

Conferência Final do Projeto
OS PAPÉIS DOS HOMENS NUMA PERSPETIVA DE IGUALDADE DE GÉNERO
ICS-ULisboa, 14 outubro 2016

Mesa Redonda: Recomendações políticas para promover boas práticas

Heloísa Perista

1. Terminologia das licenças parentais (paternidade/maternidade ou parental)

Dizem as autoras e o autor do estudo que o DL nº91/2009 define um novo regime de proteção na parentalidade e já não da maternidade e da paternidade. Dizem também que se tratou “de uma mudança terminológica importante” e, conseqüente com o princípio de que “a conciliação família-trabalho constitui um direito e um dever de mães e pais em igual medida”. Ora, precisamente porque de mães e de pais se trata, e porque a linguagem pode como sabemos contribuir tanto para ocultar como, pelo contrário, para dar visibilidade e reconhecimento, não seria mais reforçador do papel dos homens pais tornarmos a falar de licença por paternidade e por maternidade (ao invés da adoção do pretense neutro de licença parental)? Fica aqui, então, esta proposta.

2. Licenças de parentalidade

Ainda em relação às licenças de parentalidade e respetivo gozo por mães e por pais, e entrando já num segundo aspeto, os resultados do ISSP mostram que para garantir o bem-estar económico dos filhos e, das filhas, acrescentaria eu, que sou uma convicta defensora da linguagem inclusiva, então reformulando, garantir o bem-estar económico de filhos e filhas. (...) “é uma dimensão vital da parentalidade contemporânea” podendo o equacionamento desta prioridade [garantir o bem-estar económico de filhos e filhas], comprometer decisões quanto a uma maior partilha da licença, sobretudo em casais com rendimentos mais baixos. Daí que uma das recomendações propostas seja a de “Desenvolver um sistema de licenças mais igualitário, diminuindo ou progressivamente abolindo, o hiato entre os tempos de licenças facultativas e obrigatórias, a serem usufruídas por pais e por mães”. É precisamente neste mesmo sentido, embora indo um pouco mais longe, que surge uma recomendação que tem como pressupostos os resultados do projecto INUT e foi proposta pela Dra. Maria do Céu da Cunha Rêgo na sequência da conferência final do nosso projecto. Recomenda-se, pois, uma alteração legislativa no sentido de que:

- a. *Não só os períodos de licença para a mãe e para o pai tenham a duração igual, quer na sua dimensão obrigatória, quer na sua dimensão facultativa; mas também que as licenças para os pais e para as mães sejam exclusivas de cada, não transferíveis e obrigatórias.*
- b. *Os subsídios relativos a estas licenças devem ser de 100% da remuneração de referência.*
- c. *Se garanta o direito de acesso às licenças independentes da natureza do vínculo laboral.*

3. Divisão conjugal das tarefas domésticas

Em terceiro lugar, proponho que nos questionemos sobre a interpretação dos resultados relativos à percepção de justiça na divisão conjugal das tarefas domésticas. O estudo sublinhou que, em 2014, “passa a prevalecer o sentimento de justiça sobre o sentimento de injustiça, tanto para os homens como para as mulheres”. No inquérito do projecto INUT obtivemos resultados que apontam no mesmo sentido: 71% das mulheres e quase 76% dos homens são de opinião que a parte das tarefas domésticas realizadas por si corresponde ao que é justo. E isto quando, como todos os dados o demonstram, apesar de uma tendência para a maior participação dos homens no trabalho não pago, persiste uma assimetria significativa na divisão das tarefas domésticas e do cuidado. Como se explicará, pois, esta percepção dominante de justiça? Radicará em processos de normalização da desigualdade, em estratégias de acomodação e minimização do conflito conjugal, em constrangimentos vários à capacidade de negociação das mulheres, face aos homens, nas famílias? Em todos estes e outros, dependendo de cada família em concreto? Limito-me a equacionar e a deixar a questão.

4. Conflito entre a atividade profissional e o gozo da licença parental

Um quarto resultado do ISSP2014 que gostaria de salientar é o de que há um número expressivo de homens que entendem existir um conflito entre o bom desempenho da actividade profissional e o gozo da licença parental. A interiorização, por parte dos homens, de que as entidades empregadoras não são complacentes com o gozo desse direito parece, assim, constituir um dos principais entraves ao maior envolvimento dos homens na parentalidade, tal como afirmado no Livro Branco, e bem ilustrado pelos excertos das entrevistas aqui trazidas pela Vanessa. Estaremos, a este nível, perante mais uma das manifestações “em contraciclo” (para utilizar um termo do estudo) com outras mudanças observadas. E, mais do que isso, perante um entrave que tem persistido no tempo. Deixem-me recordar que, já em 1999, um estudo desenvolvido por uma equipa coordenada por mim própria e pela minha colega Margarida Chagas Lopes, sobre o tal direito novo para a promoção da igualdade que era então a licença por paternidade (de 5 dias), revelava que 26% dos homens inquiridos consideravam que um eventual alargamento do período de licença por paternidade criava dificuldades à sua imagem e à sua progressão profissional, face às atitudes predominantes entre quem os empregava. Afigura-se, pois, da maior importância, tal como proposto nas recomendações do Livro Branco, um trabalho continuado junto das entidades empregadoras, na lógica da agenda transformadora da organização do trabalho que, há pouco, a minha colega Sara Falcão Casaca referia.

5. Modelos emergentes da masculinidade cuidadora

Este, e outros, caminhos de mudança, têm pois sem dúvida de continuar a ser trilhados. Apenas aflorando o meu quinto e último tópico, e retomando as conclusões do estudo, um investimento continuado, nomeados por parte das políticas públicas, será condição para tornar mais visíveis e consolidar aqueles que parecem ser modelos emergentes da masculinidade cuidadora, tornando os cuidados a filhos e filhas uma área de efectiva partilha entre mães e pais, e contribuindo dessa forma para dar uma resposta substantiva à persistente desigualdade entre homens e mulheres, tanto no espaço público como no privado.