

**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***

*Maria do Céu da Cunha Rêgo*

....

2016 é um ano maravilha para as políticas públicas em Portugal em matéria de igualdade entre mulheres e homens.

Há dados científicos novos e publicitados, e há pretextos políticos sucessivos, a fundamentar o aprofundamento de medidas destinadas aos homens, o que torna patente a urgência da criação de condições, para que a sua participação simbólica e efetiva na reprodução social seja igual à participação das mulheres.

De dados científicos novos, são exemplo este Livro Branco e o Inquérito aos Usos do Tempo, 2015; dos pretextos políticos, saliento as iniciativas legislativas decorrentes da Petição sobre a licença de 6 meses destinada às mães, para amamentação exclusiva, e outra Petição que propõe a redução diária de 2 horas para 1 dos progenitores cuidar da sua criança até que tenha 3 anos. Podemos presumir qual dos progenitores o faria...

Agradeço à investigação e à participação política o reforço do meu entendimento de que não haverá igualdade entre mulheres e homens sem que se vá mais longe na coerência e na consistência do estatuto jurídico dos homens quando são pais.

E, cumprindo o que me foi proposto, apresento **5 recomendações políticas:**

**1ª Recomendação - Em matéria de licenças aquando do nascimento de uma criança,**<sup>1</sup>  
RECOMENDO o seguinte:

- i) que o período total de dias afetos ou a afetar às licenças a gozar pela mãe e pelo pai seja integralmente pago a 100% da remuneração de referência:  
*Fundamento - evitar que quem não tem condições para perder remuneração, fique menos tempo com criança do que quem pode prescindir de parte do seu salário; (e cito o Livro Branco) “apenas os subsídios que compensam na totalidade a perda de rendimentos (do trabalho ou de outra natureza) funcionam como incentivo à partilha da licença e ao maior envolvimento dos homens nos primeiros tempos de vida da criança”<sup>2</sup>;*
- ii) que o referido período total seja dividido em 2 partes iguais e que cada um dos períodos assim obtidos constitua um direito próprio e intransmissível respetivamente da mãe e do pai:  
*Fundamento – evitar que continue a perdurar, na sociedade, no mercado de trabalho e nos ambientes profissionais, (e cito) “a atitude resistente a uma masculinidade cuidadora”<sup>3</sup> com a inerente (e cito também) “penalização da atividade profissional do pai”<sup>4</sup>;*
- iii) que cada um desses períodos comporte um segmento de gozo obrigatório e de duração igual para cada titular do direito: como para a mãe, a lei portuguesa em vigor consagra 6 semanas<sup>5</sup> de período de gozo obrigatório<sup>6</sup> - em

conformidade com a Convenção da OIT sobre Proteção da Maternidade (2000)<sup>7</sup> - também para o pai o período de gozo obrigatório deve ser de 6 semanas:

*Fundamento – contribuir para (e cito) o “desmantelamento de normas culturais genderizadas, que persistem inscritas nos papéis masculinos e femininos sob a forma de expectativas sociais de desempenho, estruturando, condicionando e definindo as atitudes e as práticas dos homens e das mulheres nos diferentes contextos da sociedade portuguesa”<sup>8</sup>; já que (e volto a citar) “os dados (...) apontam (...) para a persistência de uma desigualdade de género significativa na divisão das tarefas domésticas e dos cuidados (apesar de) mostra(re)m que (...) a participação dos homens portugueses no trabalho não-pago tem aumentado, sobretudo na área da prestação de cuidados (...)”<sup>9</sup>;*

- iv) por outro lado e com os mesmos fundamentos, como as trabalhadoras quando são mães devem beneficiar de um período de interrupção do trabalho de 14 semanas<sup>10</sup>, conforme o Direito da União Europeia,<sup>11</sup> a Carta Social Europeia Revista<sup>12</sup> e a Convenção da OIT já mencionada<sup>13</sup>, para além do período obrigatório de 6 semanas, a lei deve prever para elas um período mínimo facultativo de mais 8 semanas<sup>14</sup>. Por consequência, o período de licença facultativa para o pai deverá ser também de 8 semanas;
- v) tudo isto implicando que, no conjunto das licenças autónomas e não transmissíveis da mãe e do pai os Estados membros da União Europeia e os Países que ratificaram a citada Convenção da OIT que pretendam concretizar a igualdade entre homens e mulheres devam prever na sua legislação, no mínimo, 28 semanas<sup>15</sup>. O que, designadamente, na lei portuguesa ainda não se verifica<sup>16</sup>, apesar de a Constituição atribuir ao Estado a tarefa fundamental de promover a igualdade entre homens e mulheres<sup>17</sup>. Porque concretizar a igualdade entre homens e mulheres exige romper com os estereótipos em matéria dos papéis sociais que respetivamente lhes são atribuídos, e que estão na base das assimetrias nos seus resultados de participação, quer na esfera pública, quer na esfera privada. Daí a urgência desta recomendação.
- vi) Se, porém, se vier a entender, que há que dar consagração legal à atribuição à mãe de uma licença exclusiva por 6 meses, como já foi proposto na Assembleia da República, importa ter presente que o cumprimento da Constituição exige que também o pai beneficie de 6 meses de licença. A vantagem, para além do reforço das condições para a igualdade entre mulheres e homens tanto na esfera privada como na esfera pública, é a de a criança beneficiar da possibilidade de estar um ano - ou perto disso se houver períodos de licença em simultâneo – ao cuidado exclusivo da sua mãe ou do seu pai. O que considero sem preço e RECOMENDO, ainda que tal objetivo venha a ter lugar de modo faseado no tempo.

**2ª Recomendação** - Relativamente a **quaisquer outras medidas de apoio à conciliação trabalho-família que impliquem ausência do local de trabalho**, RECOMENDO que a legislação exija o gozo alternado das mesmas, por iguais períodos, pelo pai e pela mãe, sempre a começar pelo pai, a título de ação positiva.

*Fundamento: são as mulheres quem mais utiliza estas medidas, como evidenciam, designadamente,:*

- i) *um indicador recentemente apresentado pela Presidente da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - CITE, Dr.ª Joana Gíria<sup>18</sup>, nos seguintes termos: “Durante o ano de 2015, nos pareceres emitidos pela CITE*

ao abrigo do artigo 57.º do Código do Trabalho, foram 90% do total as mulheres que requereram a concessão de regime de horário flexível e 67% do total as mulheres que requereram a concessão de regime de trabalho a tempo parcial;

- ii) outros indicadores, também fornecidos pela CITE,<sup>19</sup> permitem concluir que, nos anos de 2012 a 2014,
- a. corresponderam apenas a 15,6% do total<sup>20</sup> os homens que se dirigiram à CITE, pela linha verde ou através de atendimento presencial, em matérias conexas com a conciliação trabalho-família; e
  - b. no total de queixas entradas na CITE nos mesmos anos, apenas 11,4%<sup>21</sup> foram apresentadas por homens.

**3ª Recomendação** - No que respeita a **todas as questões relativas à divisão do trabalho pago e não pago entre mulheres e homens**, RECOMENDO a abordagem no âmbito dos direitos fundamentais<sup>22</sup>, o que conduz, designadamente, a que as opções legislativas sobre a matéria não tenham que ficar condicionadas à concordância dos parceiros sociais;

**4ª Recomendação** - Em matéria de **formação** sobre igualdade de género, incluindo sobre o direito nacional, internacional ou da União Europeia aplicável, secundo as propostas apresentadas no Livro Branco<sup>23</sup>, e RECOMENDO ainda:

- que se acrescentem, como público alvo dessas formações, as pessoas que participam nos processos legislativos e na aplicação das leis;
- que se promova de modo generalizado, o desenvolvimento das competências básicas quer no âmbito da esfera privada<sup>24</sup> - autonomia individual, incluindo alimentação; cuidado de crianças e outras pessoas dependentes; cuidado dos espaços inerentes à vida familiar – quer no âmbito da esfera pública – capacidade de organização e de comunicação de ideias, bem como de intervenção e de debate público.

**5ª Recomendação** – e a concluir, RECOMENDO<sup>25</sup> que se intervenha nos sistemas internacional e regionais dos Direitos Fundamentais, reconhecendo,<sup>26</sup> designadamente, os seguintes novos direitos:

- Direito fundamental à não discriminação em função do sexo e à igualdade de homens e mulheres nos vários domínios da vida;
- Direito fundamental à proteção da paternidade nos mesmos termos da maternidade, a explicitar, designadamente, numa nova Convenção da OIT sobre a Proteção da Paternidade, e, no âmbito da União Europeia, através de uma diretiva, nova ou revista; e
- Direito fundamental ao cuidado, associado ao dever fundamental de cuidar incumbindo paritariamente a homens e a mulheres<sup>27</sup>.

De modo a que, o reconhecimento do valor económico e do valor social do trabalho de cuidado não pago de apoio à vida familiar - que inclui o cuidado a dependentes e o trabalho doméstico - implique a igual divisão desse trabalho entre mulheres e homens.

Criando condições para eliminar a persistente e generalizada injustiça objetiva face aos homens, que o trabalho de reprodução social exige das mulheres.<sup>28</sup> Apenas porque o são.

## NOTAS

<sup>1</sup> Tudo sem prejuízo dos ajustamentos necessários em caso de nascimentos múltiplos e relativamente à situação de mulheres que, por motivo de complicações de saúde decorrentes de gravidez, parto ou puerpério careçam de baixa médica para o respetivo tratamento, e desenvolvendo uma opinião também mencionada no Livro Branco - Homens e Igualdade de Género em Portugal, Relatório Final do Projeto, *draft*, p. 64.

<sup>2</sup> Livro Branco - Homens e Igualdade de Género em Portugal, Relatório Final do Projeto, *draft*, p. 74.

<sup>3</sup> Sumário: Principais Conclusões e Recomendações, p. 7.

<sup>4</sup> Sumário: Principais Conclusões e Recomendações, p. 7.

<sup>5</sup> 42 dias.

<sup>6</sup> Código do Trabalho, Artigo 41º - Períodos de licença parental exclusiva da mãe

*2 - É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.*

<sup>7</sup> Convenção nº 183, 2000, OIT - Licença por maternidade - Artigo 4.o

*4 — Tendo na devida conta a proteção da saúde da mãe e da criança, a licença por maternidade deve compreender um período de licença obrigatória de seis semanas após o parto, salvo se o governo e as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores tiverem acordado diferentemente a nível nacional.*

<sup>8</sup> Sumário: Principais Conclusões e Recomendações, p. 6.

<sup>9</sup> Livro Branco - Homens e Igualdade de Género em Portugal, Relatório Final do Projeto, *draft*, p. 27.

<sup>10</sup> 98 dias.

<sup>11</sup> DIRECTIVA 92/85/CEE DO CONSELHO, de 19 de Outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho (décima diretiva especial na aceção do nº 1 do artigo 16.o da Diretiva 89/391/CEE)

Artigo 8.o - Licença de maternidade

1. *Os Estados-membros tomarão as medidas necessárias para que as trabalhadoras referidas no artigo 2.o beneficiem de uma licença de maternidade de, pelo menos, 14 semanas consecutivas, a gozar antes e/ou depois do parto em conformidade com as legislações e/ou práticas nacionais.*
2. *A licença de maternidade prevista no n.o1 deve incluir uma licença de maternidade obrigatória de, pelo menos, duas semanas, repartidas antes e/ou depois do parto, em conformidade com as legislações e/ou práticas nacionais.*

<sup>12</sup> Carta Social Europeia Revista Artigo 8.º - Direito das trabalhadoras à proteção da maternidade

*Com vista a assegurar o exercício efetivo do direito das trabalhadoras à proteção da maternidade, as Partes comprometem-se:*

*1) A assegurar às trabalhadoras, antes e depois do parto, uma interrupção do trabalho com uma duração total mínima de 14 semanas, quer por meio de uma licença paga, quer por prestações apropriadas da segurança social, ou por fundos públicos;*

<sup>13</sup> Convenção nº 183, 2000, OIT - Licença por maternidade - Artigo 4.o

*1 — Qualquer mulher abrangida pela presente Convenção tem direito a uma licença por maternidade de pelo menos 14 semanas de duração, mediante apresentação de um certificado médico ou outra declaração apropriada indicando a data provável do parto, tal como for determinado pela legislação e a prática nacionais.*

<sup>14</sup> 56 dias.

<sup>15</sup> 196 dias, ou cerca de 6 meses e meio.

<sup>16</sup> A duração máxima que a lei portuguesa prevê para o conjunto das licenças obrigatórias e facultativas da mãe e do pai aquando do nascimento de filho ou filha é de 180 dias, pagos a 83% da remuneração de referência, e não à 100%, como deveria ser para se evitar discriminação em função do rendimento.

<sup>17</sup> Artigo 9º alínea h).

<sup>18</sup> No passado dia 28 de setembro, aquando do lançamento do Inquérito Nacional à Ocupação do Tempo, 2015.

<sup>19</sup> Analisados no âmbito do presente PROJETO “O PAPEL DOS HOMENS NA IGUALDADE DE GÉNERO”.

Atividade 5 - *Collection and Analysis of men’s requests for information and complaints to CITE on work/family balance and gender issues.* Agosto 2015.

<sup>20</sup> Cálculos próprios.

<sup>21</sup> Cálculos próprios.

<sup>22</sup> nos termos da Constituição, quer à luz do princípio da não discriminação em função do sexo - CRP art. 13º nº 2 – quer à luz da tarefa fundamental do Estado de promover a igualdade entre homens e mulheres - CRP art. 9º alínea h).

<sup>23</sup> Sumário: Principais Conclusões e Recomendações, p. 8.

<sup>24</sup> Cfr. Nota 27, *infra*.

<sup>25</sup> Síntese de proposta pela qual venho insistindo há mais de 12 anos, e também mencionada no Livro Branco - Homens e Igualdade de Género em Portugal, Relatório Final do Projeto, *draft*, p. 65.

<sup>26</sup> Através de Protocolos Adicionais aos Pactos das Nações Unidas - Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos <[http://direitoshumanos.gddc.pt/3\\_1/IIIPAG3\\_1\\_6.htm](http://direitoshumanos.gddc.pt/3_1/IIIPAG3_1_6.htm)> e Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais <[http://direitoshumanos.gddc.pt/3\\_1/IIIPAG3\\_1\\_4.htm](http://direitoshumanos.gddc.pt/3_1/IIIPAG3_1_4.htm)> - e às Convenções e Tratados regionais pertinentes - Exemplo: para a Região Europa, a Convenção para a Proteção dos Direitos Humanos e das Liberdades Fundamentais <[http://direitoshumanos.gddc.pt/3\\_1/IIIPAG3\\_1\\_13.htm](http://direitoshumanos.gddc.pt/3_1/IIIPAG3_1_13.htm)>, a Carta Social Europeia Revista <[http://direitoshumanos.gddc.pt/3\\_1/IIIPAG3\\_1\\_21.htm](http://direitoshumanos.gddc.pt/3_1/IIIPAG3_1_21.htm)>, incluindo a União Europeia: Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia em conexão com o artigo 6º do Tratado da União Europeia.

<sup>27</sup> Com efeito,

*Este novo direito e este novo dever teriam também, pelo menos, 5 vantagens:*

*1ª – a de trazer para os direitos humanos, com nítida valorização simbólica, social e económica, o que tem sido muito do mundo, da história e da identidade das mulheres, bem como um tipo de trabalho invisível, não remunerado mas indispensável à vida económica e social;*

*2ª – a de tornar claro que o direito ao cuidado e que o dever de cuidar são iguais para homens e mulheres enquanto indivíduos, não correspondendo a qualquer obrigação principal por parte das mulheres, designadamente no quadro familiar, o que terá que resultar evidente no equilíbrio dos indicadores, designadamente no que se refere aos usos do tempo de trabalho não pago;*

*3ª – a de melhorar as condições de exercício da prestação de cuidados à família por parte dos homens, porque a execução de um trabalho que deixa de ser “específico” de mulher, não tem de afrontar a normatividade social inerente aos códigos da masculinidade tradicional;*

*4ª – a de criar condições para a autonomia individual e para que a educação e a formação dotem cada indivíduo de competências nesta área;*

*5ª – a de repartir de modo equilibrado entre as mulheres, os homens, o Estado e a atividade económica os custos do trabalho de reproduzir, de apoiar e de cuidar os seres humanos, que as mulheres têm assegurado praticamente sozinhas, à custa de resultados mais fracos no seu próprio desenvolvimento e da sua secundarização enquanto indivíduos.*

Maria do Céu Cunha Rêgo, *Novas respostas do direito para a concretização da igualdade de género*, in Direito da Igualdade de Género (org. Maria do Céu Cunha Rêgo), ex-aequo, Revista da Associação Portuguesa de Estudos sobre as Mulheres, nº 10, 2004, Porto, Afrontamento, p. 93-4.

Daí também a proposta de formação sobre a matéria mencionada na 4ª Recomendação.

<sup>28</sup> Na sequência, designadamente, da Plataforma de Ação de Pequim e compromissos internacionais posteriores <<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>>, bem como de estudos internacionais e da União Europeia sobre homens e igualdade de género.