

A parentalidade tem regressado ao centro do debate público, impulsionada por transformações sociais, económicas e políticas que redefinem o papel da família nas sociedades contemporâneas. O recente alargamento das licenças parentais em diversos países europeus reflete uma tentativa de responder a desafios estruturais, como o envelhecimento populacional, a baixa natalidade e as desigualdades de género no mercado de trabalho. Contudo, ser mãe e ser pai transcende largamente o enquadramento legal, configurando-se como um processo complexo de gestão quotidiana, marcado por um delicado equilíbrio entre vida profissional e familiar, entre a imposição de limites e a construção de relações afetivas. Neste contexto, a parentalidade emerge como um fenómeno multidimensional que cruza áreas como a gestão, o empreendedorismo, a inovação e os estudos globais.

Do ponto de vista sociológico e organizacional, a parentalidade contemporânea caracteriza-se por uma crescente individualização e reflexividade. As famílias deixam de seguir modelos normativos rígidos, adotando configurações mais diversas e flexíveis. Esta transformação é acompanhada por uma maior exigência em relação ao papel dos pais, que são chamados a desempenhar funções educativas, emocionais e sociais de forma mais consciente e intensiva (Beck & Beck-Gernsheim, 2025). Paralelamente, as mudanças no mercado de trabalho, incluindo a precarização, a intensificação do trabalho e a digitalização, colocam novos desafios à conciliação entre vida profissional e familiar.

Neste cenário, as políticas públicas desempenham um papel crucial. A União Europeia tem promovido iniciativas que visam reforçar os direitos parentais e promover a igualdade de género, nomeadamente através da Diretiva relativa ao equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada. O alargamento das licenças parentais, a promoção do trabalho flexível e o incentivo à partilha das responsabilidades familiares entre homens e mulheres constituem pilares fundamentais desta abordagem (European Commission, 2025). No entanto, a eficácia destas medidas depende em grande medida da sua articulação com práticas organizacionais e culturais.

A interseção entre parentalidade e gestão revela-se particularmente relevante neste contexto. As organizações são cada vez mais chamadas a assumir um papel ativo na promoção do equilíbrio trabalho-família, reconhecendo que o bem-estar dos colaboradores influencia diretamente a produtividade, o compromisso organizacional e a retenção de talento. A adoção de políticas de recursos humanos mais flexíveis, como horários adaptáveis,

teletrabalho e programas de apoio à parentalidade, constitui uma resposta estratégica a estas exigências (Kossek & Thompson, 2025). Assim, a parentalidade deixa de ser uma questão privada para se tornar uma dimensão central da gestão organizacional.

Por sua vez, o empreendedorismo oferece uma perspetiva distinta sobre a parentalidade. Muitos indivíduos optam por criar os seus próprios negócios como forma de alcançar maior autonomia e flexibilidade na gestão do tempo, permitindo uma melhor conciliação entre responsabilidades profissionais e familiares. Este fenómeno tem dado origem ao conceito de empreendedorismo parental, que reflete a interligação entre a criação de valor económico e a gestão da vida familiar (Jennings & Brush, 2026). Contudo, esta opção não está isenta de desafios, uma vez que o empreendedorismo implica frequentemente elevados níveis de incerteza e exigência, podendo intensificar as tensões entre trabalho e família.

A inovação desempenha igualmente um papel central na transformação das práticas parentais. O desenvolvimento de tecnologias digitais tem criado possibilidades de apoio à parentalidade, desde aplicações de monitorização infantil até plataformas de educação e redes de apoio entre pais. Além disto, a digitalização do trabalho, acelerada pela pandemia de COVID-19, tem permitido uma maior flexibilidade espacial e temporal, facilitando a conciliação entre vida profissional e familiar. No entanto, esta flexibilidade pode também conduzir a uma diluição das fronteiras entre trabalho e vida pessoal, aumentando o risco de sobrecarga e stress (Schmidt & Bauer, 2026).

Do ponto de vista dos estudos globais, a parentalidade deve ser analisada à luz das desigualdades e das dinâmicas transnacionais que caracterizam o mundo contemporâneo. As experiências de parentalidade variam significativamente entre diferentes contextos culturais, económicos e institucionais. Enquanto em alguns países europeus existem políticas robustas de apoio à família, noutras regiões do mundo os pais enfrentam condições de maior precariedade e ausência de proteção social. Estas desigualdades refletem-se não apenas nas condições materiais, mas também nas normas sociais e nas expectativas em relação aos papéis parentais (UNICEF, 2025).

A globalização tem também contribuído para a difusão de modelos de parentalidade, promovendo uma convergência de práticas e valores. No entanto, esta convergência é frequentemente acompanhada por tensões e adaptações locais, resultando em formas híbridas de parentalidade. Neste contexto, as empresas multinacionais desempenham um

papel relevante, ao implementar políticas de recursos humanos que refletem padrões globais, mas que precisam de ser adaptadas às especificidades culturais de cada contexto.

Os impactos da parentalidade nas organizações são múltiplos e complexos. Por um lado, a parentalidade pode ser percebida como um fator de constrangimento, associado a ausências, à redução da disponibilidade e a potenciais conflitos de tempo. Por outro lado, pode constituir uma fonte de competências valiosas, como a capacidade de gestão do tempo, empatia, resiliência e resolução de problemas. Reconhecer e valorizar estas competências constitui tanto um desafio quanto uma oportunidade para as organizações (Greenhaus & Allen, 2025).

Face a estes desafios, têm emergido diversas estratégias de adaptação. A promoção de culturas organizacionais inclusivas, que valorizem a diversidade de experiências e reconheçam a importância da parentalidade, é um passo fundamental. A implementação de políticas de apoio, como creches empresariais, licenças alargadas e programas de mentoring para pais, pode contribuir para melhorar o bem-estar dos colaboradores e reforçar o compromisso organizacional.

Além disto, a colaboração entre diferentes atores, incluindo governos, empresas e organizações da sociedade civil, é essencial para criar um ecossistema de apoio à parentalidade. Esta abordagem colaborativa reflete a natureza multidimensional do fenómeno e a necessidade de respostas integradas.

Nos últimos anos, têm emergido tendências que reforçam a centralidade da parentalidade no debate público e académico. Entre estas, destaca-se a crescente valorização da paternidade ativa, que desafia modelos tradicionais de divisão de género e promove uma maior equidade na distribuição das responsabilidades familiares. Paralelamente, verifica-se uma maior atenção às questões de saúde mental parental, reconhecendo os impactos do stress e da sobrecarga emocional.

Outra tendência relevante é a crescente interligação entre parentalidade e sustentabilidade, nomeadamente no que diz respeito à educação das novas gerações para valores de responsabilidade social e ambiental. Neste sentido, a parentalidade assume também uma dimensão intergeracional, contribuindo para a construção de sociedades mais sustentáveis e inclusivas.

Em síntese, a parentalidade contemporânea constitui um fenômeno complexo e multifacetado, que ultrapassa largamente o domínio das políticas públicas e insere-se numa rede de relações que envolve a gestão, o empreendedorismo, a inovação e os estudos globais. As transformações em curso exigem uma reconfiguração das práticas organizacionais, das políticas públicas e das normas sociais, de modo a promover um equilíbrio mais sustentável entre trabalho e família.

Neste contexto, torna-se evidente que a parentalidade não é apenas uma questão privada, mas um elemento central na organização das sociedades contemporâneas. A sua integração nas estratégias empresariais e nas políticas públicas constitui um passo essencial para enfrentar os desafios do futuro e promover uma sociedade mais equilibrada, inclusiva e resiliente.

Referências Bibliográficas

Beck, U., & Beck-Gernsheim, E. (2025). *Individualization and family transformations in late modernity*. Polity Press.

European Commission. (2025). *Work-life balance directive: Implementation report*. Publications Office of the European Union.

Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2025). Work-family balance: A review and extension. *Journal of Management*, 51(1), 56-90.

Jennings, J. E., & Brush, C. G. (2026). Entrepreneurship and family life: New directions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 50(2), 401-420.

Kossek, E. E., & Thompson, R. J. (2025). Flexible work and employee well-being. *Human Resource Management Review*, 35(1), 100892.

Schmidt, H., & Bauer, F. (2026). Digital transformation and work-life integration. *International Journal of Information Systems*, 45, 100567.

UNICEF. (2025). *Global parenting report: Inequalities and child well-being*. UNICEF Publications.