção social, não uma diferença intrínseca, mas, estrutural.

A dominação masculina sobre as mulheres tem sua origem no patriarcado, sistema este que garante uma autoridade institucional ao homem sobre a mulher e filhos no âmbito familiar. Presente na organização de todas as sociedades contemporâneas, entrelaça-se diretamente com o capitalismo e com os conceitos da propriedade privada e de sua transmissão, como já alertou ENGELS<sup>1</sup>, perpassando questões culturais, sociais e políticas.

O binarismo de gênero colocou o homem como protagonista central, relegando à mulher o papel coadjuvante, tudo isso com a chancela estatal para manter a opressão feminina, acabando com toda e qualquer alteridade, com o fito de sustentar a hegemonia masculina.

A desigualdade de gêneros, enquanto um conceito internalizado na esfera política e cultural, contribui de maneira expressiva para a determinação social do papel da mulher no ambiente privado. Explica-se.

---

<sup>1</sup> Em diversas obras, mas, primeiramente no texto “A situação da classe trabalhadora na Inglaterra”. ENGELS, Friedrich. “A situação da classe trabalhadora na Inglaterra”, tradução B. A. Schumann; supervisão, apresentação e notas José Paulo Netto. - [Edição revista]. - São Paulo : Boitempo, 2010. 388p.

A sociedade patriarcal ocidental definiu como sendo atribuição inerente da mulher a vida doméstica, ou seja, o cuidado com a casa, marido e filhos. Consequentemente, partindo-se do pressuposto que essa é sua atividade primária, deveria realizá-la de maneira satisfatória, e, portanto, não haveria tempo ou interesse pela participação na vida pública, que ficaria destinada exclusivamente aos homens.

Utilizando-se dessa lógica hegemônica opressora, tudo e todos que não conformam a tal padrão passam a serem considerados anormais, estranhos, e duramente julgados pela opinião pública como comportamentos desviantes (BIROLI, 2014). Florescem, assim, os estereótipos de gênero desvantajosos para as mulheres, que atribuem os assuntos da vida doméstica e os cuidados com os familiares como uma característica natural feminina.

Se antes, os espaços públicos e privados eram bem delimitados em função do gênero, com o ingresso da mulher no mercado de trabalho, ocorre uma modificação na valoração desses lugares. O espaço doméstico, anteriormente detentor de um prestígio ontológico, é relegado a papel residual, destituído de relevância política. Na ótica do mercado, ocorre uma desvalorização do espaço privado ocupado pelas profissionais mulheres, e uma valorização do espaço público masculino, considerado sempre como político e como consequência, excluindo o feminino deste nicho.

Com essa inferiorização da mulher no contexto público, a alteridade, enquanto diversidade, foi invisibilizada do sistema social e político. Como consequência de ser excluída do espaço de poder público, ocorreu um considerável desgaste da já fragilizada cidadania feminina, e uma inércia na criação e efetivação de políticas públicas voltadas às mulheres, ou que possuíssem, em seu mote principal, pautas atinentes ao gênero feminino. De acordo com PATEMAN (2015), essa exclusão do feminino foi em razão da natureza do patriarcado que nada mais é que uma *“forma de poder político”*.

A desigualdade de gênero, que sustenta a estrutura social e estatal, pode ser identificada em políticas públicas que, geralmente, deveriam minimizar as assimetrias de gêneros, como é o caso da licença maternidade. A maneira como ela é estabelecida pela norma brasileira, por exemplo, cria desigualdade de gênero sobretudo em relação à esfera trabalhista, com consequências nas relações sociais, de modo que o desenho legal da licença maternidade reforça o estereótipo de um modelo familiar no qual a mulher segue sendo a principal cuidadora, desmerecendo sua contribuição pelo trabalho remunerado e fortalecendo o papel masculino como o de provedor.

Essa visão binária e patriarcal escancara o machismo da sociedade que impregna todas as demais esferas vitais para o funcionamento do Estado. Essa concepção machista de origem histórica e universalista atrasada a marcha feminina por

emancipação e reforça rótulos discriminatórios que criam obstáculos ao pleno exercício do trabalho remunerado pelas mulheres.

Torna-se urgente que para além da questão biológica, que é importante no caso da licença maternidade, a licença parental se torne uma realidade de modo que ambos os genitores, dentro de suas necessidades, possam dividir o trabalho de cuidado para conseguirem seguir seus caminhos profissionais sem percalços ou injustiças sociais.

Neste panorama, essencial que haja uma mudança de paradigma que corrija a marcha do desenvolvimento feminino em âmbito público, para que passe a ser protagonista na tomada de decisões políticas, sociais e pessoais.

### **3. LICENÇA PARENTAL EM PORTUGAL**

#### **3.1. DESAFIOS E PROGRESSOS DA DIVISÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO EM PORTUGAL**

Na Europa, Portugal se destaca como sendo um dos países com a maior presença de mulheres no mercado de trabalho. De acordo com estudos de CASACA (2012), o valor da taxa de emprego feminino lusitano é superior à média da Europa (61,1% contra 59,5%). Contudo, encontra-se em uma situação peculiar, pois perde na comparação com as condições de trabalho das mulheres dos países do norte, os quais possuem um mercado mais desenvolvido, mas encontra-se em situação melhor que das trabalhadoras do sul (italianas, gregas e espanholas), onde muitas mulheres estão limitadas a apenas o trabalho não remunerado (MESQUITA, 2011).

Além de fatores decorrentes das condições socioeconômicas da população, os processos emigratórios, e os fatores históricos da guerra colonial (1961-1974) e da revolução política de 1974 abriram espaço para perspectivas mais igualitárias de gênero em Portugal (TORRES, 2010).

Um dos fatores que mais impactava no posicionamento das mulheres no mercado de trabalho em Portugal, e na Europa, era a ausência de uma divisão equilibrada do trabalho doméstico: A compatibilização da carreira profissional com a vida privada era relatada por elas como um dos objetivos mais difíceis de alcançar, sendo comum observar mulheres em posições mais qualificadas que optaram pelo adiamento do projeto da maternidade ou mesmo a renúncia a ele (CASACA, 2012).

A solução então poderia estar na obediência à lógica do mercado que insiste em buscar um único modelo da trabalhadora sem família. Contudo, dados estatísticos (TORRES, 2010, p. 27) demonstram que a família permanece com principal projeto pessoal em Portugal.

Por anos a situação de *stress* trabalho-família<sup>2</sup> foi contornada por redes informais de apoio<sup>3</sup>, as quais se mostraram insuficientes.

Em uma pesquisa no início do ano 2000 (PERISTA, 2002) foi demonstrado que as mulheres realizavam em média 5 horas de trabalho não remunerado por dia, enquanto os homens não passavam de uma hora e 13 minutos. Ainda mais contrastantes foram os dados relativos à tarefa de cuidar dos filhos, apresentando percentual de 77% do lado feminino, com 45% de homens que nunca cuidavam<sup>4</sup>.

### 3.2. A LICENÇA PARENTAL E AS POLÍTICAS EUROPÉIAS

Em 2000, o então secretário-geral das Nações Unidas, Kofi Annan, lançou o Pacto Global, convocando empresas a assumirem um papel ativo no enfrentamento dos desafios sociais e na busca pela sustentabilidade corporativa em nível mundial, com foco em Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção (PACTO).

Em consonância com o Pacto Global, a Organização das Nações Unidas (ONU) estabeleceu, com o apoio de 191 nações, a Agenda 2030. Essa agenda é composta pelos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e busca promover uma série de metas ambiciosas até o ano de 2030. Entre os ODS, destaca-se o ODS nº 5, da igualdade de gênero e a autonomia das mulheres como um dos pilares centrais.

---

2 “(...) *Se os índices de stress trabalho-família, no caso das mulheres, são mais elevados em Portugal, logo seguido da Espanha, os mais baixos revelam-se segundo as autoras, quer nos países onde as mulheres assumem uma menor participação no mercado de trabalho a tempo inteiro – Alemanha e Grã-Bretanha –, quer onde a participação é maior e existem mais serviços de apoio às famílias – Suécia e França.*” in JORGE, Ana Reis « Karin Wall e Lúcia Amâncio (orgs.), “Família e Gênero em Portugal e na Europa”, Lisboa, Imprensa de Ciências Sociais: 2007 », Configurações, 4 | 2008, item 35.

3 “*Vários autores têm afirmado a importância das redes de interajuda ao nível da prestação de cuidado e do acolhimento de crianças, redes estas que na realidade constituídas por mulheres mães, avós, filhas, noras, sobrinhas no sentido que leva Helena Rosita a fala das ‘mulheres providência’ em Portugal*”- PERISTA, Heloísa, coord., “Os Usos do Tempo e o Valor do Trabalho - Uma Questão de Gênero”, Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, 1999, p. 186.

4 No Brasil, essa situação não é muito diferente: *As mulheres representam 92% das pessoas ocupadas no trabalho doméstico no Brasil, das quais 65% são negras (...)* Este é o perfil básico dessas trabalhadoras, divulgado pelo Departamento Intersindical de Estudos e Estatísticas (Dieese) no ano de 2022, encontrável em AGENCIA BRASIL. “Mulheres negras são 65% das trabalhadoras domésticas no país” in <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2022-04/mulheres-negras-sao-65-das-trabalhadoras-domesticas-no-pais>, acesso em 24 de julho de 2023.

Na União Europeia (UE), a histórica desigualdade na divisão do trabalho doméstico tem recebido crescente reconhecimento, tanto para promover a igualdade de gênero quanto para equilibrar a vida familiar e profissional, influenciando as políticas dos países membros, incluindo Portugal.

Em 2019, o Conselho Europeu editou diretivas para aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho e permitir o usufruto de licenças relacionadas com a família, bem como flexibilizar normas trabalhistas. Em 2022, essas regras foram ampliadas para estender as licenças aos progenitores e cuidadores, além de promover disposições laborais mais flexíveis (SICNOTÍCIAS).

Uma das diretivas dadas pelo Conselho Europeu aos Estados membros foi a ampliação das licenças parentais, visando incentivar uma participação mais equitativa de ambos os genitores na criação dos filhos.

Em Portugal, essas ações afirmativas promovidas pelo Estado têm uma importância fundamental no processo de mudança do cenário de desigualdade de gênero e na divisão do trabalho doméstico.

É dever do Estado efetivar políticas públicas úteis para coibir desigualdades sociais (TORRES, 2010). Na Europa, sobretudo, nos países nórdicos, onde os índices de igualdade de gênero estão entre os melhores do mundo, a política é norteada pelo respeito aos direitos no trabalho/família de homens e mulheres<sup>5</sup>.

O Conselho Europeu indica que dentre as políticas de Estado, que podem favorecer o auxílio às mulheres quando da tentativa de conciliação trabalho remunerado X família, estão mais longas licenças-maternidade e paternidade, licenças para cuidado de familiares doentes e atendimento público escolar para crianças de 0 a 7 anos (CONSELHO EUROPEU). Essas medidas trazem duplo benefício, pois de um lado reduzem a carga de trabalho feminino não remunerado e de outro dinamizam o mercado com a criação de novos empregos, a serem ocupados, majoritariamente, por mulheres (PERISTA, 1999).

---

5 “Países do sul (Itália, Grécia, Espanha e Portugal) não desenvolveram políticas familiares nem explícitas, nem unitárias e nem coerentes. Além disso, caracterizam-se por: um elevado nível de fragmentaridade da política social; “pelo mais baixo nível de generosidade das transferências públicas para apoio das famílias com filhos”; (...) pelo “escasso desenvolvimento de serviços públicos para a primeiríssima infância” e pela “longa ausência de políticas de conciliação família-trabalho”. As razões não resultam só do pouco desenvolvimento do welfare state mas também de circunstancialismos do passado histórico-político que reforçaram nas famílias uma cultura de valores tradicionais e autoritários”. MESQUITA, Margarida Maria Rosa (2011), ob. cit., p. 150.

O Conselho Europeu deu diretivas de compatibilização e conciliação de família e trabalho entre homens e mulheres, as quais foram um indício de mudança da mentalidade política, com a facilitação estatal por meio de políticas públicas efetivas, que promoveram as mulheres e seu trabalho remunerado.

As diretivas adotadas pelo Conselho, que vinculam seus Estados-Membros, aí incluído Portugal, são: a) licença paternidade de no mínimo dez dias; b) licença parental como direito individual a quatro meses de licença, dois dos quais não são transferíveis entre os progenitores e são pagos; c) licença para assistência à família garantindo aos cuidadores cinco dias úteis por ano para cuidar ou dar apoio aos seus familiares devido a razões médias graves e d) regimes de trabalho flexíveis, que incluiu além dos progenitores, os cuidadores que trabalham, pelo menos até a criança ter oito anos de idade, possibilitando a solicitação de horas de trabalho ou ritmos de trabalho flexíveis e o direito ao teletrabalho.

A intenção da proposta foi melhorar para os cidadãos europeus o acesso a mecanismos de conciliação entre vida profissional e familiar. Com o fomento da utilização por parte dos homens de licenças para assistência à família, buscou-se aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho, retirando das costas do gênero feminino o peso com as atividades inerentes ao seio familiar e possibilitando-lhe maior liberdade para o exercício de atividades alheias ao âmbito privado.

O dever de cuidado, nele entendido o procriar, gestar, parir e cuidar, sempre atrelado à mulher, e com isso, todas as atribuições e consequências sociais, culturais, e profissionais, torna-se um pouco mais equilibrado com o incentivo aos homens para que gozem de suas licenças parentais ou cuidem de seus familiares que precisem de apoio.

#### **4. NOVAS DISPOSIÇÕES LEGISLATIVAS DA LICENÇA PARENTAL EM PORTUGAL**

Desde 4 de setembro de 2019, com a edição da Lei 90/2019, Portugal deixou de ter licença maternidade e paternidade, passando a ter tão somente a licença parental. Contudo, não se trata de política pública nova, essa intervenção teve início mais de uma década antes e vem sendo reiteradamente ampliada.

Em 2008 os homens lusitanos conquistaram o direito de receber subsídio social parental quando dividiam a licença com as mulheres. O subsídio parental é o benefício social pago aos trabalhadores enquanto gozam da licença, o qual substitui o salário, sendo em regra de 100% da remuneração.

Dados estatísticos apresentados pelo CITE (Comite para a Igualdade no Trabalho e no Emprego) demonstram que antes de 2008 apenas 0,5% dos homens optavam por partilhar a licença parental. Esse número subiu para 10% já no primeiro ano de vigência da nova regra, depois para 20% no segundo ano, atingindo 35% em 2016, a partir de então ocorrendo uma estagnação.

Atentos a essa realidade, o governo português alterou sua legislação e passou a estabelecer, a partir de 2019, a obrigatoriedade de que os homens gozassem de no mínimo 20 dias da licença compartilhada. Observou-se, então, um novo incremento nos números, com cerca de 45% dos casais optando por partilhar a licença.

Aqui, cumpre, esclarecer que em Portugal as mulheres possuem 6 semanas de licença após o parto, a qual pode ser estendida por até 120 ou 150 dias caso o homem decida compartilhar a licença, havendo regras especiais para famílias monoparentais e de casais homafetivos. A opção pelo compartilhamento da licença é feita por declaração conjunta dos pais, entregue a seus respectivos empregadores até 7 dias após o parto.

No regime português, há, portanto, duplo incentivo ao casal, extensão do tempo em que o bebê permanece em casa com um dos pais e garantia da irredutibilidade dos proventos familiares, pois tanto o homem, como a mulher, recebem 100% de subsídio social parental enquanto estiverem gozando da licença.

Por outro lado, a legislação impõe às empresas a obediência a regras impondo pagamento de multas para as que descumprirem. Todo o regramento sobre a matéria vem acompanhado da sanção aplicável em caso de descumprimento, com o grau da contra-ordenação fixado (leve, grave, muito grave), fixando o artigo 554 do Código de Trabalho o valor da multa incidente em cada caso, conforme o porte da empresa.

No fim de 2022, nova alteração legislativa ocorreu em Portugal, ampliando a licença parental dos homens a ser obrigatória por, no mínimo, 28 dias (art. 42 da Lei n.º 7/2009)<sup>6</sup>. A nova regra passou a vigorar em 2023 e ainda não há dados estatísticos disponíveis para se saber se houve impacto no número de pedidos de compartilhamento de licenças. Contudo, na esfera privada das famílias a permanência do homem por mais tempo traz impactos para uma melhor distribuição da divisão do trabalho doméstico.

---

6 No Brasil, apesar da licença-maternidade formal ser ainda de apenas 5 (cinco) dias, foi deferido pelo Supremo Tribunal Federal (STF)-RE 1.348.854 decisão de 11 de maio de 2022 -o pedido de licença-maternidade para um pai solo que deve o período de 180 dias liberados para ficar com o filho.

Portugal, apesar do machismo social enraizado de origem patriarcal e androcentrista, tem apresentado políticas ativas na promoção de uma igualdade entre gêneros e proteção da mulher na carga extra que assume do trabalho não remunerado. Além da licença parental inicial, há possibilidade dos pais pedirem uma licença parental alargada, bem como, outra para assistência ao filho, nos casos de doença, acidente ou hospitalização. Tais licenças podem ser gozadas tanto pelo pai, como pela mãe, desde que não simultaneamente.

Reconhecendo o papel de cuidado exercido pelos avós no caso de gestação na adolescência, a legislação portuguesa inova ainda mais, ao prever licença para assistência a neto, nos casos em que um dos pais do bebê seja menor de 16 anos, situação em que os avós fazem jus a 30 dias de licença após o nascimento. Também nesses casos é possível que a licença seja partilhada entre o avô e a avó, os quais possuem direito ao recebimento de subsídio social correspondente a 100% do salário.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados aqui apontados demonstram, ainda que preliminarmente, a efetividade das políticas públicas implantadas por Portugal para modificar as desigualdades estruturais e culturais em relação ao acúmulo do trabalho remunerado feminino com as tarefas de reprodução e cuidado, que geram e fundamentam as assimetrias de gênero na sociedade e nas relações profissionais.

Importante ressaltar que o próprio nome da licença como “parental”<sup>7</sup> estimula a igualdade e destrói os estigmas de gênero relacionados ao cuidado e ao trabalho doméstico não remunerado ao estender ao genitor igual responsabilidade pela prole, pela adoção além das normativas legais, de uma linguagem inclusiva.

Os dados apontam que com a obrigatoriedade da divisão do cuidado, com a imposição de licença parental compartilhada de pelo menos 20 dias, ocorreu um aumento de aproximadamente 45% dos casais que optaram em compartilhar a licença. Isso demonstra uma divisão mais equânime nas atividades não remuneradas, e que tem como consequência positiva, o ingresso e manutenção das mulheres nas atividades profissionais e no mercado de trabalho.

Com sua legislação sobre licença parental, Portugal avançou na promoção da igualdade entre homens e mulheres, notadamente nas relações de trabalho. Rompeu com estereótipos de gênero, quebrando a dicotomia público *versus* privado e diminuindo a

---

7 No Brasil, ainda há divisão bastante intensa entre as licenças maternidade e paternidade, mas no conhecido “Estatuto da Parentalidade”, projeto de Lei nº 1.974/21, busca-se modificar a legislação nacional instituindo o termo licença parental em substituição às demais.

desigualdade, possibilitando que homens e mulheres sejam capazes de realizar suas potencialidades seja na vida familiar ou profissional, dando instrumentos de compatibilização entre as funções de parentalidade e as necessidades de uma carreira.

O direito das mulheres portuguesas de ingressarem no mercado de trabalho e se manterem em seus cargos e posições, em igualdade com os homens, inclusive no que diz respeito ao nível de seu bem-estar enquanto indivíduo, deve ser protegido pelo Estado e por toda a sociedade, como corolário da democracia e da garantia dos direitos humanos.

## REFERÊNCIAS

AGENCIA BRASIL. “**Mulheres negras são 65% das trabalhadoras domésticas no país**” in <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2022-04/mulheres-negras-sao-65-das-trabalhadoras-domesticas-no-pais>, acesso em 24 de julho de 2023.

ARAÚJO, Maria de Fátima; MATTIOLI, Olga Ceciliato. Gênero e violência. **Arte & Ciência**, 2004.

BARROS, José d'Assunção. Igualdade, desigualdade e diferença: em torno de três noções. **Análise social**, n. 175, p. 345-366, 2005.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo**. São Paulo: DIFEL, 1967-1970. 2 v.

BIROLI, Flavia; MIGUEL, Luis Felipe. **Feminismo e política: uma introdução**. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2014.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Bertrand Brasil, 2010.

CASACA, Sara F. "Mercado de trabalho, flexibilidade e relações de gênero: tendências recentes", in S. F. CASACA (ed.), **Mudanças Laborais e Relações de Gênero. Novos Vetores de Desigualdade**, Lisboa: Fundação Económicas / Almedina, 2012, pp. 9-50.

CASACA, Sara F. et al. “**Projeto Igualdade de Gênero nas Empresas – Break Even - Guia para a Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens**”, Entidade Coordenadora: Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade de Lisboa (ISEGULisboa), 2016.

CASACA, Sara F., “A conciliação trabalho-família como uma dimensão fundamental da qualidade de vida”, in Kovács, Ilona (coord), **Temas Atuais em Sociologia do Trabalho**, Coimbra: Almedina / Fundação Económicas, 2014, pp: 355-380.

CASACA, Sara Falcão, “As novas dinâmicas laborais e os desafios da articulação com a vida familiar”, **Sociologia, Problemas e Práticas**, 2013, pp. 31-52.

CASTELLS, Manuel. **O poder da identidade**. São Paulo: Paz e Terra, 2010.

CHAGAS LOPES, Margarida, “**Trabalho de valor igual e desigualdade salarial: breve contributo na base dos pressupostos do capital humano**”, *ex aequo*, 2/3: 107-116, 2000 p. 109.

CIG, **Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género em Portugal**. Disponível em: <https://www.cig.gov.pt/2019/07/1a-edicao-do-barometro-das-diferencas-remuneratorias-mulheres-homens/>, Acesso em 25 jul. de 2023.

CITE (2015), **Fact Sheet: 6 de Março - Dia Nacional da Igualdade Salarial**, Lisboa, CITE.

CONSELHO EUROPEU. Disponível em: <https://www.consilium.europa.eu/pt/press/press-releases/2018/06/21/leave-and-flexible-work-for-parents-and-carers-council-agrees-general-approach-on-the-draft-directive-on-work-life-balance/>; Acesso em 05 de junho de 2019.

ENGELS, Friedrich. “**A situação da classe trabalhadora na Inglaterra**”, tradução B. A. Schumann; supervisão, apresentação e notas José Paulo Netto. - [Edição revista]. - São Paulo: Boitempo, 2010. 388p.

EUROFOUND (2012), **Quality of Life in Europe: Impacts of the Crisis - 3rd European Quality of Life Survey**, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION - ILO (2015). **Women in Business and Management Gaining Momentum: Abridged Version of the Global Report**. Geneva: ILO. Disponível em [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_334882.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_334882.pdf)

JORGE, Ana Reis « Karin Wall e Lúcia Amâncio (orgs.), “**Família e Género em Portugal e na Europa**”, Lisboa, Imprensa de Ciências Sociais: 2007 », Configurações, 4 | 2008, item 35.

LAGRAVE, Rose-Marie, “Uma emancipação sob tutela. Educação e trabalho das mulheres no século XX”, in DUBY, Georges, PERROT, Michelle (dir.), **História das Mulheres no Ocidente**, v. 5, Porto, Ed. Afrontamento, 1995, pp. 501-539.

MESQUITA, Margarida Maria Rosa – “**Parentalidade(s) nas famílias nucleares contemporâneas com crianças em idade pré-escolar: dimensões, desafios, conflitos, satisfação e problemas**”. [S. l. : s.n.]. 2 vol, 2011, p. 66.

PACTO GLOBAL. **Rede Brasil**. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/>  
Acesso em 02 mai.2023.

PATEMAN, Carole. **O Contrato Sexual**. Tradução de Marta Avancini. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1993.

PERISTA, Heloísa, “Gênero e trabalho não pago: os tempos das mulheres e os tempos dos homens”, **Análise Social** XXXVII (163): 2002 447-474.

PERISTA, Heloísa, coord., “**Os Usos do Tempo e o Valor do Trabalho - Uma Questão de Gênero**”, Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, 1999.

SCOTT, Joan Wallach, “A mulher trabalhadora”, in DUBY, Georges, PERROT, Michelle (dir.), **História das Mulheres no Ocidente**, v. 4, FRAISSE, Geneviève, PERROT, Michelle (dir.), O Século XIX, Porto, Ed. Afrontamento, 1994, pp. 443-475.

SEGATO, Rita Laura. **La guerra contra las mujeres**. Traficantes de Sueños, 2016.

SICNOTÍCIAS. **Há novas regras na UE para o equilíbrio entre vida profissional e familiar**. Disponível em: <https://sicnoticias.pt/mundo/2022-08-02-Ha-novas-regras-na-UE-para-o-equilibrio-entre-vida-profissional-e-familiar-acea9d29>. Acesso em 02 jul.2023.

TORRES, Anália, coord., “**Homens e Mulheres: Entre Família e Trabalho**”, Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, 2004, pp. 27 a 30.

TORRES, Anália. “**Mudanças na Família. O privado na agenda pública**”. Apresentada no âmbito das Provas de Agregação em Sociologia. Lisboa: ISCTE/IUL, 2010.

**Data de submissão: 25/04/2023**

**Data de aprovação: 06/08/2023**



Este trabalho está licenciado sob uma licença Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.