

“A igualdade entre homens e mulheres no trabalho e no emprego: desafios a enfrentar e a resolver até 2030”*

Maria do Céu da Cunha Rêgo

Em 2015, o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento, PNUD, concluiu que o trabalho era o motor do desenvolvimento humano e dedicou ao tema o seu Relatório sobre o Desenvolvimento Humano¹, sublinhando as assimetrias estruturais neste domínio entre a situação dos homens e das mulheres no mundo inteiro. O último Relatório do Desenvolvimento Humano, em 2016, veio sublinhar o caráter global da desigualdade entre mulheres e homens², e a atualização estatística até à data – relativa a 2018 - evidencia que “a desigualdade entre mulheres e homens continua a ser o maior obstáculo ao desenvolvimento humano”³.

Na União Europeia, a participação das mulheres no mercado de trabalho vai progredindo, mas a assimetria mantém-se quase constante⁴. Em Portugal, reduziu-se nos últimos 2 anos, embora nos grupos com idade superior a 45 anos⁵.

A desigualdade salarial entre homens e mulheres persiste a nível mundial, na União Europeia e em Portugal, situando-se, respetivamente, em 19%⁶, 16%⁷ e 16,3%⁸.

O Relatório Mundial sobre Salários 2018/19 da OIT⁹ sublinha que a parte não explicada daquela assimetria/desigualdade, se encontra na subvalorização do trabalho das mulheres evidenciada nas profissões e setores muito feminizados e na maternidade, o que implica combater os estereótipos de género - que influenciam as entidades empregadoras no recrutamento e na progressão profissional - e promover a partilha do trabalho não pago de apoio à vida familiar. E conclui o seu resumo analítico no sentido de que:

Na prática, os progressos em matéria de redução das assimetrias salariais entre homens e mulheres são muito lentos, pelo que se impõe uma ação mais vigorosa e decisiva. (...)

Uma aceleração do progresso não ocorrerá sem conjugação de vontade política e de transformação social. Se as políticas públicas que visam melhorar a educação, a proteção dos trabalhadores, a proteção social e a infraestrutura social são indispensáveis para suprimir as assimetrias salariais entre homens e mulheres, a sua eficácia depende, pelo menos em parte, de uma evolução das normas sociais e dos estereótipos de género. (...) Impõem-se abordagens globais e transversais da igualdade entre mulheres e homens para lutar contra esta assimetria salarial. De facto, não só as disparidades de salário entre homens e mulheres se fundam em estereótipos profundamente enraizados, como constituem um indicador sintético que abrange numerosas limitações que as mulheres têm que enfrentar não só no mercado de trabalho como noutros

* O presente artigo retoma e desenvolve a minha intervenção no Seminário “O FUTURO COM IGUALDADE” que, em 20 setembro de 2019, assinalou os 40 anos da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

domínios. Será assim necessário que as medidas que visem reduzir ou eliminar as assimetrias salariais entre homens e mulheres se inscrevam numa política mais geral de igualdade entre mulheres e homens.

O já atrás citado Relatório da Comissão Europeia sobre igualdade entre mulheres e homens 2019¹⁰ acompanha a análise da OIT sobre as causas profundas das assimetrias salariais, tanto no que se refere à subvalorização do trabalho das mulheres, como à persistente desigualdade face aos homens da repartição do tempo de trabalho decorrente do cuidado à família. Quanto à primeira causa, refere que:

O que emerge da investigação disponível é que as mulheres têm empregos ou ocupações que são subvalorizados, mas também que o seu trabalho é geralmente subvalorizado porque são mulheres,

destacando que o maior nível educacional das mulheres face aos homens nas mesmas categorias ocupacionais não impede que ganhem menos do que eles, que as mulheres enfrentam mais obstáculos para progredir nas suas carreiras e para atingir posições de topo, e reforça aquela análise com a hipótese de as escolhas de carreira profissional serem socialmente construídas. Ou seja, digo eu, serem apenas aparentemente livres, o que, em Portugal, põe em causa, designadamente, o direito ao trabalho, nos termos da Constituição¹¹. Sobre a segunda causa, o Relatório da Comissão Europeia sublinha:

O trabalho é a melhor maneira de empoderar economicamente as mulheres. (...) A questão que subsiste é a de como se poderá atingir a paridade de homens e mulheres no emprego através de um modelo dual de provedores de sustento familiar em que as duas pessoas que compõem o casal trabalham a tempo inteiro e também têm responsabilidades domésticas e de cuidado (, ... quando) o peso do trabalho não pago realizado na esfera privada ainda recai maioritariamente sobre as mulheres. O aumento de número de horas que as mulheres dedicam ao mercado de trabalho não é geralmente acompanhado por uma partilha mais equilibrada do trabalho doméstico e de cuidado entre homens e mulheres.

Na mesma linha, o Secretário Geral da ONU, António Guterres, no seu Relatório à Comissão sobre o Estatuto da Mulher (CSW) em março de 2017, referiu que

O trabalho não pago suporta a economia (... e nela) representa uma transferência de recursos das mulheres para as outras pessoas. (...)

De facto, o trabalho não pago de cuidado e o trabalho doméstico estão avaliados entre 10 e 39% do Produto Interno Bruto.¹²

Voltando ao Relatório da União Europeia mencionado:

A investigação demonstra que as licenças por paternidade e parentais gozadas por homens, ainda que por períodos curtos, podem ter efeitos duradouros no envolvimento dos homens quando são pais no trabalho de cuidado das crianças e doméstico. (...)

Para que mulheres e homens participem no mercado de trabalho em termos de igualdade, o puzzle relativo ao cuidado na esfera privada tem que ser resolvido.

A fim de levar a cabo esta tarefa, a União Europeia, através da Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e que revoga a

Diretiva 2010/18/UE do Conselho, procurou, ainda que timidamente, traduzir em lei a mudança de paradigma que iniciou – ainda que com outra designação institucional - há mais de 19 anos, com a Resolução do Conselho e dos Ministros do Emprego e da Política Social, Reunidos no Seio do Conselho, de 29 de Junho de 2000, relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens na atividade profissional e na vida familiar (2000/C 218/02)¹³ - uma iniciativa da Presidência portuguesa do Conselho no 1º semestre de 2000, e considerada como *“um quadro que permite desenvolver uma política radicalmente nova e ambiciosa em matéria de igualdade entre homens e mulheres na Europa”*¹⁴ - através do afastamento do estereótipo de que o trabalho não pago de apoio à vida familiar é *“tarefa das mulheres”*, participem elas ou não no mercado de trabalho, mantendo-se *“a disponibilidade permanente dos homens”* para responder às exigências do mesmo mercado. Um estereótipo em que continua a assentar a organização social e que assim constantemente se reforça, e cujos efeitos se traduzem na hierarquia, de facto, dos homens face às mulheres, proibida pela Constituição¹⁵ e pelos instrumentos de direito internacional que vinculam o Estado português, com particular relevo para a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres – designada CEDAW¹⁶ – e para a Convenção Europeia para Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica – designada Convenção de Istambul¹⁷.

Acresce que, na sequência da Recomendação CM/Rec(2019)1 do Comité de Ministros do Conselho da Europa sobre Prevenção e Luta Contra o Sexismo¹⁸ quer a manutenção quer o reforço dos estereótipos de género, são considerados sexismo¹⁹, enquanto

manifestação das relações de força historicamente desiguais entre mulheres e homens conduzindo à discriminação e impedindo a emancipação plena das mulheres e das raparigas, que são afetadas de modo desproporcionado pelos comportamentos sexistas”,

também porque

“os estereótipos e preconceitos de género que lhes são intrínsecos moldam as normas, o comportamento e as expectativas dos homens e dos rapazes, e estão assim na origem de atos sexistas”, “com ligação à violência contra as mulheres e as raparigas, dado que os atos de «sexismo vulgar» fazem parte de um continuum de violências criando um clima de intimidação, de medo, de discriminação, de exclusão e de insegurança limitando as oportunidades e a liberdade”.

Importa ainda ter em conta que a mesma Recomendação refere que *“o Tribunal Europeu dos Direitos Humanos considerou que os estereótipos de género – como a ideia de que são sobretudo as mulheres que se ocupam das crianças e sobretudo os homens que trabalham para ganhar o dinheiro – não podem, enquanto tais, justificar uma diferença de tratamento”*²⁰.

Ora, se a União Europeia com a Diretiva atrás referida deu um sinal mais claro, ainda que tímido, no sentido da imprescindibilidade da mudança de paradigma de modo a contrariar os estereótipos de género na linha expressamente indicada pelo Tribunal Europeu dos Direitos Humanos e acima transcrita, o Estado Português tem, em minha opinião, responsabilidades acrescidas no esforço para o combate a este estereótipo de

género que, reconhecidamente, está na base da persistência da desigualdade estrutural entre mulheres e homens, incluindo no trabalho e no emprego.

Com efeito, o Estado português está internacionalmente vinculado a concretizar o cumprimento da CEDAW²¹ e da Convenção de Istambul²², bem como o dos Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável, ODS - dos quais o 5º se propõe “*Alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas*”²³. E a nível interno, encontra-se dotado de instrumentos jurídicos bastante mais avançados do que o da UE sobre a matéria²⁴, em que avulta a obrigatoriedade de o pai gozar uma licença que lhe é exclusiva aquando do nascimento de filha(s) ou filho(s), paga a 100% e com uma duração atual de 15 dias, mas que será de 20 na sequência da entrada em vigor do Orçamento de Estado para 2020²⁵. Ainda a nível interno, a Estratégia Nacional para a Igualdade e não Discriminação 2018-2030, ENIND²⁶,

assume como central a eliminação dos estereótipos de género enquanto fatores que estão na origem das discriminações diretas e indiretas em razão do sexo que impedem a igualdade substantiva que deve ser garantida às mulheres e aos homens, reforçando e perpetuando modelos de discriminação históricos e estruturais,

pelo que as suas exigências incidem:

- em geral, sobre *Integração das dimensões do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da igualdade entre mulheres e homens,*
- em especial sobre *Promoção de uma participação plena e igualitária na esfera pública e privada, que abrange a Promoção da igualdade de rendimentos para mulheres e homens, a Promoção da igualdade nos tempos afetos a trabalho pago e não pago de apoio à vida familiar desempenhado por mulheres e homens, e valorização do trabalho ligado ao cuidado, e*
- particularmente no seu *Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens,* sobre o objetivo estratégico de *Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional.*

Ou seja, em minha opinião, o Estado Português tem base jurídica e afirma vontade política para combater com eficácia um estereótipo de género que, de facto, se reconduz ao não reconhecimento efetivo e consequente de que o seu pressuposto é o modo como se concretiza a reprodução humana - um fator universal determinado pela natureza em sentido próprio, e não qualquer fator casuístico, específico ou circunstancial. O que exige do mesmo Estado legislação e práticas adequadas dirigidas a mulheres e a homens que permitam anular os efeitos perversos sobre as mulheres do facto de ser a maternidade, efetiva ou potencial, que lhes limita as possibilidades de desempenho equivalente ao dos homens no trabalho e no emprego, e os efeitos perversos sobre os homens de a sua paternidade ser negligenciada ou quase, no desempenho da atividade profissional, o que lhes limita as possibilidades de desempenho equivalente ao das mulheres junto das suas crianças. Porque o que está em causa é a indispensabilidade de reorganizar a economia e a sociedade à luz da justiça devida a quem permite que continuem a nascer crianças, sem ser à custa das limitações socialmente construídas e impostas ao gozo, mas muito mais ao exercício por mulheres e por homens de todos os direitos humanos de que, universalmente, são titulares.

Sabemos o que fazer e temos leis a apontar caminhos. Em minha opinião, importa ajusta-las e reforça-las coerentemente de modo a assegurar progressiva mas consistentemente e com metas temporais - no limite, as da Agenda 2030 - sem perdas de rendimento, tempos não transferíveis nem partilháveis de ausência obrigatória de igual duração do local e das responsabilidades do trabalho remunerado de mulheres de homens quando têm crianças. De modo a valorizar a reprodução humana e a distribuir as suas vantagens, as suas alegrias, as suas exigências e os seus custos igualmente pelas mães e pelos pais, e, adequadamente, pelas empresas e pela sociedade em geral.

Sabemos o que fazer e temos parceiros sociais na CITE que contribuem para moldar a economia e a sociedade e que intervêm quotidianamente no trabalho e no emprego da população. Em minha opinião, importa que reflitam cada vez com mais empenho sobre o contributo que estão a dar e que podem dar para a anulação – progressiva mas urgente - das condições que também alimentam a crise demográfica em Portugal, insistindo, pelo menos, no cumprimento rigoroso da legislação que vincula ou encoraja os homens a exercer os seus direitos enquanto pais, e adotando outras práticas que, na linha da lei, vão além dela e os distingam como entidades que apoiam uma Humanidade sustentável.

Sabemos o que fazer e há várias outras entidades que trabalham com a CITE que querem participar e o podem fazer com muito gosto e não menos proveito. Em minha opinião, importa que, cada vez com mais empenho reflitam sobre o contributo que estão a dar e que podem dar para a anulação – progressiva mas urgente - das condições que também alimentam a crise demográfica em Portugal, e usem a sua independência, facilitadora de aplicação de criatividade e de imaginação, como fator de competitividade no apoio uma Humanidade sustentável.

Já não estamos no tempo da invocação das “mentalidades” para não resolver esta questão.

Já não estamos no tempo do receio de ofender ou mesmo de perturbar as “identidades masculinas” chamando os homens ao cuidado da família, e às competências e ao tempo não remunerado que esse cuidado exige. Em Portugal, como vários estudos demonstram²⁷ e é também público e notório²⁸, muitos homens querem viver ativamente a paternidade a que têm direito. Mas não querem, por esse facto, pôr em risco a sua credibilidade profissional ou até o seu emprego.

Já não estamos no tempo de aceitar - como se não percebêssemos ou nem sequer fosse connosco - a *repressão perfeita* de um destino inculcado *ao longo de uma sábia educação* - para que alertam Novas Cartas Portuguesas²⁹ - ou que, como sublinha Maria Isabel Barreno³⁰,

... em cada classe social, os homens (sejam) considerados os superiores das mulheres, participa(ndo) em categorias de poder, mesmo numa situação de oprimidos e explorados (...).

Em Portugal, como vários estudos demonstram³¹ e é também público e notório, muitas mulheres querem viver ativamente a vida profissional a que têm direito. Mas não

querem, por esse facto, pôr em risco ou adiar, também com risco, a sua maternidade ou até prescindir dela.

Já não estamos no tempo de continuar, militantemente, a ignorar ou a não tirar consequências adequadas, de que as sociedades vivem em grande parte à custa das mulheres e do seu tempo de trabalho não pago de apoio à vida familiar³² – que lhes limita as escolhas profissionais, a progressão na carreira, a remuneração, a reforma, a independência em geral.

Já não estamos no tempo de encontrar legitimidade em “redução lucrativa de despesa” obtida à custa do desrespeito estrutural pelo igual direito ao trabalho, ao emprego, e à fruição da família dos homens e das mulheres.

Já sabemos que no preço que pagamos - enquanto País em que as pessoas são livres de fazer escolhas responsáveis, isto é, compatíveis com os direitos umas das outras, à luz do artigo 29º da Declaração Universal dos Direitos Humanos, fonte de interpretação em Portugal nos termos do artigo 16º nº 2 da Constituição - está incluída a quebra demográfica. Que, em minha opinião, se pode inverter não com eventuais culpabilizações por alegados egoísmos individuais – que mais não são do que tentativas reformuladas e serôdias de um pretendido regresso ao controlo sobre as mulheres pela via da sua alegada “obrigação identitária”. Nem sequer com incentivos financeiros diretos ou indiretos que, na prática, continuem a manter os homens “libertos” da reprodução social não remunerada e competitivamente “disponíveis” para o trabalho pago, para os horários longos e melhor remunerados, para a mobilidade permanente ou quase, para que voltar a casa e à família seja, apenas ou quase, o “reposo do guerreiro”!

O que fará mudar é a criação efetiva de condições iguais para opções simultâneas e interligadas de vida profissional e de vida familiar quer de homens quer de mulheres. Que se traduza na eliminação da estrutural distorção na concorrência no mercado de trabalho baseada no modo de reprodução humana, que direta ou indiretamente afeta e prejudica injustamente todas as mulheres, pela sua efetiva ou hipotética indisponibilidade para uma dita “dedicação adequada” ao desempenho profissional se tiverem crianças e desde que neste mercado se apresentam até ao fim da sua vida também dita “ativa”, por efeito acumulado de exaustão, física e mesmo mental, e de menores rendimentos. E essa eliminação da distorção na concorrência no mercado de trabalho não se atinge - como é público e notório e a assimetria estrutural nos indicadores do desenvolvimento humano das mulheres e dos homens permanentemente revela - enquanto o tempo de ausência do posto de trabalho, seja este na empresa ou em casa, por nascimento ou cuidado de filhos ou filhas, não for obrigatoriamente igual para mulheres e para homens, prioritariamente controlado, e pesadamente sancionado em caso de incumprimento.

Assim,

Tendo em conta que os 40 anos da CITE encorajam um aprofundamento legislativo que permita reforçar as condições para que se atinjam os objetivos que lhe incumbem;

Considerando a meta temporal de 2030 exigida pelos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável;

Considerando a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030, ENIND que entende que *a Agenda 2030 é profundamente transformadora e constitui um roteiro para o período em causa, tendo em vista a eliminação de todos os obstáculos estruturais à igualdade entre mulheres e homens, no território nacional e no plano da cooperação para o desenvolvimento;*

Considerando que o artigo 8º da Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro, que altera o Código do Trabalho em matéria de “reforço da parentalidade” prevê a avaliação do impacto de género dois anos após a sua entrada em vigor, ou seja, em 2022;

Considerando o artigo 2º³³ da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres, CEDAW, sobre as obrigações fundamentais dos Estados Partes para a sua aplicação e a Recomendação Geral N.º 28 do Comité CEDAW sobre a matéria³⁴;

Considerando o artigo 4º da CEDAW, sobre “medidas especiais temporárias”³⁵, também designadas ações positivas, e o relevo que a estas é dado pela ENIND³⁶;

Considerando os §§ 7, 8, 9, 10, 11, 14 e 38 da Recomendação Geral nº 25 do Comité CEDAW sobre a norma indicada no ponto anterior³⁷;

Considerando os artigos 18º nº 1 e 27º nº 2 da Convenção dos Direitos da Criança³⁸;

Considerando o §§18 e 19 da Observação Geral nº 7 do Comité dos Direitos da Criança, sobre a implementação dos direitos da criança na primeira infância³⁹;

Considerando o Direito da União Europeia no domínio das ações positivas em razão do sexo, a saber, o artigo 157º nº 4 do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia⁴⁰, o artigo 23º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia⁴¹ e o artigo 3º da Diretiva 2006/54/CE, 5-7-2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional⁴²;

Considerando que, face ao que antecede e às disposições conjugadas dos artigos 9º alínea h), 13º nº 2, 33º nº 5, 57º, 58º nºs 1 e 2 alínea b), 67º nºs 1 e 2 alínea h) e 68º nºs 1, 2, 3 e 4 da Constituição⁴³, a sistemática e o conteúdo do Código do Trabalho em matéria de “Igualdade e não discriminação” e “Parentalidade”⁴⁴, em minha opinião, não respondem adequadamente às exigências das normas invocadas:

- de direito internacional, designadamente em matéria de criação de condições para *mudanças nos padrões de comportamento socioculturais das mulheres e dos homens, tendo em vista erradicar os preconceitos, os costumes, as tradições e qualquer outra prática baseados na ideia da inferioridade das mulheres ou nos papéis estereotipados das mulheres e dos homens*, uma vez que não é atualmente aceitável que o modo de reprodução humana - que garante a

existência das sociedades humanas - possa afetar negativamente em liberdade, em tempo e em rendimento e com base em estereótipos de género, mais as mulheres do que os homens;

- de direito da União Europeia, designadamente em matéria de ações positivas,
- da Constituição, designadamente no que se refere quer à autonomia e assim à primazia conferida por esta à tarefa fundamental do Estado na promoção da igualdade entre homens e mulheres, quer à igual autonomia e relevância da maternidade e da paternidade enquanto valores sociais eminentes; e também
- da Estratégia Nacional “Portugal mais Igual” – ENIND - e a sua claramente assumida rejeição dos estereótipos de género, já mencionada e ora retomada⁴⁵;

Considerando a indispensabilidade de que o Estado torne visível e juridicamente vinculante que recusa uma organização social assimétrica entre homens e mulheres no trabalho pago e não pago que conduz à discriminação contra as mulheres na atividade profissional e no mercado de trabalho, à discriminação contra os homens na vida familiar e também ao desencorajamento da reprodução com efeitos demográficos reconhecidamente preocupantes,

Apresento os seguintes contributos para a adoção de medidas que, em minha opinião, respondem às exigências do direito aplicável e dos compromissos internacionais pertinentes para a concretização efetiva da igualdade entre homens e mulheres em Portugal e a nível global:

I - MEDIDAS⁴⁶ A NÍVEL INTERNO:

a) – Aumento da duração das licenças obrigatórias, exclusivas e integralmente pagas para os homens quando são pais, a realizar progressivamente até às 14 semanas no final da próxima legislatura⁴⁷;

b) – Remuneração bonificada e crescente até aos 120% dos períodos de licença facultativa partilhável a que tenham direito os homens quando são pais, a título de ação positiva;

c) – Adoção do compromisso de que, progressivamente e até 2030, quer as mulheres quer os homens quando, respetivamente, são mães ou pais terão direito a licenças exclusivas, obrigatórias e integralmente pagas com a duração de 6 meses cada⁴⁸, com supressão também progressiva e até à mesma data do regime das licenças partilháveis;

d) – Revisão do Código do Trabalho e legislação complementar, incluindo no âmbito da segurança social, de modo a que, designadamente:

i) a sua sistemática corresponda à das disposições conjugadas dos artigos 9º alínea h), 13º nº 2 e 68º da Constituição; ou seja, por um lado que a discriminação interseccional seja apreciada em função da desigualdade estrutural entre homens e mulheres à luz da Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres – CEDAW - artigo 5º alínea a), e da Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica – Convenção de Istambul - artigo 12º nº 1, também na linha da ENIND, uma vez que, qualquer discriminação direta ou indireta, nomeadamente por razões de origem ‘racial’ ou ‘étnica’, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual, tem efeitos mais gravosos nas mulheres ou nos homens, conforme essa discriminação colida com a

normatividade social imposta como inerente aos respetivos papéis de género; por outro lado, considerando que a igualdade entre homens e mulheres e a discriminação em função do sexo, em geral e em particular no âmbito de aplicação do Código do Trabalho, CT, decorrem sobretudo do olhar social estereotipado sobre a maternidade e a paternidade, também esta matéria haverá que ser coerentemente relacionada. Assim e conseqüentemente, a Subsecção Igualdade e não Discriminação do CT deverá intitular-se “Igualdade entre Homens e Mulheres e Não Discriminação” e iniciar-se com as normas relativas à igualdade entre homens e mulheres, incluindo as normas relativas à proteção da maternidade e da paternidade⁴⁹, seguindo-se o tratamento das discriminações por quaisquer causas numa perspetiva de interseccionalidade;

ii) – os conceitos de “maternidade” e “paternidade” voltem ao Código do Trabalho em desenvolvimento substantivo – e não apenas em repetição formal como atualmente se verifica no artigo 33º nº 1 - da sua consagração constitucional como *valores sociais eminentes*, em vez do conceito de “parentalidade” que os veio substituir, com enorme desvantagem simbólica e técnica⁵⁰, encontrando as formulações apropriadas para não prejudicar os direitos de mães e pais que se reconhecem em grupos integrando o conceito LGBTIQ...;

iii) – seja alterado o atual do artigo 27º do Código do Trabalho com a epígrafe “Medida de ação positiva”, de modo a que constitua resposta adequada à desigualdade estrutural entre homens e mulheres e no trabalho e no emprego, o que implica, nomeadamente e nos termos do artigo 157º [(ex-artigo 141º) TCE] nº 4 do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia⁵¹ e do artigo 3º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação)⁵², a supressão da exigência restritiva de lei específica para a aplicação de medidas de ação positiva no domínio das relações de trabalho em benefício do sexo sub-representado;

iv) – Revisão linguística do Código do Trabalho e respetiva regulamentação, designadamente no âmbito da legislação de segurança social, de natureza substantiva ou adjetiva, de modo a corresponder à adoção jurídica de linguagem inclusiva.

II - MEDIDAS A NÍVEL DA AÇÃO EXTERNA:

a) - Promoção de diligências adequadas no sentido de que sejam desencadeados os procedimentos necessários para a elaboração e adoção de uma Convenção da OIT sobre Proteção da Paternidade, na linha da Convenção nº 183 sobre a Proteção da Maternidade, 2000, e à luz de quanto atrás defendido no domínio da igualdade de estatuto de pais e mães face ao trabalho e ao emprego;

b) - Promoção de diligências adequadas no sentido de que sejam desencadeados os procedimentos necessários para o reforço de instrumentos de direito internacional e da União Europeia sobre direitos e deveres fundamentais para a igualdade entre homens e mulheres e, designadamente no que respeita ao direito fundamental ao cuidado e ao dever fundamental de cuidar, ao direito fundamental ao reconhecimento pela sociedade e pelo Estado do valor social eminente do trabalho não pago de apoio à vida

familiar prestado de modo igual por homens e mulheres, e ao direito fundamental à proteção da paternidade, que inclua o direito e o dever de participação equilibrada dos pais trabalhadores no trabalho de cuidado de apoio à vida familiar.

Que os 40 anos da CITE e a sua valorosa experiência na defesa da igualdade entre mulheres e homens no trabalho e no emprego em Portugal, possam inspirar o poder político para um reforço de capacidade de intervenção e de meios, a bem da melhoria da qualidade de vida de todas e todos nós.

NOTAS

¹ Disponível em http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2015_report_pt.pdf

² Disponível em http://hdr.undp.org/sites/default/files/2016_human_development_report.pdf

³ Disponível em <http://hdr.undp.org/en/content/gender-inequality-index-gii>

⁴ European Commission, 2019, *Report on equality between women and men in the EU*. Disponível em: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en.pdf

⁵ XXI Governo Constitucional, *Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2018*. Disponível em:

<http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/Relatorio%202018%20Lei%2010.pdf>

⁶ ILO, *Global Wage Report 2018/19*. Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_650568.pdf

⁷ Cfr. nota 4.

⁸ Seguindo o critério do EUROSTAT. Cfr. Nota 5.

⁹ Cfr. nota 6.

¹⁰ Cfr. nota 4.

¹¹ Constituição da República Portuguesa, artigo 58º n.ºs 1 e 2 alínea b), também em conjugação com os artigos 13º n.º 2 e 9º alínea h).

Artigo 58.º - Direito ao trabalho

1. Todos têm direito ao trabalho.

2. Para assegurar o direito ao trabalho, incumbe ao Estado promover:

b) 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 13.º - Princípio da igualdade

1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.

2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, **sexo**, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.

Artigo 9.º - Tarefas fundamentais do Estado

São tarefas fundamentais do Estado:

h) **Promover a igualdade entre homens e mulheres.**

¹² Relatório do Secretário-Geral da ONU à CSW, em março de 2017, “O empoderamento económico das mulheres no mundo do trabalho em mudança” §25.

Em 15-9-2019, disponível em <https://undocs.org/E/CN.6/2017/3>.

¹³ Disponível em <http://cite.gov.pt/imgs/resolucoes/15Resol.pdf>.

Considerando (2) - O princípio da igualdade entre homens e mulheres implica a indispensabilidade de compensar a desvantagem das mulheres no que se refere às condições de acesso e participação no mercado de trabalho e a desvantagem dos homens no que se refere às condições de participação na vida familiar, decorrentes de práticas sociais que ainda pressupõem o trabalho não remunerado emergente dos cuidados à família como uma responsabilidade principal das mulheres, e o trabalho remunerado inerente à vida económica como uma responsabilidade principal dos homens.

O carácter inovador e potencialmente transformador do considerando acima transcrito e da Resolução como um todo foi sublinhado por Dominique Méda em *Le temps des femmes – Pour un nouveau partage des rôles*, Flammarion, Paris, 2001, p. 158, nos seguintes termos:

“Este considerando constitui um avanço muito grande e um momento essencial no que respeita à afirmação dos grandes princípios: é toda uma filosofia de uma sociedade europeia mais equilibrada que é assim proposta aos Estados membros. O que me parece muito importante é que, finalmente, as duas problemáticas do trabalho e das outras atividades são ligadas, que um laço evidente é estabelecido entre a má situação profissional das mulheres e a má partilha das tarefas que existem entre os homens e as mulheres, e que isso é conseguido quer do ponto de vista do diagnóstico, quer do ponto de vista das políticas a concretizar. É, finalmente, afirmado num texto com vocação europeia, que, se queremos que as mulheres invistam como elas desejam no mercado de trabalho, é decerto necessário que sejam tomadas medidas anti discriminatórias e iniciativas no domínio do trabalho, mas também, absolutamente e ao mesmo tempo, que sejam tomadas medidas face ao que continuamos a chamar, desastrosamente, a esfera privada, tendo por objetivo que os homens desempenhem muito mais tarefas familiares e domésticas.

Considerando (3) - O princípio da igualdade entre homens e mulheres em matéria de emprego e de trabalho implica igual partilha entre pais e mães trabalhadoras no que toca nomeadamente à necessidade de ausência do local de trabalho para prestação de cuidados a filhos ou outros dependentes.

Considerando (4) - A participação equilibrada das mulheres e dos homens tanto na atividade profissional como na vida familiar, que é do interesse tanto dos homens como das mulheres, constitui um aspeto essencial do desenvolvimento da sociedade, sendo a maternidade, a paternidade e os direitos das crianças valores sociais eminentes que deverão ser protegidos pela sociedade, pelos Estados-Membros e pela Comunidade Europeia.

Voltando ao comentário de Dominique Méda:

“O texto explica igualmente em nome de que é tomada uma tal posição: se é necessário envolver mais os pais nos cuidados às crianças e nas outras tarefas, se é necessário diminuir a pressão do trabalho sobre os homens para lhes permitir investir mais na vida parental, é porque o tempo consagrado à parentalidade, às tarefas do cuidado, aos afetos, às relações, ao debate, à educação... é um tempo eminentemente importante que, por não ser produtivo, no sentido clássico do termo, não é menos essencial para o equilíbrio e o desenvolvimento das nossas sociedades europeias.” (traduções da minha responsabilidade).

¹⁴ Dominique Méda, *Le temps des femmes – Pour un nouveau partage des rôles*, Flammarion, Paris, 2001, Pág. 162.

¹⁵ Cfr. nota 11, a que acrescem, também enquanto disposições conjugadas, os artigos 36º nº 5, 67º nºs 1 e 2 alínea h) e 68º nºs 1, 2, 3 e 4 da Constituição:

Artigo 36.º - Família, casamento e filiação

5. Os pais têm o direito e o dever de educação e manutenção dos filhos.

Artigo 67.º - Família

1. A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros.

2. Incumbe, designadamente, ao Estado para proteção da família:

h) Promover, através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

Artigo 68.º - Paternidade e maternidade

1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

3. As mulheres têm direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias.

4. A lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar.

¹⁶ CEDAW disponível em

http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1549&tabela=leis&ficha=1&pagina=1

Artigo 5.º

Os Estados Partes tomam todas as medidas apropriadas para:

a) Modificar os **modelos de comportamento** sociocultural dos homens e das mulheres com vista à eliminação dos **preconceitos** e das **práticas costumeiras**, ou de qualquer outro tipo, que se fundem na ideia de **inferioridade ou de superioridade de um ou de outro sexo ou de um papel estereotipado** dos homens e das mulheres;

¹⁷ Convenção de Istambul disponível em

http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1878&tabela=leis

Artigo 12º – Obrigações gerais dos Estados

1. As Partes tomarão as medidas necessárias para promover as **mudanças nos padrões de comportamento socioculturais** das mulheres e dos homens, tendo em vista **erradicar os preconceitos**, os costumes, as tradições e qualquer outra prática **baseados na ideia da inferioridade das mulheres ou nos papéis estereotipados** das mulheres e dos homens.

¹⁸ Disponível em <https://rm.coe.int/cm-rec-2019-1-prevention-et-lutte-contre-le-sexisme/168094d895>

(fr) e em <https://rm.coe.int/cm-rec-2019-1-on-preventing-and-combating-sexism/168094d894> (en)

¹⁹ “**O sexismo é:**

Qualquer ato, gesto, representação visual, frase oral ou escrita, prática ou comportamento baseados na **ideia de que uma pessoa ou um grupo de pessoas é inferior por causa do respetivo sexo**, cometido na esfera pública ou privada, por qualquer meio - em linha ou não - tendo por objetivo ou/e:

i. **atentar contra a dignidade** ou contra os direitos inerentes à mesma, de uma pessoa ou de um grupo de pessoas; ou

ii. **causar a uma pessoa ou a um grupo de pessoas danos ou sofrimentos** de natureza física, sexual, psicológica ou socio- económica; ou

iii. **criar um ambiente intimidante, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo**; ou

iv. **criar obstáculos à autonomia e à realização plena e completa dos direitos humanos** de uma pessoa ou de um grupo de pessoas; ou

v. **manter e reforçar os estereótipos de género**, que são **modelos ou ideias sociais e culturais preconcebidas que atribuem às mulheres e aos homens de características e de papéis determinados e limitados pelo seu sexo**. Os estereótipos de género constituem um sério obstáculo à realização da igualdade real entre mulheres e homens e favorecem a discriminação fundada no género. Podem limitar o desenvolvimento dos talentos e das capacidades naturais das raparigas e dos rapazes, das mulheres e dos homens, assim como as suas preferências e experiências em meio escolar ou profissional e das suas possibilidades na vida em geral.” (Estratégia do Conselho da Europa para a igualdade entre mulheres e homens 2018-2023, Objetivo Estratégico nº 1).

²⁰ Do Preâmbulo da Recomendação.

²¹ Cfr. nota 16.

²² Cfr. nota 17.

²³ **ODS – Objetivo 5: Alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas**. Importa sublinhar que, nos termos do §22 da Recomendação Geral nº 28 do Comité CEDAW sobre as obrigações fundamentais dos Estados Partes nos termos do artigo 2o da Convenção, o conceito de “**igualdade de género**” coincide com o de “**igualdade entre mulheres e homens**” e “**contém a ideia intrínseca que todos os seres humanos, independentemente do sexo, são livres de expressar as suas aptidões pessoais, de ter uma carreira profissional e de fazer escolhas livres de restrições impostas pelos estereótipos, por uma conceção rígida dos papéis dos homens e das mulheres, e pelos preconceitos.**”

²⁴ Proteção jurídica do pai trabalhador <http://cite.gov.pt/pt/acite/proteccparent002.html>

²⁵ Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro, que reforça a proteção na parentalidade, alterando o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e os Decretos-Leis n.os 89/2009, de 9 de abril, que regulamenta a proteção na parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adoção, dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de proteção social convergente, e 91/2009, de 9 de abril, que estabelece o regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade, e respetiva Declaração de Retificação n.o 48/2019, de 3 de outubro. Disponíveis a partir de <http://cite.gov.pt/pt/destaques/noticia949.html> .

²⁶ Aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, **a ENIND assume (que os estereótipos de género) constituem ideias preconcebidas e generalizadas sobre os atributos e características que devem ou não ser possuídos por mulheres e por homens, sobre os comportamentos considerados socialmente adequados e sobre os papéis que mulheres e homens devem desempenhar em função do seu sexo. São tanto o resultado como a causa de discriminações, manifestando-se ao nível**

das desigualdades na participação e estatuto no mercado de trabalho, na segregação sexual horizontal e vertical, nos rendimentos, na feminização da precariedade e da pobreza, nos processos de tomada de decisão, na participação cívica e política, nas opções educativas e profissionais, na violência contra as mulheres na esfera pública e privada, na maior exposição das mulheres ao tráfico para fins de exploração sexual bem como a práticas tradicionais nefastas, no exercício de responsabilidades familiares, do cuidado e domésticas, nos constrangimentos ao exercício de uma paternidade ativa e cuidadora, nas taxas de insucesso e abandono escolar dos rapazes, no estado de saúde dos homens, no acesso à saúde e à justiça, entre outras.

Refletindo-se na natureza multidimensional da desvantagem, **os estereótipos na base da discriminação em razão do sexo cruzam com estereótipos na base de outros fatores de discriminação** como a origem racial e étnica, a nacionalidade, a idade, a deficiência e a religião. Esta interseção revela como as experiências de discriminação não podem ser assumidas como homogêneas, exigindo a capacidade de construir respostas que reconheçam as necessidades específicas de mulheres ciganas, afrodescendentes, idosas, com deficiência, migrantes, refugiadas, entre outras.

O princípio da igualdade e da não discriminação mereceu reconhecimento a nível constitucional logo na versão original da Constituição da República Portuguesa de 1976 (**artigo 13.o**). Por outro lado, **a promoção da igualdade entre mulheres e homens é constitucionalmente atribuída ao Estado como uma das suas tarefas fundamentais [alínea h) do artigo 9.o]**, sendo a participação direta e ativa de homens e mulheres na vida política considerada como condição e instrumento fundamental de consolidação do sistema democrático (artigo 109.o), e a **organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, considerada como um direito de todos/as os/as trabalhadores/as, sem discriminação em razão do sexo [alínea b) do n.o 1 do artigo 59.o]**. Ainda de entre as disposições constitucionais com incidência na igualdade entre mulheres e homens e na não discriminação, destacam-se o direito ao trabalho (artigo 58.o), os direitos em matéria de família, em particular, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (artigo 67.o) e os direitos relacionados com a maternidade e a paternidade enquanto valores sociais eminentes (artigo 68.o). Estes princípios constitucionais alicerçam um regime jurídico da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação abrangente e que se pretende consolidar.

Portugal é Estado Parte nos principais instrumentos internacionais vinculativos em matéria de eliminação da discriminação contra as mulheres e de defesa e promoção dos seus direitos humanos (...). Sublinha-se o seguinte:

Ponto 5 – Eixos e Orientações, Os Eixos (E) assumem-se como as quatro grandes metas de ação global e estrutural até 2030 para a consecução da igualdade e da não discriminação. As Orientações (O) apontam as vias instrumentais escolhidas para alcançar cada Eixo, da seguinte forma:

E1 — Integração das dimensões do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da igualdade entre mulheres e homens (...) a todos os níveis e em todos os domínios:

O 1.1 — Conhecimento da situação real de mulheres e de homens.

O 1.2 — Integração do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da igualdade entre mulheres e homens nas políticas e ações da administração pública central e local.

O 1.3 — Integração do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da igualdade entre mulheres e homens na política externa, incluindo na cooperação, e integração dos compromissos assumidos por Portugal nesses domínios nas orientações e práticas da administração pública central e local.

E2 — Participação plena e igualitária na esfera pública e privada:

O 2.1 — Promoção de uma participação plena e igualitária no trabalho para mulheres e homens.

O 2.2 — Promoção da igualdade de rendimentos para mulheres e homens.

O 2.3 — Promoção da igualdade nos tempos afetos a trabalho pago e não pago de apoio à vida familiar desempenhado por mulheres e homens, e valorização do trabalho ligado ao cuidado.

O 2.4 — Promoção do empoderamento das mulheres e da sua participação cívica e política.

O 2.5 — Promoção da igualdade em todas as carreiras e em todos os contextos de tomada de decisão.

E3 — Desenvolvimento científico e tecnológico igualitário, inclusivo e orientado para o futuro:

O 3.1 — Promoção da igualdade na inovação e no desenvolvimento científico e tecnológico.

O 3.2 — Formação e capacitação como ferramentas para a igualdade.

O 3.3 — Participação plena e igualitária no progresso digital.

O 3.4 — Potenciação do desenvolvimento tecnológico para a promoção da igualdade.

E4 — Eliminação de todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica

O 4.1 — *Combate à violência contra as mulheres, à violência de género e à violência doméstica.*

O 4.2 — *Combate às práticas tradicionais nefastas.*

No ponto 6 - Planos de Ação

Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH)

Objetivo Estratégico 1 — Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da Administração Pública.

Objetivo Estratégico 2 — Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional.

Objetivo Estratégico 3 — Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género.

Objetivo Estratégico 4 — Promover a IMH no ensino superior e no desenvolvimento científico e tecnológico.

Objetivo Estratégico 5 — Promover a IMH na área da saúde ao longo dos ciclos de vida de homens e de mulheres.

Objetivo Estratégico 6 — Promover uma cultura e comunicação social livres de estereótipos sexistas e promotoras da IMH.

Objetivo Estratégico 7 — Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social.

Disponível em <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/115360036/details/maximized>

²⁷ Por todos, e ambos em parceria com a CITE:

Wall Karin (coord.), Cunha Vanessa, Atalaia Susana, Rodrigues Leonor, Correia Rita, Correia Sónia Vladimira, Rosa Rodrigo, **Livro Branco Homens e Igualdade de Género em Portugal**, ICS e CITE, Lisboa, 2016.

Este estudo evidencia, designadamente, as razões pelas quais a “licença parental partilhável entre progenitores” não só é relativamente pouco utilizada, como não só não resolve, como até agudiza os estereótipos de género sobre o “papel do pai” e o “papel da mãe” que mantem as assimetrias evidenciadas no desenvolvimento humano de mulheres e homens, o que reforça, em minha opinião, a opção por licenças exclusivamente obrigatórias quer para a mãe, quer para o pai. Com efeito, *em comparação com a proporção de homens que gozaram as licenças parentais exclusivas do pai, obrigatória e facultativa (...), a proporção daqueles que gozaram a ‘licença parental inicial’ bonificada revela que esta medida continua muito aquém do seu potencial (...). Tendo como referência o total de subsídios parentais iniciais concedidos, verifica-se que os casais que partilharam a licença na modalidade bonificada passaram de 21%, em 2010, para 29%, em 2015. Torna-se por isso importante conhecer as dificuldades que se colocam à partilha, pois apesar da ampla abertura da sociedade portuguesa, e em especial da população em idade reprodutiva, à implementação desta medida, poucos casais usufruem dela. Estudos qualitativos recentes (Wall, Aboim e Cunha, 2010; Wall, 2014) identificaram alguns dos obstáculos que se colocam aos homens: as dificuldades colocadas pelas empresas/locais de trabalho, mais no setor privado mas também no público; as condições contratuais (precariedade), a natureza das funções exercidas pelos trabalhadores ou o investimento pessoal prioritário na carreira profissional; e as atitudes mais tradicionais, de homens e mulheres, face aos papéis de género, onde a mãe ocupa o lugar central (se não mesmo insubstituível) nos cuidados aos/às filhos/as.* (Pág. 45). *Nem sempre é a situação profissional do homem que se afigura mais problemática e passível de ficar comprometida. Também as mulheres, com carreiras exigentes ou com inserções laborais precárias, podem ter dificuldade em usufruir de todo o tempo da licença.* (Pág. 47).

Disponível em https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/26649/1/ICs_KWall_LivroBranco_Outros.pdf

Perista Heloísa, Cardoso Ana, Brázia Ana, Abrantes Manuel, Perista Pedro, **Os Usos do Tempo de Homens e de Mulheres em Portugal**, CESIS e CITE, Lisboa, 2016.

Disponível em http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/INUT_livro_digital.pdf

²⁸ Recorde-se o debate sobre a reivindicação dos homens à atribuição das responsabilidades parentais em caso de pais separados, na sequência da Petição nº 530/XIII/3, solicitando alteração legislativa com vista a estabelecer a presunção jurídica da residência alternada para crianças com pais separados. Em 15-9-2019, disponível em:

<https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetallePeticao.aspx?ID=13214> .

²⁹ Barreno Maria Isabel, Horta Maria Teresa, Velho da Costa Maria, *Novas Cartas Portuguesas, Edição anotada Org. Ana Luísa Amaral*, 2010, Lisboa, Dom Quixote, p. 198-9.

³⁰ Maria Isabel Barreno, *O falso neutro*, Lisboa, IED, 1985, p. 84 e 85.

³¹ Cfr. nota 27.

³² Refere o estudo *Os Usos do Tempo de Homens e de Mulheres em Portugal*, indicado na nota 27 supra, que foi de **1 hora e 13 minutos**, o tempo médio diário que, em Portugal e em 2015 (ano de referência do estudo), as mulheres trabalharam mais do que os homens no conjunto do trabalho pago e não pago (mulheres: 12h e 52 m; homens: 11h e 39m). (Pág. 140).

E eu acrescento:

Segundo dados do Instituto Nacional de Estatística (INE) para o mesmo ano, foi de 2.214.400 o número de mulheres empregadas em Portugal. Assim, em 2015, as mulheres realizaram a mais que os homens, no nosso País, 2.694.187 horas de trabalho produtivo não remunerado nem socialmente reconhecido, por dia, ou seja, 983.378.255 horas durante esse ano (cálculos próprios a partir das fontes indicadas).

É este o indicador numérico mais recente do nível de injustiça que se abate sobre as mulheres em Portugal por causa de uma organização da sociedade que se acomodou a viver e a crescer à custa delas, e as fez interiorizar esse “papel”, com punição privada e pública por incumprimento de um “dever de género”. Ao ponto de lhes enviar profundamente a percepção da justiça. [Borges-Duarte, Irene (org.) Fios de Memória – Liber Amicorum para Fernanda Henriques, V. N. Famalicão, Edições Humus, 2018, - Cunha Rêgo, Maria do Céu Do cuidado como injustiça, P.301.]

³³ CEDAW, **Artigo 2º**

Os Estados Partes condenam a discriminação contra as mulheres sob todas as suas formas, acordam em prosseguir, por todos os meios apropriados e sem demora, uma política tendente a eliminar a discriminação contra as mulheres e, com este fim, comprometem-se a:

- a) Inscrever na sua constituição nacional ou em qualquer outra lei apropriada o **princípio da igualdade dos homens e das mulheres**, se o mesmo não tiver já sido feito, e assegurar por via legislativa ou por outros meios apropriados a **aplicação efetiva do mesmo princípio**;
- b) Adotar medidas legislativas e outras medidas apropriadas, incluindo a determinação de sanções em caso de necessidade, proibindo toda a discriminação contra as mulheres;
- c) Instaurar uma proteção jurisdicional dos direitos das mulheres em pé de igualdade com os homens e **garantir, por intermédio dos tribunais nacionais competentes e outras instituições públicas, a proteção efetiva das mulheres contra qualquer ato discriminatório**;
- d) **Abster-se de qualquer ato ou prática discriminatórios contra as mulheres e atuar por forma que as autoridades e instituições públicas se conformem com esta obrigação**;
- e) Tomar todas as medidas apropriadas **para eliminar a discriminação praticada contra as mulheres por uma pessoa, uma organização ou uma empresa qualquer**;
- f) Tomar todas as medidas apropriadas, incluindo disposições legislativas, para modificar ou revogar qualquer lei, disposição regulamentar, costume ou prática que constitua discriminação contra as mulheres;
- g) Revogar todas as disposições penais que constituam discriminação contra as mulheres.

³⁴ **Recomendação Geral N.º 28 do Comité CEDAW**

§3 - A Convenção é parte de um amplo quadro jurídico internacional de direitos humanos que visa assegurar o gozo de todos os direitos humanos por todas as pessoas e eliminar todas as formas de discriminação contra as mulheres com base no sexo e no género. A Carta das Nações Unidas, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais, o Pacto Internacional sobre os Direitos Cívicos e Políticos, a Convenção sobre os Direitos da Criança, a Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias e a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência contêm disposições explícitas que garantem a igualdade entre as mulheres e os homens no gozo dos direitos neles consagrados, enquanto outros tratados internacionais de direitos humanos, tais como a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial, assentam implicitamente no conceito de não-discriminação com base no sexo ou no género. A Convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT) (Nº 100) sobre Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor, 1951, a Convenção n.º 111 da OIT, sobre a Discriminação em matéria de Emprego e Profissão, 1958, a Convenção da OIT (No. 156) sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Trabalhadores e Trabalhadoras com Responsabilidades Familiares, de 1981, a Convenção Relativa à Luta contra a Discriminação no Campo do Ensino, a Declaração sobre a Eliminação da Discriminação contra as Mulheres, a Declaração e o Programa de Ação de Viena, o Programa de Ação do Cairo e a Declaração e a Plataforma de Ação de Pequim também contribuem para o estabelecimento de um regime jurídico internacional que consagra a igualdade entre as mulheres e os homens e a não

discriminação. Da mesma forma, as obrigações assumidas pelos Estados no contexto dos sistemas regionais de direitos humanos vêm complementar o quadro universal dos direitos humanos.

§4 - O objetivo da Convenção é a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres com base no sexo.

§5. Embora a Convenção só se refira à discriminação com base no sexo, a leitura do artigo 1 em paralelo com o parágrafo f) do artigo 2º, e o parágrafo a) do artigo 5º demonstra que a Convenção também se refere à discriminação contra as mulheres com base no gênero. O conceito de "sexo" refere-se aqui às diferenças biológicas entre os homens e as mulheres. O conceito de "gênero" remete para as identidades, funções e papéis das mulheres e dos homens, construídos socialmente, bem como para o significado social e cultural que a sociedade atribui a essas diferenças biológicas, dando lugar a relações hierárquicas entre mulheres e homens e a uma distribuição do poder e dos direitos que favorece os homens em detrimento das mulheres. O lugar que as mulheres e os homens ocupam na sociedade depende de fatores políticos, económicos, culturais, sociais, religiosos, ideológicos e ambientais e pode mudar em função da cultura, da sociedade e da comunidade. A aplicabilidade da Convenção à discriminação com base no gênero torna-se clara na definição de discriminação contida no artigo 1. Essa definição afirma que qualquer distinção, exclusão ou restrição que tenha como efeito ou como objetivo comprometer ou destruir o reconhecimento, o gozo ou o exercício pelas mulheres dos direitos humanos e das liberdades fundamentais constitui um ato de discriminação, mesmo que tal ato não seja intencional. Daí se depreende que **um tratamento idêntico ou neutro das mulheres e dos homens pode constituir uma discriminação contra as mulheres sempre que esse tratamento tiver como resultado ou efeito privá-las do exercício de um direito por não se ter levado em conta a pré-existência de desvantagens e de desigualdades que afetam as mulheres, por motivos de gênero.**

§7 - O artigo 2º da Convenção deve ser lido em conjunto com os artigos 3º, 4º, 5º e 24º, e tendo presente a definição de discriminação contida no artigo 1º. (...)

§8. O artigo 2º exorta os Estados Partes a condenar a discriminação contra mulheres "sob todas as suas formas"; enquanto o artigo 3º incide sobre as medidas que estes devem tomar "em todos os domínios" para assegurar o pleno desenvolvimento e o progresso das mulheres. Mediante estas disposições, a Convenção antecipa o surgimento de novas formas de discriminação que ainda não haviam sido identificadas no momento da sua redação.

§9. Nos termos do artigo 2º, os Estados Partes devem honrar todos os aspetos das obrigações jurídicas impostas pela Convenção em relação ao respeito, proteção e realização do direito das mulheres à não-discriminação e à igualdade. (...) Isto traduz-se numa obrigação de meios ou de comportamento e numa obrigação de resultados.

§10. Os Estados Partes têm a obrigação de não dar origem a discriminações contra as mulheres através das suas ações ou por omissão. Têm também a obrigação de reagir ativamente contra a discriminação contra as mulheres, quer essas ações ou omissões sejam cometidas pelo Estado ou por um ator privado. A discriminação pode ocorrer quando os Estados não adotam as medidas legislativas necessárias para garantir a plena realização dos direitos das mulheres, quando não adotam políticas nacionais para garantir a igualdade entre mulheres e homens e quando não fazem respeitar as leis aplicáveis.

§13. O artigo 2º não se limita a proibir a discriminação contra as mulheres causada de uma forma direta ou indireta pelos Estados Partes. O artigo 2º também impõe aos Estados Partes a obrigação de proceder com a devida diligência para prevenir a discriminação perpetrada por atores privados. Em alguns casos, os atos ou omissões dos atores privados podem ser atribuíveis ao Estado, ao abrigo do direito internacional. Em consequência, os Estados Partes são obrigados a assegurar que os atores privados não cometem atos de discriminação contra as mulheres, segundo a definição da Convenção. Entre as medidas apropriadas que os Estados Partes são obrigados a adotar figuram a regulação das atividades dos atores privados no que se refere às políticas e práticas em matéria de educação, emprego e saúde, às condições e normas de trabalho, bem como a outras áreas onde os atores privados prestam serviços, tais como o setor bancário e a habitação.

§15 – (...) Têm a obrigação de proclamar perante a sua população e a comunidade internacional a sua total oposição a todas as formas de discriminação contra as mulheres a todos os níveis e em todos os ramos do governo e dos poderes do Estado, bem como a sua determinação de eliminar todas as formas de discriminação contra as mulheres. O termo "discriminação sob todas as suas formas" obriga claramente o Estado Parte a estar vigilante e a condenar todas as formas de discriminação, mesmo aquelas que não são mencionadas explicitamente na Convenção ou que possam aparecer numa fase ulterior.

§17. Os Estados Partes também têm a obrigação de garantir que as mulheres estão protegidas contra a discriminação praticada pelas autoridades públicas, pelo poder judicial, pelas organizações, empresas ou indivíduos, tanto na esfera pública como na privada. (...) Os Estados Partes devem assegurar que todos os órgãos governamentais e os organismos públicos têm pleno conhecimento dos princípios da igualdade e da não discriminação com base no sexo e no gênero, e que elaboram e põem em prática programas adequados de formação e de sensibilização.

§18 - A discriminação das mulheres com base no sexo ou no gênero está indissociavelmente ligada a outros fatores que afetam as mulheres tais como a raça, a origem étnica, a religião ou crença, a saúde, o estado civil, a idade, a classe, a casta, a orientação sexual e a identidade de gênero. A discriminação com base no sexo ou no gênero pode afetar as mulheres de alguns grupos num grau ou de uma forma diferente da dos homens. Os Estados Partes devem reconhecer e proibir nos seus instrumentos jurídicos essas formas interseccionais de discriminação e o efeito acumulado das suas consequências negativas sobre as mulheres por estas afetadas.

§19 - A discriminação contra as mulheres com base no sexo e no gênero compreende, (...) a violência de gênero, nomeadamente, a violência dirigida contra as mulheres porque são mulheres ou a violência que afeta as mulheres de uma forma desproporcionada. (...)

§20 - A obrigação de cumprir os direitos engloba a obrigação dos Estados Partes de facilitar o acesso das mulheres aos seus direitos e de tomar medidas para a plena realização desses direitos. Os direitos humanos das mulheres devem ser tornados efetivos através da promoção da igualdade de facto ou substantiva, por todos os meios apropriados, incluindo a adoção de políticas e programas eficazes e concretos destinados a melhorar o estatuto das mulheres e a alcançar essa igualdade, nomeadamente, quando necessário, através da adoção de medidas especiais temporárias, nos termos do parágrafo 1 do artigo 4 da Convenção e da Recomendação Geral No. 25.

§22 - O princípio da igualdade entre homens e mulheres, ou da igualdade de gênero, é inerente ao conceito de que todos os seres humanos, independentemente do sexo, são livres de desenvolver as suas capacidades pessoais, de ter uma carreira profissional e de fazer escolhas sem as limitações impostas por estereótipos, por uma conceção rígida dos papéis femininos e masculinos e por preconceitos. Os Estados Partes são encorajados a usar exclusivamente os conceitos de igualdade entre mulheres e homens ou de igualdade de gênero e a não usar o conceito de equidade de gênero no cumprimento das suas obrigações decorrentes da Convenção.

§25 - A política deve ser abrangente porque deve aplicar-se a todas as esferas da vida, incluindo aquelas que não estão expressamente mencionadas no texto da Convenção. Deve aplicar-se às esferas económicas pública e privada, bem como à esfera doméstica, e garantir que todos os poderes do Estado (executivo, legislativo e judicial) e todos os níveis do Governo assumem as suas respetivas responsabilidades na aplicação da Convenção.

§26 - Essa política deve estipular que as mulheres que estão sob a jurisdição do Estado Parte (incluindo as que não são cidadãs, as migrantes, as refugiadas, as requerentes de asilo e as apátridas) são detentoras dos direitos, com particular destaque para os grupos de mulheres mais marginalizadas ou que possam ser vítimas de múltiplas formas de discriminação interseccional.

§28 - A política deve ser orientada para a ação e para resultados, no sentido em que deve definir objetivos, indicadores e prazos, assegurar que todos os atores relevantes dispõem dos recursos adequados e podem desempenhar o papel que lhes incumbe para alcançar as metas e os objetivos acordados. Para isso, a política deve estar ligada aos processos orçamentais gerais do Estado, a fim de assegurar que todos os aspetos da política são devidamente financiados. Deve contemplar mecanismos de recolha de dados relevantes desagregados por sexo, permitir o acompanhamento efetivo, facilitar a avaliação contínua e rever ou complementar as medidas em vigor, e identificar quaisquer novas medidas que possam ser adequadas.

§31 - (...) Os Estados Partes têm a obrigação de adotar medidas para modificar ou abolir as leis existentes, as normas, os costumes e as práticas que discriminam as mulheres. (...) Ao ratificar ou ao aderir à Convenção, os Estados Partes comprometem-se a incorporar a Convenção nos seus sistemas jurídicos nacionais ou a dar-lhe por outros meios um efeito jurídico adequado na ordem jurídica nacional, a fim de garantir a aplicabilidade das suas disposições ao nível nacional. (...)

§32 - A alínea b) inclui a obrigação dos Estados Partes de assegurar que as leis que proíbem a discriminação e que promovem a igualdade entre mulheres e homens oferecem vias de recurso adequadas às mulheres que são vítimas de discriminação em violação do disposto na Convenção. Essa obrigação exige que os Estados Partes ofereçam uma reparação às mulheres cujos direitos protegidos pela Convenção tenham sido violados. Se não houver reparação não é cumprida a obrigação de oferecer

uma via de recurso adequada. Esses recursos adequados devem incluir várias formas de reparação, tais como compensação monetária, restituição, reabilitação e reposição ou reintegração, medidas que possam trazer satisfação, tais como pedidos públicos de desculpas, testemunhos oficiais e garantias de não repetição, modificação das leis e das práticas em questão; e levar à justiça os autores das violações dos direitos humanos mulheres.

§33 - De acordo com a alínea c), os Estados Partes devem assegurar que os tribunais aplicam obrigatoriamente o princípio da igualdade como consagrado na Convenção e interpretam a lei, o mais exatamente possível, de acordo com as obrigações dos Estados Partes nos termos da Convenção. (...)

§34 - Os Estados Partes devem assegurar que as mulheres podem invocar o princípio da igualdade enquanto suporte a denúncias de atos discriminatórios que violem a Convenção, praticados por funcionários públicos ou por atores privados.

§35 - A alínea d) estabelece a obrigação dos Estados Partes de se absterem de qualquer ato ou prática discriminatória direta ou indireta contra as mulheres. Os Estados Partes devem assegurar que as instituições, os agentes, as leis e as políticas do Estado não discriminam as mulheres de uma forma direta ou explícita. Devem também garantir a abolição de qualquer lei, política ou ação que possa ter como efeito ou como resultado um ato discriminatório.

§36 - A alínea e) estabelece a obrigação dos Estados Partes de eliminarem a discriminação praticada por qualquer ator público ou privado. Os tipos de medidas que podem ser consideradas adequadas neste domínio não se limitam às medidas de caráter constitucional ou legislativo. (...)

§37 - A fim de satisfazer a exigência de que os meios e as medidas adotados pelos Estados Partes sejam "apropriados", tais meios devem abordar todos os aspetos das obrigações gerais impostas pela Convenção, a saber, respeitar, proteger, promover e cumprir o direito das mulheres à não-discriminação e ao gozo da igualdade com os homens. Assim, os termos "meios apropriados" e "medidas apropriadas", utilizados no artigo 2 e noutros artigos da Convenção, incluem medidas destinadas a assegurar que um Estado parte:

- a) Se abstenha de praticar, de promover ou de tolerar qualquer prática, política ou medida que viole a Convenção (obrigação de respeitar);**
- b) Tome medidas para prevenir, proibir e punir as violações da Convenção por terceiros, incluindo aquelas que são cometidas em casa e na comunidade, e para proporcionar compensação às vítimas dessas violações (obrigação de proteger);**
- c) Promova amplamente a divulgação das suas obrigações decorrentes da Convenção e apoie a adesão a essas obrigações (obrigação de promover);**
- d) Tome medidas especiais temporárias para alcançar a não discriminação com base no sexo e a igualdade entre mulheres e homens, na prática (obrigação de cumprir).**

Disponível em

<https://drive.google.com/file/d/1bZY12oZUh2o39dG6qIL0Ycmn4kWXS-ymGQ09DwhjFW4/view>

NOTA - As Recomendações Gerais nºs 1 a 35 e 37 do Comité CEDAW encontram-se traduzidas para português em versão não oficial no site da Plataforma Portuguesa para aos Direitos das Mulheres - PpDM - <https://plataformamulheres.org.pt/projectos/cedaw4all/recomendacoes-gerais/>

³⁵ **CEDAW Artigo 4º**

1 - A adoção pelos Estados Partes de medidas temporárias especiais visando acelerar a instauração de uma igualdade de facto entre os homens e as mulheres não é considerada como um ato de discriminação, tal como definido na presente Convenção, mas não deve por nenhuma forma ter como consequência a manutenção de normas desiguais ou distintas; estas medidas devem ser postas de parte quando os objetivos em matéria de igualdade de oportunidades e de tratamento tiverem sido atingidos.

2 - A adoção pelos Estados Partes de medidas especiais, incluindo as medidas previstas na presente Convenção que visem proteger a maternidade, não é considerada como um ato discriminatório.

³⁶ **ENIND, Preâmbulo, ponto 3 - Abordagem dupla e complementar da ENIND, - Ações específicas/ações positivas**

Não contrariando o caráter mais permanente e abrangente da abordagem do mainstreaming, a resposta à especificidade das necessidades diagnosticadas exige, de forma complementar e consequente, a definição e execução de ações específicas, de caráter transitório, que corrijam as desvantagens estruturais dos grupos discriminados, assim concretizando o princípio da igualdade e da não discriminação. Nesta linha, a adoção de ações específicas, ações positivas ou medidas especiais temporárias, como são frequentemente designadas, é preconizada no artigo 4.º da Convenção CEDAW com vista a acelerar a realização de uma igualdade de facto entre as mulheres e os homens.

Cfr. nota 26.

³⁷ **Recomendação Geral nº 25 do Comité CEDAW**

§7... os Estados Partes têm a obrigação de questionar as relações de género que prevalecem ("O género é definido como os significados sociais atribuídos às diferenças biológicas existentes entre os sexos. É uma construção ideológica e cultural, ainda que se reproduza também no campo das práticas concretas e que influencie, por sua vez, os resultados dessas práticas. O género afeta a distribuição dos recursos, da riqueza, do trabalho, da tomada de decisão e do poder político, e o gozo dos direitos na família e na vida pública. Apesar das variações que existem entre culturas e ao longo do tempo, as relações de género caracterizam-se em todo o mundo por uma partilha assimétrica do poder entre os homens e as mulheres, como sendo um traço persistente. Assim, o género é um fator de estratificação social e, nesse sentido, é semelhante a outros fatores de estratificação tais como a raça, a classe, a etnia, a sexualidade e a idade. Ajuda-nos a compreender a construção social das identidades de género e a estrutura desigual de poder subjacente à relação entre os sexos". Estudo Mundial sobre o papel das mulheres no desenvolvimento, 1999: Globalização, Género e Trabalho, Nações Unidas, Nova Iorque, 1999, p. 8.), bem como de lutar contra a persistência dos estereótipos de género que afetam as mulheres, e cujos efeitos se manifestam não só ao nível dos comportamentos individuais, mas também através da legislação e das estruturas e instituições jurídicas e sociais.

§8 - ... a Convenção exige que as mulheres tenham as mesmas oportunidades desde o início e beneficiem de um ambiente que lhes permita alcançar a igualdade de resultados.

§9 - A igualdade de resultados é o corolário lógico da igualdade de facto ou igualdade substantiva. Estes resultados podem ser de natureza quantitativa ou qualitativa, ou seja, podem demonstrar que, em diferentes domínios, as mulheres gozam dos seus direitos em proporções sensivelmente iguais às dos homens, que têm os mesmos níveis de rendimento, que há igualdade na tomada de decisão e dispõem da mesma influência política, e que as mulheres vivem livres de atos de violência.

§10 - A situação das mulheres não melhorará enquanto as causas da discriminação contra elas praticada e da sua desigualdade, não forem encaradas de uma forma eficaz. A vida das mulheres e dos homens deve ser considerada no seu contexto e devem ser tomadas medidas para transformar verdadeiramente as oportunidades, as instituições e os sistemas, de modo a que estes deixem de assentar em paradigmas de poder e em modelos de vida masculinos historicamente determinados.

§11 - ... À medida que são adotadas medidas para eliminar a discriminação contra as mulheres, as suas necessidades podem mudar ou desaparecer, ou transformar-se em necessidades dos homens e das mulheres. Por isso, é necessário proceder continuamente ao acompanhamento das leis, dos programas e das práticas destinados a alcançar a igualdade de facto ou substantiva das mulheres, a fim de evitar a perpetuação de um tratamento distinto que, porventura, já não se justifique.

§14 - A Convenção visa as dimensões discriminatórias dos contextos culturais e sociais passados e presentes que impedem que as mulheres gozem os seus direitos humanos e liberdades fundamentais. O seu objetivo é a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres, incluindo a eliminação das causas e das consequências da sua desigualdade substantiva ou de facto. Assim, a aplicação de medidas especiais temporárias em conformidade com a Convenção é um dos meios para tornar realidade a igualdade de facto ou igualdade substantiva para as mulheres, e não constitui uma exceção às regras da não-discriminação e da igualdade.

§38 ... as medidas especiais temporárias devem ser adotadas para acelerar a modificação e a eliminação de práticas culturais e de atitudes e comportamentos estereotipados que discriminam as mulheres ou que as colocam em situação de desvantagem.

³⁸ **Convenção dos Direitos da Criança**

Artigo 18o

1 - Os Estados Partes diligenciam de forma a assegurar o reconhecimento do princípio segundo o qual ambos os pais têm uma responsabilidade comum na educação e no desenvolvimento da criança. A responsabilidade de educar a criança e de assegurar o seu desenvolvimento cabe primacialmente aos pais e, sendo caso disso, aos representantes legais. O interesse superior da criança deve constituir a sua preocupação fundamental.

Artigo 27o

2 - Cabe primacialmente aos pais e às pessoas que têm a criança a seu cargo a responsabilidade de assegurar, dentro das suas possibilidades e disponibilidades económicas, as condições de vida necessárias ao desenvolvimento da criança.

³⁹ **Observação Geral nº 7 do Comité dos Direitos da Criança**

§18. Respeitar os papéis parentais. O artigo 18o da Convenção reafirma que os pais ... têm a responsabilidade primacial de promover o desenvolvimento e o bem-estar da criança, tendo como preocupação básica o melhor interesse da criança (artigos 18o no 1 e 27o no 2). Os Estados partes devem respeitar a primazia dos pais: mães e pais.

§19. Tendências sociais e papel da família. A Convenção enfatiza que *“ambos os pais têm responsabilidades comuns na educação e desenvolvimento da criança”, com pais e mães reconhecidos como cuidadores iguais (artigo 18o no 1).*

⁴⁰ **Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia**

Artigo 157º

4. A fim de assegurar, na prática, a plena igualdade entre homens e mulheres na vida profissional, o princípio da igualdade de tratamento não obsta a que os Estados-Membros mantenham ou adotem medidas que prevejam regalias específicas destinadas a facilitar o exercício de uma atividade profissional pelas pessoas do sexo sub-representado, ou a prevenir ou compensar desvantagens na sua carreira profissional.

⁴¹ **Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia**

Artigo 23º - Igualdade entre homens e mulheres

Deve ser garantida a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração.

O princípio da igualdade não obsta a que se mantenham ou adotem medidas que prevejam regalias específicas a favor do sexo sub-representado.

⁴² **Diretiva 2006/54/CE, 5-7-2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional**

Artigo 3º - Ação positiva

Os Estados-Membros podem manter ou adotar medidas na aceção do nº 4 do artigo 141.o do Tratado, a fim de assegurar, na prática, a plena igualdade entre homens e mulheres na vida profissional.

⁴³ Cfr. notas 11 e 15.

⁴⁴ Subsecções III e IV do Capítulo I do Título II do Livro I.

⁴⁵ **A ENIND assume como central a eliminação dos estereótipos de género enquanto fatores que estão na origem das discriminações diretas e indiretas em razão do sexo que impedem a igualdade substantiva que deve ser garantida às mulheres e aos homens, reforçando e perpetuando modelos de discriminação históricos e estruturais.** *Constituem ideias preconcebidas e generalizadas sobre os atributos e características que devem ou não ser possuídos por mulheres e por homens, sobre os comportamentos considerados socialmente adequados e sobre os papéis que mulheres e homens devem desempenhar em função do seu sexo. São tanto o resultado como a causa de discriminações, manifestando-se ao nível das desigualdades na participação e estatuto no mercado de trabalho, na segregação sexual horizontal e vertical, nos rendimentos, na feminização da precariedade e da pobreza, nos processos de tomada de decisão, na participação cívica e política, nas opções educativas e profissionais, na violência contra as mulheres na esfera pública e privada, na maior exposição das mulheres ao tráfico para fins de exploração sexual bem como a práticas tradicionais nefastas, no exercício de responsabilidades familiares, do cuidado e domésticas, nos constrangimentos ao exercício de uma paternidade ativa e cuidadora, nas taxas de insucesso e abandono escolar dos rapazes, no estado de saúde dos homens, no acesso à saúde e à justiça, entre outras. Reflexo da natureza multidimensional da desvantagem, os estereótipos na base da discriminação em razão do sexo cruzam com estereótipos na base de outros fatores de discriminação, como a origem racial e étnica, a nacionalidade, a idade, a deficiência e a religião. Também assim, o cruzamento verifica-se com a discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais, assente em estereótipos e práticas homofóbicas, bifóbicas, transfóbicas e interfóbicas, e que se manifesta em formas de violência, exclusão social e marginalização, tais como o discurso de ódio, a privação da liberdade de associação e de expressão, o desrespeito pela vida privada e familiar, a discriminação no mercado de trabalho, acesso a bens e serviços, saúde, educação e desporto.*

⁴⁶ A reajustar adequadamente e na mesma linha, em caso de nascimentos múltiplos ou de situação de doença ou complicações de saúde decorrentes do ou conexas com o ciclo biológico da maternidade, e a adaptar na mesma linha de modo a que se reconheçam os mesmos efeitos relativamente a filhos/as de casais do mesmo sexo.

⁴⁷ É de 14 semanas a duração mínima obrigatória da licença por maternidade incluindo os períodos de gozo obrigatório e de gozo facultativo, nos termos quer da Diretiva 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, quer da Carta Social Europeia Revista, quer da Convenção da OIT sobre Proteção da Maternidade.

⁴⁸ A duração de 6 meses que, uma vez mais, proponho decorre diretamente da recomendação da OMS para que as mães amamentem em exclusivo as suas crianças até aos 6 meses destas e de uma Petição apresentada à Assembleia da República, intitulada “Pela saúde dos nossos bebés” – disponível em <https://peticaopublica.com/?pi=Licencaparaamamentar> - que, com aquele fundamento, pretendia o alargamento da duração das licenças exclusivas das mães até aos 6 meses da criança. Tendo em conta o reforço das assimetrias nos resultados do desenvolvimento humano das mulheres e dos homens que a concretização do objeto daquela Petição, a forma de compatibilizar todos os direitos e interesses em presença seria o reconhecimento de um direito a licença exclusiva e integralmente paga com a duração de 6 meses, quer para a mãe, quer para o pai.

⁴⁹ Neste sentido, o artigo de Maria do Rosário Palma Ramalho, *Conciliação equilibrada entre a vida profissional e familiar: uma condição (in)atingível da Igualdade de género no trabalho e no emprego*, pág. 13 a 15, disponível na secção do sítio da CITE dedicada às comemorações dos 40 anos da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego:

http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/Artigo_Palma_Ramalho.pdf.

⁵⁰ No mesmo sentido ainda que com fundamentação diversa, Maria do Rosário Palma Ramalho, no artigo indicado na nota anterior, pág. 12.

⁵¹ **Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia**

Artigo 157º (ex-artigo 141º TCE)

4. *A fim de assegurar, na prática, a plena igualdade entre homens e mulheres na vida profissional, o princípio da igualdade de tratamento não obsta a que os Estados-Membros mantenham ou adotem medidas que prevejam realias específicas destinadas a facilitar o exercício de uma atividade profissional pelas pessoas do sexo sub-representado, ou a prevenir ou compensar desvantagens na sua carreira profissional.*

⁵² **Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação)**

Artigo 3º - Ação positiva

*Os Estados-Membros podem **manter ou adotar medidas na aceção do nº 4 do artigo 141º do Tratado**, a fim de assegurar, na prática, a plena igualdade entre homens e mulheres na vida profissional.*