

Maria Cristina dos Santos Pereira

Mulheres, Trabalho e Cuidado

A Construção da Igualdade na Intersecção dos Mundos Privado e Público na UE

Tese de Doutoramento em «Direito, Justiça e Cidadania no Século XXI» orientada
pelo Prof. Doutor António Casimiro Ferreira e apresentada na Faculdade de Economia
da Universidade de Coimbra

Setembro de 2013



UNIVERSIDADE DE COIMBRA



FEUC FACULDADE DE ECONOMIA
UNIVERSIDADE DE COIMBRA

Maria Cristina dos Santos Pereira

Mulheres, Trabalho e Cuidado

A Construção da Igualdade na Intersecção dos Mundos
Privado e Público na UE

Tese de Doutoramento em «Direito, Justiça e Cidadania
no Século XXI», apresentada à Faculdade de Economia
da Universidade de Coimbra para obtenção do grau de Doutor

Orientador: Prof. Doutor António Casimiro Ferreira

Coimbra, 2013

Agradecimentos

Em viagem aprendemos coisas que estamos à espera e muitas outras inesperadas. Beneficiamos do incentivo, da imensa paciência, da troca de ideias e da generosidade de professores, de amigos de longa data e de amigos novos, da família e de outras pessoas menos próximas.

Começo por agradecer ao Professor Casimiro Ferreira, orientador da presente dissertação, pelo contributo e pela liberdade proporcionada na sua realização.

Em momentos decisivos contei também com a preciosa ajuda, forte incentivo e clarividência da Professora Alexandra Aragão, a quem expresso um sentido apreço.

As conversas mantidas com o Professor João Pedroso serviram para me manter em viagem e ligar circuitos. Muito obrigado por estar presente nessas paragens.

Ao amigo e Professor Pedro Bacelar agradeço a disponibilidade manifestada em leituras “voluntárias” e o afecto e apoio em momentos fundamentais.

À minha querida amiga e Professora Zara Pinto Coelho digo apenas que fizeste toda a diferença e foste a presença luminosa e constante que me permite agora virar esta página e continuar viagem. Nunca te contentas com o que é mais fácil.

À Patrícia Branco, colega e amiga do curso de doutoramento, agradeço a delicadeza, a paciência, a generosidade desprendida e a contribuição para a conclusão do presente trabalho.

À Belinha, à Dri e à Lia não devo nada, excepto infusões de puro oxigénio em momentos do mais completo sufoco e desamparo. Talvez a Belinha ainda mereça uma medalha pela trabalhadeira que lhe dei. E a mão da Lia veio *just in time*. À conta da Dri

ficam ainda resmas e resmas de papel de rascunho e o melhor gelado da cidade. Enfim, a vida sem elas e sem café “custa muito a levar”.

Agora que voltei à Casa Antiga não teria conseguido sem os mimos, a amizade atenta e a boa comida da Isabel Pinhal.

À minha amiga Anabela Granjeira agradeço o refúgio e o apoio num dos dias em que o chão fugiu.

Estou igualmente grata à minha amiga Elizabeth Gomes pelo carinho e vigilância ao meu inglês ao longo dos anos. Thank you.

Em momentos diversos beneficiei também do incentivo, da compreensão e do cuidado da Cláudia Pozzi, do Eduardo Jorge Madureira, da Elsa Almeida Filipe e da Maria José de Carvalho. Agradeço ainda ao Dr. Pedro Rodrigues da EEA da FEUC pelo apoio e pela simpatia e paciência com que sempre respondeu às minhas questões.

Uma última palavra de amor para os meus irmãos, Alda, Adriano e Cielos, que permitiram que este último ano existisse. O mesmo é verdadeiro para o Gilles Mayeur.

À Fundação para a Ciência e a Tecnologia agradeço as condições materiais que me permitiram realizar a investigação que agora apresento (SFRH / BD / 42372/ 2007).

Dedico a presente dissertação à memória dos meus pais, Otilia e Manuel, e aos meus amigos João Paulo, Cecília Alegria e Nôno. From the heart.

“Gotta take a sentimental journey.....to You!” xxx

Este trabalho foi realizado com o apoio de uma Bolsa de Investigação financiada pelo QREN - POPH - Tipologia 4.1 - Formação Avançada, participado pelo Fundo Social Europeu e por fundos nacionais do Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior.

FCT Fundação para a Ciência e a Tecnologia

MINISTÉRIO DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA E ENSINO SUPERIOR



PROGRAMA OPERACIONAL **POTENCIAL HUMANO**



Resumo

A presente dissertação tem como objecto de análise a igualdade de género associada à temática da conciliação das responsabilidades familiares e profissionais no Direito e nas políticas da UE. Ao longo do tempo o campo da igualdade de género transformou-se numa das áreas mais desenvolvidas da política social europeia, tendo permanecido fortemente ligado ao mercado de trabalho. O próprio conceito de igualdade de género adquiriu uma nova densidade, coexistindo uma noção dominante de igualdade definida em termos de ausência de discriminação e uma concepção enriquecida baseada nos deveres positivos de promover a igualdade entre homens e mulheres. Relativamente à temática específica da conciliação entre responsabilidades familiares e profissionais, a UE desenvolveu instrumentos políticos e jurídicos e jurisprudência relevante sobre a matéria. A sua actuação nesta área tem de facto gerado desenvolvimentos adicionais nos Estados-Membros, com os últimos anos a ficarem ainda marcados por esforços no sentido de reformar e actualizar o quadro regulador europeu.

Como questão orientadora da nossa investigação e análise propusemo-nos reflectir sobre “Como é que a União Europeia na área do trabalho e emprego pode contribuir para a construção de uma sociedade mais igualitária e cuidadora?” A questão da conciliação trabalho/família é aqui enquadrada dentro da abordagem mais abrangente ao cuidado. Consideramos como a realização da igualdade de género está ligada à organização social do trabalho de cuidado e as implicações de considerar o cuidado como um valor fundamental de uma boa sociedade. Em causa estão a valorização e o reconhecimento político do contributo do cuidado não remunerado para a sustentabilidade social e económica e o que devemos fazer para responder às necessidades de cuidados de outros concretos. Isto pressupõe que o Direito reconheça a interdependência de diferentes âmbitos da vida e apoie uma conceptualização mais refinada e complexa de igualdade.

A dissertação é composta por seis capítulos. Os três iniciais fornecem um enquadramento teórico-conceptual e informação contextual relevante. Individualmente, centram-se nos três conceitos estruturantes da dissertação: igualdade, trabalho e cuidado. Os três capítulos finais analisam as políticas e o Direito da UE sobre igualdade de género, na área do trabalho e emprego, incidindo particularmente na articulação do cuidado não

remunerado com as responsabilidades profissionais. No último capítulo, e como resposta à questão orientadora da nossa investigação, apresentamos uma proposta de directiva que estabelece um sistema integrado de licenças familiares na UE baseado no ciclo da vida humana e um conjunto de propostas mais avulsas visando promover o maior envolvimento dos homens na prestação de cuidados em áreas mais diversas. Face às desigualdades e necessidades emergentes de cuidados, identificadas na dissertação, entendemos ser necessário promover uma abordagem proactiva centrada nos homens no seu papel de cuidadores.

Palavras-chave: Igualdade de género, cuidado, conciliação trabalho/família

Abstract

This thesis focuses on the relationship between gender equality and the issue of reconciliation of family and professional responsibilities in the EU law and policies. The scope of gender equality has expanded over time to become one of the most developed social policies of the EU. But, this field has remained closely connected to the labour market. The very concept of equality has acquired a new significance. There are in fact different notions of equality within the EU sex equality law, a dominant one defined by the absence of discrimination and a more enriched notion based on the positive duties to promote equality between men and women. Regarding the specific issue on reconciliation of work and family life, the EU has developed legal and political instruments and a solid body of case law on this matter. The EU's action in this area is responsible for further developments in the member states and in the last few years, efforts have been made by the EU to reform and update its regulatory framework on this issue.

The guiding question for our research is: “How can EU action in the field of labour and employment contribute towards a more equal and caring society?” In our thesis, the reconciliation of work and family life is framed within the broader approach of care in

society. We analyse the ways gender equality attainment is dependent on the social organization of care work and also the implications of considering care as a fundamental value of a good society. Not only is the political recognition of the value of unpaid care work and its supporting role for economic and social sustainability at stake, but also what we ought to do to satisfy the care needs of specific individuals. This requires that law recognizes the interdependence between different spheres of life and that it supports a more refined and complex conceptualization of equality.

The dissertation consists of six chapters. The first three provide the theoretical/conceptual framework as well as relevant contextual information. Each of the chapters focuses on one of the three structural concepts of the thesis: equality, work and care. The final three chapters explore the EU gender equality law and policies in the field of employment, with special attention given to the issue of reconciling unpaid care work with professional responsibilities. In the last chapter, we present a proposal of a directive that establishes an integrated system of family leaves based on a life cycle approach and a set of more diverse proposals in order to promote men's involvement in care giving. It is our understanding that a proactive approach centered on men as caregivers is required in order to address the inequalities and the rising needs of care, which have been identified herein.

Keywords: Gender equality, care, reconciliation of work and family life

ÍNDICE

ÍNDICE	XI
Preâmbulo	XIX
Introdução	1
1. Construção do problema: desigualdades de género, nexos trabalho/família e prestação de cuidados	2
2. Definição e delimitação do objecto de análise.....	11
CAPÍTULO I	
EM BUSCA DE UM CONCEITO INCLUSIVO DE IGUALDADE.....	27
Introdução	27
I. Da igualdade formal a uma noção multidimensional e substantiva	31
1. Igualdade formal: um conceito básico mas resistente	31
2. Diferenças e sobreposições de diversas concepções de igualdade substantiva	38
2.1. Igualdade de oportunidades ou de resultados	39
3. Uma noção multidimensional e unificada de igualdade substantiva	43
3.1. Instrumentos para operacionalizar a noção de igualdade de Fredman.....	46
4. Vantagens e desafios dos deveres positivos de promover a igualdade.....	48
4.1. Eficácia e participação nos deveres positivos	50
4.2. Exemplos de medidas proactivas: a <i>Ley orgânica 3/2007</i> e a <i>Equality Act 2010</i>	52
5. Discriminação composta e interseccional: uma via a seguir e/ou a problematizar	57
5.1. Utilidade das noções de discriminação composta e interseccional.....	60
5.2. Origem, evolução e críticas ao conceito de interseccionalidade.....	62
II. Formas alternativas de pensar e valorizar a igualdade.....	65
1. Uma abordagem pós-identitária: a condição universal da vulnerabilidade humana	66
2. Conceitos alternativos à igualdade: subavaliação e negligência política	70
III. Revisitar as origens: uma visão crítica da herança liberal	73
1. Naturalmente inferiores e domésticas: racionalizações filosóficas sobre a subordinação	74
2. Vozes dissidentes em torno do novo discurso da liberdade e igualdade	78

3. Problematização de princípios fundamentais do liberalismo	81
3.1. A racionalidade liberal e a prossecução do interesse próprio	82
3.2. Autonomia, individualismo e igualdade	84
3.3. O Estado e o paradigma da neutralidade do Direito	85
4. Público vs Privado – uma construção socio-jurídica mutável	86
4.1. É importante que a família seja justa?	89
5. Igualdade vs Diferença: desdobramentos diversos do binómio.....	91
5.1. A transformação do modelo social: «universal caregiver model»	92
5.2. Desnormalizar a norma e situar a diferença no contexto de interacções sociais	93
5.3. A (des)construção de sexo e género	95
Reflexões finais.....	98

CAPÍTULO II

TRÂNSITOS DO TRABALHO NA ERA DA GLOBALIZAÇÃO	101
Introdução	101
I. Transformações do trabalho: novos actores e diluições de fronteiras	107
1. Emergência do direito de trabalho fordista e do modelo masculino de emprego.....	107
2. Os novos quadros da actividade económica e laboral na era da globalização.....	109
2.1. Internacionalização da produção: desregulamentação competitiva entre países/regiões....	111
2.2. Novos modelos de organização do trabalho e o paradigma de emprego	113
3. Impacto da globalização e da nova economia no emprego feminino	119
3.1. Aumento da participação global das mulheres: hibridização e contradições.....	120
3.2. Emprego, desemprego/subemprego, atipicidade e remuneração	123
3.3. Interligação das dimensões nacional e global.....	124
4. Da crise financeira à crise económica e laboral: uma crise de sistema	128
II. Crise do quadro institucional fordista: as vertentes do contrato social.....	131
1. A reconfiguração do Estado-Providência e a interligação do Estado/mercado/família. 133	
1.1. Implicações para as mulheres das pressões sobre os Estados-Providência.....	134
1.2. O Estado garantia e o Estado activador	136
2. O direito do trabalho e as estruturas de representação colectiva	139
2.1. Crise de legitimidade dos actores sindicais e procura de novas áreas de intervenção	141
3. As relações das mulheres com os sindicatos: uma estatuto de excepção	144
III. Governança <i>tout court</i> e governança em matéria no emprego	146
1. Aumento do poder privado e emergência de regimes de reguladores multiníveis no campo do trabalho.....	148
1.1 Pluralismo jurídico e regulamentação do trabalho: regimes multiníveis flexíveis	149

2. A agenda neoliberal de governança e a ficção da “ordem espontânea do mercado”.....	150
2.1. A ascensão do “Mercado Total”: quando tudo são recursos económicos.....	151
3. A dimensão escondida do privado: repensar trabalho/família no direito laboral	155
3.1. A construção jurídica do terreno do trabalho vista pela perspectiva de género.....	157
Reflexões finais.....	159

CAPÍTULO III

PARA UMA SOCIEDADE CUIDADORA E MAIS IGUALITÁRIA	163
Introdução	163
I. Adequação da ética do cuidado aos domínios pessoal e político	173
1. Da moral das mulheres à ética do cuidado: breve perspectiva histórica	175
1.2. Trabalhos pioneiros da ética do cuidado.....	179
2. A teorização moral sobre o cuidado: importância de um quadro normativo.....	183
2.1. Elementos morais do cuidado: atenção, responsabilidade, competência e responsividade	185
2.2. Dilemas e riscos associados às práticas e relações de cuidado	186
3. As éticas do cuidado/justiça/virtudes: diálogos em construção	188
3.1. A justiça, o cuidado e a virtude.....	188
3.2. A articulação das éticas do cuidado, da justiça e das virtudes.....	193
4. Os múltiplos desafios do cuidado: reestruturação de modos de vida	195
4.1. Transformações sociais e limitações à expansão dos mercados	196
4.2. Uma visão idealista? Esperanças e riscos	198
II. Economia do cuidado e sustentabilidade social	201
1. Em defesa de uma concepção holística da economia	204
1.1. A Interligação das estruturas domésticas, económicas e políticas.....	207
1.2. Contabilização do trabalho não remunerado: um indicador económico e social.....	210
2. Os inquéritos sobre os usos do tempo: um instrumento multivalente	214
2.1. A construção dos inquéritos: conceitos, metodologias e ambiguidades	215
2.2. A atribuição de valor monetário ao trabalho não remunerado.....	218
3. Estudos sobre o trabalho não remunerado na UE e na OCDE.....	219
4. Integração das dimensões do reconhecimento e da redistribuição no cuidado	224
III. Ramificações culturais, políticas e sociais das práticas de cuidado	229
1. A (des)construção social da maternidade e da paternidade	233
1.1. Ambiguidades e conflitos em torno da cientização da parentalidade	236
2. (Re)interpretações da maternidade: entre ideologia e ciência	241
2.1. Para lá das provas científicas: o direito/dever de amamentar	244

2.1.1. De benefícios comprovados a elixir mágico.....	245
2.1.2. Dimensões políticas e ideológicas na ponderação dos riscos e benefícios.....	251
2.2. Emergência da questão da amamentação no plano internacional.....	256
2.3. Efeitos do emprego materno nos filhos: novos estudos.....	258
3. Refazer a paternidade no séc. XXI: igualdade de género e bem-estar na família	261
3.1. Benefícios da maior participação masculina na vida familiar	263
4. Enquadramento abrangente da articulação entre parentalidade/mundo profissional.....	266
4.1. Políticas públicas relativas à articulação trabalho/família	269
4.1.1. Licença familiares: distinções entre as licenças e os países	270
4.1.1.1. Direito à licença de paternidade: uma afirmação simbólica fundamental	272
4.1.1.2. Direito à licença de maternidade: uma medida ditada por razões de saúde.....	273
4.1.1.3. Direito à licença parental: um desafio à igualdade de género.....	274
4.1.1.4. Direito a licença para assistência a um filho doente e a outros familiares.....	276
4.1.2. Licenças familiares: inovações e distinções entre homens e mulheres	277
4.1.2.1. Gozo das licenças e inovações introduzidas neste domínio	277
4.1.2.2. Impacto das licenças nos níveis de emprego e de rendimentos femininos	279
4.1.2.3. Impacto das licenças no comportamento masculino.....	281
4.1.3. Provisão de serviços de cuidados à infância e de regimes de trabalho flexíveis	283
4.1.4. Efeitos não previstos das políticas de articulação trabalho/família	287
4. 2. Para lá de constrangimentos objectivos e preferências individuais	291
Reflexões finais.....	298

CAPÍTULO IV

A IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES NA UE: ENQUADRAMENTO JURÍDICO E POLÍTICO.....	303
Introdução	303
I. De Roma a Lisboa: a emergência de um quadro regulador híbrido	307
1. Primeiros passos: papel do Tribunal de Justiça e finalidades políticas	307
2. Expansão do âmbito da igualdade de género no direito originário.....	311
3. Adopção de legislação secundária e de instrumentos de <i>soft law</i>	317
4. Iniciativas políticas relevantes e instrumentos de coordenação das acções.....	321
II. Significado do direito à igualdade de género no contexto da UE.....	327
1. Coexistência de diversos sentidos de igualdade	327
2. Conceitos centrais das directivas sobre igualdade de tratamento	329
3. Necessidade de reformular e equacionar novas abordagens à igualdade de género.....	334
III. O trabalho das mulheres na UE: uma questão de direitos	338
1. Agenda europeia de reforma dos sistemas de emprego e de protecção social.....	340

1.1. Linhas de força e contradições da agenda de reforma	342
2. Ligações perdidas da agenda de reforma à igualdade de género	344
3. Dimensões e números das desigualdades entre homens e mulheres	346
3.1. Desigualdades nas taxas de emprego e desemprego.....	347
3.2. Impacto diferenciado do cuidado não remunerado na participação no mercado	348
3.3. Disparidade salarial e segregação no mercado de trabalho.....	351
3.4. Riscos de pobreza ou de exclusão social e pensões de reforma	352
3.5. Tomada de decisão a nível económico, financeiro, político e científico	353
3.6. Diferentes níveis de ensino e investigação científica	355
3.7. Disparidades no envelhecimento da população	356
IV. Horizonte 2020: o cuidado no cruzamento de velhos e novos desafios	357
1. O contexto de austeridade da Estratégia 2020 e a nova governança económica	359
2. Reconfiguração das relações de poder: <i>plus ça change</i>	362
3. A marca de género dos desafios das sociedades europeias: o caso do envelhecimento	364
3.1. Os múltiplos desafios do envelhecimento e o emprego das mulheres.....	366
3.2. Quando o trabalho invisível passa a ter valor económico.....	367
4. Emergência de uma visão holística do cuidado no contexto europeu: “We care, how can EU care?”	370
Reflexões finais.....	371

CAPÍTULO V

A CONCILIAÇÃO ENTRE VIDA PROFISSIONAL, PRIVADA E FAMILIAR NA UE	377
Introdução	377
I. A articulação do cuidado não remunerado com a vida profissional nas políticas e no direito da UE.....	380
1. Partilhar/conciliar/equilibrar: uma apreciação crítica de categorias socio-jurídicas	380
2. Desenvolvimento das políticas e da legislação em matéria de conciliação na UE.....	383
2.1. Anos setenta e oitenta: emergência da temática no contexto europeu	383
2.2. Anos noventa: adopção dos primeiros instrumentos e integração na agenda <i>mainstream</i> .	386
2.3. Anos 2000: reformas do quadro legal e reforço de medidas não legislativas.....	392
2.3.1. A Resolução e a Carta de 2000: a diferença entre retórica e opções políticas de facto	394
2.3.2. A conciliação desde o Conselho de Lisboa nas políticas de emprego e de igualdade de género	395
2.3.3. Reformas legais e outras iniciativas políticas no campo da conciliação	399
3. Ambivalências e diversificação dos objectivos da conciliação	404

II. Enquadramento jurídico da conciliação na UE: limites do princípio da não-discriminação	407
1. Direitos associados à gravidez e parentalidade no direito da UE	407
1.1. Directiva 92/85/CEE sobre a protecção da gravidez e maternidade	411
1.2. As Directivas 96/34/ CE e 2010/18/UE sobre licença parental	413
1.3. Directiva 2006/54/CE sobre igualdade de oportunidades e de tratamento nos domínios ligados ao emprego e à actividade profissional	415
2. Construções da gravidez e da parentalidade e impacto diferenciado das responsabilidades familiares na jurisprudência do Tribunal de Justiça	417
2.1. Gravidez, maternidade e contratos de trabalho: a singularidade reprodutora flexível.....	417
2.1.1. Recusa em contratar e rescisão de contratos: a defesa da condição única.....	418
2.1.2. Uso flexível da condição única da gravidez e maternidade	423
2.2. Impacto e partilha diferenciados das responsabilidades familiares	428
2.2.1. Impacto das licenças familiares : licença de maternidade <i>versus</i> licença parental.....	428
2.2.2. Da díade mãe/filho à partilha das responsabilidades familiares : um percurso acidentado	436
3. Emprego atípico e cuidado não remunerado: uma ligação desvalorizada	444
Reflexões finais.....	452

CAPÍTULO VI

REFORMULAR O CUIDADO NA UE: O CASO DAS LICENÇAS FAMILIARES	459
Introdução	459
I. Instrumentos supranacionais no campo da articulação trabalho/família	464
1. Convenções e Recomendações da Organização Internacional do Trabalho.....	465
1.1. Convenção n.º 183 e Recomendação n.º 191, relativas à protecção da maternidade.....	465
1.2. Convenção n.º 156 e Recomendação n.º 165, relativas aos trabalhadores com responsabilidades familiares	468
1.3. Convenção n.º 175 e Recomendação n.º 182, relativas ao trabalho a tempo parcial	470
2. Tratados Internacionais em matéria de direitos humanos adoptados pela Assembleia Geral das Nações Unidas	472
2.1. Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais.....	472
2.2. Convenção sobre os Direitos da Criança	473
2.3. Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres	474
3. Ausências nos instrumentos internacionais relevantes para o nexó trabalho/família	477
II. Actualização do quadro legal europeu em matéria de conciliação	482
1. Propostas da Comissão Europeia de reforma e ampliação do quadro regulador europeu	483

2. Reacções e avaliação de impacto das propostas legislativas	487
2.1. Confederação Europeia de Sindicatos	488
2.2. Comité Consultivo para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens	490
2.3. Estados-Membros e ONG europeias.....	491
2.4. Estudo de avaliação de impacto das propostas legislativas	493
3. A nova Directiva 2010/18/UE sobre licença a parental.....	494
4. Revisão da Directiva 92/85/CEE: proposta da Comissão Europeia e posição do Parlamento Europeu.....	497
4.1. Alterações introduzidas na Directiva 92/85/CEE	500
5. Considerações críticas e balanço sobre os resultados alcançados	513
III. Propostas de acção na UE para a construção de sociedades igualitárias e cuidadoras	529
1. Abordagens emergentes ao cuidado no espaço da UE	532
1.1. Recomendações sobre o Cuidado da Plataforma das ONG sociais europeias	532
1.2. Um direito específico a cuidar no direito do trabalho europeu.....	535
2. Diversos modelos de regulamentação ao nível das licenças familiares.....	538
2.1. O regime igualitário islandês de licença parental	540
2.2. O regime intermédio português de licença parental	544
2.3. A licença compassiva canadiana e os cuidados paliativos ou de fim de vida.....	547
3. A construção de um sistema integrado de licenças familiares na UE: “Directiva 2013/.../UE”	552
3.1. Proposta de Directiva 2013/.../UE: exposição de motivos.....	553
3.2. Apresentação da Proposta de Directiva 2013/.../UE.....	570
4. Outras acções complementares no contexto da UE	602
Reflexões finais.....	608
 BIBLIOGRAFIA	 615
 ANEXOS	 689

Preâmbulo

A presente dissertação “Mulheres, Trabalho e Cuidado. A Construção da Igualdade na Intersecção dos Mundos Privado e Público na UE” foi realizada no âmbito do programa de doutoramento “Direito, Justiça e Cidadania no Séc. XXI”, uma iniciativa conjunta das Faculdades de Direito e de Economia e do Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra. Apoia-se assim num programa de estudos interdisciplinar que privilegia a integração de diversos saberes e perspectivas epistemológicas, convidando a um olhar transversal e a um conhecimento mais complexo sobre os objectos de estudo. De algum modo, isto vai ao encontro da minha formação original, as Relações Internacionais, da qual penso conservar a abertura e curiosidade em relação a diversos campos disciplinares e um certo posicionamento que me levam a equacionar a dimensão transnacional das questões e em particular da igualdade de género. Sem negar as limitações de um olhar que em sentido estrito não é o da jurista ou da socióloga, procurei compensá-las através da contextualização rigorosa das problemáticas em apreço recorrendo a vários domínios do saber, não só do Direito e da Sociologia, mas também da Teoria e Filosofia Políticas e da Economia ou da Psicologia. Apoiei-me para o efeito em pesquisa empírica nestas áreas e em suportes estatísticos diversos. O esforço foi no sentido de articular elementos comuns que atravessam as disciplinas e usar a compreensão alargada que daí resulta para informar as propostas de mudança apresentadas no Direito e em outros domínios da vida social.

Realizei uma análise documental orientada pelos estudos feministas, incluindo o conhecimento desenvolvido no campo jurídico. “Colocar a questão das mulheres” no Direito e em outras áreas das Ciências Sociais permitiu nas últimas décadas questionar ausências e expor enviesamentos. E este é sem dúvida o ponto de partida da presente dissertação, mas não é o único ponto de chegada. A compreensão de que as identidades de género de homens e mulheres são relacionais e construídas em interacção com as instituições sociais, económicas, políticas e culturais levou-me progressivamente a ampliar a perspectiva de análise. Em causa está igualmente o modo como os homens são sujeitos a constrangimentos resultantes de uma normatividade de género rígida. A questão passou

também a ser que assunções faz o Direito sobre os homens e que aspectos das suas vidas têm sido negligenciados em disciplinas diversas. De forma mais intuitiva do que pré-determinada, a análise integra o conhecimento feminista e alguns aspectos associados aos estudos sobre masculinidades (numa vertente pró-feminista). Não se trata apenas de considerar que a dimensão relacional das categorias de género requer alterações do comportamento dos homens para favorecer a igualdade de género (das mulheres) num quadro alargado de transformações das estruturas sociais. Mas de considerar além disso as experiências masculinas e o conhecimento sobre essas experiências. Compreender que tanto a subordinação como o privilégio comportam custos ainda que diferenciados e nem sempre repartidos por demarcações claras em termos de categorias identitárias. A integração ou o cruzamento de perspectivas contribui para a criação de vias de investigação atentas à multidimensionalidade da realidade social e penso que proporciona condições mais favoráveis à mudança. É também um meio de comprometer todos de forma mais decisiva e empenhada na realização da igualdade e da justiça social ao identificar necessidades e vulnerabilidades comuns.

Na presente dissertação, interessou-me especialmente encontrar formas de articular noções enriquecidas de igualdade com a atenção às necessidades particulares de cuidados dos indivíduos. Entendi que uma via para o conseguir é tornar as últimas mais preponderantes na vida social ao associar mais os homens às responsabilidades de prestação de cuidados. Trata-se também de afirmar outras bases de análise e de discussão que vão para lá da conciliação entre trabalho e família e que envolvam a valorização e o reconhecimento político do trabalho não remunerado para a sustentabilidade social e económica e o cuidado como um valor fundamental para a conceptualização de uma boa sociedade. Neste quadro apresento uma proposta de directiva que visa estabelecer um regime integrado de licenças familiares na UE baseado no ciclo da vida humana. É um exercício académico imperfeito, mas que aponta linhas gerais de reforma que considero pertinentes. Uma delas envolve o reforço do poder negocial do trabalhador/cuidador relativamente a solicitar adaptações ao regime e horário de trabalho. E outra prende-se com a assistência e apoio emocional a dar a familiares nas últimas fases da vida. Algumas reacções a estas ideias salientam a sua inviabilidade num contexto marcado pela preponderância de interesses económicos, pela forte pressão sobre os orçamentos públicos, pelo envelhecimento da população e desemprego maciço dos jovens. E, no entanto, elas

podem integrar um projecto mais abrangente em que se repensem as bases do contrato social e a solidariedade entre as gerações. Mas em que as dimensões de género das questões sejam devidamente ponderadas.

Introdução

Os últimos 50 anos ficaram marcados por uma profunda reformulação do estatuto social, político e económico das mulheres no mundo ocidental. A crescente participação das mulheres na força de trabalho, nas instituições de ensino, na política e na vida pública em geral transfigurou as sociedades e alterou significativamente o universo das suas expectativas¹. O recente processo de globalização intensificou estas tendências e alargou-as a outras partes do globo ainda que de uma forma não linear ou uniforme. No entanto, apesar dos enormes progressos realizados, em nenhum país ocidental foi alcançada a *igualdade substantiva* entre homens e mulheres. Persistem inúmeras disparidades, designadamente, no que diz respeito aos rendimentos do trabalho, à representação em sectores de actividade e profissões ou em cargos de poder. O facto não impediu a *Economist* de classificar a capacitação económica feminina como uma das mais notáveis revoluções do mundo desenvolvido, destacando a extensão da mudança e o grau da sua aceitação². A revista inglesa reconhece que a organização das sociedades não se adaptou à

¹ «I was free to make choices unavailable to past generations of women in my own country and inconceivable to many women in the world today. (...). My mother and my grandmothers would never have lived my life; my father and grandfathers could never have imagined it». As palavras de Hillary Rodham Clinton ilustram um percurso de vida singular e uma história americana, mas poderiam ser subscritas por muitas mulheres da sua geração e por gerações que lhe seguiram. Cf. CLINTON, Hillary Rodham (2004) *Living History: Memoirs*. London: Headline Book Publishing, p. 1. Ao longo da presente dissertação, as citações são feitas na língua dos autores e/ ou do documento consultado.

² Cf. The Economist (2009) “Female Power”, in *The Economist*, 30 December. Consultado em: <http://www.economist.com/node/15174418>. Data: 6.5.2011. Por esta altura, outros órgãos de informação de referência de língua inglesa salientavam os ganhos femininos no mercado de trabalho e ao nível da educação e perguntavam se a economia pós-industrial não seria mais favorável às mulheres dado o impacto inicial da crise económica no emprego masculino. As revistas *Foreign Policy* e *The Atlantic* anunciaram, então, respectivamente, “The End of Macho” e “The End of Men”. Em qualquer dos casos, e parafraseando Mark Twain, as notícias desta morte são exageradas face à persistência de múltiplas desigualdades de poder entre homens e mulheres. O tema mereceu ainda a atenção da *Newsweek* que publicou um artigo intitulado “Men’s Lib”. Com um âmbito mais alargado, o *International Herald Tribune* lançou no início de 2010 “The Female Factor Series” que inclui um conjunto diversificado de artigos de opinião e reportagens especiais onde são analisadas as alterações na situação das mulheres no que diz respeito ao seu poder e proeminência nas sociedades à volta do mundo no início do séc. XXI. Grande parte dos artigos mencionados podem ser consultados on-line, ver ROSIN, Hanna (2010) “The End of Men”, in *The Atlantic*, July/August. Consultado em: <http://www.theatlantic.com/magazine/archive/2010/07/the-end-of-men/8135/>. Data: 16.5.2011; ROMANO, Andrew (2010) “Men’s Lib”, in *Newsweek*, September 20. Consultado em: <http://www.newsweek.com/2010/09/20/why-we-need-to->

nova realidade económica e considera que um dos maiores desafios das próximas décadas será lidar com as consequências sociais da transformação, em particular, com as questões decorrentes da conjugação das responsabilidades familiares e profissionais. A expectativa é de que mais mulheres continuem a envolver-se no mercado de trabalho em resultado de melhores níveis de formação e do crescimento do emprego em áreas tipicamente femininas³. Uma Resolução de 2000, do Conselho e dos Ministros do Emprego e da Política Social, da UE, refere, por sua vez, a necessidade de concretizar um novo contrato social em matéria de género, no início do novo milénio, associando a igualdade das mulheres no mercado de trabalho à maior participação dos homens na vida familiar⁴.

1. Construção do problema: desigualdades de género, nexos trabalho/família e prestação de cuidados

É comum salientar que a incursão das mulheres nos domínios da vida pública não foi acompanhada por um movimento inverso equivalente dos homens no espaço doméstico ou por uma reestruturação profunda do mundo público em sintonia com a emancipação feminina⁵. Diversos inquéritos internacionais sobre os usos do tempo confirmam que estas continuam a ser responsáveis pela maior parte do trabalho não remunerado na esfera do agregado familiar⁶. A manutenção do seu papel tradicional na reprodução social está na origem de interrupções na carreira e da opção pelo trabalho a tempo parcial e constitui uma

reimagine-masculinity.html. Data: 16.5. 2011; Female Factor Series – *International Herald Tribune* – *The New York Times* : http://topics.nytimes.com/top/news/world/series/the_female_factor/index.html.

³ Cf. *The Economist*, op. cit. Actualmente 60% dos licenciados na Europa e nos Estados Unidos são mulheres.

⁴ Resolução 2000/C218/02 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 actividade profissional e na vida familiar, J.O. N.º C 218/5 de 31.7.2000. *Grosso modo*, o termo sexo é entendido como expressando diferenças sexuais de ordem biológica e o termo género como dizendo respeito à construção cultural feita em torno dessas diferenças e incorporando uma dimensão relacional. Os termos serão posteriormente objecto de elaboração mais detalhada no capítulo 1.

⁵ PATEMAN, Carole (1989) “Críticas feministas a la dicotomia público/privado”, in Carme Castells, (comp) (1996) *Perspectivas feministas en teoria política*. Barcelona: Paidós.

⁶ Ver, por exemplo, MIRANDA, Veerle (2011), "Cooking, Caring and Volunteering: Unpaid Work Around the World", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 116. doi: 10.1787/5kghrjm8s142-en.

das razões da persistente desigualdade entre os géneros nos países desenvolvidos⁷. A dupla jornada de trabalho condiciona a capacidade das mulheres para competir no mercado de trabalho e na política e restringe o acesso a redes informais como as que resultam do convívio pós-laboral e que se revelam muitas vezes essenciais para uma promoção⁸. Um quadro superior do sexo feminino de uma multinacional francesa, em declarações ao *New York Times*, apresentou a questão nos seguintes termos: «*In theory, we now have equal rights; In practice we still have babies*»⁹. No mundo das grandes corporações espera-se uma dedicação constante e os horários tendem a ser exigentes, continuando a assumir-se que os trabalhadores em postos de liderança têm quem se ocupe das tarefas reprodutivas. Assiste-se assim em vários países desenvolvidos ao fenómeno comum de muitas mulheres qualificadas escolherem não ser mães ou adiarem indefinidamente a maternidade¹⁰.

A verdade é que as mulheres são prejudicadas no recrutamento e oportunidades de carreira em virtude dos seus papéis reais de prestadoras de cuidados à família, mas também em resultado da presunção estereotipada dessa assunção e da crença que afecta negativamente a sua produtividade ou eficiência¹¹. Os homens que decidem participar mais

⁷ Ver, a este respeito, os relatórios da Comissão Europeia sobre a igualdade entre homens e mulheres. A Organização Internacional do Trabalho tem também vindo a reconhecer a ligação entre o trabalho não remunerado de prestação de cuidados à família e a desigualdade de género, realçando a importância deste ser realizado de um modo mais igualitário entre homens e mulheres. Ver, designadamente, ILO (2009b) *Work and family: The way to care is to share*. Geneva: International Labour Office. Consultado em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_101758.pdf. Data: 25.8.2010.

⁸ Cf. BENNHOLD, Katrin (2010c) “Feminism of the Future Relies on Men”, in *The New York Times*, June 22. Consultado em: <http://www.nytimes.com/2010/06/23/world/europe/23iht-letter.html?ref=thefemalefactor>. Data: 16.5.2011.

⁹ BENNHOLD, Katrin (2010c), op. cit. Significativamente, a autora da declaração preferiu manter o anonimato por receio de irritar os homens da empresa onde trabalha.

¹⁰ Cf. *The Economist*, op. cit.

¹¹ Para Frances Radar, anterior membro do Comité para a Eliminação da Discriminação contra as Mulheres das Nações Unidas: «The most globally pervasive of the harmful cultural practices (...) is the stereotyping of women exclusively as mothers and housewives in a way that limits their opportunities to participate in public life, whether political or economic». RADAY, Frances (2003) “Culture, Religion and Gender”, in *I. COM – International Journal of Constitutional Law*, Vol. 1, N.º 4, October, p. 671. Citação feita por DE SILVA DE ALWIS, Rangita (2010) “Examining Gender Stereotypes in New Work/ Family Reconciliation Policies” *ExpressO*, p.5. Consultado em: http://works.bepress.com/rangita_desilvadealwis/1. Data: 16.5.2011. A associação estereotipada das mulheres à reprodução e à prestação de cuidados dá lugar a práticas sociais e leis que afectam em graus diversos a sua participação no espaço público. É o caso da atribuição exclusivamente às mães de licenças familiares ou de certas normas laborais que visam proteger a saúde das mulheres. A assunção de que são as principais cuidadoras pode discernir-se na legislação de países como a China, Turquia ou Bielorrússia que ainda restringem a possibilidade das mulheres efectuarem viagens relacionadas com o emprego ou de realizarem trabalho nocturno e horas extraordinárias. Cf. pp. 13, 15.

activamente na vida familiar começam a sofrer penalizações similares e são também afectados por estereótipos sociais ainda que de forma diversa. No contexto norte americano, a discriminação em razão de responsabilidades familiares (Family Responsibilities Discrimination – FDR) tornou-se na mais recente categoria de discriminação no emprego¹². Segundo um relatório de 2010 do Center for WorkLife Law, as acções judiciais¹³ desencadeadas por cuidadores aumentaram quase 400% na última década¹⁴. Rangita De Alwis destaca que a actuação dos empregadores se tem baseado em estereótipos e assunções específicas quanto ao modo como os trabalhadores com responsabilidades de cuidados poderão agir e não no desempenho efectivo destes¹⁵. O facto dos homens representarem apenas 10% dos casos deste tipo de discriminação pode ser, segundo Joan Williams, também um sinal de estereótipos profundamente enraizados¹⁶. A

¹² Cf. DE SILVA DE ALWIS, Rangita (2010), op. cit., p. 8. Esta forma de discriminação diz respeito aos trabalhadores que prestam cuidados a membros da sua família, incluindo crianças, pais idosos, cônjuges doentes ou deficientes. As mulheres são o grupo mais afectado e entre estas são principalmente as grávidas, as mães e potenciais mães. De Alwis observa que, para algumas académicas, a “Family Responsibilities Discrimination” constitui a nova encarnação da discriminação de género dado representar 60% destes casos. Cf. pp. 8-10.

¹³ Cf. GILLESPIE, Becky Beaupre; TEMPLE, Hollee Schwartz (2011) “A Lawsuit Claims ‘Macho’ Culture Led to Associate Dad’s Firing”, in *AbaJournal*, March 1. Consultado em: http://www.abajournal.com/magazine/article/not_mans_work_a_lawsuit_claims_macho_culture_led_to_associate_dads_firing/. . Data: 16.5.2011. O Center for WorkLife Law é uma instituição não lucrativa de pesquisa instalada no Hasting College of Law da Universidade da Califórnia e dirigida pela Professora de Direito Joan Williams. O estudo referido: Calvert, Cynthia (2011) *Family Responsibilities Discrimination: Litigation Update 2010*. The Center for WorkLife Law. Consultado em: <http://www.worklifelaw.org/pubs/FRDupdate.pdf>. Data: 16.5.2011. As acções judiciais em causa dizem respeito a trabalhadores com responsabilidades de prestação de cuidados na família.

¹⁴ A legislação federal norte americana não oferece protecção jurídica explícita contra a discriminação motivada por responsabilidades familiares. As acções judiciais têm sido desencadeadas ao abrigo de diversas leis federais (por ex: o Título VII do “Civil Rights Act” de 1964 ou o “Family and Medical Leave Act”) e estaduais, bem como de regras de *common law*. Apenas o Alaska e o District of Columbia têm legislação estadual que protege explicitamente os trabalhadores desta forma de discriminação no trabalho, havendo no entanto leis a nível local e municipal que a proíbem. Cf. Human Rights Watch (2011) *Failing its Families. Lack of Paid Leave and Work. Family Supports in the US*. Human Rights Watch, pp. 18, 20, 26. Consultado em: <http://www.hrw.org/en/reports/2011/02/23/failing-its-families-0>. Data: 16.5.2011; CASEY, Judi, CORDAY, Karen (2008) “Family Responsibilities Discrimination: An interview with Joan Williams”, in Sloan Work and Family Research Network, Boston College – Network News, Vol. 10, N.º 3, March. Consultado em: <http://www.europerank.com/world/browse.php?u=Oi8vd2ZuZXR3b3JrLmJmVkdsS9UaGVfTmV0d29ya19OZXdzLzQ1L1RoZV9OZXR3b3JrX05ld3NfSW50ZXJ2aWV3NDUucGRm&b=29>, Data: 16.5.2011.

¹⁵ Cf. DE SILVA DE ALWIS, Rangita (2010), op. cit., pp. 8-10. A autora apoia-se num leque diverso de acórdãos dos tribunais norte americanos que ilustram o impacto dos estereótipos relativos à maternidade na discriminação no local de trabalho.

¹⁶ Cf. GILLESPIE, Becky Beaupre; TEMPLE, Hollee Schwartz, op. cit. Joan Williams é autora do livro “Reshaping the Work-Family Debate: Why Men and Class Matter”, onde sustenta que as famílias da classe trabalhadora e os homens são muitas vezes excluídos da análise sobre a articulação entre trabalho e

maioria recebe a mensagem de que não deve usufruir da licença parental e não desencadeia os mecanismos legais para fazer valer os seus direitos. Já ao nível da União Europeia, apesar dos baixos níveis de litigação nos Estados-Membros, por receio de retaliação e pela dificuldade de apresentar provas, os direitos associados à gravidez e parentalidade constituem, segundo a rede de peritos legais sobre igualdade de género, uma importante fonte de discriminação das mulheres. Mesmo quando não estão grávidas nem tencionam ficar, têm grande probabilidade de o serem em virtude da mera possibilidade. Verifica-se igualmente uma tendência crescente para discriminar os homens que gozam da licença parental e de paternidade¹⁷.

Mas as atitudes em relação aos papéis de género estão a mudar, em particular, no que diz respeito à parentalidade. Os inquéritos sobre atitudes sociais na Europa e nos Estados Unidos mostram que uma parte crescente da população favorece papéis na família mais igualitários e partilhados¹⁸. As exigências concorrentes entre responsabilidades familiares e profissionais estão, no entanto, longe de se apresentar de igual modo a homens e mulheres. Há uma expectativa normativa para que as últimas assumam o papel de cuidadoras, diminuindo o seu poder negocial na família e no mercado e fazendo com que a

família e que as pressões sobre os últimos são independentes da classe social e do seu nível de rendimentos. Williams dá conta de uma crescente insatisfação por parte dos homens mais jovens em relação a papéis de género demasiado restritos moldados por expectativas sociais e culturais que limitam o seu envolvimento na família: «what's interesting is we now have gender wars among men». O conflito é frequentemente geracional, com os homens mais velhos a definirem a masculinidade em termos de um pai ganha-pão ou provedor e os mais jovens a mudarem para um paradigma de pai mais cuidador ("provider father" v.s. "nurturing father"). Enquanto o que se espera dos homens em casa mudou, as expectativas no local de trabalho apontam ainda para um trabalhador ideal sempre disponível. A percentagem dos homens norte americanos que são pais e que dizem sofrer de um conflito entre as responsabilidades familiares e profissionais, em agregados familiares caracterizados pelo duplo emprego do casal, é hoje de 59% contra os 35% registados em 1977. Cf. GILLESPIE, Becky Beaupre; TEMPLE, Hollee Schwartz, op. cit.; BELKIN, Lisa (2010a) "Calling Mr. Mom?", in *The New York Times*, October 21. Consultado em: <http://www.nytimes.com/2010/10/24/magazine/24fob-wwln-t.html>. Data: 16.5.2011; MARTIN, Michel (2010) "Hurdles Facing Men Juggling Work, Family", in *National Public Radio*, November 30. Consultado em: <http://www.npr.org/2010/11/30/131696689/hurdles-facing-men-juggling-work-family>: Data: 16.5.2011. (WILLIAMS, Joan (2010) *Reshaping the Work-Family Debate: Why Men and Class Matter*. Harvard University Press).

¹⁷ Cf. Commission's network of legal experts in the fields of employment, social affairs and equality between men and women (2007b) Report on Pregnancy, Maternity, Parental and Paternity Rights. European Commission, Directorate-general for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit EMPL/G/2, p. 13. http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/report_pregnancy.pdf.

¹⁸ Cf. FAGAN, Colette (2010) *Men and Gender Equality: tackling gender segregated family roles and social care jobs*. European Network of Experts on Employment and Gender Equality issues - Fondazione Giacomo Brodolini. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, p. 15.

prestação de cuidados seja sentida como um dever¹⁹. Papéis socialmente construídos ao longo do tempo naturalizaram-se, transformaram-se em estereótipos enraizados e normas sociais e culturais difíceis de contrariar²⁰.

Para Elizabeth Sepper, é aqui que reside o principal obstáculo à igualdade substantiva nos países desenvolvidos onde praticamente em todos é assegurada a igualdade jurídica, a discriminação é ilegal e o assédio sexual proibido. Sepper observa que os analistas raramente consideram as normas sociais e estereótipos ocidentais como estando na base de práticas prejudiciais às mulheres que devem ser modificadas através de reformas legais ou de outro tipo²¹.

Muitas vezes a alegação é de que o Direito não tem capacidade para mudar a cultura e não deve ser usado para exercícios de engenharia social. Esta perspectiva assume a neutralidade do Direito e desvaloriza a sua complexa interação com a sociedade²². Não só o Direito é produto de forças sociais, como o sentido da sua reforma é objecto de lutas políticas²³. Na realidade, há muito que as juristas feministas mostraram que certas leis ou a interpretação judicial das mesmas contribuíram para reforçar diferenças biológicas entre os sexos e estereótipos e normas sociais²⁴. A crítica feminista ao Direito é, no entanto, mais profunda e abrangente e considerou a estrutura de valores que suporta o quadro jurídico e a sua interação com as instituições sociais²⁵. Fundamentalmente, chamou a atenção para os

¹⁹ Cf. LEWIS, Jane (2007) “Gender, Ageing and the ‘New Social Settlement’: The Importance of Developing a Holistic Approach to Care Policies”, in *Current Sociology*, Vol. 55, N.º 2, p. 280.

²⁰ Cf. DE SILVA DE ALWIS, Rangita (2010), op. cit., p. 2.

²¹ Cf. SEPPER, Elizabeth (2008) “Confronting the ‘Sacred and Unchangeable’: The Obligation to Modify Cultural Patterns Under the Women’s Discrimination Treaty”, in *University of Pennsylvania Journal of International Law*, Vol. 30, pp. 587, 590. Disponível em: <http://ssrn.com/abstract=1679812>.

²² Cf. SEPPER, Elizabeth, op. cit., p. 630.

²³ Cf. PHILIPPS, Lisa (2003) “There’s Only One Worker: Toward the Legal Integration of Paid Employment and Unpaid Caregiving”, in Law Commission of Canada (ed) *New Perspectives on the Public-Private Divide*. Vancouver, Toronto: UBC Press, p. 15 e segtes. Consultado em: <http://www.ubcpres.ca/books/pdf/chapters/lccpublic/newperspectives.pdf>. Data: 16.2. 2007. «Law is better understood as one of the forces at play in constructing the social formation. The legal system cannot claim any neutral ground, in other words. If it is not contributing actively to a solution, then it is some part of the problem». pp. 15-16.

²⁴ Ver SHELDON, Sally (1999) “ReConceiving Masculinity: Imagining Men’s Reproductive Bodies in Law”, in *Journal of Law and Society*, Vol. 26, N.º 2; McGLYNN, Clare (2005) “Work, Family, and Parenthood: The European Union Agenda”, in Joanne Conaghan; Kerry Rittich, (eds.) *Labour Law, Work and Family: Critical and Comparative Perspectives*. Oxford: Oxford University Press.

²⁵ Sobre a suposta objectividade e neutralidade do Direito em relação às mulheres, ver Cap. 1 – “Myths and Messages: Theoretical Perspectives” de FREDMAN, Sandra (1997) *Women and the Law*. Oxford: Oxford University Press. Martha Fineman observa que os mitos da independência individual, da

efeitos da separação entre as esferas pública e privada na condição das mulheres. A ênfase da legislação no domínio público permitiu que as desigualdades de género na família não fossem consideradas. A remoção das barreiras legais revelou-se manifestamente insuficiente para lidar com desvantagens estruturais e o direito à não-discriminação, por sua vez, requer que as mulheres se conformem com a norma masculina implícita no mundo do trabalho²⁶.

À excepção de um conjunto limitado de disposições relacionadas com a maternidade, trabalho e família foram construídos como realidades estanques no direito laboral²⁷. Tradicionalmente, a prestação de cuidados era não só considerada uma actividade privada e fora do âmbito de elaboração do Direito, mas também desligada da vida pública. Crescentemente, a interligação das responsabilidades familiares e profissionais e o seu impacto na igualdade de género são reconhecidos no Direito. Diversas vozes defendem que o nexo entre discriminação em casa e subordinação no local de trabalho só pode mudar se a regulação laboral favorecer um maior envolvimento masculino na família. Considera-se a necessidade de desconstruir a imagem do cuidador tradicional e de recriar ao mesmo tempo a do trabalhador do mercado²⁸.

Para Bengt Westerberg, «*The only way to achieve equality in society is to achieve equality in the home*»²⁹. O ex-Vice-Primeiro-Ministro sueco foi responsável pela introdução de uma quota de um mês da licença parental para os homens. Antigo opositor do sistema

autonomia e da auto-suficiência dependem de uma certa construção da família que permite “privatizar” a dependência individual e escamotear a importância para as instituições públicas do trabalho não remunerado realizado pelos cuidadores na família. Ver FINEMAN, Martha Albertson (2000) “Cracking the Foundational Myths: Independence, Autonomy, and Self-Sufficiency”, in *Journal of Gender, Social Policy & the Law* - Volume 8, N.º 1. Consultado em: <http://www.wcl.american.edu/journal/genderlaw/08/fineman.pdf?rd=1>. Data: 27.4.2011.

²⁶ Cf. FREDMAN, Sandra (1997), op. cit., p. 413 e segtes.

²⁷ Ver CONAGHAN, Joanne (2005a) “Work, Family, and the Discipline of Labour Law”, in Joanne Conaghan; Kerry Rittich (eds.) *Labour Law, Work and Family: Critical and Comparative Perspectives*. Oxford: Oxford University Press.

²⁸ Cf. DE SILVA DE ALWIS, Rangita (2010), op. cit., pp. 18, 35. Países como a Suécia, Islândia, Eslovénia e Ucrânia inscreveram nas suas leis sobre igualdade de género que a igualdade no mercado de trabalho está dependente da igualdade no espaço doméstico e na vida familiar. Cf. p. 21. Ver PHILIPPS, Lisa (2003) “There’s Only One Worker: Toward the Legal Integration of Paid Employment and Unpaid Caregiving”, in Law Commission of Canada (ed) *New Perspectives on the Public-Private Divide*. Vancouver, Toronto: UBC Press.

²⁹ Bengt Westerber, ex-Vice-Primeiro-Ministro da Suécia, citado por BENNHOLD, Katrin (2010d) “In Sweden, Men Can Have It All”, in *The New York Times*, June 9. Consultado em: <http://www.nytimes.com/2010/06/10/world/europe/10iht-sweden.html>. Data: 16.5.2011.

de quotas, Westerberg acabaria por se convencer que estava em causa um ciclo vicioso. As mulheres continuavam a gozar a licença parental não só por razões de tradição, mas porque os seus salários eram frequentemente mais baixos, perpetuando desse modo as diferenças salariais. As companhias, por sua vez, deixavam claro aos homens que ficar em casa com o bebé não era compatível com uma carreira. A proposta enfrentou a resistência do seu partido e da população e o que a fez avançar não foram tanto os direitos das mulheres como os direitos dos homens e das crianças³⁰. A “daddy leave” foi introduzida em 1995 e em 2002 foi acrescentado um segundo mês de licença parental não transferível para os homens. Westerberg diz que houve uma revolução sem sangue na Suécia. Actualmente mais de 80% dos homens goza de licença parental e os que o não fazem enfrentam perguntas da família, amigos e colegas. As companhias passaram a ter a expectativa de que os seus trabalhadores gozem da licença independentemente do seu sexo e a não penalizar nas promoções os homens que a gozam³¹.

O caso sueco mostra que a atribuição de direitos específicos a homens e mulheres em matéria de licenças familiares pode constituir um instrumento eficaz para promover uma distribuição mais equitativa da prestação de cuidados e para contrariar os múltiplos factores que constroem a escolha dos sexos. Não só a tradição e as atitudes no espaço doméstico requerem mudança, mas também as condições materiais das mulheres no mercado de trabalho e uma cultura organizacional ainda favorável a papéis tradicionais e a uma certa organização do trabalho. O exemplo ilustra ainda o potencial do Direito para moldar atitudes e contribuir para a alteração de normas de conduta e práticas sociais³².

³⁰ «Fathers have a right to a more complete life, one that does not only revolve around the job and money. And children have a right to both parents» Bengt Westerberg, citado por BENNHOLD, Katrin (2010e) “The Father of Sweden's Fathers' Leave”, in *The New York Times*, June 9. Consultado em: <http://www.nytimes.com/2010/06/10/world/europe/10iht-swedenside.html?ref=europe>. Data: 16.5.2011.

³¹ Cf. BENNHOLD, Katrin (2010d), op. cit.; BENNHOLD, Katrin (2010e), op. cit. Actualmente 8 em cada 10 homens goza um terço do total de 13 meses da licença parental generosamente remunerada – e 9% dos homens goza 40% ou mais da licença. Há uma década atrás apenas 4% dos homens usufruíam da licença parental. Em 2006, 41% das empresas afirmava encorajar formalmente os homens a gozarem licença parental, a percentagem era de 2% em 1993. Cf. BENNHOLD, Katrin (2010d), op. cit. A Islândia foi ainda mais longe na partilha igualitária da licença parental, reservando 3 meses para os homens. 9 em cada 10 goza actualmente de dispensa do trabalho para cuidar dos filhos. A advogada Drifa Hjartardottir descreveu a lei de 2000 como “one of the biggest and most important steps taken towards gender equality since women’s right to vote”. Cf. BENNHOLD, Katrin (2010c), op. cit. Drifa Hjartardottir referia-se ao Iceland’s Act on Maternity/Paternity Leave and Parental Leave, N.º 95/ 2000, que entretanto foi sujeito a várias revisões.

³² Como Katrin Bennhold observa, a justo título, certas condições da sociedade sueca favoreceram a mudança. É um país protestante que excluiu a religião da esfera pública e onde o interesse por questões de

Para muitas investigadoras feministas, a articulação entre responsabilidades profissionais e familiares deve ser situada dentro de uma abordagem mais abrangente às questões do cuidado na sociedade em geral³³. A tendência é para conceber esta problemática como dizendo respeito às necessidades de pessoas dependentes, negligenciando o facto de todos os seres humanos precisarem de *cuidados* na vida quotidiana, para recuperar fisicamente, para alimentar a sua auto-confiança e para preparar a mente e o corpo para as exigências do dia seguinte³⁴. Martha Fineman observa justamente «*no one is self-sufficient, either economically or socially. We all live subsidized lives*»³⁵. Se muitas das nossas necessidades são satisfeitas por nós próprios, muitas outras são-no através do apoio recebido da família e da comunidade. Na realidade, uma grande parte do trabalho de cuidado não remunerado das mulheres continua a ser feito em benefício de homens adultos saudáveis e sem deficiências. Um enquadramento restrito das questões relativas ao binómio trabalho/família pode condicionar o alcance das reformas legais e políticas. E deixa sem reconhecimento o contributo do trabalho feminino não remunerado para o desenvolvimento de competências humanas e funcionamento do próprio mercado ou ainda para o bem-estar social em geral³⁶.

género remonta ao início do séc. XX. Há um consenso quanto a um Estado forte e nas últimas três décadas as mulheres têm estado bem representadas no Parlamento, influenciando a agenda legislativa. De qualquer forma, é de notar que em 2007 a Alemanha introduziu alterações na sua legislação em sintonia com o modelo sueco, reservando dois dos 14 meses de licença remunerada para os homens. Em apenas dois anos, a percentagem de homens a gozar da licença parental passou de 3% para mais de 20%. Cf. BENNHOLD, Katrin (2010e), op. cit.; BENNHOLD, Katrin (2010d), op. cit.

³³ Os conceitos de cuidado ou trabalho de cuidado (remunerado ou não remunerado) podem ser usados de diversas formas, compreendendo uma abordagem mais abrangente ou restrita. Há definições que se centram apenas nos cuidados à pessoa, estando em causa serviços prestados face-a-face (por ex. higiene pessoal, alimentação, desenvolvimento e estímulo de competências cognitivas, afectivas ou sociais) que envolvem aspectos relacionais. Outras definições incluem trabalho reprodutivo não relacional, como limpeza, preparação de refeições, compras, etc., e que são pré-condições para a prestação de cuidados pessoais. Voltaremos à questão da terminologia no capítulo 3, esclarecendo o conceito de cuidado que enforma o nosso trabalho. Ver, a este respeito, RAZAVI, Shahra (2007) “The Political and Social Economy of Care in a Development Context. Conceptual Issues, Research Questions and Policy Options”. Gender and Development Programme Paper N.º 3. Geneva: UNRDIS; RAZAVI, Shahra; STAAB, Silke (2010) “Underpaid and overworked: A cross-national perspective on care workers”, in *International Labour Review*, Vol. 149, N.º 4.

³⁴ Cf. United Nations Development Program (1999) *Human Development Report 1999*. New York: Oxford University Press, p. 79. Referência feita por PHILIPPS, Lisa (2003), op. cit., pp. 5-6.

³⁵ FINEMAN, Martha Albertson (2000), op. cit., pp. 22-23. Citação feita por PHILIPPS, Lisa (2003), op.cit., p. 6.

³⁶ Cf. PHILIPPS, Lisa (2003), op. cit., pp. 5-6.

A temática do cuidado tem sido objecto de teorização e de análise não só no Direito mas num conjunto muito diverso de disciplinas. As feministas da Economia Política, por exemplo, contribuíram para a integração de estimativas do valor do trabalho de cuidado não remunerado em contabilizações alternativas do PIB³⁷. O seu valor é de facto considerável, podendo situar-se entre um terço a metade da actividade com valor económico³⁸. As investigações nesta área têm sido, por sua vez, usadas para apoiar reivindicações favoráveis à acomodação no local de trabalho das necessidades de cuidados e reformas mais gerais no Direito³⁹. Nancy Folbre sustenta a necessidade de expandir a análise sobre a temática trabalho/família e o seu impacto na igualdade de género à organização e ao financiamento do trabalho de cuidado como um todo. As mulheres são não só as principais cuidadoras não remuneradas como estão desproporcionalmente segregadas em profissões ligadas aos cuidados. Folbre defende que este trabalho tem características distintivas que contribuem para ser mal remunerado de um modo geral e para a perda de poder dos cuidadores⁴⁰. A necessidade de uma abordagem holística ao cuidado é realçada também por Jane Lewis⁴¹ face à transição na Europa para um Estado-Providência activo onde se espera que todos participem no mercado de trabalho e adquiram direitos individualizados às pensões de reforma⁴². Segundo Lewis, da resposta a duas questões essenciais sobre «*how to value and to share care, between men and women and between the individual and the collectivity*»⁴³ dependerá a capacidade das mulheres

³⁷ HOSKYNS; Catherine; RAI, Shirin M. (2007) “Recasting the Global Political Economy: Counting Women’s Unpaid Work”, in *New Political Economy*, Vol. 12, N.º 3

³⁸ MIRANDA, Veerle (2011), “Cooking, Caring and Volunteering: Unpaid Work Around the World”, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 116. doi: 10.1787/5kghrjm8s142-en.

³⁹ Cf. CONAGHAN, Joanne (2005a), op. cit., p. 32; PHILIPPS, Lisa (2003), op. cit., p. 16 e segtes.

⁴⁰ FOLBRE, Nancy (2008) “Reforming Care”, in *Politics & Society*, Vol. 36, N.º 3. Folbre observa que os beneficiários do cuidado usufruem da construção cultural da obrigação de cuidar, bem como das ligações pessoais e de apego emocional que surgem frequentemente no processo de cuidar. Estes mesmos aspectos tornam difícil aos cuidadores recusarem fazer o seu trabalho ou que este se lhes apresente como uma escolha. A autora sugere um conjunto alargado de propostas para desenvolver uma economia de cuidado mais equitativa, eficiente e sustentável.

⁴¹ LEWIS, Jane (2007) “Gender, Ageing and the ‘New Social Settlement’: The Importance of Developing a Holistic Approach to Care Policies”, in *Current Sociology*, Vol. 55, N.º 2.

⁴² Sobre o sentido das reformas dos sistemas de pensões na Europa, ver, designadamente, FREDERICKS, Patricia; MAIER, Robert; GRAAF, Willibrord (2007) “European Pension Reforms: Individualization, Privatization and Gender Pension Gaps”, in *Social Politics*, Vol. 14, N.º 2.

⁴³ LEWIS, Jane (2007), op. cit., p. 279.

assegurarem contribuições adequadas para as pensões de velhice, evitando exacerbar as desigualdades de género no fim da vida.

Ao nível da teorização moral, filósofas feministas como Joan Tronto⁴⁴ defendem que o cuidado é um valor indispensável a uma sociedade ética, mas também um conceito político fundamental. «*Care can serve as both a moral value and as a basis for the political achievement of a good society*»⁴⁵. A inclusão do cuidado adicionalmente a outros valores liberais como os direitos das pessoas ou o respeito pela lei tornaria os cidadãos mais atentos às necessidades de outros e melhores cidadãos⁴⁶. Enquanto conceito político, implica o reconhecimento de que as dinâmicas do cuidado estruturam relações de poder e subordinação que se situam no cruzamento das categorias de género, raça e classe social. Estes aspectos deveriam ser avaliados à luz do que seria uma distribuição mais justa das tarefas de cuidados e dos seus benefícios. Para Tronto, uma sociedade onde o cuidado fosse levado a sério discutiria as questões da vida pública a partir da perspectiva de actores interdependentes, cada um dos quais a precisar e a fornecer cuidados de diferentes modos e a ter outros interesses⁴⁷.

As várias perspectivas disciplinares sobre o cuidado permitem realçar o modo como a realização da igualdade substantiva das mulheres está associada à organização social de diferentes formas de trabalho de cuidado e que de um modo geral permanecem em grande medida desvalorizadas ou invisíveis nos cálculos da actividade económica⁴⁸.

2. Definição e delimitação do objecto de análise

A nossa investigação tem como objecto de análise a igualdade de género associada à temática da conciliação entre responsabilidades familiares e profissionais no Direito e nas políticas da União Europeia. Num tempo de erosão dos poderes nacionais, é

⁴⁴ TRONTO, Joan (1993) *Moral Boundaries: A Political Argument for an Ethic of Care*. New York, London: Routledge.

⁴⁵ TRONTO, Joan (1993), op. cit., p. 9.

⁴⁶ Cf. TRONTO, Joan (1993), op. cit., p. 169.

⁴⁷ Cf. TRONTO, Joan (1993), op. cit., p. 167 e segtes.

⁴⁸ No capítulo 3, salientamos que a valorização do cuidado e a defesa de uma sociedade cuidadora não devem ser confundidas com uma perspectiva comunitarista nem justificar a redução dos direitos sociais, isto é, a substituição da solidariedade social pela caridade privada.

fundamental equacionar a dimensão transnacional da igualdade e os constrangimentos ao nível dos recursos para a sua efectiva promoção e salvaguarda⁴⁹. A escolha da UE como unidade de análise deriva do reconhecimento de que o aprofundamento da integração política e económica no espaço europeu pôs em causa a centralidade do Estado como instância reguladora e espaço de decisão política. Importa observar que a globalização e a emergência da nova economia contribuíram de um modo geral para a erosão dos poderes soberanos e tendem a favorecer a coordenação supranacional das políticas e instrumentos reguladores relativos ao mercado de trabalho⁵⁰. Reconhecidamente a governança multi-nível da UE tem influenciado de modo significativo a legislação laboral dos Estados-Membros e promovido em particular a realização da igualdade de género. A legislação e as políticas europeias ajudaram a eliminar leis e práticas discriminatórias e a deslocar os termos do debate, de uma ênfase centrada na igualdade formal em direcção a uma noção substantiva de igualdade⁵¹. No campo específico da conciliação, o direito da UE tem estado também na base de desenvolvimentos nacionais, designadamente, em matéria de licenças familiares e nas condições de acesso ao trabalho a tempo parcial⁵².

As questões relativas ao binómio trabalho/família ocupam um lugar proeminente nos actuais discursos, nas políticas e na regulamentação do mercado de trabalho no espaço da UE. O destaque deve-se à pressão exercida por um conjunto de factores interligados que inclui transformações profundas no mercado de trabalho e na vida política e económica, na composição etária da população e nos modelos e formas de família. Apesar da actual projecção na agenda política, a temática não é nova no contexto europeu. Ao longo do tempo a UE desenvolveu instrumentos políticos e jurídicos, bem como jurisprudência

⁴⁹ Uma das consequências do aprofundamento da integração económica no quadro da globalização diz respeito à redução da capacidade de actuação fiscal dos governos nacionais condicionar a implementação de políticas sociais. Esta questão será considerada nos capítulos 2 e 4.

⁵⁰ FUDGE, Judy; OWENS, Rosemary (2006) *Precarious Work, Women and the New Economy: The Challenge to Legal Norms*, in Judy Fudge; Rosemary Owens (eds) *Precarious Work, Women and the New Economy: The Challenge to Legal Norms*. Oxford, Portland Oregon: Hart Publishing.

⁵¹ BARNARD, Catherine (2006b) “The Contribution of Anti-Discrimination Law to European Integration: the Added Value of the EU Level”. Working Papers series: REFGOV-FR-10. Reflexive Governance in the Public Interest. Fundamental Rights Sub-network. European FP6 - Integrated Project. Coordinated by the Centre for Philosophy of Law – Université Catholique de Louvain. Consultado em: <http://refgov.cpd.ucl.ac.be>. Data: 25.7.2007.

⁵² MURRAY, Jill G. (2008) “International Trends in the Legal Regulation of Work and Family Life”. February 28. Latrobe Law School Legal Studies Research Paper Series No. 2008-06. Disponível em: <http://ssrn.com/abstract=1099526>.

relevante sobre esta matéria. Contudo, a ênfase atribuída à questão e os termos usados nos documentos oficiais têm reflectido os contextos específicos dos debates e diversas prioridades políticas⁵³.

A concepção de medidas de conciliação eficazes é hoje valorizada pela Comissão Europeia para a realização de um conjunto de objectivos fundamentais da União⁵⁴. Só que na prática existem tensões e potenciais conflitos entre esses fins e a sua harmonização pode revelar-se problemática. O balanço da análise das políticas, da legislação e da jurisprudência europeias sobre a temática da conciliação é de facto complexo. E ainda que o objectivo de promover uma melhor redistribuição das responsabilidades familiares entre homens e mulheres seja realçado em documentos diversificados da UE, o mesmo é pouco consonante com disposições específicas da legislação sobre a matéria.

Não obstante, o âmbito do direito europeu sobre igualdade de género se ter expandido ao longo do tempo e do próprio conceito de igualdade ter sido enriquecido, certo é que a igualdade entre homens e mulheres assenta essencialmente no princípio da não-discriminação. A sua aplicação requer que sejam tratados de igual modo, sendo que a questão-chave está precisamente em saber em que medida se encontram de facto em situações idênticas. O princípio da igualdade de tratamento foi construído a partir do modelo de um trabalhador a tempo inteiro, sem interrupções na carreira, e que corresponde ao padrão masculino de emprego. O receio de muitas juristas feministas é que as opções convencionais de conciliação e as reformas em curso sobre esta matéria não questionem de forma fundamental a separação entre trabalho e família que foi historicamente instituída no direito do trabalho⁵⁵. Dito de outro modo, que não desafiem as convenções e práticas no local de trabalho ou a norma de um trabalhador sem laços familiares, condicionando ao mesmo tempo a afirmação de papéis sociais alternativos e a realização da igualdade de género.

⁵³ STRATIGAKI, Maria (2004) “The Cooptation of Gender Concepts in EU Policies: the Case of Reconciliation of Work and the Family”, in *Social Politics*, Vol. 11, N.º 1.

⁵⁴ Comissão das Comunidades Europeias (2008e) Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões – Um melhor equilíbrio entre as várias esferas da vida: redobrar esforços para conciliar vida profissional, privada e familiar. COM(2008) 635 final. Bruxelas, 3.10.2008.

⁵⁵ Cf. CONAGHAN, Joanne (2005a), op. cit., p. 26 e segtes.

PERGUNTA ORIENTADORA DA ANÁLISE E CONSTRUÇÃO DO QUADRO DE INVESTIGAÇÃO

A questão orientadora da nossa investigação e análise é a seguinte:

Como é que a actuação da UE na área do trabalho e emprego pode contribuir para a construção de uma sociedade mais igualitária e cuidadora?

Para responder a essa questão, demos os seguintes passos:

- Analisamos a actuação da UE no campo da igualdade de género que permanece fortemente ligado ao mercado de trabalho. Identificamos os sentidos de igualdade presentes no direito europeu relativo à igualdade sexual e limitações nas actuais abordagens neste campo. Em particular, destacamos propostas para desenvolver um conceito jurídico de cuidado de modo a suprir as insuficiências da abordagem tradicional do direito do trabalho europeu à articulação trabalho/família. Num segundo momento, consideramos criticamente o tratamento dado à igualdade de género no contexto das políticas de emprego e os efeitos da maior ligação destas políticas aos novos instrumentos de governança económica. Os últimos subordinam mais do que nunca a capacidade dos Estados-Membros implementarem políticas sociais à situação das suas finanças públicas. Isto pode condicionar, entre outros aspectos, a qualidade do emprego nos serviços sociais, a expansão de equipamentos de apoio à família ou a melhoria das prestações sociais durante o gozo de licenças familiares.

- Analisamos em seguida de forma mais aprofundada a acção da UE em matéria de articulação das responsabilidades profissionais e familiares. Num primeiro momento, apresentamos uma perspectiva evolutiva dos principais instrumentos jurídicos (*hard law* e *soft law*) e das medidas políticas (nas áreas da igualdade de género e do emprego) mais directamente relacionados com a temática. Identificamos tendências e ambiguidades e também limitações em qualquer dos casos. Num segundo momento, destacamos em

particular as disposições legais associadas à gravidez e parentalidade e a sua interpretação pelo Tribunal de Justiça⁵⁶.

- Constatamos a partir das diversas análises efectuadas que em geral os homens ocupam um lugar secundário nas políticas e no direito europeu relativos à articulação das responsabilidades profissionais e familiares. As políticas centram-se crescentemente no aumento do emprego feminino e desconsideram os benefícios de promover activamente o maior envolvimento dos homens na família. Já quanto ao quadro legal, verifica-se a desvalorização do papel parental masculino. Com a jurisprudência a favorecer ainda diversas vezes uma construção conceptual da parentalidade que privilegia a figura materna. Consideramos assim que um modo de contribuir para a construção de uma sociedade mais igualitária e cuidadora passa por associar mais os homens ao cuidado, nas suas formas não remuneradas e remuneradas. O objectivo não é isento de riscos e visa beneficiar homens e mulheres, indo também ao encontro do aumento das necessidades de cuidados identificado. Escolhemos duas vias para o concretizar: a construção de um regime legal europeu que consagre um sistema integrado de licenças familiares na UE e um conjunto de propostas mais avulsas visando promover o maior envolvimento dos homens no cuidado (remunerado e não remunerado) em áreas mais diversas.

PROPOSTAS DE ACÇÃO AO NÍVEL DA UE

A. Apresentação de uma proposta de Directiva que estabelece um sistema integrado de licenças familiares em consonância com um conceito de igualdade de género substantivo e uma sociedade cuidadora.

As licenças são um instrumento especialmente sensível dado afectarem muitas vezes negativamente a situação profissional das mulheres e reiterarem a separação entre

⁵⁶ Fazemos só uma breve menção à Directiva 2010/18/UE (sobre licença parental) e damos mais atenção às disposições da Directiva 96/34/CE dado esta ser objecto de interpretação pelo Tribunal de Justiça nos acórdãos considerados. A Directiva 96/34/CE sobre licença parental foi revogada com efeitos a partir de 8 de Março de 2012 e substituída pela Directiva 2010/18/UE. Os Estados-Membros dispõem de um ano suplementar para lhe dar cumprimento em caso de dificuldades especiais ou de aplicação mediante convenção colectiva.

trabalho e família. Como alguns estudos demonstram assegurar uma partilha mais igualitária desde o nascimento dos filhos pode gerar efeitos continuados na repartição das tarefas no espaço doméstico e adicionalmente favorecer mudanças no mundo do trabalho. Por outro lado, é fundamental a adaptação das licenças a novas realidades (designadamente, no que diz respeito à diversidade das famílias, ao envelhecimento da população e às expectativas de um número crescente de homens).

Para a construção da proposta de directiva procedemos do seguinte modo:

- Consideramos as normas internacionais estabelecidas em instrumentos de vocação universal adoptados no contexto da OIT e da Assembleia Geral das Nações Unidas. Em particular, a Convenção n.º 183 e Recomendação n.º 191 da OIT influenciaram as propostas de revisão da Directiva 92/85/CEE (sobre protecção à gravidez e maternidade). A análise dos instrumentos permite estabelecer comparações e identificar omissões.
- Damos conta dos resultados dos esforços da Comissão Europeia para reformar e ampliar o quadro regulador em matéria de conciliação. E apreciamos criticamente as alterações relativas à licença parental resultantes da adopção da Directiva 2010/18/UE e as propostas de revisão da Directiva 92/85/CEE da Comissão e do Parlamento Europeu. A análise visa, por um lado, destacar as insuficiências da primeira e, por outro lado, expor as razões porque consideramos inadequadas as propostas referidas.
- Destacamos abordagens emergentes ao cuidado no espaço europeu, a saber, as Recomendações da Plataforma Social sobre esta matéria e a proposta de Nicole Busby de introduzir o direito a cuidar na legislação laboral europeia.
- Consideramos em seguida legislação de alguns Estados-Membros e de outras jurisdições e em particular:

- Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, in *Diário da República*, 1.ª Série, N.º 30, de 12 de Fevereiro de 2009;
- Iceland's ACT on Maternity/Paternity Leave and Parental Leave, No. 95/2000 as amended by Act No. 72/2003, No. 90/2004, No. 129/2004, No. 22/2006, No. 65/2006, No. 155/2006, No. 167/2006, No. 74/2008, 112/2008, No. 173/2008, No. 70/2009, No. 97/2009, No. 120/2009 and No. 134/2009.
- Canada Labour Code – December 31, 2012; Employment Insurance Act – December 31, 2012, Canada; Employment Insurance Regulations SOR/96-332-April 2013, Canada.

B. *Propostas para promover o maior envolvimento dos homens no cuidado (remunerado e não remunerado).*

- Consideramos ainda ser necessária uma abordagem holística ao cuidado dirigida aos homens e baseada em estratégias proactivas em diversas áreas (emprego, saúde, educação, serviços sociais, etc). A desconstrução de estereótipos dificilmente é sustentável se restringida a áreas particulares de acção.
- Apoiamo-nos, para o efeito, na análise efectuada às políticas de igualdade de género e de emprego da UE e no relatório das Nações Unidas de 2011, “Men in Families and Family Policy in a Changing world”.

Delimitação do âmbito da investigação: convirá precisar que a nossa investigação se circunscreve essencialmente à área do trabalho e do emprego na UE.

Metodologia e abordagens analíticas

No nosso projecto de investigação, usamos o conhecimento feminista como método de escrutínio crítico que ajuda a revelar aspectos negligenciados ou suprimidos no domínio do Direito ou em outras áreas científicas por métodos e conhecimentos mais

convencionais⁵⁷. Em termos gerais, o método feminista funciona a partir da hipótese de trabalho de que a situação das mulheres é injusta em aspectos significativos e deve ser melhorada. Em termos estritos e no campo jurídico, considera-se que os interesses das mulheres estão comprometidos tanto por normas e práticas que não fazem referência explícita às mulheres, aos sexos ou ao género, como por aquelas que fazem. A hipótese de que o Direito coloca muitas vezes as mulheres em desvantagem baseia-se em dados ou descobertas anteriores e serve apenas para orientar a pesquisa, precisando de ser provada⁵⁸.

O feminismo como método de investigação apoia-se na formulação de um conjunto de questões comuns, feitas de forma sistemática, em disciplinas muito diversas, com vista a identificar as implicações em termos de género de dispositivos sociais, normas ou práticas: as mulheres foram tidas em conta? De que modo? Como corrigir omissões ou enviesamentos? Que diferença faz a correcção e as alterações? No campo jurídico, “asking the woman question” pressupõe que certos conceitos e características do Direito podem não só não ser neutros e objectivos em sentido geral, mas serem “masculinos” em sentido específico. A finalidade da questão é mostrar como operam em prejuízo das mulheres e propor correcções. A questão contribui para expor a forma como as estruturas sociais (local de trabalho, família, entre outras) incorporam implicitamente normas que tornam as mulheres diferentes e daí subordinadas⁵⁹.

«“Doing law” as a feminist means looking beneath the surface of law to identify the gender implications of rules and the assumptions underlying them and insisting upon applications of rules

⁵⁷ A este respeito seguimos de perto as ideias de Katharine Bartlett: BARTLETT, Katharine (1990) “Feminist Legal Methods”, in *Harvard Law Review*, Vol. 103, N° 4. Consultado em: http://scholarship.law.duke.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1119&context=faculty_scholarship. Data: 27.4.2011; BARTLETT, Katharine (2000) “Cracking Foundations as Feminist Method”, in *Journal of Gender, Social Policy & The Law* - Volume 8, Number 1. Consultado em: <http://www.wcl.american.edu/journal/genderlaw/08/bartlett.pdf?rd=1>. Data: 27.4.2011.

⁵⁸ Cf. BARTLETT, Katharine (2000), op. cit., pp. 34, 39, 45. Para Katharine Bartlett, o adjectivo feminista quando aplicado ao conhecimento jurídico é melhor compreendido em termos metodológicos. Cf. p. 34.

⁵⁹ Cf. BARTLETT, Katharine (1990), op. cit., pp. 837, 843. No seu artigo de 1990, Bartlett explora três métodos jurídicos feministas, a saber: “asking the woman question” - que procura mostrar como o conteúdo substantivo do direito pode de forma silenciosa submergir as perspectivas das mulheres e de outros grupos excluídos; o “feminist practical reasoning” - que amplia as noções tradicionais de relevância jurídica de modo a tornar o processo de decisão jurídica mais sensível às características de um caso ainda não reflectidas na doutrina; e o “consciousness-raising” - que oferece um meio de testar a validade de princípios jurídicos aceites através da experiência pessoal dos que são directamente afectados por eles. Cf. pp. 836-837.

that do not perpetuate women's subordination. It means recognizing that the woman question always has potential relevance and that "tight" legal analysis never assumes gender neutrality»⁶⁰

A utilização do método não implica chegar às mesmas conclusões substantivas. O desacordo entre feministas é comum, não só porque a natureza das diferenças entre homens e mulheres não é pacífica, como os métodos feministas não têm a pretensão de serem independentes ou exclusivos. Combinam-se com outros métodos mais convencionais (por ex., a dedução e indução, o recurso a exemplos para estabelecer analogias e distinções ou ainda a princípios gerais e a dados empíricos) e coexistem com outros sistemas de valor que afectam a validade da análise substantiva (por ex, ser politicamente conservador ou religioso)⁶¹. Independentemente das incompatibilidades das diversas análises das feministas, elas têm contribuído para uma compreensão mais profunda de como o Direito afecta o que o género significa ou pode significar na sociedade. Katharine Bartlett fala do feminismo como um campo de estudos criado em torno de um conjunto de questões que são suficientemente importantes e que não são resolúveis de uma vez por todas e que por isso devem continuar a ser feitas⁶².

O facto da categoria mulher poder ser em si mesma excludente ao generalizar ou tratar como universais interesses e experiências de grupos específicos comporta naturalmente riscos. Um modo de lidar com eles é ampliando as questões de base por forma a incluir exclusões baseadas em outras características que não apenas o género, como a classe social, a raça ou a orientação sexual. E poderíamos então perguntar: que assunções faz o Direito sobre as pessoas que afecta? Que pontos de vista reflectem as assunções? De quem são os interesses invisíveis ou periféricos? O exercício permite

⁶⁰ BARTLETT, Katharine (1990), op. cit., p. 843.

⁶¹ Cf. BARTLETT, Katharine (2000), op. cit., pp. 45-46. Na verdade, a principal condição para haver discordância é a liberdade individual e seriam a falta de diversidade e de desacordo que mereceriam ser justificadas.

⁶² Cf. BARTLETT, Katharine (2000), op. cit., pp. 34, 53. Referindo-se à disciplina académica de "Direito das Mulheres", Teresa Beleza observa que "Descrever e entender a situação jurídica das mulheres com vista à procura de soluções para a sua melhoria é a sua vocação essencial. Compreender a forma como o Direito contribui para a construção, reforço ou desconstrução de relações sociais de género baseadas no domínio desigual ou, em fases mais avançadas, na ideia de paridade ou de equilíbrio é, em meu entender, um dos caminhos essenciais da sua maneira de proceder académica.» BELEZA, Teresa Pizarro (2010) *Direito das Mulheres e da Igualdade Social. A Construção Jurídica das Relações de Género*. Coimbra : Almedina, p. 26.

compreender a natureza complexa da subordinação. Mas não põe em causa o entendimento de que as mulheres continuam a ser uma categoria de análise relevante desde que se tenha presente que os seus membros não partilham um conjunto comum, essencial ou a-histórico de características que formam uma identidade coerente. A sua formulação política, isto é, o conceito de feminismo é concebido aqui em termos amplos como abrangendo uma posição crítica consciente relativamente ao *status quo* no que diz respeito às várias maneiras como afecta diferentes mulheres como mulheres⁶³.

Por outro lado, entendemos que um desdobramento do princípio anti-essencialista associado ao desenvolvimento da teoria feminista deve envolver também o abandono de uma compreensão unidimensional dos homens como uma categoria indiferenciada. Isto requer que se incluam os homens na análise de género e se considere o seu posicionamento diferenciado nas diversas situações⁶⁴. Como nota Nancy Dowd, “asking the man question” pode melhorar a análise sobre a igualdade das mulheres dado que ao substituir-se a suposta universalidade dos homens por múltiplas masculinidades a análise do seu poder será mais refinada e complexa⁶⁵. A pergunta permite substanciar melhor a alegação de que as estruturas sociais têm a marca de género masculina e identificar práticas específicas que concorrem para a manutenção do privilégio. Por outro lado, obriga a considerar também os

⁶³ Cf. BARTLETT, Katharine (1990), op. cit., pp. 847-848, 833 e segtes. «To sustain feminism, feminists must use presently understandable categories, even while maintaining a critical posture toward their use», p. 835.

⁶⁴ No que diz respeito à inclusão da “questão dos homens” no escrutínio feminista e à integração de conhecimentos desenvolvidos nos estudos sobre masculinidades como forma de enriquecer a teoria feminista, apoiamo-nos nas ideias desenvolvidas por Nancy Dowd: DOWD, Nancy E. (2010) “Asking the Man Question: Masculinities Analysis and Feminist Theory”, in *Harvard Journal of Law and Gender*, Vol. 33, N.º 2. Consultado em: <http://www.law.harvard.edu/students/orgs/jlg/vol332/415-430.pdf>. Data: 30.12.2012; DOWD, Nancy E. (2008) “Masculinities and Feminist Legal Theory”, in *Wisconsin Journal of Law, Gender & Society*, Vol. 23, N.º 2. Os estudos sobre os homens como categoria de género passaram a integrar a investigação social a partir dos anos 80 e 90. O termo masculinidades surge por essa altura associado a um campo de estudos coeso que se situava principalmente na disciplina de sociologia. O conceito de masculinidades é importante para compreender a socialização dos homens e a forma como os seus papéis são socialmente construídos (em interacção constante com os das mulheres, com os de outros homens e com as instituições) e mudam ao longo da vida segundo contextos específicos. O conceito favorece uma compreensão diversificada dos homens enquanto grupo social e das pressões a que estão sujeitos para aderir a versões particulares de masculinidade. Cf. DOWD, Nancy E. (2008), op. cit., pp. 206 e segtes, 229 e segtes; BARKER, Gary; PAWLAK, Peter (2011) “Men, Families, Gender Equality and Care Work”, in UN (2011) *Men in Families and Family Policy in a Changing World*. New York: United Nations, pp. 11-12. Consideramos a “questão dos homens” especialmente no que diz respeito à construção da parentalidade masculina

⁶⁵ Cf. DOWD, Nancy E. (2008), op. cit. pp. 208 e segtes, 235 e segtes.

modos como os homens são postos em desvantagem pelo sistema de género e a ter em conta questões únicas de subordinação dos homens relativamente a outros homens ou em relação às mulheres. Dito de outro modo, a “outra questão de género” expõe a natureza interactiva e complexa das relações entre privilégio e subordinação e é fundamental para conceber estratégias específicas e interligadas para alcançar a igualdade⁶⁶.

Colocar a questão dos homens envolve a integração de conhecimento desenvolvido nos estudos de masculinidades de modo a enriquecer a teoria feminista. Mas tal não deve ser feito sem perder de vista que os seus sujeitos como grupo estão situados de modo muito diverso, isto é, os homens como grupo permanecem mais poderosos e privilegiados e usufruindo de melhores condições materiais. Não se trata assim de igualar o posicionamento de homens e mulheres, nem de uma escolha simplista entre aqueles. Mas de favorecer um escrutínio crítico mais completo de modo a permitir pensar e promover estratégias mais eficazes para alcançar a igualdade, tendo devidamente em conta a assimetria de objectivos em termos de género em presença⁶⁷.

Já no que diz respeito a abordagens analíticas, privilegiamos uma posição interdisciplinar e apoiamo-nos para o efeito nos contributos de analistas feministas não só do Direito, mas também de áreas como a Economia, a Sociologia ou a Teoria e Filosofia Políticas. Favorecemos uma análise multi-reguladora, isto é, sensível não só à regulação do Direito, mas igualmente ao modo como os usos, a tradição e as normas culturais condicionam a actuação dos actores sociais. Incluímos ao longo da nossa investigação uma dimensão histórica, especialmente manifesta quando abordamos criticamente a estrutura conceptual dos modernos ordenamentos jurídicos ou quando exploramos a transformação do quadro institucional fordista ou a evolução da legislação e políticas da UE em matéria de igualdade de género e de conciliação. Adoptamos ainda uma abordagem comparativa ao Direito no que diz respeito a licenças familiares. Para além das disposições relevantes da UE, será considerada legislação específica de alguns Estados-Membros e de outras jurisdições, bem como normas internacionais estabelecidas em Tratados e Convenções Internacionais adoptados no contexto da Organização Internacional do Trabalho e da Assembleia Geral das Nações Unidas.

⁶⁶ Cf. DOWD, Nancy E. (2008), op. cit. p. 235 e segtes.

⁶⁷ Cf. DOWD, Nancy E. (2008), op. cit. p. 235 e segtes.

Estrutura e organização da dissertação

A presente dissertação é composta por seis capítulos. Os três iniciais fornecem o enquadramento teórico-conceptual e informação contextual considerada relevante. Individualmente, centram-se em três conceitos estruturantes na dissertação: os conceitos de igualdade, de trabalho e de cuidado. O capítulo inicial explora alguns dos termos que marcam o debate sobre a igualdade e aprecia as suas implicações para um projecto feminista. Introduce uma perspectiva histórica que ajuda a compreender a relação das mulheres com o Direito, pondo em causa alegações sobre a sua objectividade e neutralidade. No que diz respeito à igualdade, são consideradas diferentes conceptualizações, umas concorrentes e outras complementares. De facto, trata-se de um conceito dinâmico cujo conteúdo e âmbitos são objecto de contestação e críticas diversas. No capítulo, destacamos a noção multidimensional de igualdade substantiva de Sandra Fredman que irá informar a nossa compreensão da igualdade de género. São ainda analisadas abordagens à igualdade baseadas em deveres positivos e formas alternativas de pensar, designadamente, a perspectiva assente na vulnerabilidade humana e noções alternativas ao próprio conceito. A par de ideias como racionalidade, individualismo ou autonomia, a igualdade faz parte dos princípios fundamentais do liberalismo que informaram os sistemas jurídicos. Revisitar a herança liberal significa analisar criticamente os sentidos atribuídos a estas noções e compreender como contribuíram para deixar as mulheres presas às dicotomias razão/emoção, igualdade/diferença e público/privado. A combinação destes princípios com assunções estereotipadas sobre as mulheres ajudariam a explicar os benefícios limitados obtidos com a igualdade jurídica. Apesar de sujeitos a várias reformulações, as últimas nem sempre foram ao encontro das preocupações de teóricas feministas que criticam noções idealizadas de autonomia ou a incapacidade de valorizarem os cuidados não remunerados.

O segundo capítulo analisa diversos dilemas associados ao mundo do trabalho e ao direito laboral, destacando a perspectiva das mulheres. O aumento da sua participação na actividade económica ocorre num contexto de transformações globais que puseram em causa o modelo normativo de emprego característico do direito do trabalho fordista e que afectaram igualmente a posição masculina no mercado de trabalho. O capítulo explora os novos quadros da actividade económica e laboral na era da globalização, incluindo o seu

impacto no emprego feminino. Mas começa por considerar a emergência do direito do trabalho fordista e a construção do trabalho e da família como realidades estanques nesse direito. Para além da assunção de um trabalhador masculino totalmente disponível, realça-se que a centralidade atribuída ao trabalho remunerado contribuiu para a invisibilidade e desvalorização do trabalho doméstico das mulheres. Diversos autores identificaram este enviesamento e defenderam a reforma do direito laboral de modo a acomodar as necessidades dos cuidadores ou a reconhecer de forma mais ampla a necessidade humana de cuidados. Outras questões objecto de atenção dizem respeito ao impacto das transformações globais no quadro institucional fordista. Os vários processos de desnacionalização alteraram a competência reguladora dos Estados e reconhece-se o aumento do desequilíbrio de poder entre o capital e o trabalho. As reformas no campo da regulação laboral são associadas à reconstituição das relações entre o Estado, o mercado e os indivíduos e considerados os modos como podem penalizar especialmente as mulheres. O capítulo dá ainda conta do relançamento do debate sobre o paradigma neoliberal e são apreciadas criticamente algumas das suas premissas fundamentais.

O terceiro capítulo é o mais desenvolvido dos capítulos iniciais. Situa a articulação entre as responsabilidades familiares e profissionais dentro da problemática do cuidado e explora as implicações para a igualdade de género de um quadro de análise mais abrangente a partir de diversas perspectivas disciplinares. Um dos grandes desafios identificados é como valorizar o cuidado sem reforçar papéis de género tradicionais e sem presumir que homens e mulheres constituem grupos homogéneos. Outro aspecto destacado diz respeito aonexo entre os cuidados não remunerados e os cuidados remunerados. Como muitas autoras feministas notaram, a invisibilidade e falta de reconhecimento do primeiro é frequentemente acompanhada pela subavaliação do segundo. Dada a sobre-representação das mulheres no sector dos cuidados sociais, o último aspecto contribui para a disparidade salarial entre os sexos e afecta o seu poder negocial no espaço doméstico. No capítulo, começamos por apresentar diferentes concepções de cuidado, incluindo a da OIT, para estabelecermos o conceito que informará a nossa dissertação. Esta concepção será ainda enriquecida pelas perspectivas da ética do cuidado e distancia-se de abordagens “diferencialistas” que realçam a natureza cuidadora das mulheres. Em particular, consideramos as posições desenvolvidas por Joan Tronto e Virginia Held que destacam as implicações políticas e sociais do valor do cuidado para a sociedade em geral. A

construção de um quadro normativo é defendida para evitar a naturalização do cuidado e avaliar as práticas e dilemas que colocam. De seguida, consideramos os contributos das economistas feministas que desafiaram uma concepção restrita da economia e a exclusão do cuidado não remunerado do sistema de contas nacionais. O reconhecimento de que é um aspecto importante da actividade económica é subscrito pelo relatório da Comissão Stiglitz, Sen e Fitoussi. Um tema unificador do mesmo diz respeito à reforma do actual sistema de medidas visando valorizar o bem-estar humano num quadro alargado de sustentabilidade ambiental, económica e social. Do mesmo modo que o Direito, também a Economia se apoia em assunções ideológicas que importa desconstruir até porque a disciplina serve para legitimar reformas no Direito. Adicionalmente a estas questões, exploramos os resultados de dois estudos empíricos sobre o cuidado não remunerado relativos à OCDE e à UE. Outra dimensão da nossa análise destaca ainda que, para além dos aspectos biológicos envolvidos, a maternidade e a paternidade são construções históricas, socioculturais e jurídicas. Em relação ao nexo trabalho/família, em sentido estrito, são considerados um conjunto diverso de factores relevantes e são analisadas as políticas públicas nesta matéria, em particular, os regimes de licenças familiares. Concluimos problematizando a noção de escolha associada à preferência feminina em atribuir prioridade à família.

Os três capítulos finais analisam as políticas e o direito da UE sobre igualdade de género, na área do trabalho e emprego, incidindo particularmente na articulação do cuidado não remunerado com as responsabilidades profissionais. O quarto capítulo oferece uma perspectiva histórica abrangente sobre a evolução da igualdade de género e situa a problemática no âmbito das políticas de emprego, explorando de diversos modos os conceitos estruturantes da dissertação: os conceitos de igualdade, trabalho e cuidado. Damos conta da emergência de um quadro regulador híbrido e da coexistência de diversos sentidos de igualdade no direito da UE sobre igualdade de género. São identificadas insuficiências e a necessidade de reformular as abordagens instituídas, designadamente, através de um conceito jurídico de cuidado. A inserção da perspectiva de género na Estratégia Europeia do Emprego veio também ampliar o alcance da igualdade sexual no espaço europeu, obrigando os Estados-Membros a considerar assuntos como estruturas de acolhimento de crianças, sistemas de impostos ou formação profissional. Este desenvolvimento é indissociável de uma mudança no direito do trabalho europeu

consagrada no Título sobre o emprego do Tratado de Amesterdão que exige o estabelecimento de uma estratégia coordenada nesta matéria com base em mecanismos não coercivos. Analisamos a este propósito a agenda europeia de reforma dos sistemas de emprego e protecção social e as ligações perdidas à igualdade de género. São depois consideradas várias dimensões das desigualdades entre homens e mulheres que reflectem, entre outros aspectos, o seu posicionamento diferenciado relativamente ao cuidado (remunerado e não remunerado). O capítulo encerra explorando as ligações entre a Estratégia Europa 2020 e o novo quadro de governança económica emergente. São explorados os efeitos desta associação, designadamente, quanto à capacidade dos Estados-Membros implementarem projectos redistributivos em geral e visando a igualdade de género em particular. A Estratégia Europa 2020 constitui a resposta mais recente aos desafios da globalização, da pressão sobre os recursos e do envelhecimento da população. O último é considerado a partir da perspectiva das mulheres. Damos ainda conta da defesa de uma abordagem integrada ao cuidado no espaço europeu e destacamos as dificuldades para a sua afirmação em tempos de austeridade e cortes nos serviços sociais.

O quinto capítulo analisa os instrumentos políticos e jurídicos e a jurisprudência mais directamente relacionados com a articulação entre o cuidado não remunerado e a vida profissional. São três as principais componentes das políticas da UE nesta matéria: licenças familiares, modalidades de trabalho flexíveis e estruturas de cuidados à infância. A designação desta problemática passou por uma série de metamorfoses, com os diversos conceitos a transmitirem mensagens distintas com diferentes implicações para a igualdade de género e potenciais efeitos nas reformas do quadro legislativo e político. Começamos assim por apreciar criticamente a terminologia usada expondo algumas implicações decorrentes das escolhas dos conceitos. Em seguida, apresentamos uma perspectiva evolutiva das políticas e da legislação relevante, identificando três fases que marcaram o seu desenvolvimento. São assinaladas algumas das suas limitações e inconsistências. De um início baseado essencialmente em instrumentos não vinculativos e numa concepção mais estrita da separação do mercado e da família, regista-se uma evolução no sentido da atribuição de direitos específicos e da diversificação dos objectivos das políticas de conciliação. Por fim, são consideradas em maior profundidade as disposições legislativas e a jurisprudência do Tribunal de Justiça. O direito e a jurisprudência têm tido de facto um papel positivo na erradicação de formas de discriminação, directa e indirecta, associadas à

articulação trabalho/família. Mas o quadro legal compreende insuficiências e as decisões do Tribunal de Justiça têm muitas vezes favorecido uma construção conceptual da parentalidade que privilegia a figura materna e nem sempre consideram devidamente o impacto das responsabilidades familiares na situação profissional das mulheres.

O sexto capítulo responde à questão orientadora da nossa investigação – Como é que a actuação da UE na área do trabalho e emprego pode contribuir para a construção de uma sociedade mais igualitária e cuidadora? Num primeiro momento, começamos por considerar as normas internacionais estabelecidas em instrumentos de vocação universal adoptados no contexto da Assembleia Geral das Nações Unidas e da OIT, com implicações para a articulação do cuidado não remunerado com as responsabilidades familiares. Em particular, a Convenção n.º 183 e a Recomendação n.º 191 influenciaram as propostas de revisão da Directiva 92/85/CEE. A análise permite-nos identificar aspectos comuns e omissões em especial no que diz respeito ao papel parental masculino. Em seguida, apresentamos as propostas de reforma e actualização do quadro regulador europeu em matéria de conciliação. Apreciamos em particular as disposições da Directiva 2010/18/UE, sobre licença parental, e as propostas de revisão da Directiva 92/85/CEE, relativa à protecção da gravidez e maternidade, da Comissão e do Parlamento Europeu. E expomos as insuficiências da primeira e as razões para considerarmos as segundas inadequadas. Passamos depois a considerar abordagens emergentes ao cuidado no espaço da UE, especificamente, as Recomendações da Plataforma Social nesta matéria e a proposta de Nicole Busby de introduzir um direito a cuidar na legislação europeia. Analisamos em seguida legislação relevante de várias jurisdições em matéria de licenças familiares. E, finalmente, apresentamos uma proposta de directiva que estabelece um sistema integrado de licenças familiares e um conjunto de propostas mais avulsas visando promover o maior envolvimento dos homens no cuidado em áreas mais diversas e que pensamos poderem em conjunto contribuir para a construção de uma sociedade mais igualitária e cuidadora.

CAPÍTULO I

EM BUSCA DE UM CONCEITO INCLUSIVO DE IGUALDADE

Introdução

A igualdade⁶⁸ é um conceito cujo conteúdo e âmbitos permanecem objecto de contestação e de críticas diversas⁶⁹. É claramente um conceito polissémico e dinâmico que reflecte diferentes contextos históricos, sensibilidades políticas, realidades sociais e económicas, mas também diversas culturas jurídicas e naturalmente questões éticas fundamentais sobre a natureza das relações entre os seres humanos e a sua ligação à comunidade política. Em rigor, coexistem múltiplas definições de igualdade, umas concorrentes e outras que são complementares. Se para alguns a igualdade continua a ser um ideal fortemente mobilizador e importa estimular novas abordagens teóricas e reinventar mecanismos jurídicos e políticos no sentido de lhe dar mais substância e favorecer a justiça social⁷⁰, para outros o seu potencial para desencadear mudanças progressistas está em vias de se esgotar face ao clima neoliberal dominante. A questão

⁶⁸ O capítulo sobre a igualdade foi desenvolvido a partir do nosso artigo: PEREIRA, Maria Cristina Santos (2007) “Diálogos sobre a Igualdade na UE. O Princípio da Igualdade de Tratamento entre Homens e Mulheres”, in *Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra*, Vol. 83. Conteúdos do mesmo foram considerados em outros capítulos. Em todos os casos foram sempre acrescentadas novas perspectivas e conteúdos.

⁶⁹ HUNTER, Rosemary (2008a) “Introduction: Feminism and Equality”, in Rosemary Hunter (ed) *Rethinking Equality Projects in Law: Feminist Challenges*. Oxford and Portland: Hart Publishing. A autora refere um leque diversificado de conceitos que incluem, nomeadamente, igualdade formal e substantiva, paridade, igualdade de poder, igualdade complexa, anti-subordinação ou protecção do domínio imaginário. Pode-se ainda privilegiar a realização da igualdade na esfera pública ou privada e nestas favorecer mais certos aspectos ou considerar a sua realização nos dois domínios.

⁷⁰ Ver *South African Journal on Human Rights - Special Issue: Substantive Equality*, Vol. 23, Part 2, 2007. A 21 de Outubro de 2008, a Equal Rights Trust lançou uma “Declaração de Princípios sobre a Igualdade”, iniciando uma campanha para o seu reconhecimento universal. A Declaração contém 27 princípios jurídicos que pretendem constituir uma espécie de bússola para legisladores, magistrados, políticos e organizações da sociedade civil no sentido de desenvolver um conjunto progressista de normas e de políticas relativas à igualdade no séc. XXI. A Equal Rights Trust define-se como uma organização independente de direitos humanos cuja finalidade é combater a discriminação e promover a igualdade como um direito humano fundamental e um princípio básico de justiça social. O Presidente do Conselho de Administração é o prestigiado Professor Sir Bob Hepple. A Declaração pode ser consultada no *site* da organização: <http://www.equalrightstrust.org/>.

passaria antes pela formulação de conceptualizações alternativas para enfrentar as desigualdades e injustiças⁷¹. Beverly McLachlin, Juíza Presidente do Supremo Tribunal do Canadá, observa em relação ao direito à igualdade: «*Equality is not only the Leviathan of Rights; it is also a Tantalus. It promises more than it can ever deliver*»⁷².

A ideia de igualdade é muitas vezes contraposta à ideia de liberdade, como se fosse possível ou desejável estabelecer hierarquias de valor. Em vez de negociações entre duas entidades absolutas, Steve Lukes realça que o que existe são negociações entre diferentes combinações e interpretações de ambas⁷³. Outra ideia forte que acompanha a igualdade é a noção de diferença. Marion Young⁷⁴ opõe a esta dicotomia uma visão pluralista que inclui a concessão de direitos especiais, entendidos no sentido de serem específicos e não excepcionais relativamente à norma. O objectivo é precisamente “desnormalizar” a norma de modo a que em certos contextos e em certos níveis de abstracção todas as pessoas usufruam deles.

No pensamento ocidental, o conceito tende a ser associado à filosofia do individualismo liberal de John Locke. A igualdade seria a expressão da ideia de que todos os seres humanos nascem livres, iguais e dotados dos mesmos direitos inalienáveis. Ainda que esta visão encerre uma promessa generosa de emancipação, a protecção da igualdade no Direito tende a assumir a forma restrita de igualdade formal e a limitar o seu alcance⁷⁵. Este modelo de igualdade requer que os indivíduos em situações comparáveis sejam

⁷¹ HUNTER, Rosemary (2008b) “Alternatives to Equality”, in Rosemary Hunter (ed) *Rethinking Equality Projects in Law: Feminist Challenges*. Oxford and Portland: Hart Publishing.

⁷² MCLACHLIN, B., “Equality: The Most Difficult Right” (2001) 14 *Supreme Court Law Review*, 2d 17, 20. Citação feita por FUDGE, Judy (2007) “Substantive Equality, the Supreme Court of Canada, and the Limits to Redistribution”, in *South African Journal on Human Rights*, Vol. 23, Part 2, p. 237.

⁷³ Cf. LUKES, Steve (1991) “Equality and liberty: must they conflict”, in David Held (org) *Political Theory Today*. Cambridge. Referência feita por PHILLIPS, Anne (1993) “¿Deben las feministas abandonar la democracia liberal?”, in Carme Castells (comp.) (1996) *Perspectivas feministas en teoría política*. Barcelona: Paidós, nota 13, p. 84. Ver DE CHICKERA, Amal (2009) “Through the Lens of Dignity: An Essay on Equality and Liberty”, in *The Equal Rights Review*, Vol. 4. Consultado em: <http://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/Amal.pdf>. Data: 22.7.2010.

⁷⁴ Cf. YOUNG, Iris Marion (1994) “Vida política y diferencia de grupo: una crítica del ideal de ciudadanía universal”, in Carme Castells (comp) (1996) *Perspectivas feministas en teoría política*. Barcelona: Paidós, p. 118 e segtes.

⁷⁵ Cf. FINEMAN, Martha Albertson (2008) “The Vulnerable Subject: Anchoring Equality in the Human Condition”, in *Yale Journal of Law & Feminism*, Vol. 20, No. 1; Emory Public Law Research Paper No. 8-40, p. 2. Disponível em: <http://ssrn.com/abstract=1131407>.

avaliados em função do mérito pessoal independentemente de características como género ou origem racial ou étnica. Só que nem o conceito de mérito é necessariamente neutro, como nem todas as pessoas usufruem das mesmas oportunidades em resultado de discriminação no passado e no presente. Se, por um lado, não há dúvidas de que a conquista da igualdade formal se traduziu na eliminação de leis e práticas abertamente discriminatórias, por outro lado, esta pode reforçar situações de desvantagem ao ignorar as desigualdades de circunstâncias⁷⁶. A igualdade formal deixa intactos os arranjos institucionais que privilegiam alguns e colocam outros em situação de desvantagem e tem uma capacidade limitada para corrigir as desigualdades socio-económicas entre os vários grupos⁷⁷.

A verdade é que no caso particular das mulheres, elas continuam sem usufruir dos mesmos graus de independência económica, liberdade social, autonomia corporal, poder político ou visibilidade legal que os homens gozam⁷⁸. A compreensão do sucesso parcial da igualdade jurídica implica uma análise do modo como princípios liberais fundamentais informaram o sistema jurídico em prejuízo dos interesses das mulheres. As noções de igualdade, racionalidade, autonomia e neutralidade contribuíram para tornar invisíveis as preocupações das mulheres e para as deixar reféns de uma série de dicotomias, a saber, igualdade e diferença, razão e emoção, público e privado⁷⁹. Para Martha Fineman⁸⁰, o sujeito liberal autónomo informa não só os princípios legais, mas também os princípios económicos e políticos dominantes. A autora defende a sua substituição pelo sujeito vulnerável que considera mais próximo da condição humana e em torno do qual se deve construir a política e o Direito. A sua insatisfação com a igualdade formal, levam-na a propor uma abordagem à igualdade centrada na vulnerabilidade de modo a responsabilizar e a comprometer mais o Estado na promoção de uma sociedade mais igualitária.

Esta mesma insatisfação tem incentivado a procura de concepções mais sofisticadas e enriquecidas de igualdade em diversas jurisdições. Catherine Barnard

⁷⁶ FINEMAN, Martha Albertson (1991) *The Illusion of Equality: The Rhetoric and Reality of Divorce Reform*. Chicago: Chicago University Press. A autora analisa como a igualdade de tratamento no contexto do divórcio pode ser prejudicial às mulheres.

⁷⁷ Cf. FINEMAN, Martha Albertson (2008), op. cit., p. 4.

⁷⁸ Cf. HUNTER, Rosemary (2008b), op. cit., pp. 81-82.

⁷⁹ Cf. FREDMAN, Sandra (1997), op. cit., p. 413.

⁸⁰ Cf. FINEMAN, Martha Albertson (2008), op. cit., p. 1 e segtes.

assinala «*the future of equality law may well lie beyond equality*»⁸¹ e sublinha a necessidade do princípio da igualdade se apoiar no princípio da solidariedade. Sandra Fredman⁸², por sua vez, apresenta uma noção multidimensional de igualdade substantiva que procura integrar as dimensões do reconhecimento (associado ao direito à não-discriminação) e da redistribuição (associada a políticas sociais) que têm sido tradicionalmente mantidas em separado. Já Rosemary Hunter avança com dois conceitos alternativos à igualdade, baseados nas experiências concretas das mulheres, para descrever as desvantagens sentidas por estas: os conceitos de subavaliação e de negligência política⁸³. Mas como a própria reconhece, quer sejam concepções concorrentes de igualdade ou alternativas a ela, dificilmente elas obterão uma aderência e um sucesso completos⁸⁴: «*equality projects in law have been challenged by, and remain a challenge for, feminism*»⁸⁵.

O presente capítulo está organizado em três secções. Neste pretendemos expor alguns dos termos que marcam actualmente o debate sobre a igualdade e apreciar as suas implicações para um projecto feminista. Introduzimos também uma perspectiva histórica que ajuda a compreender a relação das mulheres com o Direito em geral.

A primeira secção explora diferentes conceptualizações de igualdade e estratégias para a sua realização através do Direito. Merece destaque a noção multidimensional de igualdade substantiva de Sandra Fredman e são consideradas as potencialidades de complementar o modelo de litigação com deveres positivos. A título exemplificativo são apresentados dois textos legais, a *Ley Orgánica 3/2007* e o *Equality Act 2010*, que ilustram formas de reinventar a inclusão e comprometer todos na tarefa de promover a igualdade. A questão da discriminação múltipla e o conceito de interseccionalidade são ainda objecto de atenção e referidas algumas limitações do conceito enquanto instrumento de análise.

A segunda secção dá conta de formas alternativas de pensar a igualdade. É considerada a abordagem peculiar de Martha Fineman baseada na vulnerabilidade. Se o trabalho da autora reflecte especificidades do contexto norte americano, a sua

⁸¹ BARNARD, Catherine (2006b), op. cit., p. 35.

⁸² FREDMAN, Sandra (2007) “Redistribution and Recognition: Reconciling Inequalities”, in *South African Journal on Human Rights*, Vol. 23, Part 2.

⁸³ HUNTER, Rosemary (2008b), op. cit., p. 83 e segtes.

⁸⁴ Cf. HUNTER, Rosemary (2008a), op. cit., p. 9.

⁸⁵ HUNTER, Rosemary (2008a), op. cit., p. 9.

argumentação e análise reforçam a legitimidade de abordagens proactivas. Numa linha diversa, Rosemary Hunter sugere que as feministas equacionem vias alternativas à própria igualdade e propõe, ela própria, os conceitos de subavaliação e negligência política. Esta é naturalmente uma via em aberto e representa um desafio significativo. Reflecte o desencanto em relação à noção formal de igualdade e a concepções mais substantivas em virtude dos escassos resultados alcançados até agora.

Finalmente, a terceira secção apresenta uma visão crítica da herança liberal. A análise desconstrói alegações de objectividade e neutralidade do Direito. São revisitados princípios liberais básicos, sem descurar a influência de assunções estereotipadas sobre as mulheres. Merecem atenção as posições de John Locke e Jean-Jacques Rousseau, mas também perspectivas que desafiaram a coerência interna das primeiras formulações do liberalismo. As noções de racionalidade, autonomia, individualismo, igualdade e neutralidade são escrutinadas e considerada a forma como actuam em prejuízo das mulheres, deixando-as presas às dicotomias público/privado e igualdade/diferença. A secção encerra com a análise destes dois binómios, expondo diversas ramificações dos mesmos e um leque diversificado de perspectivas e críticas.

I. Da igualdade formal a uma noção multidimensional e substantiva

1. Igualdade formal: um conceito básico mas resistente

A conquista da igualdade formal, nas sociedades ocidentais, não foi pacífica do ponto de vista político, social ou económico. De facto, ela implicou a eliminação de práticas enraizadas com consequências económicas e sociais significativas. Muitas feministas reformadoras do fim do século XX defenderam-na e rejeitaram qualquer diferença de tratamento, mesmo se visando favorecer as mulheres, por recearem que tal conduzisse à sua subordinação ou exclusão⁸⁶. A actuação destas contribuiu

⁸⁶ Cf. FINEMAN, Martha Albertson (2008), *op. cit.*, p. 3. O debate nos EUA sobre o reconhecimento de direitos associados à gravidez e maternidade ilustra bem as dificuldades ligadas ao chamado dilema da igualdade e da diferença. Muitas defensoras dos direitos das mulheres receavam que o abandono da neutralidade da lei através da concessão de direitos especiais prejudicasse a situação destas no

reconhecidamente para tornar acessíveis cargos e espaços que anteriormente lhes eram vedados. Na verdade, uma vez aceite a igualdade formal, espera-se que as leis enunciem o mesmo para todos e assegurem idênticas oportunidades⁸⁷. A igualdade assim concedida é essencialmente na esfera pública, sugerindo-se que homens e mulheres estão em condições similares para aí competirem. Mas ao mesmo tempo que a esfera privada é apresentada como um espaço isento de interferências do Estado, este moldava as escolhas domésticas, designadamente, através de legislação sobre sexualidade e família, de políticas sociais ou da difusão de certos modelos e ideologias⁸⁸. Muitas destas acções contribuíram para reforçar as desigualdades e estereótipos de género, sendo certo que não podem ser completamente descartadas como anacronismos do passado⁸⁹. A aquisição de direitos no espaço público não veio alterar assunções sobre o papel tradicional das mulheres e sobre as suas qualidades naturais, o que fez com que a igualdade carecesse em grande medida de substância⁹⁰.

mercado de trabalho. Ao tornar relevante a diferença podia-se reforçar a crença de que as mulheres não preenchiam as condições ideais para aí competirem. Afinal fora o reconhecimento da diferença no passado que justificara a exclusão das mulheres dos direitos políticos e cívicos e posteriormente conduziu à limitação do seu acesso a certas profissões. Cf. MINOW, Martha (1991) *Making All the Difference: Inclusion, Exclusion, and American Law*. New York: Cornell University Press, p. 41 e segtes. A questão vai ainda ser objecto de maior atenção.

⁸⁷ São ilegais disposições discriminatórias sem uma justificação especial, como por exemplo a protecção à gravidez. Quer na Directiva 76/207/CEE (versão original), quer na Directiva 2002/73/CE que a altera a protecção à gravidez é enunciada em termos negativos como se constituísse uma excepção ao princípio de igualdade de tratamento. Respectivamente: J.O. N.º L 39/40 de 14.2.1976; J.O. N.º L 269/15 de 5.10.2002. A referência é relevadora quanto ao carácter supostamente abstracto do indivíduo por trás do modelo formal de igualdade. Não só a gravidez é uma condição normal e comum à grande maioria das mulheres como tem uma importante função social.

⁸⁸ Para uma análise crítica da divisão entre as esferas pública e privada, ver PATEMAN, Carole (1989) “Críticas feministas a la dicotomia público/privado”, in Carme Castells, (comp) (1996) *Perspectivas feministas en teoría política*. Barcelona: Paidós; sobre o papel do direito da família, ver MACLEAN, Mavis (ed) (2000) *Making Law for Families*. Oxford-Portland: Hart Publishing.

⁸⁹ Anne Phillips observa, por exemplo, que as transformações políticas na Europa Central e de Leste, no seguimento das revoluções de 1989, foram acompanhadas de medidas favoráveis ao regresso das mulheres à esfera doméstica. Estas incluíram, nomeadamente, a criminalização do aborto, a redução da oferta de estruturas de acolhimento de crianças, a concessão de licenças alargadas e de prestações sociais destinadas aos cuidados dos filhos com a intenção de incentivar as mulheres a abandonarem empregos a tempo inteiro. Cf. PHILLIPS, Anne (1993), op. cit., p. 85.

⁹⁰ Cf. MORE, Gillian (1996) “Equality of Treatment in European community Law: the Limits of Market Equality”, in Anne Bottomley (ed) *Feminist Perspectives on the Foundational Subjects of Law*. London: Cavendish Publishing Limited, pp. 262-263.

A igualdade formal ou igualdade de tratamento expressa a ideia de que as pessoas têm o direito de serem tratadas de modo igual na mesma situação⁹¹. A premissa reflecte a formulação aristotélica de que os semelhantes devem ser tratados de modo semelhante⁹². Segundo esta perspectiva, as mulheres devem ser tratadas como os homens, as minorias raciais e étnicas como as maiorias ou ainda os homossexuais como os heterossexuais. A igualdade é entendida em termos de tratamento consistente e este aspecto torna o conceito atractivo⁹³: «*it appeals to people's feelings of justice and fairness*»⁹⁴. O conceito incorpora uma noção processual de justiça que não garante um resultado específico. Uma reivindicação de igualdade de tratamento pode ser satisfeita tanto privando as pessoas comparadas de um determinado benefício como conferindo-o a ambas⁹⁵. Trata-se de uma abordagem simétrica que não dá lugar a tratamento preferencial ou acções positivas favoráveis a grupos historicamente em situação de desvantagem, por tal constituir tratamento desigual⁹⁶. O modelo também caracteriza o que Deakin e Morris descrevem como “equality within the market order” e cuja principal finalidade é assegurar a livre e igual concorrência no mercado de trabalho, mas regulando o menos possível os resultados ao nível da distribuição de recursos económicos e sociais⁹⁷. Do ponto de vista do direito,

⁹¹ Cf. HOWARD, Erica (2008) “The European Year of Equal Opportunities for All-2007: Is the EU Moving Away From a Formal Idea of Equality?”, in *European Law Journal*, Vol. 14, N.º 2, March, p. 169.

⁹² Segundo a formulação aristotélica de igualdade, situações similares devem ser tratadas de modo semelhante, enquanto as situações diferentes devem ser tratadas de modo diferente em função da sua diferença: «Things that are alike should be treated alike, while things that are unlike should be treated unlike in proportion to their unlikeness» Aristotle, *Ethica Nichomachea*, V. 3 113^a-1131^b. Referência feita por APOSTOLOPOULOU, Zoe (2004) “Equal Treatment of People with Disabilities in the EC: What does “Equal” mean?”, Jean Monnet Working Paper 09/04, p. 3. <http://centers.law.nyu.edu/jeanmonnet/papers/04/040901.pdf>. A tendência é, no entanto, para restringir o princípio da igualdade à sua vertente formal, isto é, para enfatizar o tratamento igual de situações comparáveis e para conceber o tratamento diferenciado como uma derrogação.

⁹³ Cf. HOWARD, Erica, op. cit., p. 170.

⁹⁴ HOWARD, Erica, op. cit., p. 170.

⁹⁵ Cf. BARNARD, Catherine (2006a) *EC Employment Law*. Oxford: Oxford University Press, p. 334.

⁹⁶ Cf. HOWARD, Erica, op. cit., p. 170.

⁹⁷ Cf. DEAKIN, Simon; MORRIS, Gillian (2005) *Labor Law*. Oxford: Hart Publishing, p. 581. Referência feita por BARNARD, Catherine (2006a), op. cit., p. 333.

esta concepção de igualdade é entendida em termos de não-discriminação e traduz-se especificamente na proibição de discriminação directa⁹⁸.

Um aspecto forte da igualdade formal é a sua associação aos valores do mérito, da eficiência e da realização⁹⁹. Os indivíduos devem ser avaliados e recompensados em função das suas capacidades e do mérito pessoal e não de assunções estereotipadas feitas sobre si em resultado da sua pertença a um dado grupo¹⁰⁰. A construção é, no entanto, problemática a vários títulos. Para começar, a objectividade do conceito de mérito foi desafiada, reconhecendo-se que este pode reflectir a vida e os critérios de avaliação do grupo dominante, assumidos como padrão universal¹⁰¹. Comportamentos, aptidões e competências considerados desejáveis para ter sucesso correspondem muitas vezes aos que são mostrados pelas pessoas que ocupam posições de poder. As estruturas organizacionais e profissionais agem também no sentido de moldar as oportunidades ou a falta delas para certos indivíduos. Longe de ser uma noção absoluta e estática, o mérito é antes uma construção social dinâmica¹⁰². Uma das principais críticas à igualdade formal diz

⁹⁸ Actualmente, o artigo 2.º da Directiva 2006/54/CE, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre os sexos em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional, estipula que há discriminação directa «sempre que em razão do sexo, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável que aquele que é, tenha sido ou possa vir a ser dado a outra pessoa em situação comparável». Directiva 2006/54/CE, J.O. N.º L 204/23 de 26.7.2006.

⁹⁹ Cf. TOMEI, Maria (2003) “Discrimination and Equality at Work: A Review of the Concepts”, in *International Law Review*, Vol. 142, N.º 4, p. 410.

¹⁰⁰ Cf. ELLIS, Evelyn (2005) *EU Anti-Discrimination Law*. Oxford: Oxford University Press, p. 5. Referência feita por BARNARD, Catherine (2006a), op. cit., p. 333.

¹⁰¹ Cf. FREDMAN, Sandra (2007), op. cit., p. 216; YOUNG, Iris Marion (1994), op. cit., p. 123. Young defende que as acções positivas podem funcionar como mecanismos de compensação de padrões culturais e critérios de avaliação enviesados. A autora observa que se a lei é cega às diferenças de grupo, a sociedade não o é e alguns grupos continuam a ser vistos como estranhos à norma e assunções sobre estes continuam a justificar exclusões, condutas discriminatórias e paternalistas e tratamento autoritário. Cf. pp. 123, 119. Sobre questões associadas à problemática do mérito nas acções positivas, ver STURM, Susan; GUINIER, Lani (2000) “The Future of Affirmative Action”, in *Boston Review*, Issue December 2000/January 2001. Consultado em <http://bostonreview.net/BR25.6/sturm.html>. Data: 4.6.2007.

¹⁰² Cf. TOMEI, Maria, op. cit., pp. 406-407. Sobre o modo como as estruturas e organizações profissionais condicionam as oportunidades dos indivíduos, em particular das mulheres, ver HUNTER, Rosemary (2003) “Women’s Barristers and Gender Difference”, in Ulrike Schultz; Gisela Shaw (eds) *Women in the World’s Legal Professions*. Oxford and Portland: Hart Publishing. A autora apoia-se em pesquisa empírica realizada anteriormente com Helen Mckelvie sobre as oportunidades das mulheres advogadas na categoria profissional de “barrister” no Estado australiano de Victoria (na maioria dos Estados australianos a profissão de advogado divide-se em duas categorias, os “solicitors” e os “barristers”, especializando-se os últimos na representação nos tribunais. Os “barristers” constituem um pequeno grupo de elite, podendo uma carreira distinta dar lugar a uma nomeação para juiz em tribunais superiores). A investigação efectuada

precisamente respeito à sua aparente neutralidade e que esconde de facto uma realidade que é masculina, branca, heterossexual e não portadora de deficiências¹⁰³. Na verdade, ela pressupõe a conformidade e adesão a um padrão dominante, gerando consequências apenas para aqueles que estão em situação idêntica¹⁰⁴. A questão da comparabilidade é aqui um elemento central e a escolha de um termo de referência adequado determina muitas vezes o sucesso de uma queixa. Outras críticas fundamentais prendem-se, por um lado, com o facto das desigualdades e diferenças históricas, sociais, culturais e pessoais que informam as oportunidades das pessoas não serem consideradas. E, por outro lado, da ênfase na igualdade de tratamento fazer com que aspectos positivos da diferença ou a exigência de tratamento diferenciado de acordo com as particularidades das pessoas serem também ignorados¹⁰⁵.

Hunter realça justamente as limitações da igualdade formal, para a melhoria das condições das mulheres, dada a variedade de circunstâncias em que estas não estão em situações idênticas aos homens (sexualidade, reprodução, papéis familiares, situação económica, histórias políticas e sociais) e que, por esse motivo, ou não podem reivindicar igualdade de tratamento ou se encontram em situação de desvantagem fruto da sua atribuição e da incapacidade em reagir à diferença. Menciona a assunção de um grau muito maior de semelhança do que aquele que efectivamente existe, não apenas entre os sexos, mas também entre as próprias mulheres, negando desse modo a diversidade das suas

permitted to identify discriminatory practices and gender biases that negatively affect women and that lead to a high rate of abandonment of the profession. The dominant culture in the field, including the structure and organization of the profession, is seen as the major barrier to change. In this article, Rosemary Hunter talks about a “imagined community” of professionals that transmits values and behaviors through traditions invented that involve the production and exercise of forms of masculinity. The naturalization of the dominant culture makes it invisible for women, despite the fact that they suffer the effects and the limitation of their professional opportunities. The author exposes the elements of the male order and shows that there are aspects that can be exercised by women (rationality/technical competence, total commitment to work), but there are others that exclude them, notably forms of sociability and structures of power, with symbolic and material consequences. Hunter cites Judge Catherine Branson who refers that to the “barristers” is given the freedom of being “honorary men” or “outsiders”. Roles that the author considers will result in transformations in the hegemonic masculinity and perhaps ensure more space for women in the profession.

¹⁰³ Cf. BARNARD, Catherine (2006a), op. cit., p. 334; FREDMAN, Sandra (2007), op. cit., p. 216.

¹⁰⁴ Cf. APOSTOLOPOULOU, Zoe, op. cit., p. 4.

¹⁰⁵ Cf. HOWARD, Erica, op. cit., p. 170.

experiências¹⁰⁶. Consideremos, por agora, o primeiro aspecto destacado e o mundo do trabalho. Por um lado, o papel das mulheres na reprodução humana e a realização da maior parte das tarefas de cuidado e domésticas afectam a sua situação profissional e tendem a circunscrever a aplicação do princípio de igualdade de tratamento¹⁰⁷. E, por outro lado, a sua aplicação revela-se impotente para lidar com aspectos estruturais do mercado de trabalho como práticas empresariais conservadoras, a falta de qualidade do trabalho a tempo parcial ou índices remuneratórios mais baixos para trabalho realizado pelas mulheres.

As disparidades salariais entre os sexos constituem de resto uma boa ilustração dos limites da igualdade formal. É aparentemente uma questão puramente económica, baseada no mérito, na capacidade de realização e nas leis da oferta e da procura, mas que na realidade incorpora uma importante dimensão cultural. Este aspecto foi assinalado por Alex Honneth que vê as classificações profissionais e a divisão social do trabalho como o resultado de valorizações culturais específicas que agem em detrimento das mulheres. Sandra Fredman observa que a afirmação de Honneth de que todas as lutas pela redistribuição são essencialmente lutas pelo reconhecimento, através das quais os grupos querem ver valorizada a sua contribuição social, é especialmente válida no caso da reapreciação do trabalho das mulheres¹⁰⁸.

Uma importante marca distintiva da igualdade formal é a sua orientação individualista¹⁰⁹. Centra-se nos indivíduos e respectivas acções, com os tribunais a constituírem os principais instrumentos que asseguram a aplicação de direitos. Por norma,

¹⁰⁶ Cf. HUNTER, Rosemary (2008a), op. cit., pp. 4, 1.

¹⁰⁷ Diversos acórdãos do Tribunal de Justiça da União Europeia reflectem o modo como o direito contribui para a separação entre as esferas pública e privada, fazendo com que o ónus da parentalidade incida sobre as mulheres. Ver, nomeadamente, os acórdãos *Gillespie* e *Österreichischer*, respectivamente: Acórdão do Tribunal de 13 de Fevereiro de 1996 no processo C-342/93, *Gillespie contra Northern Health and Social Services Board, Department of Health and Social Services*, Colectânea da Jurisprudência 1996, p. 475; Acórdão do Tribunal de 8 de Junho de 2004 no processo C-220/02, *Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten contra Wirtschaftskammer Österreich*, Colectânea da Jurisprudência 2004.

¹⁰⁸ Cf. FREDMAN, Sandra (2007), op. cit., p. 218. A autora manifesta, no entanto, reservas quanto à possibilidade de reduzir todas as lutas pela redistribuição a lutas pelo reconhecimento. Os conceitos serão ainda objecto de clarificação.

¹⁰⁹ Cf. FINEMAN, Martha Albertson (2008), op. cit. p. 4 e segtes; FREDMAN, Sandra (2006a) “Transformation or Dilution: Fundamental Rights in the EU Social Space”, in *European Law Journal*, Vol. 12, N.º 1, p. 48.

a abordagem depende da apresentação de queixa por parte da vítima e da capacidade de provar que houve infracção ou culpa de um agente. A menos que associadas aos indivíduos e à discriminação, as desigualdades estruturais são ignoradas¹¹⁰, bem como o facto das violações não serem necessariamente imputáveis a um agente único antes funcionando de forma institucional e colectiva.¹¹¹ Assume-se que o indivíduo é um sujeito autónomo que dispõe de liberdade de escolha e que o único papel legítimo para a actuação estatal é negativo, isto é, parar a discriminação, em vez de requerer medidas positivas para remediar as desvantagens¹¹².

O actual reconhecimento das limitações de uma concepção meramente formal de igualdade tem promovido o interesse por alternativas complementares e a questão da igualdade é cada vez mais apresentada no plano substantivo. O Supremo Tribunal de Justiça do Canadá, em duas decisões seminais sobre a interpretação da cláusula da igualdade da Carta dos Direitos e Liberdades¹¹³, acórdãos *Andrews v. British Columbia* e *Turpin v the Queen*, privilegiou uma abordagem à discriminação baseada na desvantagem e não na diferença. No acórdão *Andrews*, o Juiz McIntery rejeitou o teste aristotélico de comparabilidade, por considerá-lo seriamente deficiente e se aplicado literalmente poder justificar as Leis de Nuremberga e a doutrina segregacionista «*separate but equal*» do acórdão *Plessy v. Ferguson*¹¹⁴. Em diversos países, o desafio do ponto de vista jurídico

¹¹⁰ «It is as tough material, cultural, and social imbalances are the product of natural forces and beyond the ability of the law to rectify. While it may be beyond the *will* of the law to alter, existing inequalities (...) are produced and reproduced by society and its institutions. Because neither inequalities nor the systems that produce them are inevitable, they can also be object of reform.» FINEMAN, Martha Albertson (2008), op. cit., pp. 4-5. Destaque no original

¹¹¹ Cf. FINEMAN, Martha Albertson (2008), op. cit. pp. 4-5; FREDMAN, Sandra (2006a), op. cit., p. 48.

¹¹² Cf. FREDMAN, Sandra (2006a), op. cit. p. 48; ALBERTYN, Catherine *et al.* (2007) “Introduction: Substantive Equality, Social Rights and Women: A Comparative Perspective”, in *South African Journal on Human Rights*, Vol 23, Part 2, p. 209.

¹¹³ Canadian Charter of Rights and Freedoms: «15. (1) Every individual is equal before and under the law and has the right to the equal protection and equal benefit of the law without discrimination and, in particular, without discrimination based on race, national or ethnic origin, colour, religion, sex, age or mental or physical disability.» Consultado em: <http://laws.justice.gc.ca/en/Charter/index.html>. Data: 12.8.2007.

¹¹⁴ Cf. BARNARD, Catherine (2006b), op. cit., p. 33. McIntery defende em *Andrews* que a discriminação pode ser descrita como uma distinção, intencional ou não, que se baseia em características pessoais do indivíduo ou grupo, e que lhes impõem encargos, obrigações ou desvantagens que não impõem aos outros, ou que impedem ou limitam o acesso a oportunidades, benefícios e vantagens disponíveis para outros membros da sociedade. Cf. p. 33. (*Andrews v. Law Society of British Columbia* [1989] 1 S.C.R. 143; *Turpin v. the Queen* [1989] 1 S.C.R. 1296).

tem de facto passado por atribuir um conteúdo à igualdade substantiva e conceber instrumentos e mecanismos para a sua realização. Certas jurisdições tem recorrido para esse efeito ao valor da dignidade¹¹⁵. Os tribunais avançaram para uma abordagem assimétrica ao ligarem a desigualdade associada à pertença a um certo grupo a questões de dignidade, respeito e igual valor. E ao fazê-lo têm introduzido elementos redistributivos, mas são cautelosos sempre que estão em causa reivindicações sobre direitos sociais com implicações redistributivas mais evidentes¹¹⁶. A verdade é que a igualdade substantiva põe em causa a tradicional separação nos países desenvolvidos entre as esferas jurídica e política, suscitando questões e reservas relativamente à competência e legitimidade dos tribunais quando está mais directamente em causa a distribuição de recursos¹¹⁷. Não obstante os novos desenvolvimentos, há quem mencione os resultados limitados até agora alcançados e a prevalência da versão formal da igualdade.

2. Diferenças e sobreposições de diversas concepções de igualdade substantiva

O significado da igualdade substantiva e o que esta exige permanecem objecto de grande contestação. Igualdade de oportunidades, igualdade de resultados, dignidade, reconhecimento e afirmação da diferença podem ser vistos como variações ou abordagens diversas e, por vezes, sobrepostas à noção de igualdade substantiva¹¹⁸. Para Albertyn *et al.*, o conceito requer que seja dada atenção ao contexto e à diferença, mas também à

¹¹⁵ Cf. ALBERTYN, Catherine *et al.*, op. cit., p. 210. Significativamente, a *European Human Rights Law Review* dedicou, em 2006, um número exclusivo à igualdade, sendo que uma das ideias analisadas é como o recurso ao conceito de dignidade humana pode apoiar este princípio. Ver COOPER, Jonathan; MONAGHAN, Karon (eds) (2006) *European Human Rights Law Review*, N.º 6.

¹¹⁶ Cf. FREDMAN, Sandra (2007), op. cit., p. 219 e segtes. A autora assinala que nessas circunstâncias a linguagem do reconhecimento e da dignidade tem sido usada para restringir resultados redistributivos. Menciona a propósito os acórdãos *Law v. Canada* e *Gosselin v. Quebec* do Supremo Tribunal do Canadá. No primeiro, estava em causa uma medida que excluía as viúvas sem filhos com menos de 45 anos à pensão de sobrevivência e, no segundo, condições diferenciadas de usufruto de benefícios da segurança social para pessoas com idade inferior a 30 anos e que na prática fazia com que muitos jovens vivessem situações de pobreza. Em ambas as situações, considerou-se que as políticas não punham em causa o igual valor e dignidade das pessoas. (*Law v. Canada* [1999] 1 S.C.R. 497; *Gosselin v. Quebec* 2002 [SCC] 84). Cf. pp. 219-220.

¹¹⁷ Cf. ALBERTYN, Catherine *et al.*, op. cit., p. 211.

¹¹⁸ Cf. ALBERTYN, Catherine *et al.*, op. cit., p. 209.

intersecção de diferentes estatutos protegidos e aos deveres positivos que incidem sobre o Estado¹¹⁹. Diversamente da perspectiva individualista da igualdade formal em que factores como sexo, raça, orientação sexual ou religião devem ser considerados irrelevantes, a igualdade substantiva tem em conta as diferenças de estatuto de modo a promover resultados mais justos. Reconhece que os efeitos continuados da discriminação histórica e as desigualdades de circunstância posicionam as pessoas de certos grupos de modos diversos, pelo que tratá-las de forma idêntica não é só discriminatório como as penaliza pela sua diferença¹²⁰.

O modelo apoia-se numa abordagem assimétrica, permitindo ou exigindo mesmo tratamento preferencial com vista a corrigir as situações de desvantagem e a promover a igualdade de facto. Segundo Amartya Sen, «*equal consideration for all may demand very unequal treatment in favour of the disadvantaged*», assinalando ainda que «*the demands of substantive equality can be particularly exacting and complex when there is a good deal of antecedent inequality to counter*»¹²¹. Esta perspectiva é sensível ao facto da discriminação se inscrever nas estruturas sociais, transcendendo os actos dos actores particulares.

2.1. Igualdade de oportunidades ou de resultados

É comum formular os objectivos da igualdade substantiva a partir das noções de igualdade de oportunidades e de resultados. Os dois termos caracterizam-se, no entanto, por uma certa imprecisão¹²². A linha de demarcação é difícil de estabelecer e por vezes as noções confundem-se. Há quem refira que se trata de uma diferença de grau dado ambas envolverem medidas de acção positiva. No caso da igualdade de resultados, estas iriam mais longe e incluiriam a fixação de metas e de quotas¹²³. As posições dividem-se, por

¹¹⁹ Cf. ALBERTYN, Catherine *et al.*, op. cit., p. 209.

¹²⁰ Cf. BARNARD, Catherine (2006a), op.cit., p. 335; HUNTER Rosemary (2008a), op.cit., p. 4.

¹²¹ SEN, Amartya (1992) *Inequality Re-examined*. Oxford: Oxford University Press. Citação feita por FREDMAN, Sandra (2008) *Human Rights Transformed: Positive Rights and Positive Duties*. Oxford: Oxford University Press, p. 178.

¹²² Cf. FREDMAN, Sandra (2008), op. cit., p. 178.

¹²³ Cf. HORWARD, Erica, op. cit., p. 172. Nem sempre é claro o tratamento diferenciado que o princípio de igualdade de oportunidades permite. No acórdão *Kalanke*, o Tribunal de Justiça da União Europeia é criticado por ter assumido uma interpretação literal do mesmo (Case C-450/93, *Kalanke v Freie Hansestadt Bremen* [1995] ECR I-3051).

exemplo, quanto à discriminação indirecta promover uma ou outra noção, sendo certo que aquela se insere na definição de igualdade substantiva. O conceito de discriminação indirecta leva em conta que a aplicação de disposições ou critérios aparentemente neutros pode gerar um impacto diferenciado em certas pessoas em virtude da desigualdade de circunstâncias em que se encontram. O facto da maioria das medidas nacionais e internacionais permitir a sua justificação diminui os seus efeitos positivos e faz com que nem sempre esta seja ilegal¹²⁴.

Normalmente, a igualdade de oportunidades é associada ao objectivo de igualar os pontos de partida para que todos possam competir ao mesmo nível. Definida em termos restritos, envolve a remoção de barreiras ou obstáculos como o recrutamento informal ou critérios de selecção não relacionados com um emprego particular. Ainda que estas medidas aumentem as oportunidades, não asseguram que os grupos em situação de desvantagem estejam em condições de usufruir delas. Uma abordagem mais substantiva pressupõe a adopção de acções positivas ou a atribuição de deveres positivos aos empregadores. Acções de orientação e formação profissional, a expansão de serviços de acolhimento e apoio à infância e aos idosos, a melhoria do sistema de transportes e a adaptação de horários de trabalho enquadram-se numa definição mais abrangente de igualdade de oportunidades¹²⁵. Críticas ao conceito incluem o facto deste negligenciar dimensões qualitativas da (des)igualdade como a negação da dignidade e do respeito próprio. É também referida uma certa tendência para confundir oportunidades com resultados fruto da preocupação com a monitorização e a recolha de dados. Ainda que estas sejam actividades importantes, não devem constituir um fim em si mesmas sob pena de se sobrepor às acções necessária para alterar o *status quo*¹²⁶.

Com um pendor redistributivo mais acentuado, a igualdade de resultados visa alcançar uma participação mais representativa dos diversos grupos na vida pública e

¹²⁴ Cf. HORWARD, Erica, op. cit., pp. 171, 174. No contexto da jurisprudência da União Europeia, muitas das decisões que envolvem discriminação indirecta dizem respeito a trabalhadores a tempo parcial, a maioria dos quais são mulheres.

¹²⁵ Cf. BARNARD, Catherine (2006a), op. cit., p. 338; FREDMAN, Sandra; SPENCER, Sarah (2006) “Beyond Discrimination: It’s Time for Enforceable Duties on Public Bodies to Promote Equality Outcomes”, in *European Human Rights Law Review*, N° 6, p. 601.

¹²⁶ Cf. FREDMAN, Sandra; SPENCER, Sarah, op.cit., p. 601.

assegurar uma distribuição mais justa de bens e recursos na sociedade¹²⁷. Isto pode envolver o tratamento preferencial de categorias desfavorecidas através de medidas especiais como a fixação de metas ou quotas. Barnard dá como exemplo a Irlanda do Norte onde nos últimos 20 anos estão em curso acções afirmativas, com o objectivo de promover a participação equitativa no mercado de trabalho das comunidades protestante e católica. A iniciativa pretende assegurar uma distribuição mais justa de oportunidades e empregos e tem produzido resultados positivos¹²⁸.

Para Fredman, a igualdade de resultados é mais fácil de compreender no contexto da força de trabalho onde a igualdade salarial ou a representação igual de homens e mulheres podem ser quantificados. Mais difícil é aplicá-la aos serviços onde encontra acolhimento em noções vagas como a satisfação dos clientes ou níveis de confiança. Considera que mesmo nas situações onde os resultados são facilmente quantificados, importa contextualizá-los e analisá-los a partir de uma vertente qualitativa. Uma redução da disparidade salarial pode reflectir uma redução global dos salários num sector por motivos económicos ou um processo negativo de feminização e perda de estatuto. A autora observa ainda que a ideia de “fair participation” tende a centrar-se nos que estão no mercado de trabalho, negligenciando os que não tem acesso a ele¹²⁹. A ênfase nos resultados pode também fazer com que se dê pouca atenção ao dever de acomodar a diversidade e à reavaliação de estruturas que perpetuam a discriminação¹³⁰.

Fredman e Spencer notam que se os resultados podem ser um objectivo importante em determinados contextos, estes precisam ser combinados com outros

¹²⁷ Cf. HOWARD, Erica, op. cit., p. 172.

¹²⁸ BARNARD, Catherine (2006a), op. cit., p. 336. O programa de acção afirmativa foi estabelecido inicialmente em 1989, com o Fair Employment Act 1989. A legislação seria modificada uma década depois pelo Fair Employment and Treatment Order 1998. Tradicionalmente, as duas comunidades estavam segregadas no mercado de trabalho, com os católicos concentrados em determinados sectores e empresas e com taxas de desemprego duas a três vezes superiores às dos protestantes. Um estudo recente, realizado por uma equipa interdisciplinar da Universidade de Oxford, associa as mudanças entretanto ocorridas na composição da força de trabalho às “fair employment policies”, sendo destacado que os resultados são em grande medida fruto de acordos voluntários e sem o recurso à fixação de quotas. Cf. McCRUDDEN; Christopher *et al.* (2009) “Affirmative Action without Quotas in Northern Ireland”, in *The Equal Rights Review*, Vol. 4. Consultado em: http://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/err_issue04%20christopher.pdf. Data: 22.7.2010.

¹²⁹ Cf. FREDMAN, Sandra (2008), op. cit., pp. 178-179.

¹³⁰ Cf. FREDMAN, Sandra (2001) “Combating Racism with Human Rights: The Right to Equality”, in Sandra Fredman (ed) *Discrimination and Human Rights: The Case of Racism*. Oxford: Oxford University Press, p. 20. Referência feita por HOWARD, Erica, op. cit., p. 172.

aspectos. Tomados por si mesmos, escamoteiam diferenças dentro dos grupos, escolhas e prioridades individuais ou as dimensões qualitativas já referidas¹³¹. Há também quem realce que a finalidade redistributiva da igualdade de resultados se interliga com a redução da pobreza, suscitando a questão de serem favorecidas apenas as pessoas pertencentes a grupos historicamente marginalizados¹³². Fineman fala em «*lack-of-opportunity categories*» que não encontram acolhimento nas categorias identitárias tradicionais e que incluem a pobreza, a negação da dignidade e a privação de bens sociais básicos¹³³. Outras críticas à igualdade de resultados são bem conhecidas e prendem-se com o estabelecimento de quotas ou discriminação inversa. Este é naturalmente o instrumento que mais colide com o princípio da igualdade formal e com o sentido comum de justiça das pessoas. Os seus opositores realçam que são os membros relativamente privilegiados dos grupos desfavorecidos que tiram partido dele e que este gera estigma e ressentimento ou ainda a escolha de pessoas menos qualificadas¹³⁴.

Apesar de potenciais perversões, as políticas de discriminação inversa são consideradas um instrumento eficaz para desafiar padrões de desigualdade há muito consolidados. Deveriam, no entanto, ser acompanhadas por outras medidas sob pena de deixar intocados os processos geradores de desequilíbrios de poder e recursos. Salienta-se a importância de originarem *role models* e desse modo romperem barreiras e estereótipos que inibem a entrada de membros de certos grupos em determinados espaços e profissões¹³⁵.

¹³¹ Cf. FREDMAN, Sandra; SPENCER, Sarah, op. cit., p. 601.

¹³² Cf. TOWNSHEND-SMITH, R. (1998) *Discrimination Law: Text, Cases and Materials*. London: Cavendish Publishing, p. 80. Referência feita por Howard, Eric, op. cit., p. 172.

¹³³ Cf. FINEMAN, Martha Albertson (2008), op. cit., p. 4.

¹³⁴ Cf. HOWARD, Erica, op. cit., p. 172.

¹³⁵ Numa decisão de 1987 do Supremo Tribunal de Justiça do Canadá, o Juiz Presidente Brian Dickson defendeu que a finalidade de um “employment equity programme” não era compensar as vítimas de discriminação do passado, mas uma tentativa de assegurar que futuros candidatos e trabalhadores dos grupos afectados não enfrentassem as mesmas barreiras. Em causa estava uma quota para trabalhadoras imposta aos Caminhos de Ferro Canadianos. Em cada quatro novas contratações, uma tinha de ser mulher até se atingir o objectivo de 13%. A situação dizia respeito a empregos pouco qualificados e tradicionalmente masculinos. Segundo o Presidente do Supremo, o programa poderia ser mais eficaz do que um baseado na igualdade de oportunidades ou na proibição do preconceito. São salientadas duas razões para o efeito: por um lado, a colocação das mulheres nesses empregos permite-lhes provar a sua capacidade e dissipar estereótipos e, por outro lado, favorece a criação de uma “massa crítica” no local de trabalho e com ela há maiores probabilidades para a continuação da auto-correcção do sistema. A presença de mais mulheres rompe com o seu isolamento e torna-as menos vulneráveis a assédio; tende a gerar emprego adicional de mulheres fruto de

3. Uma noção multidimensional e unificada de igualdade substantiva

Sandra Fredman elabora uma proposta complexa de igualdade que comporta dimensões qualitativas e quantitativas e que procura incorporar as questões do reconhecimento e da redistribuição. A fronteira entre os dois últimos domínios foi sendo posta em causa com a introdução de ideias redistributivas na legislação relativa à não-discriminação e com o alargamento das categorias identitárias protegidas. Como observa a autora¹³⁶, tradicionalmente os países desenvolvidos lidaram com a desigualdade a partir de duas estratégias supostamente independentes. Às desigualdades de estatuto responderam com disposições constitucionais e legais, assumindo o dever de não intervir na liberdade dos indivíduos. Esta abordagem coincide com o modelo de direitos humanos e tem predominado na actuação judicial. Já às desigualdades socio-económicas, os Estados responderam activamente enquadrando a sua acção no sistema político¹³⁷. A separação entre as estratégias revela-se, no entanto, problemática. Por um lado, as políticas sociais dos Estados relativas, por exemplo, às mulheres e deficientes, contribuíram para reforçar desigualdades de estatuto. A ligação dos direitos sociais ao mercado de trabalho, a escassez de serviços de cuidados à infância e idosos, a medição da pobreza segundo o agregado familiar tiveram e continuam a ter efeitos múltiplos na situação socio-económica das mulheres. Por outro lado, o direito à não-discriminação tem poder limitado para mobilizar os recursos necessários à complexidade dos problemas ligados às desigualdades que afectam desproporcionadamente certos grupos¹³⁸.

redes de recrutamento informal e da redução da ansiedade por realização de trabalho não convencional; e obriga a administração a ponderar as suas preocupações e os responsáveis a levarem a sério as suas candidaturas. Concluindo o Juíz Brian Dickson que ao combater a discriminação sistémica é preciso ter em conta padrões de discriminação do passado e eliminá-los (*Action Travail des Femmes v. Canadian National Railway Co* 40 DLR (4th) 193). Cf. FREDMAN, Sandra (1997), op. cit., pp. 401-402.

¹³⁶ Cf. FREDMAN, Sandra (2007), op. cit., pp. 214, 217.

¹³⁷ O Supremo Tribunal dos Estados Unidos estabeleceu uma demarcação clara entre as duas áreas quando rejeitou que a garantia à igualdade inscrita na Constituição pudesse contemplar grupos definidos pela pobreza. Os queixosos alegavam que o sistema escolar financiado por impostos locais era discriminatório em relação aos que viviam em áreas deprimidas. (*San Antonio Independent School District v. Rodriguez* 411 U.S. 959, 93 S.Ct. 1919 (U.S. Supreme Court). Cf. FREDMAN, Sandra (2007), op. cit., p. 217.

¹³⁸ Cf. FREDMAN, Sandra (2007), op. cit., p. 221 e segtes.

As duas esferas da igualdade encontram acolhimento no quadro conceptual do reconhecimento e da redistribuição, desenvolvido por Fraser e Honneth¹³⁹, e que constitui o ponto de partida da análise de Fredman¹⁴⁰. A autora assume-se como uma participante activa no diálogo entre os dois e avança com uma proposta que integra os dois princípios. Enquanto a redistribuição diz respeito às injustiças enraizadas na estrutura económica da sociedade, o reconhecimento é uma noção mais complexa. Na perspectiva fundadora de Hegel, a identidade individual deriva do reconhecimento intersubjectivo dentro de um quadro de relações sociais. Um indivíduo torna-se indivíduo em virtude de reconhecer outros e ser reconhecido por eles. Para Fraser, o reconhecimento é sobre o estatuto social, diz respeito à posição relativa dos actores sociais dentro de quadros de valor cultural. Os grupos são definidos, não por relações de produção, mas pela estima, respeito e prestígio de que usufruem em relação a outros grupos na sociedade. Em Honneth, por sua vez, o reconhecimento é pensado como facilitando a auto-realização. À luz destes entendimentos, o estatuto é parte essencial da identidade da pessoa e não um obstáculo a avaliações baseadas no mérito. A igualdade substantiva visaria eliminar apenas as desvantagens que acompanham certas identidades. Reconhece-se que há uma interligação entre identidade de grupo e redistribuição de riqueza, de poder, mas também de respeito e de valor¹⁴¹. Grupos como as mulheres, idosos, jovens, deficientes e grupos étnicos estão sobrerrepresentados entre os mais pobres da sociedade¹⁴².

A síntese entre reconhecimento e redistribuição de Fredman expressa-se através de uma noção multidimensional de igualdade composta por quatro finalidades ou dimensões que devem operar em conjunto, mas cuja intensidade pode variar em função da situação específica. O respeito pela dignidade de todos; a acomodação da diversidade; a eliminação das desigualdades; e a participação plena na sociedade são as finalidades consideradas¹⁴³. Com o primeiro objectivo pretende-se incentivar o *respeito pela igual dignidade e valor de todos*, o que inclui medidas para enfrentar estereótipos, o estigma, a

¹³⁹ FRASER, Nancy; HONNETH, Alex (2003) *Redistribution or Recognition*. London:Verso.

¹⁴⁰ Cf. FREDMAN, Sandra (2007), op. cit., p. 215 e segtes.

¹⁴¹ Cf. FREDMAN, Sandra (2007), op. cit., pp. 215-216..

¹⁴² Ver FAGAN, Colette; URWIN, Peter; MELLING, Kathryn (2006) *Gender inequalities in the risks of poverty and social exclusion for disadvantaged groups in thirty European countries*. European Commission. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

¹⁴³ Cf. FREDMAN, Sandra (2007), op.cit., p. 225 e segtes; FREDMAN, Sandra; SPENCER, Sarah, op. cit., p. 603 e segtes.

humilhação e a violência que são dirigidos às pessoas em virtude da pertença a um dado grupo. Em certas circunstâncias, a dimensão da dignidade pode ser o aspecto mais relevante, nomeadamente, em situações de tratamento degradante de idosos, assédio sexual, actos racistas ou perseguição homofóbica.

O segundo objectivo ou finalidade envolve a *afirmação positiva e acomodação de identidades, aspirações e necessidades diversas*. Considera-se que o reconhecimento deve ir para além do igual respeito devido a um indivíduo abstracto, requerendo mudanças em critérios aparentemente neutros e ao nível das instituições. Quando a diferença faz parte da identidade positiva das pessoas, a sua afirmação deveria ser apoiada em reconhecimento da importância das relações interpessoais e da comunidade. Isto não significa a aceitação de atitudes paroquiais ou excludentes, em relação à cultura dominante, ou de hierarquias internas opressivas. Todos têm o dever de tratar todos com igual respeito¹⁴⁴.

A terceira dimensão da igualdade visa pôr *fim ao ciclo de desigualdades sócio-económicas*, devendo a intervenção redistributiva ser capacitadora e permitir uma escolha genuína. É importante assegurar que não reforça hierarquias de estatuto, designadamente, através da presunção de que os agregados familiares constituem unidades singulares. Esta finalidade implica a reestruturação das instituições nas esferas pública e privada, obrigando a repensar o mercado de trabalho, a educação, bem como a divisão do trabalho dentro da família.

Finalmente, o último objectivo da igualdade visa reforçar a *participação plena na sociedade*, entendida em sentido lato. Inclui não só a participação na esfera política, mas também no mercado de trabalho, na educação ou saúde, devendo-se dar atenção à sub-representação sistemática de certos grupos. As vozes que não foram ouvidas em anteriores processos de decisão devem sê-lo, estejam em causa direitos laborais, legislação sobre

¹⁴⁴ Os dilemas relativos ao reconhecimento da diferença e da diversidade têm sido analisados sob diversos prismas no mundo euro-americano. A questão tornou-se especialmente relevante quando associada a reivindicações de autonomia cultural e à concessão de direitos a grupos minoritários. A assunção por parte dos líderes comunitários da representatividade de todos os membros de um grupo e a sua defesa da autenticidade de uma dada cultura ou religião podem revelar-se problemáticos e negligenciar situações de opressão, conflitualidade e resistência internas. Sobre estas questões, ver, designadamente, KYMLICKA, Will (1995) *Multicultural Citizenship: A Liberal Theory of Minority Rights*. Oxford: Clarendon Press; COHEN, Joshua et al. (eds) (1999) *Is Multiculturalism Bad for Women*. Princeton, New Jersey: Princeton University Press; REDDY, Rupa (2008) "Gender, Culture and the Law: Approaches to 'Honour Crimes' in the UK", in *Feminist Legal Studies*, Vol. 16, N.º 3.

igualdade ou outras medidas. A participação é também compreendida em termos de superação da marginalização e exclusão social dos que não participam no mercado de trabalho, por razões de assistência à família, idade ou deficiência.

As duas primeiras dimensões da igualdade - igual dignidade e valor de todos e afirmação positiva das identidades - estão mais directamente ligadas ao princípio do reconhecimento, enquanto a terceira - romper com o ciclo da desigualdade - se enquadra no âmbito da redistribuição sem, todavia, se poderem negligenciar aspectos do reconhecimento. A participação, segundo Nancy Fraser, é central na dupla perspectiva sobre a igualdade. Por um lado, a distribuição de recursos deve garantir aos participantes independência económica e voz. E, por outro lado, os quadros culturais devem expressar respeito igual por todos os participantes e assegurar a todos uma oportunidade igual de obter a estima social¹⁴⁵.

3.1. Instrumentos para operacionalizar a noção de igualdade de Fredman

A noção multidimensional de Sandra Fredman pressupõe uma reavaliação do direito à igualdade a nível constitucional e legislativo, com a autora a explorar instrumentos susceptíveis de favorecer a adaptação à sua noção enriquecida de igualdade. São quatro os mecanismos avançados¹⁴⁶: inclusão do estatuto socio-económico no direito à não-discriminação; escrutínio judicial de medidas distributivas; direitos socio-económicos judicializáveis; e deveres positivos. Em relação ao primeiro, Fredman equaciona essa possibilidade a partir do conceito de exclusão social, considerando que para além dos aspectos positivos ao nível do reconhecimento, os efeitos redistributivos seriam relativamente marginais¹⁴⁷. Mesmo assim mostra-se favorável à inclusão, ressalvando que

¹⁴⁵ Cf. FREDMAN, Sandra; SPENCER, Sarah, op. cit., p. 603- 604. FREDMAN, Sandra (2007), op. cit., pp. 225-227; FREDMAN, Sandra (2008), op. cit., pp. 179-180.

¹⁴⁶ Cf. FREDMAN, Sandra (2007), op. cit., p. 228 e segtes.

¹⁴⁷ A expansão dos objectivos da igualdade cria o paradoxo aparente de indivíduos socialmente excluídos que não pertencem a grupos historicamente estigmatizados não adquirirem protecção. Na verdade, não só os grupos definidos apenas pela pobreza são os principais beneficiários das políticas redistributivas do Estado-Providência, como as limitações já referidas do direito à não-discriminação condicionam os efeitos potenciais de incluir a pobreza entre os estatutos protegidos. Cf. FREDMAN, Sandra (2007), op. cit., p. 228. Sobre a relação complexa entre discriminação e pobreza e o papel da legislação relativa à igualdade nesta matéria, ver entrevista de Sandra Fredman e Margarita Ileva em *The Equal Rights Review*: CLIFFORD,

o direito à não-discriminação deve funcionar em conjunto com direitos socio-económicos e complementar os programas de combate à pobreza. Os últimos precisam ser concebidos tendo presentes as dimensões da igualdade, de modo a evitar o reforço da discriminação baseada num estatuto e a estimular a capacidade de participação dos beneficiários¹⁴⁸.

Quanto ao escrutínio judicial de medidas distributivas, ele visa identificar desigualdades no acesso de certos grupos a bens e serviços. Os critérios de elegibilidade têm sido contestados por discriminarem entre os vários estatutos protegidos, designadamente, em razão de idade ou orientação sexual¹⁴⁹. A intervenção dos tribunais na esfera socio-económica poderia reforçar a democracia ao requerer que os decisores políticos demonstrem que a definição de critérios de elegibilidade observa as exigências das várias dimensões do princípio da igualdade (isto é, age no sentido de promover o respeito e a dignidade; de acomodar identidades diversas; de corrigir desigualdades; e de facilitar a participação ou contrariar a exclusão social). Quando estas não fossem satisfeitas, o ónus da prova recairia sobre os decisores que deveriam justificar de que forma as suas escolhas respeitam o princípio da proporcionalidade. Dito de outro modo, que o incumprimento se baseia em razões legítimas e que não há meios alternativos e menos intrusivos para realizar as políticas.

Jarlath (2009) “Combating Poverty through Equality Law – Possibilities and Pitfalls”, in *The Equality Rights Review*, Vol. 3. Consultado em: <http://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/interview.pdf>. Data: 22.7.2010.

¹⁴⁸ Cf. CLIFFORD, Jarlath (2009), op. cit., p. 83 e segtes. Na entrevista, Fredman menciona que raramente é articulada a forma como a pobreza gera discriminação, quando na realidade ela pode conduzir à estigmatização e à exclusão dos processos de decisão e da sociedade de um modo mais geral. A relação entre discriminação e pobreza funciona nos dois sentidos e deveria ser articulada como tal. Nos programas de combate à pobreza destaca a tendência para ligar os benefícios sociais ao agregado familiar, negligenciando os desequilíbrios de poder entre homens e mulheres nesse espaço e podendo assim reforçar a discriminação de género. Esta seria uma questão a ponderar a partir de preocupações de igualdade. Por outro lado, considera que o direito à não-discriminação deveria permitir lidar com os desafios colocados por certas políticas públicas, como as que constituem a matéria do acórdão *San Antonio Independent School District v. Rodriguez* do Supremo Tribunal norte americano, em que a distribuição de recursos significa tratamento menos favorável dos mais pobres e condiciona a sua própria saída da pobreza. A autora não exclui ainda a possibilidade de implementar acções afirmativas a favor dos pobres com base exclusivamente na situação sócio-económica. Ver nota anterior 137.

¹⁴⁹ No Reino Unido, activistas da organização de solidariedade social *Help the Aged* reivindicaram a introdução pelo governo britânico do dever das autoridades públicas promoverem a igualdade em razão da idade à semelhança do que ocorria relativamente aos estatutos de género, raça ou origem étnica e deficiência. Uma das questões invocadas prendia-se com o acesso discriminatório ao serviço nacional de saúde por parte dos idosos. Ver *The Guardian* (2007) “Legal shake-up will not halt discrimination, campaigners say”, in *The Guardian* 12 June. A recentemente aprovada Equality Act 2010 contemplou a pretensão da organização, com a nova lei a criar um dever unificado no sector público que amplia os estatutos abrangidos.

No que diz respeito aos direitos sócio-económicos judicializáveis, considera-se que a sua criação pode dar aos juízes uma plataforma mais segura para determinar quando é irrazoável excluir um grupo de determinados benefícios sociais. A questão apresenta-se aqui em termos de sub-inclusão, cabendo ao tribunal aferir da razoabilidade das classificações e critérios, tendo por referência uma síntese entre as quatro dimensões da igualdade¹⁵⁰.

Finalmente, os deveres positivos de promover a igualdade constituem o quarto mecanismo capaz de operacionalizar a noção proposta. Diversamente dos instrumentos anteriores que se baseiam em intervenções judicializáveis e por isso com carácter retrospectivo, as medidas proactivas visam integrar as dimensões da igualdade na concepção e implementação das políticas. O dispositivo é valorizado pelo seu potencial em desencadear uma mudança institucional ampla e agir no sentido de complementar o modelo de litigação em que se apoia tradicionalmente o direito à não-discriminação¹⁵¹. O interesse crescente por este tipo de medidas e a sua aplicação em diferentes contextos e jurisdições faz com que lhe dediquemos uma atenção particular.

4. Vantagens e desafios dos deveres positivos de promover a igualdade

Os deveres positivos de promover a igualdade e de eliminar a discriminação ilegal estão hoje presentes em muitas jurisdições. A sua formulação é bastante variável, podendo assumir a forma de deveres jurídicos ou um mero compromisso político e incidir tanto

¹⁵⁰ A título de exemplo da judicialização de medidas redistributivas e de direitos socio-económicos judicializáveis, Fredman menciona o acórdão *Khosa* do Tribunal Constitucional sul africano como indo ao encontro de três dos quatro aspectos da sua noção de igualdade. Em causa estava uma medida que excluía os residentes permanentes que não eram cidadãos nacionais do gozo de pensões de velhice e de abonos para os filhos. Ao considerar que a medida não preenche os critérios de razoabilidade, o Tribunal observa que os residentes constituíam um grupo vulnerável e que seria sujeito de qualquer modo a testes rigorosos de rendimentos (*critério da distribuição*); a sua exclusão era estigmatizadora, criando a percepção que eram inferiores aos cidadãos e menos merecedores de assistência social (*critério do reconhecimento*); e privava-os de algo que poderia ser essencial para o gozo de outros direitos que a Constituição lhes atribuía (*critério da participação*). (*Khosa and Mahlaule v Minister for Social Development* 2004 (6) BCLR 569 (South African Constitutional Court)). Cf. FREDMAN, Sandra (2007), op. cit., pp. 230-232.

¹⁵¹ Cf. FREDMAN, Sandra (2007), op. cit., pp. 228-232.

sobre entidades públicas como privadas¹⁵². O modelo vai para além da habitual ênfase no emprego do direito à não-discriminação, para incluir questões como educação, saúde, transportes, políticas organizacionais ou justiça criminal. Uma característica desta abordagem é a procura de envolvimento dos que são directamente afectados e dos actores locais mais familiarizados com os problemas e potenciais soluções. Na sua forma ideal, a abordagem amplia a participação da sociedade civil na elaboração e aplicação das normas. Aspecto que muda, segundo Fredman, a natureza das mesmas e em vez de direitos e obrigações legais fixos passamos a ter normas dinâmicas e renegociáveis, susceptíveis de serem implementadas de modo programático e sujeitas a avaliação constante¹⁵³.

As virtualidades dos deveres positivos são normalmente destacadas como contraponto às deficiências do modelo de litigação ainda que se reconheça que ambos cumprem funções diferentes igualmente úteis. No caso dos primeiros, a iniciativa pertence aos decisores e executores das políticas, aos fornecedores de bens e serviços, empregadores ou sindicatos, não porque constituam infractores, mas porque têm o poder de desencadear a mudança. Reconhece-se que as causas da desigualdade e discriminação são estruturais, requerendo mecanismos institucionais e colectivos para a sua eliminação. A igualdade passa a constituir um objectivo que diz respeito a todos e cuja realização envolve formas de cooperação de modo a alcançar uma mudança sistemática. Os deveres positivos são assim simultaneamente retrospectivos e prospectivos. Constituem um meio de eliminar a discriminação ilegal e podem ser usados para avaliar o impacto de novas políticas e práticas em certas categorias protegidas e exigir a implementação de novas para promover a igualdade¹⁵⁴.

¹⁵² Cf. FREDMAN (2007), op. cit. p. 232 e segtes; FREDMAN, Sandra (2008), op. cit., p. 189 e segtes; FREDMAN, Sandra (2009a) “Positive Rights and Positive Duties: Addressing Intersectionality”, in Dagmar Schieck, Victoria Chege (eds) *European Union Non-Discrimination Law: Comparative Perspectives on Multidimensional Equality Law*. London and New York: Routledge-Cavendish, p. 79 e segtes.

¹⁵³ Cf. FREDMAN (2008), op. cit., pp. 190-191. «In effect, equality norms are delivered through policy rather than through individual litigation». FREDMAN, Sandra (2007), op. cit., p. 231.

¹⁵⁴ Cf. FREDMAN, Sandra (2008), op. cit., p. 190; FREDMAN, Sandra (2009a), op. cit., p. 80. Comparativamente, os efeitos da aplicação do modelo de litigação são considerados menos abrangentes e profundos. Para começar é preciso superar os factores que afunilam o acesso à justiça, designadamente, a disponibilidade de recursos financeiros e a morosidade dos processos, os receios de retaliação e as dificuldades de apresentar prova ou de encontrar um termo de comparação adequado. Além disso, mesmo quando uma queixa é bem sucedida, as reparações aplicam-se somente ao indivíduo ou grupo de queixosos e as soluções são válidas para aquele caso. Não existe qualquer obrigação de corrigir aspectos estruturais que originaram a discriminação. Isto é problemático tanto para outras vítimas de discriminação, como para os

Segundo Fredman, a exigência de diagnóstico das causas das desigualdades dos deveres positivos permite ainda tornar mais visível situações de discriminação composta e interseccional¹⁵⁵. Ao evitar a sempre difícil questão de encontrar termos de comparação adequados, o instrumento encerra a capacidade de resolver de forma mais eficaz estas situações. Uma melhor identificação de grupos e subgrupos e de formas complexas de discriminação e desigualdade poderia direccionar as medidas de acção positiva em benefício dos que se encontram em situação mais desvantajosa¹⁵⁶.

4.1. Eficácia e participação nos deveres positivos

Não obstante as vantagens que lhes são pontadas, os deveres positivos colocam desafios significativos em termos de eficácia e ao nível da participação. O facto de se situarem numa área comum ao direito e à política pode torná-los vulneráveis a oscilações no processo político e aos interesses dos actores mais relevantes. De um modo geral, reconhece-se a importância das estratégias proactivas serem sustentadas por uma forte vontade política e assumidas no interior das organizações, em particular pelo topo das hierarquias, no sentido de evitar a sua redução a gestos simbólicos¹⁵⁷. Para que a sua implementação não seja encarada como uma questão discricionária, é realçada a importância da sua formulação em torno do conceito de direitos fundamentais, com vista a garantir a sua plena integração nos processos de decisão. Adicionalmente, são identificados aspectos fundamentais que devem integrar qualquer regime que pretenda assegurar a sua

empregadores que passaram a estar submetidos à lei e têm de competir com outros que não tiveram de se adaptar porque ninguém apresentou queixa. Cf. FREDMAN, Sandra (2008), op. cit., pp. 189-190; FREDMAN, Sandra (2009a), op. cit., p. 79.

¹⁵⁵ A discriminação composta resulta da acumulação de fontes diversas de discriminação. Já na discriminação interseccional, as fontes combinam-se gerando um resultado qualitativamente diferente da mera adição. Por norma, o modelo estabelecido de aplicação do direito à não-discriminação assume um único estatuto ou categoria protegida. Os conceitos serão clarificados no ponto seguinte.

¹⁵⁶ Cf. FREDMAN, Sandra (2009a), op. cit., pp. 81, 84. Um dos exemplos referidos pela autora diz respeito à aprendizagem da língua do país de acolhimento por parte de mulheres imigrantes com responsabilidades de prestação de cuidados. Medidas positivas relativas ao ensino da língua deveriam levar em conta a situação específica destas mulheres. A inclusão de uma abordagem interseccional seria igualmente útil para lidar com situações de violência doméstica. Muitas mulheres oriundas de minorias étnicas receiam que denunciar a violência de que são vítimas possa contribuir para estigmatizar mais o grupo.

¹⁵⁷ Ver, a propósito, HAFNER-BURTON, Emilie; POLLACK, Mark (2008) “Mainstreaming Gender in the European Union: Getting the incentives Rights”. Jean Monet working Paper 08/08. <http://centers.law.nyu.edu/jeanmonnet/papers/08/documents/JMWP08-08PollackandHafner-Burton.pdf>.

aplicação efectiva. Para além de uma definição precisa dos objectivos a alcançar, os restantes elementos envolvem a elaboração de planos de acção, a instauração de mecanismos de monitorização dos desenvolvimentos e a fiscalização do cumprimento dos deveres por um organismo regulador¹⁵⁸.

No que diz respeito à participação, uma componente essencial dos modelos proactivos, persistem alguns aspectos problemáticos¹⁵⁹. Entendida como um fim em si, visa assegurar uma maior participação na sociedade de grupos marginalizados. Na sua dimensão instrumental, considera-se que favorece a legitimidade e a eficiência na governação e está associada a processos de transmissão e recolha de informação e de co-decisão. A capacitação de actores não estatais e a criação de novos canais de participação política fazem parte desses mecanismos. Em termos ideais, os deveres positivos visam uma forma de democracia deliberativa em que os interesses não são pré-determinados mas são moldados pelo próprio processo de decisão, obtendo-se uma síntese orientada para o interesse público. A realidade fica aquém deste ideal-tipo e poucos são aqueles que cumprem na totalidade os seus requisitos, nomeadamente, quanto às exigências de transparência, *accountability* e co-decisão.

A escolha dos participantes constitui outra questão sensível. O processo de selecção tende a favorecer os grupos melhor organizados, criando o risco de subalternizar os que não correspondem a esse padrão. Assume-se ainda frequentemente que os participantes são representativos dos interesses de todos os potenciais membros e que dispõem do conhecimento e empenhamento exigidos. Todavia sindicatos, empregadores e

¹⁵⁸ Cf. FREDMAN, Sandra (2008), op. cit., p. 192 e segtes; FREDMAN, Sandra (2009a), op. cit., p. 80. Os *planos de igualdade* são valorizados por permitirem estruturar as acções e atribuir responsabilidades, assegurando também a continuidade das actividades para lá de eventuais alterações de pessoal. Já a *monitorização* deve facultar o acompanhamento dos desenvolvimentos e a realização periódica de avaliações das estratégias. Isto pressupõe a utilização de indicadores estatísticos, mas também a construção de novos. Por último, estão em causa os poderes a atribuir a um *organismo regulador*, podendo estipular-se o endurecimento progressivo da sua actuação: a chamada «compliance pyramid». Os primeiros níveis de intervenção envolveriam a assistência de peritos, o fornecimento de formação e o escrutínio de planos e relatórios de igualdade. Esta abordagem seria complementada com a possibilidade de sanções em caso de incumprimento, começando pela adopção de notificações pelo organismo relevante e evoluindo para sanções mais severas através do recurso a tribunal. Poder-se-ia ainda reservar algum poder de iniciativa aos indivíduos, assegurando-lhes a possibilidade de apresentar queixa junto do organismo regulador ou directamente num tribunal em caso de incumprimentos dos deveres positivos. Cf. FREDMAN, Sandra (2008), op. cit., pp. 196-198.

¹⁵⁹ Cf. FREDMAN, Sandra (2008), op. cit., p. 199 e segtes.

ONG não representam necessariamente de forma completa as vozes marginalizadas. Consta-se de qualquer forma que as funções de participação são mais fáceis de cumprir por ONG e no local de trabalho onde existem estruturas de consulta estabelecidas do que em outros contextos e por outros potenciais participantes¹⁶⁰.

4.2. Exemplos de medidas proactivas: a *Ley orgánica 3/2007* e a *Equality Act 2010*

Actualmente há uma grande variedade de medidas proactivas no espaço europeu com força normativa diversa. Ao nível da UE destaca-se no campo da igualdade entre homens e mulheres a adopção da abordagem *gender mainstreaming*, isto é, a integração da perspectiva de género em todas as políticas e actividades da União¹⁶¹. A tendência para introduzir medidas proactivas neste domínio é comum também nos Estados-Membros. Mas como refere um recente relatório europeu o maior desafio continua a ser o de criar incentivos, sanções e mecanismos de controlo que assegurem o cumprimento¹⁶². As medidas não são apoiadas por recursos adequados, nem definidas de forma clara ou estabelecidos objectivos mensuráveis que permitam avaliar a implementação¹⁶³. Contudo, apesar das dificuldades e obstáculos, os deveres positivos nas suas diversas modalidades são vistos como uma via promissora para a realização da igualdade. A título exemplificativo apresentamos dois textos legais de dois Estados-Membros que com as suas especificidades abrem novas perspectivas no que diz respeito ao direito à igualdade e à não-discriminação¹⁶⁴.

¹⁶⁰ Cf. FREDMAN, Sandra (2008), op. cit., pp. 199-202.

¹⁶¹ A abordagem *gender mainstreaming* será considerada no capítulo 4, dedicado à “Igualdade entre Homens e Mulheres na UE”.

¹⁶² FREDMAN, Sandra (2009b) *Making Equality Effective: The Role of Proactive Measures*. European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. O relatório faz um levantamento dos tipos de medidas proactivas no campo da igualdade de género nos 27 Estados-Membros da UE e nos países do Espaço Económico Europeu.

¹⁶³ Cf. FREDMAN, Sandra (2009b), op. cit., pp. 7-8.

¹⁶⁴ Ainda que sejam destacadas certas disposições dos textos legais e algumas distinções entre os dois, fica fora do âmbito do presente trabalho uma análise exaustiva dos mesmos.

A Ley Orgánica 3/2007 e a Equality Act 2010

A *Ley Orgánica 3/2007*¹⁶⁵ de Espanha e a *Equality Act 2010*¹⁶⁶ da Grã-Bretanha recorrem ambas a estratégias proactivas e à imposição de deveres positivos. Mas enquanto a disposição britânica estabelece uma abordagem integrada e unitária a múltiplas formas de discriminação, a legislação espanhola promove a paridade entre homens e mulheres como decorre da consagração do «*principio de presencia o composición equilibrada*» em cargos e órgão de decisão¹⁶⁷. O alcance desta lei é assumidamente abrangente visando tornar efectivo o direito à igualdade entre os sexos, em especial através da eliminação da discriminação da mulher nos diversos domínios da vida (nas esferas política, civil, laboral, económica, social e cultural), de modo a alcançar uma sociedade mais democrática, justa e solidária¹⁶⁸.

A *Ley Orgánica 3/2007* consagra o princípio da transversalidade na actuação de todas as autoridades públicas¹⁶⁹ e exige a composição equilibrada, nomeadamente, na nomeação para cargos executivos da administração geral do Estado e organismos ou agências governamentais; nas comissões de avaliação e selecção de pessoal da administração pública; nas listas de candidatos às eleições parlamentares (a nível nacional

¹⁶⁵ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, BOE núm 71, de 22.3.07. Consultada em: <http://www.mtas.es/destacados/es/230307boeyleydeigualdad.pdf>. Data: 12.8.2007.

¹⁶⁶ Equality Act 2010. Consultado em: http://www.opsi.gov.uk/acts/acts2010/pdf/ukpga_20100015_en.pdf. Data: 24.6.2010.

¹⁶⁷ Cf. Preâmbulo da Ley Orgánica 3/2007, BOE núm 71, de 22.3.07, p. 12612. O princípio significa que o número de pessoas de cada um dos sexos não pode ser superior a 60% ou inferior a 40%. Cf. Ley Orgánica 3/2007, disposición adicional primera, op. cit., p. 12624. A ideia de paridade nasce em França, em 1884, pelas mãos da sufragista Hubertine Auclert que escreve em defesa da partilha igualitária entre os sexos dos assentos na Assembleia. Mais de um século depois Vogel-Polsky apresenta a sua defesa nos seguintes termos. A falta de mulheres nos centros de decisão política, mas também nas instituições sociais e económicas, desafia a legitimidade de um sistema político assente na igualdade dos seus cidadãos. A paridade é o meio de garantir igual dignidade e direitos a todos os membros da família humana, tal como consta da Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948. A introdução do género no direito é necessária dado que a igualdade abstracta entre sujeitos legais neutros ignora o impacto da diferença sexual nas relações sociais, isto é, não capta a divisão de papéis, recursos, poderes e tarefas. Cf. VOGEL-POLSKY, Éliane (1998) “A European Citizenship without women ?”, in Massimo La Torre (ed) *European Citizenship: An Institutional Challenge*. The Hague: Kluwer Law International, pp. 327, 339-343.

¹⁶⁸ Cf. Artigo 1º-1 da Ley Orgánica 3/2007, op. cit., pp. 12613-12614.

¹⁶⁹ As autoridades públicas têm de adoptar o princípio da igualdade de tratamento e de oportunidades em todos os domínios da sua actuação e na concepção e aplicação das políticas. Artigo 15º da Ley Orgánica 3/2007, op. cit., p. 12615.

e das regiões autónomas), municipais e ao parlamento europeu. O dever de composição equilibrada aplica-se ainda aos conselhos de administração de empresas privadas com um certo número de trabalhadores, que têm oito anos para o fazer. É também exigido às empresas com mais de 250 trabalhadores que elaborem e apliquem um plano de igualdade, depois de efectuado um diagnóstico. A lei assegura adicionalmente que os poderes públicos possam adoptar acções positivas a favor de grupos de mulheres especialmente vulneráveis, como as imigrantes, as crianças, as deficientes, as idosas, as viúvas e as vítimas de violência de género¹⁷⁰.

Aprovada em Abril de 2010, a *Equality Act 2010* reúne num único texto as diversas disposições legais relativas à igualdade e à não-discriminação da Grã-Bretanha¹⁷¹. Entre os seus vários aspectos relevantes constam a clarificação dos conceitos de discriminação, assédio e retaliação e a sua aplicação a todas as categorias protegidas; a proibição de discriminação múltipla ainda que circunscrita a casos de discriminação directa em razão de duas características; o alargamento das circunstâncias em que é admissível a acção positiva; a expansão dos deveres positivos das autoridades públicas promoverem a igualdade; e a introdução de um novo dever no sector público relacionado com as desvantagens socio-económicas¹⁷².

Os estatutos protegidos incluem idade, deficiência, mudança de género, casamento e parceria civil, gravidez e maternidade, raça, religião ou crença, sexo e orientação sexual. A lista fica aquém das características incluídas na já referida “Declaração de Princípios sobre a Igualdade” do Equal Rights Trust. Bob Hepple destaca em particular a exclusão do estatuto de prestador de cuidados, questão que considera

¹⁷⁰ A lei inclui ainda medidas inovadoras de apoio à parentalidade, disposições relativas aos meios de comunicação e a proibição de utilização do sexo como factor de cálculo de riscos para pagamento de prémios na celebração de contratos de seguros ou serviços financeiros, ampliando em relação a estes dois últimos aspectos o nível de protecção consagrado na legislação da UE.

¹⁷¹ A *Equality Act 2010* aplica-se a Inglaterra, Escócia e País de Gales. De acordo com Bob Hepple, o objectivo global da nova lei foi alcançar a harmonização, simplificação e modernização do direito no campo da igualdade. Cf. HEPPLÉ, Bob (2010) “The New Single Equality Act in Britain”, in *The Equal Rights Review*, Vol. 5, p. 14. Consultado em: <http://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/bob%20hepple.pdf>. Data: 30. 8. 2010. O autor que participou em grupos de trabalho que apresentaram propostas de reforma da legislação, nota que a mesma é o resultado de 14 anos de campanha de especialistas em questões de igualdade e organizações de direitos humanos. Neste artigo, compara o conteúdo da nova lei com a “Declaração de Princípios sobre a Igualdade” do Equal Rights Trust. Ver nota anterior 70.

¹⁷² Cf. HEPPLÉ, Bob (2010), op. cit., p. 11; *Equality Act 2010- Explanatory Notes*, p. 3. Consultado em: http://www.opsi.gov.uk/acts/acts2010/en/ukpgaen_20100015_en.pdf. Data: 24.6.2010;

relevante dado o seu impacto desproporcional na condição das mulheres. A associação a uma pessoa com qualquer das características abrangidas está, no entanto, protegida, dando eficácia à decisão do Tribunal de Justiça da UE em *Coleman contra Attridge Law* que estabelece que o tratamento menos favorável de alguém devido à deficiência ou idade da pessoa a quem se presta cuidados deve ser coberto¹⁷³.

O conteúdo da *Equality Act 2010* é naturalmente vasto e complexo e limitamos a nossa atenção aos deveres positivos no sector público. As autoridades públicas estavam já sujeitas a deveres distintos de promover a igualdade em razão de raça, deficiência e género¹⁷⁴. A nova lei estabelece um dever geral e único em relação a todos os estatutos protegidos. Segundo a sua formulação, as autoridades públicas devem, no exercício das suas funções, ter em devida consideração a necessidade de eliminar a discriminação, o assédio e a retaliação; promover a igualdade de oportunidades entre pessoas que partilham uma característica relevante e outras que não; e desenvolver boas relações entre as pessoas¹⁷⁵. O dever geral compromete a maioria das autoridades públicas, incluindo o governo central e autoridades locais, escolas, hospitais e forças policiais. E abrange instituições que exercem funções de natureza pública. Deveres específicos podem ser ainda atribuídos a certas autoridades através de regulamentos da iniciativa de um Ministro. Estes podem contemplar a imposição a entidades privadas com quem estabeleçam contratos de aquisição de bens e serviços a obrigação de assegurarem a igualdade de oportunidades¹⁷⁶.

¹⁷³ Cf. HEPPLÉ; Bob (2010), op. cit., p. 16. Os cuidadores só são protegidos por associação e não enquanto cuidadores. Ver Acórdão do Tribunal de 17 de Julho de 2008 no processo C-303/06, S. *Coleman contra Attridge Law e Steve Law*. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62006CJ0303:PT:HTML>.

¹⁷⁴ Os deveres referidos foram estabelecidos através dos seguintes textos legais: Race Relations Amendment Act 2000, Disability Discrimination Act 2005 e o Equality Act 2006.

¹⁷⁵ Cf. Equality Act, Section 149. As *subsecções 3-5* esclarecem o sentido da obrigação de promover a igualdade de oportunidades e de desenvolver boas relações entre as pessoas. A *subsecção 3* refere que tal envolve remover ou minimizar desvantagens; adoptar medidas para satisfazer necessidades específicas; e promover a participação na vida pública ou em qualquer outra actividade quando esta é desproporcionalmente baixa. A *subsecção 4* deixa clara a necessidade de considerar medidas que levem em conta as incapacidades das pessoas portadoras de deficiência. A *subsecção 5* menciona que o desenvolvimento de boas relações implica combater o preconceito e promover a compreensão. Finalmente, a *subsecção 6* explica que o respeito pelo dever do sector público pode significar tratar algumas pessoas de forma mais favorável do que outras. Isto inclui tratar as pessoas portadoras de deficiência de forma mais favorável e fazer adaptações razoáveis para seu benefício; utilizar as excepções que permitem tratamento diferente; e recorrer a acções positivas. Cf. Equality Act, Section 149; Equality Act 2010- Explanatory Notes, p. 105. Estão aqui implícitas as várias dimensões de igualdade de Fredman.

¹⁷⁶ Cf. HEPPLÉ, Bob (2010), op. cit., pp. 18-19; Equality Act, Sections 153, 155.

As autoridades deverão considerar como as suas políticas, programas e serviços afectam as pessoas com as características protegidas e adoptar uma posição proactiva. A revisão dos procedimentos de recrutamento da polícia de modo a não desencorajar candidatos de minorias étnicas ou o financiamento por parte de uma autoridade local de uma casa de acolhimento para mulheres negras vítimas de violência constituem exemplos de potenciais medidas¹⁷⁷.

A fórmula adoptada - “ter em devida consideração a necessidade” - não exige ou implica necessariamente uma acção orientada para resultados. Depois de fazer uma apreciação de impacto sob o prisma da igualdade, a autoridade relevante pode decidir agir ou não. Para Bob Hepple, teria sido melhor construir o dever como a obrigação de adoptar as medidas necessárias e proporcionais para a realização progressiva da igualdade. O dever também não dá lugar a direitos jurídicos do domínio do direito privado susceptíveis de aplicação em tribunal. Isto significa, por exemplo, que um indivíduo não pode processar uma autoridade local por esta cessar uma actividade desenvolvida ao abrigo do dever e reivindicar uma compensação¹⁷⁸.

Quanto ao novo dever positivo do sector público, a disposição requer que certos organismos públicos tenham em devida consideração a desvantagem socio-económica ao tomarem decisões de natureza estratégica. Ao abrigo deste dever, uma agência de desenvolvimento regional pode rever os seus critérios relativamente a programas de financiamento no sentido de promover propostas bem sucedidas de áreas deprimidas ou as autoridades de saúde podem considerar como servir melhor áreas geográficas com piores resultados. Este dever também não confere aos indivíduos o direito de processar um organismo por incumprimento e, segundo Hepple, haveria muitos obstáculos em procurar neste caso a fiscalização judicial. A questão em aberto para o autor é como desenvolver direitos socio-económicos através da legislação relativa à igualdade¹⁷⁹.

¹⁷⁷ Cf. Equality Act 2010- Explanatory Notes, pp., 105-106.

¹⁷⁸ Cf. HEPPLÉ, Bob (2010), op. cit., p. 19; Equality Act 2010- Explanatory Notes, p. 110. O dever é apenas executável através de fiscalização judicial que pode ser desencadeada por qualquer indivíduo com interesse legítimo, incluindo a Comissão para a Igualdade e Direitos Humanos. Tal pode resultar na anulação da decisão mas raramente dará lugar a compensação. A forma mais comum de obrigar a cumprir um dever específico do sector público será através da emissão de uma notificação pela Comissão para a Igualdade e Direitos Humanos, e se a autoridade não cumprir, a Comissão pode obter uma ordem do tribunal exigindo o cumprimento. Cf. HEPPLÉ, Bob (2010), op. cit., p. 19.

¹⁷⁹ Cf. Equality Act 2010 - Explanatory Notes, pp. 9-11; HEPPLÉ, Bob (2010), op. cit., p. 21.

Para Bob Hepple, a *Equality Act 2010* faz parte da quinta geração da legislação britânica relativa à igualdade. Baseia-se no princípio de que a igualdade é um direito humano fundamental indivisível e que não pode haver hierarquias na igualdade. Reconhece que os membros de grupos em situação desvantajosa não terão iguais oportunidades na vida ou gozarão de respeito pelo seu igual valor a menos que as instituições adotem medidas proactivas¹⁸⁰. «*The streamlining and broadening of the public sector equality duty and the provisions on permissible positive action are the core of the new approach to transformative equality*».¹⁸¹

5. Discriminação composta e interseccional: uma via a seguir e/ou a problematizar

No campo do direito relativo à igualdade e à não-discriminação, verifica-se um crescente interesse por formas de discriminação mistas ou resultantes de diversas fontes. O objectivo é capacitar o direito e os mecanismo legais para lidarem com situações mais complexas. Tradicionalmente, a legislação nesta área assume uma clara demarcação entre categorias protegidas e trata-as separadamente. Esta compartimentalização estrita foi criticada por homogeneizar os grupos e desse modo ocultar diferenças internas e por não assegurar às vítimas a protecção e reparação adequadas. É igualmente observado que a natureza multifacetada da identidade pessoal não está reflectida no quadro jurídico¹⁸². Na chamada discriminação multidimensional, tende-se a distinguir entre discriminação aditiva ou composta e discriminação interseccional. Na primeira, o tratamento menos favorável

¹⁸⁰ Cf. HEPPLÉ, Bob (2010), op. cit., p.21. As quatro gerações anteriores de legislação obtiveram a extensão gradual dos estatutos protegidos; a consagração da noção de discriminação indirecta; o reconhecimento de que a igualdade de tratamento não significa tratamento idêntico e que a igualdade efectiva implica acomodar diferenças. A Equality Act 2010 inaugura, segundo o autor, um novo período caracterizado por uma concepção transformativa de igualdade. Hepple chama, no entanto, a atenção para algumas falhas da lei, por exemplo, o facto de não implementar uma proposta exigindo aos empregadores com mais de 10 trabalhadores a realização de avaliações periódicas em relação a equidade salarial e condições de trabalho. Salienta ainda o risco dos deveres positivos se poderem tornar marginais e ineficazes dado que 80% dos trabalhadores trabalha no sector privado e que o fornecimento dos serviços públicos está a ser crescentemente subcontratado. Cf. pp. 21-22.

¹⁸¹ HEPPLÉ, Bob (2010), op. cit., p. 21.

¹⁸² Cf. FREDMAN, Sandra (2009a), op. cit., p. 73 e segtes.

baseia-se em vários estatutos, sendo possível distinguir a contribuição de cada um deles para o acto discriminatório. Na segunda, dois ou mais estatutos interligados constituem o motivo do tratamento menos favorável, não sendo possível isolá-los. O resultado é qualitativamente diverso da mera adição de fontes de discriminação, representando um maior desafio ao direito dado requerer que a combinação única de estatutos seja considerada nos procedimentos judiciais¹⁸³.

Ao nível da UE, a expansão das categorias protegidas na legislação relativa à não-discriminação abriu a possibilidade de considerar formas de discriminação múltipla e de se avançar para uma abordagem integrada à igualdade¹⁸⁴. As Directivas 2000/ 43/CE e 2000/78/CE vieram complementar a legislação já existente em matéria de igualdade de género e as normas relativas à discriminação em razão de nacionalidade, passando os estatutos de raça ou origem étnica, religião ou convicções, deficiência, idade e orientação sexual a ser também objecto de protecção¹⁸⁵. Os novos textos legais fazem referência nos respectivos preâmbulos à discriminação múltipla vivida pelas mulheres¹⁸⁶. Contudo, o facto do âmbito material das Directivas relativas à igualdade ser diverso constitui um dos

¹⁸³ Cf. UCCELLARI; Paola (2008) “Multiple Discrimination: How Law Can Reflect Reality”, in *The Equal Rights Review*, Vol. 1, p. 25. Consultado em: <http://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/Multiple%20Discrimination.pdf>. Data: 22.7.2010. No Reino Unido, a questão da discriminação interseccional seria explorada em *Bahl v Law Society*. Em causa estava a apreciação de uma queixa apresentada por uma mulher asiática que alegava ter sido discriminada por ser mulher e negra. O Tribunal de Recurso defendeu que a discriminação em razão de cada um dos estatutos teria ser provada separadamente, devendo a demandante encontrar um termo de comparação adequado para cada um deles. A queixosa acabou por não conseguir provar que o tratamento menos favorável se relacionava com qualquer dos estatutos vistos separadamente (*Kamlesh Bahl v The Law Society* [2004] EWCA Civ 1070 (Court of Appeal). Cf. FREDMAN, Sandra (2009a), op. cit. p. 78; UCCELLARI; Paola, op. cit., p. 25. O Equality Act 2010 veio introduzir uma abordagem mais flexível ao proibir a discriminação directa em resultado da combinação de duas características protegidas, deixando o queixoso de ter de provar nestas circunstâncias que houve discriminação relativamente a cada uma delas em separado. Para uma queixa ser bem sucedida, o queixoso deve provar que foi submetido a tratamento menos favorável do que aquele que é ou seria uma pessoa que não partilha qualquer das características da combinação em causa. Cf. Equality Act 2010, Section 14; Equality Act 2010- Explanatory Notes, p. 19.

¹⁸⁴ Cf. FREDMAN, Sandra (2009a), op. cit., p. 73.

¹⁸⁵ SCHIEK, Dagmar (2009) “Executive Summary”, in BURRI, Susanne; SCHIEK, Dagmar (eds) *Multiple Discrimination in EU Law: Opportunities for legal responses to intersectional gender discrimination?* European Network of Legal Experts in the field of Gender Equality . European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.

¹⁸⁶ Ver Considerandos n.º 14 da Directiva 2000/43 e n.º 3 da Directiva 2000/78. Respectivamente: Directiva 2000/78/CE, J.O. N.º L 303/16 de 2.12.2000; Directiva 2002/73/CE, J.O. N.º L 269/15 de 5.10.2002..

obstáculos ao reconhecimento efectivo de situações deste tipo¹⁸⁷. O interesse pela temática levou a Comissão Europeia a encomendar um estudo ao Instituto Dinamarquês de Direitos Humanos e a solicitar mais recentemente um relatório sobre as questões jurídicas relacionadas com a igualdade de género e a discriminação múltipla à rede de peritos legais da UE dessa área¹⁸⁸.

A questão tem também merecido atenção em jurisdições diversas, designadamente, na Austrália, África do Sul, Canadá e Estados Unidos. E tem sido igualmente debatida no contexto das Nações Unidas associada à igualdade de género. A IV Conferência Mundial sobre as Mulheres, realizada em Pequim em 1995, destacou que factores como idade, deficiência, posição socio-económica e pertença a um grupo étnico ou racial particular podem criar múltiplas barreiras às mulheres¹⁸⁹. Organismos como os Comités para a Eliminação da Discriminação Racial e para a Eliminação da Discriminação contra as Mulheres sublinharam a interligação e impacto de diferentes formas de discriminação nas mulheres¹⁹⁰.

¹⁸⁷ Actualmente não existem disposições legalmente vinculativas sobre discriminação múltipla no direito da UE e em geral a sua jurisprudência não aborda a questão. Cf. SCHIEK, Dagmar, op. cit., pp. 9, 7. Para além das referências feitas no sentido de ilustrar o interesse que a questão da discriminação múltipla tem vindo a merecer por parte das instituições europeias, fica fora do âmbito do presente trabalho uma análise mais aprofundada desta temática nesse contexto. Sobre os obstáculos e possíveis soluções ao reconhecimento da discriminação múltipla no espaço europeu, ver FREDMAN, Sandra (2009a), op. cit., p. 85 e segtes; para uma análise mais abrangente do quadro jurídico da UE e dos seus Estados-Membros, ver SCHIEK, Dagmar; CHEGE, Victoria (eds) (2009) *European Union Discrimination Law: Comparative Perspectives on Multidimensional Equality Law*. London, New York: Routledge-Cavendish.

¹⁸⁸ Cf. SCHIEK, Dagmar, op. cit., p. 2. Respectivamente: BIELEFELDT, Hanne (2007) *Tackling Multiple Discrimination: Practices, Policies and Laws*. Danish Institute for Human Rights. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities; BURRI, Susanne; SCHIEK, Dagmar (eds) (2009) *Multiple Discrimination in EU Law: Opportunities for legal responses to intersectional gender discrimination?*. European Network of Legal Experts in the field of Gender Equality. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. O relatório cobre os 27 Estados-Membros da UE e os três países do Espaço Económico Europeu. Uma das suas recomendações refere a necessidade de promover mais pesquisa socio-jurídica neste domínio.

¹⁸⁹ Cf. SCHIEK, Dagmar, op. cit., p. 3; FREDMAN, Sandra (2009a), op. cit., p. 78.

¹⁹⁰ Questões relativas à discriminação interseccional têm sido abordadas pelo Comité para a Eliminação da Discriminação contra as Mulheres nas suas recomendações gerais e nas observações finais aos relatórios dos Estados Partes. Em 2000, o Comité para a Eliminação da Discriminação Racial aprovou uma recomendação geral, solicitando aos Estados Partes que nos seus relatórios tenham em conta a dimensão de género na discriminação racial. Cf. UCCELLARI, Paola, op. cit., pp. 31-32.

5.1. Utilidade das noções de discriminação composta e interseccional

Apesar da aceitação de que as mulheres podem ser especialmente afectadas por formas de discriminação compostas e interseccionais, esta não é acompanhada por uma posição unânime entre as académicas feministas quanto à relevância do seu reconhecimento no direito relativo à não-discriminação e à utilização em particular do conceito de interseccionalidade como instrumento de análise no campo socio-jurídico. As opiniões são na verdade bastantes divergentes¹⁹¹. Em relação ao primeiro aspecto, há quem destaque o seu potencial contributo para melhorar o acesso à justiça e para consciencializar os decisores políticos da necessidade de refinar as estratégias de combate às desigualdades¹⁹². As posições mais reservadas e cépticas dizem respeito a uma potencial secundarização da igualdade de género e aos efeitos limitados desse reconhecimento a longo prazo para combater a desigualdade¹⁹³.

Já a utilização da interseccionalidade como instrumento de análise no campo socio-jurídica é desafiada por autoras como Joanne Conaghan e Rosemary Hunter. Conaghan¹⁹⁴, em particular, defende que o conceito esgotou o seu potencial estratégico e conceptual, não tendo mais nada a acrescentar ao projecto feminista no Direito ou à teoria

¹⁹¹ Ver GRABHAM, Emily *et al.* (eds) (2009) *Intersectionality and Beyond. Law, Power and the Politics of Location*. Oxon: Routledge-Cavendish. A colecção de ensaios apresenta uma perspectiva crítica da relevância da interseccionalidade num leque distinto de disciplinas (incluindo os estudos socio-jurídicos) e num conjunto diverso de países. Constitui uma espécie de balanço e análise do estado das coisas 20 anos depois do conceito ter entrado na academia.

¹⁹² Cf. UCCELLARI, Paola, *op. cit.*, p. 25 e segtes; FREDMAN Sandra (2009a), *op. cit.*, p. 74. Como já referimos, Sandra Fredman explora o potencial dos deveres positivos para lidar com situações relacionadas com a interseccionalidade. As quatro finalidades da igualdade que propõe permitiriam estabelecer critérios para definir os grupos e subgrupos que seriam o centro da atenção dos deveres positivos. Os grupos interseccionais mais vulneráveis seriam especialmente visados pelas acções positivas. Considera que uma melhor articulação das finalidades da igualdade com a definição de grupos pode também contrariar o receio de legisladores e juízes de que o reconhecimento da discriminação múltipla abra a “caixa de Pandora” de queixas de múltiplos subgrupos. A interseccionalidade deveria reflectir-se na recolha de estatísticas a nível nacional, complementadas por inquéritos e entrevistas, no sentido de melhor canalizar as acções e atender às especificidades nacionais. Cf. FREDMAN, Sandra (2009a), *op. cit.*, p. 81 e segtes.

¹⁹³ Cf. SCHIEK, Dagmar, *op. cit.*, p. 5.

¹⁹⁴ CONAGHAN, Joanne (2009) “Intersectionality and the Feminist Project in Law”, in Emily Grabham; Davina Cooper; Jane Krishnadas; Didi Herman (eds) *Intersectionality and Beyond. Law, Power and the Politics of Location*. Oxon: Routledge-Cavendish.

feminista em sentido amplo¹⁹⁵. Considera que as suas limitações derivam da sua origem na área jurídica e à ênfase atribuída aos indivíduos e às identidades e aos aspectos de representação. De um modo geral, as críticas à interseccionalidade são feitas por autoras que põem em causa a ontologia das identidades ou que realçam que a multidimensionalidade é uma condição humana universal, dado todos nos situarmos na intersecção de múltiplos sistemas de privilégio e/ou de subordinação. Em qualquer dos casos, a crítica tende a conduzir à posição de que em vez de trabalhar a partir de identidades pré-determinadas é necessário examinar os modos a partir dos quais dominação, subordinação e sujeitos são construídos em localizações e contextos particulares¹⁹⁶.

Sem tomar partido quanto à utilidade do conceito de interseccionalidade no campo socio-jurídico, consideramos pertinente abordar brevemente a sua origem e os argumentos de Conaghan que introduz uma dimensão histórica no debate e destaca o risco de com a abordagem interseccional se perder de vista os processos geradores de desigualdade¹⁹⁷.

¹⁹⁵ Para Joanne Conaghan, o projecto feminista no Direito não pressupõe um conjunto fixo de objectivos ou uniformidade nas abordagens normativa e teórica. É entendido em termos de convergência entre teoria e prática, entre conhecimento académico e política. É uma actividade prática destinada a gerar, directa ou indirectamente, processos e efeitos socialmente transformativos. A sua apreciação da interseccionalidade é feita a partir das possibilidades e efeitos da sua utilização prática. Cf. CONAGHAN; Joanne (2009), op. cit., pp. 21, 40.

¹⁹⁶ Cf. HUNTER, Rosemary; De SIMONE, Tracey (2009) “Identifying Disadvantage: Beyond Intersectionality”, in Emily Grabham; Davina Cooper; Jane Krishnadas; Didi Herman (eds) *Intersectionality and Beyond. Law, Power and the Politics of Location*. Oxon: Routledge-Cavendish, p. 160.

¹⁹⁷ A posição de Conaghan não é partilhada por muitas autoras, havendo quem defenda que a interseccionalidade é válida enquanto abordagem anti-especialista desde que combinada com uma atenção às estruturas e relações de poder. Há, no entanto, outras autoras que a desvalorizam em benefício de uma análise contextual. É o caso de Rosemary Hunter e Tracey De Simone que avaliam os resultados de um projecto de investigação que visou identificar barreiras no acesso das mulheres ao apoio judiciário no Estado australiano de Queensland. As conclusões mostraram que a desvantagem no acesso não pode ser associada a categorias identitárias pré-definidas, mas é construída no contexto do sistema de apoio judiciário que cria as suas próprias categorias de exclusão. São as políticas e práticas institucionais que devem ser questionadas e revistas. Cf. GRABHAM, Emily *et al.* (2009) “Introduction”, in Emily Grabham; Davina Cooper; Jane Krishnadas; Didi Herman (eds) *Intersectionality and Beyond. Law, Power and the Politics of Location*. Oxon: Routledge-Cavendish, p. 14; HUNTER, Rosemary; De SIMONE, Tracey, op. cit., pp. 163, 177.

5.2. Origem, evolução e críticas ao conceito de interseccionalidade

O conceito de interseccionalidade deve ser situado no contexto da crítica anti-essencialista que marcou a teoria feminista no final dos anos 80. Muita dessa crítica foi feita por feministas negras que defenderam que o feminismo *mainstream* universalizava a experiência das mulheres brancas e ignorava as vivências e preocupações das mulheres negras. A noção de que as experiências partilhadas das mulheres pudesse constituir a base epistemológica do conhecimento teórico feminista deixa de ser sustentável e as categorias em geral são problematizadas. A interseccionalidade responde de certa forma às questões suscitadas pelo anti-essencialismo e é valorizada pelo seu potencial para superar o impasse teórico a que este conduziu¹⁹⁸. Começa por ser usada no direito e na sociologia crítica para se expandir a áreas diversas como a ciência política, estudos pós-coloniais, economia política ou psicoterapia crítica¹⁹⁹.

O termo é atribuído especificamente a Kimberle Crenshaw que no seu trabalho explora a interligação entre sexo e raça no direito à não-discriminação e nas respostas legais à violência contra as mulheres²⁰⁰. Duas ideias fortes emergem, por um lado, o carácter único da opressão das mulheres negras fruto do seu posicionamento na intersecção entre raça e género e, por outro lado, a ideia de que ao deslocar a teoria para a intersecção há maior probabilidade de revelar formas de opressão até aí invisíveis²⁰¹. Para Crenshaw, o problema fundamental reside na tendência para conceber raça e sexo como categorias mutuamente excludentes da experiência e análise, o que se perpetua no direito à não-discriminação e influencia a teoria feminista e as políticas anti-racistas²⁰². O facto do

¹⁹⁸ Cf. CONAGHAN, Joanne (2009), op. cit. pp. 22-23.

¹⁹⁹ Cf. GRABHAM, Emily *et al.*, op. cit., p. 1.

²⁰⁰ CRENSHAW, Kimberle (1989) “Demarginalizing the intersection between Race and Sex: A Black Feminist Critique of Anti-Discrimination Doctrine, Feminist Theory and Anti-Racist Politics”, in *University of Chicago Legal Forum* 1989. Chicago: The University of Chicago; CRENSHAW, Kimberlé (1991) “Mapping the Margins: Identity Politics, Intersectionality and Violence against Women”, in *Stanford Law Review*, Vol. 43.

²⁰¹ Cf. HUNTER, Rosemary; DE SIMONE, Tracey, op. cit., p. 159.

²⁰² Cf. CRENSHAW, Kimberlé (1989), op. cit., p. 139. Crenshaw sugere a seguinte metáfora: «Consider an analogy to traffic in an intersection, coming and going in all four directions. Discrimination, like traffic through an intersection, may flow in one direction and it may flow in another. If an accident happens at an intersection, it can be caused by cars travelling from any number of directions and, sometimes, from all of them. Similarly, if a black woman is harmed because she is in the intersection, her injury could result from sex discrimination or race discrimination». Como observa Crenshaw, a protecção legal das

direito relativo à não-discriminação conceber os estatutos de forma isolada ignora as especificidades das mulheres negras e priva-as de mecanismos legais capazes de responder à sua experiência de discriminação²⁰³. A autora entende que a falta de consideração pelas intersecções da subordinação compromete as aspirações do projecto feminista e das lutas anti-racistas devendo as respectivas abordagens serem ampliadas e contagiadas por questões comuns²⁰⁴.

O trabalho de Kimberlé Crenshaw encontrou acolhimento na teoria e estratégia feministas. No campo particular dos estudos jurídicos, a ênfase vai para a identidade e subjectividade pessoal. Destaca-se o facto do Direito não captar a complexidade da experiência humana e a sua dimensão performativa. O direito e as categorias jurídicas conferem e moldam os sentidos e a compreensão e contribuem para processos de formação de identidade social que contrariam as experiências interseccionais²⁰⁵. Não obstante reconhecer a importância das questões de identidade na análise da desigualdade, Joanne Conaghan sublinha a necessidade de não substituírem uma investigação mais completa sobre o funcionamento do género ou raça em regimes de desigualdade dentro dos quais as

mulheres negras fica dependente da sua experiência coincidir com a das mulheres brancas (em torno da qual se tende a basear o paradigma da discriminação sexual) ou com a dos homens negros mais privilegiados (também a referência do modelo de discriminação racial). O facto de serem discriminadas especificamente como mulheres negras não lhes assegura essa protecção. Cf. pp. 149, 151. Citação retirada da página 149.

²⁰³ Em *DeGraffenreid v General Motors*, várias mulheres negras defenderam ser vítimas de discriminação em resultado da aplicação do sistema de antiguidade do empregador. O facto de terem sido as últimas a entrar na empresa fez com que fossem as primeiras a ser despedidas. A sua situação era pior do que a das mulheres brancas e a dos homens negros, não podendo sustentar que foram tratadas de modo menos favorável em relação a qualquer das categorias. Era a combinação destas que constituía a fonte de discriminação (*DeGraffenreid v General Motors Assembly Division* 413 F Supp 142 (US Federal Court of Appeals). Cf. FREDMAN, Sandra (2009a), op. cit., p. 75.

²⁰⁴ Cf. CRENSHAW, Kimberle (1989), op. cit., pp. 150 e segtes, 166.

²⁰⁵ Cf. CONAGHAN, Joanne (2009), op. cit., pp. 26, 28. A análise de Paola Uccellari é ilustrativa a esse respeito. Uccellari explora a dissonância entre o Direito e a realidade da experiência individual e as suas implicações para a dignidade humana. Observa que o direito relativo à não-discriminação impõe aos indivíduos a sua própria noção de identidade. Por um lado, exige à vítima nos procedimentos judiciais que se situe numa dada categoria, podendo esta não corresponder à sua auto-percepção. Neste caso, o legislador indica-lhe que a sua verdadeira identidade não é valorizada pela sociedade ou merecedora de protecção. Por outro lado, influencia a concepção de políticas por parte dos decisores e leva os indivíduos a tentar “encaixar” nas categorias existentes de modo a poderem beneficiar delas. A autora defende a necessidade do direito conseguir alguma fluidez na resposta às experiências individuais de discriminação, o que envolve o reconhecimento da discriminação múltipla. Uma abordagem interseccional permitiria considerar que a discriminação sentida por subgrupos pode ser maior do que aquela que afecta o grupo como um todo; que as causas e consequências da discriminação de subgrupos podem ser específicas; e que certas formas de discriminação só os afectam a eles. Cf. UCCELARI, Paola, op. cit., pp. 27, 28.

identidades se formam. Observa que um quadro de análise baseado em identidades tende a negligenciar preocupações redistributivas ou aspectos específicos da desvantagem como a centralidade do trabalho em estruturar relações de género²⁰⁶.

Conaghan contrasta os actuais esforços para teorizar a interseccionalidade com anteriores análises feministas influenciadas pelo materialismo histórico que exploraram a interligação de formas de opressão²⁰⁷. Comparativamente, o actual trabalho académico caracteriza-se pela falta relativa de perspectiva histórica, por uma menor atenção em traçar as causas da desigualdade e pelo afastamento do activismo político colectivo, com a ênfase a ir para a subjectividade individual. Este último recuo coincide com um decréscimo de atenção por considerações económicas e com a chamada viragem cultural do pensamento de esquerda. As diferenças entre as abordagens, segundo a autora, mostram a contingência dos instrumentos conceptuais e a ligação das agendas teóricas a desenvolvimentos políticos mais amplos, bem como as limitações da análise interseccional. Facilmente, esta pode cartografar desigualdades, gerar dados sobre como diversas categorias de mulheres estão diferentemente situadas em relação à família ou ao mercado de trabalho, mas é menos capaz de captar os processos através dos quais as desigualdades são produzidas²⁰⁸.

A autora considera a noção de regime, observando que estes podem variar em termos do tipo e grau de desigualdade que produzem ou em relação a processos reguladores. O que é relevante é que funcionam nas organizações e de forma transversal. Os regimes de desigualdade interseccionam-se e as desigualdades que produzem são em certa medida imprevisíveis. A análise deve reter a especificidade das experiências da desigualdade mas dentro de um quadro que as liga a processos dinâmicos e variados de ordenação. Não está em causa o abandono de categorias identitárias clássicas a favor de subgrupos, dado assinalarem formas comuns de ordenação nas organizações e

²⁰⁶ Cf. CONAGHAN, Joanne (2009), op. cit., pp. 29-30

²⁰⁷ A autora refere que a segunda vaga do feminismo foi de certa forma um projecto interseccional que procurou explorar desigualdades complexas. Muito do trabalho desenvolvido foi influenciado pelo materialismo histórico, a tradição da teoria social dominante na época. Conaghan destaca em particular o trabalho das feministas socialistas e a reacção que desencadeou junto de feministas negras. As primeiras exploraram a interligação entre a opressão de classe e de género, dando origem à “dual systems theory” que identifica a coexistência de dois sistemas de opressão: o sistema capitalista e o patriarcado. Esta análise desafiou a compreensão da opressão baseada apenas na classe social e abriu espaço para outras perspectivas. As feministas negras puseram-na em causa e destacaram a ausência da dimensão de raça tanto no marxismo como no feminismo. Cf. CONAGHAN, Joanne (2009), op. cit., p. 31 e segtes.

²⁰⁸ Cf. CONAGHAN, Joanne (2009), op. cit., pp. 39-41.

transversalmente a elas. O facto de se interligarem faz com seja mais complexo pôr em causa o seu funcionamento. A tarefa do Direito deveria ser, segundo Conaghan, a de facilitar mudanças em regimes de desigualdade, podendo requerer o direito à não-discriminação como o conhecemos ou não. Um projecto que vise seriamente a igualdade deve ainda revalorizar as questões económicas²⁰⁹.

II. Formas alternativas de pensar e valorizar a igualdade

A abordagem de Martha Fineman à igualdade centra-se no conceito de vulnerabilidade e em última instância visa comprometer o Estado na tarefa de promover uma sociedade mais igualitária. À semelhança de Joanne Conaghan realça a necessidade de olhar para as práticas e estruturas societais, observando que não são identidades múltiplas que se interseccionam para produzir desigualdades compostas, mas sistemas de poder e privilégio que interagem e geram redes de vantagens e desvantagens²¹⁰. A autora desloca a atenção da discriminação de indivíduos e grupos para as instituições cujo funcionamento e práticas podem produzir e acentuar desigualdades de modos quase invisíveis e não intencionais. Formula a questão da igualdade em termos mais abrangentes do que a mera ausência de discriminação, salientando a necessidade de averiguar se o Estado e a sociedade através das suas instituições conferem privilégios e vantagens a segmentos da população de forma indevida. A sua análise destaca também o facto de nem os privilégios nem as desvantagens estarem amarrados linearmente a categorias identitárias²¹¹.

Sob um prisma mais circunscrito, Rosemary Hunter questiona a utilidade do princípio da igualdade para o projecto de emancipação feminista. Em vez de se apropriarem de conceitos liberais, Hunter defende a necessidade das feministas

²⁰⁹ Cf. CONAGHAN, Joanne (2009), op. cit., pp. 42, 41.

²¹⁰ Cf. FINEMAN, Martha Albertson (2008), op. cit., p. 16.

²¹¹ Cf. FINEMAN, Martha Albertson (2008), op. cit., pp. 2, 20-21. A autora identifica a prevalência de um sentido empobrecido de igualdade na doutrina legal norte americana, compreendida em termos formais e visando eliminar a discriminação de certos grupos. Desigualdades económicas, sociais ou outras existentes transversalmente aos grupos são secundarizadas. Adicionalmente, a retórica em torno da não intervenção do Estado é politicamente forte e condiciona a adopção de medidas positivas de combate à desigualdade. Há uma idealização da figura do contrato e das escolhas individuais, escamoteando-se o papel das instituições sociais na manutenção e alargamento das desigualdades. Cf. p. 2.

desenvolverem conceitos próprios para descrever as desvantagens vividas pelas mulheres²¹². Não só as reivindicações baseadas na igualdade produziram resultados escassos e por vezes contraproducentes, como ocorreram alterações no contexto discursivo e político. Os tipos de conceitos e problemas capazes de gerar imperativos de mudança devem ser revistos face ao neoliberalismo dominante²¹³. A conceptualização feminista a partir das experiências das mulheres gerou já conceitos como assédio sexual ou violação no casamento e deveria ser alargada evitando a exigência de comparação entre homens e mulheres e a assunção de mesmidade entre aquelas. A autora sugere os conceitos de subavaliação e de negligência política como contributos para essa construção conceptual alternativa e feminista²¹⁴.

1. Uma abordagem pós-identitária: a condição universal da vulnerabilidade humana

Martha Fineman propõe a substituição do sujeito liberal autónomo em torno do qual se constroem tradicionalmente o direito e a política pelo sujeito vulnerável que considera mais em sintonia com a experiência humana²¹⁵. Enquanto a construção liberal capta apenas uma possível fase do desenvolvimento humano - «*S/he can only be presented as an adult. As such, the liberal subject stands not only outside the passage of time, but also outside of human experience*»²¹⁶, a noção de vulnerabilidade incorpora o facto da nossa existência abranger um leque diferenciado de capacidades ao longo da vida e estar sujeita à possibilidade constante de dano. «*We are beings who live with the ever-present possibility that our needs and circumstances will change*»²¹⁷. A vulnerabilidade é vista

²¹² Cf. HUNTER, Rosemary (2008b), op. cit., p. 82 e segtes.

²¹³ A consciência de que o clima político e económico dominante é menos favorável a projectos que visam a realização da igualdade tem, por exemplo, favorecido o recurso à da linguagem da cidadania e da justiça no campo dos estudos de género e desenvolvimento. Ver MUKHOPADHYAY, Maitrayee; SINGH, Navsharan (eds) (2007) *Gender Justice, Citizenship and Development*. International Development Research. Consultado em: http://www.idrc.ca/openebooks/339-3/#page_1. Data: 5.1.2011.

²¹⁴ Cf. HUNTER, Rosemary (2008b), op. cit., pp. 82-83.

²¹⁵ Cf. FINEMAN; Marthe Albertson (2008), op. cit., pp. 2, 8 e segtes.

²¹⁶ FINEMAN; Marthe Albertson (2008), op. cit., p. 11.

²¹⁷ FINEMAN Martha Albertson (2008), op. cit., p. 12.

como um aspecto universal, inevitável e duradouro da condição humana²¹⁸. Resulta em primeiro lugar da nossa realidade corpórea e da susceptibilidade ao infortúnio fruto de acontecimentos adversos, sejam acidentais ou intencionais. Apesar de universal, a vulnerabilidade é vivida de forma única até porque a experiência é influenciada pela qualidade e quantidade de recursos que podemos mobilizar²¹⁹.

A questão passa então a ser como estruturar as instituições em resposta à vulnerabilidade comum²²⁰. A atenção desloca-se do indivíduo para as instituições sociais criadas para compensar, mediar e diminuir a nossa vulnerabilidade. Elas formam sistemas e, segundo Peadar Kirby, fornecem bens, mecanismos ou recursos que nos protegem ou nos tornam mais resistentes ao infortúnio, ao desastre e à violência²²¹. O autor identifica quatro tipos de bens ou recursos que as organizações sociais fornecem: bens físicos, humanos, sociais e ambientais. Destes fazem parte, por exemplo, a legislação fiscal e as políticas de crédito, a saúde e educação, a família ou outras redes sociais²²². O facto das

²¹⁸ A autora distingue a sua concepção e análise da vulnerabilidade da realizada por outros autores, nomeadamente, por Bryan Turner. Este reconhece a importância da análise da vulnerabilidade no desenvolvimento de instituições internacionais que sejam receptivas às necessidades humanas. Contudo, a teoria da vulnerabilidade de Bryan Turner centra-se nas formas através das quais os abusos de direitos humanos criam vulnerabilidade e impedem as instituições de proteger de forma eficiente a população (TURNER, Bryan (2006) *Vulnerability and Human Rights*. Pennsylvania State University Press.). Cf. FINEMAN; Marthe Albertson (2008), op. cit., nota 33, p. 13.

²¹⁹ Cf. FINEMAN; Martha Albertson (2008), op. cit., pp. 8 - 10.

²²⁰ Cf. FINEMAN Martha Albertson (2008), op. cit., p. 12 e segtes.

²²¹ A análise de Fineman relativa a sistemas que lidam com a vulnerabilidade apoia-se no trabalho de Peadar Kirby: KIRBY, Peadar (2006) *Vulnerability and Violence: The Impact of Globalisation*. London: Pluto Press.

²²² No caso dos *Recursos Físicos (physical assets)*, estão em causa bens físicos ou materiais transmitidos pelas instituições através da distribuição de riqueza e propriedade. Estes recursos determinam a nossa qualidade de vida no presente e fornecem a base material para a acumulação de recursos adicionais na forma de poupanças ou investimentos. Fazem parte desta categoria a legislação fiscal, a legislação sobre heranças, a regulação da banca e políticas de crédito; os *Recursos Humanos (human assets)* asseguram a nível individual a acumulação de capital humano. Kirby destaca aqui a saúde e a educação, a que Fineman acrescenta os sistemas de emprego. À semelhança dos primeiros, também os sistemas de emprego desenvolvem o ser humano, transmitem bens que permitem a participação no mercado e a acumulação de recursos materiais que ajudam a reforçar a resistência face à vulnerabilidade; os *Recursos Sociais (social assets)* são redes de relações das quais recebemos apoio e estímulo e que incluem a família, associações e grupos culturais. Entram aqui também colectividades políticas como sindicatos e partidos onde os indivíduos se juntam para tratar de vulnerabilidades geradas pelo mercado, reforçando a sua própria resistência. Actualmente, o Estado-Providência e os seguros constituem meios alternativos ou mesmo concorrentes de protecção contra o risco; os *Recursos Ambientais (environmental assets)* dizem respeito a sistemas e instituições que lidam com assuntos como o aquecimento global, a biodiversidade e os recursos naturais e que afectam os indivíduos e as sociedades. Cf. FINEMAN, Martha (2008), op. cit., pp. 13-15, nota 35, p. 14.

instituições e dos sistemas que fornecem bens interagirem gera efeitos diferenciados, podendo aumentar as desigualdades ou compensá-las. Permite compreender porque razão alguns indivíduos conseguem escapar às desvantagens materiais e psicológicas associadas à pertença a certos grupos. Não desmentem a existência de desigualdades estruturais, são antes beneficiários de instituições e sistemas que se interseccionam e em que os privilégios são conferidos de maneiras mais complexas e particulares. O sucesso diminui a sua identificação com categorias fixas e fá-los por vezes oponentes de políticas que os apoiaram²²³.

A descrição de bens e das instituições que os fornecem por Peadar Kirby é útil do ponto de vista analítico, segundo Fineman, para a construção da análise baseada na vulnerabilidade, dado realçar a ligação entre a acumulação de bens e recursos pelos indivíduos e a criação e manutenção de instituições societais. A relação em si e o facto das instituições adquirirem existência legal através de mecanismos do Estado coloca-as dentro da sua responsabilidade, requerendo que ele seja vigilante para que a distribuição de bens societais significativos seja equitativa e justa. O conceito de sujeito vulnerável e a compreensão da ligação do Estado às instituições fornece, segundo a autora, um vocabulário para sustentar que o Estado deve ser responsabilizado por assegurar a igualdade em resposta não só à vulnerabilidade individual, mas também institucional²²⁴.

À semelhança dos indivíduos, as instituições são vulneráveis a forças internas e externas, podendo ser corrompidas ou estarem comprometidas por legados de práticas e interesses enraizados que se formaram em períodos de exclusão e discriminação e que são agora invisíveis. A intenção é irrelevante quando a sociedade funciona a partir de um conjunto de assunções ou preconceitos, ignorando as várias maneiras como está organizada para privilegiar uns e não outros. Ao Estado cumpriria enquanto manifestação da

²²³ Cf. FINEMAN; Marthe Albertson (2008), op. cit., pp. 15-16.

²²⁴ Cf. FINEMAN; Martha Albertson (2008), op. cit., p. 15. Martha Fineman observa que ao dar existência legal às instituições e ao regulá-las, ao determinar o que constitui uma formação institucional legítima e as consequências dessa união, o Estado exerce o seu mandato de autoridade pública e ao mesmo tempo constitui-se a si próprio. A autora ressalva que o sujeito vulnerável não conduz necessariamente a formas de governo menos democráticas, sendo de considerar um Estado activo em termos não autoritário. O facto do actual sistema democrático e das suas instituições se desenvolverem a partir do mito da autonomia e da independência têm tido diversas implicações práticas. A questão, na verdade, é se o Estado é construído em torno da responsabilidade de implementar um regime de igualdade abrangente e justo ou não. Cf. pp. 6, 19.

autoridade pública assegurar que as instituições e estruturas sob o seu controlo não beneficiam ou privilegiam certos membros da sociedade. Isto não significa que o tratamento diferente ou a atribuição de vantagens nunca se justificam, mas antes que o Estado tem a obrigação positiva de justificar a situação ou corrigi-la²²⁵.

A análise da vulnerabilidade assume-se como um paradigma pós-identitário ainda que considerações sobre “categorias suspeitas” não possam ser completamente ignoradas. O facto de privilégios e desvantagens migrarem através de categorias identitárias obriga a investigar os arranjos institucionais. Na verdade, trata-se de uma abordagem que coloca toda a sociedade sob escrutínio e que questiona o tipo de protecção que deve ser dada aos seus membros em virtude da vulnerabilidade comum. A mudança de perspectiva iria requer uma reorientação da cultura política e ajustamentos nas instituições e teorias jurídicas. Exigiria para começar um ajustamento na actuação do executivo e da legislatura e um sentido mais refinado de igualdade de oportunidades, mais sensível às desigualdades existentes e mais exigente em relação ao Estado²²⁶.

Fineman conclui observando que a promessa da igualdade não pode depender da pertença a categorias identitárias ou circunscrever-se a certos espaços ou instituições. «*Equality must be a universal resource, a radical guarantee that is a benefit for all*»²²⁷. O compromisso do Estado relativamente à igualdade deve enraizar-se numa compreensão da vulnerabilidade e da dependência humanas, reconhecendo que a autonomia não é uma característica da condição humana, é antes produto da política social²²⁸.

O caso recente de uma mãe afroamericana do Estado de Ohio condenada a uma pena de prisão por falsificar informação para as filhas acederem a uma escola melhor suscitou algum debate sobre questões relativas à igualdade e ao direito nos EUA²²⁹. A situação ilustra bem as preocupações de Martha Fineman e foi designada «*a Rosa Parks moment for education*»²³⁰. Kelley Williams-Bolar cumpriu, em Janeiro de 2011, nove dos

²²⁵ Cf. FINEMAN; Marthe Albertson (2008), op. cit., pp. 18-19; 21-22.

²²⁶ Cf. FINEMAN; Marthe Albertson (2008), op. cit., pp. 20-22.

²²⁷ FINEMAN; Marthe Albertson (2008), op. cit., p. 23.

²²⁸ Cf. FINEMAN; Marthe Albertson (2008), op. cit., p. 23.

²²⁹ CLAIR, Jeff (2011) "Ohio Case: The 'Rosa Parks Moment' For Education?", in *National Public Radio*, January 28. Consultado em: <http://www.npr.org/2011/01/28/133307552/ohio-case-the-rosa-parks-moment-for-education>. Data: 28.1.2011.

²³⁰ A referência é feita, entre outros, pelo comentador conservador Kyle Olson e pelo activista afro-americano Boyce Watkins. Cf. CLAIR, Jeff, op. cit; WALKINS, Boyce (2011a) “Kelley Williams

dez dias de prisão efectiva a que fora condenada. Mãe de duas crianças, registara as filhas na residência do seu pai de modo a frequentarem uma escola na área de Copley-Fairlawn, em Akron. A escola contratou um detective que descobriu que ela e as filhas viviam fora da área e em habitação social. O problema é que no Ohio, à semelhança do que ocorre em muitos Estados norte americanos, as escolas são financiadas por impostos locais sobre a propriedade²³¹. E a zona de residência depende, em grande medida, segundo Kevin Huffman, do rendimento e da raça. Isto afecta as oportunidades das crianças com menos recursos e segundo o mesmo age de forma tão cirúrgica como muitas leis do tempo da segregação²³²: «*We may have done away with Jim Crow laws, but we have a Jim Crow public education system*»²³³.

2. Conceitos alternativos à igualdade: subavaliação e negligência política

A conceptualização feminista baseada nas experiências das mulheres gerou conceitos como assédio sexual ou violação no casamento, com os mesmos a descreverem o que está em causa, a sugerirem injustiça e a necessidade de reparação²³⁴. Como observa Rosemary Hunter, estes elementos estão presentes na asserção da desigualdade das mulheres, mas não se revelaram eficazes fruto do carácter indeterminado da noção de igualdade e da discordância quanto ao seu conteúdo²³⁵. O projecto de elaboração de novos

Bolar Update: Congressman Jesse Jackson Jr. Calls for Constitutional Amendment”, in *Black voices*, January 28. Consultado em: <http://www.bvblackspin.com/2011/01/28/Kelley-williams-bolar-update-congressman-jesse-jackson-jr-call>. Data: 28.1.2011.

²³¹ Cf. CLAIR, Jeff, op. cit. De acordo com Dan Domenech, da American Association of School Administrators, a correlação entre o desempenho dos alunos e a zona postal é de 100% e a qualidade da educação está inteiramente dependente da zona onde se vive. A pena inicial de Williams Bolar de cinco anos foi reduzida, ficando dois anos sob pena suspensa e obrigada a prestar 80 horas de serviços à comunidade.

²³² Cf. HUFFMAN, Kevin (2011) “ ‘A Rosa Parks moment for education’ “, in *The Washington Post*, January 31. Consultado em: <http://www.washingtonpost.com/wp-dyn/content/article/2011/01/30/AR2011013003556.html>. Data 1.2.2011. Esta questão fora já mencionada a propósito da decisão do Supremo Tribunal de Justiça norte americano em *San Antonio Independent School District v. Rodriguez*. Ver nota anterior 137.

²³³ HUFFMAN, Kevin, op. cit.

²³⁴ Cf. HUNTER, Rosemary (2008b), op. cit. p. 83.

²³⁵ Segundo Rosemary Hunter, a afirmação da desigualdade das mulheres compreende um *elemento retórico* que resulta da igualdade ser considerada um bem e a desigualdade uma injustiça em sociedades liberais; um *elemento descritivo*, isto é, a ideia de que se está perante um problema específico; e

conceitos deveria evitar certas armadilhas da igualdade (designadamente, a questão da comparabilidade), mas conservar um aspecto forte da sua análise que é a capacidade de representar as desvantagens sociais como resultantes de condições estruturais e não de escolhas individuais ou da sorte. E em vez de grandes construções teóricas, a autora propõe que se trabalhe a nível fenomenológico²³⁶. Apoiando-se em estudos empíricos, Hunter propõe os conceitos de subavaliação e de negligência política nos campos da equidade salarial e da provisão de serviços e financiamento estatais²³⁷. Nos respectivos contextos, ambos têm a capacidade de identificar a existência de um problema sistémico e de associar aspectos retóricos e normativos, isto é, sugerem injustiça e a necessidade de correcção.

Em relação à primeira situação, a autora dá conta da condução de um Inquérito sobre Equidade Salarial pela Comissão de Relações Industriais do Estado australiano de New South Wales. O Inquérito incluiu uma série de estudos de caso, envolvendo profissões maioritariamente femininas e termos de comparação de profissões maioritariamente masculinas. Os esforços foram desenvolvidos no sentido de mostrar que o trabalho das mulheres era de valor comparável ao dos homens em termos de competência, formação e conteúdo do emprego. Os estudos provaram que o valor do trabalho é socialmente construído e o Inquérito identificou um conjunto de indicadores de subavaliação. Seguiram-se inquéritos idênticos na maioria dos Estados australianos, com alguns a adoptarem procedimentos nos seus sistemas de relações industriais de modo a permitir a apresentação de reivindicações baseadas na subavaliação em razão de género nesta matéria. Todos os casos apresentados resultaram em melhorias significativas nos salários. Não obstante reconhecer as limitações de reivindicações baseadas na subavaliação até por exigirem estudos sobre tabelas salariais, Hunter observa que o conceito levou mais longe as trabalhadoras australianas do que o princípio da igualdade salarial e considera que o mesmo continua a ser útil. Defende que a questão deveria merecer o apoio dos

um *elemento normativo* que se traduz na necessidade de correcção. O apelo à igualdade das mulheres teria sido útil em termos retóricos, mas problemático relativamente aos outros elementos. Cf. HUNTER, Rosemary (2008b), op. cit., pp. 81-82.

²³⁶ Cf. HUNTER, Rosemary (2008b), op. cit. pp. 81- 84.

²³⁷ Cf. HUNTER, Rosemary (2008b), op. cit., p. 85 e segtes.

sindicatos, mas refere a dificuldade tradicional dos assuntos das mulheres entrarem nas suas agendas²³⁸.

Quanto ao acesso a financiamento e serviços estatais, a autora analisa especificamente o financiamento do apoio judiciário na Austrália onde se verifica uma situação de disparidade entre os géneros²³⁹. As mulheres recebem menos financiamento e a taxa de sucesso das suas candidaturas é inferior à dos homens. Os resultados adversos resultam do tratamento diferenciado das candidaturas relacionadas com questões de direito criminal e de direito da família. As primeiras são em número superior e têm uma taxa de aprovação mais elevada, constituindo os homens a maioria dos candidatos, e as segundas contam com uma maior presença feminina. A meio da década de 90, as feministas começaram a questionar as razões de se atribuir prioridade ao direito criminal, recorrendo a argumentos baseados na igualdade e na cidadania que se revelaram ineficazes. Para Hunter, o insucesso deve-se, por um lado, à hierarquia liberal de direitos que faz com os direitos à liberdade e a um julgamento justo se sobreponham aos demais. E, por outro lado, à dificuldade de fazer valer argumentos baseados na igualdade na distribuição de fundos estatais num clima neoliberal.

Recorrendo a estudos empíricos realizados no Reino Unido e na Austrália, a autora sustenta que o problema diz sobretudo respeito ao tipo de serviço que é prestado. O estudo australiano sobre mulheres a quem foi recusado apoio judiciário para questões de direito de família, de violência doméstica ou de discriminação concluiu que quase todas tinham um historial de procura de aconselhamento jurídico gratuito e/ou candidaturas a apoio judiciário, com algumas a serem bem sucedidas no passado²⁴⁰. O problema parece estar na incapacidade das agências de apoio judiciário responderem adequadamente ao

²³⁸ Cf. HUNTER, Rosemary (2008b), op. cit., pp. 85-91. Hunter menciona publicações da Comissão para a Igualdade de Oportunidades do Reino Unido que analisam a subavaliação do trabalho das mulheres e usam argumentos neoliberais para a questionar (por ex., prejudica a produtividade, desencoraja a aquisição de competências, aumenta a rotatividade da pessoal nos serviços públicos, contribui para a pobreza infantil e das pensionistas, criando encargos ao Estado). Cf. pp. 90-91. Sobre a questão da disparidade salarial no contexto da UE, ver, por exemplo, Commission's Network of legal experts in the fields of employment, social affairs and equality between men and women (2007c) *Legal Aspects of the Gender Pay Gap*. European Commission, Directorate-general for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit EMPL/G/2.

²³⁹ Cf. HUNTER, Rosemary (2008b), op. cit., p. 91 e segtes.

²⁴⁰ HUNTER, Rosemary *et al.* (2006) *Women and Legal Aid: Identifying Disadvantage*. Brisbane: Socio-Legal Research Centre, Griffith University and Legal Aid Queensland.

“cluster” de direito da família e violência doméstica e questões interligadas de direito civil e criminal através de uma abordagem holística que evite a escalada ou o desenvolvimento de problemas adicionais.

O conceito de negligência política neste contexto é útil para assinalar a existência de um problema, porque se o Estado pode definir prioridades na alocação de recursos, não pode negligenciar grupos ou ignorar dados empíricos sobre as suas necessidades específicas. A situação analisada exigiria uma atenção reforçada quando mulheres com filhos procuram aconselhamento jurídico ou apresentam uma candidatura a apoio judiciário em relação a violência doméstica ou a uma questão de direito de família envolvendo violência doméstica. O imperativo normativo neste caso pode ser reforçado pelo facto da distribuição de recursos em curso se mostrar ineficiente.

Rosemary Hunter observa que alternativas à igualdade devem ser construídas numa base casuística. Reconhece que os conceitos sugeridos não são isentos de fragilidades. Ambos dependem de pesquisa para estabelecer que uma situação entra no seu âmbito e que estão em causa questões estruturais. Isto requer investigação sem preconceitos de género e recursos. Nota também que a incorporação de valores neoliberais nos conceitos pode ter vantagens mas comporta igualmente riscos e é possível que venham a perder poder retórico com mudanças no paradigma político e económico. Por último, solucionar os problemas vai requerer investimento aos empregadores e /ou ao Estado, sendo que isso é válido para qualquer abordagem que vise melhorar as condições materiais das mulheres²⁴¹.

III. Revisitar as origens: uma visão crítica da herança liberal

«Law has the aura of truth and justice about it; making us believe that truth and justice are objective realities incorporated into law. The power of law, and the deference accorded to it, are centrally related to its ability to appear to be neutral and superior to individuals and society. In fact, however, the law is not a disembodied force. It is made by people in power, traditionally monarchs,

²⁴¹ Cf. HUNTER, Rosemary (2008b), op. cit., pp. 91- 101.

now politicians, bureaucrats and judges, and is therefore strongly influenced by prevailing economic and political conditions and ideologies.»²⁴²

O reconhecimento de que o Direito é um produto de forças sociais desafia a sua suposta objectividade e neutralidade e permite avaliar em que medida representa e reforça interesses de grupos particulares na sociedade²⁴³. Ao longo de séculos as mulheres foram tratadas pelos sistemas jurídicos como estando subordinadas aos homens, não surpreendendo a prevalência de uma “perspectiva masculina” no Direito. Importa compreender a estrutura conceptual que suporta o quadro jurídico e a forma como este interage com as instituições sociais. Como observa Sandra Fredman, os ordenamentos jurídicos modernos baseiam-se numa combinação de assunções estereotipadas sobre as mulheres com princípios liberais fundamentais. A conjugação explica porque razão a igualdade jurídica não trouxe mais benefícios às mulheres e a incapacidade do Direito promover mudanças estruturais efectivas²⁴⁴. Apesar da absolutização da diferença feminina ter sido um elemento legitimador crucial da subordinação social e jurídica e dos preconceitos e generalizações persistirem, o desafio maior resulta ainda dos princípios liberais. A análise dos sentidos específicos das noções de autonomia, igualdade, racionalidade e neutralidade mostra, segundo Fredman, o quanto contribuíram para tornar invisíveis as preocupações das mulheres e para as deixar reféns de uma série de dicotomias, a saber, igualdade e diferença, razão e emoção, público e privado²⁴⁵.

1. Naturalmente inferiores e domésticas: racionalizações filosóficas sobre a subordinação

A associação das mulheres ao corpo e à natureza justificou a sua exclusão da vida pública e da cidadania. A sujeição a processos biológicos e aos instintos tornam-nas

²⁴² FREDMAN, Sandra (1997), op. cit., p. 2.

²⁴³ FREDMAN, Sandra (1997), op. cit., p. 2 e segtes.

²⁴⁴ Cf. FREDMAN, Sandra (1997), op. cit., pp. 1-2, 413. A autora analisa seis escolas de pensamento cuja influência é perceptível no quadro jurídico moderno: o patriarcado no período pré-capitalista; as teorias do contrato social e do liberalismo; o feminismo liberal; as críticas ao liberalismo; o Estado de bem-estar social e o liberalismo modificado; e o neoliberalismo.

²⁴⁵ Cf. FREDMAN, Sandra (1997), op. cit., pp. 3, 36, 413.

incapazes de pensamento racional e da aplicação de critérios de justiça. A natureza fraca e dependente das mulheres apoia a sua reclusão no espaço doméstico. O mesmo é construído como o domínio da sexualidade, das emoções e da paixão, isto é, ele representa aquilo que pode potencialmente perturbar a ordem pública. A ligação das mulheres ao corpo e à domesticidade favoreceu a dissociação dos homens dessas realidades. O cidadão é representado por um indivíduo abstracto, mas as suas qualidades, a racionalidade, a independência, a autonomia, a imparcialidade, são tipicamente masculinas e capacitam-no para adoptar uma perspectiva geral e actuar no espaço público²⁴⁶. Esta categorização essencialista de homens e mulheres reflecte a visão dos teóricos do contrato social e do liberalismo clássico²⁴⁷. Mas é muito devedora da concepção de Aristóteles cujo pensamento marcou gerações posteriores de filósofos.

Para o filósofo grego da antiguidade, as mulheres eram homens defeituosos ou mutilados²⁴⁸. Observações sobre diferenças biológicas convertem-se em argumentos normativos de inferioridade e escondem a posição inicial que assume o homem como modelo. As mulheres são representadas como sendo menos racionais e por isso melhor posicionadas para serem governadas do que para governar. A partir de assunções várias, Aristóteles justifica a subordinação destas na família e no Estado, construindo uma série de dualismos em torno dos sexos. O homem é activo e a mulher é passiva; o homem é forte e a mulher é fraca; o homem contribui com a alma e a mulher com o corpo. Esta

²⁴⁶ Cf. LISTER, Ruth (1997) *Citizenship: Feminist Perspectives*. New York: New York University Press, p. 68 e segtes. O confinamento das mulheres opera normalmente a nível discursivo, mas em determinados tempos e lugares significa o seu exílio da esfera pública. Carole Pateman observa que na época de John Locke os maridos eram os chefes de família, mas as mulheres tinham um papel activo e independente em muitas das áreas da produção que vieram de certa forma a perder com o desenvolvimento do capitalismo. Cf. PATEMAN, Carole, op. cit., p. 37. A ideia de que o lugar natural das mulheres é no domínio privado manifesta-se, por exemplo, no séc. XVIII como reacção à sua participação na vida dos salões: «Así, Montesquieu, Hume, Molière, Rousseau, Voltaire y Kant, entre otros, figuran entre los varones críticos que alimentaban sus egos en las tertulias de los salones para publicar, fuera de ellos, la inferioridad de las féminas y el placer que les causaría verlas ocupándose de sus asuntos y no de los de los hombres.» DÍEZ CELAYA, Rosalía (1997) *La Mujer en el Mundo*. Madrid: Acento Editorial, p. 36.

²⁴⁷ E corresponde segundo Marion Young à concepção política dos republicanos europeus e americanos do séc. XVIII. A autora observa adicionalmente que as mulheres não foram o único grupo excluído da cidadania ou identificado com o corpo e a natureza. Os judeus, os índios ou os negros foram-no em moldes idênticos. O receio que as diferenças comprometessem o interesse geral levou também à exclusão dos pobres e assalariados por se entender estarem demasiado condicionados para adoptarem uma perspectiva geral. A universalidade da cidadania comporta excepções ou dito de outro modo é uma noção de igualdade com restrições. Cf. YOUNG, Iris Marion (1994), op. cit., pp. 103-104.

²⁴⁸ Cf. FREDMAN, Sandra (1997), op. cit., p. 3 e segtes.

representação dicotômica do mundo vai ter continuidade em pensadores posteriores e o seu poder reside na polarização de alternativas e na ocultação de elementos dos dois pólos coexistirem num único indivíduo²⁴⁹. Outras racionalizações da inferioridade das mulheres estão presentes na história do Génesis sobre a criação de Eva a partir da costela de Adão ou em pensadores como Tomás de Aquino ou Robert Filmer. A construção da subordinação das mulheres nos autores referidos é na verdade consistente com a sua filosofia em geral. A igualdade não constitui o valor principal, mas antes as noções de ordem e hierarquia²⁵⁰.

A emergência do capitalismo mercantil contribuiu para a dissolução dos laços e hierarquias feudais e noções de autonomia individual e igualdade ganharam terreno no séc. XVII. A partilha de uma mesma natureza definida pelo exercício da razão legitima o usufruto de direitos iguais e a limitação da autoridade do monarca. A noção de contrato social torna-se central na análise política. O exercício da autoridade pública é legítimo se baseado no consentimento dado implicar uma restrição da autonomia dos indivíduos. As novas ideias de liberdade, autonomia e igualdade perante a lei continham um potencial promissor para a condição das mulheres. No entanto, pensadores como John Locke ou Jean-Jacques Rousseau reiteraram a sua representação em termos similares às construções aristotélicas²⁵¹.

Carole Pateman observa que a contestação às relações hierárquicas e de subordinação da sociedade patriarcal tende a circunscrever-se às relações entre os filhos varões adultos e os pais. Se diferenças entre os homens são irrelevantes para a sua igualdade e liberdade, a diferença natural das mulheres implica a subordinação aos maridos²⁵². No primeiro dos seus dois tratados de governo, John Locke refuta a

²⁴⁹ Cf. FREDMAN, Sandra (1997), op. cit., pp. 3-4. A crítica ao pensamento binário constitui um tema central da literatura feminista contemporânea que demonstrou que este promove uma lógica de subordinação e hierarquia. Por exemplo, Ruth Lister contrapõe ao pensamento binário típico do mundo ocidental, o pensamento oriental que substitui a bivalência pela multivalência, com base no princípio de que tudo é uma questão de grau, o que se traduz na assunção de que não há apenas dois valores ou opções em qualquer situação. Cf. LISTER, Ruth, op. cit., p. 92.

²⁵⁰ Cf. FREDMAN, Sandra (1997), op. cit., p. 5.

²⁵¹ Cf. FREDMAN, Sandra (1997), op. cit., pp. 5-7. O compromisso de John Locke com a igualdade não é abrangente. O autor restringe os direitos civis plenos aos proprietários, dado os demais não terem condições para desenvolver os seus poderes da razão. A sua teoria não implicava democracia, assumia-se o consentimento implícito relativamente ao governo a menos que o indivíduo emigrasse ou se revoltasse. Diversamente, o compromisso de Rousseau com a democracia é mais completo e a sua noção de igualdade tem um alcance mais vasto. Cf. p.9.

²⁵² Cf. PATEMAN, Carole, op. cit., p. 33 e segtes.

argumentação patriarcal de Robert Filmer, mas o que está verdadeiramente em causa é a extrapolação que o último faz do poder paternal para justificar a monarquia absoluta²⁵³. Locke opõe-se aos argumentos patriarcais na esfera política, mas separa este domínio do âmbito da família ao distinguir entre poder político e paternal no “Segundo Tratado de Governo”. Se o exercício do primeiro exige justificação, o poder dentro da família não, devendo pertencer ao homem dado ser naturalmente mais capaz e mais forte. Ao mesmo tempo que reitera a subordinação, o autor apresenta o casamento como um contrato voluntário entre os sexos. Pateman assinala a contradição, realçando que, por um lado, se presume que a mulher tem capacidade de contratar quando em todos os outros contextos essa capacidade é negada e, por outro lado, os termos do mesmo são ditados pelo Estado²⁵⁴.

A ideia de subordinação das mulheres aos maridos foi igualmente defendida por Jean-Jacques Rousseau. O filósofo francês sustenta que a falta de racionalidade das mulheres as desqualifica para aceder à cidadania e advoga o seu confinamento no espaço doméstico. A segregação justifica-se para preservar a ordem pública de pulsões. Às mulheres é atribuída uma sexualidade exuberante não suficientemente controlada pela modéstia e a reclusão serve também para superar as incertezas da paternidade²⁵⁵.

²⁵³ Robert Filmer defende que não existe distinção entre poder político e o poder patriarcal. O governo da família pelo pai constitui o modelo original para qualquer governo. No princípio dos tempos, Deus outorgou a autoridade a Adão que a exerce sobre a família. Descendendo os reis do primeiro homem, Filmer considera que todo o governo legítimo é uma monarquia absoluta. De modo diversos, John Locke sustenta que o poder político é convencional e só pode ser exercido sobre indivíduos livres e iguais com o seu consentimento. O poder político é o resultado da transferência de poder para o governo central de modo a assegurar os direitos dos cidadãos e o bem comum. Já o poder paternal dura até aos filhos varões atingirem a maturidade e com ela a igualdade e a liberdade. Cf. PATEMAN, Carole, op. cit., p. 34; UZGALIS, William, "John Locke", *The Stanford Encyclopedia of Philosophy (Winter 2010 Edition)*, Edward N. Zalta (ed.), URL = <<http://plato.stanford.edu/archives/win2010/entries/locke/>>.

²⁵⁴ Cf. FREDMAN, Sandra (1997), op. cit., pp. 7-8, 14.

²⁵⁵ Cf. FREDMAN, Sandra (1997), op. cit., p. 8-9. Segundo Rousseau, as mulheres são as guardiãs da afectividade, do desejo e do corpo. Se estes irrompessem no domínio público afectariam o processo de deliberação e fragmentariam a unidade. Mesmo no domínio doméstico as mulheres devem ser controladas, a sua sexualidade deve limitar-se ao casamento, assegurando a unidade familiar e evitando misturas de sangue. À mulher cumpre a tarefa de temperar os impulsos dos homens através da educação e da delicadeza do seu coração. Sexualidade e competição ameaçam permanentemente a vida pública. Cf. YOUNG, Iris Marion (1994), op. cit., pp. 103-104.

2. Vozes dissidentes em torno do novo discurso da liberdade e igualdade

O novo discurso da liberdade e da igualdade deu às mulheres do séc. XVIII uma ferramenta para contestarem o seu estatuto de inferioridade jurídica. Autores como o Marquês de Condorcet e John Stuart Mill puseram também em causa as premissas que ditaram a exclusão das mulheres da cidadania e a manutenção do seu estatuto subordinado. Ainda em 1700, Mary Astell observava: «*If all men are born free, why are women born slaves? If absolute sovereignty be not necessary in a state, how comes it to be so in the family?*»²⁵⁶. Quase um século depois Mary Wollstonecraft publica “Vindication of the Rights of Women” onde contesta as ideias dominantes sobre as mulheres e atribui à socialização e às deficiências na educação muitas das suas supostas características naturais²⁵⁷. Será, no entanto, Olympe de Gouges a redigir o texto com o mais forte poder simbólico: a “Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne” de 1791²⁵⁸. O documento revê a Declaração de 1789²⁵⁹ de modo a incluir as mulheres. Mas De Gouges desafia também as convenções da época. Propõe substituir o casamento por um contrato social, com a atribuição de direitos iguais aos filhos nascidos dentro e fora deste. E sustenta que a liberdade de expressão inclui o direito das mulheres revelarem livremente a identidade dos pais dos filhos. Para a história ficou a sua conhecida asserção de que se as mulheres têm o direito de subir ao cadafalso, devem ter igualmente o direito de subir à tribuna²⁶⁰.

²⁵⁶ ASTELL, Mary, “Reflections upon Marriage”, in Mary Astell; B. Hill (1986) *The First English Feminist*. Gower. Citação feita por FREDMAN, Sandra (1997), op. cit., p. 9.

²⁵⁷ Ver WOLLSTONECRAFT, Mary (1792) *Vindication of the Rights of Woman*. Disponível em: <https://scholarsbank.uoregon.edu/xmlui/bitstream/handle/1794/785/vindication.pdf?sequence=1>.

²⁵⁸ DE GOUGE, Olympe (1791a) “Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne”. Bibliothèque Jeanne Hersch – Textes Fondateurs. Consultado em: http://www.aidh.org/Biblio/Text_fondat/FR_03.htm. Data: 11.12.2010. Do documento fazem parte um pequeno texto introdutório, que começa por levantar a questão «*Homme, est-tu capable d’être juste?*», a declaração propriamente dita que inclui um preâmbulo, o elenco de direitos e um *post scriptum* em que de Gouges lança um repto às mulheres para que estas descubram os seus direitos, se unam e assumam a responsabilidade pela sua emancipação, ao mesmo tempo que defende o seu direito à educação. O *post scriptum* inclui ainda um modelo de contrato social que deveria substituir o casamento.

²⁵⁹ “La Declaration des Droits de l’Homme et du Citoyen”, France, 26 août 1789. Bibliothèque Jeanne Hersch – Textes Fondateurs. Consultado em: http://www.aidh.org/Biblio/Text_fondat/FR_02.htm. Data: 11.12.2010.

²⁶⁰ A crítica a Robespierre e a Marat e a defesa pública de Luís XVI fazem com que de Gouges seja acusada de traição e condenada à guilhotina. A sentença é executada em Novembro de 1793 e, no dia seguinte à sua morte, Chaumette, procurador da Comuna de Paris, tece-lhe um seco e expressivo elogio

Contemporâneo de De Gouges, o Marquês de Condorcet fez também uma defesa vigorosa do acesso das mulheres à cidadania. Em “Sur l’admission des femmes au droit de cité”²⁶¹ de 1790, começa por referir o papel do costume na aceitação da violação dos direitos naturais da humanidade. Aqueles que os perderam não os reivindicam ou sequer têm consciência da injustiça. O seu poder atinge igualmente filósofos e legisladores empenhados em criar instituições políticas assentes em direitos individuais comuns²⁶² -

*«have they not all violated the principle of the equality of rights in calmly depriving half of the human race of the right of taking part in the formation of laws by the exclusion of women from the rights of citizenship?»*²⁶³. Possuindo as mulheres as mesmas qualidades dos homens para o exercício da cidadania, a sua exclusão é apresentada como um acto de tirania. Mas Condorcet vai ainda mais longe ao defender que nenhum ser humano tem verdadeiramente direitos enquanto eles não forem extensivos a todos e conclui que quem nega direitos a outros seres humanos em razão da religião, raça ou sexo, nega os seus próprios direitos²⁶⁴. Ao longo do ensaio, desmonta a argumentação usada contra as mulheres e põe em causa as limitações que lhes são impostas²⁶⁵. Atribui à educação e à sociedade a dificuldade em aplicarem critérios de justiça e a razão de se

fúnebre no *Le Moniteur*: «Rappelez-vous l’impudente Olympe de Gouges qui la première institua des sociétés de femmes et abandonna les soins du ménage pour se mêler de la République et dont la tête est tombée sous le fer vengeur des lois... ». A verdade é que apesar de activamente envolvidas na revolução francesa, as mulheres não vão conseguir participar na nova sociedade da igualdade. Um mês antes da execução de De Gouges, os clubes e todas as associações de mulheres foram declarados ilegais. O código Napoleónico de 1804, que consolida muito do acervo revolucionário para os homens, classifica as mulheres na mesma categoria das crianças, dos criminosos e dos doentes mentais e estas são destituídas de capacidade legal. Cf. “Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne” – Bibliothèque Jeanne Hersch; DÍEZ CELAYA, Rosalía, op. cit., p. 38; Amnesty International (1998) “Qu’y a-t-il dans un mot ? Pour un langage non-sexiste des droits humains”, pp. 7-8. Consultado em: http://www.amnesty.asso.fr/05_amnesty/53_gd_themes/femmes/src/org330298.doc.Data: 28.2.2006.

²⁶¹ CONDORCET, Jean-Antoine-Nicolas de Caritat (1790) “On the Admission of Women to the Rights of Citizenship”, in *The First Essay on the Political Rights of Women. A Translation of Condorcet’s Essay “Sur l’admission des femmes aux droits de Cité”*. By Dr. Alice Drysdale Vickery (with preface and remarks) Letchworth: Garden City Press. Consultado em: http://files.libertyfund.org/files/1013/0569_Bk.pdf. Data: 11.12.2010.

²⁶² Cf. CONDORCET, Jean-Antoine-Nicolas de Caritat, op. cit., p. 5.

²⁶³ CONDORCET, Jean-Antoine-Nicolas de Caritat, op. cit., p. 5.

²⁶⁴ Cf. CONDORCET, Jean-Antoine-Nicolas de Caritat, op. cit., pp. 5-7.

²⁶⁵ Não evita, por ex., a estranheza do corpo feminino: «Although liable to become mothers of families and exposed to other passing indispositions, why may they not exercise rights of which it has never been proposed to deprive those persons who periodically suffer from gout, bronchitis, etc.?». CONDORCET, Jean-Antoine-Nicolas de Caritat, op. cit., p. 6.

orientarem mais pelos sentimentos do que pela consciência - «*it is not nature, it is education, it is social existence which produces the difference*»²⁶⁶. Considera injusto continuar a recusar às mulheres todos os seus direitos naturais por razões que derivam da falta de experiência do exercício desses mesmos direitos. E defende que nem a dependência das mulheres em relação aos maridos justifica a exclusão da cidadania até porque seria possível acabar com a “tirania do direito civil”²⁶⁷ - «*The existence of one injustice can never be accepted as a reason for committing another*»²⁶⁸. Argumentos utilitários relacionados com o receio de descuidarem as tarefas domésticas são igualmente desvalorizados²⁶⁹. Para Condorcet, a igualdade jurídica entre os sexos teria efeitos positivos nas relações domésticas e na sociedade e acaba o ensaio defendendo o direito de voto e de representação para as mulheres nas mesmas condições em que na época eram atribuídos aos homens²⁷⁰.

A verdade é que em meados do séc. XIX, as mulheres continuavam a usufruir de um estatuto jurídico subalterno determinado à nascença. Facto que é realçado por John Stuart Mill, um activo defensor dos direitos da mulher e do seu acesso ao voto e à educação²⁷¹. Em “*The Subjection of Women*”, um ensaio de 1869, Mill dá especial atenção aos poderes conferidos aos maridos sobre as mulheres que estabeleciam uma relação de servidão. Tinham em grande medida o controlo sobre a sua propriedade e o seu corpo e dispunham em exclusivo dos direitos legais sobre os filhos. Os seus termos são considerados uma excepção injustificável aos princípios liberais da liberdade e da igualdade individual e são preocupantes dado a família constituir uma fonte de educação moral. Mill advoga uma reforma legal que torne a família mais igualitária, mas presume

²⁶⁶ CONDORCET, Jean-Antoine-Nicolas de Caritat, op. cit., p. 8.

²⁶⁷ Cf. CONDORCET, Jean-Antoine-Nicolas de Caritat, op. cit., p. 8.

²⁶⁸ CONDORCET, Jean-Antoine-Nicolas de Caritat, op. cit., p. 8.

²⁶⁹ Condorcet salvaguarda que os argumentos utilitários não podem prevalecer sobre os direitos e afirma que esse tipo de justificação é muito usada pelos tiranos para legitimar práticas como a escravatura, censura ou tortura. No caso em apreço, o autor observa que apenas um número limitado de cidadãos irá efectivamente exercer cargos públicos. De qualquer modo, mesmo as mulheres que estejam nessa posição, tal não significa que abduquem das tarefas domésticas. As responsabilidades de cuidado para com os filhos na infância podem justificar que não lhes seja atribuída a preferência nas eleições, mas não pode fundamentar a sua exclusão na lei. Cf. CONDORCET, Jean-Antoine-Nicolas de Caritat, op. cit., pp. 9-10.

²⁷⁰ Cf. CONDORCET, Jean-Antoine-Nicolas de Caritat, op. cit., pp. 9-11.

²⁷¹ Cf. WILSON, Fred, "John Stuart Mill", *The Stanford Encyclopedia of Philosophy (Spring 2009 Edition)*, Edward N. Zalta (ed.), URL = <http://plato.stanford.edu/archives/spr2009/entries/mill/>; PATEMAN, Carole, op. cit., p. 44 e segtes; FREDMAN, Sandra (1997), op. cit., p. 10 e segtes.

que depois desta se efectuar a maioria das mulheres escolherá a manutenção do papel tradicional na esfera doméstica. A sua concepção de igualdade restringe-se à igualdade jurídica formal e o autor recorre à noção de liberdade de escolha para justificar a divisão sexual do trabalho entre pessoas casadas. De qualquer forma, importa sublinhar que as suas propostas estão à frente do seu tempo e significativamente Stuart Mill reconhece a importância do casamento para a manutenção da subordinação das mulheres²⁷².

3. Problematização de princípios fundamentais do liberalismo

A influência no quadro jurídico dos princípios básicos das primeiras formulações do liberalismo manteve-se, não obstante terem sido submetidos a diversas revisões. As últimas nem sempre foram ao encontro das preocupações das teóricas feministas²⁷³. Entre as principais críticas dirigidas aos conceitos liberais constam a incapacidade de valorizar relações de dependência e os cuidados não remunerados. Noções idealizadas de autonomia são questionadas por serem empiricamente irrealizáveis. Muitas académicas feministas situam o sujeito liberal numa teia de relações que tanto constroem como potenciam as escolhas e as oportunidades e propõem um modelo baseado na interdependência²⁷⁴. Martha Fineman defende que as necessidades do corpo e a dependência não deveriam estar ausentes das teorias sobre o Direito, a política e a sociedade. O problema com o sujeito autónomo da tradição liberal, em torno do qual se constroem as teorias dominantes, é

²⁷² «Like a man when he chooses a profession, so, when a woman marries, it may in general be understood that she makes a choice of the management of a household, and the bringing up of a family, as the first call upon her exertions» MILL, John Mill (1869) “The Subjection of Women”, in J. M. Robson (ed.) (1963) *Collected Works of John Stuart Mill*, Vol. 21. Toronto: University of Toronto Press, p. 298. Citação feita por WILSON, Fred, op. cit. Contudo, como o próprio Mill observa, a falta de formação, de oportunidades profissionais e as pressões legais e sociais actuam de modo a impedir as mulheres de escolherem se querem casar ou não. Fred Wilson diz a propósito que se, por um lado, o autor reconhece a tirania do costume, por outro lado, é incapaz de identificar o seu impacto nos seus próprios argumentos. Ao presumir que as mulheres optam pelo seu papel doméstico está a reforçar o costume e a juntar-se aos que pretendem impedir que as mulheres escolham tão livremente quanto os homens os seus papéis sociais. Cf. WILSON, Fred, op. cit.; PATEMAN, Carole, op. cit., p. 45.

²⁷³ Cf. FREDMAN, Sandra (1997), op. cit., pp. 35, 11 e segtes.

²⁷⁴ Cf. FINEMAN, Martha Albertson (2008), op. cit., p. 11; FREDMAN, Sandra (1997), op. cit., p. 35 e segtes.

captar apenas a fase menos vulnerável das muitas possíveis da vida humana²⁷⁵. Victoria Camps fala da necessidade de enriquecer o liberalismo e de olhar para ele como um ponto de partida e não de chegada²⁷⁶.

3.1. A racionalidade liberal e a prossecução do interesse próprio

A noção de *racionalidade* liberal foi criticada a partir de duas perspectivas. Por um lado, considera-se que está muito ligada à prossecução do interesse próprio, ignorando a situação de dependência de crianças, idosos ou doentes. E, por outro lado, a ideia de que a existência humana se funda inteiramente na razão desvaloriza a emoção e as necessidades do corpo. O dualismo corpo/mente seria reforçado pela aceitação liberal da assunção cartesiana de que são entidades separáveis. A já longa associação das mulheres ao corpo, à reprodução e à irracionalidade reflecte-se de forma continuada no sistema jurídico. O corpo da mulher é perturbador, mas também frágil e por isso a precisar de regulamentação especial. As suas acções são emocionais e instáveis e não totalmente fiáveis. Estas assunções repercutiram-se de forma particular em julgamentos por violação, mas estão igualmente presentes em diversas áreas do Direito²⁷⁷. A análise de Sally Sheldon

²⁷⁵ Cf. FINEMAN, Martha Albertson (2008), op. cit., pp. 10, 12. A autora distingue a vulnerabilidade da dependência, considerando o primeiro conceito mais abrangente. A dependência é inevitável quando aplicada a fases biológicas ou de desenvolvimento da vida, sendo neste caso universal, mas episódica e esporádica. Pode ainda ser derivada quando resulta da prestação de cuidados às crianças ou idosos, sendo aqui moldada pelas instituições societárias. Já a vulnerabilidade capta o potencial de cada um de nós se tornar dependente com base numa susceptibilidade constante ao infortúnio e isso faz com que seja universal e não possa ser escondida. É igualmente moldada, como vimos, pelas instituições sociais. Cf. pp. 9, 12.

²⁷⁶ Cf. CAMPS, Victoria (2001) *O Século das Mulheres*. Lisboa: Editorial Presença, p. 30.

²⁷⁷ Cf. FREDMAN, Sandra (1997), op. cit., pp. 12-13. Fredman menciona a observação feita por um juiz aos jurados num caso de violação de que quando uma mulher diz não nem sempre quer dizer não. O caso ocorreu em 1990. Refere ainda os “Contagious Diseases Acts” de 1864 e 1866 relativos à disseminação de doenças venéreas e que impõem medidas intrusivas e punitivas às mulheres, não atingindo os homens. Sobre questões relativas à violência sexual, ver, por ex., CONAGHAN, Joanne (2005b) “Extending the Reach of Human Rights to Encompass Victims of Rape: *M. C. v. Bulgaria*”, in *Feminist Legal Studies*, Vol. 13, N.º 1. O artigo analisa uma decisão do Tribunal Europeu de Direitos Humanos em que a queixosa, uma vítima de violação de 14 anos, alega que o direito criminal búlgaro violou os seus direitos ao abrigo da Convenção Europeia de Direitos Humanos ao levar a cabo a prática de processar apenas casos de violação quando há sinais de uso de força física e resistência activa. Adicionalmente, o artigo explora a forma como os direitos humanos são simultaneamente invocados para diminuir ou reforçar a protecção das vítimas de violação. Mais recente e ilustrativo a este respeito é o acórdão do Tribunal de Relação do Porto de 2011 que absolveu de

às políticas e legislação relativas à protecção do feto e à legislação sobre responsabilidade parental por comportamento pré-natal, na Grã-Bretanha e nos Estados Unidos, constitui um bom exemplo de como as diferenças sexuais podem ocultar o funcionamento de assunções de género no Direito. Apesar de justificadas por razões puramente biológicas, Sheldon mostra que estão informadas por concepções específicas sobre as capacidades reprodutivas de homens e mulheres que, por sua vez, se baseiam em construções sociais sobre os respectivos corpos e numa divisão de trabalho com a marca de género. Dito de outro modo, o direito nestes casos legitimou a discriminação no local de trabalho, apoiou papéis parentais tradicionais e transmitiu a ideia de que os homens são essenciais para a actividade económica e as mulheres para a reprodução²⁷⁸.

violação o psiquiatra de uma mulher em estado avançado de gravidez e a sofrer de depressão: Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 13 de Abril de 2011, no processo 476/09.OPBBGC.P1. Consultado em: <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/1c550c3ad22da86d80257886004fd6b4.Data: 12.12.2012>.

²⁷⁸ SHELDON, Sally (1999) “*ReConceiving Masculinity: Imagining Men’s Reproductive Bodies in Law*”, in *Journal of Law and Society*, Vol. 26, N.º 2, pp. 129-149. As disposições legais baseiam-se numa compreensão do corpo feminino como sendo frágil, penetrável e permeável, aberto a substâncias estranhas e constituindo um perigo para si e para os outros. Diversamente, o corpo masculino é concebido como sendo impermeável, forte, isolado e não ligado a outros. As disposições e políticas relativas à protecção do feto conduziram à exclusão das mulheres em idade fértil de muitos locais de trabalho nos dois países independentemente da sua vontade de se tornarem mães. A capacidade reprodutiva dos homens é em grande medida ignorada e estes ficam fora da protecção. Apesar de desde os anos 80 se saber, por exemplo, da ligação entre o uso de drogas pelos homens e problemas de saúde do feto, a preocupação com o comportamento pré-natal nos EUA centrou-se quase exclusivamente no seu uso pelas mães. Como a própria autora refere, o distanciamento físico do homem relativamente ao processo de gestação contribuiu para a assunção de que o corpo masculino não representa uma ameaça para o feto. Contudo, a pesquisa científica mostrou que os homens podem transmitir toxinas às grávidas através da roupa ou do cabelo. A sua exposição a agentes mutagénicos pode afectar o esperma e o desenvolvimento do feto. O facto dos órgãos reprodutivos masculinos serem exteriores torna-os mais vulneráveis ao calor e à exposição de substâncias cáusticas. Sheldon refere legislação britânica que transpõe a Directiva 92/85/CEE e que estipula que sejam considerados os riscos de exposição a substâncias ou condições de trabalho para a saúde de mulheres grávidas, puérperas e lactantes, propondo formas de lidar com esses riscos. A abordagem é menos defensiva do que anteriores, incidindo apenas sobre o grupo considerado e ignorando-se a possibilidade de dano por agentes mutagénicos em outros trabalhadores femininos e masculinos e a possibilidade de dano teratogénico indirecto (isto é, quando trabalhadores masculinos transportam para casa toxinas e as transmitem a parceiras grávidas). Não pretendemos com as diversas menções explorar cabalmente a análise de Sheldon, mas o seu artigo suscita-nos sem dúvida a questão de saber se alguma vez o maior envolvimento do homem na reprodução será plenamente reconhecido no mundo do trabalho.

3.2. Autonomia, individualismo e igualdade

A noção de autonomia é associada à ideia de que os indivíduos estão melhor posicionados para fazerem escolhas em relação às suas vidas, devendo existir a menor intromissão possível. A concepção tende a sobrevalorizar as opções de que as pessoas dispõem de facto e a descurar a dimensão relacional da autonomia. Na verdade, esta envolve várias vertentes podendo ser pensada, por exemplo, em termos de integridade física ou independência económica. Qualquer uma delas pode ser problemática para as mulheres fruto da violência doméstica ou da assunção de responsabilidades de cuidado. Do ponto de vista legal, a autonomia liberal expressa-se através da noção de contrato que em teoria pressupõe também liberdade de escolha. Só que a última é muitas vezes presumida pelo facto de se estabelecer um contrato, negligenciando-se pressões sociais ou económicas²⁷⁹.

A construção da sociedade como um aglomerado de indivíduos é também questionada a vários títulos. Ignora o modo como interesses e expectativas individuais são moldados pela sociedade e a dependência em relação à comunidade para a sobrevivência e crescimento económico e social. Desvaloriza o papel central da família e as relações de poder dentro desta, com a unidade familiar a ser por vezes equiparada ao chefe de família. Em termos jurídicos, a concessão de direitos aos indivíduos dificultou a conceptualização de injustiças baseadas na pertença a um grupo. Já a noção de igualdade no liberalismo tende a circunscrever-se à remoção de barreiras legais, o que é insuficiente para enfrentar desvantagens estruturais. Mesmo a sua formulação como igualdade de tratamento é incapaz de desafiar a norma masculina implícita no mundo do trabalho. A construção tende a deixar as mulheres presas ao dilema da igualdade e da diferença que em termos legais se expressa pelos seus interesses serem melhor defendidos por normas gerais e neutras ou por normas diferentes²⁸⁰.

²⁷⁹ Cf. FREDMAN, Sandra (1997), op. cit., pp. 13-14.

²⁸⁰ Cf. FREDMAN, Sandra (1997), op. cit., pp. 14-16. De origem grega, a palavra autonomia remete para a noção de autodeterminação que significa a capacidade das pessoas se dotarem das suas próprias normas ou seguirem normas que escolheram. Christine di Stefano observa que as feministas mantêm uma relação ambivalente com a autonomia: ora recorrendo a esta para promover a emancipação das mulheres (a sua independência física, política, social, económica ou intelectual) e para criticar um sistema de socialização marcado pelo género; ora pondo-a em causa por assentar na noção de um eu isolado que remete

3. 3. O Estado e o paradigma da neutralidade do Direito

A noção liberal de que o Estado deve interferir o menos possível nas escolhas individuais e agir como um árbitro neutro liga-se ao paradigma jurídico que sustenta a neutralidade e objectividade do Direito. Não só a não intervenção do Estado é desmentida pela realidade mesmo no séc. XIX, como as alegações de objectividade do Direito são questionadas e identificados enviesamentos e perspectivas que reflectem equilíbrios de poder. A ideia de neutralidade do Estado originou ainda a representação da sociedade em termos da dicotomia público/privado. A ambiguidade dos sentidos dessa construção justificou a recusa em intervir em casos de violência doméstica e ocultou a extensão da regulamentação sobre a família²⁸¹. É certo que a visão de um Estado não interventivo deu lugar ao reconhecimento do papel activo do Estado no sentido de atenuar desigualdades resultantes do funcionamento do mercado e da democracia representativa. Ao Estado-Providência são associados o desenvolvimento do direito social e do direito relativo à não-

para um individualismo abstracto. A esse “eu” isolado, algumas autoras contrapõe um “eu” relacional, assente em relações de interdependência e de reciprocidade. Mas autonomia, interdependência e reciprocidade não têm de ser pensadas como noções opostas. Ruth Lister realça o carácter complementar dos conceitos ao afirmar que a interdependência para ser genuína não se pode fundar em relações de poder desigual e que a autonomia não é uma realidade abstracta, mas desenvolve-se em relação. Reconhecidamente algumas das suas dimensões são problemáticas para as mulheres. A independência física inclui direitos reprodutivos e o respeito pela integridade corporal. O controlo sobre a sexualidade e os direitos reprodutivos das mulheres é ainda uma realidade contemporânea, consequência tanto de situações de carência como de um esforço político. As técnicas de reprodução assistida abriram um novo leque de questões quanto aos direitos das mulheres e aos modelos de família. Defensores das práticas destacam as oportunidades que criam para os casais heterossexuais, mas também para pessoas sozinhas, lésbicas ou homossexuais. Em especial, é a “maternidade de substituição” que tende a gerar complexas questões jurídicas e a dividir as feministas. Outras dimensões da autonomia dizem respeito, por exemplo, à independência emocional ou à mobilidade das mulheres. A oferta de transportes públicos pode restringir o acesso a educação e emprego e a sua circulação pode estar condicionada em certas áreas urbanas ou suburbanas a partir de certas horas do dia. Cf. DI STEFANO, Christine (1994) “Problemas e incomidades a propósito de la autonomia: algunas consideraciones desde el feminismo”, in Carme Castells (comp) (1996) *Perspectivas feministas en teoría política*. Barcelona: Paidós, pp. 57-59; LISTER, Ruth, op. cit., pp. 105 e segtes, 126 e segtes; SATZ, Debra, "Feminist Perspectives on Reproduction and the Family", *The Stanford Encyclopedia of Philosophy (Fall 2008 Edition)*, Edward N. Zalta (ed.), URL = <<http://plato.stanford.edu/archives/fall2008/entries/feminism-family/>>. Sobre a esterilização forçada nos nossos dias de mulheres seropositivas, ver NAIR, Pooja (2010) “Litigation against the Forced Sterilization of HIV-Positive Women: Recent Developments in Chile and Namibia”, in *Harvard Human Rights Journal*, Vol. 23, Nº 1.

²⁸¹ Cf. FREDMAN, Sandra (1997), op. cit., p. 16.

discriminação. Mas a influência da noção de neutralidade e das fronteiras conceptuais perdura²⁸².

4. Público vs Privado – uma construção socio-jurídica mutável

«Law reform often requires that we question these traditional categories. Do they still make sense? Do they help us to understand reality or do they impair our ability to respond to our aspirations for justice? (...) What does the public-private distinction mean in a particular context? Who is empowered by it? Who is using it? What does it highlight and what does it hide?»²⁸³

A teoria liberal tende a construir as esferas pública e privada como domínios separados. Ao ignorar o processo histórico que gerou a dicotomia e os modos como na prática as esferas se articulam, sugere que a distinção se aplica de forma igual a homens e

²⁸² Cf. FREDMAN, Sandra (1997), op. cit., p. 18. Como nota Fredman, o Estado-Providência é o produto de respostas pragmáticas a problemas sociais e da influência de correntes de diferentes teorias políticas. Entre as últimas constam o “liberalismo modificado” (onde se inscrevem os trabalhos de Ronald Dworkin, John Rawls e Joseph Raz) e um segundo tipo que tem raízes no socialismo democrático (destacando-se o trabalho de Thomas Humphrey Marshall sobre cidadania). Os autores do liberalismo modificado sustentam a legitimidade da intervenção do Estado na sociedade para redistribuir recursos e oportunidades pelos que estão em situação de desvantagem. Do ponto de jurídico, esta corrente está de algum modo reflectida no afastamento do apoio abstracto à igualdade formal perante a lei para a afirmação de um dever jurídico mais positivo. Isto traduziu-se em leis relativas à não-discriminação cujas limitações foram analisadas. Apesar da reformulação de conceitos, as teorias continuaram sem atender às preocupações das mulheres, designadamente, no que diz respeito à conceptualização da família ou a uma excessiva deferência relativamente às forças do mercado. Por outro lado, apesar dos socialistas democráticos partilharem com as feministas o reconhecimento de que a autonomia individual ou a igualdade podem ser conceitos vazios na ausência de poder e meios económicos, não estão isentos de críticas. Teóricos como Marshall conceberam os direitos sociais em termos masculinos e na prática o desenvolvimento do Estado-Providência baseou-se em assunções patriarcais sobre a família. Cf. FREDMAN, Sandra (1997), op. cit., pp. 18, 25, 27, 36. A ambivalência da relação das mulheres com o Estado-Providência e as implicações da sua reestruturação, bem como a ascensão do neoliberalismo na ordem internacional serão analisados no capítulo 2.

²⁸³ DES ROSIERS, Nathalie (2003) “Introduction”, in Law Commission of Canada (ed) *New Perspectives on the Public-Private Divide*. Vancouver-Toronto: UBC Press, p. ix. Consultado em: <http://www.ubcpress.ca/books/pdf/chapters/lccpublic/newperspectives.pdf>. Data: 16.2.2007. Des Rosiers levanta estas questões no texto de apresentação de um conjunto diversificado de ensaios que mostram o carácter maleável da divisão público-privado e que inclui reflexões sobre a interligação entre o trabalho não remunerado na esfera doméstica e o funcionamento do mercado; a proibição legal da mendicidade em cidades canadianas; tentativas de apropriação de bens comuns no contexto da biotecnologia e a participação de entidades privadas nos processos de regulamentação ambiental.

mulheres²⁸⁴. Não só estes estão situados de forma diversa relativamente à mesma, como a dicotomia se reveste de vários sentidos e expressa diferentes realidades. Uma das suas formulações mais usuais remete para a oposição entre Estado e mercado e para a diferença entre bem público e propriedade privada. Outra dimensão da distinção prende-se com a protecção jurídica do espaço doméstico enquanto espaço da privacidade²⁸⁵. A separação público/privado reinscreve-se no âmbito social, configurando uma zona que supostamente deve ficar à margem da intervenção estatal e da reflexão política²⁸⁶.

A família é nesta construção liberal a quinta-essência da instituição privada tanto em relação ao Estado como ao mercado, enquanto este último constitui «*a truly chameleon institution*»²⁸⁷, uma vez que é pensado como sendo público em relação à família e privado quando contraposto ao Estado. Só que família e corporações não são entidades naturais, são construções que adquirem legitimidade através do Direito e nesse sentido são criaturas do Estado. Este determina como são criadas e estabelece eventualmente os termos da sua dissolução²⁸⁸. A distinção público/privado é de facto politicamente construída, com o Direito a suportar configurações particulares e a constituir também um meio para as desafiar²⁸⁹. «*The state defines as private those areas of life into which it will not intervene, and paradoxically, uses this privacy as the justification for its not intervention*»²⁹⁰. A protecção da privacidade do espaço doméstico foi assim compatível com situações abusivas para as mulheres. A sua caracterização jurídica tornava este espaço imune a escrutínio²⁹¹.

Longe de ser um dado fixo, as linhas fronteira foram sempre sujeitas a processos de negociação e contestação políticos que reflectem contextos históricos e culturais

²⁸⁴ Cf. PATEMAN, Carole, op. cit., p.37.

²⁸⁵ DES ROSIERS, Nathalie, op. cit., p. vii e segtes. Neste ponto fazemos uma primeira abordagem à interligação entre o espaço doméstico, o mercado e o Estado e como essa interligação afecta o estatuto das mulheres. A análise terá continuidade em capítulos subsequentes, sendo que a reformulação da relação entre Estado e mercado no contexto da governação da coisa pública será também visada no capítulo seguinte, “Trânsitos do Trabalho na Era da Globalização”.

²⁸⁶ Cf. PATEMAN, Carole, op. cit., p.35.

²⁸⁷ FINEMAN, Martha Albertson (2008), op. cit., nota 9, p. 5.

²⁸⁸ Cf. FINEMAN, Martha Albertson (2008), op. cit., pp. 5-7, nota 9, p. 5.

²⁸⁹ Cf. DES ROSIERS, Nathalie, op. cit., p. ix.

²⁹⁰ ROSE; Nikolas (1987) “Beyond the Public/Private Distinction: Law, Power and the Family”, in *Journal of Law and Society*, Vol. 14, Nº 1, Spring, p. 64. Citação feita por MORE, Gillian, op. cit., p. 262.

²⁹¹ Cf. DES ROSIERS, Nathalie, op. cit., pp. xviii-ix.

específicos e o poder de diversos grupos sociais²⁹². Assuntos considerados privados como a violação no casamento ou a violência doméstica foram regulamentados. A questão não é o abandono de toda e qualquer distinção ou se o Estado deve intervir nos domínios da família, da sexualidade ou da reprodução, mas como o fazer e com que finalidades, dado que na realidade sempre o fez através de instrumentos diversos como o direito da família, leis sobre o aborto, políticas sociais ou fiscais²⁹³. Em vez de se assumir a divisão público/privado como um dado adquirido, a reflexão sobre os seus usos e finalidades permite avaliar o papel que tem desempenhado no reforço de desequilíbrios e dinâmicas de poder²⁹⁴.

A inter-relação entre as esferas pública e privada tem sido um dos objectos privilegiados das análises feministas²⁹⁵. Ainda que a ênfase e a perspectiva variem no tempo, a literatura põe em causa, por um lado, a construção da esfera privada como um espaço isento de interferência e, por outro lado, a irrelevância do que ocorre no espaço doméstico para a actividade pública. A denúncia do carácter ideológico da separação é associada ao mote lançado nos anos 70 de que “o pessoal é político”²⁹⁶. Este proporcionou uma reflexão crítica sobre formas de representação da mulher, a pornografia, a prostituição, mas também sobre a família onde ocorre uma distribuição desigual de

²⁹² Cf. LISTER, Ruth, op. cit., p. 124. Susan B. Boyd observa, por exemplo, que as vidas privadas das mulheres aborígenas é sujeita a maior interferência estatal uma vez que a educação dos seus filhos é mais controlada pelos serviços de protecção à infância. Cf. DES ROSIERS, Nathalie, op. cit., p. viii.

²⁹³ Cf. SATZ, Debra, op. cit.; PATEMAN, Carole, op. cit., p. 47.

²⁹⁴ Cf. DES ROSIERS, Nathalie, op. cit., p. xv.

²⁹⁵ Cf. PATEMAN, Carole, op. cit., p. 46 e segtes.

²⁹⁶ “The Personal is Political” é o título de um artigo de Carol Hannish onde a autora sustenta que não há problemas estritamente pessoais e os que são assim designados devem integrar o político. Hannish dá o tom para um conjunto de análises que desafiam o âmbito tradicional da política. A expressão comporta dois sentidos principais: por um lado, que a situação das mulheres é colectiva e estrutural e o resultado de um processo político de opressão e da sua interiorização psicológica e, por outro lado, que o pessoal constitui um recurso para a praxis política ou, dito de outro modo, que o pessoal tem uma capacidade transformativa das práticas desenvolvidas no espaço público (HANISH, Carol (1970) “The Personal is Political”, in *Notes from the Second Year. Major Writings of the Radical Feminists*. New York: Radical Feminist). Cf. RIAN, Voet (1998) *Feminisma and Citizenship*. London: Sage Publications, 24. Outra obra emblemática e do mesmo ano é a de Kate Millet, “Sexual Politics”. A autora define o político em termos de relações de poder e entende que se os homens exercem o poder sobre as mulheres na vida pessoal tem sentido falar em “política sexual”. Para a autora não basta analisar o mundo da política e dos negócios, é preciso analisar a esfera privada das relações entre os sexos de modo a poder redefini-las e modificar a sociedade (MILLETE, Kate (1970) *Sexual Politics*. New York: Ballantine Books). Cf. DÍEZ CELAYA, op. cit., pp. 61-62; VOET, Rian, op. cit., p. 24; PATEMAN, Carole, op. cit., p. 49.

trabalho doméstico, de recursos económicos ou segurança física e se aprendem e reproduzem papéis de género. Sustenta-se que conceitos associados à esfera pública como igualdade e justiça se devem aplicar na esfera doméstica, mas também que valores ligados à experiência de vida das mulheres como o cuidado, a empatia e a cooperação devem favorecer novas formas de organização social e política²⁹⁷.

Outra dimensão da análise feminista da dicotomia público/privado salientou como a separação favoreceu uma certa organização do trabalho e uma definição particular do que conta como actividade produtiva. A conceptualização da vida social e económica sem qualquer referência à vida doméstica ignora a interdependência entre estes domínios e o facto da participação das mulheres na vida pública ser condicionada pelo seu papel na família²⁹⁸. Carole Pateman associa a dicotomia público/privado ao desenvolvimento do capitalismo industrial e à separação da produção do âmbito doméstico, com o trabalho fora do domicílio a obter reconhecimento económico e social e o trabalho doméstico a permanecer invisível. A mudança é acompanhada pela construção da família como o paradigma da privacidade, com a mulher burguesa dependente a surgir como modelo ideal para as classes respeitáveis²⁹⁹. O trabalho de cuidado não remunerado acabará por ser enquadrado como uma questão privada que se situa fora do âmbito de relações económicas ou de considerações de justiça. Como nota Lisa Philipps, «*Law is deeply grounded in assumptions about the family as a private sphere of altruism and love, which exists to offer shelter from the self-interested competition of the market*»³⁰⁰.

4.1. É importante que a família seja justa?

A importância de dar atenção à justiça e equidade na família foi realçada de modo

²⁹⁷ Estas ideias não são partilhadas por todas as feministas ou partilhadas de igual modo, havendo quem defenda a interligação da ética da justiça e da ética do cuidado sem que isso signifique confinar a primeira ao espaço público e a segunda ao espaço privado. É o caso de Joan Tronto ou de Victoria Camps. As noções serão desenvolvidas no capítulo 3.

²⁹⁸ Cf. MORE, Gillian, op. cit., pp. 262-263.

²⁹⁹ Cf. PATEMAN, Carole, op. cit., p. 37. O desenvolvimento do capitalismo industrial vai relegar as mulheres para o seu espaço “natural” ou integrá-las em actividades de baixo estatuto e mal remuneradas. Em termos históricos, a separação é apenas uma realidade para as mulheres de classe média ou abastadas.

³⁰⁰ PHILIPPS, Lisa (2003), op.cit., p. 9. O papel do direito do trabalho na construção do binómio trabalho/família é considerado no capítulo 2 e uma concepção holística de economia no capítulo 3.

particular por Susan Moller Okin³⁰¹ - «*Until there is justice within the family, women will not be able to gain equality in politics, at work, or in other sphere*»³⁰². A autora analisou como as teorias contemporâneas de justiça tendem a negligenciar a família, dando ao mesmo tempo por adquirido o seu papel ao assumir que os sujeitos das mesmas são seres humanos adultos e independentes³⁰³. É amplamente referida a sua crítica à obra maior de John Rawls, de 1971, “Uma Teoria da Justiça”³⁰⁴. Okin considera que a obra não reflecte o quanto a sociedade está estruturada em função do género e critica Rawls por presumir que as famílias são justas³⁰⁵. O autor tinha incluído a família na “estrutura básica da sociedade” a que se devem aplicar os princípios de justiça, mas exclui-a dessa aplicação por ser do domínio privado³⁰⁶. Para Okin, a desigual distribuição de poder, trabalho e recursos na

³⁰¹ OKIN, Susan Moller (1989) *Justice, Gender and the Family*. Basic Books; OKIN, Susan Moller (1994a) “Liberalismo político, justiça y género”, in Carme Castells (comp) (1996) *Perspectivas feministas en teoría política*. Barcelona: Paidós; OKIN, Susan Moller (1994b) “Desigualdades de género y diferencias culturales”, in Carme Castells (comp) (1996) *Perspectivas feministas en teoría política*. Barcelona: Paidós.

³⁰² OKIN, Susan Moller (1989), op. cit., p. 4.

³⁰³ Cf. OKIN, Susan Moller (1989), op. cit., p. 8 e segtes.

³⁰⁴ RAWLS, John (2001) *Uma Teoria da Justiça*. Lisboa: Editorial Presença.

³⁰⁵ Cf. OKIN, Susan Moller (1989), op. cit., p. 89 e segtes. As referências à família são escassas, com esta a merecer atenção na terceira parte no âmbito da descrição do desenvolvimento moral do ser humano. A família é apresentada como a primeira escola de desenvolvimento moral e é neste contexto que o autor presume que as famílias são justas. A autora considera que se, por um lado, a aplicação consistente dos princípios liberais de Rawls pode desafiar o sistema de género, por outro lado, o próprio não desenvolveu esse potencial. Rawls concebeu um dispositivo heurístico para definir princípios de justiça consensualmente aceites e que deveriam regular as instituições básicas da sociedade. Pessoas livres e racionais, preocupadas em favorecer os seus próprios interesses são convidadas a conceber princípios de justiça. Desconhecem, entre outros factores, a sua classe ou estatuto social, a distribuição de talentos ou capacidades naturais como a inteligência ou força. A “posição original” ou “véu de ignorância” asseguram que os princípios são justos e unânimes. Na formulação das características irrelevantes por trás do véu da ignorância, Rawls não incluiu o sexo, vindo posteriormente a fazê-lo. Na crítica que faz ao autor, Moller Okin recorre à sua fórmula e procura expor as implicações de se considerar devidamente o factor sexo na conceptualização de princípios de justiça. Cf. p. 89 e segtes, 101 e segtes.

³⁰⁶ Okin analisa igualmente o “Liberalismo Político” de Rawls, de 1993, sob o prisma da igualdade sexual e do papel da família identificando ambivalências. O autor restringe o seu conceito de justiça ao político, por entender que a existência de pluralismo social impede a partilha de uma concepção alargada de justiça e distingue o político do domínio pessoal e familiar por terem uma dimensão afectiva. Rawls desenvolve a ideia de um consenso que permita a coexistência entre doutrinas abrangentes (religiosas ou filosóficas) e a partilha de uma concepção política de justiça. Como observam Okin, mas também Victoria Camps, não é só a dimensão de afecto que caracteriza a família que é relevante para esta distinção, mas também o facto de as pessoas terem opiniões muito diversas sobre os géneros e a organização familiar. O respeito pelo pluralismo obriga a não considerar a família como um dos mínimos públicos a ser partilhado por todos os membros da sociedade. Cf. OKIN, Susan Moller (1994a), op. cit., p. 129 e segtes; CAMPS, Victoria, op. cit., p. 53.

família, bem como o facto de constituir uma escola de desenvolvimento moral e o meio onde primeiro observamos como as pessoas tratam outras justificam a consideração. Observa que não há razão para que uma perspectiva baseada na afeição não possa coexistir com outra assente em padrões de justiça. E sustenta que o Estado tem interesse que as famílias sejam justas, pois promovem a interiorização de princípios nas crianças que estas vão precisar de aceitar e aplicar como cidadãos. As famílias moldam também as expectativas e aquilo que os indivíduos consideram possível vir a ser ou a fazer e se estas favorecem a subordinação das raparigas criam de facto oportunidades desiguais. Se as crianças vêem que a diferença sexual dá lugar a um tratamento diferenciado, esse facto tem repercussões no seu desenvolvimento³⁰⁷.

Okin defende que a reconfiguração das estruturas sociais externas é a melhor maneira de influenciar as escolhas individuais na família. Isto envolve, designadamente, a partilha de licenças familiares, formas de trabalho mais flexíveis, o financiamento público de centros de cuidados de dia e consideração pelo papel do ensino. Não se trata de incluir apenas a experiência e o trabalho intelectual das mulheres nos currículos, mas assegurar o conhecimento de ambiguidades e incertezas do casamento, as realidades sobre a discriminação ou segregação no trabalho. A situação pretendida é que homens e mulheres partilhem de forma mais igualitária responsabilidades pelo trabalho remunerado e pela família³⁰⁸.

5. Igualdade vs Diferença: desdobramentos diversos do binómio

«When does treating people differently emphasize their differences and stigmatize or hinder them on *that* basis? And when does treating people the same become insensitive to their difference and likely to stigmatize or hinder them on *that basis*?»³⁰⁹

«How did we come to believe that difference is intrinsic in the “different” person; that the norm used for comparison need not to be stated; that an observer can see without a situated perspective;

³⁰⁷ Cf. OKIN, Susan Moller (1989), op. cit., p. 16 e segtes; OKIN, Susan Moller (1994a), op. cit., p. 139 e segtes; OKIN, Susan Moller (1994b), op. cit., p. 194.

³⁰⁸ Cf. OKIN, Susan Moller (1989), op. cit., p. 175 e segtes.

³⁰⁹ MINOW, Martha, op. cit., p. 20.

and that competing perspectives of those labeled different are irrelevant? How did we come to believe that the existing institutional arrangements, which treat some people as normal and others as different are themselves natural, inevitable, and good?»³¹⁰

O chamado dilema da igualdade e da diferença assume várias ramificações. Aplica-se a um mundo do trabalho construído sem a consideração devida pela reprodução humana e pelas responsabilidades de cuidado na família. Mas inclui também a desconstrução das categorias “sexo” e “género”, assinalando-se que homens e mulheres podem ser prejudicados por normas hegemónicas nessas matérias. Algumas destas dimensões foram já abordadas, mas gostaríamos de realçar outras formas como o binómio foi desconstruído e destacar o carácter relacional da diferença³¹¹.

5.1. A transformação do modelo social: «universal caregiver model»

«When men and women are treated the same, it means women being treated as if they were men; when men and women are treated differently, the man remains the norm, against which the woman is peculiar, lacking, different.»³¹²

Carol Bacchi critica a contraposição simples entre tratamento igualitário e tratamento diferenciado por descuidar a responsabilidade social por necessidades humanas básicas³¹³. O modelo masculino implícito nessa opção deveria dar lugar a um modelo social atento às responsabilidades de homens e mulheres em relação às crianças e a outras pessoas que necessitam de cuidados³¹⁴. A este respeito merece atenção a noção complexa

³¹⁰ MINOW, Martha, op. cit., p. 97.

³¹¹ Outras dimensões do dilema incluem perspectivas diversas sobre as diferenças biológicas e psicológicas entre homens e mulheres que se reflectiram no movimento feminista. O debate entre as feministas sobre esta última questão fica fora do âmbito do presente trabalho. Uma outra ramificação já referida diz respeito a questões relacionadas com a autonomia cultural de minorias étnicas ou religiosas.

³¹² PHILIPPS, Anne (1993) *Democracy and Difference*. Cambridge: Polity Press, p. 45 Citação feita por LISTER, Ruth (1997), op. cit., p. 96.

³¹³ BACCHI, Carol (1990) *Same Difference*. Sydney: Allen&Unwin; BACCHI, Carol (1991) “Pregnancy, the law and the meaning of equality”, in Elizabeth Meehan; Selma Sevehiujsen (eds) *Equality, Politics and Gender*. London: Sage.

³¹⁴ Cf. LISTER, Ruth, op. cit., p. 99.

de “equidade de género” de Nancy Fraser³¹⁵ que compreende a interligação de sete princípios normativos distintos a serem respeitados em simultâneo. A noção é concebida com a finalidade de avaliar alternativas a um Estado-Providência pós-industrial, com a autora a propor a sua construção em torno do que designa por «universal caregiver model». Os padrões de vida das mulheres constituem agora o paradigma e um conjunto diverso de normas deve ser concebido. «*The trick is to imagine a social world in which citizens’s lives integrate wage earning, caregiving community activism, political participation, and involvement in the associational life of civil society – while also living time for some fun*»³¹⁶. A noção complexa de equidade de género de Fraser inclui os princípios anti-pobreza, anti-exploração, igualdade de rendimentos, igualdade no tempo de lazer, igualdade de respeito, anti-marginalização e anti-androcentrismo³¹⁷. Isto é, compreende dimensões quantitativas e qualitativas e a interligação dos domínios público e privado.

5.2. Desnormalizar a norma e situar a diferença no contexto de interacções sociais

Iris Marion Young opõe à dicotomia igualdade e diferença uma visão pluralista³¹⁸. O que é preciso é “desnormalizar” a norma: a universalidade da cidadania no sentido de inclusão e participação de todos nas instituições políticas e sociais requer a concessão de

³¹⁵ Cf. FRASER, Nancy (1997) *Justice Interruptus. Critical Reflections on the “Postsocialist” Condition*. New York: Routledge, p. 44 e segtes.

³¹⁶ FRASER, Nancy, op. cit., p. 62.

³¹⁷ Sucintamente: 1. “*Antipoverty Principle*” - a provisão de apoio social visa em primeiro lugar prevenir a pobreza; 2. “*Antiexplotation Principle*” – pretende evitar a exploração de pessoas vulneráveis por parte de membros da família, de empregadores ou supervisores ou dos caprichos de assistentes sociais. Exclui esquemas que canalizem benefícios sociais para as donas de casa através dos maridos; 3. “*Income-Equality Principle*” – envolve, entre outros aspectos, a exclusão de pagamento desigual por trabalho igual e a subavaliação do trabalho e competências das mulheres; 4. “*Leisure-Time-Equality Principle*” - diz respeito à distribuição do tempo de lazer e inclui, entre outros aspectos, a questão da dupla jornada de trabalho das mulheres; 5. “*Equality-of-Respect Principle*” – exige o reconhecimento das mulheres enquanto pessoas e do seu trabalho; 6. “*Antimarginalizatio Principle*” - impõe que a política social promova a plena participação de homens e das mulheres em todas as áreas da vida social – no emprego, na política, na vida associativa da sociedade civil. O princípio requer a criação de condições susceptíveis de favorecer essa participação, por exemplo, centros de cuidados de dia; 7. “*Antiandrocentrism Principle*” - pressupõe reestruturação de instituições androcêntricas de modo a acolher seres humanos que podem dar à luz e que muitas vezes cuidam de familiares e amigos, sem que estes sejam vistos como excepções mas como participantes típicos. Cf. FRASER, Nancy, op. cit., pp. 45-49.

³¹⁸ Cf. YOUNG, Iris Marion (1994), op. cit., p. 118 e segtes.

direitos especiais que tenham em conta as particularidades e circunstâncias específicas de grupos sociais. As diferenças, como no caso da gravidez, deficiências físicas ou idade avançada, são o resultado da interação com regras e práticas convencionais. «*En cada caso la afirmación política de derechos especiales procede no de la necesidad de compensar una inferioridad, como podría interpretar alguien sino de la valoración positiva de la especificidad en diferentes formas de vida*»³¹⁹. A autora avalia o debate sobre a concessão de licenças de gravidez e maternidade nos EUA que dividiu as feministas. Considera a aplicação do princípio da igualdade de tratamento inadequada e responsabiliza a tendência de pensar a diferença biológica entre os sexos como sendo essencial e imutável pela intensidade da disputa. É o receio que conduza à estigmatização que conduz à vontade de a ignorar³²⁰.

A dimensão relacional da diferença é igualmente explorada por Martha Minow em múltiplos contextos. Na sua análise da decisão do Supremo Tribunal de Justiça norte americano relativa às licenças de maternidade, a autora destaca elementos originais e limitações da abordagem adoptada. O Supremo autoriza as licenças estabelecidas a nível estadual e sugere que considerações sobre tratamento desigual sejam resolvidas pela atribuição de benefícios equivalentes aos homens, usando as necessidades das mulheres como termo de referência³²¹. O Tribunal manteve a compreensão da igualdade como mesmidade, mas ampliou a perspectiva ao incluir as dimensões pública e privada dos trabalhadores: a diferença dilui-se na norma de um trabalhador com responsabilidades familiares. Ao considerar a perspectiva das mulheres, alterou a percepção sobre o termo de comparação adequado ou quais as pessoas que devem ser consideradas “iguais”. Mas

³¹⁹ YOUNG, Iris Marion (1994), op. cit., p. 122.

³²⁰ Cf. YOUNG, Iris Marion (1994), op. cit., pp. 118-124. Young identifica outras diferenças biológicas relevantes e outro contextos em que a questão da igualdade e da diferença se coloca. A abordagem que faz das diferenças etárias está na ordem do dia ao perguntar se a imposição da idade da reforma não limita o direito ao trabalho para quem quer manter a actividade e se este direito não pode ser gozado de modo diferenciado em relação à maioria dos trabalhadores.

³²¹ Cf. MINOW, Martha, op. cit., p. 87 e segtes. (California Fed. Sav. & Loan Ass'n v. Guerra, 107 S.Ct. 683 (1987)). A legislação federal proíbe distinções em razão de gravidez no local de trabalho. As opções neste caso pareciam circunscrever-se ao empregador não ter de adaptar o local de trabalho à situação específica das mulheres ou disponibilizar as licenças e estabelecer tratamento especial relativamente à norma do local de trabalho. Os custos da segunda opção seriam assumidos parcialmente pelo empregador e a solução equipara a gravidez ao regime de incapacidade que permite a um trabalhador usufruir de direitos associados ao emprego. O Supremo Tribunal escolheu uma terceira via que exige que o empregador conceda a homens e mulheres a possibilidade de combinar responsabilidades profissionais e familiares. Cf. p. 87.

estabeleceu uma nova distinção entre trabalhadores com responsabilidades de cuidados aos filhos e demais trabalhadores que podem ter outras responsabilidades fora do trabalho³²².

Martha Minow observa que o Tribunal ao restringir-se à gravidez e maternidade trata o assunto como dizendo só respeito aos indivíduos, desvalorizando a interacção entre estes, as instituições sociais e a sociedade em geral. Uma perspectiva alargada implica articular esforços entre empregadores, responsáveis públicos e trabalhadores, no sentido de reconhecer e proteger relações e interesses abrangentes. E, desse modo, questionar a norma que separa trabalho/família e a abordagem à diferença³²³. A perspectiva individualista não altera assunções usuais que vêm a última como um desvio à norma: «*Solutions to the dilemmas of difference cannot work if they redeposit the responsibility for redressing negative meanings of difference on the person who is treated as different*»³²⁴. Para escapar à diferença que estigmatiza, Minow sugere, designadamente, a inclusão da perspectiva daqueles que não foram a norma no passado (mulheres, grupos minoritários, pessoas com deficiências) e o alargamento das definições de quem é “igual” e “diferente”, permitindo o gozo de benefícios de forma mais ampla ou incluindo em alguns casos categorias sociais valorizadas³²⁵.

5.3. A (des)construção de sexo e género

Outra dimensão do binómio igualdade/diferença prende-se com a distinção entre sexo e género e a problematização destas categorias. Tradicionalmente, sexo remete para diferenças biológicas entre homens e mulheres e tende a ser pensado como um dado objectivo e fixo. Contudo, esta classificação rígida e binária tem sido posta em causa de diversos modos. Um dos aspectos assinalados diz respeito ao facto da distribuição de características anatómicas, hormonais ou cromossómicas nem sempre corresponder completamente ao modelo binário e considerar-se que homens e mulheres não podem ser

³²² Cf. MINOW, Martha, op. cit., pp. 87-88.

³²³ Cf. MINOW, Martha, op. cit., pp. 88-90. O Tribunal não situa a diferença dentro de um quadro de relações sociais que fazem com que certas características individuais se destaquem, o que implicaria considerar os arranjos societais. Uma abordagem mais abrangente legitimaria um apoio público mais directo e uma mais ampla socialização de custos.

³²⁴ MINOW, Martha, op. cit., p. 93.

³²⁵ Cf. MINOW, Martha, op. cit., pp. 95-96.

inteiramente compreendidos como grupos unitários e comparados de forma linear. No entanto, e diversamente de outras categorias, o sexo faz parte da identidade legal da pessoa³²⁶. E se este é associado à biologia, o termo género expressa o modo como homens e mulheres são percebidos em contextos socio-económicos, políticos e culturais particulares. Estão em causa valores, normas e expectativas diferenciados quanto à sua forma de agir e de pensar nos domínios público e privado. Para além de dever ser pensado em ligação às diversas estruturas sociais, isto é, ao modo como as sociedades estão organizadas, o género comporta uma dimensão performativa e relacional³²⁷. Os últimos aspectos conferem um carácter mais fluído e potencialmente maleável às categorias de género. Ao agir os indivíduos refazem e adaptam essas construções sociais. Mas ao mesmo tempo são igualmente condicionados pelas instituições que reproduzem desigualdades e diferenças nessa matéria³²⁸.

A compreensão do “género” é também afectada por factores como idade, orientação sexual, raça ou etnia. Como referimos, a problematização da categoria de género associada a uma visão uniforme das mulheres veio inicialmente de feministas negras que destacaram que a experiência de ser homem ou mulher é qualitativamente diferente em função da classe social e do grupo étnico. A análise anti-essencialista desenvolvida ao abrigo da teoria feminista obrigou deste modo a uma compreensão mais

³²⁶ Cf. BRYSON, Valerie (2007) *Gender and the Politics of Time. Feminist Theory and Contemporary Debates*. Bristol: Polity Press, pp. 52, 59. As implicações legais da problematização da identidade sexual ficam excluídas do âmbito da análise. Sobre esta questão ver, por exemplo, WILSON, Gina (2013) “Equal Rights for Intersex People: Testimony of an Intersex Person”, in *The Equal Rights Review*, Vol. 10. Consultado em: http://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/ERR10_testimony.pdf. Data: 23.4.2013. Gina Wilson é intersexual e Presidente da Organização de Intersexuais Austrália (OII Austrália). No artigo, Wilson expõe várias formas de discriminação a que as pessoas intersexuais estão sujeitas e o facto de muitos dos instrumentos de direitos humanos não as reconhecerem como detentoras de direitos. As pessoas intersexuais possuem diferenças na anatomia sexual de ordem congénita que fazem com que o seu sexo biológico não possa ser claramente definido como sendo masculino ou feminino. Wilson defende a necessidade de deslocar o debate do campo da medicina para o domínio dos direitos humanos. A intervenção do primeiro fez-se sempre para “normalizar” estas pessoas através de cirurgia e de tratamento hormonal ao longo da vida e não no sentido da sua aceitação. Apenas a África do Sul atribuiu de forma explícita direitos às pessoas intersexuais.

³²⁷ Cf. CHARLESWORTH, Hilary (2005) “Not Waving but Drowning: Gender Mainstreaming and Human Rights in the United Nations”, in *Harvard Human Rights Journal*, Vol. 18, pp. 14-15, nota 86, p. 14.

³²⁸ Cf. DOWD, Nancy E. (2008), op. cit., pp. 209, 213.

complexa de diferentes instâncias de desigualdade e de subordinação³²⁹. Já no que diz respeito aos homens como categoria de género, só mais recentemente esta questão passou a integrar a investigação social. Michael Kimmel observa a propósito: « *[W]e continue to act as if gender applied only to women. Surely the time has come to make gender visible to men. As the Chinese proverb has it, the fish are the last to discover the ocean* »³³⁰.

Como nota Nancy Dowd, uma das razões para a invisibilidade dos homens como categoria de género prende-se com o padrão geral de poder e privilégio masculino. Isto permitiu escamotear as várias formas como a construção do que significa ser homem poder afectar negativamente os membros deste grupo. Os homens como categoria de género começaram a ser objecto de investigação nos estudos sobre masculinidades, tendo estes identificado efeitos negativos das estruturas de género no que diz respeito, por exemplo, à sobrerrepresentação dos homens no sistema criminal de justiça ou o facto das vítimas masculinas de violência sexual serem muitas vezes ignoradas³³¹. Da mesma forma que as mulheres não são uma categoria indiferenciada e a-histórica, factores como classe social, raça e orientação sexual são críticos para o estabelecimento de hierarquias entre os homens e podem mesmo eliminar o privilégio masculino de género³³². Os estudos referem a existência de múltiplas masculinidades ainda que seja possível identificar uma “masculinidade hegemónica”, isto é, um conjunto de normas dominantes nesta matéria. Dois elementos fundamentais da construção da masculinidade são negativos, a saber, não ser homossexual e não ser como as mulheres. O último aspecto desencoraja os homens a desenvolverem qualidades associadas às mulheres ou trabalho realizado fundamentalmente por estas. De modo inverso, as mulheres podem ser criticadas por exibirem atributos vulgarmente ligados aos homens³³³. De qualquer forma, as alterações detectadas nos papéis e aspirações de uns e outras criam perspectivas adicionais de mudança.

³²⁹ Cf. BRYSON, Valerie, op. cit., pp. 54 e segtes.

³³⁰ KIMMEL, Michael (2004) *The Gendered Society*. New York: Oxford University Press. p. 6. Citação feita por DOWD, Nancy (2008), op. cit., p. 213.

³³¹ Cf. DOWD, Nancy E. (2010), op. cit., p. 421 e segtes. Dowd identifica no artigo um conjunto de conceitos fundamentais que emergem dos estudos sobre masculinidades, dos quais destacamos apenas alguns.

³³² Cf. DOWD, Nancy E. (2010), op. cit. p. 418 e segtes.

³³³ Cf. DOWD, Nancy E. (2010), op. cit., pp. 418-420. Como decorre do nosso trabalho, consideramos que as mulheres continuam a ser uma categoria de análise útil e aderimos à compreensão comum de que sexo remete para diferenças biológicas e a noção de género diz respeito à construção cultural dessas diferenças e incorpora uma dimensão performativa e relacional. Em qualquer dos casos, as normas

Reflexões finais

A procura de um conceito mais inclusivo de igualdade originou conceptualizações sofisticadas que oferecem modos inovadores de compreender os direitos e de os garantir. Ao defenderem a necessidade de pensar a igualdade em termos mais abrangentes do que a mera ausência de discriminação, obrigam a escrutinar as formas de organização social e a sua naturalização e favorecem abordagens proactivas. Das diversas concepções de igualdade analisadas, gostaríamos de reter a noção multidimensional de Sandra Fredman. A sua síntese entre as esferas do reconhecimento e da redistribuição expressa-se através de um conceito unificado que inclui quatro finalidades ou dimensões - *o respeito pela igual dignidade e valor de todos*; *a afirmação positiva e acomodação da diversidade*; *a eliminação das desigualdades socio-económicas*; e *a participação plena na sociedade*. A proposta de Fredman destaca a necessidade de promover a inclusão e participação de cidadãos concretos, na diversidade e especificidade de circunstâncias que os caracterizam, na sociedade. O que implica, por exemplo, dar atenção à reestruturação das instituições nas esferas pública e privada. A sua noção abrange a dimensão relacional da diferença explorada por Martha Minow, com a última a salientar também a importância de levar a sério a perspectiva daqueles que não foram a norma no passado e a sugerir a extensão da definição de quem é “igual” ou “diferente” como forma de escapar à estigmatização.

A forma dominante como viemos a compreender a igualdade no Direito está como vimos associada à herança liberal. A sua incapacidade em valorizar o cuidado não remunerado na família contribuiu para cimentar os binómios público/privado e igualdade/diferença. Em vez do “indivíduo racional” que deve ser deixado livre na prossecução dos seus objectivos, é fundamental reconhecer o papel positivo e negativo da emoção, do cuidado e da responsabilidade pelos outros³³⁴. Razão que leva Martha Fineman a defender que as necessidades do corpo e a dependência não deveriam estar ausentes das teorias sobre o Direito, a política e a sociedade. E a propor a substituição do sujeito liberal

hegemónicas nessas matérias afectam os indivíduos de diversos modos e “realidades biológicas” encobrem frequentemente assunções culturais. Explicada a nossa compreensão dos termos, usamos na dissertação os conceitos de igualdade de género e igualdade sexual de forma intermutável, destacando na análise diferenciações entre os homens e entre as mulheres. Uma elaboração mais aprofundada sobre os termos sexo e género fica excluída do âmbito do presente trabalho.

³³⁴ Cf. FREDMAN, Sandra (1997), op. cit., p. 36.

autónomo pelo sujeito vulnerável que melhor reflecte a condição humana. Adicionalmente, importa ter ainda presente a persistência no Direito de enviesamentos e assunções estereotipadas sobre as mulheres. É verdade que a problematização das categorias de sexo e género conduziu à afirmação do carácter fluído e multifacetado das identidades e ao reconhecimento da diversidade das experiências de opressão e desigualdade. Mas mantém-se de qualquer forma constrangimentos estruturais que condicionam a assunção por parte das mulheres de um leque diversificado de papéis³³⁵. «*Basic structures of gender comportment, assumptions that the normal body is implicitly male, the structures of heterosexual expectations and the sexual division of labor nevertheless continue structurally to afford men more privilege and opportunity for access to resources, positions of power and authority, or the ability to pursue their own life plans*»³³⁶.

Mas se homens e mulheres estão de facto posicionados de forma muito diversa e os primeiros usufruem do “dividendo patriarcal”³³⁷, isto é, beneficiam do domínio dos homens na ordem global de género. Por outro lado, o conhecimento desenvolvido nos estudos sobre as masculinidades reforça uma compreensão mais complexa sobre as relações entre privilégio e subordinação. Um dos possíveis desenvolvimentos desta compreensão mais refinada prende-se com o estabelecimento de potenciais alianças estratégicas e outro diz respeito a identificar e expor danos causados aos homens em resultado da normatividade de género. Não se trata de desvalorizar a situação das mulheres ou estabelecer comparações simplistas, mas de considerar a natureza interactiva das desigualdades, reagir a elas e abrir caminho para a concepção de masculinidades mais igualitárias³³⁸.

Ao explorar as limitações do conceito de interseccionalidade para a análise e teorização feminista, Joanne Conaghan salienta a importância de ligar as experiências

³³⁵ Para Victoria Camps, «querer ser igual ao homem significa ter acesso a todas as identidades e ao reconhecimento social que delas decorre». Wendy Brown, por sua vez, nota: «on the one hand, there is no stable sex or gender and on the other, women too often find themselves unable to escape their gender and the sexual norms governing it». Respectivamente: CAMPS, Victoria, op. cit., p. 75; BROWN, Wendy (2003) “Gender in Counterpoint”, in *Feminist Theory*, Vol. 4, N.º3, p. 366. Citação feita por BRYSON, Valerie, op. cit., p. 62.

³³⁶ YOUNG, Iris Marion (2009) “Structural Injustice and the Politics of Difference”, in Emily Grabham; Davina Cooper; Jane Krishnadas; Didi Herman (eds) *Intersectionality and Beyond. Law, Power and the Politics of Location*. Oxon: Routledge-Cavendish, p. 281.

³³⁷ DOWD, Nancy E. (2010), op. cit., p. 418.

³³⁸ Cf. DOWD, Nancy E. (2010), op. cit., p. 419 e segtes.

particulares ao contexto social e jurídico mais amplo e chama a atenção para a centralidade do trabalho em estruturar relações de género e para se considerar o modo como as actividades laborais estão reguladas. O próximo capítulo vai precisamente posicionar as mulheres no mercado de trabalho e evidenciar as múltiplas formas como as suas instituições incorporam distinções com a marca de género geradoras de desigualdades. E ao mesmo tempo enquadra a participação feminina num processo vasto de transformações associadas à globalização.

CAPÍTULO II

TRÂNSITOS DO TRABALHO NA ERA DA GLOBALIZAÇÃO

Introdução

O séc. XXI começou com a mais elevada participação de sempre das mulheres na actividade económica e na esfera política formal³³⁹. Só que nem este desenvolvimento é uniforme, existindo muitas variações e desigualdades entre as regiões do mundo e os países que as compõem, mas também entre as próprias mulheres, nem ele compensa as manifestas diferenças nos níveis, termos e condições dessa participação em relação aos homens³⁴⁰. «*The unfortunate fact remains that engaging in the labour market brings women less gains than the typical working male (monetarily, socially and politically)*»³⁴¹. A conclusão é de um relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) de 2010 onde se refere que se, por um lado, a disparidade numérica entre homens e mulheres economicamente activos tem vindo lentamente a diminuir, por outro lado, parece crescer a disparidade baseada na qualidade do emprego. As principais razões apontadas para as desigualdades de género prendem-se com as tradições sócio-culturais dos países, mas também com o facto das desigualdades estarem profundamente enraizadas nas estruturas de emprego e nos sistemas de cálculo da actividade económica³⁴².

³³⁹ Em 2007, o número de trabalhadoras a nível mundial ascendia a 1200 milhões, quase 200 milhões a mais em relação a 1997, correspondendo a um aumento de 18.4%. Cf. ILO (2008c) *Global Employment Trends for Women-March 2008*. Geneva: International Labour Office. Consultado em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_091225.pdf. Data de consulta: 8.9.2008. Já a proporção de mulheres em relação ao total de parlamentares no mundo era de 18.8% em 2009, cifra que corresponde a um aumento de 75% em relação aos 11.3% registados em 1995. Cf. Inter-Parliamentary Union (2009) *Women in Parliament in 2009: the Year in Perspective*. Consultado em: <http://www.ipu.org/pdf/publications/wmnpersp09-e.pdf>. Data: 16.8.2010.

³⁴⁰ Ver, a este respeito, os Relatórios da OIT sobre as Tendências Globais no Emprego e os Relatórios da Comissão Europeia sobre a Igualdade entre Homens e Mulheres. Sobre o trabalho das mulheres na nova economia e a questão da precariedade, ver FUDGE, Judy; OWENS, Rosemary (eds) (2006) *Precarious Work, Women and the New Economy: The Challenge to Legal Norms*. Oxford, Portland Oregon: Hart Publishing.

³⁴¹ ILO (2010a) *Women in labour markets: Measuring progress and identifying challenges*. Geneva: International Labour Office, p. 58. Consultado em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/---trends/documents/publication/wcms_123835.pdf. Data 25.08.2010.

³⁴² Cf. ILO (2010a), op. cit., p. 58.

A persistência de crenças e normas sobre papéis adequados a homens e mulheres constringe a participação no mercado de trabalho e os benefícios daí resultantes para as mulheres. A forma como as próprias instituições do mercado de trabalho são marcadas pelo género afecta esses mesmos benefícios. Como observa Diane Elson, «*Labor legislation, government labor standards inspectorates, trade unions, professional and business networks, systems of job evaluation, systems of organisation of work, pay determination structures: all these are bearers of gender, even if no overt reference is made in their “rule-books” and in the informal discourses that surround them, to gender difference and gender inequality*»³⁴³. A tendência é para reforçarem desigualdade de género ainda que diferentes configurações institucionais produzam resultados mais ou menos igualitário³⁴⁴.

A autora nota que a maioria das instituições do mercado de trabalho assenta na presunção de que os encargos da economia reprodutiva devem ser suportados em grande medida pelas mulheres - «*Just as there is no such thing as a free lunch, there is also no such thing as a free replenishment of the pool of labor*»³⁴⁵ - e apresenta a prestação de cuidados apenas como um custo para o empregador³⁴⁶. Esta desvalorização do trabalho não remunerado para o funcionamento do mercado e da sociedade em geral tem continuidade nos sistemas de contabilidade nacional. Grande parte das tarefas domésticas e de cuidados realizadas pelas mulheres mantém-se classificadas como actividades não-económicas, não sendo contabilizadas no Produto Interno Bruto (PIB) e deixando muitas delas fora da força de trabalho, na qualidade de inactivas³⁴⁷.

Apesar das disparidades no mercado de trabalho não serem subsumíveis à desigual assunção de responsabilidades familiares na esfera privada, são as mulheres que normalmente fazem os compromissos necessários para conjugar trabalho remunerado com as necessidades da família e que por isso são penalizadas. A mera presunção de que é

³⁴³ ELSON, Diane (1999) “Labor Markets as Gendered Institutions: Equality, Efficiency and Empowerment Issues”, in *World Development*, Vol. 27, N.º 3, p. 612.

³⁴⁴ Cf. ELSON, Diane (1999), op. cit., p. 613.

³⁴⁵ ELSON, Diane (1999), op. cit., p. 612.

³⁴⁶ Cf. ELSON, Diane (1999), op. cit., pp. 611-613.

³⁴⁷ Cf. ILO (2010a), op. cit., p. 4; ILO (2009b) *Work and family: The way to care is to share*. Geneva: *International Labour Office*. Consultado em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_101758.pdf. Data: 25.8.2010.

assim torna-as também mais susceptíveis a serem discriminadas³⁴⁸. À excepção de certas disposições relativas à protecção da maternidade, trabalho e família foram construídos como realidades estanques no direito do trabalho. Em vez de um aspecto comum da ordem social, a divisão é associada à construção do local de trabalho e constitui uma resposta à industrialização. A organização do trabalho e as normas concebidas para o regular desenvolveram-se ao abrigo do chamado contrato de género, “the male breadwinner/female caregiver model”³⁴⁹. Na verdade, o paradigma nunca se aplicou a todos os trabalhadores dos países industrializados, especialmente às mulheres pobres, nem a países com trajectórias de desenvolvimento diferentes. A sua relevância reside no modo como contribuiu para definir os parâmetros do direito do trabalho³⁵⁰.

Se no passado as questões relativas ao binómio trabalho/família foram marginalizadas, hoje são destacadas nas políticas e na regulamentação do mercado de trabalho na UE, mas também em outros espaços institucionais. A relevância deve-se à pressão conjunta de factores como a feminização da força de trabalho e a disseminação do emprego atípico, às alterações demográficas e nos modelos de família e à reconfiguração do papel do Estado. Em sentido amplo, verifica-se um crescente interesse pela situação das mulheres no mercado de trabalho em diferentes espaços geopolíticos e fóruns de decisão. O seu acesso ao mercado de trabalho é defendido em nome da igualdade de género, da flexibilidade e eficiência dos mercados, do crescimento e competitividade económicas ou ainda da coesão social e do desenvolvimento. As razões são de facto muito diversas e até potencialmente contraditórias³⁵¹.

³⁴⁸ Os efeitos negativos estão bem documentados, com estudos diversos a mostrarem o impacto da maternidade e da parentalidade no nível de rendimentos e perspectivas de carreira das mulheres. Ver, designadamente, BLOSSFELD, Hans-Peter; DROBNIC, Sonja (eds) (2001) *Careers of Couples in Contemporary Society: From Male Breadwinner to Dual-Earner Families*. Oxford: Oxford University Press; SIGLE-RUSHTON, Wendy; WALDFOGEL, Jane (2007) “Motherhood and women’s earnings in Anglo-American, Continental European, and Nordic Countries”, in *Feminist Economics*, Vol. 13, N.º 2.

³⁴⁹ Cf. CONAGHAN, Joanne (2005a), op.cit., p. 26 e segtes; COLLINS, Hugh (2005) “The Right to Flexibility”, in Joanne, Conaghan; Kerry Rittich (eds.) *Labour Law, Work and Family: Critical and Comparative Perspectives*. Oxford: Oxford University Press, pp. 100-101.

³⁵⁰ VOSKO, Leah F. (2006) “Gender, Precarious Work, and the International Labour Code: The Ghost in the ILO Closet”, in Judy Fudge; Rosemary Owens (eds) *Precarious Work, Women and the New Economy: The Challenge to Legal Norms*. Oxford, Portland Oregon: Hart Publishing.

³⁵¹ Sobre o interesse de um conjunto alargado de organizações internacionais pela participação das mulheres no mercado de trabalho e pelo nexo trabalho/família, ver RITTICHI, Kerry (2005) “Equity or Efficiency: International Institutions and the Work/Family Nexus”, in Joanne, Conaghan; Kerry Rittich,

A maior participação feminina na actividade económica precisa ser situada no contexto de transformações globais, ocorridas nas últimas décadas do séc. XX, a nível económico, político, social e cultural, mas também tecnológico, que puseram em causa tanto o modelo normativo de emprego, característico do direito do trabalho fordista, como a centralidade do Estado-Nação enquanto instância reguladora e espaço de decisão política³⁵². A implementação de regimes internacionais favoráveis à liberalização do comércio e à livre circulação de capitais estimulou a concorrência à escala global de produtos e investimento estrangeiro, reduzindo ao mesmo tempo a capacidade dos Estados aumentarem as suas receitas. Já as novas tecnologias, especialmente nos domínios da informação e comunicação, contribuíram para mudar o paradigma produtivo, com a expansão dos serviços e a perda de relevância do sector industrial como fonte de emprego. O seu impacto afectou transversalmente a economia e favoreceu novos métodos de produção e organização do trabalho, registando-se uma crescente flexibilização do mercado laboral, com a heterogeneização das modalidades de emprego a ser acompanhada pela informalização da economia.

As condições que promoveram alterações da vida económica criaram também novos cenários e realidades políticas³⁵³. A dispersão da soberania nacional por organizações regionais e supranacionais é acompanhada pela expansão do direito internacional, pelo reforço da influência das instituições financeiras internacionais e pela

(eds) *Labour Law, Work and Family: Critical and Comparative Perspectives*. Oxford: Oxford University Press. Para uma análise crítica à crescente ligação das políticas de promoção da igualdade sexual à prioridade do emprego na UE, ver STRATIGAKI, Maria (2004) “The Cooptation of Gender Concepts in EU Policies: the Case of Reconciliation of Work and the Family”, in *Social Politics*, Vol. 11, N.º 1. Na Conferência Internacional do Trabalho de 2009 dedicada à igualdade de género, a OIT defende a concretização desse objectivo por razões de equidade e de eficiência económica. A igualdade de género no mundo do trabalho constitui um valor em si mesma por se tratar de uma questão de direitos humanos e de justiça e um instrumento para a realização do crescimento económico e para a redução da pobreza. Cf. ILO (2009a) *Gender Equality at the Heart of Decent Work*, Report VI, International Labour Conference, 98th Session. Geneva: International Labour Office, pp. vii, 5. Consultado em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_105119.pdf. Data: 25.8.2010.

³⁵² KLARE, Karl (2002) “The Horizons of Transformative Labour and Employment Law”, in Joanne Conaghan; Richard Michael Fischl; Karl Klare (eds) *Labour Law in an Era of Globalization*. Oxford, New York: Oxford University Press; FUDGE, Judy; OWENS, Rosemary (2006) *Precarious Work, Women and the New Economy: The Challenge to Legal Norms*, in Judy Fudge, Rosemary Owens (eds) *Precarious Work, Women and the New Economy: The Challenge to Legal Norms*. Oxford and Portland Oregon: Hart Publishing.

³⁵³ FUDGE, Judy; OWENS, Rosemary, op. cit., p. 16 e segtes.

afirmação de novos actores globais como as grandes corporações e ONG. As três instituições basilares que, segundo Supiot *et al.*³⁵⁴, sustinham o direito de trabalho clássico ou fordista, o Estado, a empresa e o sindicato, entraram num processo de transfiguração, tendo de enfrentar desafios novos, mas amarradas a novas e velhas limitações na sua acção. Notoriamente, desta configuração institucional está ausente o papel desempenhado pela família como suporte das actividades no mercado.

O presente capítulo explora o terreno onde se situam os dilemas relacionados com o mundo do trabalho e o direito laboral, pondo em destaque a perspectiva das mulheres. Esta realidade não pode ser desligada de um quadro global de mutações várias que afectou igualmente o estatuto dos homens no mercado de trabalho. O aumento da insegurança económica, a intensificação das jornadas de trabalho e horários imprevisíveis põem em causa a saúde dos trabalhadores e têm repercussões sobre a assunção de responsabilidades domésticas, podendo reforçar o actual *status quo*³⁵⁵. Sem prejuízo do reconhecimento das especificidades nacionais, pretendemos identificar tendências e dificuldades gerais comuns a muitos países ocidentais. Privilegiamos especialmente o espaço da UE-15 e da OCDE em sentido mais amplo. Referências a outras realidades serão devidamente identificadas e feitas quando considerado oportuno.

O capítulo está estruturado em três secções. A primeira, “*Transformações do Trabalho*”, começa por apreciar a emergência do direito do trabalho fordista, para depois analisar o impacto da globalização e da nova economia no emprego. São considerados processos como a internacionalização da produção e a flexibilização laboral e destacadas algumas implicações para as mulheres dessas transformações. Segue-se uma breve caracterização do emprego feminino na nova economia, pondo em evidência a forma como o aumento global da participação no mercado de trabalho é marcado por hibridizações e contradições. A secção encerra com uma referência à crise financeira e o seu impacto na economia real e no emprego.

³⁵⁴ Cf. SUPIOT, Alain *et al.* (2003) *Transformações do Trabalho e Futuro do Direito do Trabalho na Europa*. Coimbra Editora, p. 317.

³⁵⁵ Ver, entre outros, BOULIN, Jean-Yves *et al.* (eds) (2006) *Decent Working Time: New Trends, New Issues*. Geneva: International Labour Office; PERRONS, Diane *et al.* (eds) (2007) *Gender Divisions and Working Time in the New Economy: Changing Patterns of Work, Care and Public Policy in Europe and North America*. Cheltenham, Northampton: Edward Elgar.

A segunda secção, “*Crise do quadro institucional fordista*”, dá conta da transfiguração das instituições basilares do mundo fordista. Os diversos processos de desnacionalização alteraram as competências reguladoras dos Estados e conjuntamente com factores endógenos pressionaram no sentido da sua reestruturação. A secção abre com a análise do processo de reconfiguração das funções do Estado que se expressa através das figuras do Estado garantia e activador. É mencionada a relação ambivalente das mulheres com o Estado-Providência e implicações específicas da sua reestruturação. Dá-se depois destaque ao impacto das alterações no mundo do trabalho no direito laboral e nas estruturas de representação colectiva, sendo mantida a perspectiva de género.

Finalmente, a secção “*Governança tout court e governança em matéria de emprego*”, liga as reformas do enquadramento legal do trabalho ao processo mais vasto de reformulação das relações entre Estado, mercado e indivíduos. Os dois projectos refazem de diversas maneiras as fronteiras entre as esferas pública e privada. Num primeiro momento, constata-se o aumento do poder privado e a emergência de um quadro regulador caracterizado por múltiplos níveis de governança no campo do emprego. Segue-se uma apreciação crítica da agenda neoliberal no rescaldo da crise financeira. E, por último, considera-se a dimensão escondida da dicotomia público/privado, a saber, o espaço doméstico. Este aspecto é continuamente realçado ao longo da nossa análise, mas aqui é apreciada a forma como a disciplina do direito laboral gerou formas de distribuição desiguais em prejuízo das mulheres³⁵⁶.

³⁵⁶ Ao longo da redacção do nosso trabalho registaram-se evoluções significativas relativamente à crise financeira e económica que serão consideradas no âmbito das políticas da UE, no capítulo 4. Em causa está a chamada crise da dívida soberana e a nova governança económica europeia. Uma lente mais precisa e actualizada sobre as desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho será também considerada nesse espaço. A perspectiva histórica e as tendências aqui desenhadas mantêm-se actuais.

I. Transformações do trabalho: novos actores e diluições de fronteiras

1. Emergência do direito de trabalho fordista e do modelo masculino de emprego

O final do séc. XX caracteriza-se por uma crise de identidade do direito do trabalho em muitos países industrializados. As opiniões são diferenciadas, mas coincidem quanto à transformação do seu objecto tradicional: o trabalho subordinado. Não só ocorreu o crescimento de outras modalidades de trabalho, como aquele exhibe características diversas do paradigma convencional³⁵⁷. O assalariamento de grande número de profissões ao longo do séc. XX fez do direito do trabalho o direito geral das relações de trabalho. Mas a evolução permitiu que trabalhadores com níveis elevados de independência usufruíssem de protecção enquanto trabalhadores precários ficaram excluídos, parcial ou na totalidade, do seu âmbito³⁵⁸. Ao analisar o direito do trabalho importa ter presente que se trata de uma construção histórica cuja origem remonta à industrialização³⁵⁹. A criação do local de trabalho favoreceu a disseminação de um tipo de contrato baseado na troca de salário por horas de trabalho. Em vez de sistemas de pagamento exclusivamente ligados a unidades produzidas ou tarefas realizadas, o desempenho passou a ser avaliado em função do tempo passado no local de trabalho, combinado com a capacidade do empregador dirigir, supervisionar e monitorizar o trabalhador³⁶⁰.

A configuração específica do contrato assalariado que vai afirmar-se como uma referência para qualquer relação de trabalho é, no entanto, mais recente e começou a estabelecer-se a partir da Segunda Guerra Mundial. O direito do trabalho fordista desenvolveu-se ao abrigo da grande empresa industrial do pós-guerra, orientada para a produção em massa de produtos estandardizados. Tradicionalmente, este tipo de empresa era um local de trabalho onde os factores de produção estavam concentrados e o trabalho era regulado por procedimentos rígidos e hierárquicos, havendo uma especialização estrita

³⁵⁷ Cf. D'ANTONA, Massimo (2002) "Labour Law at the Century's End: An Identity Crisis?" in Joanne Conaghan; Richard Michael Fischl; Karl Klare (eds) *Labour Law in an Era of Globalization*. Oxford, New York: Oxford University Press, p. 32 e segtes.

³⁵⁸ Cf. SUPIOT, Alain *et al.*, op. cit. pp. 20, 34-35.

³⁵⁹ Cf. D'ANTONA, Massimo, op. cit., p. 33.

³⁶⁰ Cf. COLLINS, Hugh, op. cit., pp. 100-101.

de competências e funções³⁶¹. O paradigma masculino de trabalho no sector industrial esteve assim por trás do padrão normativo de emprego, com este a caracterizar-se por um conjunto de elementos essenciais: contrato de trabalho a tempo inteiro e de duração indeterminada, negociações colectivas relativamente autónomas e prestações sociais como subsídio de desemprego e pensões de reforma³⁶².

A «*invenção do emprego*»³⁶³ é normalmente descrita como uma troca de subordinação por segurança. O trabalhador aceita submeter-se às ordens e decisões do empregador no local de trabalho e obtém em troca estabilidade e segurança³⁶⁴. É um produto conjunto do direito do trabalho e da segurança social que protege o assalariado de riscos e condições que podem afectar a sua capacidade de ganho³⁶⁵. Mas que ao excluir todas as formas de trabalho não mercantis coloca as mulheres numa posição de subalternidade ou de trabalhadoras que se desviam da norma. A menos que tenha emprego, a mulher só existe no direito social por interposta pessoa: os seus direitos derivam do seu estatuto matrimonial ou familiar³⁶⁶.

Neste paradigma, o controlo do tempo do trabalhador continua a ser um elemento central do contrato de trabalho. A concepção fordista do tempo manifesta-se tanto em horários uniformes³⁶⁷, como numa vida activa relativamente linear: «*the employment model is based on a linear and homogeneous concept of working life that begins upon leaving school and continues without interruption until retirement age*»³⁶⁸. Do ponto de

³⁶¹ Cf. D'ANTONA, Massimo, op. cit., p. 34; SUPIOT, Alain *et al.*, op.cit., p.17.

³⁶² Cf. SUPIOT, Alain *et al.*, op.cit., pp. 18, 318.

³⁶³ SUPIOT, Alain *et al.*, op.cit., p. 248.

³⁶⁴ Cf. SUPIOT, Alain (2002) “Introductory remarks: between market and regulation: new social regulations for life long security?”, in Peter Auer, Bernard Gazier (eds) *The Future of Work, Employment and Social Protection*. Geneva: International Labour Office, p. 151; DAVIDOV, Guy (2007) “The (Changing?) Idea of Labour Law”, in *International Labour Review*, Vol. 146, N.º 3-4, p. 312.

³⁶⁵ Cf. SUPIOT, Alain *et al.*, op.cit., p. 248; D'ANTONA, Massimo, op.cit., p. 35.

³⁶⁶ Cf. SUPIOT, Alain (2002), op.cit., p. 152. Tipicamente, o trabalho não remunerado não dá acesso aos mesmos direitos sociais, nomeadamente, subsídios por doença, férias ou pensões de reforma. E frequentemente a inserção das mulheres no mercado de trabalho fez-se através de modalidades atípicas de emprego.

³⁶⁷ O tempo fordista está ligado às condições de produção em massa na época e corresponde a um conjunto de temporalidades pré-determinadas: uma semana de trabalho de mais ou menos 40 horas, distribuídas por segmentos diários iguais de segunda a sexta-feira, com interrupções ao longo do ano que seguem ritmos sazonais (Natal, Páscoa e férias de Verão). As horas extraordinárias constituíam a principal forma de flexibilidade nos países europeus. Cf. SUPIOT, Alain *et al.*, op. cit., pp. 102, 100.

³⁶⁸ SUPIOT, Alain (2002), op.cit., p. 152.

vista jurídico, o tempo de trabalho permite, por um lado, medir a influência patronal no trabalhador (a subordinação) e avaliar o seu desempenho e, por outro lado, fixar disciplinas e solidariedades colectivas³⁶⁹.

A relação salarial e o direito de trabalho fordista afirmaram-se não só nos países industrializados, mas também a nível internacional através da OIT³⁷⁰. As múltiplas manifestações da norma nos diversos países não impedem que os seus aspectos gerais sejam em parte produtos da regulamentação internacional do trabalho. Muitos instrumentos reguladores internacionais, que foram importantes para normalizar a relação de trabalho padrão, contribuíram para cimentar o contrato de género tradicional, moldando as obrigações profissionais e familiares de homens e mulheres. As formas feminizadas de emprego foram tratadas durante muito tempo como sendo periféricas ou ficaram fora do processo de elaboração de normas.

As condições que alteraram o mundo do trabalho fordista refizeram de diversos modos as fronteiras espacio-temporais do trabalho remunerado e contribuíram para uma maior diversificação das situações e trajectórias profissionais. O modelo de emprego, com um conteúdo preciso, com direitos e deveres contratuais fixos e garantias legais de segurança, realizado em regime de exclusividade para um único empregador, num quadro temporal homogéneo, sofreu uma profunda metamorfose³⁷¹.

2. Os novos quadros da actividade económica e laboral na era da globalização

Muitas mudanças no mundo do trabalho são associadas à globalização e a inovações tecnológicas nas áreas da informação e comunicação e dos transportes. A partir dos anos 80 do séc. XX foi levado a efeito um processo de reestruturação global da economia, envolvendo os Estados-Nação, instituições económicas e financeiras internacionais, como o Banco Mundial e a Organização Mundial do Comércio (OMC)³⁷², e

³⁶⁹ Cf. SUPLOT, Alain *et al.*, *op.cit.*, pp. 98, 108.

³⁷⁰ Cf. FUDGE, Judy; OWENS, Rosemary, *op. cit.*, p. 20; VOSKO, Leah F., *op.cit.*, p. 54 e segtes.

³⁷¹ Cf. COLLINS, Hugh, *op. cit.*, p. 105.

³⁷² Na verdade, a OMC seria criada apenas em 1995, sucedendo ao Acordo Geral de Tarifas e Comércio (GATT) na gestão dos acordos multilaterais de comércio internacional acordados no “Uruguay Round”. Lançado em 1986, este ciclo de negociações é referido como a maior negociação de comércio de

grandes corporações multinacionais³⁷³. A ascensão do neoliberalismo agiu como um catalisador da mudança, constando entre as suas ideias fortes a redução do papel do Estado na economia através de privatizações e a preservação dos mercados de interferências políticas e reguladoras indevidas. O regime de normas e estruturas que passaram a governar as relações económicas internacionais favoreceram a liberalização do comércio e dos mercados cambiais e a remoção de restrições sobre o investimento estrangeiro e regimes de propriedade³⁷⁴. Os avanços tecnológicos ajudaram a construção de mercados globais, permitindo a maior dispersão e coordenação da actividade económica e a intensificação da velocidade das transacções. A crescente portabilidade de tecnologia avançada, de maquinaria e estruturas de produção facilitou a deslocalização de empresas para mercados fracamente regulados ou sindicalizados³⁷⁵.

As alterações enunciadas provocaram um aumento extraordinário da riqueza e da actividade económica que esteve longe de beneficiar de igual modo os diversos países e os indivíduos. Na literatura sobre a globalização parece existir consenso quanto a ter produzido em geral mais benefícios do que custos. Mas os últimos são significativos: exacerbou as desigualdades de rendimentos entre os países e dentro dos próprios países e aumentou a insegurança económica, social e política mesmo de quem beneficiou com ela³⁷⁶.

As duas últimas décadas do século XX ficaram marcadas por um aumento global da natureza precária do emprego e pela redução da protecção dos trabalhadores³⁷⁷.

sempre, constituindo um programa alargado de liberalização do comércio que incluiu áreas novas como os serviços e a propriedade intelectual e a reforma em sectores sensíveis como a agricultura e o têxtil. O Acto final do “Uruguay Round” seria assinado em Abril de 1994 e dele faz parte o Acordo constitutivo da OMC. Site da Organização: <http://www.wto.org/index.htm>.

³⁷³ Cf. FUDGE, Judy; OWENS, Rosemary, op.cit., p. 5 e segtes.

³⁷⁴ Cf. KLARE, Karl, op. cit., p. 5; GUNTER, Bernhard G.; van der HOEVEN, Rodolph (2004) “The Social Dimension of Globalization: A Review of Literature”, in *International Labour Review*, Vol. 143, N.º 1-2, p. 9.

³⁷⁵ Cf. KLARE, Karl, op. cit., pp. 5, 7, 25.

³⁷⁶ Cf. GUNTER, Bernhard G.; van der HOEVEN, Rodolph, op. cit., pp. 9 e segtes, 23-24, 36. Entre 1985 e 2002, o comércio mundial aumentou mais de três vezes, o PIB mundial nominal duas vezes e meia e o investimento estrangeiro directo mais de dez vezes. Contudo, os países de rendimento baixo (excluindo a Índia) e médio (excluindo a China) viram o seu peso diminuir em relação ao total em cada um dos itens. Cf. p. 9.

³⁷⁷ ILO (2000) *Meeting of Experts in Workers in Situations Needing Protection (The employment Relationship: Scope) Basic technical Document*. Geneva: International Labour Office, para. 104. Referência e citação feitas por FUDGE, Judy; OWENS, Rosemary, op. cit., p. 3.

Verificou-se ao longo dos anos 90 a intensificação da pressão competitiva no sentido de reduzir os custos do trabalho e dos impostos, especialmente nos países de rendimento elevado e médio. Muita da produção industrial deslocou-se dos países industrializados para certos países em vias de desenvolvimento, gerando desemprego estrutural nos primeiros e pressões para aumentar a protecção social. Só que a diminuição de receitas, fruto da redução das tarifas comerciais e dos impostos sobre os lucros, forçou muitos governos a cortarem na despesa, incluindo no sector social³⁷⁸. A capacidade dos Estados implementarem políticas redistributivas ficou restringida na nova ordem que ajudaram a criar. Os programas sociais foram não só limitados, mas reformulados de maneira a encorajar uma maior participação dos indivíduos no mercado³⁷⁹.

2.1. Internacionalização da produção: desregulamentação competitiva entre países/regiões

A dimensão económica da globalização tem nas grandes corporações internacionais uma das suas faces mais visíveis. Entre 1985 e 2002, uma vaga de fusões e aquisições deu origem a multinacionais poderosas, com recursos superiores aos de muitos Estados. Elas passaram então a ser responsáveis por mais de dois terços do comércio mundial, proporção que era superior no domínio das tecnologias avançadas. Ao nível da produção, teve lugar uma fragmentação transnacional dos seus processos e a especialização em componentes ou produtos intermédios. O fabrico de carros exemplifica bem o mecanismo. Por norma, são montados num país, mas os produtos intermédios têm origem em diferentes países. Muitas vezes são de fábricas que pertencem total ou parcialmente à mesma multinacional que monta o carro. Mas, em outros casos, a abertura de mercados originou alianças estratégicas transnacionais como *joint-ventures* e regimes de partilha de produtos³⁸⁰.

³⁷⁸ Cf. GUNTER, Bernhard G.; van der HOEVEN, Rodolph, op. cit., pp. 17-18.

³⁷⁹ Cf. FUDGE, Judy; OWENS, Rosemary, op.cit., pp. 5-6.

³⁸⁰ Cf. GUNTER, Bernhard G.; van der HOEVEN, Rodolph, op. cit., p. 16. De forma crescente, o comércio internacional envolve produtos intermédios, sendo que a grande maioria dos países em vias de desenvolvimento está excluída do fenómeno de internacionalização da produção.

Corporações e redes de produção espalharam-se ainda que de um modo desigual pelo planeta, com o fabrico de um único bem a envolver muitas vezes trabalhadores de vários continentes. A pressão para manter os custos baixos no mercado global originou o desenvolvimento de redes de subcontratação, ligando empresas transnacionais a pequenas e médias empresas nacionais e estas a trabalhadores no domicílio. A expansão do sector informal ocorreu tanto nos países desenvolvidos como em vias de desenvolvimento, estando em causa empregos pouco qualificados, mal remunerados e inseguros³⁸¹. A capacidade das grandes corporações deslocalizarem a totalidade ou parte das suas actividades traduziu-se em poder político efectivo, com muitos Estados a adoptarem políticas de desregulamentação dos mercados nacionais, para manterem e atraírem investimentos³⁸²: «*One might say that in an open, supranational market, and in a global economy, firms ‘vote with their feet’*»³⁸³.

Entre os países em vias de desenvolvimento, o aumento da concorrência para a fixação de indústrias originou a criação de zonas económicas especiais orientadas para a exportação e significativas concessões às multinacionais como isenção de impostos e provisão de infraestruturas³⁸⁴. Em geral, a maior mobilidade do capital e portabilidade de tecnologia facilitou a transferência de actividades para outras geografias de modo a contornar as políticas sociais dos Estados ou a sua legislação laboral. Só os trabalhadores não adquiriram direitos equivalentes ou possibilidades práticas de sair da sua comunidade política³⁸⁵.

Apesar do cepticismo quanto à globalização ter gerado a “race to the bottom” em termos de garantias laborais, existem sinais de que ocorreu desde os anos 80 uma desregulamentação geral nos países economicamente desenvolvidos da OCDE³⁸⁶. No contexto europeu, as reformas no direito do trabalho foram no sentido de favorecer o recurso a formas contratuais mais flexíveis. Nicola Countouris observa que os legisladores

³⁸¹ Cf. FUGDE, Judy; OWENS, Rosemary, op. cit., pp. 7-8; ELSON, Diane (2006a) “The Changing Economic and Political Participation of Women: Hybridization, Reversals and Contradictions in the Context of Globalization”. GEM – IWG Paper 06-8, November, p. 16. Consultado em: <http://www.econ.utah.edu/genmac/WP/06-8.pdf>. Data 5.4. 2007.

³⁸² Cf. FUGDE, Judy; OWENS, Rosemary, op. cit., pp. 5-6; KLARE, Karl, op.cit., p. 25.

³⁸³ D’ANTONA, Massimo, op. cit., p. 34.

³⁸⁴ Cf. GUNTER, Bernhard G.; van der HOEVEN, Rodolph, op. cit., p. 18.

³⁸⁵ Cf. D’ANTONA, Massimo, op. cit., p. 34; KLARE, Karl, op.cit., p. 25.

³⁸⁶ Cf. FUGDE, Judy; OWENS, Rosemary, op. cit. p. 6.

e os governos abandonaram a ideia de circunscrever a fragmentação dos modelos de trabalho através da marginalização ou mesmo proibição de certas modalidades atípicas. A intervenção legal passou a visar o aumento da diversidade, que de facto sempre existiu, só que agora é considerada fundamental por decisores políticos e empresários face às novas formas de organização da produção³⁸⁷.

2.2. Novos modelos de organização do trabalho e o paradigma de emprego

As transformações globais interligam-se com alterações na composição da força de trabalho e com novos métodos de produção e gestão empresarial, gerando novos quadros para a actividade económica e laboral³⁸⁸. Adaptabilidade e flexibilidade, competitividade e eficiência são agora os princípios orientadores nestes campos.

Da grande empresa integrada à organização em rede

«Some time ago, labour walked right through those factory gates and dispersed among the network of subcontractors, franchisees, and small service contractors»³⁸⁹.

Verificou-se ao nível da organização empresarial o abandono da empresa integrada em benefício da criação de redes descentralizadas compostas por unidades especializadas mais pequenas³⁹⁰. As empresas concentraram-se na actividade principal e recorrem à subcontratação e externalização de serviços, originando o crescimento de pequenas e microempresas difíceis de sindicalizar³⁹¹. Por vezes, estes foram expedientes para contornar a legislação laboral, com os trabalhadores a manterem-se nas instalações da empresa contratante, a realizar as mesmas tarefas e a passar por uma perda efectiva de

³⁸⁷ Cf. COUNTOURIS, Nicola (2007) *The Changing Law of the Employment Relationship. Comparative Analyses in the European Context*. Hampshire: Ashgate Publishing, p. 43. Para uma reflexão sobre a flexibilização das normas juslaborais no contexto português, ver AMADO, João Leal (2009) “Dinâmica das relações juslaborais nas situações de crise (em torno da flexibilização das regras juslaborais)”, in *Revista do Ministério Público*, N.º 120.

³⁸⁸ Cf. KLARE, Karl, op. cit., p. 16 e segtes.

³⁸⁹ D’ANTONA, Massimo, op. cit., 35.

³⁹⁰ Cf. KLARE, Karl, op. cit., p.17.

³⁹¹ Cf. FUGDE, Judy; OWENS, Rosemary, op. cit. p. 7; SUPIOT, Alain *et al.*, op. cit, p. 32.

direitos³⁹². As redes de empresas que colaboram de forma continuada na realização de um produto ou serviço colocam vários desafios ao direito. Apesar de juridicamente autónomas muitas subcontratadas dependem economicamente de uma empresa principal, estando em causa evitar abusos da empresa dominante e assegurar certos direitos aos trabalhadores, cuja situação pode depender menos do empregador nominal e mais de decisões da contratante. A ineficácia do direito do trabalho resulta da incapacidade em estabelecer um vínculo jurídico entre a empresa principal e os assalariados da subcontratada e do facto das estruturas de representação e negociação não favorecerem o acesso ao interlocutor adequado. A própria identificação das redes é complexa dado incluir uma cadeia de subcontratação que se estende até ao trabalhador independente ou no domicílio³⁹³.

Adaptabilidade das empresas e flexibilização do mercado de trabalho

Num ambiente fortemente competitivo, as empresas oferecem continuamente novos produtos e serviços ou versões melhoradas. Os desenvolvimentos tecnológicos permitem que a produção seja ajustada às flutuações da procura, procurando-se ainda otimizar equipamentos através do prolongamento do tempo de uso. Tudo isto trouxe a diversificação de horários e ritmos de trabalho e o fomento da polivalência dos trabalhadores. A produção “just-in-time” teve continuidade numa “just-in-case workforce”³⁹⁴, com as empresas a empregarem trabalhadores atípicos (por ex. a tempo parcial, a termo e temporários) para suprir necessidades. À força de trabalho nuclear de “insiders” juntam-se um número crescente de trabalhadores periféricos ou “outsiders”³⁹⁵.

³⁹² Cf. SUPIOT, Alain *et al*, op. cit, p. 44. Os acórdãos *Lawrence* e *Allonby* do Tribunal de Justiça da UE ilustram bem como a reconfiguração das relações laborais permitiu contornar a legislação em matéria de igualdade de sexual. Ver Acórdão do Tribunal de 17 de Setembro de 2002 no processo C-320/00, *A. G. Lawrence e outros contra Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group e Mitie Secure Services Ltd*, Colectânea da Jurisprudência 2002, p. I-07325; Acórdão do Tribunal de 13 de Janeiro de 2004 no processo C-256/01, *Debra Allonby contra Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional e Secretary of State for Education and Employment*. Colectânea da Jurisprudência 2004.

³⁹³ Cf. SUPIOT, Alain *et al*. op. cit, pp. 167-169, 45-47.

³⁹⁴ Cf. FUDGE, Judy (2006) “Equity Bargaining in the New Economy”, in *Just Labour*, Vol. 8, Spring, p. 83.

³⁹⁵ Cf. FUGDE, Judy; OWENS, Rosemary, op. cit., p. 7; SUPIOT, Alain *et al.*, op. cit., pp. 111-112; KLARE, Karl, op. cit., p. 17.

A flexibilização laboral assumiu ainda outras formas, como o recurso a contratos de prestação de serviços visando evitar a legislação protectora. O falso trabalhador independente fica fora do âmbito do direito do trabalho e excluído da protecção social. Paralelamente, surgiu o «novo trabalhador independente»³⁹⁶ que à semelhança do assalariado vende o seu trabalho e está sujeito aos mesmos riscos sociais e que devido ao seu estatuto formal fica excluído dessa mesma protecção³⁹⁷. A pesquisa sobre as razões das empresas usarem trabalhadores independentes destaca aspectos associados à flexibilidade financeira e numérica³⁹⁸: trata-se de reduzir custos fixos, adaptar circunstancialmente a força de trabalho e externalizar parte dos riscos³⁹⁹. O recuo da presunção de salariedade nos países europeus ampliou uma “zona cinzenta” onde se situam trabalhadores juridicamente

³⁹⁶ BUSCHOFF, Karin; SCHMIDT, Claudia (2009) “Adapting labour law to the needs of the ‘new self-employed’ – comparing the UK, Germany and Netherlands”, in *Journal of European Social Policy*, Vol. 19, N.º 2. «The ‘rebirth’ of self-employment is one of the most significant developments to have taken place in contemporary labour markets.», p. 148.

³⁹⁷ Cf. BUSCHOFF, Karin; SCHMIDT, Claudia, op. cit., p. 147. Buschoff e Schmidt analisam o trabalho independente e o perfil do “novo trabalhador independente” na Alemanha, Holanda e Reino Unido. Apesar das múltiplas diferenças dos países, identificam aspectos comuns. O crescimento do trabalho independente deve-se à crescente importância do sector dos serviços; à evolução de regimes contratuais favoráveis ao *outsourcing* e *franchising*; e à tendência para empresas de menor dimensão. O “novo trabalho independente” inclui uma proporção maior de mulheres e de antigos desempregados do que o trabalho independente tradicional. Constatam a tendência para o trabalho independente por conta própria e o seu aumento em sectores dos serviços como educação, saúde, serviços financeiros e serviços às empresas. Os perfis profissionais requerem muitas vezes competências e conhecimentos. O trabalho independente cresceu ainda na indústria da construção civil: trabalho anteriormente realizado por trabalhadores dependentes é crescentemente subcontratado, externalizado ou efectuado sob regime de *franchising*. A maioria das iniciativas legislativas nacionais visando a protecção de trabalhadores independentes vulneráveis e economicamente dependentes têm ainda um carácter experimental e parcial.

³⁹⁸ O termo flexibilidade comporta diversos sentidos, pode-se distinguir, por exemplo entre *Flexibilidade numérica* – refere-se à capacidade do empregador ajustar a força de trabalho à dimensão da procura. Envolve vínculos laborais e horários de trabalho diversificados, por exemplo: trabalho a tempo parcial, a termo, temporário, à chamada, anualização de horas de trabalho – e *Flexibilidade funcional* – diz respeito à capacidade dos trabalhadores se adaptarem a outras funções, tarefas e postos de trabalho. A ênfase vai para a noção de competências múltiplas e transferíveis e para uma maior autonomia no emprego. As duas *interligam-se*: por um lado, o aumento da primeira pode favorecer a segunda, dado que trabalhadores polivalentes poderem substituir-se mutuamente e, por outro lado, o aumento da flexibilidade numérica foi acompanhado por pressões para aumentar o número de horas de trabalho dos trabalhadores permanentes a tempo inteiro. Cf. PERRONS, Diane (1999) “Flexible Working Patterns and Equal Opportunities in the European Union”, in *The European Journal of Women’s Studies*, Vol. 6, N.º 4, pp. 392-393. Outras tipologias distinguem entre flexibilidade numérica externa e interna ou incluem o conceito de flexibilidade salarial. Ver, a propósito, WILTHAGEN, Ton; TROS, Frank (2004) “The concept of ‘flexicurity’: a new approach to regulating employment and labour markets”, in *Transfer – European Review of Labour and Research*, Vol. 10, N.º 2.

³⁹⁹ Cf. BUSCHOFF, Karin; SCHMIDT, Claudia, op. cit., pp. 148-149.

autónomos mas dependentes economicamente de um ou vários clientes⁴⁰⁰. Segundo Massimo D'Antona, as novas ameaças à dignidade e segurança do trabalho vêm provavelmente da autonomia ilusória e isolamento destes trabalhadores, «*the so-called 'IVA party'*»⁴⁰¹.

A heterogeneização das modalidades de trabalho cruza-se com a flexibilização de horários. O assalariado típico passou a ter horários mais variáveis e imprevisíveis, sendo pressionado a prolongar a jornada de trabalho⁴⁰². A modulação do tempo constitui uma contrapartida para a manutenção do emprego. As transformações a este nível comportam ainda uma dimensão qualitativa. A expansão do sector terciário repersonalizou o trabalho, pelo que a redução formal de horários pode ser acompanhada pela intensificação e aumento do trabalho efectivo e invisível no caso dos quadros⁴⁰³. Daniel Mothé⁴⁰⁴ chamou a atenção para o último aspecto e para a concorrência no sector terciário se fazer pelo acesso ao “universo informacional”, normalmente fora do horário oficial. Outra faceta da terceirização da economia prende-se com o alargamento dos horários de abertura do comércio e de outros serviços, correspondendo muitas vezes a empregos mal remunerados, com horários fragmentados e atípicos⁴⁰⁵. Em geral, ocorreu uma crescente individualização, diversificação e descentralização do tempo de trabalho, com consequências significativas ao nível da saúde e segurança no trabalho, da articulação entre trabalho e família e da igualdade de género⁴⁰⁶.

Nos países desenvolvidos, os trabalhadores com os níveis salariais mais elevados como gestores e profissionais qualificados têm os horários mais longos. A obrigação de

⁴⁰⁰ Cf. Supiot, Alain *et al.*, op. cit., pp. 20 e segtes, 321.

⁴⁰¹ D'ANTONA, Massimo, op. cit., p. 35.

⁴⁰² Sobre a implementação da Directiva 93/104/CE, relativa à organização do tempo de trabalho, ver HARDY, Stephen (2006) “Harmonising European Working time in an Enlarged EU: A Case of Failed ‘Humanisation’?”, in *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 22, N.º 4.

⁴⁰³ Cf. SUPIOT, Alain *et al.*, op. cit., p. 117.

⁴⁰⁴ Cf. MOTHÉ, Daniel (1994) “Le Myth du temps libéré”, in *Esprit*, Août-Septembre, pp. 52-63. Referência feita por SUPIOT, Alain *et al.*, op. cit., nota 61, p. 117.

⁴⁰⁵ Cf. PERRONS, Diane *et al.* (2007b) “Conclusion: Work, Life and Time in the New Economy”, in Diane Perrons *et al.* (eds) *Gender Divisions and Working Time in the New Economy: Changing Patterns of Work, Care and Public Policy in Europe and North America*. Cheltenham, Northampton: Edward Elgar, p. 267.

⁴⁰⁶ BOULIN, Jean-Yves *et al.* (2006) “Decent Working Time in Industrialized Countries: Issues, Scopes and Paradoxes”, in Jean-Yves Boulin *et al.* (eds) *Decent Working Time: New Trends, New Issues*. Geneva: International Labour Office.

apresentar resultados e cumprir objectivos conjugada com grande autonomia na organização do tempo concorrem para a situação. A maioria das legislações nacionais excluem muitos destes profissionais das normas de regulação do tempo como horas extraordinárias e limite máximo de horas⁴⁰⁷. Esta extensão da jornada de trabalho é susceptível de reforçar a segregação profissional das mulheres e de inibir o acesso a cargos de chefia. Ao mesmo tempo, ela produz efeitos potencialmente negativos na saúde dos trabalhadores masculinos e condiciona a presença destes na esfera privada⁴⁰⁸.

Subordinação, autonomia e precariedade

Assistiu-se ao aumento da autonomia e responsabilização do trabalhador assalariado. Empregos com uma descrição rígida de funções deram lugar a responsabilidades amplas e a discricionariedade na execução. Escalas salariais fixas foram também substituídas por regimes variáveis baseados no desempenho⁴⁰⁹. A transferência de riscos constitui de resto um modo de gerir as pressões da forte concorrência⁴¹⁰. Os trabalhadores tornaram-se nos seus próprios gestores e são responsabilizados «*for their sales, their products, their branch, their store, etc. as though they were independent contractors, even though in reality they are simple wage labourers*»⁴¹¹.

⁴⁰⁷ Cf. MESSENGER, Jon C. (2006) “Towards Decent Working Time”, in Jean-Yves Boulin *et al.* (eds) *Decent Working Time: New Trends, New Issues*. Geneva: International Labour Office, pp. 422-423.

⁴⁰⁸ Cf. ILO (2007) *Equality at work: Tackling the challenges*. Geneva: International Labour Office., p. 77. Consultado em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_082607.pdf. Data: 4.6.2007. Isso mesmo parece reflectir-se nas conclusões de um estudo publicado na revista “European Heart Journal” em Maio de 2010. Os investigadores utilizaram os dados de um estudo epidemiológico britânico que acompanha a saúde de mais de 10 mil funcionários públicos britânicos desde 1985. Segundo as conclusões do mesmo, trabalhar três a quatro horas a mais por dia eleva em 60% o risco de doença cardíaca e são normalmente os homens casados ou que vivem com alguém que o fazem. Estes caracterizam-se também por terem hábitos alimentares saudáveis, dormirem menos e sentirem os mais elevados níveis de stress. Cf. BARATA, Clara (2010) “Trabalhar três a quatro horas a mais por dia eleva em 60% risco de doença cardíaca”, in *Público*, 12 de Maio.

⁴⁰⁹ Cf. KLARE, Karl, *op. cit.*, p. 17.

⁴¹⁰ Cf. PERRONS, Diane *et al.* (2007a) “Introduction: Work, Life and Time in the New Economy”, in Diane Perrons *et al.* (eds) *Gender Divisions and Working Time in the New Economy. Changing Patterns of Work, Care and Public Policy in Europe and North America*. Cheltenham, Northampton: Edward Elgar, p. 4.

⁴¹¹ Bourdieu, Pierre (1998) “Utopia of endless exploitation: the essence of neoliberalism”, in *Le Monde Diplomatique*, December, p. 2. Citação feita por PERRONS, Diane *et al.* (2007a), *op. cit.*, p. 4.

As hierarquias são agora mais fluidas e as práticas de gestão participativas favorecem o trabalho de grupo e a resolução de problemas. Mas, por outro lado, podem conduzir à erosão de solidariedades e acentuar a polarização da força de trabalho entre sectores de elevado desempenho e sectores de baixos salários⁴¹². Supiot *et al.* contrapõem à maior autonomia o aumento da subordinação. Se as práticas hierárquicas se distendem, a precariedade e o desemprego reforçaram o poder patronal e a insegurança de trabalhadores⁴¹³. Ao mesmo tempo pode falar-se de hibridização de categorias dado certo tipo de trabalho independente comportar uma diminuição da liberdade na provisão de serviços e/ou a dependência económica relativamente a uma empresa principal. São também as fronteiras entre o direito do trabalho e o direito comercial que se tornam menos nítidas⁴¹⁴, com a ideia de subordinação jurídica, no primeiro, a ser substituída pela concretização de metas e a independência jurídica, no segundo, a ceder face à sujeição a disciplinas colectivas de redes de produção ou distribuição⁴¹⁵.

Em geral, regista-se uma incidência mais elevada do trabalho precário que se distingue por baixos salários, ausência de benefícios sociais ou benefícios limitados, fraco acesso a formação profissional, falta de representação colectiva e pouca segurança no emprego. Associado a um leque amplo modalidades atípicas, estas estão mais unidas pelo seu afastamento do modelo normativo de emprego do que por aspectos comuns⁴¹⁶. Os novos contextos de trabalho caracterizam-se por uma ampla diluição de fronteiras e pela progressiva individualização das relações de trabalho, afectando adicionalmente a eficácia da legislação relativa à igualdade de tratamento entre homens e mulheres, concebida para um mercado de trabalho tradicional⁴¹⁷.

⁴¹² Cf. KLARE, Karl, *op. cit.*, pp. 17-18.

⁴¹³ Cf. SUPIOT, Alain *et al.*, *op. cit.*, pp. 30-32; 321-322.

⁴¹⁴ Cf. BUSCHOFF, Karin; SCHMIDT, Claudia, *op. cit.*, pp. 150-151.

⁴¹⁵ Cf. SUPIOT, Alain (2002), *op. cit.*, pp. 153-154.

⁴¹⁶ Cf. FUDGE, Judy; OWENS, Rosemary, *op. cit.*, p. 12. As modalidades atípicas incluem como vimos o trabalho a tempo parcial, independente, a termo, temporário, à chamada, no domicílio e teletrabalho.

⁴¹⁷ Cf. CHICHA, Marie-Thérèse (1999) “The Impact of Labour Market Transformation on the Effectiveness of Laws Promoting Workplace Gender Equality”, in Richard Chaykowski and Lisa Powell (eds) *Women and Work*. Montreal: McGill-Queen’s University Press, pp. 284, 299. Referência e citação feitas por BRISKIN, Linda (2006) *Equity Bargaining/Bargaining Equity*. Toronto: Centre for Research on Work and Society, York University, p. 13. Consultado em: <http://www.arts.yorku.ca/sosc/lbriskin/pdf/bargainingpaperFINAL3secure.pdf>. Data: 3.3.2009.

«relatively stable and precise boundaries that delimited the employer's identity, the status of workers, work schedules, job content, job skills and compensation methods are giving way to a workplace characterized by imprecise, continuously changing contours (...) these changes reflect a fundamental trend towards a growing individualization of employment rules and practices[which] throw into doubt the suitability of the methodological foundations of equity laws, in which the concept of group and collective comparisons are so crucial»⁴¹⁸.

3. Impacto da globalização e da nova economia no emprego feminino

A feminização da força de trabalho constitui uma das mais importantes transformações estruturais do mercado de trabalho⁴¹⁹. A participação massiva das mulheres na actividade económica foi acompanhada por reivindicações em prol da igualdade, da negociação de novos papéis sociais e da adaptação do tempo de trabalho de modo a acomodar responsabilidades familiares e profissionais. A exigência de flexibilização do tempo de trabalho e das relações laborais passou a ser partilhada pelos empregadores, não sendo esta necessariamente coincidente com as necessidades das mulheres ou com os imperativos da igualdade⁴²⁰. O chamado fenómeno da “feminização do trabalho” comporta na verdade duas realidades, por um lado, dá conta do aumento das mulheres na força de trabalho e, por outro lado, ilustra a proliferação de formas atípicas e precárias que historicamente lhes estão associadas⁴²¹. A convergência entre os géneros nos mercados de trabalho dos países da OCDE, a partir do final dos anos 90, é tanto o resultado da deterioração do emprego masculino como do aumento da desigualdade entre as mulheres. A polarização que caracteriza o emprego dos homens, dividido entre profissões altamente

⁴¹⁸ CHICHA, Marie-Thérèse, op. cit., pp. 284, 299. Citação feita por BRINSKI, Linda, op. cit., p. 13. Para uma análise de algumas implicações para a igualdade de género resultantes da reconfiguração das relações laborais no contexto da UE, ver FREDMAN, Sandra (2004) “Women at Work: The Broken Promise of Flexicurity”, in *Industrial Law Journal*, Vol. 33, N.º 4. Para uma análise crítica do impacto da nova economia nas condições de trabalho, ver SENNETT, Richard (2007) *A Cultura do Novo Capitalismo*. Lisboa: Relógio D'Água.

⁴¹⁹ Cf. SUPIOT, Alain *et al.*, op. cit., p. 259.

⁴²⁰ Cf. KLARE, Karl, op. cit., p. 5; FUGDE, Judy; OWENS, Rosemary, op. cit. p. 21.

⁴²¹ Cf. FUDGE, Judy; OWENS, Rosemary, op. cit., p. 12.

qualificadas e bem remuneradas e empregos pouco qualificados com baixos salários, passa a caracterizar também o trabalho feminino⁴²².

Centrando-se nos países de elevado rendimento da OCDE⁴²³, Diane Perrons destaca o crescimento das desigualdades salariais, no período de 1985 a 2005, entre os homens e entre as mulheres⁴²⁴. Verificou-se um aumento dos ganhos nos escalões superiores de elevado rendimento que abrange ambos os sexos. A acentuação das diferenças em termos de classe social conduziu a uma redução marginal da disparidade salarial entre os géneros. Na verdade, esta ficou a dever-se principalmente à diminuição dos rendimentos masculinos nos escalões salariais mais baixos que se aproximaram dos salários femininos⁴²⁵. Apesar desta convergência, persistem de um modo geral grandes diferenças entre homens e mulheres. Na realidade, muitas das características distintivas da participação dos géneros no mercado de trabalho são, em traços largos, comuns no conjunto de países e regiões do mundo, salvaguardando-se de qualquer forma a existência de grandes variações e desigualdades entre estes⁴²⁶.

3.1. Aumento da participação global das mulheres: hibridização e contradições

As três últimas décadas ficaram marcadas pelo aumento global da taxa de participação das mulheres na força de trabalho⁴²⁷. A tendência em alta ocorreu na maioria

⁴²² Cf. FUDGE, Judy; OWENS, Rosemary, op. cit., pp. 12-13. Em muitos contextos, a segmentação dos mercados de trabalho reflecte o cruzamento de factores como género, classe social, raça ou etnia.

⁴²³ A saber: Alemanha, Canadá, Coreia, Estados Unidos, Finlândia, França, Holanda, Japão, Nova Zelândia, Reino Unido e Suécia.

⁴²⁴ PERRONS, Diane (2010) “Gender, Work and ‘Market’ Values”, in *Renewal: A Journal of Social Democracy*, Vol. 18, N.ºs 1/2. Consultado em: <http://www.renewal.org.uk/articles/gender-work-and-market-values/>. Data: 25.9.2010.

⁴²⁵ Cf. PERRONS, Diane (2010), op. cit., p. 35. O período ficou marcado por uma diminuição dos empregos “masculinos” na indústria e dos empregos de nível médio, ao mesmo que os salários dos homens em empregos pouco qualificados ou no sector dos serviços pessoais caíram em relação à média masculina. A autora apoia-se no relatório da OCDE: OECD (2008) *Growing Unequal: Income Distribution and Poverty in OECD Countries*. Paris: OECD.

⁴²⁶ Cf. FUDGE, Judy; OWENS, Rosemary, op. cit., pp. 12-15. Ver ILO (2009a) *Gender Equality at the Heart of Decent Work*, Report VI, International Labour Conference, 98th Session. Geneva: International Labour Office.

⁴²⁷ A taxa de participação na força de trabalho é a percentagem da força de trabalho (total da população empregada e desempregada) em relação à população em idade activa.

das regiões do mundo e foi especialmente pronunciada nos anos 80, tendo chegado ao fim por volta de 2005⁴²⁸. Ao mesmo tempo, verificou-se uma diminuição da taxa masculina correspondente, o que contribuiu também para a redução da disparidade entre os sexos. De acordo com o relatório de 2010 da OIT⁴²⁹, sobre a situação das mulheres no mercado de trabalho, a taxa global da participação das mulheres situava-se nos 51.7% contra 77.7% para os homens, com a diferença entre as duas taxas a cair de 32% em 1980 para 26% em 2008⁴³⁰. A acrescida participação das mulheres no mercado de trabalho está, no entanto, longe de ser uniforme variando entre os 66.6% na Ásia Oriental e os 24.9% no Médio Oriente⁴³¹.

A tendência em alta referida é o resultado de um conjunto de mudanças estruturais, destacando-se a comercialização da agricultura, a industrialização e a substituição de serviços não remunerados, no seio da família e nas comunidades, por serviços prestados tanto no sector público como privado⁴³². Além disso, ela é também explicada pela interacção entre as economias nacionais e a economia global, com esta a pressionar para manutenção de custos de produção baixos. Assistiu-se em determinadas regiões do mundo, por um lado, a uma elevada procura de mão-de-obra feminina e, por outro lado, à contracção em sectores com uma forte presença masculina. Ambos os aspectos impulsionaram as mulheres a entrar no mercado de trabalho⁴³³. Diane Elson

⁴²⁸ Cf. ELSON, Diane (2006a), op. cit., pp. 3-4.

⁴²⁹ ILO (2010a) *Women in labour markets: Measuring progress and identifying challenges*. Geneva: International Labour Office. Os dados contidos neste relatório referem-se ao ano de 2008.

⁴³⁰ Cf. ILO (2010a), op.cit., p. 14. A taxa de participação masculina passou de 82% em 1980 para 77.7% em 2008, devido principalmente ao prolongamento dos estudos no escalão etário dos 15 aos 24 anos. Idêntica explicação para ser válida para a descida da taxa feminina entre 1990 e 2008, respectivamente 52.2% e 51.7%. Cf. ILO (2010a), op. cit., pp. 14-15, 19.

⁴³¹ Há diferenças marcantes ao nível das regiões e dos respectivos países (por exemplo, a taxa de participação no Sul da Ásia variava entre os 63.2% do Nepal e os 21.2% do Paquistão, enquanto a taxa global regional se situava nos 35.1%). Em 2009, as taxas por regiões no mundo são as seguintes: *Ásia Oriental* (66.5%), *África Subsaariana* (62.6%), *Sudeste Asiático e Pacífico* (57.4%), *Economias Desenvolvidas e União Europeia* (52.9%), *América Latina e Caraíbas* (51.7%), *Europa Central e do Sudeste (não membros da União Europeia)* e *Comunidade de Estados Independentes* (50.6%), *Sul da Ásia* (34.9%), *Norte de África* (27.4%) e *Médio Oriente* (25.4%). Cf. ILO (2010a), op. cit., pp. 11-13, 83.

⁴³² Cf. ELSON, Diane (2006a), op.cit., p. 4.

⁴³³ Cf. ELSON, Diane (2006a), op. cit., pp. 15-16. Segundo a autora, o primeiro factor é especialmente visível nos novos países industrializados que adoptaram estratégias orientadas para a exportação a partir dos anos 70 e que se desenvolveram em torno das indústrias têxteis e do vestuário, dos componentes electrónicos e dos bens de consumo. E, o segundo, verificou-se sobretudo em países onde

destaca que esta maior presença feminina na vida económica é caracterizada por contradições e processos de hibridização. Não só as mulheres se concentraram em actividades que representam uma extensão das suas competências e responsabilidades domésticas, como muitas delas passaram a realizar trabalho remunerado no domicílio, quer como trabalhadoras independentes ou associadas a redes de subcontratação, quer como empregadas domésticas de outras mulheres que ascenderam profissionalmente⁴³⁴. «*There has been a reworking of the 'domestic' in the 'public'; and of the 'traditional' in the 'modern'. This has produced hybrid forms, with both 'public' and 'domestic', and 'modern' and 'traditional' characteristics*»⁴³⁵.

As mulheres trabalham principalmente nos serviços e dentro destes nos serviços pessoais, comunitários e sociais. Diversamente, os homens estão concentrados nos serviços financeiros e empresariais⁴³⁶. Em 2008, 46.9% das mulheres estavam nos serviços, 37.1% na agricultura e 16.1% na indústria. Há 10 anos, a agricultura era o seu principal empregador e, apesar da mudança, ainda têm maior probabilidade do que os homens de trabalhar neste sector. Fazem-no principalmente na agricultura de subsistência e muitas não obtêm ganhos monetários directos, seja porque a produção é para consumo familiar ou porque aqueles vão para os membros masculinos da família. Já quando trabalham na indústria, as mulheres estão concentradas no processamento de comida, na produção têxtil e no vestuário⁴³⁷.

De um modo geral, há uma clara segregação das mulheres em sectores dos serviços caracterizados por baixos salários, longas jornadas de trabalho e muitas vezes por situações informais. Mesmo nos sectores onde são preponderantes raramente detêm os postos de nível superior ou cargos de gestão⁴³⁸. Por exemplo, no sector dos cuidados de saúde, onde constituem mais de 80% dos trabalhadores, estão fortemente subrepresentadas

ocorreram crises financeiras e recessões económicas, nomeadamente nas Filipinas e na Indonésia, reflectindo a globalização financeira.

⁴³⁴ Cf. ELSON, Diane (2006a), op. cit., pp. 5-6.

⁴³⁵ ELSON, Diane (2006a), op. cit., p. 21. A observação da autora refere-se à participação das mulheres na vida pública, abrangendo a actividade económica e política. Este segundo aspecto será referido posteriormente.

⁴³⁶ ELSON, Diane (2006a), op. cit., p. 6.

⁴³⁷ Cf. ILO (2010a), op.cit., pp. 37-38, 85; ELSON, Diane (2006a), op. cit., p. 6. A distribuição dos homens por sector de actividade, em 2008, era a seguinte: 40.4% nos serviços, 33.1% na agricultura e 26.4% na indústria. Os homens dominam em todas as regiões do mundo na indústria. Cf. ILO(2010a), op.cit., p. 85.

⁴³⁸ Cf. ILO (2010), op. cit., p. 39.

nos escalões mais elevados, com a maioria dos médicos e dos gestores a ser do sexo masculino⁴³⁹. Nas 37 economias desenvolvidas, são seis as áreas onde as mulheres dominam (acima dos 50%), a saber: 1. emprego em agregados familiares (percentagem média acima dos 90%)⁴⁴⁰; 2. cuidados de saúde e serviços sociais (percentagem média próxima dos 80%); 3. educação (percentagem média nos 70%); 4. hotelaria e restauração (percentagem média próxima dos 60%); 5. outros serviços comunitários, sociais e pessoais (percentagem média próxima dos 55%); 6. serviços de mediação financeira (percentagem média próxima dos 55%). A lista é muito semelhante à das economias em desenvolvimento asiáticas, com a principal diferença a residir na forte presença feminina na indústria no caso desta última região (percentagem média de 47% contra 30%)⁴⁴¹.

3.2. Emprego, desemprego/subemprego, atipicidade e remuneração

As mulheres representam actualmente 40% do total de pessoas empregadas do mundo, valor que se manteve estável nos últimos 10 anos⁴⁴². As maiores oportunidades de trabalho não se traduziram numa possibilidade equivalente de aceder a empregos decentes, com as mulheres a ocuparem a maior parte dos empregos atípicos⁴⁴³. A conclusão é da OIT que refere o crescimento nas últimas décadas do trabalho a tempo parcial e temporário nas economias desenvolvidas e do emprego informal nos países em desenvolvimento. O primeiro é um domínio feminino e comporta na maioria dos países consideráveis custos (ao nível de salários, acesso a benefícios da segurança social ou representação colectiva). Já o emprego informal inclui o trabalho no domicílio e está associado a longas jornadas de trabalho, baixos salários e problemas de saúde e segurança. A globalização e a expansão de

⁴³⁹ Cf. ILO (2009a), op. cit., p. 123.

⁴⁴⁰ Nesta categoria estão entre outras actividades, cozinheiros, criados, prestadores de cuidados, tutores, secretários, jardineiros, motoristas.

⁴⁴¹ Cf. ILO (2010a), op. cit., pp. 38-40.

⁴⁴² Cf. ILO (2010a), op. cit., p. 3. Em 2009, a taxa de emprego das mulheres situa-se nos 48% contra 72.8% para os homens. Mas os dados variam significativamente entre regiões e dentro destas e entre grupos etários. Cf. ILO (2010a), op. cit., pp. 21-22.

⁴⁴³ «When it comes to elements of quality of employment (...) it is generally women who fare worse» ILO (2010a), op. cit., p. 21.

cadeias de produção fizeram com que esta modalidade se tornasse mais comum, especialmente entre as mulheres⁴⁴⁴.

Outros indicadores da desigualdade entre os géneros dizem respeito à incidência do emprego vulnerável, do desemprego e dos índices remuneratórios. De facto, mais mulheres do que homens estão representadas na primeira categoria⁴⁴⁵ e, em quase todas as regiões do mundo e na maioria dos países, a taxa de desemprego feminina é mais elevada⁴⁴⁶. «*If “money talks”, women do not have a loud voice*»⁴⁴⁷, significando, segundo a OIT, que na maioria dos países os salários das mulheres para trabalho de igual valor corresponde em média a 70 a 90% do salário dos homens, não sendo incomum encontrar diferenças muito maiores⁴⁴⁸.

3.3. Interligação das dimensões nacional e global

O impacto da globalização no emprego das mulheres fez-se sentir de forma mais notória através da sua integração em cadeias de fornecimento mundial de bens e serviços e do aumento do fluxo migratório autónomo fruto da crescente procura de trabalho feminino, em especial no sector de prestação de cuidados (trabalhadores domésticos e pessoal qualificado dos serviços de saúde)⁴⁴⁹. Em geral reconhece-se que as indústrias de exportação contribuíram para a expansão do emprego feminino nos países em

⁴⁴⁴ Cf. ILO (2009a), op.cit., pp. 114-118; ILO (2010a), op. cit., pp. 5, 48.

⁴⁴⁵ Em 2009, 51.6% das mulheres contra 48.2% dos homens. O *emprego vulnerável* é composto por duas subcategorias: trabalhadores por conta própria e trabalhadores não remunerados de agregados familiares. Os homens estão sobrerrepresentados na primeira, o que lhes permite obter um rendimento próprio, enquanto a maioria das mulheres fica privada dele por se encontrar na segunda (47.4% das mulheres contra 22.7% dos homens). Cf. ILO (2010a), op. cit., pp. 34-36.

⁴⁴⁶ A taxa de desemprego das mulheres é superior à dos homens em 7 de 9 regiões do mundo e em 113 países em 152. Em 2009, a taxa global de emprego feminina situava-se nos 7% contra 6.3% para os homens, com 30 países a apresentarem uma diferença superior a 5 pontos percentuais. Adicionalmente, as mulheres estão sobrerrepresentadas no subemprego nos países com dados disponíveis (55 países no total). Cf. ILO (2010a), op. cit., pp. 28-29, 84.

⁴⁴⁷ ILO (2009a), op. cit., p. 119.

⁴⁴⁸ Cf. ILO (2009a), op. cit., p. 122. A recolha de dados globais sobre a disparidade salarial média entre os géneros por profissão, realizada pela Confederação Internacional de Sindicatos (ITUC, sigla inglesa) confirma que globalmente as mulheres auferem salários mais baixos, chegando a diferença a ser, por exemplo, de 33.4% no Japão, 32.7% na China, 31.5% na República da Coreia, 27.5% no Canadá e 22.4% nos Estados Unidos. Cf. p. 121.

⁴⁴⁹ Cf. ILO (2009a), op. cit., pp. 110-111, 122.

desenvolvimento, mesmo onde essa actividade era tradicionalmente baixa ou socialmente inaceitável⁴⁵⁰. As exportações de frutas, vegetais e flores passaram a constituir novas áreas do comércio internacional, também elas fortemente dependentes do trabalho feminino. Foram criadas ainda outras oportunidades de trabalho, em resultado da subcontratação e deslocalização para o estrangeiro de serviços, nomeadamente em *call centers*, nas áreas da contabilidade, pesquisa financeira e jurídica. Segundo uma perspectiva optimista, as mulheres beneficiaram com esta expansão do trabalho remunerado, em termos de aumento de recursos, da sua autonomia e poder negocial. Outras destacam que a maioria dos empregos não é segura, com a produção a apoiar-se em trabalhadores temporários ou precários, em migrantes sazonais e trabalhadores no domicílio. De facto, as mulheres estão concentradas nos segmentos mais baixos das cadeias globais e o trabalho nestes sistemas tornou-se mais instável em virtude da maior integração económica e financeira⁴⁵¹.

Adicionalmente, mais mulheres integram os fluxos migratórios do trabalho, só que os empregos disponíveis são normalmente pouco qualificados e associados a papéis tradicionais de género. Os abusos e a exploração a que estão sujeitas são em geral menos identificáveis do que os suportados pelas contrapartes masculinas, dado ocorrerem em situações mais invisíveis do mercado de trabalho como nos casos do trabalho doméstico e da prestação de cuidados⁴⁵². «*In its contemporary manifestations, domestic work is a global phenomenon that perpetuates hierarchies based on race, ethnicity, indigenous*

⁴⁵⁰ Cf. ILO (2009a), op. cit., p. 110. No Bangladesh, existiam em 1978 apenas quatro fábricas de vestuário; em 1995, eram 2 400, com 1.2 milhões de trabalhadores, dos quais 90% eram mulheres. As atitudes sociais relativamente às mulheres trabalharem fora de casa mudaram face às novas oportunidades. Foi frequentemente realçado que o emprego feminino de baixos salários constituiu a força motora da industrialização dos “tigres asiáticos”. Cf. ELSON, Diane (2006a), op. cit., p. 16; ILO (2010a), op. cit., p. 17.

⁴⁵¹ Cf. ILO (2009a), op. cit., pp. 110-111. Curiosamente as companhias norte americanas começaram a fazer regressar ao Estados Unidos os *call centers* que tinham em países como a Índia e as Filipinas e estão a contratar mais pessoas para trabalhar a partir de casa. A queda nos salários nacionais e a subida do custo do trabalho na Índia estão a levar as empresas a reavaliar o *outsourcing*. A tendência deve continuar uma vez que as empresas estão em condições de obter mais qualidade por preço inferior ao que teriam de pagar anteriormente. De qualquer modo, os peritos afirmam que o *outsourcing* está a ocorrer a um ritmo elevado no país, na indústria e em serviços ligados às tecnologias de informação. Cf. BEELER, Carolyn (2010) “Outsourced Call Centers Return, To U.S. Homes”, in *National Public Radio*, August 25. Consultada em: <http://www.npr.org/templates/story/story.php?storyId=129406588>. Data: 25.8.2010.

⁴⁵² ILO (2009a), op. cit., pp. 122-123.

status, caste and nationality)⁴⁵³. E é também «*one of the most invisible of the female-dominated occupations*»⁴⁵⁴. Em muitos países desenvolvidos, o recurso a trabalhadores remunerados para realizar tarefas domésticas e de prestação de cuidados constitui «*a “new economy” solution*»⁴⁵⁵ de famílias com profissionais qualificados para compatibilizar as solicitações do emprego com as da vida familiar. Já nos países em vias de desenvolvimento é mais comum os agregados familiares contarem pelo menos com um trabalhador doméstico. O seu número é difícil calcular até porque muito desse trabalho não é declarado e é realizado por trabalhadores indocumentados⁴⁵⁶. Certo é que na sua esmagadora maioria são mulheres e também crescentemente imigrantes. O último aspecto constitui uma das mudanças mais notórias dos últimos 30 anos neste trabalho, verificando-se que em várias regiões, incluindo a Europa, países do Golfo e do Médio Oriente, a maioria dos trabalhadores domésticos são hoje mulheres imigrantes⁴⁵⁷.

O trabalho doméstico suscita questões complexas sobre direitos humanos, políticas de cuidados ou organização dos mercados de trabalho. Permanece mal remunerado e subavaliado e em muito países fica fora do âmbito protector do direito, por ser expressamente excluído ou porque a sua monitorização é difícil. As trabalhadoras são muitas vezes sujeitas a abusos que incluem o não pagamento de salários, o controlo da liberdade de movimentos, confisco de passaportes ou outros documentos de identificação, longas jornadas de trabalho, intimidação e punição física e psicológica⁴⁵⁸. O reverso da medalha das “cadeias globais de cuidado” são ainda “múltiplos défices de cuidado” nos

⁴⁵³ ILO (2010b) *Decent work for domestic workers*, Report IV(1), International Labour Conference, 99th Session. Geneva: International Labour Office, p. 5. Consultado em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_104700.pdf. Data: 25.8.2010.

⁴⁵⁴ ILO (2009a), op. cit., p. 36.

⁴⁵⁵ ILO (2010b), op. cit., p. 9.

⁴⁵⁶ ILO (2010b), op. cit., pp. 9, 5.

⁴⁵⁷ Cf. ILO (2010b) op. cit., p. 6.

⁴⁵⁸ ILO (2009a), op. cit., pp. 36, 123. As trabalhadoras domésticas mais vulneráveis a abusos são as imigrantes e as que residem na casa dos empregadores. O trabalho doméstico inclui ainda formas de trabalho forçado e infantil. Segundo a OIT, 9 em cada 10 crianças que o faz são mulheres. Cf. ILO (2010b), op. cit., p. 8; ILO (2009a), op. cit., p. 36. Pesquisa da Human Rights Watch e da Anti-Slavery International em 20 países do mundo (Arábia Saudita, Costa Rica, El Salvador, Emirados Árabes, Estados Unidos, Filipinas, Guatemala, Guiné, Índia, Indonésia, Kuwait, Líbano, Malásia, Marrocos, Peru, Singapura, Sri Lanka, Tanzânia, Togo e Reino Unido) confirma que os trabalhadores domésticos (homens e mulheres) estão entre os trabalhadores mais explorados e sujeitos a abusos no mundo. Cf. Human Rights Watch (2009) “Decent Work for Domestic Workers”, July 20. Consultado em: <http://www.hrw.org/en/news/2009/07/20/decent-work-domestic-workers>. Data: 12.10.2010.

países de origem. Por um lado, muitas trabalhadoras deixam os seus dependentes a cargo de outros familiares e, por outro lado, no caso de trabalhadoras qualificadas de serviços de saúde são os países que vêm escapar técnicos de que muito carecem⁴⁵⁹.

A globalização intensificou a participação das mulheres na economia, mas também na política, incorporando os processos de hibridização identificados. Vimos isso em relação aos mercados de trabalho. Já quanto à presença nos parlamentos e governos, constatou-se a maior probabilidade de serem nomeadas para as comissões de saúde e segurança social e respectivos ministérios. Acontece ainda que a globalização conduziu à concentração de poder em áreas da esfera pública onde as mulheres continuam em grande medida excluídas. Na política, o poder está concentrado nos Ministérios das Finanças e nos Bancos Centrais e, na economia, nas instituições e nos mercados financeiros internacionais. Dito de outro modo, nos casos em que as mulheres conseguiram ascender a cargos de gestão, verifica-se que os seus poderes estão crescentemente circunscritos por bancos, seguradoras ou mercados bolsistas. E mesmo quando nos cargos de representação política evitaram os chamados assuntos de mulheres e se envolvem na política económica e orçamental, encontram idênticos constrangimentos fruto do poder das multinacionais e das instituições financeiras internacionais⁴⁶⁰. Em qualquer das áreas, as mulheres estão em grande medida subrepresentadas, sendo que o verdadeiro poder se tornou ainda mais inacessível.

⁴⁵⁹ Cf. ILO (2009a), op. cit., pp. 36, 11, 127. Sobre as cadeias globais de cuidado, ver ZIMMERMAN, Mary K. et al. (eds) (2006) *Global Dimensions of Carework and Gender*. Stanford University Press; sobre as trabalhadoras domésticas e cuidadoras imigrantes na Europa Ocidental, ver GALOTTI, Maria (2009) *The Gender Dimension of Domestic Work in Western Europe*. Geneva: International Labour Office. Consultado em: <http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/imp/imp96.pdf>. Data: 23.10.2010; LISTER, Ruth; WILLIAMS, Fiona; ANTRONEN, Anneli (2007) *Gendering Citizenship in Western Europe: New Challenges for Citizenship Research in a Cross-national Context*. Cambridge: Polity Press; MANTOUVALOU, Virginia (2006) "Servitude and Forced Labour in the 21st Century: The Human Rights of Domestic Workers", in *Industrial Law Journal*, vol. 35, N.º4.

⁴⁶⁰ Cf. ELSON, Diane (2006a), op. cit., pp. 21-22; 2-3, 15, 17.

4. Da crise financeira à crise económica e laboral: uma crise de sistema

No final do Verão de 2008, eclodiu uma crise financeira a nível global que rapidamente contaminou a economia real e os mercados de trabalho. Segundo a OIT, a crise económica desencadeada não tem precedentes em termos de magnitude, âmbito geográfico e velocidade com que se propagou. Os seus efeitos foram mitigados por níveis de intervenção pública igualmente sem precedentes que desaceleraram o declínio da actividade económica e atenuaram o impacto no emprego⁴⁶¹. A intervenção dos governos em Outubro desse ano impediu o colapso do sistema financeiro mesmo «à beira do precipício»⁴⁶². Mas o bloqueio do crédito e a ruptura dos mercados de capitais afectaram profundamente a vida económica das empresas e da sociedade em geral. Ponto assente é que sem a intervenção pública a situação seria bem pior e estabelecem-se paralelismos com a Grande Depressão dos anos 30 do séc. XX⁴⁶³.

Efeitos da crise nos mercados de trabalho

Ao longo de 2009, o FMI reviu sucessivamente em baixa a taxa de crescimento económico global de 3%, chegando ao valor negativo de menos 1,1% na estimativa de Outubro⁴⁶⁴. Independentemente do início da retoma do crescimento económico, espera-se que a recuperação dos mercados de trabalho seja muito mais lenta. O ano de 2009 ficou marcado por um aumento global do número de desempregados e pela deterioração das condições de trabalho e da qualidade do emprego. Segundo a OIT, o número de desempregados nesse ano situou-se nos 212 milhões, o que representa um aumento de

⁴⁶¹ Cf. ILO (2010c) *Global Employment Trends: January 2010*. Geneve: International Labour Office, pp. 8, 6. Consultado em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/---trends/documents/publication/wcms_120471.pdf. Data: 25.8.2010.

⁴⁶² Palavras da economista Maria João Rodrigues em entrevista a Teresa de Sousa do jornal Público. Cf. SOUSA, Teresa (2009) “Maria João Rodrigues: «Quando o crédito bloqueia é como se houvesse uma paragem cardíaca»”, in *Público*, 6 de Março.

⁴⁶³ A intervenção pública envolveu injeções maciças de liquidez em instituições financeiras, a nacionalização de bancos e diversos pacotes de estímulo à economia. Para uma análise da crise financeira e impactos no mercado de trabalho e no sector público, ver FREEMAN, Richard B. (2010) “It’s Financialization!”, in *International Labour Review*, Vol. 149, N.º 2; EPSTEIN, Gerald (2009) “A crise financeira global: evitar uma Grande Depressão e parar o actual Ciclo Destrutivo”, in *Le Monde Diplomatique*-versão portuguesa, n.º 27. Consultado em: <http://pt.mondediplo.com/spip.php?article416>. Data: 29. 10. 2010.

⁴⁶⁴ Cf. ILO (2010c), op. cit., p. 8.

quase 34 milhões em relação a 2007. Mesmo assim, a organização considerou ainda mais alarmantes os potenciais aumentos no emprego vulnerável e da pobreza no trabalho por afectarem um número muito mais elevado de trabalhadores. A OIT referia que entre 2008 e 2009, o número de trabalhadores vulneráveis pode ter aumentado em mais de 100 milhões. E mencionava que em geral o impacto global da crise nos diversos grupos da força de trabalho era mais significativo do que diferenças entre eles. Reconhecia, no entanto, que os efeitos agravavam a posição de grupos que já eram vulneráveis⁴⁶⁵. Ainda em 2009, a OIT adoptou um “Pacto Global para o Emprego”⁴⁶⁶ que pretendia ir para além de um horizonte de curto prazo, associando as respostas à crise à necessidade de promover estratégias de crescimento mais equilibradas, uma globalização mais justa e sustentável e novas estruturas globais de governança. O mesmo defendia a integração da dimensão de género nas respostas políticas à crise⁴⁶⁷.

«Mais do que uma recessão é uma crise de sistema e global»⁴⁶⁸

O carácter inédito da crise é realçado por Maria João Rodrigues, para quem mais do que uma recessão está em causa uma crise do sistema. Falar em programas de recuperação é enganador por sugerir que é possível o regresso ao *status quo* anterior. À semelhança de outros analistas, considera que a principal razão do colapso está no sistema financeiro cuja lógica de funcionamento se afastou da economia real ao longo dos anos 90, centrando-se na rentabilidade imediata. A situação culminou na invenção de produtos financeiros complexos, os derivados, que permitiram desligar o risco da responsabilização. Para Rodrigues, há um tipo de sistema capitalista que se perverteu e que deixou de ser

⁴⁶⁵ Cf. ILO (2010c), op. cit., p. 42.

⁴⁶⁶ O Pacto foi adoptado na Cimeira Global do Emprego que decorreu em Junho de 2009, no âmbito da 98ª Conferência Internacional do Trabalho da OIT. Ver ILO (2009c) *Recovering from the Crisis: A Global Jobs Pact*. International Labour Conference at its Ninety-eighth Session. Geneva: International Labour Office. Consultado em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_115076.pdf. Data: 25.8.2010.

⁴⁶⁷ Cf. ILO (2010c), op. cit., pp. 6, 42- 43. Isto deveria, por exemplo, levar à inclusão da perspectiva de género nos programas de recuperação económica de que muitas vezes está ausente. Sobre um estudo realizado na Alemanha por Gabriele Schambach, ver KRAEMER, Birgit (2010) “Gender impact of recovery packages investigated”. Eurofound. Consultado em: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2010/06/articles/de1006029i.htm>. Data: 29.8.2010.

⁴⁶⁸ As palavras são de Maria João Rodrigues em entrevista ao jornal Público em Março de 2009: SOUSA, Teresa, op. cit.

sustentável, a que acrescenta outros desequilíbrios, nomeadamente ao nível da procura mundial⁴⁶⁹. Entre as dimensões estruturais da crise estão o crescimento das desigualdades nos rendimentos e o declínio da proporção da riqueza atribuída ao trabalho. Face à estagnação salarial, trabalhadores e agregados familiares endividaram-se crescentemente para financiar decisões de investimento em termos de habitação e consumo. Em alguns países, isto permitiu sustentar a procura interna e o crescimento económico e foi possível graças a inovações financeiras⁴⁷⁰. Os novos produtos reciclaram a dívida que financiou o consumo dos grupos de médio e baixo rendimentos e ofereceram novas oportunidades de lucro aos investidores. Adicionalmente, a intensificação de práticas de trabalho flexível contribuiu para o incumprimento dos pagamentos e para o aumento da insegurança económica⁴⁷¹.

De acordo com um Relatório da OIT, de 2008, a globalização financeira causada pela desregulamentação dos fluxos de capital conduziu ao aumento da desigualdade de rendimentos e à redução do peso dos salários no PIB, intensificando ainda a instabilidade económica. Nas últimas duas décadas, em 51 dos 73 países, com dados disponíveis, ocorreu uma redução do peso dos salários no PIB, com três regiões a apresentarem as descidas mais acentuadas: América Latina (-13%), Ásia e Pacífico (-10%) e Economias

⁴⁶⁹ Cf. Sousa, Teresa, op. cit. Rodrigues menciona os desequilíbrios entre países que só gastam e outros que dependem disso, como a relação entre os Estados Unidos e a China, mas também desequilíbrios fruto de estrangulamentos financeiros que impedem o consumo em países em vias de desenvolvimento.

⁴⁷⁰ Cf. “World of Work Report 2008: Income Inequalities in the age of financial globalization”, in ILO (2008a) *World of Work – The Magazine of the ILO*, N.º 64, December 2008, p. 56.

⁴⁷¹ Cf. PERRONS, Diane (2010), op. cit., pp. 36-37. Raghuran Rajan, antigo economista do FMI, fez uma análise da crise financeira e apresenta como principal causa a crescente disparidade de riqueza entre os banqueiros e os assalariados de topo e o resto da sociedade. “Fault Lines: How Hidden Fractures Can Still Threaten the World Economy” foi distinguido em 2010 com o Prémio do Livro do Ano, pelo Financial Times e pelo Banco Goldman Sachs, facto que é realçado não sem alguma ironia num editorial do jornal britânico Guardian. Em particular, Rajan destaca a situação da classe média norte americana cujos rendimentos não melhoraram durante a última década e que se endividou fortemente para manter o seu nível de vida. Cf. The Guardian (2010) “In praise of ... Raghuram Rajan”, in *The Guardian*, 29 October. Consultado em: <http://www.guardian.co.uk/commentisfree/2010/oct/29/in-praise-of-raghuram-rajan>. Data: 29.10.2010. No centro da crise financeira está a chamada crise dos *subprimes* nos EUA. Em termos genéricos, os bancos titularizavam as hipotecas sobre a habitação, vendendo-as no mercado de capitais sobre a forma de títulos colateralizados para hipotecas (MBS) e obrigações da dívida colateralizada (CDO). Os investidores procuravam os produtos derivados por terem elevado notaçao, dada pelos organismos de avaliação de crédito, e oferecerem níveis de rentabilidade elevada. Estes produtos foram vendidos um pouco por todo o mundo. Os bancos e corretores venderam casas a quem não tinha condições para as pagar e quando a crise das hipotecas de resolução difícil irrompe, as consequências disseminam-se por todo o lado. Cf. EPSTEIN, Gerald, op. cit.

Avançadas (-9%). Em período idêntico, a disparidade de rendimentos entre os 10% dos assalariados do topo e os 10% da base cresceu 70% nos países com dados disponíveis. Por sua vez, a subida dos salários de gestores e directores executivos ampliou a distância em relação ao trabalhador médio. Ainda que se tenham difundido sistemas de pagamento baseados no desempenho, os estudos empíricos revelam que aqueles têm uma relação limitada com os lucros e o desempenho das próprias companhias⁴⁷².

Para muitos, o que verdadeiramente está em causa é a agenda de governança neoliberal em geral. É a necessidade de enquadrar e regulamentar os mercados. Sustentam que a organização económica e financeira deve servir as pessoas e não o inverso e questionam que sejam as pessoas comuns a pagar a factura da operação de salvamento do sistema financeiro responsável pelo aumento das dívidas públicas e dos desequilíbrios orçamentais dos Estados⁴⁷³.

II. Crise do quadro institucional fordista: as vertentes do contrato social

As profundas transformações no mundo do trabalho e a combinação do seus efeitos marcam o desaparecimento do mundo imaginado pelo direito do trabalho do pós-guerra⁴⁷⁴. As condições políticas, económicas, sociais e culturais, ao abrigo das quais se desenvolveu, alteraram-se substancialmente. O direito do trabalho fordista está ligado ao Estado-Nação e reflecte a vontade de circunscrever os conflitos sociais através de diversas formas de intervenção. O Estado-Nação em causa regulava tanto a actividade política como económica no seu território, alcançando, na expressão de Massimo D'Antona, uma espécie de unidade aristotélica entre as instituições políticas, cívicas e do mercado⁴⁷⁵. Os conceitos de emprego e de serviço público representam duas das manifestações da

⁴⁷² Cf. ILO (2008b) *World of Work Report 2008: Income Inequalities in the Age of Financial Globalization*. Geneve: International Labour Office, pp. 39-40, 1. Consultado em: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/download/world08.pdf>. Data: 20. 11. 2010. A título de exemplo é referido que em 2007, os directores executivos (CEO) das 15 maiores empresas norte americanas ganhavam 500 vezes mais do que o trabalhador médio, isto é, 360 vezes mais do que em 2003. Cf., p. 1.

⁴⁷³ Cf. SUPIOT, Alain (2010) "A legal perspective on the economic crisis", in *International Labour Review*, Vol. 149, N.º 2.

⁴⁷⁴ Cf. KLARE, Karl, op. cit., p. 4.

⁴⁷⁵ Cf. D'ANTONA, Massimo, op. cit., p. 33.

intervenção estatal ou ainda as duas faces mais destacadas do Estado-Providência. A sua concretização, no contexto europeu, caracterizou-se por diferentes cambiantes e grandes variações⁴⁷⁶.

O acordo central do moderno Estado-Providência é muitas vezes descrito como um compromisso entre o capital e o trabalho. Mas havia um segundo acordo fundamental que era entre homens e mulheres. Os termos do primeiro, segurança financeira a troco de dependência, podem ser usados também para descrever o segundo. De facto, o compromisso entre capital e trabalho assumiu como modelo o emprego masculino, regular e a tempo inteiro, e famílias estáveis. As mulheres obtêm o sustento principalmente através dos rendimentos e contribuições sociais dos maridos e assumem a responsabilidade pelas tarefas domésticas⁴⁷⁷. Independentemente das manifestações efectivas, o contrato entre os géneros moldou as instituições do mercado de trabalho. O reconhecimento das várias vertentes do contrato social do pós-guerra permite compreender a interligação de questões antigas com desafios novos.

A erosão dos poderes de soberania graças aos processos de desnacionalização modificaram as competências reguladoras dos Estados. A liberalização da actividade económica no quadro da globalização e o aprofundamento da integração europeia fizeram com que o Estado perdesse o controlo sobre aspectos importantes da economia e da política monetária e fosse submetido à concorrência reguladora⁴⁷⁸. Paralelamente, ocorreu um movimento de retracção do Estado no plano nacional caracterizado pela transferência de responsabilidades para organismos mistos, empresas, sindicatos e indivíduos⁴⁷⁹. Ao nível das estruturas de representação colectiva, patronais e sindicais, as novas configurações do mundo do trabalho geraram novas realidades e interrogações. Reconhece-se que há um crescente desequilíbrio de poder entre o capital e o trabalho. As organizações sindicais perderam capacidade de acção e membros e a sua legitimidade institucional contrasta com um problema de legitimidade interna. A última diz respeito a

⁴⁷⁶ Cf. SUPIOT, Alain *et. al.*, *op. cit.*, pp. 247-248.

⁴⁷⁷ Cf. LEWIS, Jane (2007), *op.cit.*, pp. 272-273.

⁴⁷⁸ Cf. D'ANTONA, Massimo, *op. cit.*, pp. 33-34.

⁴⁷⁹ Cf. SUPIOT, Alain *et. al.*, *op. cit.*, p. 209.

uma questão de exclusão dos mais vulneráveis em termos de insegurança no emprego, dos imigrantes e das mulheres que continuam a ser a exceção e não a norma⁴⁸⁰.

1. A reconfiguração do Estado-Providência e a interligação do Estado/mercado/família

O Estado-Providência nos países industrializados é apresentado como abrangendo um conjunto de domínios interdependentes composto pelas instituições do mercado, pelos regimes de segurança e protecção social e por um leque de bens e serviços públicos fornecidos ou financiados pelo Estado. As feministas chamaram a atenção para o facto das análises convencionais sobre o Estado-Providência não considerarem devidamente o papel da família e em última instância o trabalho não remunerado das mulheres no espaço doméstico⁴⁸¹. Na verdade, este teve um papel significativo na institucionalização de um dado contrato de género e na mediação das relações de produção e reprodução através de políticas sociais e de imigração⁴⁸². A crise do Estado-Providência é assim melhor compreendida como uma crise dos regimes de bem-estar social⁴⁸³. A perspectiva realça o facto da manutenção de rendimentos e do bem-estar social serem o produto de pelo menos três instituições, o Estado, o mercado e a família. A divisão de trabalho entre estes pilares

⁴⁸⁰ Cf. DUFOUR, Christian *et al.*, (2010) “Rethinking Collective Representation: Introduction”, in *Transfer: European Review of Labour and Research*, Vol.16, N.º 3, pp. 292, 295.

⁴⁸¹ Cf. RITTI, Kerry (2005), *op. cit.*, p. 53. «Even in its more elaborated forms, the welfare state was never intended to ‘do it all’; with respect to many services, it was never expected to provide more than a residual support». p. 54.

⁴⁸² Cf. FUDGE, Judy; OWENS, Rosemary, *op.cit.*, p. 14. O contrato de género pode ser descrito como envolvendo normas jurídicas, práticas sociais e culturais que moldam as responsabilidades privadas e públicas. Fudge define-o como um conjunto de compreensões normativas, práticas e políticas relativas a papéis adequados, a expectativas de recompensas e recompensas, para homens e mulheres. O contrato de género é institucionalizado em lugares cruciais da sociedade – nas famílias, nas escolas, no mercado e nas políticas públicas. O seu desenvolvimento é suportado, designadamente, pelas políticas sociais e fiscais, pelo direito e políticas da família e pelas práticas culturais e religiosas. A autora salvaguarda que o contrato de género não assume que todos o apoiam nem que as suas normas são promulgadas de forma consistente. Cf. FUDGE, Judy (2005) “A New Gender Contract? Work/Life Balance and Working-time Flexibility”, in Joanne, Conaghan; Kerry Rittich (eds.) *Labour Law, Work and Family: Critical and Comparative Perspectives*. Oxford: Oxford University Press, pp. 264-265, nota 15, p. 265.

⁴⁸³ ESPING-ANDERSEN, Gøsta (1999) *Social Foundations of Post-Industrial Economies*. Oxford: Oxford University Press.

assume uma diversidade de formas, com Kerry Rittich a descrevê-las como variações de um tema básico, uma construção histórica, política e ideológica. As transformações nestas instituições expuseram a sua interdependência e desafiaram a concepção tradicional de domínios distintos de responsabilidade⁴⁸⁴.

1.1. Implicações para as mulheres das pressões sobre os Estados-Providência

As pressões sobre os Estados-Providência são diversas e os seus efeitos diferenciados e dependentes das especificidades e respostas nacionais. Mesmo assim é possível identificar aspectos comuns. Às mudanças estruturais no terreno do trabalho juntam-se as alterações na família e na demografia das populações, processos de individualização e de crescimento da diversidade interna nas sociedades e restrições orçamentais resultantes em parte de políticas neoliberais. Ao nível do mercado de trabalho, destacam-se as actuais condições de emprego (crescimento da insegurança e da atipicidade e do desemprego de longa duração) e a feminização da força de trabalho. Em causa estão reivindicações acrescidas quanto a prestações sociais e preocupações relativas a défices de cuidado e à expansão de equipamentos sociais. Receios semelhantes resultam ainda da maior fluidez e instabilidade das famílias e do prolongamento da longevidade. Os efeitos do último podem afectar o crescimento económico e o financiamento de pensões, sistemas de saúde e cuidados a idosos.

Algumas mudanças são associadas a processos de individualização que conduziram à diversificação de aspirações e estilos de vida. Menos condicionadas pela tradição e meio envolvente, as pessoas reclamam maior liberdade de escolha, querem por exemplo serviços públicos mais em sintonia com necessidades específicas. A transformação foi em parte incentivada pelo Estado ao integrar as pessoas em redes de solidariedade anónima⁴⁸⁵. A ideia de individualização é, no entanto, relativizada por certos

⁴⁸⁴ Cf. RITTCHI, Kerry (2005), op. cit., pp. 53-54.

⁴⁸⁵ Cf. SUPIOT, Alain *et al.*, op. cit., pp. 209, 249. Sobre a emergência do pluralismo e da insegurança ontológica nas sociedades europeias, ver YOUNG, Jock (1999) *The Exclusive Society: Social Exclusion, Crime and Difference in Late Modernity*. London: Sage Publications. Young analisa os processos de desagregação do mundo do trabalho e da comunidade na modernidade tardia. A nível social e cultural constata uma diversificação de estilos de vida favorecidos pelas múltiplas oportunidades de consumo e de lazer do pós-fordismo. A ênfase na auto-realização e actualização permanente, conjugadas com esferas

autores - «*processes of individualization are uneven and partial*»⁴⁸⁶ - que notam que as escolhas dos indivíduos dependem muitas vezes mais da importância que dão ao bem-estar de outros e são influenciadas por aqueles. Jane Lewis observa que se há maior escolha nas relações íntimas e na reprodução e maior autonomia económica, isso não significa a “individualização” completa de homens e mulheres. Subsistem assunções diferenciadas sobre as responsabilidades de prestação de cuidados⁴⁸⁷.

O crescimento da diversidade interna das sociedades europeias, em termos culturais, religiosos e étnicos, coloca vários desafios ao Estado-Providência. Trata-se da difícil tarefa de alcançar uma síntese entre as dimensões do reconhecimento e da redistribuição. O receio, de qualquer modo, é que ao destacar-se as particularidades se ponham em causa as bases da solidariedade social⁴⁸⁸.

Tudo isto ocorre num quadro de restrições orçamentais fruto de políticas neoliberais à escala global que reduziram a capacidade dos governos gerarem receitas. Aos cortes nas taxas alfandegárias juntaram-se reduções nos impostos sobre as empresas e os lucros de capital e isenções às multinacionais. Num ambiente competitivo, as empresas pressionam os Estados a reduzir custos e a privatizar serviços públicos. Muitas vezes os governos recorrem aos impostos sobre o consumo ou vendem bens e empresas públicas. Com receitas limitadas, encargos da dívida a crescer, os governos são pressionados a fazerem orçamentos sustentáveis e a cortarem nas despesas. A pressão vêm de instituições como o FMI e de investidores privados que consideram os défices propícios à inflação e uma ameaça à valorização dos seus bens. Daí que alguns governos tenham aprovado leis

selectivas de consumo, terão criado uma constelação de subculturas. O autor identifica a integração europeia, a diversificação das sociedades industriais avançadas e a imigração, como sendo responsáveis pelo pluralismo na Europa nas últimas décadas. Considera que a imigração não é o factor crucial no debate sobre o pluralismo ou insegurança ontológica, tratando-se mais de um fenómeno endógeno gerado pela diversificação e dá como exemplos deste último processo os debates sobre o papel da mulher, a violência, a orientação sexual, o ambiente ou os direitos dos animais. Cf. pp. 4-29.

⁴⁸⁶ LEWIS, Jane (2007), op. cit., p. 275.

⁴⁸⁷ Cf. LEWIS, Jane (2007), op. cit., p. 275. A preocupação da autora prende-se com a crescente individualização dos direitos às pensões sem atender à situação específica das mulheres.

⁴⁸⁸ Cf. LOUREIRO, João Carlos (2007) “Adeus ao Estado Social? O Insustentável Peso do Não Ter”, in *Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra*, Vol. 83, p. 108. O quadro do reconhecimento e da redistribuição foi abordado no capítulo 1.

sobre orçamentos equilibrados, com o Pacto de Estabilidade e Crescimento a ter um efeito equiparável na zona euro⁴⁸⁹.

A crise dos Estados-Providência e o actual clima de recessão económica com cortes adicionais nos orçamentos públicos têm implicações específicas para as mulheres. Por um lado, a sua concentração no sector público pode fazer com que sejam atingidas desproporcionalmente pela perda de postos de trabalho⁴⁹⁰ e, por outro lado, a sua participação no mercado é condicionada pela oferta de serviços de cuidados à infância e à terceira idade. Se o Estado-Providência permitiu a «*transição da dependência privada para a dependência pública*»⁴⁹¹, a inversão da equação não está fora do horizonte com a privatização de certos serviços assumidos por entidades públicas. Num tempo de retracção das despesas sociais, a assistência a pessoas dependentes constitui um assunto central em termos de igualdade. Não só estes encargos continuam a ser assumidos maioritariamente pelas mulheres na esfera privada, como o crescimento dos serviços a pessoas significa normalmente empregos de baixa qualidade. Adicionalmente, as reformas nos sistemas de pensões vão em sentido contrário às tendências do emprego feminino, com a sobrerrepresentação no trabalho atípico e pausas na carreira para prestação de cuidados⁴⁹².

1.2. O Estado garantia e o Estado activador

As últimas décadas ficaram marcadas por um processo de reconfiguração do papel e funções do Estado na maioria dos países europeus. As designações de Estado garantia e/ou activador são empregues para identificar a reformulação do paradigma de responsabilidade do Estado⁴⁹³. O Estado de inspiração keynesiana do pós-guerra, caracterizado por incentivar a procura e proteger os mercados internos, deu lugar a um

⁴⁸⁹ Cf. ELSON, Diane (2006), op. cit., pp. 20-21; PERRONS *et al.* (2007a), op. cit., p. 4.

⁴⁹⁰ Comissão Europeia (2009) Relatório da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao comité das Regiões – Igualdade entre Homens e Mulheres 2010. COM(2009) 694 final. Bruxelas, 18.12.2009.

⁴⁹¹ HERNES, Helga (1990) *El poder de las mujeres y el estado de bienestar*. Madrid: Vindicación feminista. Citação feita por CAMPS, Victoria, op. cit., p. 40.

⁴⁹² As várias questões associadas à crise e reestruturação dos Estados-Providência serão objecto de atenção e fundamentação adicional, em particular, no contexto das políticas da UE, no capítulo 4, onde serão apreciados também os desenvolvimentos decorrentes da chamada crise da dívida soberana e a reforma da governança económica europeia.

⁴⁹³ Cf. LOUREIRO, João Carlos, op. cit., p. 144 e segtes.

Estado preocupado em assegurar condições propícias à concorrência e à adaptação da economia à sociedade do conhecimento. O consenso sobre a sua actuação na área do trabalho restringiu-se à não-discriminação e à saúde e segurança⁴⁹⁴. Já ao nível do sector público, o Estado deixou de responsabilizar-se directamente pela prestação de serviços, mas permaneceu o garante do interesse comum. Serviços económicos de interesse geral (por ex: água, correios, caminhos-de-ferro, energia, telecomunicações) saíram do âmbito da administração pública e a sua gestão foi atribuída a entidades juridicamente autónomas, públicas ou privadas. A responsabilidade do Estado traduziu-se na criação de um quadro jurídico apropriado e de entidades reguladoras independentes. A par destes desenvolvimentos, ocorreram restrições à aplicação do estatuto especial da função pública, substituído por contratos de trabalho comuns⁴⁹⁵.

Ao dever de regulação do Estado juntam-se outras dimensões de responsabilidade, nomeadamente em termos de planeamento, de intermediação e de organização, de informação e de responsabilidade subsidiária⁴⁹⁶. A designação expressa a abertura do Estado a diferentes modalidades de cooperação e a delegação de competências concretas a um vasto leque de entidades. Segundo João Loureiro, «*estamos, pois, face a uma concepção de bem comum (...) que não o compreende como monopólio do Estado, não confunde tarefas estatais e tarefas públicas, estadualidade e publicidade, mas se abre aos cidadãos e outras entidades, privadas ou públicas não estatais*»⁴⁹⁷. A ascensão de um “Estado corporativo” levanta, no entanto, interrogações quanto à sua capacidade efectiva para evitar que grupos poderosos imponham a sua concepção de bem comum. A definição deste deixou de estar circunscrita às fronteiras nacionais e envolve significativamente as instituições da UE, só que o desafio de fundo prevalece também nesse âmbito⁴⁹⁸. Merecem de resto atenção as consequências da privatização e liberalização do sector público no espaço europeu. Ainda que assumindo diferentes formas consoante os sectores e os países, os resultados esperados para os utilizadores em termos de qualidade e custos não se

⁴⁹⁴ Cf. SUPLOT, Alain *et al.*, op. cit., pp. 318-319, 210.

⁴⁹⁵ Cf. SUPLOT, Alain *et al.*, op. cit., pp. 220-221; 331-332, 242-243. Por norma, o estatuto da função pública nos países europeus era determinado unilateralmente pelo Estado. Os funcionários usufruíam de segurança no emprego e condições de protecção social vantajosas, mas os salários eram geralmente inferiores aos do sector privado. Cf. p. 242.

⁴⁹⁶ Cf. LOUREIRO, João Carlos, op. cit., p. 140.

⁴⁹⁷ LOUREIRO, João Carlos, o. cit., p. 140.

⁴⁹⁸ Cf. SUPLOT, Alain *et al.*, op. cit., p. 251 e segtes.

concretizaram e as condições de emprego deterioraram-se⁴⁹⁹. A questão é pertinente não só porque está em aberto o aprofundamento das privatizações e a sua abertura a novas áreas sobre pressão da UE, mas também porque os constrangimentos orçamentais as podem fomentar. Os resultados de um estudo recente da *London School of Economics* considera que a liberalização dos serviços públicos constitui um importante factor para explicar a diminuição do rendimento do trabalho em relação à riqueza produzida⁵⁰⁰.

A outra face assumida pelo Estado manifesta-se através de processos de activação que visam remover os desincentivos à procura de emprego. A ênfase desloca-se dos direitos para as responsabilidades, de um Estado-Providência passivo para um Estado-Providência activo⁵⁰¹. As medidas envolvem a oferta de formação e reconversão profissional e a obrigação de aceitar propostas de emprego. As prestações sociais passam a estar fortemente dependentes da condição de ter ou procurar trabalho e actuam também no sentido de promover a aceitação de trabalho mal remunerado. O Estado activador ou de

⁴⁹⁹ SCHULTEN, Thorsten *et al.* (2008) “Liberalisation and privatisation of public services and strategic options for European trade unions”, in *Transfer: European Review of Labour and Research*, Vol.14, N.º 2. Apoiando-se essencialmente em dados empíricos de dois estudos que cobrem seis países (Alemanha, Áustria, Bélgica, Polónia, Reino Unido e Suécia) e quatro sectores (electricidade, correios, transportes públicos locais e cuidados de saúde/hospitais), os autores sintetizam as consequências da liberalização e privatização dos serviços públicos nos termos que se seguem. Por um lado, assinalam que a introdução de regimes salariais baseados no desempenho e em diferentes componentes e a dualização das estruturas salariais, a par com a flexibilização do tempo de trabalho e o recurso a formas atípicas de emprego conduziram à individualização e fragmentação das relações e condições de trabalho. E, por outro lado, realçam os fortes efeitos distributivos das mudanças tanto entre diferentes grupos de trabalhadores como entre o capital e o trabalho. A maior dispersão salarial fez-se principalmente à custa de trabalhadores pouco qualificados que tinham empregos relativamente bem pagos no sector público. O resultado foi o desmantelamento do regime tradicional de relações laborais do sector público caracterizado por relações e condições de trabalho relativamente uniformes. Cf. p. 305. Principais estudos a que recorrem: o primeiro, “Liberalization and Privatization of Public Services and the Impact on Labour Relations”, faz parte do projecto PIQUET (Privatisation of Public Services and the Impact on Quality, Employment and Productivity), financiado pelo Sexto Programa-Quadro da Comissão Europeia, e um segundo que baseia em pesquisa do FORBA (The Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt – Centro de pesquisa austríaco especializado em questões do trabalho e emprego). Para além dos sectores já mencionados, este estudo inclui os caminhos de ferro na Alemanha, Áustria e Suécia. Cf. p. 297, nota 1, p. 297.

⁵⁰⁰ Cf. SCHULTEN, Thorsten *et al.*, *op. cit.*, p. 305. Estudo referido pelos autores: AZMAT, Ghazala *et al.* (2007) “Privatization, Entry Regulation and the Decline of Labor’s Share of GDP: A Cross-Country Analysis of the Network Industries”, CEP Discussion Paper N.º 806. Para uma análise da dinâmica multi-nível que impulsionou a liberalização e privatização do sector público europeu, ver BIELING, Hans-Jürgen; DECKWIRTH, Christina (2008) “Privatising public infrastructures within the EU: the interaction between supranational, transnational forces and national governments”, in *Transfer: European Review of Labour and Research*, Vol.14, N.º 2.

⁵⁰¹ Cf. LEWIS, Jane (2007), *op. cit.*, p. 277.

activação assume uma intervenção crescente no domínio do emprego, não só através dos instrumentos referidos, mas também através de políticas fiscais e educativas ou da flexibilização das normas laborais⁵⁰².

2. O direito do trabalho e as estruturas de representação colectiva

A reconfiguração das funções do Estado favoreceu formas de regulação descentralizadas e flexíveis no campo do trabalho. A tendência é para estabelecer orientações jurídicas e deixar as partes negociarem acordos adaptados às condições locais. Ao mesmo tempo, a agenda do direito do trabalho passou a integrar novas temáticas. D'Antona⁵⁰³ fala em interesses pós-materiais que giram em torno de questões como a empregabilidade, a protecção de trabalhadores independentes, a participação no capital da empresa ou o tempo de trabalho, com os trabalhadores a desejarem ter disponibilidade para actividades não económicas. De um modo geral, ocorreu nos países europeus uma «deslocação do centro de gravidade do Direito do Trabalho da lei para as negociações colectivas»⁵⁰⁴. Tanto a lei nacional como a europeia autorizam as convenções colectivas a derrogar as suas disposições, reforçando a autonomia dos parceiros sociais. A nível nacional a descentralização regulamentar assumiu uma dupla vertente, da lei para a convenção colectiva e da convenção sectorial para o acordo de empresa, com o último a adquirir crescente importância⁵⁰⁵.

Quanto ao conteúdo da negociação colectiva, a emergência de novas prioridades, como a definição dos níveis de emprego, a mobilidade da força de trabalho ou a aquisição

⁵⁰² Ver, a este título, a Resolução do Conselho de 15 de Dezembro de 1997 relativa às directrizes para o emprego em 1998, J. O. N.º C 30/1 de 28/1/1998; e as Conclusões da Presidência do Conselho Europeu de Lisboa, 23-24 de Março de 2000. http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/pt/ec/00100-r1.p0.htm.

⁵⁰³ Cf. D'ANTONA, Massimo, op. cit., p. 42 e segtes.

⁵⁰⁴ SUPIOT, Alain *et al.*, op. cit., p. 236.

⁵⁰⁵ Cf. SUPIOT, Alain *et al.*, op. cit., pp. 236, 159 e segtes. Tradicionalmente o sector era o nível privilegiado de negociação (à excepção da Grã-Bretanha). A sua relevância decorria da função de homogeneização das condições da concorrência e apesar de permanecer o principal quadro de representação colectiva, a sua centralidade foi afectada pela tendência dos acordos de empresa contornarem a disciplina do sector e pelas novas formas de organização do trabalho (subcontratação, externalização de serviços) que permitem às empresas diversificar as suas convenções.

de competências, reflectiu-se no modo como objectos tradicionais de negociação (salários e tempo de trabalho) são tratados. Reduções salariais e adaptação de horários às necessidades das empresas são aceites como contrapartidas da manutenção de postos de trabalho ou de novos recrutamentos⁵⁰⁶. O rápido envelhecimento de competências adquiridas fruto da inovação tecnológica vem realçar a importância da formação ao longo da vida. À mudança de conteúdo da negociação deveria corresponder, segundo Bruno Trenti, uma alteração qualitativa na forma como esta decorre. Isto resulta do envolvimento de um leque alargado de partes e da necessidade de submeter os compromissos a uma série de controlos⁵⁰⁷.

Paralelamente a estes desenvolvimentos, surgiram novos espaços de negociação que reflectem a reorganização do capital e cedências de poder do Estado para os níveis infra e supranacional. Destacam-se as empresas transnacionais, os grupos empresariais, as redes de empresas e as unidades territoriais. Supiot *et al.* defendem a reconfiguração da representação colectiva em torno das duas últimas, o que permitiria transcender o nível da empresa e do sector e atrair outros grupos de interesse, ampliando as temáticas negociáveis e os negociadores⁵⁰⁸. Ao nível da UE, a anexação do Acordo de Política Social ao Tratado de Maastricht favoreceu o maior envolvimento dos parceiros sociais europeus nos processos legislativos e políticos. Mas o diálogo social europeu não é uma réplica da negociação colectiva nacional, diferenciando-se desses sistemas que se apoiam, nomeadamente, no direito à greve⁵⁰⁹.

⁵⁰⁶ Cf. TRENTI, Bruno (2002) “Potential Changes in Systems of Industrial Relations”, in Peter Auer; Bernard Gazier (eds) *The Future of Work, Employment and Social Protection*. Geneva: International Labour Office, pp. 207, 209; SUPIOT, Alain *et al.*, op. cit., p. 156.

⁵⁰⁷ Cf. TRENTI, Bruno, op. cit., pp. 211-212.

⁵⁰⁸ Cf. SUPIOT, Alain *et al.*, op. cit., pp. 166 e segtes, 202, 331. Poderia ser uma resposta à reorganização das empresas e à proliferação de pequenas e médias unidades empresariais. As estruturas de representação patronal tendem a caracterizar-se pela sobre-representação da empresa industrial em prejuízo destas.

⁵⁰⁹ Cf. HEPPLER, Bob (2005) *Labour Laws and Global Trade*. Oxford, Portland: Hart Publishing, p. 230 e segtes. Segundo Trenti, estamos ainda longe de um modelo de relações industriais europeu. Não só a sua consolidação é complexa devido à heterogeneidade dos sistemas nacionais, como as associações patronais resistem a desenvolver a negociação colectiva a nível europeu. Cf. TRENTI, Bruno, op. cit., p. 213 e segtes. Sobre esta questão, ver HOFFMANN, Jürgen; HOFFMANN, Reiner (2009) “Prospects for European industrial relations and trade unions in the midst of modernisation, europeanisation and globalisation”, in *Transfer: European Review of Labour and Research*, Vol. 15 N.ºs 3-4.

Em termos de concertação social, verifica-se a fragmentação e complexificação da representação dos trabalhadores dentro dos sindicatos e a sobrerepresentação da empresa industrial em detrimento do “novo patronato” (designadamente, pequenas e médias empresas) do lado dos empregadores. A multiplicação dos níveis e instâncias de negociação tornaram a coordenação mais complexa e difícil. Paralelamente, surgiram formas de representação cívica alternativas aos sindicatos e está em curso um processo de dessindicalização⁵¹⁰.

2.1. Crise de legitimidade dos actores sindicais e procura de novas áreas de intervenção

Apesar das alterações do meio envolvente, os sindicatos europeus continuam a cumprir as suas funções de representação sem o seu papel ser questionado⁵¹¹. A razão deve-se, segundo Dufour e Hege, à sua legitimidade ter raízes históricas e estar consolidada nas instituições. Os sindicatos obtiveram o reconhecimento da força de trabalho como grupo social e da sua própria legitimidade ao serem incorporados na vida económica e política nacional. Ainda que muitos conservem assinaláveis recursos institucionais, «*the crisis of European trade unionism is openly acknowledge*»⁵¹². A perda de influência e secundarização do seu papel na construção de consensos sociais é associada ao enfraquecimento das relações com certos partidos. Reformas nas pensões, saúde e subsídios de desemprego têm sido aprovadas por partidos historicamente próximos dos sindicatos, sem os constrangimentos do passado quando a negociação com aqueles era uma pré-condição indispensável⁵¹³.

Ao mesmo tempo, os sindicatos perdem membros na grande maioria dos países europeus e onde isso não ocorre a composição global dos filiados suscita outras

⁵¹⁰ Cf. SUPIOT, Alain *et al.*, op. cit., pp. 329-330.

⁵¹¹ Seguimos de perto neste ponto, DUFOUR, Christian; HEGE, Adelheid (2010) “The Legitimacy of Collective Actors and Trade Union Renewal”, in *Transfer: European Review of Labour and Research*, Vol.16, N.º 3, pp. 351, 353 e segtes. A análise dos autores refere-se a vários países europeus (Alemanha, Áustria, Bélgica, França, Itália e Reino Unido), com movimentos sindicais caracterizados por elevados graus de diversidade institucional, e apoia-se em estudos sindicais realizados durante um longo período. Dufour e Hege contrastam a legitimidade institucional com a legitimidade sociológica.

⁵¹² DUFOUR, Christian; HEGE, Adelheid (2010), op. cit., p. 355.

⁵¹³ DUFOUR, Christian; HEGE, Adelheid (2010), op. cit., p. 355.

questões⁵¹⁴. Há uma crescente concentração dos trabalhadores sindicalizados nos serviços públicos, na indústria e nas gerações mais velhas. Grupos significativos ficam à margem dos sindicatos, designadamente, trabalhadores dos serviços do sector privado, de pequenas empresas, trabalhadores atípicos, jovens, mulheres e imigrantes. Dufour e Hege consideram que, dada a heterogeneidade dos grupos, o grau de desinteresse relativamente aos sindicatos e a erosão nas suas fileiras, pode estar em causa o estatuto social destas organizações. A exclusão da negociação colectiva de segmentos relevantes da força de trabalho gera uma perda de sentido e de coerência dos actores sindicais. As causas e soluções para a desfiliação deixam de ser exógenas, mas reflexo da decrescente importância dos sindicatos, apontando para a necessidade de revitalização a partir de dentro⁵¹⁵.

Os autores desafiam a assunção de que o sindicalismo repousa em interesses objectivos partilhados pela força de trabalho, cabendo às organizações sindicais identificá-los e organizar a sua mediação⁵¹⁶. O sindicalismo forjou-se através de processos de selecção e hierarquização de identidades e interesses compósitos que transcendem o campo profissional. Género, estatuto familiar, idade, etnicidade, religião e profissão são marcos distintivos do que é mais ou menos relevante⁵¹⁷. Qualquer combinação de identidades e interesses construída para fins de representação exige a validação pelos representados e ajustamentos pelos representantes, num processo contínuo de atribuição recíproca de legitimidade. O ciclo é afectado quando grupos significativos se isolam e os outrora representantes do bem comum são vistos como defensores de interesses parciais. A recusa

⁵¹⁴ Em 2007, no Congresso de Sevilha, a Confederação Europeia de Sindicatos (CES) admitiu que os níveis de filiação sindical na Europa não estavam tão baixos desde os anos 50. Se as consequências mais óbvias são o desaparecimento de importantes recursos, há aspectos qualitativos envolvidos na crise de filiação. Cf. DUFOUR, Christian; HEGE, Adelheid (2010), op. cit., p. 355.

⁵¹⁵ Cf. DUFOUR, Christian; HEGE, Adelheid (2010), op. cit., pp. 355-356. Uma abordagem centrada nas instituições considera as mudanças na economia como a causa próxima do enfraquecimento dos sindicatos e sugere que as soluções são exógenas. Para os autores, a abordagem é insuficiente e é preciso considerar as identidades e a actuação dos próprios actores.

⁵¹⁶ Cf. DUFOUR, Christina; HEGE, Adelheid (2010), op. cit. p. 357 e segtes.

⁵¹⁷ As escalas salariais e certas normas laborais reflectem essas escolhas: «A young manual worker is worth less than a experienced manual worker; a woman is worth less than a man; a part-time worker is worth less than a full-time worker; one ethnic origin or religious conviction is worth less than another; one occupation is worth less than another». DUFOUR, Christian; HEGE, Adelheid (2005) “Emplois précaires, emploi normal et syndicalisme.”, in *Chronique internationale de l'IREC 97*, Novembre, p. 17. Citação feita por DUFOUR, Christian; HEGE, Adelheid, op. cit., p. 360.

da representação é também uma rejeição da ordem hierárquica proposta e é pertinente por vir de trabalhadores vulneráveis que poderiam beneficiar dela ainda que de forma secundária. Esta relação de representação deveria ser reconstruída⁵¹⁸.

Dufour e Hege identificam duas abordagens dos sindicatos à crise, distintas mas não necessariamente excludentes. Uma baseia-se na preservação das instituições de representação e nas actuais orientações. O principal desafio reside na gestão da relação com os filiados nucleares e com os actores que garantem legitimidade externa, notoriamente o Estado e empregadores. O risco é de assim não assegurarem condições para a renovação interna e terem de aceitar iniciativas estatais em matérias em que eram influentes. A segunda abordagem pretende reconstituir as bases sindicais. Isto pressupõe repensar a coabitação de diversos grupos nas organizações e promover o acesso de grupos periféricos a funções centrais de representação. Além da mudança interna urge também testar novas alianças. Os riscos envolvidos nesta via dizem respeito à emergência de conflitos internos latentes ou abertos. Mas como os autores observam, o sindicalismo não deveria ser reduzido a ganhos institucionalizados, importando construir novas formas de síntese de identidades e alianças em consonância com os tempos⁵¹⁹.

⁵¹⁸ Cf. DUFOUR, Christina; HEGE, Adelheid (2010), op. cit. pp. 357 , 359-360.

⁵¹⁹ Cf. DUFOUR, Christina; HEGE, Adelheid (2010), op. cit. pp. 363-364. O artigo de Christian Dufour e Adelheid Hege faz parte de um número especial que a revista “Transfer” dedicou em 2010 aos sindicatos e à representação colectiva. Os diversos contributos exploram um conceito considerado fundamental - política; poder; legitimidade; democracia; individualismo e colectivismo; construção do género e das mulheres; e alterações climáticas - para compreender a actual situação e para estimular a revitalização sindical e futuras formas de representação colectiva. O número especial apoia-se no projecto internacional, “Rethinking Collective Representation”, que integra o programa mais amplo “Building Institutions and Capabilities for Work and Employment in a Global Era: The Social Dynamics of Labour Regulation”, promovido pelo Interuniversity Research Centre On Globalization and Work (CRIMT, sigla francesa: WWW.crimt.org). Cf. DUFOUR, Christian *et al.*, (2010) “Rethinking Collective Representation: Introduction”, in *Transfer: European Review of Labour and Research*, Vol.16, N.º 3. Para uma análise da situação portuguesa, com idênticas implicações em termos de abertura do campo sindical a novos segmentos da força de trabalho, a novas temáticas e alianças políticas, ver DIAS; Hugo (2010) “Sindicalismo e Precariedade”, in *Le Monde Diplomatique* – edição portuguesa, Novembro.

3. As relações das mulheres com os sindicatos: uma estatuto de excepção

A origem das organizações sindicais e patronais no modelo fordista de produção industrial parece dificultar a incorporação da dimensão de género na sua actuação. Em ambos os casos há uma reduzida presença feminina em cargos de direcção e nos espaços de negociação⁵²⁰. Dufour e Hege observam a propósito da inserção das mulheres nos sindicatos: «*The history of the relationship between women and trade unions – in all countries – is the best illustration of what happens when an identity denied seeks to gain access to a group that has in fact been constituted through the negation of this identity*»⁵²¹. Durante muito tempo, reivindicações feministas como o direito à contracepção, à paridade ou a partilha de responsabilidades domésticas foram ignoradas sob a alegação de se situarem fora da esfera de intervenção sindical ou serem assuntos privados⁵²². Se as questões da igualdade deixaram de ser ignoradas nos sindicatos, persistiu a ideia de incorporar as mulheres segundo o modelo dominante do trabalhador masculino⁵²³. Certas autoras realçaram o facto dos interesses dos homens serem vistos como interesses de classe e os das mulheres como interesses parciais cuja promoção gera desunião. Os primeiros constituem a matéria das questões de emprego e os segundos são subalternizados e considerados em separado. A secundarização pode vir também das mulheres sindicalistas que não querem ser rotuladas de feministas e responsabilizadas por divisões na classe trabalhadora ou correr o risco de serem simplesmente rejeitadas⁵²⁴.

Apesar do declínio da filiação global, a taxa de sindicalização feminina na Europa tem crescido lentamente, mas de forma continuada desde os anos 80. Mantém-se, no entanto, a tendência para a proporção das mulheres ser em geral inferior à dos homens nas

⁵²⁰ Cf. SUPIOT, Alain *et. al.*, op. cit., pp. 280-281. Os autores recomendam que se dê atenção especial à representação dos interesses das mulheres na negociação colectiva e se pondere a introdução de obrigações específicas de representação nas instâncias de concertação social. Cf. p. 335.

⁵²¹ DUFOUR, Christian; HEGE, Adelheid (2010), op. cit., pp. 360-361.

⁵²² Cf. MORIAUX; René (2000) Femmes et Syndicalisme. Proceedings of the Symposium organized by the CGT institute of social history on 2 and 3 December 1999 in Montreuil. Limoges: VO Editions, p. 74. Referência e citação feitas por GARCIA Ada (2002) *Women in Trade Unions: : Making the Difference*. Brussels: European Trade Union Confederation, p. 23. Consultado em: http://www.etuc.org/IMG/pdf/genre_an_080403.pdf. Data: 29.5.2009.

⁵²³ Cf. ROGERAT, Chantal; ZYLBERG-HOCQUARD, Marie-Hélène (2000) “Syndicats”, in Helena Hirata *et. al.* (dir) *Dictionnaire Critique du Feminism. Politique d’aujourd’hui*. Paris: Press Universitaires de France, p. 213. Referência e citação feitas por GARCIA, Ada, op. cit., p. 23.

⁵²⁴ Cf. GARCIA, Ada, op. cit., p. 23.

confederações sindicais nacionais⁵²⁵. Entre as razões da discrepância está o facto de trabalharem em sectores onde os sindicatos estão ausentes ou onde as taxas de sindicalização são fracas, a saber, no sector dos serviços e no trabalho atípico e precário⁵²⁶. De qualquer forma, há hoje um número bastante significativo de mulheres sindicalizadas. Segundo um inquérito recente da Confederação Europeia de Sindicatos, a percentagem média de mulheres nos sindicatos filiados nesta organização é de cerca de 42%⁵²⁷. Se os resultados confirmam a subida de filiação, mostram que em regra não foi acompanhada pela assunção de papéis de liderança. Dito de outro modo, «*confederations continue to be managed by men*»⁵²⁸, com as mulheres subrepresentadas nos órgãos dirigentes e nos poucos casos em que ocupam cargos de gestão mais elevados, estes têm muitas vezes um poder mais simbólico do que político. As mulheres estão normalmente à frente de departamentos associados à questão de género (igualdade, formação e educação) e são em menor grau responsáveis por assuntos relativos à negociação colectiva e política económica⁵²⁹.

A marginalização das mulheres no interior dos sindicatos reflecte a desigualdade da sociedade em geral, mas é também consequência de procedimentos e práticas concretas. A “cultura sindical” tem um carácter masculino (em termos de horários, estilos de reunião e jargão sindical) e a actividade requer grande disponibilidade dado certas acções só poderem ser realizadas em horário pós-laboral. A estes factores juntam-se a rigidez de regulamentos internos e a existência de preconceitos geradores de reacções hostis e tentativas de dissuasão para evitar que assumam postos de direcção. Mas são ainda as mulheres que se auto-limitam, sentindo-se pouco confiantes nas suas capacidades. Para além de razões específicas, a posição desfavorável no mercado de trabalho e a partilha desigual das responsabilidades familiares condicionam tanto o acesso a cargos de

⁵²⁵ Cf. SECHI, Cinzia (2007) *Women in Trade Unions: Bridging the Gaps*. Brussels: European Trade Union Confederation. p. 11. Consultado em: http://www.etuc.org/IMG/pdf_English_complet.pdf. Data: 29.5.2009.

⁵²⁶ Cf. GARCIA, Ada, op. cit., p. 22; SECHI, Cinzia, op. cit., p. 16.

⁵²⁷ O inquérito foi realizado no final de 2006 e início de 2007, cobrindo para além dos 27 Estados-Membros da UE mais cinco países, Andorra, Islândia, Mónaco, San Marino, Suíça e Turquia. Importa referir que a presença feminina nos sindicatos é bastante diferenciada, variando entre os 76% na UNIO da Noruega e os 10% na TURK-IS da Turquia. Em geral, as percentagens mais elevadas registam-se nos sindicatos nórdicos e bálticos. Cf. SECHI, Cinzia, op. cit., pp. 9-11, 17.

⁵²⁸ SECHI, Cinzia, op. cit., p. 31.

⁵²⁹ Cf. SECHI, Cinzia, op. cit., pp. 31, 23.

responsabilidade sindical como a sua sindicalização⁵³⁰. De acordo com o inquérito da CES, a falta de tempo fruto das responsabilidades familiares constitui a razão mais referida como impedindo a filiação das mulheres e a sua inclusão em órgãos de decisão⁵³¹.

III. Governança *tout court* e governança em matéria no emprego

As reformas do enquadramento legal do trabalho são indissociáveis do processo mais vasto de reformulação das relações entre o Estado, o mercado e os indivíduos⁵³². Os dois projectos estão interligados e refazem as fronteiras entre as esferas pública e privada, com questões relativas à partilha de riscos e responsabilidades e à distribuição de recursos a ocuparem um lugar proeminente em ambos. Os termos neoliberais que marcaram o aprofundamento da integração económica e política no quadro da globalização reforçaram a centralidade do mercado na nova ordem global. Ao abrigo da doutrina neoliberal, o mercado é a autoridade reguladora suprema em matéria de economia e as suas leis tem valor universal. De acordo com esta construção, os Estados incarnam interesses específicos das nações que se devem adaptar aos imperativos do livre comércio e da mobilidade de capitais⁵³³. A concepção e difusão destes princípios deve muito ao papel desempenhado pelas instituições económicas e financeiras internacionais⁵³⁴.

A ideia de governança nasce associada ao programa de instituições como o Banco Mundial e o FMI. Mas começa a ser usada no contexto da governação, para expressar uma

⁵³⁰ Cf. GARCIA, Ada, op. cit., p. 22; SECHI, Cinzia, op. cit., pp. 16-17; 25-26.

⁵³¹ Para além dos aspectos já referidos, outros factores que impedem a filiação das mulheres, identificados no inquérito, são o facto de não perceberem a importância da sindicalização; e o medo de represálias dos empregadores. Ainda que a maioria dos inquiridos tenha indicado que a falta de tempo das mulheres e o modo como as reuniões e encontros são estabelecidos restringe o seu acesso aos órgãos de direcção, apenas 30 das confederações (num total de 61) adoptou medidas para facilitar o trabalho das mulheres. Cf. SECHI, Cinzia, op. cit., pp. 16, 26. Os resultados deste inquérito tem de resto aspectos comuns com um estudo realizado à escala mundial pela OIT e pela Confederação Internacional dos Sindicatos Livres, no fim da década de 90, no que diz respeito à filiação feminina, presença em cargos de decisão e factores impeditivos de um maior envolvimento das mulheres na actividade sindical. Cf. GARCIA, Ada, op. cit., pp. 21-22. O estudo mencionado: ILO (2000) *The role of trade unions in promoting gender equality and protecting vulnerable women workers. First report, ILO-ICFTU*. International Labour Organization, November

⁵³² Cf. RITTCHI, Kerry (2005), op. cit., p. 58 e segtes.

⁵³³ Cf. SUPLOT, Alain (2010), op. cit., p. 158; SUPLOT, Alain *et al.*, op. cit., pp. 250-251.

⁵³⁴ Cf. RITTICH, Kerry (2005), op. cit., p. 48 e segtes.

realidade complexa, caracterizada por parcerias entre entidades públicas e privadas e pela transferência de funções públicas para entidades privadas⁵³⁵. A separação tradicional entre Estado e mercado refaz-se de diversos modos com entidades privadas a envolverem-se adicionalmente no bem público. Por outro lado, a distinção tende a esconder o facto das últimas requererem a intervenção estatal para garantir a aplicação dos seus contratos⁵³⁶. A outra dimensão da distinção público/privado diz respeito ao espaço doméstico e tende a ser isolada ou subestimada nos debates sobre a governança. O facto das várias fronteiras estarem sob pressão e os significados dos conceitos estarem a ser reformulados reflecte alterações nas estruturas de poder. E importa formular perguntas sobre os actores da mudança, as vozes que foram e são ouvidas, os saberes invocados nas reformas jurídicas ou ainda como interpelar os actores do mercado em questões de justiça social⁵³⁷.

As múltiplas ramificações da crise gerada com o colapso dos mercados financeiros (por ex. nos níveis de emprego, no crescimento da dívida pública e agravamento dos défices orçamentais) tornam oportuna a reapreciação da agenda neoliberal. Esta afecta a reforma do direito laboral e de forma mais abrangente a reconstrução das conexões entre Estado, mercado e indivíduos. Mas é também a disciplina do direito do trabalho que deve ser vista a partir da perspectiva de género e mais especificamente a partir do binómio trabalho/família se é para promover uma reforma do direito mais inclusiva e em sintonia com novas realidades.

⁵³⁵ O termo governança é usado no sentido de expressar mudanças abrangentes que ocorreram nos processos de decisão política e que passaram a envolver uma pluralidade de actores, públicos e privados. Em causa está a reconfiguração das funções do Estado a que já fizemos referência. O processo inclui o uso crescente de instrumentos reguladores flexíveis e mecanismos de coordenação no domínio do emprego. Estas tendências serão ainda exploradas no contexto da UE. A contraposição e aprofundamento dos termos governo/governança, regulação/regulamentação fica excluída do âmbito do presente trabalho.

⁵³⁶ Cf. DES ROSIERS, Nathalie, op. cit., pp. vii e segtes. As ambivalências da distinção liberal entre os domínios público/privado foram exploradas no capítulo precedente.

⁵³⁷ Cf. DES ROSIERS, Nathalie, op. cit., pp. xv e segtes.

1. Aumento do poder privado e emergência de regimes de reguladores multiníveis no campo do trabalho

«one of the effect of deep integration as currently constructed is a variation on the theme of the public/private distinction»⁵³⁸.

A nova ordem global caracteriza-se por um aumento efectivo da capacidade do poder privado influenciar as políticas sociais redistributivas e as legislações laborais nacionais, notoriamente através de decisões relativas ao investimento ou desinvestimento de capital⁵³⁹. Karl Klare identifica três ordens de razões para o acréscimo de poder e redução correspondente do espaço de decisão dos Estados. Uma prende-se naturalmente com as políticas que promoveram a mobilidade de capitais. Outra diz respeito à expansão do sistema de instituições internacionais cujas decisões vinculam *de jure* e/ou *de facto* os Estados. Observa que poucas são as que favorecem alguma participação cívica. As instituições económicas internacionais mais importantes não o fazem, nem o seu funcionamento é conhecido pela transparência. Os processos de decisão tornaram-se mais opacos, aparentemente inacessíveis, e a eficácia da participação política popular diluiu-se⁵⁴⁰. Por último, destaca as obrigações legais que os Estados se auto-impuseram e que estão inscritas em tratados internacionais. Os tratados de comércio e investimento asseguram por norma a protecção dos investimentos e contêm disposições padrão como a cláusula da nação mais favorecida, regimes específicos de propriedade intelectual ou procedimentos para resolução de conflitos. Em geral, o direito económico internacional que emergiu obriga as nações a absterem-se de fomentar projectos locais favoráveis ao

⁵³⁸ KLARE, Karl, op. cit., p. 24.

⁵³⁹ Cf. KLARE, Karl, op. cit., p. 24 e segtes.

⁵⁴⁰ Autores como Colin Crouch falam em pós-democracia. Por um lado, as instituições democráticas são mais fortes do que eram no passado em termos de prestação de contas e protecção de direitos básicos. Mas a energia do sistema político deixou a arena democrática e passou para assuntos que envolvem as elites políticas e económicas. Crouch considera que se a democracia se fortaleceu, a política esvaziou-se de conteúdo. Ver entrevista do sociólogo britânico ao *European*: “We are the Classic Free Riders”, in *The European*, 26.03.2012. Consultado em: <http://theeuropean-magazine.com/613-crouch-colin/614-post-democracy>. Data: 6.5.2012. Crouch é autor dos livros “The Strange Non-Death of Neoliberalism. Post-Democracy II” de 2011, e “Post-Democracy”, de 2004.

crescimento sustentável e à criação de emprego e políticas redistributivas que possam prejudicar o valor do investimento privado⁵⁴¹.

1.1 Pluralismo jurídico e regulamentação do trabalho: regimes multiníveis flexíveis

Do ponto de vista do mercado de trabalho, as pressões globais para uma maior convergência na desregulamentação são filtradas por especificidades nacionais, nomeadamente pelas estruturas políticas e institucionais e pelas formas de organização económica⁵⁴². Em sentido amplo, o regime social e institucional que molda os mercados de trabalho e regula as relações laborais compreende o direito do trabalho e da segurança social, o regime fiscal, os sistemas de educação, os sindicatos, as negociações colectivas e o costume⁵⁴³. Dito de outro modo, há uma grande diversidade de mecanismos de regulação que inclusive extravasam as fronteiras do direito e que incluem normas sociais e culturais, designadamente sobre papéis de género. Quando se considera apenas o direito do trabalho, uma consequência do aprofundamento da integração global é que a noção de regimes laborais unitários deixou de fazer sentido⁵⁴⁴. «*Increasingly, legal regimes are comprised of multiple, overlapping layers of sovereignty and norm-creation*»⁵⁴⁵. Isto resulta da crescente importância de sistemas federais ou quase federais, da expansão do direito internacional e da proliferação de tratados bilaterais e multilaterais⁵⁴⁶. A governança multinível na UE ilustra bem esta complexidade e influencia significativamente a legislação laboral dos Estados-Membros através de instrumentos com eficácia jurídica diversa.

Verificou-se o afastamento de técnicas reguladoras centralizadas e geradoras de normas vinculativas em benefício de técnicas que promovem a coordenação entre actores públicos e privados na definição e realização de objectivos. Estabelecidas certas orientações legais, cumpre às partes alcançarem acordos adequados às realidades locais. Ao mesmo tempo, registou-se outro desenvolvimento, com as multinacionais a adoptarem

⁵⁴¹ Cf. KLARE, Karl, op. cit., pp. 24-26.

⁵⁴² Cf. FUDGE, Judy; OWENS, Rosemary, op. cit., p. 16 e segtes.

⁵⁴³ Cf. FUDGE, Judy; OWENS, Rosemary, op. cit., p. 17.

⁵⁴⁴ Cf. KLARE, Karl, op. cit., p. 27 e segtes.

⁵⁴⁵ KLARE, Karl, op. cit., p. 27.

⁵⁴⁶ Cf. KLARE, Karl, op. cit. 27.

códigos voluntários que incorporam normas laborais, seja a pedido de governos, ONG ou dos consumidores. A pressão vai no sentido de aderirem às melhores práticas e não apenas a padrões mínimos da legislação laboral ou das normas internacionais do trabalho⁵⁴⁷. Em suma, num quadro caracterizado pelo pluralismo jurídico, os regimes legais abrangem «*different levels of governance, forms of law and authority, norms and discourses, and regulatory techniques*»⁵⁴⁸.

2. A agenda neoliberal de governança e a ficção da “ordem espontânea do mercado”

Apesar da OIT ser a organização com autoridade legal e técnica no domínio laboral, as instituições financeiras internacionais (IFI), Banco Mundial e FMI, passaram a intervir nos debates e a influenciar as reformas nacionais dos mercados de trabalho e dos sistemas de segurança social⁵⁴⁹. O seu interesse por estas temáticas é derivado e resulta do

⁵⁴⁷ Cf. FUDGE, Judy; OWENS, Rosemary, op. cit. p. 19. A tendência não é destituída de ambiguidades como ilustra a aplicação pela Apple de um código de conduta às empresas subcontratadas, designadamente à Foxconn Technology na China. Ao reduzir ao máximo as margens de lucro dos seus fornecedores condiciona as condições de trabalho incluindo as relativas à saúde e segurança dos trabalhadores. Ver DUHIGG, CHARLES; BARBOZA, DAVID (2012) “In China, Human Costs Are Built Into an iPad”, in *The New York Times*, January 25. Consultado em: <http://www.nytimes.com/2012/01/26/business/ieconomy-apples-ipad-and-the-human-costs-for-workers-in-china.html?pagewanted=all>. Data: 25.1.2012. O artigo faz parte de uma série dedicada à “IEconomy” publicada pelo *New York Times*.

⁵⁴⁸ Cf. FUDGE, Judy; OWENS, Rosemary, op. cit. p. 19.

⁵⁴⁹ A influência das IFI junto dos países exerce-se de forma directa e indirecta. No primeiro caso, faz-se através da anexação de condições aos acordos de empréstimo e do fornecimento de assistência jurídica. Já no segundo caso, destacam-se várias modalidades de exercício de *soft power* que beneficiam dos seus consideráveis recursos financeiros. Para além do manancial de pesquisa e análises que patrocinam, as IFI assumem o papel de supervisão da economia através de comparações entre países e da divulgação de boas práticas relativamente a reformas estruturais. Independentemente de limitações e críticas apontadas às pesquisas, os seus princípios e máximas sobre a nova economia e sobre as bases institucionais de mercados eficientes ganharam peso graças a processos interactivos dentro do sistema internacional. Ainda que existam desacordos quanto a normas e práticas específicas, o debate sobre reformas estruturais passou a ocorrer numa zona de convergência. A linguagem e os parâmetros das IFI relativos à boa governança começaram a influenciar outras organizações internacionais, nomeadamente, o Programa das Nações para o Desenvolvimento (PNUD) e a OIT. Os dados dos seus estudos passaram a ser também incorporados nas análises e relatórios de outras organizações internacionais. Cf. RITTICH, Kerry (2006) “Rights, Risks, and Reward: Governance Norms in the International Order and the Problem of Precarious Work”, in Judy Fudge;

envolvimento na questão geral da governança. As IFI elaboraram uma agenda de reforma estrutural que fornece um guião para o sucesso na economia global, fixando directrizes orientadoras da acção e práticas reguladoras dos Estados. Dito de outro modo, restringem as circunstâncias em que é legítimo os últimos agirem e reformulam direitos e encargos dos cidadãos⁵⁵⁰. A construção do Estado mínimo é defendida em nome do crescimento económico que beneficiará todos. No essencial, é preciso deixar que a “ordem espontânea do mercado” funcione⁵⁵¹.

As instituições do mercado de trabalho são consideradas obstáculos à eficiência e ao investimento e responsabilizadas pela dualização da força de trabalho. Os esquemas de reposição de rendimentos são uma fonte de encargos fiscais e não meios de garantir a segurança económica e a preservação do tecido social. A reforma destes instrumentos implica por norma a desregulamentação e flexibilização laborais. Isto envolve a redução da segurança no emprego, a descentralização da negociação colectiva e o acesso mais condicionado a subsídios de desemprego e outras prestações sociais. A ênfase é colocada no investimento em capital humano do trabalhador e em locais de trabalho caracterizados pela inovação contínua. A agenda confina os quadros reguladores essencialmente à correcção de falhas do mercado e altera os objectivos (re)distributivos em geral, sejam a igualdade de rendimentos ou de género, privilegiando a igualdade de oportunidades em detrimento da igualdade substantiva⁵⁵².

2.1. A ascensão do “Mercado Total”: quando tudo são recursos económicos

Do ponto de vista do mercado de trabalho, a agenda neoliberal é criticada por não responder a questões cruciais relacionadas com o desequilíbrio de poder entre trabalhadores e empregadores, com o nexos trabalho/família e considerações gerais de justiça social. Individualiza riscos, conduz à mercadorização do trabalho e privilegia uma

Rosemary Owens (eds) *Precarious Work, Women and the New Economy: The Challenge to Legal Norms*. Oxford and Portland Oregon, pp. 32-34.

⁵⁵⁰ Cf. RITTICH, Kerry (2005a), op. cit., pp. 49, 58; RITTICH, Kerry (2006), op. cit., p. 32.

⁵⁵¹ A expressão é de Friedrich Hayek: HAYEK, Friedrich (1979) *Law, legislation and liberty. Vol. 3: The political order of a free people*. Chicago: University of Chicago Press. Referência e citação feitas por SUPIOT, Alain (2010), op. cit., p. 157.

⁵⁵² Cf. RITTICH, Kerry (2005a), op. cit., pp. 58-60; RITTICH, Kerry (2006), op. cit., pp. 35-36.

concepção produtivista do mesmo. Não só as assunções sobre um trabalhador qualificado com poder negocial se restringem a um segmento da força de trabalho, como é questionável que competências por si equilibrem o poder negocial. O discurso em torno do trabalhador ideal tende a normalizar e a justificar a precariedade. A verdade é que muito do trabalho é organizado de modo a permanecer desqualificado. Adicionalmente a pressão para manter os salários baixos e reduzir as prestações e serviços sociais aumenta a dependência relativamente ao trabalho não remunerado. Dada a ordem de género pré-existente, a desregulamentação e o clima geral de insegurança podem ainda condicionar a afirmação de papéis sociais alternativos⁵⁵³.

Em termos mais gerais, é a ideia da ordem espontânea do mercado que é questionada, realçando-se o enquadramento normativo e institucional que sustenta o seu funcionamento. Como nota Karl Klare, «*Markets and economies are never unregulated*»⁵⁵⁴. Os mercados de produtos e do trabalho são estruturados por normas que muitas vezes permanecem invisíveis, muitas destas de direito privado. Menciona a propósito as normas relativas à propriedade, aos contratos, à organização empresarial, mas também aquelas que estruturam o comércio e investimentos internacionais. Elas constituem, segundo o autor, formas de intervenção política com consequências distributivas. Para Klare, não faz sentido pensar a globalização no abstracto, é necessário antes dar visibilidade às normas e instituições que organizam a actividade económica internacional e analisar os seus objectivos e efeitos⁵⁵⁵. A agenda de governança proposta não é meramente “económica” ou “técnica”, mas compreende uma visão política e social⁵⁵⁶.

Alain Supiot destaca, por sua vez, que a utopia neoliberal de um mercado sem fronteiras ignora o enraizamento dos diversos mercados em quadros reguladores⁵⁵⁷. A

⁵⁵³ Cf. RITTICH, Kerry (2005a), op. cit., pp. 59-60, 71; RITTICH, Kerry (2006), op. cit., p. 37 e segtes. «The power of this agenda seems to lie in the fact that it marries propositions that are attractive, persuasive, and at least partly true to others that are speculative, disingenuous, or simply objectionable. (...). The labour market governance narrative is a bold attempt to persuade everyone to buy into a new set of propositions about the global road to progress in the world of work. However it may also function to distract attention from labour market problems both old and new», pp. 39-40.

⁵⁵⁴ KLARE; Karl, op. cit., p. 23.

⁵⁵⁵ KLARE, Karl, op. cit., pp. 23-24, 14-15.

⁵⁵⁶ Cf. RITTICH, Kerry (2005), op. cit., p. 73.

⁵⁵⁷ Cf. SUPIOT, Alain (2010), op. cit., p. 153. «There is no such thing as *the* Market Economy, but rather a variety of legal systems framing different types of market, with variations depending not only on the

desregulamentação financeira e a promoção da concorrência entre sistemas jurídicos abalam as bases institucionais necessárias ao seu funcionamento que foram criadas a nível nacional. O futuro não será a ficção de uma ordem natural do mercado, mas será antes a sua própria sustentabilidade que estará em jogo⁵⁵⁸. O autor fala da ascensão do Mercado Total onde se perdem de vista as pessoas e o direito (designadamente, o direito laboral e o direito do ambiente) é apenas um produto sujeito à concorrência global. As pessoas deixam de ser consideradas as beneficiárias da actividade económica e são subsumidas no conjunto de recursos que o mercado precisa para funcionar⁵⁵⁹.

A formalização de um “mercado para produtos legislativos” encontra expressão no *ranking* do Banco Mundial relativo à eficiência económica dos sistemas jurídicos nacionais. Uma espécie de montra global que facilita a escolha discricionária dos sistemas mais em sintonia com as expectativas financeiras dos investidores⁵⁶⁰. Supiot contrapõe a “law shopping” ao “rule of law”, considerando que a primeira é incompatível com o segundo e contrário à ideia de democracia. Não só a escolha do sistema jurídico mais conveniente é contrária à noção de igualdade de todos perante a lei, como a concorrência

nature of the goods and services traded but also on historical backgrounds and legal cultures». p. 153. Destaque no original.

⁵⁵⁸ Cf. SUPIOT, Alain (2010), op. cit., pp. 151-153. O autor observa que a economia de mercado capitalista pressupõe tratar a terra, o trabalho e o dinheiro como mercadorias quando não o são. Sem um sistema de direito do ambiente, por ex., seria insustentável tratar a natureza como um mercadoria por muito tempo. Na ausência de quadros reguladores, as normas de comércio livre perdem a sua ligação às pessoas, territórios e bens. Considera que se pode fingir que o trabalho, a terra e o dinheiro estão desligados de trabalhadores, do ambiente natural e da economia real, mas a prazo a ficção não é sustentável. Cf. p. 153.

⁵⁵⁹ Cf. SUPIOT, Alain (2010), op. cit., p. 154. Supiot contrasta a Declaração de Filadélfia de 1944 da OIT, onde se afirma que o trabalho não é uma mercadoria, com o Acordo de Marraquexe que cria a OMC. Destaca em particular que, no preâmbulo deste último, os seres humanos foram excluídos da lista de objectivos que é suposto a economia e o comércio servirem, não há referências à liberdade e dignidade humanas, à segurança económica e bem-estar emocional. Cf. 154.

⁵⁶⁰ A avaliação faz parte de um relatório anual que a organização publica sobre esta matéria desde 2004 e que integra o seu programa “Doing Business”. Site do programa: <http://www.doingbusiness.org/>. Supiot destaca o relatório da organização de 2005, onde no capítulo sobre “contratação e despedimento de trabalhadores” consta uma tabela que estabelece comparações entre os sistemas juslaborais nacionais baseadas em diversos índices. Um deles, o índice de rigidez de emprego atribui pontuações negativas aos Estados que dão aos trabalhadores demasiados direitos, designadamente, protecção social aos trabalhadores a tempo parcial, salário mínimo demasiado elevado (20 dólares mensais em países africanos é considerado excessivo pelo Banco Mundial), limite máximo de horas de trabalho semanal abaixo das 66 horas, aviso prévio de despedimento ou programas para combater a discriminação baseada na raça ou sexo. Face às críticas da Confederação dos Sindicatos Livres e da OIT, o Banco Mundial estabeleceu um grupo de trabalho em 2009 para rever estes indicadores. Cf. SUPIOT, Alain (2010), op. cit., pp. 156-157, nota 14, p. 157.

global das legislações laboral, fiscal ou ambiental reduz inevitavelmente o âmbito da própria democracia⁵⁶¹.

Apesar do colapso dos mercados financeiros pôr em causa a crença na sua auto-regulação e em última instância a própria agenda neoliberal, a doutrina sobrevive e continua influente entre a liderança ocidental. Supiot estabelece um paralelismo entre os seus defensores actuais e a incapacidade de comunistas e socialistas compreenderem o colapso do “socialismo científico”. A lógica do sistema tornou-se auto-referencial e desligada da realidade e dá como exemplo o relatório da OCDE de 2010⁵⁶², onde se reiteram velhas prescrições políticas, incluindo a flexibilização dos mercados laborais e a obtenção de ganhos em eficiência nas despesas de educação e saúde. A recomendação dirigida a países como a China, Índia ou Brasil de aprofundarem os mercados financeiros é considerada notável dado que foi a sua abstenção em submeterem-se às suas leis que em grande medida os poupou do seu colapso⁵⁶³.

Para o autor, é preciso reafirmar o espírito da Declaração de Filadélfia de 1944 da OIT que colocou a economia e as finanças ao serviço da dignidade humana e da justiça social. Isso implica colocar os mercados sob o controlo de normas vinculativas e voltar ao terreno da política e do direito. Sem, contudo, excluir a necessidade de normas laborais adequadas ao mundo actual. Supiot conclui chamando a atenção para o perigo do ressurgimento de extremismos identitários, em consequência da transformação de dívidas privadas maciças em dívidas públicas e de fazer com que a classe média e trabalhadora pague o fracasso da política neoliberal⁵⁶⁴.

⁵⁶¹ Cf. SUPLOT, Alain (2010), op. cit., pp. 156-157.

⁵⁶² OECD (2010) *Economic Policy Reforms 2010: Going for Growth*. Paris.

⁵⁶³ Cf. SUPLOT, Alain (2010), op. cit., pp. 158-159.

⁵⁶⁴ Cf. SUPLOT, Alain (2010), op. cit., pp. 160-161. Os receios são plenamente justificados à luz do endurecimento dos discursos políticos relativamente à imigração na Europa. 2010 ficou marcado, entre outros acontecimentos, pela ascensão de partidos de extrema-direita nas eleições na Holanda e Suécia, pela expulsão dos ciganos de França e pelas declarações da Chanceler Angela Merkel sobre o falhanço do multiculturalismo alemão. Teme-se o aproveitamento populista de questões sociais complexas e o recrudescimento da xenofobia num contexto de crise económica e de aumento do desemprego.

3. A dimensão escondida do privado: repensar trabalho/família no direito laboral

O espaço doméstico é a dimensão escondida da dicotomia público/privado a que a literatura feminista deu visibilidade. É também uma dimensão negligenciada, senão ignorada nos debates alargados sobre governança e reformas estruturais. Do ponto de vista do direito laboral, a separação tradicional entre trabalho/família é desafiada pela reformulação do tempo de trabalho em consonância com os ciclos da vida humana, pela reconceptualização do trabalho de maneira a incluir actividades não remuneradas no espaço doméstico e ainda pela localização de actividades remuneradas nesse espaço⁵⁶⁵. Em vez de esferas independentes, a reflexão crítica e pesquisa empírica feministas mostraram que a relação entre trabalho e família é mutuamente constitutiva e a forma que assumiu é produto de uma certa organização do trabalho e de mecanismos como o Direito que a apoiaram e a mantém. A separação no direito laboral reflecte uma acomodação histórica específica do trabalho produtivo e reprodutivo. É uma resposta às necessidades emergentes no início do capitalismo industrial e tem como pano de fundo uma ordem social marcada pelo género que facilitou a compra de trabalho masculino numa base exclusiva⁵⁶⁶.

A centralidade atribuída ao trabalho remunerado permitiu que o trabalho doméstico das mulheres realizado em benefício dos trabalhadores do mercado e dos empregadores permanecesse invisível e sem reconhecimento⁵⁶⁷. Apesar do trabalho não remunerado ser fundamental para o funcionamento do mercado e para a reprodução das sociedades, continua frequentemente excluído de reflexões sobre o mercado ou reformas estruturais e do cálculo da actividade económica. A exclusão de preocupações relacionadas com o trabalho reprodutivo do âmbito da produção favoreceu a externalização pelos

⁵⁶⁵ Cf. FUDGE, Judy; OWENS, Rosemary, op. cit., p. 21.

⁵⁶⁶ Cf. CONAGHAN, Joanne (2005a), op. cit., pp. 28, 30.

⁵⁶⁷ FREDMAN, Sandra (2005) “Control Over Time and Work Balance-Life Balance”. Federal Labour Standards Review Commission Research Program – Government of Canada. Consultado em: <http://www.fl-s-ntf.gc.ca/doc/re-rpt-17e.pdf>. Data: 26.2.2007. «The employment model ignores work outside the commercial sphere that consists of bringing up children, housekeeping or looking after family members, or getting an education or training. This point needs to be underlined, because this statistical bias tends to blind us to the obvious: that the market economy could not exist without this unpaid, uncommercial work which is vital for the perpetuation of humanity (bringing up and educating human beings) and which, unlike paid work, needs to continue if life itself is to continue.» SUPIOT, Alain (2002), op. cit., p. 152.

empregadores de custos e encargos associados à prestação de cuidados e negligenciou ainda a presença de certos bens e serviços na economia⁵⁶⁸.

As feministas da economia política puseram em causa a construção do trabalho de cuidado não remunerado como não tendo valor económico. O Canadá foi dos primeiros países a contabilizar o trabalho não remunerado (doméstico e comunitário) feito por homens e mulheres e os dados revelaram ser equivalente a 42% do PIB⁵⁶⁹. Autoras como Lisa Philipps apoiam-se no trabalho desenvolvido neste campo para defenderem uma reforma abrangente do Direito, designadamente do direito do trabalho, das sociedades, fiscal e da família⁵⁷⁰. A autora observa que a substituição contínua da força de trabalho é um dado adquirido nas teorias económicas dominantes como se fosse um recurso natural ilimitado e gratuito. E defende o reconhecimento da dependência do mercado da reprodução e manutenção de uma força de trabalho saudável, socializada e qualificada no sector doméstico. Sem negar as dimensões ética e emocional do cuidado, destaca a importância de não o reduzir a um assunto privado de amor e dever. Para Philipps, se o Direito ajudou a construir a oposição entre mercado e família deve contribuir para a sua implosão. A sua agenda de reforma assenta em dois princípios, o “anti-free ride principle” e o “integration principle”, cuja operacionalidade explora nos campos jurídicos mencionados⁵⁷¹.

⁵⁶⁸ Cf. CONAGHAN, Joanne (2005a), op. cit., p. 31; RITTCH, Kerry (2006), op. cit., pp. 50-51.

⁵⁶⁹ Cf. GOMES, Catarina (2002) “Mulheres trabalham mais três semanas do que os homens”, in *Público*, 13 de Janeiro. «Se a mulher está a tomar conta das crianças, isto significa que alguém não é empregado para o fazer. Que valor tem o trabalho da mulher que toma conta de doentes? Se ela o está a fazer liberta o sistema nacional de saúde. Concluímos que a quantidade de trabalho não remunerado feito no Canadá, tanto de homens como de mulheres, seria equivalente a 42% do Produto Interno Bruto: é muito dinheiro. É óbvio que provámos que é um valor para a sociedade.» Hedy Fry em entrevista ao *Público*, em Janeiro de 2002, na qualidade de Secretária de Estado do Estatuto do Multiculturalismo e do Estatuto da Mulher.

⁵⁷⁰ Cf. PHILIPPS, Lisa (2003), op. cit., pp. 3 e segtes, 16 e segtes.

⁵⁷¹ Cf. PHILIPPS, Lisa (2003), op. cit., pp. 3, 5. O objectivo do “*anti-free ride principle*” é fazer com que parte dos ganhos e lucros dos actores poderosos do mercado sejam redireccionados para apoiar as actividades não remuneradas que sustentam o funcionamento do mercado. Não deve ser só o Estado através da segurança social a fazê-lo, mas os empregadores e todos os que beneficiam com a manutenção e socialização da força de trabalho devem contribuir. Já o objectivo do “*integration principle*” visa promover a reestruturação do trabalho em torno da assunção de que homens e mulheres combinam trabalho remunerado e não remunerado e que as duas dimensões têm valor produtivo e dão direito a uma certa segurança no rendimento, devendo ser combinadas num dia de trabalho. Ainda que as escolhas pessoais possam continuar a ser muito diversificadas, pretende-se que o “trabalhador integrado” seja a norma a sustentar o sistema

De forma mais modesta, Conaghan observa que, no contexto do direito do trabalho e da decisão política, o entendimento do cuidado não remunerado como gerando valor económico e como um custo legítimo da actividade económica reforçam o poder político e retórico de argumentos favoráveis à acomodação no local de trabalho das necessidades de cuidados em benefício dos prestadores⁵⁷². Para Sandra Fredman, é preciso redefinir o tempo de trabalho de modo abranger todos os aspectos da personalidade e das responsabilidades individuais. Homens e mulheres devem conseguir estabelecer um equilíbrio entre um leque de interesses diversos sem suportar um custo indevido⁵⁷³. A exigência de ampliar os “horizontes” do direito do trabalho é de facto reafirmada de diversas formas e por diferentes vozes:

«Labour law must get beyond its fixation on paid employment and reconstitute itself as a discipline concerned with all legal rules and policies bearing on work. The object of study must be not just the workplace, but every facet of work’s place in personal, social, and economic life, in social reproduction, and in offering possibilities for and imposing constraints upon human self-realization»⁵⁷⁴.

3.1. A construção jurídica do terreno do trabalho vista pela perspectiva de género

Como Conaghan nota, o terreno do trabalho é legalmente constituído e regulado através da criação e uso de distinções e categorias com efeitos distributivos diferenciados. Com as alterações no mercado de trabalho, as fronteiras, por exemplo, entre trabalhador padrão/ trabalhador atípico, empregado/desempregado, economia formal/ informal, público/privado entraram em fluxo⁵⁷⁵. A aplicação da “lente de género” ao direito do trabalho vai permitir problematizar alguns dos seus instrumentos conceptuais e analíticos

jurídico. Cf. pp. 4, 9-11. As medidas avançadas por Philipps têm por referência o contexto socio-jurídico canadiano e ainda que o seu interesse seja abrangente, excluímos considerá-las no trabalho.

⁵⁷² Cf. CONAGHAN, Joanne (2005a), op. cit., p. 32.

⁵⁷³ FREDMAN, Sandra (2005), op. cit. pp. 17-19.

⁵⁷⁴ KLARE, Karl, op. cit., p. 20.

⁵⁷⁵ Cf. CONAGHAN, Joanne (2005a), op. cit., pp. 38-39; CONAGHAN, Joanne; RITTICH, Kerry (2005) “Introduction: Interrogating the Work/Family Divide”, in Joanne, Conaghan; Kerry Rittich (eds.) *Labour Law, Work and Family: Critical and Comparative Perspectives*. Oxford: Oxford University Press, p. 3.

como os conceitos de trabalho, trabalhador, local de trabalho e noções de custos e benefícios e de atribuição de valor. Subjacente está a dependência da disciplina da divisão do trabalho produtivo e reprodutivo⁵⁷⁶. A própria categoria de trabalho a tempo parcial só faz sentido à luz da separação desses dois âmbitos da vida: «*Although we often think of part-time work as an attempt to bridge the work/life separation, it is, in fact, an endorsement of that separation, while offering a specific, 'atypical' accommodation which, historically, only women, by virtue of their caring responsibilities, have been required to make*»⁵⁷⁷.

Olhar para a teoria do direito do trabalho a partir da perspectiva de quem realiza trabalho não remunerado é útil, segundo a autora, por oferecer uma mudança de posicionamento. A tradição teórica dominante revela uma preocupação em construir um objecto coerente e unificado⁵⁷⁸, o que contribuiu para descurar questões associadas ao nexo trabalho/família. Por um lado, esta narrativa implica a bifurcação das relações industriais e do direito do trabalho entre capitalistas e trabalhadores, pondo em evidência um conflito de classes no local de trabalho. E, por outro lado, a percepção de que essas questões diziam respeito às mulheres e não eram preocupações gerais dos trabalhadores permitiu ignorá-las. Assuntos como a regulação do trabalho nocturno das mulheres ou o estatuto jurídico do trabalho a tempo parcial foram marginalizados no direito laboral ou considerados desviantes⁵⁷⁹.

Conaghan parte de uma visão interaccionista da teoria em que o conhecimento e respectivas categorias são historicamente situados e concebidos diacronicamente, para destacar a importância de uma reflexão crítica constante e a reavaliação de categorias e conceitos⁵⁸⁰. A desconstrução do binómio trabalho/família expõe a dependência de um certo quadro conceptual que não é questionado, condicionando propostas alternativas aos

⁵⁷⁶ Cf. CONAGHAN, Joanne; RITTICH, Kerry, op. cit., pp. 1-2.

⁵⁷⁷ CONAGHAN, Joanne (2005a), op. cit., p. 30.

⁵⁷⁸ Conaghan observa que a preocupação com a unidade e coerência da disciplina pode ser atribuída à necessidade de estabelecer a identidade do direito do trabalho nos primeiros tempos. Destaca a influência do trabalho de Otto Kahn-Freund, no contexto britânico e europeu, e a sua atribuição de uma finalidade principal ao direito do trabalho: a de contrariar o desigual poder negocial. O seu trabalho oferece certezas quanto ao âmbito, conteúdo e fins do direito do trabalho. Cf. CONAGHAN, Joanne (2005a), op. cit., pp. 20-21, nota 28, p. 24.

⁵⁷⁹ Cf. COAGHAN, Joanne (2005a), op. cit., pp. 23-25.

⁵⁸⁰ Cf. COAGHAN, Joanne (2005a), op. cit., p. 25 e segtes.

problemas. A aplicação da perspectiva de cuidadores não remunerados ao debate sobre a autonomia e âmbito do direito laboral revela que o dilema de juristas de distinguir entre diversos trabalhadores é a expressão visível de um aspecto que sempre o caracterizou. Para a autora, a reformulação do campo não deveria ignorar o trabalho não remunerado. O receio do afastamento da relação de trabalho remunerado levar ao desaparecimento do capital do quadro analítico do direito laboral reflecte a ideia de que os trabalhadores não remunerados não estão relacionados com os processos produtivos, não correndo o risco de exploração económica. No entanto, a tensão trabalho/ família revela que a dicotomia entre estes tipos de trabalho é fruto de formas jurídicas e sociais que contrariam a sua interdependência no contexto das actividades produtivas⁵⁸¹.

«In the context of progressive labour law strategies, to focus only on those relationships which law acknowledges as economic and labour-related is to allow the legal form to shape the normative agenda rather than the normative agenda to (re)shape the legal form»⁵⁸².

Reflexões finais

O capítulo apreciou a complexidade das questões em torno do trabalho e emprego das mulheres, destacando factores antigos produtores de desigualdades e desafios novos à melhoria da sua condição. Dá atenção ao contexto abrangente de mudanças estruturais no mundo do trabalho no quadro da globalização e associa as questões de emprego às transformações mais vastas nos processos de governança que refazem as relações entre o Estado, o mercado e os indivíduos. Os dois níveis estão interligados e a situação das mulheres no mercado de trabalho e o seu tradicional papel de cuidadoras torna-as especialmente vulneráveis às mutações em curso.

As mulheres estão mais do que nunca presentes na actividade económica ainda que concentradas num leque restrito de sectores e sobrerrepresentadas no trabalho precário. A sua maior participação política é paralela ao enfraquecimento de certas instâncias de decisão e é acompanhada por uma enorme subrepresentação nos verdadeiros centros de

⁵⁸¹ Cf. CONAGHAN, Joanne (2005), op.cit., pp. 32-33, 38, 41-42.

⁵⁸² CONAGHAN, Joanne (2005a), op.cit., p. 42.

poder⁵⁸³. A polarização do emprego feminino tem correspondência na deterioração dos termos e condições de trabalho masculino na OCDE. No quadro da globalização, a desregulamentação do trabalho constitui uma resposta ao aumento da concorrência. Com a mobilidade de capitais, os empregadores impõem e obtêm trabalho mais barato, sendo que as novas formas de organização empresarial favorecem a desresponsabilização traduzindo-se num empregador sem rosto e em redes de subcontratação. Os efeitos paralelos das dinâmicas mencionadas são uma redução do sector público e em sentido lato do espaço público identificado com o bem comum.

Uma questão fundamental diz assim respeito à reconstituição da divisão de trabalho entre o Estado, o mercado e os indivíduos e a forma como pode ser penalizadora das mulheres. É preciso desafiar a ideia de que o Estado deve ter um papel reduzido na provisão de bens e serviços sociais com base na presunção de que alguém os continuará a fornecer numa base não remunerada ou de que o mercado gerará as respostas necessárias⁵⁸⁴. Por outro lado, a reconstrução da dicotomia público/privado no campo do trabalho suscita receios de que as opções políticas para articular responsabilidades familiares e profissionais sejam simples técnicas de governança visando a subida das taxas de emprego feminino e da natalidade, sem verdadeiramente desafiar o paradigma do trabalhador masculino sem responsabilidades domésticas⁵⁸⁵.

A análise do binómio trabalho/família não pode ainda ser desligada dos desenvolvimentos no mercado de trabalho, designadamente, do aumento geral da insegurança e da precariedade, do crescimento das desigualdades de rendimentos ou da crise dos sindicatos onde as mulheres continuam sub-representadas. A situação profissional das mulheres torna muitas vezes racional que sejam elas a sacrificar as carreiras. Além desta opção ser desafiada por mudanças na família e por considerações de equidade e realização pessoal, é também problemática num quadro de transição para um Estado-Providência activo em que todos devem adquirir direitos próprios às pensões de reforma ou de processos de desindustrialização e deslocalização que as transformam em principais provedoras na família. É também a valorização económica da prestação de cuidados remunerados que deve aqui ser equacionada.

⁵⁸³ Estas questões terão continuidade no contexto da UE e serão devidamente fundamentadas.

⁵⁸⁴ Cf. RITTICH, Kerry (2005), op. cit., p. 56.

⁵⁸⁵ Cf. CONAGHAN, Joanne (2005a), op. cit., p. 40.

Outras alterações ao nível da governança do emprego, como a secundarização de estratégias colectivas em benefício de direitos individuais e as novas formas de organização de trabalho, vieram pôr em causa a eficácia da legislação relativa à não discriminação em matéria de emprego⁵⁸⁶. Crescentemente, a discriminação directa deu lugar a formas mais sofisticadas, com as próprias condições sociais a serem propícias à auto-limitação das expectativas e potencialidades das mulheres.

De um modo ou de outro, as múltiplas transformações analisadas desafiaram as categorizações tradicionais e requerem reformas do direito. Como nota Nathalie Des Rosiers, se as categorias ajudam a compreender o mundo, não devem constituir fins em si mesmas e as reformas devem ir para além delas⁵⁸⁷: «*Law reform should also seek to empower citizens to question concepts and power structures in whichever space they are in: the private, the public, and the in-between. Ultimately, law reform must contribute to the creation of a questioning and self-reflecting legal culture that moves beyond the law as icon and toward the law as a living and self-questioning entity*»⁵⁸⁸.

É comum questionar-se o poder do direito para, por si só, promover mudanças sociais e superar as pressões económicas e políticas dominantes. A relação entre o direito e a sociedade é na verdade complexa, não se limitando o primeiro a reflectir estruturas ou normas sociais pré-determinadas⁵⁸⁹: «*Law reform agendas should be understood not as self-contained solutions to a problem, then, but as components of larger political struggles. On some occasions, they may provide a focal point for mobilizing political resources.*»⁵⁹⁰.

A crise financeira veio relançar o debate sobre o paradigma neoliberal e as suas implicações para sociedades democráticas e para uma agenda de reforma do Direito. Adicionalmente estas questões são associadas às alterações climáticas e a modelos de desenvolvimento sustentável. Parece-nos igualmente pertinente acrescentar a temática do cuidado (remunerado e não remunerado) à discussão, isto é, às ideias de sustentabilidade, igualdade e justiça social e de reforma do direito. O próximo capítulo explora as razões

⁵⁸⁶ Ver, por exemplo, FREDMAN, Sandra (2006b) “Precarious Norms for Precarious Workers”, in Judy Fudge, Rosemary Owens (eds) *Precarious Work, Women and the New Economy: The Challenge to Legal Norms*. Oxford and Portland Oregon: Hart Publishing.

⁵⁸⁷ Cf. DES ROSIERS, Nathalie, op. cit., p. xv.

⁵⁸⁸ DES ROSIERS, Nathalie, op. cit., p. Xvii.

⁵⁸⁹ Cf. PHILIPPS, Lisa (2003), op. cit., p. 15.

⁵⁹⁰ PHILIPPS, Lisa, op. cit., pp. 15-16.

para considerar o cuidado como uma questão que diz respeito a homens e mulheres e como um elemento essencial da conceptualização de uma boa sociedade.

CAPÍTULO III

PARA UMA SOCIEDADE CUIDADORA E MAIS IGUALITÁRIA

Introdução

A articulação entre responsabilidades familiares e profissionais tem vindo crescentemente a ser enquadrada dentro da temática mais abrangente do cuidado na sociedade. Os conceitos de cuidado ou trabalho de cuidado (remunerado ou não remunerado) podem ser definidos de diversas formas, compreendendo abordagens mais amplas ou restritas consoante as finalidades e perspectivas dos autores⁵⁹¹. Há definições que se centram apenas nos cuidados prestados directamente a outras pessoas (por ex., limpeza pessoal, desenvolvimento e estímulo de competências cognitivas, afectivas ou sociais) e que envolvem aspectos relacionais. Aqui é possível considerar um leque alargado de trabalhadores ou circunscrever as categorias em função de qualificação ou competências. Outras definições incluem ainda trabalho reprodutivo não relacional (por ex., preparação de refeições, compras, manutenção e limpeza da habitação) que é visto como uma pré-condição para a prestação de cuidados pessoais⁵⁹². A conceptualização tem em conta que as fronteiras entre os dois tipos de trabalho são muitas vezes artificiais. As pessoas que precisam de cuidados intensos são frequentemente incapazes de realizar tarefas reprodutivas e muitos trabalhadores domésticos executam algum trabalho de

⁵⁹¹ RAZAVI, Shahra (2007) “The Political and Social Economy of Care in a Development Context. Conceptual Issues, Research Questions and Policy Options”. Gender and Development Programme Paper N.º 3. Geneva: UNRDIS; RAZAVI, Shahra; STAAB, Silke (2010) “Underpaid and overworked: A cross-national perspective on care workers”, in *International Labour Review*, Vol. 149, N.º 4.

⁵⁹² O número especial da *International Labour Review*, de Dezembro de 2010 (Vol. 149, N.º 4) dedicado ao trabalho de cuidado remunerado, adopta uma definição de trabalho de cuidado que inclui trabalho reprodutivo não relacional e um leque de categorias profissionais restrito em termos de competências e níveis de qualificação. O número da revista centra-se especialmente em países em vias de desenvolvimento e procura analisar as condições de trabalho, entre outros, dos enfermeiros, professores dos primeiros níveis de ensino, trabalhadores de cuidados à infância e a idosos e trabalhadores domésticos. Cf. RAZAVI, Shahara; STAAB, Silke, op. cit., p. 409.

cuidado relacional nos agregados familiares onde trabalham⁵⁹³. Finalmente, há concepções que destacam que o cuidado é uma necessidade partilhada por todos os seres humanos e que as actividades com vista à sua satisfação são realizadas não só em benefício de pessoas dependentes, mas também de adultos saudáveis e sem deficiências, devendo abranger igualmente o cuidar de si próprio, de objectos ou do meio ambiente⁵⁹⁴.

No caso da OIT, esta adopta uma definição estrita, circunscreve o trabalho de cuidado a pessoas dependentes e distingue o cuidado não remunerado do trabalho não remunerado em sentido amplo, ainda que reconheça que as fronteiras são arbitrárias⁵⁹⁵. Segundo a OIT, «*Care work is broadly defined as looking after the physical, psychological, emotional and development needs of one or more other people*»⁵⁹⁶. As pessoas a precisar de cuidados são os bebés e crianças pequenas, pessoas com doenças temporárias ou crónicas, deficientes e idosos. A actividade de cuidado situa-se nas esferas privada e pública, ocorre nas economias formal e informal e numa variedade de quadros institucionais⁵⁹⁷. Já uma concepção bem mais abrangente de cuidado é proposta por Berenice Fisher e Joan Tronto. Para as autoras, o cuidado é uma espécie de actividade que engloba «*everything that we would do to maintain, continue, and repair our 'world' so that we can live in it as well as possible*». Esse mundo inclui «*our bodies, ourselves, and our*

⁵⁹³ Cf. RAZAVI, Shakra, op. cit., pp. 6, 8; RAZAVI, Shakra; STAAB, Silke, op. cit., pp. 409-410. Do ponto de vista do trabalho doméstico não remunerado é também bastante comum conjugar tarefas domésticas e a supervisão dos filhos.

⁵⁹⁴ PHILIPPS, Lisa (2003), op. cit., pp. 5-6; TRONTO, Joan (1993) *Moral Boundaries: A Political Argument for an Ethic of Care*. New York, London: Routledge.

⁵⁹⁵ São três os termos usados frequentemente de forma intermutável: “care work”, “unpaid care work” e “unpaid work”. Apesar de áreas que se sobrepõem, é possível estabelecer algumas distinções: 1. o *trabalho de cuidado* – diz normalmente respeito ao cuidado directo, remunerado ou não remunerado, de pessoas; 2. o *trabalho de cuidado não remunerado* – abrange actividades de cuidado realizadas sem recompensa monetária. Grande parte é executada em benefício dos membros do agregado familiar, mas inclui cuidados prestados a outros familiares, amigos ou membros da comunidade; 3. o *trabalho não remunerado* – engloba uma série de actividades fora do âmbito mercantil. Inclui trabalho não remunerado na pequena quinta ou empresa familiar; actividades de recolha de água e de materiais combustíveis para consumo próprio; tarefas domésticas como preparação de refeições, limpeza e manutenção da habitação, lavagem de roupa, compras e ainda actividades de cuidado e de assistência a membros da família, amigos, vizinhos ou trabalho voluntário realizado em diversos contextos ou quadros institucionais. Cf. RAZAVI, Shakra, op. cit., p. 6.

⁵⁹⁶ ILO (2007) *ABC of Women's Workers' Rights and Gender Equality*. Geneva: International Labour Office, p. 27. Referência feita por ILO (2009a), op. cit., p. 123.

⁵⁹⁷ Cf. ILO (2009a), op. cit., pp. 123-125.

*environment, all of which we seek to interweave in a complex, life-sustaining web»*⁵⁹⁸. Desta definição, Joan Tronto realça o facto de não pressupor que o cuidado é individualista ou diádico e de não se restringir à interacção humana, podendo abranger acções em benefício de objectos ou do ambiente. Em relação ao primeiro aspecto, observa que é comum conceber o cuidado como uma relação entre duas pessoas e especialmente como uma relação entre mãe e filho. A autora alerta que uma tal compreensão conduziu frequentemente à idealização deste duo que se converteu numa espécie de casal romântico no discurso contemporâneo ocidental. A construção da maternidade como o acto paradigmático de cuidado adequado deve ser vista como uma construção cultural específica⁵⁹⁹.

Tronto considera que esta actividade é de facto definida em grande medida culturalmente e percebida melhor em termos de processo⁶⁰⁰. Se todos os seres humanos precisam de cuidados, as necessidades específicas variam não só em função de diferenças biológicas, mas também de diferenças socialmente construídas. A compreensão do que constitui cuidado adequado difere consoante as sociedades e entre diferentes grupos numa dada sociedade (em função, por ex., da classe social, casta, etnia ou género)⁶⁰¹. Para Tronto, o cuidado envolve alguma forma de ligação contínua, implica acção e uma certa predisposição ou atitude e tem como ponto de partida as necessidades do outro. Isto não significa descuidar as próprias necessidades de cuidado, dado que a falta de atenção por estas prejudica o reconhecimento das dos outros⁶⁰².

Para efeitos do presente trabalho, adoptamos uma concepção abrangente de cuidado que inclui a assistência directa a outras pessoas e tarefas reprodutivas não relacionais⁶⁰³. Seguimos a perspectiva de que o cuidado é uma necessidade humana

⁵⁹⁸ FISHER, Berenice; TRONTO, Joan (1991) “Toward a Feminist Theory of Care”, in Emily Abel; Margaret Nelson (eds) *Circles of Care: Work and Identity in women's Lives*. Albany, New York: State University of New York Press, p. 40. Citação feita por TRONTO, Joan (1993), op. cit., p. 103.

⁵⁹⁹ Cf. TRONTO, Joan (1993), op. cit., pp. 103, 109-110. A autora nota que na maioria das sociedades a criação e educação dos filhos não é vista como sendo apenas da responsabilidade da mãe

⁶⁰⁰ As várias componentes do processo e os elementos morais do cuidado, tal como foram analisados por Joan Tronto, serão posteriormente objecto de atenção.

⁶⁰¹ A autora ressalva que tal não deve justificar o *status quo* caracterizado por uma desigual distribuição de recursos e de encargos. Voltaremos a este aspecto posteriormente.

⁶⁰² Cf. TRONTO, Joan (1993), op. cit., pp. 103-105, 109-110, 131.

⁶⁰³ Damos especial atenção aos cuidados não remunerados e apesar dos conceitos de “trabalho não remunerado” e “cuidado não remunerado” não coincidirem totalmente usamo-los de forma intermutável, a

universal e que a actividade deve incluir cuidar de si próprio e prestar assistência a outras pessoas, não só dependentes, mas também adultos saudáveis e sem deficiências. Estes aspectos permitem evidenciar a natureza interdependente dos seres humanos e o facto de todos precisarmos de cuidados na vida quotidiana. Mas também que muito do trabalho de cuidado das mulheres é feito em benefício de homens adultos “independentes”.

Do ponto de vista da igualdade de género, consideramos a forma como o cuidado não remunerado afecta as oportunidades de emprego das mulheres, mas também as condições de trabalho e níveis salariais no sector dos cuidados sociais onde estão sobrerrepresentadas. Muitos empregos no sector caracterizam-se por baixos salários, reduzidas possibilidades de progressão e níveis elevados de rotatividade da mão-de-obra⁶⁰⁴. Como muitas autoras feministas notaram, a invisibilidade e falta de reconhecimento do trabalho não remunerado das mulheres é acompanhada pela subavaliação dos cuidados remunerados. O último aspecto contribui para a disparidade salarial entre os géneros e afecta o poder negocial no espaço doméstico⁶⁰⁵.

Em resultado das alterações nas estruturas económicas, sociais e demográficas das últimas décadas, uma parte significativa da prestação de cuidados deslocou-se para fora do agregado familiar⁶⁰⁶. Os trabalhadores do sector passaram a constituir um crescente e importante segmento da força de trabalho dos países desenvolvidos e em desenvolvimento. Não só o maior envolvimento das mulheres no mercado de trabalho reduziu o tempo disponível para os cuidados não remunerados, como as necessidades se intensificaram

menos que especifiquemos de outro modo. Ressalvamos que o termo trabalho não remunerado é entendido aqui como dizendo apenas respeito a tarefas domésticas (cozinhar, lavar, fazer compras, etc) e a cuidados pessoais. Ficam de fora a produção de subsistência, a contribuição para uma empresa familiar e em geral as actividades não remuneradas realizadas em benefício do mercado. Sobre este último ponto, ver PHILIPPS, Lisa (2008) “Silent Partners: The Role of Unpaid Market Labor in Families”, in *Feminist Economics*, Vol. 14, N.º 2.

⁶⁰⁴ Ver ANTONOPOULOS, Rania (2009) “The Unpaid Care Work - Paid Work Connection”. Working Paper N.º 86. International Labour Office, Policy Integration and Statistics Department -. Geneva: International Labour Office. Consultado em: http://bravo.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@integration/documents/publication/wcms_119142.pdf. Data: 14.8.2010; European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2006) *Employment in Social Care in Europe*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Consultado em: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2005/125/en/1/ef05125en.pdf>. Data: 26.12.2010.

⁶⁰⁵ Esta questão vai ter continuidade no capítulo 4, no contexto da União Europeia.

⁶⁰⁶ Cf. RAZAVI, Shahra; STAAB, Silke, op. cit., p. 408 e segtes.

devido ao envelhecimento da população⁶⁰⁷, a crises na saúde pública (como as provocadas pelo HIV/SIDA em certas partes do mundo) e a uma nova ênfase nos cuidados à infância e educação pré-escolar como parte da estratégia de investimento social do Estado⁶⁰⁸. As mudanças ocorridas na família, com a nuclearização, as migrações e a emergência de novos padrões conjugais, desafiaram também as formas tradicionais de tratar as questões associadas ao cuidado e os instrumentos políticos e jurídicos que as apoiavam⁶⁰⁹. Uma importante dimensão da chamada economia do cuidado diz respeito à importância dos trabalhadores imigrantes. Desde trabalhadores qualificados na área da saúde até trabalhadores domésticos, os imigrantes procuram trabalho na economia do cuidado globalizada⁶¹⁰.

⁶⁰⁷ De acordo com o relatório das Nações Unidas de 2010 sobre o envelhecimento da população, o fenómeno não tem precedentes históricos, está a afectar quase todos os países do mundo e é um processo duradouro e profundo, com implicações significativas em todas as facetas da vida humana. Destaca os seus efeitos nas áreas *económica* (designadamente, em termos do mercado de trabalho, pensões, tributação, investimento e consumo), *social* (ao nível da composição da família, habitação, migrações ou serviços de saúde) e *política* (designadamente, a capacidade de afectar os padrões de voto e de representação política) Cf. United Nations (2010) *World Population Ageing 2009*. New York: United Nations, pp. xxiv-xxv. Consultado em: <http://www.un.org/esa/population/publications/WPA2009/WPA2009-report.pdf>. Data: 10.3.2011.

⁶⁰⁸ A aposta nas crianças faz parte da conceptualização do Estado-Providência activo orientado para o investimento em capital humano. Sobre a necessidade de investir nas crianças em geral e sobre as diferenças nas abordagens da OCDE e do Banco Mundial à questão, ver MAHON, Rianne (2010) “After Neo-Liberalism?: The OECD, the World Bank and the Child”, in *Global Social Policy*, Vol. 10, N.º 2.

⁶⁰⁹ Cf. RAZAVI, Shahra; STAAB, Silke, op. cit., pp. 408, 410. A maioria dos quadros políticos e jurídicos foram construídos a partir de um modelo de família baseado num ganha-pão masculino. Não só a estrutura não é aplicável em certos contextos e nos países em desenvolvimento, como entrou em crise nos países desenvolvidos. O modelo está a mudar para famílias caracterizadas pelo duplo emprego do casal, desafiando os quadros políticos e jurídicos estabelecidos e noções de masculinidade/ feminilidade. Adicionalmente, o aumento de divórcios, de separações em uniões de facto e de relações reconstruídas contribuíram para mudar a configuração da família em muitos países, designadamente no espaço da OCDE. Na Europa, por exemplo, o número de famílias monoparentais com crianças lideradas por mulheres duplicou nos últimos trinta anos, representando hoje 14% dos agregados familiares com crianças. Cf. ILO (2009a), op. cit., p. 126; O'BRIEN, Margaret (2011a) “Fathers in Challenging Family Contexts: A Need for Engagement”, in UN (2011) *Men in Families and Family Policy in a Changing World*. New York: United Nations, pp. 88-89.

⁶¹⁰ Cf. ILO (2009a), op. cit., p. 127. Este aspecto foi analisado no capítulo anterior, com a ênfase a ir para a imigração feminina. Pesquisa recente no Reino Unido mostra que também os homens da classe média recorrem crescentemente a imigrantes oriundos da Europa central e de leste para tarefas tradicionalmente masculinas no lar. O recurso aos “handymen” faz parte das estratégias para aliviarem as tensões entre as responsabilidades profissionais e familiares e preservarem o seu tempo em família. Ver PERRONS, Diane; PLOMIEN, Ania; KILLEY, Majella (2010) “Migration and Uneven Development Within an Enlarged Europe: Fathering, Gender Divisions and Male Migrant Domestic Services”, in *European Urban and Regional Studies*, Vol. 17, N.º 2; KILKEY, Majella; PERRONS, Diane (2010) “Gendered Divisions in Domestic Work Time: The Rise of the (Migrant) Handyman Phenomenon”, in *Time & Society*, Vol.19, N.º 2.

O interesse pela segregação de género neste domínio está também ligado ao receio de poder exacerbar a escassez de mão-de-obra em certas áreas. Para além de desincentivos de ordem económica, normas culturais e estereótipos de género restringem o acesso dos homens a profissões predominantemente femininas. Em países como a Noruega ou Letónia discute-se a necessidade de assegurar uma representação significativa de homens nos primeiros graus de ensino. A preocupação alarga-se à falta de contacto dos utentes de diversos serviços com trabalhadores masculinos, nomeadamente nos cuidados a idosos⁶¹¹.

Dada a marca profunda de género no cuidado, a vantagem dos homens no mercado de trabalho é colectiva e afecta inclusive mulheres que não estão directamente envolvidas na divisão sexual do trabalho. Isto é especialmente significativo em profissões com elevado grau de exigência⁶¹². Colocam-se questões quanto a uma maior partilha das responsabilidades domésticas, mas também relativamente à valorização da prestação social de cuidados e à capacidade de responder adequadamente às actuais e futuras necessidades. Importa considerar igualmente o modo como as instituições e a sociedade em geral reflectem a importância e valor do cuidado. Estas posições são apoiadas pelo trabalho desenvolvido por autoras feministas de diversos campos de estudo.

A temática do cuidado tem de facto sido objecto de teorização e análise num conjunto diferenciado de disciplinas, designadamente, no Direito, na Filosofia e Economia Políticas, na Sociologia ou nos Estudos de Cidadania⁶¹³. As várias perspectivas disciplinares mostram como a realização da igualdade substantiva das mulheres está ligada à organização social de diversas formas de trabalho de cuidado e que em geral

⁶¹¹ Cf. FAGAN, Colette, op. cit., pp. 11, 30 e segtes.

⁶¹² LISTER, Ruth, op. cit., p. 133 e segtes. A partir de pesquisa em sectores de alta tecnologia, Doreen Massey observa que certas profissões estão concebidas de um modo que exige que os trabalhadores, maioritariamente homens, não se ocupem de actividades de reprodução ou de cuidado e tenham quem cuide deles. MASSEY, Doreen (1994) *Space, Place and Gender*. Cambridge: Polity Press. Referência feita por LISTER, Ruth, op. cit., nota 40, p. 226. Ver, por ex., HALRYNJO, Sigtona; LYNG, Selma Therese (2009) “Preferences, constraints or schemas of devotion? Exploring Norwegian mothers’ withdrawls from high-commitment careers”, in *The British Journal of Sociology*, Vol. 60, N.º 2.

⁶¹³ O trabalho de Martha Fineman, no domínio do direito, constitui um caso paradigmático. Ao nível dos estudos de cidadania, a perspectiva feminista questionou o facto de membros da comunidade que participam no mercado de trabalho serem construídos como cidadãos produtivos e responsáveis, enquanto os cuidadores não remunerados são por norma ignorados. Sobre o tema, ver KERSHAW, Paul (2006) “Carefair: Choice, Duty, and the Distribution of Care”, in *Social Politics*, Vol. 13, N.º 3; LISTER, Ruth (1997) *Citizenship: Feminist Perspectives*. New York: New York University Press. Aspectos das restantes disciplinas serão objecto de reflexão no presente capítulo.

permanecem desvalorizadas ou invisíveis nos cálculos da actividade económica. Um dos grandes desafios que abordam é como valorizar socialmente o cuidado sem reforçar papéis de género tradicionais e sem presumir que homens e mulheres constituem grupos homogéneos.

Ao nível da teorização moral, filósofas feministas como Joan Tronto defendem que o cuidado é simultaneamente um valor moral e um conceito político central. Para Tronto, a linguagem do cuidado leva a considerar as necessidades reais das pessoas e introduz questões sobre o que valorizamos na vida quotidiana. Obriga a pensar a adequação dos cuidados de saúde, a pobreza de crianças e mulheres ou se a sociedade deve estar organizada de forma a manter privilégios antes das necessidades básicas de outros estarem satisfeitas. Uma reflexão sistemática sobre o tema liga domínios da vida e áreas políticas e fomenta uma perspectiva crítica sobre a nossa cultura. Enquanto ideal político, envolve o compromisso abrangente de reformar as instituições de maneira a reflectirem aquele valor e as qualidades morais que lhe estão associadas⁶¹⁴.

Nos campos da sociologia e da política social, as feministas introduziram uma perspectiva de género no estudo dos regimes de bem-estar social. O trabalho caracteriza-se frequentemente por uma análise comparativa transnacional das políticas dos Estados-Providência relativas ao cuidado. A regulação do mercado do trabalho, os serviços e prestações sociais apoiam objectivos variados com implicações diferentes e por vezes conflituantes para a igualdade de género. As feministas destas áreas partilham com as da economia política o cepticismo quanto à capacidade do mercado fornecer cuidado de qualidade e trabalho decente para os trabalhadores, bem como a importância de dar voz e visibilidade aos cuidadores, remunerados ou não, de modo a facilitar o acesso a direitos sociais e melhorar a sua segurança económica. As economistas feministas têm desempenhado a este respeito um papel significativo ao contribuírem para a conceptualização e desenvolvimento de métodos empíricos visando contabilizar as

⁶¹⁴ Cf. TRONTO, Joan (1993), op. cit, p. 124, 173, 178. «As a political ideal, then, caring is best understood not as a utopian device that will end all conflict, but as a value that should be made more central in our constellation of political concerns», p. 172. A autora observa que não é um simples cântico de louvor à família ou um expediente para reivindicar o financiamento de serviços sociais.

diversas componentes do trabalho não remunerado. A sua atenção passou cada vez mais a incluir as actuais dinâmicas entre trabalho de cuidado remunerado e não remunerado⁶¹⁵.

Apesar do último continuar excluído dos sistemas de contabilidade nacional, há um crescente reconhecimento de que se trata de uma actividade económica produtiva cujo valor monetário pode ascender a metade do PIB de um país⁶¹⁶. Os inquéritos sobre os usos do tempo constituem um instrumento-chave para a contabilização e fornecem informação útil sobre a distribuição do tempo das pessoas por diferentes actividades. Em geral, confirmam que nas diversas regiões do mundo as mulheres são as principais responsáveis pelo trabalho não remunerado⁶¹⁷. Mas os dados e as tendências globais indicam também mudanças lentas nos papéis masculinos na família⁶¹⁸. Vistos tradicionalmente como portadores de rendimentos, os homens têm vindo a ampliar a participação na vida familiar incluindo a prestação directa de cuidados⁶¹⁹. Em diversos contextos, manifestam crescente

⁶¹⁵ Cf. RAZAVI, Shahra, op. cit., pp. 18, 32.

⁶¹⁶ Cf. ILO (2009a), op. cit., p. 123. A importância e valor monetário do trabalho não remunerado está patente em dois estudos recentes referentes aos países da OCDE e da UE, respectivamente: Miranda, Verlee (2011) "Cooking, Caring and Volunteering: Unpaid Work Around the World", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 116. doi: 10.1787/5kghrjm8s142-en; FRANCAVILLA, Francesca et al. (2010) *Women and Unpaid Family Care Work in the EU*, Policy Department Citizens' Rights and Constitutional Affairs, European Parliament. Consultado em: http://www.psi.org.uk/pdf/2010/women_unpaid_work.pdf. Data: 18.8.2011. Uma versão mais reduzida do estudo de Veerle Miranda constitui o primeiro capítulo do relatório da OCDE: OECD (2011) *Society at Glance: OECD Social Indicators*. OECD Publishing. http://dx.doi.org/10.1787/soc_glance-2011-en. O capítulo intitula-se "Cooking and Caring, Building and Repairing: Unpaid Work around the World". Voltaremos a estes estudos posteriormente.

⁶¹⁷ Para além dos estudos da nota anterior, ver BUDLENDER, Debbie (2008) "The Statistical Evidence on Care and Non-Care Work across Six Countries". Gender and Development Programme Paper Number 4. Geneva: UNRDIS.

⁶¹⁸ BARKER, Gary; PAWLAK, Peter (2011) "Men, Families, Gender Equality and Care Work", in UN (2011) *Men in Families and Family Policy in a Changing world*. New York: United Nations; RICHTER, Linda et al. (2011) "Fatherhood and Families", in UN (2011) *Men in Families and Family Policy in a Changing world*. New York: United Nations.

⁶¹⁹ A análise de Jennifer Hook de inquéritos de usos do tempo em 20 países industrializados mostra um claro aumento do trabalho não remunerado realizado pelos homens entre 1965 e 2003. Globalmente, os homens empregados, casados e com filhos, aumentaram em cerca de seis horas por semana o tempo médio gasto em trabalho não remunerado (tarefas domésticas, compras e cuidados aos filhos). Cf. HOOK, Jennifer (2006) "Care in Context: Men's Unpaid Work in 20 Countries, 1965-2003", in *American Sociological Review*, Vol. 71, N.º 4, p. 647. Referência feita por FAGAN, Colette, op. cit., p. 14. Richter et al. mencionam um leque diverso de pesquisa que dá conta de transformações na concepção da paternidade em múltiplos contextos culturais, desde a América do Norte, América Latina, Norte de África, a países do Machereque e da Ásia. Cf. RICHTER, Linda et al., op. cit., p. 53 e segtes.

preocupação em relação ao modo como exercem o papel parental e expressam o desejo de dispor de mais tempo para se dedicarem aos filhos⁶²⁰.

A diminuição das disparidades quanto ao trabalho não remunerado é de facto mais acentuada no que diz respeito à parentalidade. Para alguns homens, a rejeição das tarefas domésticas representa uma afirmação simbólica de masculinidade cuja construção se centra ainda no papel de provedor. Inversamente, as identidades de género das mulheres podem em parte explicar alguma relutância em abandonar o controlo da esfera doméstica. As responsabilidades nesse espaço fazem parte da construção social do que significa ser boa esposa ou mãe⁶²¹. De qualquer forma, o aumento da insegurança no emprego e as diversas mudanças económicas, sociais e culturais a que já aludimos fazem com que a percepção dos papéis femininos e masculinos esteja em fluxo⁶²².

Certo é que a evolução dos papéis dos homens na família está a merecer crescente interesse e atenção como comprava a recente publicação das Nações Unidas sobre o tema⁶²³. “Men in Families” fornece uma visão global da pesquisa nacional e regional neste campo, abrangendo questões como o papel dos homens na realização da igualdade de género, o seu envolvimento na saúde reprodutiva e efeitos positivos da maior participação na educação dos filhos, designadamente, ao nível do funcionamento cognitivo, sócio-emocional e do desempenho académico. Considera-se que, apesar da pesquisa documentar o contributo positivo dos homens nestas áreas, os decisores políticos têm sido lentos em reconhecer a necessidade de políticas eficazes para promover o seu maior envolvimento na vida familiar, seja através de intervenções no mercado de trabalho, no direito da família, nos serviços de saúde e sociais ou na educação e nos media⁶²⁴.

⁶²⁰ RICHTER, Linda *et al.*, op. cit., p. 65.

⁶²¹ Cf. FAGAN Colette, op. cit., pp. 14-15. Isto é particularmente relevante quando os empregos femininos não são satisfatórios. Ver HAAS, Linda; HWANG, Philip (2008) “The Impact of Taking Parental Leave on Fathers’ Participation in Childcare and Relationships With Children: Lessons from Sweden”, in *Community, Work & Family*, Vol. 11, N.º 1.

⁶²² Cf. BARKER, Gary; PAWLAK, Peter, op. cit., p. 20 e segtes.

⁶²³ United Nations (2011) *Men in Families and Family Policy in a Changing world*. New York: United Nations.

⁶²⁴ United Nations (2011), op. cit., p. 1 e segtes. Sobre os efeitos do envolvimento dos homens na vida escolar dos filhos, ver a revisão de literatura do Fatherhood Institute do Reino Unido: Fatherhood Institute (2010) *Fatherhood Institute research summary: Fathers’ impact on their children’s learning and achievement*. December. Consultado em: <http://www.fatherhoodinstitute.org/2010/fatherhood-institute-research-summary-fathers-and-their-childrens-education/>. Data: 10.8.2011. Para uma análise da vida familiar na sociedade portuguesa a partir da perspectiva dos homens, ver WALL, Karin; ABOIM, Sofia; CUNHA, Vanessa (eds) (2010) *A Vida*

O presente capítulo situa o nexo trabalho/família dentro da problemática do cuidado e explora as múltiplas implicações para a igualdade de género de um quadro de análise mais abrangente a partir de diversas perspectivas disciplinares. O capítulo é constituído por três secções. A primeira, “Adequação da ética do cuidado aos domínios pessoal e político”, analisa a noção de cuidado como valor moral e ideal político tal como foram desenvolvidos por Joan Tronto e Virginia Held. A secção começa por apresentar uma breve perspectiva histórica sobre o desenvolvimento da ética do cuidado, dissociando-a da “moral das mulheres” e salientando a diversificação dos domínios de aplicação. A construção de um quadro normativo é considerada necessária para evitar a naturalização do cuidado e para escrutinar as práticas e os dilemas que lhes estão associados. São ainda apreciadas a articulação da ética do cuidado com teorias morais mais estabelecidas, a saber, as éticas da justiça e das virtudes, e as implicações de tornar o cuidado mais central nas considerações políticas.

A segunda secção, “Economia do cuidado e sustentabilidade social”, dá conta do crescente reconhecimento do valor monetário do cuidado não remunerado e do facto dos dados não informarem devidamente a prática política. A secção abre com a defesa de uma concepção holística de economia, situando historicamente a separação dos âmbitos produtivo e reprodutivo. Consideram-se as interligações entre os sectores público, privado e doméstico e a relevância do cuidado não remunerado enquanto indicador económico e social. Segue-se uma apreciação da utilidade dos inquéritos dos usos do tempo para a atribuição de valor monetário ao trabalho não remunerado e referem-se alguns enviesamentos de género presentes, por vezes, na sua construção. São depois apresentados os resultados de dois estudos relativos à OCDE e à UE sobre esta matéria. A secção encerra referindo a necessidade de integrar as dimensões do reconhecimento e da redistribuição no cuidado não remunerado. Este é situado no quadro abrangente de revisão do sistema de medidas vigente centrado actualmente na produção e crescimento económico.

Finalmente, a terceira secção, “Ramificações culturais, políticas e sociais das práticas de cuidado”, analisa a maternidade e paternidade enquanto construções históricas, socioculturais e jurídicas. A ênfase ideológica na díade mãe/filho subsiste, não obstante revestir-se de novos cambiantes e ser paralela à valorização da paternidade reflectida numa diversidade de estudos e nas práticas sociais. A secção começa por explorar a tendência para a cientização da parentalidade que é associada à individualização de responsabilidades em detrimento das responsabilidades da comunidade. Considera-se em seguida o processo de reconfiguração da maternidade em curso nas últimas décadas, destacando-se em particular a questão do aleitamento materno. A literatura científica em que se apoia a sua promoção universal é equívoca, mas tem servido para despolitizar o debate. A questão tem sido enquadrada dentro da teorização sociológica do risco e da persistência de certas construções ideológicas da maternidade. São depois tidas em conta as alterações do comportamento masculino na família e mencionadas razões para tornar os serviços de saúde ou sociais mais receptivos às necessidades dos homens e destacado o seu papel na educação dos filhos. Por último, refere-se a necessidade de enquadrar de forma abrangente a articulação trabalho/família e são analisadas as políticas públicas nesta matéria, merecendo maior atenção os regimes de licenças familiares e os efeitos não previstos das políticas. A secção encerra problematizando a noção de escolha associada à atribuição de prioridade à família por parte das mulheres.

I. Adequação da ética do cuidado aos domínios pessoal e político

«What would it mean (...) to take seriously, as part of our definition of a good society, the values of caring – attentiveness, responsibility, nurturance, compassion, meeting others’ needs – traditionally associated with women and traditionally excluded from public consideration?»⁶²⁵

Apesar da centralidade do cuidado na existência humana, o tema mereceu pouca atenção na análise social⁶²⁶. Salvo notórias excepções, questões como a natalidade, a mortalidade ou a necessidade de cuidados dos seres humanos enquanto crescem, vivem e

⁶²⁵ TRONTO, Joan (1993), op. cit., pp. 2-3.

⁶²⁶ Sobre a ética do cuidado, seguimos de perto os trabalhos de Joan Tronto e de Virginia Held. Interessa-nos particularmente a noção de cuidado como um valor e ideal político que as autoras exploraram.

morrem foram periféricas na tradição filosófica ocidental. O seu carácter secundário favoreceu, segundo Joan Tronto, a criação de fronteiras morais e políticas que simultaneamente destacam a relevância de certas questões e omitem preocupações e actividades daqueles que em geral não têm poder⁶²⁷. A construção explicaria a falta de teorização sobre o cuidado, mas também de apreço e respeito por muitas destas actividades na sociedade. Do ponto de vista conceptual, a sua associação a questões triviais, ao emocional, ao privado, ao necessitado, contribuiu para o posicionar como um valor menor. Importantes ramificações sociais, políticas e morais do cuidado perdem-se de vista⁶²⁸. O facto de estruturar relações de poder, especialmente óbvias quando se pergunta «*who cares for who?*»⁶²⁹, é normalmente ignorado. Isso deve-se em parte a uma compreensão fragmentada das actividades de cuidado e a uma valorização social diferenciada das mesmas⁶³⁰. Uma abordagem holística à questão permite, por outro lado, identificar aspectos comuns e estabelecer ligações entre diferentes áreas da vida e da política. A verdade é que nas últimas décadas um conjunto diverso de pensadores, como Joan Tronto e Virginia Held, têm contribuído para o desenvolvimento de teorias normativas que visam valorizar e enquadrar as práticas sociais de cuidado.

⁶²⁷ Cf. TRONTO, Joan (1993), op. cit., pp. 112, 3-4, 19. Tronto defende a reformulação de três fronteiras morais para o reconhecimento dos valores do cuidado: a *fronteira entre a moral e a política* – nas suas versões modernas a moral torna-se um aspecto separado da política; a *fronteira do “moral point of view”* – a ideia de que os juízos morais devem ser feitos a partir de pontos de vista distanciados e desinteressados e que se traduziu nas noções de que a moral está para além do mundo das emoções; que deve ser universal derivando das capacidades da razão dos seres humanos; e que os filósofos morais devem centrar-se na natureza do pensamento moral e não em assegurar que os actores agem moralmente; e finalmente a *fronteira entre público/privado* – que permite que mesmo que se reconheçam as qualidades do cuidado, este seja restringido ao domínio doméstico e pessoal. Cf. pp. 7-10.

⁶²⁸ Cf. TRONTO, Joan (1993), op. cit., p. 112 e segtes.

⁶²⁹ TRONTO, Joan (1993), op. cit., p. 112.

⁶³⁰ O cuidado está implicado na distribuição de poder e privilégios de formas não lineares. Os menos poderosos realizam a maioria das tarefas de cuidado e estão associados ao trabalho menos valorizado socialmente, muitas vezes ligado a preocupações locais e privadas. Já os mais poderosos delegam em outros grande parte das tarefas de cuidado, mas quando estão directamente envolvidos em algumas, a tendência é para obterem uma valorização social e pecuniária mais elevadas. Por norma, estão associados a processos de identificação de necessidades e de distribuição de recursos, muitas vezes ligados a questões públicas ou mais abrangentes. Cf. TRONTO, Joan (1993), op. cit., p. 112.

1. Da moral das mulheres à ética do cuidado: breve perspectiva histórica

A ética do cuidado nasce, nas últimas décadas do séc. XX, associada às experiências e práticas das mulheres no espaço doméstico. Com o tempo, transformou-se numa questão relativa aos dois sexos, traduzida na ideia de que ambos deveriam cultivar relações de cuidado⁶³¹. Os domínios de aplicação diversificaram-se e a atenção atribuída às relações familiares e de amizade nas primeiras formulações alargou-se inclusive a preocupações por outros distantes. Hoje é considerada adequada para os âmbitos pessoal e político, mas também global⁶³². É uma ética feminista que inclui muitas versões, não sendo no entanto a única abordagem feminista à moral⁶³³. As várias perspectivas partilham o empenhamento em eliminar neste campo os múltiplos enviesamentos de género. Mas se certas autoras têm procurado rever e melhorar abordagens bem estabelecidas, por ex., as teorias morais kantianas e utilitaristas, outras têm escolhido um caminho distinto. É verdade que muito do trabalho desenvolvido ao abrigo da ética do cuidado comunga dos objectivos de justiça e de igualdade analisados nas teorias mais tradicionais, mas as suas defensoras consideram as virtualidades de outros valores para lidar com questões morais⁶³⁴. Para muitas não está em causa escolher entre as éticas do cuidado e da justiça, mas antes como as articular sem perder de vista as respectivas prioridades⁶³⁵.

⁶³¹ HELD, Virginia (2006) *The Ethics of Care: Personal, Political, Global*. Oxford, New York: Oxford University Press, pp. 26, 20.

⁶³² HELD, Virginia, op. cit., p. 3 e sctes. Há autoras a explorarem a sua relevância para questões tão díspares como serviços sociais e cuidados de saúde, conflitos armados e violência de género, globalização económica ou direito internacional. Ver KOGGEL, Christine; ORME, Joan (2010) "Editorial. Care Ethics: New Theories and Applications", in *Ethics and Social Welfare*, Vol. 4, N.º 2. Neste artigo, Koggel e Orme apresentam um primeiro número especial da *Ethics and Social Welfare* dedicado à ética do cuidado.

⁶³³ Cf. HELD, Virginia, op. cit., p. 9. «My own view is that to include nonfeminist versions of valuing care among the moral approaches called the ethics of care is to unduly disregard the history of how this ethics has developed and come to be a candidate for serious consideration among contemporary moral theories.», p. 22. Virginia Held usa os termos ética e moral de forma mais ou menos intermutável, distinguindo no entanto entre crenças morais e éticas que as pessoas têm e recomendações éticas ou morais justificáveis ou dignas de admiração. Esta última posição orientará a nossa exposição. Cf. HELD, Virginia, op. cit., nota 1, p. 169.

⁶³⁴ Cf. HELD, Virginia, op. cit., pp. 25-26. Para uma visão abrangente de diversas abordagens feministas à ética, ver TONG, Rosemarie; WILLIAMS, Nancy, "Feminist Ethics", *The Stanford Encyclopedia of Philosophy* (Spring 2011 Edition), Edward N. Zalta (ed.), URL = <<http://plato.stanford.edu/archives/spr2011/entries/feminism-ethics/>>.

⁶³⁵ Cf. HELD, Virginia, op. cit., p. 19. Autoras como Victoria Camps defendem que o cuidado é um complemento necessário da justiça, enquanto outras como Virginia Held dizem ser uma abordagem

Certo é que o discurso e a ética do cuidado estão longe de gerar unanimidade. Há quem os tenha rejeitado por porem em causa a luta pela aquisição de direitos iguais de cidadania de pessoas com deficiências⁶³⁶. A suspeição é comum entre as feministas partidárias do paradigma da justiça ou feministas liberais. Estas criticam a ética do cuidado por reforçar a imagem estereotipada das mulheres como sendo naturalmente cuidadoras, encorajando assim a distribuição desigual dessas responsabilidades⁶³⁷. Destacam o facto de também promover a idealização da função maternal e do seu vocabulário ser facilmente apropriado por discursos e construções ideológicas conservadores⁶³⁸. Reagindo às críticas, Held observa que a ética do cuidado evoluiu bastante e não deveria ser avaliada pelos primeiros trabalhos. Nota que não faz sentido uma ética que exalta o cuidado, mas ignora a distribuição deste tipo de encargos⁶³⁹: «*The ethics of care makes clear how activities of care must be kept in mind in thinking about rights and equality*»⁶⁴⁰. A construção de uma teoria normativa adequada é considerada necessária para avaliar, reformar e moldar as práticas. À semelhança de Tronto, Held destaca as implicações sociais e políticas abrangentes do valor do cuidado para a sociedade em geral⁶⁴¹.

Ambivalência das construções: moralmente inferiores/superiores

«Morality is always contextual and historicized, even when it claims to be universal»⁶⁴²

específica à moral. Camps observa que a par da justiça, os indivíduos precisam de apreço, ajuda, proximidade e amizade. Entre as características que realça da ética do cuidado constam a importância das relações entre as pessoas, a combinação da razão com a emoção e um interesse pela aplicação situacional da lei e dos princípios. Já para Held, a ética do cuidado tem um potencial comparável ao das teorias mais racionalistas: apela a uma experiência humana universal e todos estão assim em posição de reconhecer o valor moral de relações de cuidado. Distingue-a não só das abordagens da justiça, mas também da ética das virtudes. Cf. CAMPS, Victoria, op. cit., p. 63-64, 66; HELD, Virgínia, op. cit., pp. 19 e segtes, 21.

⁶³⁶ Cf. LISTER, Ruth, op. cit., p. 103. Lister refere especificamente o trabalho de Jenny Morris: MORRIS, Jenny (1993) *Independent Lives*. Basingstoke: Macmillan.

⁶³⁷ Cf. HELD, Virginia, op. cit., p. 22.

⁶³⁸ Ver BADINTER, Elizabeth (2010) *O Conflito: A Mulher e a Mãe*. Lisboa: Relógio D'Água.

⁶³⁹ Cf. HELD, Virginia, op. cit., pp. 22, 16.

⁶⁴⁰ HELD, Virginia, op. cit., p. 142.

⁶⁴¹ Cf. HELD, Virginia, op. cit., p. 38.

⁶⁴² TRONTO, Joan (1993), op. cit., p. 62.

Importa reconhecer que certas versões da ética do cuidado reiteram fórmulas antigas da chamada “moral das mulheres” que realçam a natureza cuidadora do género feminino⁶⁴³. Mas muitas autoras dissociaram o cuidado de quaisquer características inatas, observando que a sua ligação às mulheres é uma consequência da divisão sexual do trabalho⁶⁴⁴. Considerar que está em causa um comportamento instintivo ou mesmo cultural e socialmente motivado deixa-o fora do âmbito da escolha moral. Se a ética do cuidado inclui valores tradicionalmente femininos, a manutenção desta ligação é considerada prejudicial à viabilidade do cuidado ser aceite como um importante ideal ético. A verdade é que ao longo do tempo muitos pensadores ocidentais defenderam que homens e mulheres possuem capacidades morais distintas. Dado a moral ser parte integrante da vida humana, o facto reflecte a forma como as estruturas e modos de vida ocidentais são marcados pelo género. Os termos dos debates variaram significativamente, com as mulheres a serem vistas umas vezes como moralmente inferiores aos homens, nomeadamente por pensadores como Aristóteles, Hegel ou Freud, e outras vezes como mais morais do que aqueles, na versão anglo-americana das esferas separadas da vida do fim do séc. XIX e séc. XX. Mas raramente os pensadores sustentaram a irrelevância do género para a moral⁶⁴⁵.

Mary Wollstonecraft e John Stuart Mill estão entre os poucos a considerar a moral em termos unitários, defendendo que as diferenças entre os géneros se devem ao condicionamento social⁶⁴⁶. Para Wollstonecraft, a suposta inferioridade das mulheres é consequência da falta de oportunidades para desenvolverem as capacidades de raciocínio através de uma melhor educação, tornando-se excessivamente emocionais, hipersensíveis e auto-indulgentes. A sociedade encoraja-as a cultivar características contrárias ao desenvolvimento moral e mesmo traços positivos são socialmente distorcidos, por exemplo, a delicadeza transforma-se em solicitude excessiva. Curiosamente, o que vai incomodar Stuart Mill é a alegação da superioridade moral das mulheres que ganhara terreno no séc. XIX. Reflectindo sobre a questão, considera que a virtude das mulheres não é produto de uma escolha autónoma. São ensinadas a viver para os outros, a dar sempre, a submeterem-se e a obedecer. Para Mill, o que existe originalmente é virtude humana a que

⁶⁴³ Cf. TRONTO, Joan (1993), op. cit., p. 125.

⁶⁴⁴ Cf. CAMPS, Victoria, op. cit., p. 65.

⁶⁴⁵ Cf. TRONTO, Joan (1993), op. cit., pp. 125, 3, 62.

⁶⁴⁶ Cf. TONG, Rosemarie; WILLIAMS, Nancy, op. cit.

ambos os sexos deveriam aderir. Contudo, as suas posições afastam-se das dos seus contemporâneos que realçam as qualidades distintivas das mulheres ora para as isolar ou para defender a sua inserção na vida pública⁶⁴⁷.

Do ponto de vista histórico, muitos defensores dos direitos das mulheres usaram a noção da sua superioridade moral ou alegaram qualidades específicas para promover a cidadania política e social das mulheres. Idênticos argumentos justificaram igualmente a oposição ao sufrágio feminino de modo a preservar essas características e favorecer a sua missão filantrópica⁶⁴⁸. Na Grã Bretanha, Eleanor Rathbone, presidente da *National Union Societies for Equal Citizenship*, sugeria numa comunicação de 1920 que a sua inclusão na vida política poderia desencadear mudanças de atitudes e uma maior atenção à pobreza e à crueldade resultante da guerra⁶⁴⁹. A ideia de que as mulheres teriam algo distintivo a trazer à política provaria ser uma ideia resistente ainda que controversa⁶⁵⁰.

Apesar da “moral das mulheres” persistir na cultura popular e em certos círculos académicos, o seu conteúdo é relativamente impreciso. Remete para valores associados à educação, para a importância do amor das mães e cultivo de relações pessoais e para a relevância de garantir a paz⁶⁵¹. Joan Tronto nota que as características associadas às

⁶⁴⁷ Cf. TONG, Rosemarie; WILLIAMS, Nancy, op. cit.

⁶⁴⁸ Cf. LISTER, Ruth, op. cit. 149-150; TRONTO, Joan (1993), op. cit., p. 1.

⁶⁴⁹ Cf. RATHBONE, Eleanor (1929) *Milestones 1920-1929. Presidential Addresses at the Annual Council Meetings of the National Union of Societies for Equal Citizenship*. Liverpool: Lee & Nightingale, p. 76. Citada por VOET, Rian, op. cit., p. 22. Como deputada, Rathbone propôs uma lei que desse às mulheres o direito a uma pensão de família. Num discurso, proferido na fase de aprovação da “Family Allowance Bill”, sobressai a imagem da “cidadã-mãe” que reivindica a sua parcela de riqueza da nação. Cf. VOET, Rian, op. cit., p. 22.

⁶⁵⁰ A teoria política feminista defendeu o aumento da representação política das mulheres com base em argumentos universais e particulares. De acordo com os primeiros, a sua elevada subrepresentação é uma afronta aos ideais de democracia e justiça. Já os segundos seguem duas linhas de pensamento: há quem considere que as mulheres têm interesses específicos que precisam ser representados directamente e quem valorize as atitudes e valores que podem trazer para a política. Ver, entre outros, CAMPS, Victoria (2001) *O Século das Mulheres*. Lisboa: Editorial Presença; CHANEY, Paul (2006) “Critical Mass, Deliberation and the Substantive Representation of Women: Evidence from the UK’s Devolution Programme”, in *Political Studies*, Vol. 54, N.º4; SINEAU, Mariette (2003) *Genderware –the Council of Europe and the participation of women in political life*. Council of Europe. Integrated project “Making democratic institutions work”. Council of Europe Publishing. Consultado em : http://www.coe.int/t/dgap/democracy/activities/key-texts/03_summaries_of_all_publications/Genderware_en.pdf. Data: 21.9. 2011.

⁶⁵¹ Cf. TRONTO, Joan (1993), op. cit., pp. 1-2. Para uma análise crítica da afinidade natural das mulheres com a paz, mas também sobre o modo como as relações e o direito internacionais constroem a relação das mulheres com a paz, ver CHARLESWORTH, Hilary (2008) “Are Women Peaceful? Reflections on the Role of Women in Peace-Building”, in *Feminist Legal Studies*, Vol. 16, N.º 3.

mulheres têm muitas semelhanças com as qualidades morais atribuídas aos homens por pensadores como David Hume e outros iluministas escoceses. Segundo estes pensadores, os homens do séc. XVIII mostravam a sensibilidade moral, os sentidos de ligação e apego a outros e à comunidade que tipicamente são conferidos às mulheres. Para a autora, este facto histórico põe em causa a noção de que exista um vínculo biológico, psicológico ou cultural universal ligando as mulheres aos sentimentos morais⁶⁵².

Joan Tronto mostra como aquela associação foi antes o resultado de um processo histórico indissociável das alterações ocorridas no séc. XVIII. Um século marcado pela ascensão da burguesia e pela separação da vida económica da esfera doméstica. Com a emergência de uma sociedade comercial e a expansão dos mercados, os indivíduos multiplicam as interacções sociais, viajam mais e as suas preocupações morais, sociais e políticas tornam-se menos paroquiais. O crescimento da “esfera pública” descrito por Jürgen Habermas é apoiado pela imprensa, por uma população mais instruída e formas de vida cidadinas. Há uma progressiva aceitação de uma moral universal que faz derivar os seus princípios da razão humana em detrimento de um tipo mais contextual. Mas a evolução dará também lugar à distinção entre princípios de acção consoante esteja em causa o espaço público ou doméstico, com a separação a estar fortemente ligada ao género. Com o avançar do século, as mulheres transformaram-se nas guardiãs do lar, de quem se espera sentimentos de simpatia, benevolência e humanidade. A sua crescente ligação aos sentimentos e emoções foi acompanhada pela identificação dos homens com a razão e a moral universal emergente. O aumento da distância social levaria os moralistas escoceses a conceberem também o agregado familiar como um antídoto contra a vaidade, a corrupção e o interesse próprio da vida pública⁶⁵³.

1.2. Trabalhos pioneiros da ética do cuidado

A expressão “ética do cuidado” foi usada originalmente por Carol Gilligan para designar um modo alternativo de raciocínio moral que seria mais característico das

⁶⁵² Cf. TRONTO, Joan (1993), op. cit., p. 57.

⁶⁵³ Cf. TRONTO, Joan (1993), op. cit., pp. 31 e segtes, 52 e segtes. Algumas destas questões foram abordadas no capítulo 1.

mulheres. “In a Different Voice”⁶⁵⁴, publicado em 1982, Gilligan expôs enviesamentos de género no campo da psicologia, em autores como Freud, Piaget e Kohlberg, e desafiou asunções negativas sobre o desenvolvimento moral feminino. A obra tornou-se bastante influente e é normalmente identificada como fundadora da ética do cuidado. A autora dirigiu a atenção especialmente para o trabalho de Lawrence Kohlberg, constatando que as raparigas obtinham piores classificações do que os rapazes na sua escala de avaliação do desenvolvimento moral e que tinham sido excluídas das amostras originais usadas para conceber as diversas fases da mesma⁶⁵⁵. Das suas próprias investigações, concluiu que os quadros de análise de Kohlberg baseados em experiências masculinas não captavam a perspectiva do cuidado no raciocínio moral. A inclusão das mulheres nas amostras tornava perceptível uma “voz diferente”, mais comum entre aquelas mas igualmente identificável em certos homens.

Gilligan contrasta o que Kohlberg identificou como a moral da justiça, cujos valores fundamentais são a igualdade e a equidade, com uma moral que se expressa através da actividade do cuidado. Enquanto a primeira centra o desenvolvimento moral na compreensão dos direitos e das normas, a segunda associa esse desenvolvimento à compreensão de responsabilidades e relações⁶⁵⁶. Dito de outro modo, a abordagem da

⁶⁵⁴ GILLIGAN, Carol (1982) *In a Different Voice: Psychological Theory and Women's Development*. Cambridge, London: Harvard University Press, pp. 6 e segtes, 1 e segtes.

⁶⁵⁵A teoria psicológica de desenvolvimento moral de Kohlberg foi sendo refinada ao longo do tempo. A primeira formulação data de 1958 e apoiou-se num estudo empírico realizado a rapazes de uma escola preparatória de Chicago. É com base neste que Kohlberg construiu as seis fases que descrevem o desenvolvimento do raciocínio moral da infância à idade adulta. As fases são ordenadas de forma hierárquica e sequencial e a progressão depende de competências cognitivas. Estão agrupadas em três níveis (pré-convencional, convencional e pós-convencional) e registam uma evolução que *grosso modo* começa com preocupações egocêntricas em relação a punições ou recompensas; passa depois pela importância de assegurar a aprovação num contexto de relações e convenções sociais; progredi para a aderência a normas gerais e abstractas e finalmente para o respeito por princípios éticos universais. A teoria de Kohlberg influenciou filósofos políticos como John Rawls e Jürgen Habermas. Cf. TRONTO, Joan (1993), op. cit., pp. 64-65; GILLIGAN, Carol, op. cit., p. 18.

⁶⁵⁶ Cf. GILLIGAN, Carol, op. cit., pp. 18-19. O relato e interpretação de Gilligan das reacções de Jake e Amy, duas crianças de 11 anos, ao dilema moral de Heinz ilustra bem estas duas perspectivas morais. Concebido por Kohlberg para medir o desenvolvimento moral na adolescência, o dilema é apresentado do seguinte modo: a mulher de Heinz está doente, precisa de um medicamento para se salvar e o farmacêutico recusa descer o preço do produto. Deveria Heinz roubar o medicamento? Jake é claro desde o início quanto a Heinz dever roubar o medicamento, construindo a situação como um conflito entre os valores da propriedade e da vida, com a última a merecer prioridade. Distingue entre a lei e a moral e observa estar em causa «“sort of like a math problem with humans”». Já Amy considera existirem outros modos de resolver a questão. Nem Heinz deveria roubar, nem a mulher deste morrer. Se Heinz roubasse poderia ser preso e ficar indisponível

justiça enfatiza princípios universais e a forma como podem ser aplicados a casos particulares e valoriza a argumentação racional sobre os mesmos. Já a abordagem do cuidado presta mais atenção às necessidades das pessoas e ao modo como as relações podem ser mantidas ou refeitas e valoriza o contexto e a narrativa para chegar a juízos morais⁶⁵⁷.

A análise de Gilligan seria objecto de várias leituras e utilizações. O facto de algumas feministas associarem a ética do cuidado a uma perspectiva moral superior das mulheres fez com que o trabalho fosse criticado por favorecer a sua essencialização, tratando-as como um grupo homogéneo, sem atender a especificidades históricas ou sociais⁶⁵⁸. Na verdade, a importância atribuída hoje à obra não reside no que supostamente mostrou sobre homens e mulheres, mas antes na sugestão de formas alternativas de interpretar problemas morais⁶⁵⁹. Diversos estudos empíricos subsequentes desconstruíram diferenças baseadas no género e apontaram para outras como sendo significativas (por ex., diferenças entre a classe trabalhadora e a classe média e entre brancos e minorias étnicas). Vários autores assinalaram ainda afinidades entre os padrões de pensamento associados ao cuidado e construções afro-americanas e afrocêntricas da moral⁶⁶⁰.

para ajudar a mulher. O problema está na incapacidade do farmacêutico responder à situação. A solução passaria por tornar a condição da mulher mais saliente ao mesmo, isto é, as consequências que resultariam da sua recusa ou caso isso falhasse apelar à ajuda de outros que estivessem em posição de ajudar, nomeadamente, emprestando dinheiro. Gilligan observa que Amy não vê os actores do dilema como oponentes num conflito de direitos, mas antes como membros de uma rede de relações de cuja continuação todos dependem. À luz da escala de avaliação do desenvolvimento moral de Kohlberg, Amy é classificada como sendo mais imatura do que Jake e menos capaz de pensar de forma abstracta. Para Gilligan, as duas crianças vêem problemas morais diferentes: «Jake a conflict between life and property that can be resolved by logical deduction, Amy a fracture of human relationship that must be mended with its own thread». A auto-descrição das crianças aponta também, segunda a autora, para concepções diversas do *self*, com Jake a distanciar-se do mundo e a definir-se pelas suas aptidões, crenças e altura e Amy a situar-se em relação a ele ao descrever-se através de acções como a prestação de ajuda. Gilligan fala do contraste entre um *self* definido através da separação e um *self* concebido através da ligação; entre um *self* avaliado em relação a um ideal abstracto de perfeição e um outro avaliado através de actividades particulares de cuidado. Cf. GILLIGAN, Carol, op. cit., pp. 25-35. Citações retiradas das páginas 26 e 31 respectivamente.

⁶⁵⁷ Cf. HELD, Virginia, op. cit., pp. 27-28.

⁶⁵⁸ Cf. LISTER, Ruth, op. cit., p. 100.

⁶⁵⁹ Cf. HELD, Virginia, op. cit., p. 27.

⁶⁶⁰ Cf. TRONTO, Joan (1993), op. cit., p. 82 e segtes. Para além de apresentar uma perspectiva crítica sobre a teoria de Gilligan e a sua ênfase no género, Joan Tronto sugere que a teoria de Kohlberg é uma descrição elitista do desenvolvimento moral, não explicando como podemos assegurar que haverá actores morais dispostos de facto a agir moralmente. Não é que Kohlberg defenda que os mais educados serão os mais morais, mas dada a sua descrição estar bem socialmente ou ser relativamente qualificado e capaz de

Para além do estudo de Gilligan, os trabalhos de Sara Ruddick e de Nel Noddings contam-se igualmente entre as obras pioneiras destacadas no campo⁶⁶¹. Sara Ruddick desenvolveu especificamente a noção de “maternal thinking” que associa às competências e valores desenvolvidos na criação e educação dos filhos⁶⁶². A perspectiva maternal caracteriza-se pela atenção dada à preservação da vida e ao crescimento, pelo interesse na manutenção da paz, por uma atitude altruísta, mas também pragmática e aberta à mudança. Estes atributos e valores deveriam ser infundidos na esfera pública. A autora observa que o pensamento maternal é mais um ideal em relação ao qual as mães se avaliam do que uma realização de facto, não sendo sequer um aspecto exclusivo das mulheres. Apesar das ressalvas, Ruth Lister considera difícil não ver a tese de Ruddick em termos de idealização da relação mãe-filho que depois é apresentada como modelo político e que como tal mereceu intensas críticas⁶⁶³.

Virginia Held destaca, no entanto, que até ao trabalho desta autora os cuidados maternais estavam virtualmente ausentes da teorização moral não feminista. Não se colocava a questão das mães pensarem ou enfrentarem escolhas morais. Ao prestar atenção às práticas de cuidado das mulheres, Ruddick teria mostrado como estas poderiam mudar a forma como pensamos a moral e a nossa perspectiva sobre valores apropriados a outras actividades⁶⁶⁴.

Finalmente, em “Caring” de Nell Noddings⁶⁶⁵, encontramos certas afinidades com a análise de Gilligan. A autora defende que a ética não se deveria apoiar no distanciamento, mas nas noções de ligação e resposta empática. As leis não são os únicos

pensar abstractamente parecem uma condição necessária, senão suficiente, para alcançar as formas mais elevadas de moral. Na realidade, ela funciona melhor para descrever o progresso através das quatro primeiras fases, com muito poucas pessoas a alcançarem as últimas. Tronto conclui que se as teorias são importantes pelas perguntas que permitem fazer, a de Kohlberg não arrisca nada face às actuais configurações de poder. Cf. pp. 68-76.

⁶⁶¹ Virginia Held situa os começos da ética do cuidado num ensaio de Ruddick anterior à obra de Gilligan. “Maternal Thinking” foi publicado em 1980 e daria lugar a um livro em 1989.

⁶⁶² RUDDICK, Sarah (1980) “Maternal Thinking”, in *Feminist Studies*, Vol. 6 N.º 2; RUDDICK, Sarah (1989) *Maternal Thinking: Towards a Politics of Peace*. London: Women’s Press.

⁶⁶³ Cf. LISTER, Ruth, op. cit., p. 151.

⁶⁶⁴ Cf. HELD, Virginia, op. cit., pp. 26-27. Held observa que a concepção típica era que as mães humanas criavam os filhos muito à semelhança das mães animais. O pensamento filosófico sobre as mulheres ou as mães integrava-as num quadro biológico ou quando retratadas em termos psicológicos eram concebidas a reagir emocionalmente, mas não eram associadas ao raciocínio e pensamento.

⁶⁶⁵ NODDINGS, Nell (1984) *Caring: A Feminine Approach to Ethics and Moral Education*. Berkeley: University of California Press

guias de acção e tratar o outro como uma categoria põe em perigo uma actuação ética. Em vez de deduzir respostas a partir de princípios sobrepostos à situação, o raciocínio moral deveria completar as situações com detalhes cada vez mais concretos. Este processo de “concretização” seria mais comum ao raciocínio das mulheres. Para Noddings, o cuidado é sobre relações particulares entre duas partes e tanto o cuidador como o beneficiário do cuidado contribuem para a relação⁶⁶⁶. A autora explora as atitudes que tipicamente acompanham a actividade, designadamente, a atenção aos sentimentos, necessidades e desejos dos beneficiários. A sua compreensão depende mais de sentir com aqueles do que da cognição racional⁶⁶⁷. Diversamente, Sara Ruddick propõe uma concepção do cuidado como uma prática, como uma forma de racionalidade prática. A perspectiva visava evitar a sua idealização, mas o facto de ter centrado a análise nos cuidados maternos fez com que o seu trabalho fosse mal interpretado e circunscrito o seu alcance⁶⁶⁸.

2. A teorização moral sobre o cuidado: importância de um quadro normativo

Na teorização moral, a concepção do cuidado tende a variar consoante é descrito como uma atitude ou emoção ou em termos de uma prática. A primeira permite que seja mais facilmente sentimentalizado e associado a papéis tradicionais de género. Enquanto a segunda torna mais presente a sua complexidade, obrigando a considerar riscos e deficiências. Visto como uma prática, o cuidado pressupõe acção e pensamento, isto é, acções e atitudes adequadas. Esta é a perspectiva de Joan Tronto⁶⁶⁹. Já Virginia Held

⁶⁶⁶ Cf. MINOW, Martha, op. cit., pp. 210-211.

⁶⁶⁷ Cf. HELD, Virginia (2006), op. cit., p. 31.

⁶⁶⁸ Cf. TRONTO, Joan (1993), op. cit., pp. 108-109, 118, nota 22, p. 209. Um exemplo contemporâneo de afirmação risível da superioridade moral das mulheres fruto da capacidade de gestação é dado por Antoinette Fouque: «A gravidez de uma mulher, a gestação, é o único fenómeno natural de aceitação pelo corpo, e portanto pela psique, de um corpo estranho. É o modelo de todos os enxertos»; «A gestação como geração, gesta, gestação, gestão e experiência interior, experiência do íntimo, mas também generosidade, génio da espécie, aceitação do corpo estranho, hospitalidade, abertura, vontade de enxerto regenerador; a gestação integradora, não conflitual, pós-ambivalente das diferenças, modelo de antropocultura, matriz da universalidade do género humano, princípio e origem da ética». FOUQUET, Antoinette (1995) *Il ya deux sexes : essais de féminologie, 1989 – 1995*. Gallimard, pp. 157, 80. Referência e citações feitas por BADINTER, Elisabeth, op. cit., pp. 59-60

⁶⁶⁹ Cf. TRONTO, Joan (1993), op. cit., pp. 118-119, 108, 104.

sugere que o pensemos como uma prática e um valor e enfatiza a importância de cultivar relações de cuidado. A prática abrange os esforços para satisfazer necessidades e respectivas motivações, constrói consideração mútua e ligação entre os indivíduos. Dito de outro modo, as práticas expressam-se através de relações de cuidado, “caring relations”, e favorecem a confiança pessoal e social. Só que as práticas e os valores nelas incorporados carecem de escrutínio, muitas vezes aquelas são deficientes ou há importantes valores ausentes. A sua avaliação requer o desenvolvimento de uma teoria normativa adequada para o efeito, isto é, que se considere o cuidado como um valor digno de uma elaboração idêntica à da justiça⁶⁷⁰.

A autora observa que nem sempre as práticas de justiça incorporam adequadamente o valor da justiça⁶⁷¹. Mas este valor seleccionou certos aspectos do espectro moral que permitem avaliar as respectivas práticas. Importa que o cuidado como valor selecione igualmente um conjunto de considerações morais, à luz das quais seja possível escrutinar as relações de cuidado.

«Care as relevant to an ethics of care incorporates the values we decide as feminists to find acceptable in it. And the ethics of care does not accept and describe the practices of care as they have evolved under actual historical conditions of patriarchal and other domination; it evaluates such practices and recommends what they morally ought to be like»⁶⁷².

À semelhança da justiça que nas suas diversas formas exige imparcialidade, igualdade de tratamento e respeito por direitos, as múltiplas práticas de cuidado envolvem atenção, sensibilidade, confiança e respeito mútuo e uma resposta a necessidades. A clarificação dos valores do cuidado permite defender a sua relevância para práticas de onde foram excluídos. Na verdade, podem coexistir diversos tipos de valores numa mesma situação, como ilustra o facto das práticas de cuidado poderem ser moralmente deficientes de modos típicos da justiça e do cuidado ou inversamente saírem enriquecidas pela sua coexistência⁶⁷³.

⁶⁷⁰ Cf. HELD, Virginia, op. cit., p. 36 e segtes.

⁶⁷¹ Cf. HELD, Virginia, op. cit., p. 38 e segtes.

⁶⁷² HELD, Virginia, op. cit, p. 39.

⁶⁷³ Cf. HELD, Virginia, op. cit., pp. 38-39.

2.1. Elementos morais do cuidado: atenção, responsabilidade, competência e responsividade

Joan Tronto concebeu o cuidado como uma prática que envolve várias componentes, a saber, identificar necessidades; assumir responsabilidade pelas mesmas e determinar as respostas adequadas; prestar cuidados; e receber cuidados. As quatro fases descrevem o que seria idealmente um acto integrado e bem realizado de cuidado e delas derivam quatro elementos morais – atenção, responsabilidade, competência e “responsividade” ou capacidade de reacção. A elaboração parece-nos relevante e passamos a expor alguns aspectos destacados⁶⁷⁴. O primeiro elemento, *attentiveness*, é entendido como a capacidade de reconhecer as necessidades dos que estão à nossa volta, implicando de algum modo a suspensão dos próprios objectivos, planos de vida e preocupações. «*That “others” matter is the most difficult moral quality to establish in practice*»⁶⁷⁵. A ausência de vontade em direccionar a atenção para os interesses particulares de outros constitui o aspecto mais sério da negligência, da “*inattentiveness*”. O desafio pode ser significativo em sociedades onde a divisão do trabalho conduziu simultaneamente ao aumento da interdependência material e impessoal e à diminuição da dependência relativamente a outros particulares. Tronto defende que o aumento da atenção requer que o cuidado se torne mais proeminente na vida social, mas tal não significa negligenciar necessidades próprias. A autora acolhe críticas feministas que dão conta do problema do excesso de identificação originar sentimentos de abuso e frustração em consequência da auto-privação⁶⁷⁶.

⁶⁷⁴ Cf. TRONTO, Joan (1993), op. cit., pp. 105 e segtes, 127 e segtes.

⁶⁷⁵ TRONTO, Joan (1993), op. cit., p. 130.

⁶⁷⁶ Tronto observa que a atenção como problema moral foi apreciada em diversas épocas no pensamento ocidental. E destaca particularmente a figura de Simone Weil, para quem a capacidade para prestar atenção é fundamental em qualquer interacção humana genuína, devendo ser desenvolvida. Como exemplo de uma falha sinistra de atenção, menciona o relato de Hannah Arendt sobre a “banalidade do mal”, personificada na figura de Adolf Eichmann que se mostrou incapaz de se concentrar em outra coisa que não na sua carreira e interesses. Ainda que reconheça validade às críticas dirigidas a Arendt, a saber, a incapacidade em captar as qualidades monstruosas das acções nazis, considera, por outro lado, que a mesma forneceu uma perspectiva importante sobre o mal que de outro modo seria ignorada. Arendt deixa-nos a ideia de que o mal pode surgir da ignorância, seja voluntária ou o resultado de actos estabelecidos de ignorância. Outra situação elucidativa diz respeito ao exemplo, dado por David Hume, de atribuição de maior

O segundo elemento, *responsibility*, constitui simultaneamente um elemento central e problemático do cuidado, requerendo uma avaliação constante. Tronto distingue responsabilidades de obrigações, com as primeiras a dizerem respeito a práticas sociais implícitas e as segundas a vínculos legais ou acordos formais. A responsabilidade assume assim diversos sentidos, dependendo de papéis de género, de questões resultantes da classe social, estatuto familiar ou diferenças culturais. Para a autora, o cuidado como noção política e filosófica requer uma noção flexível de responsabilidade como base para compreender o que as pessoas devem fazer umas pelas outras, em vez do uso da noção de obrigação.

O terceiro elemento, *competence*, consiste em ter a certeza de que o trabalho de cuidado é feito de forma competente. É um aspecto moralmente significativo, uma vez que a adequação da acção constitui uma componente da sua avaliação. A competência é também uma forma de mostrar interesse ainda que, por vezes, a inadequação de recursos condicione a prestação. Estas questões são especialmente relevantes em grandes burocracias onde as decisões podem estar desligadas dos resultados finais.

Finalmente, o último elemento, *responsiveness*, diz respeito à receptividade do destinatário ao cuidado recebido. Está em causa um problema fundamental do cuidado relacionado com condições de desigualdade e vulnerabilidade. «*The moral precept of responsiveness requires that we remain alert to the possibilities for abuse that arise with vulnerability*»⁶⁷⁷. É importante assegurar um equilíbrio entre as necessidades dos cuidadores e as dos destinatários de cuidados e desenvolver uma aptidão para a resposta empática. Não se trata de nos pormos na situação do outro para perceber as suas necessidades, mas antes considerarmos a sua posição como este a expressa⁶⁷⁸.

2.2. Dilemas e riscos associados às práticas e relações de cuidado

A prática do cuidado envolve uma multiplicidade de dilemas e conflitos como os que resultam de necessidades conflituantes ou da aferição de prioridades. Os recursos

importância a um espelho partido do que à casa de alguém que se incendiou. Cf. TRONTO, Joan (1993), op. cit., pp. 127-129.

⁶⁷⁷ TRONTO, Joan (1993), op. cit., p. 135.

⁶⁷⁸ Cf. TRONTO, Joan (1993), op. cit., pp. 127-136.

materiais ou ao nível das competências e da disponibilidade de tempo são por norma insuficientes para as necessidades⁶⁷⁹. Além de questões gerais, há problemas morais específicos ligados ao cuidado. Tronto designa por *paroquialismo* o risco das pessoas limitarem as suas preocupações a um círculo muito restrito de relações. Já o *maternalismo/paternalismo* condiciona a possibilidade dos destinatários de cuidados decidirem ou terem uma palavra a dizer quanto às suas necessidades. Muitas vezes os cuidadores possuem conhecimentos especializados e consideram-se mais capacitados para as avaliar. As relações são por vezes bastante desiguais, com o risco dos beneficiários serem infantilizados. Outras situações problemáticas resultam da subordinação das necessidades dos cuidadores às dos outros, o que pode gerar insatisfação ou mesmo agressividade e desdém relativamente a quem precisa de apoio. Subserviência, falta de respeito próprio ou autoritarismo podem prejudicar também relações de cuidado, tal como o ressentimento e resistência de alguns dos seus destinatários. Finalmente, os cuidados à distância colocam questões relativas à alteridade. Através do pagamento de impostos os indivíduos apoiam diversos programas sociais de combate à pobreza, de apoio a pessoas com VIH/Sida, etc. Em vez de eliminar a alteridade, o cuidado indirecto por vezes reforça-a, traduzindo-se na ideia de que os indivíduos são responsáveis pela situação em que estão. O elenco ilustra questões que são objecto de análise ao abrigo da ética do cuidado, sendo certo que a resolução de algumas não pode dispensar o conceito de justiça e um debate político democrático⁶⁸⁰.

⁶⁷⁹ Cf. TRONTO, Joan (1993), op. cit., pp. 109-110.

⁶⁸⁰ Cf. TRONTO, Joan (1993), op. cit., pp. 142 e setes, 170. Em “Femininity and Domination”, Sandra Lee Bartky considera que os cuidados excessivos prestados pelas mulheres aos homens podem conduzir a uma falta efectiva de poder ou comprometer a sua própria integridade moral. Dá como exemplo o caso de Teresa Stangl, mulher do comandante do campo de concentração de Treblinka, Fritz Stangl. Apesar de ter conhecimento das actividades do marido no campo de concentração continuou de forma zelosa a cuidar das suas necessidades, tornando-se cúmplice do mal realizado por aquele (BARTKLY, Sandra Lee (1990) *Femininity and Domination*. New York: Routledge). Referência feita por TONG, Rosemarie; WILLIAMS, Nancy, op. cit. A situação ilustra os riscos do servilismo ou paroquialismo extremos e permite compreender a afirmação de Victoria Camps de que nem sempre o cuidado tem sentido moral. «Há que cuidar bem e, sobretudo, cuidar daquilo que é justo e correcto cuidar. Por conseguinte tem de haver princípios para que o cuidado seja bom». CAMPS, Victoria, op. cit., p. 66.

3. As éticas do cuidado/justiça/virtudes: diálogos em construção

Para Virginia Held, a ética do cuidado desenvolve uma abordagem à moral distinta das teorias da justiça. As respectivas assunções, objectivos e métodos são bastante diversos, importando combiná-las sem perder de vista as especificidades ⁶⁸¹. A ideia de incompatibilidade baseou-se na noção de que o cuidado é particular e guiado pela compaixão enquanto a justiça é universal e orientada pela razão. O argumento forte dos defensores de teorias morais universalistas consiste na sua imunidade a vicissitudes culturais e políticas. Os seus princípios podem ser estabelecidos independentemente do contexto. Mas, para estes pensadores, se os indivíduos agem de facto moralmente é um aspecto excluído da consideração da filosofia ⁶⁸². Partidárias da ética do cuidado criticaram-nas por generalizarem maneiras de pensar desenvolvidas nos contextos da política e do direito ao domínio da moral como um todo. E consideraram-nas insatisfatórias em muitos contextos. Tendo começado por reconhecer a necessidade de orientação moral nas relações familiares, a ética do cuidado passou a analisar as instituições sociais à luz dos valores associados ao cuidado. A abordagem é vista, por vezes, como uma espécie de ética das virtudes, mas as suas defensoras realçam entre outras características distintivas a ênfase nas relações interpessoais ⁶⁸³.

3.1. A justiça, o cuidado e a virtude

Nos debates sobre o cuidado e a justiça, assumiu-se que a ética da justiça dominante incluía as abordagens kantianas e utilitaristas. Ambas partilham um conjunto de características essenciais: epistemologias racionalistas, princípios universais e abstractos, exigência de imparcialidade e uma visão da pessoa humana como indivíduo independente e autónomo ⁶⁸⁴. Qualquer destes aspectos é conceptualizado de forma distinta ao abrigo da ética do cuidado.

⁶⁸¹ Cf. HELD, Virginia, op. cit., pp. 156, 16.

⁶⁸² Cf. TRONTO, Joan (1993), op. cit., pp. 166, 148-149.

⁶⁸³ Cf. HELD, Virginia, op.cit., pp. 136, 12, 19 e segtes.

⁶⁸⁴ Cf. HELD, Virginia, op. cit., pp. 63, 24. Apesar de concepções diferentes da razão, com a teorias kantianas a rejeitarem a moral do raciocínio instrumental e as teorias utilitaristas a adoptarem-no, as duas perspectivas defendem que se deve ignorar as emoções no processo de determinar o que devemos

No contraste entre estas perspectivas é comum invocar a obra de referência de John Rawls, “Uma Teoria da Justiça”⁶⁸⁵, de 1971, vista como um caso paradigmático de uma abordagem kantiana. A teoria Rawlsiana assume que todas as pessoas são livres, iguais e autónomas e que podem concordar com certos princípios de justiça universais, abstractos e imparciais. O respeito pelos outros manifesta-se através do reconhecimento dos seus direitos e os indivíduos podem procurar realizar os seus interesses dentro dos limites definidos por normas universais. A justiça constitui o principal critério para avaliar os dispositivos políticos e sociais e entre os objectivos a promover estão a distribuição justa dos produtos da actividade económica e dos cargos de poder. Ao abrigo deste tipo de teorias, os problemas morais tendem a ser interpretados em termos de conflitos entre os interesses individuais e as reivindicações morais de todos vistas a partir de uma perspectiva imparcial⁶⁸⁶.

Quanto aos traços distintivos da ética do cuidado, destacam-se uma concepção da pessoa humana como sendo interdependente e relacional, a valorização das emoções nas inquirições morais, a importância de responder às necessidades de outros concretos e de cultivar relações de cuidado. Situa-se no espaço entre o *self* individual e a humanidade e não presume que todas as relações morais sejam uma escolha voluntária, prestando atenção a relações não escolhidas e caracterizadas por desigualdades de poder⁶⁸⁷.

Para a ética do cuidado, os seres humanos são melhor compreendidos numa condição de interdependência. As relações sociais e a sua circunstância histórica fazem parte da identidade dos indivíduos. Isto não significa que não possam fazer juízos ou

moralmente fazer. Os dois grandes princípios universais em que se apoiam são, respectivamente, o *imperativo categórico* – “devemos agir de um modo que a máxima da nossa acção se possa transformar em lei universal” – e o *princípio da utilidade* – “devemos procurar a maior utilidade ou satisfação das preferências de todos envolvidos”. Para as *teorias kantianas*, devemos confiar na razão para compreender as implicações do imperativo categórico e agir de acordo com a vontade racional. Interessa o móbil da acção e não as suas consequências. Já para as *teorias utilitaristas*, devemos seguir o princípio da utilidade e usar o cálculo racional e imparcial para decidir o que é moralmente adequado. A moralidade do acto depende das suas consequências, por exemplo, se alivia ou não o sofrimento humano ou aumenta o bem-estar social. Ambas as abordagens lidam com questões de justiça através de direitos e de políticas públicas, mas considera-se que a abordagem kantiana é mais forte para proteger os direitos individuais e a abordagem utilitarista mais adequada para certas questões das políticas públicas. Cf. 24, 58, 63-64.

⁶⁸⁵ RAWLS, John (2001) *Uma Teoria da Justiça*. Lisboa: Editorial Presença.

⁶⁸⁶ Cf. HELD, Virginia, op.cit., pp. 63-64, 156-157. A teoria de Rawls visa fundamentalmente os domínios político e social. No capítulo 1, vimos já como o autor excluiu a família de considerações da justiça e as críticas que lhe foram dirigidas por Susan Moller Okin.

⁶⁸⁷ CF. HELD, Virginia, op. cit., p. 10 e segtes, p. 156 e segtes.

resistir a laços sociais opressivos. Em vez de presumir a autonomia, a ética do cuidado considera os pré-requisitos psicológicos, sociais e materiais que a promovem. E a autonomia visada diz respeito à capacidade de cultivar e refazer relações ou procurar novas⁶⁸⁸.

As emoções são valorizadas no processo epistemológico de compreender o que a moral recomenda e o que será mais adequado sermos ou fazermos. O reconhecimento da sua relevância não as exclui da necessidade de escrutínio ou de as educarmos. Se a empatia e a sensibilidade são emoções morais a cultivar, a raiva pode ser uma componente da indignação moral e ajudar na interpretação de uma ofensa⁶⁸⁹. A racionalidade deve combinar-se com a emotividade até porque se «*eliminarmos o sentimento do discurso moral, dificilmente conseguiremos um discurso motivador da conduta*»⁶⁹⁰. Para Victoria Camps, a posição de David Hume de que é o sentimento que move os seres humanos e que a razão é escrava das paixões é eticamente aproveitável⁶⁹¹. Os riscos de um pensamento excessivamente racionalista e abstracto foram identificados por diversos pensadores. Considera-se que a separação do actor moral de influências culturais, típica das abordagens kantianas, torna difícil explicar como é que o apeço pelos direitos universais e pela igualdade devem integrar as vidas morais quotidianas das pessoas⁶⁹².

Para Joan Tronto, é ser necessário pensar a moral de um modo que amplie alguma forma de simpatia para lá do próprio grupo⁶⁹³. Held sugere que a promoção de relações de cuidado pode ser uma via mais promissora para alcançar o efectivo respeito pelos direitos humanos do que através do mero reconhecimento racional⁶⁹⁴ - «*unless we have sufficiently*

⁶⁸⁸ Cf. TRONTO, Joan (1993), op. cit., p. 162 e segtes; HELD, Virginia, op. cit., pp. 13-14, 84. Uma perspectiva crítica da noção de autonomia liberal foi apresentada no capítulo 2 sobre a igualdade, especificamente na terceira secção, no ponto 3, sobre a problematização dos princípios fundamentais do liberalismo. Ver adicionalmente a nossa nota 280 onde se considera a relação ambivalente das feministas com a autonomia.

⁶⁸⁹ Cf. HELD; Virginia, op. cit., pp. 10-11.

⁶⁹⁰ CAMPS, Victoria, op. cit., p. 64.

⁶⁹¹ Cf. CAMPS, Victoria, op. cit., pp. 66, 64.

⁶⁹² Cf. TRONTO, Joan (1993), op. cit., p. 58 e segtes. A autora menciona uma passagem de “As Origens do Totalitarismo”, de Hannah Arendt, onde esta explica os problemas do tribalismo e do racismo como sendo em parte uma reacção à pesada responsabilidade derivada da partilha de uma humanidade comum, destituída de sentimento.

⁶⁹³ Cf. TRONTO, Joan (1993), op. cit., p. 59.

⁶⁹⁴ Cf. HELD, Virginia, op. cit., p. 17.

*strong motives to care about our fellow human beings and value this caring, we will not care whether their rights are respected or not»*⁶⁹⁵.

A ênfase principal da ética do cuidado consiste na importância moral de responder às necessidades de outros concretos. As questões morais não são apresentadas como um conflito entre interesses individuais egoístas e princípios universais imparciais. Os cuidadores não têm como principal finalidade promover os seus próprios interesses, nem estão a agir por consideração com a humanidade em geral. A sua posição característica não é egoísta ou altruísta, mas orientada para o bem-estar da relação de cuidado que depende da cooperação e do bem-estar dos que nela estão envolvidos⁶⁹⁶.

⁶⁹⁵ HELD, Virginia, op. cit., p. 89. Críticas à ética universal e abstracta e dirigidas em particular à obra de Rawls foram formuladas também pelos chamados comunitaristas. Autores como Alasdair MacIntyre e Michael Sandel defenderam que a ética não pode consistir apenas em princípios abstractos, mas precisa de alimentar-se das aspirações e necessidades de uma comunidade concreta. O indivíduo identifica-se e cria uma identidade moral através de relações sociais e inserido numa comunidade. Os deveres e as obrigações não se aprendem em abstracto. A ideia de comunidade é associada à família, ao bairro, à nação ou religião. Realidades que incorporam valores e costumes normalmente conservadores e que tendem a ser rejeitados pelas feministas (MACINTERY, Alasdair (1981) *After Virtue: a Study in Moral Theory*. London: Duckworth; SANDEL, Michael (1982) *Liberalism and the Limits of Justice*. Cambridge University Press) Cf. CAMPS, Victoria, op. cit., pp. 76-78. Defensoras da ética do cuidado como Tronto e Held assumem uma postura crítica em relação aos comunitaristas. Para uma análise crítica sobre o comunitarismo a partir de uma perspectiva feminista, ver FRIEDMAN, Marilyn (1989) “El Feminismo y la Concepción Moderna de la Amistad: Dislocando la Comunidad”, in Carme Castells (comp) (1996) *Perspectivas Feministas en Teoría Política*. Barcelona: Paidós. Para além de analisar criticamente as obras referidas de MacIntery e Sandel, Marilyn Friedman contrapõe as *comunidades de origem ou de lugar* (família, bairro, igreja, escola, nação) às *comunidades e relações eleitas*. Aceitar que as primeiras exercem uma influência notável nas pessoas, não significa assumi-las acriticamente como fazem os comunitaristas. É ainda verdade que nem sempre aquelas constituem os sujeitos em termos de aceitação das normas que as unificam, alguns são “constituídos” como resistentes ou estranhos à norma. Das *comunidades e relações eleitas* fazem parte a amizade, associações voluntárias, grupos de apoio ou de acção política que se baseiam mais na escolha do que em papéis socialmente atribuídos, vínculos biológicos ou de outro tipo não voluntário. Criam-se com base em interesses, valores e necessidades partilhados e podem ser profundamente (re)constitutivas das identidades dos sujeitos. Elas são importantes para contrariar estruturas relacionais opressivas existentes em comunidades não voluntárias, oferecendo modelos de relações e pontos de vista alternativos que favorecem uma reflexão crítica sobre o *self* e a comunidade. A maior parte das vidas das pessoas contém de facto uma combinação de tipos diversos de comunidades e de relações. Cf. pp. 161-166.

⁶⁹⁶ Cf. HELD, Virginia, op. cit., pp. 10-12. A questão das necessidades em sentido geral faz parte das considerações da justiça, notoriamente, através da afirmação de direitos sociais e económicos. O reconhecimento destes decorre de uma concepção positiva da liberdade e do princípio geral de que seria injusto e um falhanço da igualdade não os implementar. Diversamente, o cuidado responde a necessidades particulares de pessoas específicas. O contraste permite, por exemplo, avaliar programas sociais por outros critérios além de exigências de justiça e igualdade. O cuidado não é um incentivo a substituir a solidariedade social pela caridade privada. Cf. HELD, Virginia, op. cit., p. 40.

A ética do cuidado aborda também questões morais que surgem nas relações entre pessoas em situação desigual e de dependência, muitas vezes caracterizadas pelo seu carácter involuntário e fortemente emocional. E convida à assunção de responsabilidades que derivam da inserção em contextos familiares, sociais e históricos específicos, enquanto a moral liberal individualista se centra na ideia de não interferência na vida dos outros⁶⁹⁷.

É possível identificar semelhanças entre a ética do cuidado e as teorias morais das virtudes. Ambas analisam as práticas e os valores que incorporam e consideram mais promissor para o desenvolvimento moral a reforma e cultivo das mesmas do que o raciocínio a partir de normas abstractas⁶⁹⁸. Mas enquanto a ética do cuidado se centra nas relações entre as pessoas e considera a necessidade de as avaliar moralmente, a tradição da ética das virtudes enfatiza traços de carácter e as motivações de pessoas individuais. Importa cultivar um carácter bom, pessoas virtuosas saberão o que é moralmente aconselhável. Só que se características pessoais admiráveis não asseguram por si só boas relações. Os juízos sobre estas precisam frequentemente de ser diferentes dos juízos sobre os indivíduos⁶⁹⁹.

Held sublinha que uma relação de cuidado requer “mutualidade” e o cultivo de modos de a alcançar em vários contextos de interdependência humana (isto é, nos contextos pessoal, político, económico ou global). Assinalar interdependências é um dos aspectos centrais da ética do cuidado, em vez de pensar quase exclusivamente em termos de indivíduos independentes e respectivas circunstâncias. Outro aspecto problemático de conceber o cuidado como uma disposição ou virtude é de o negligenciar como trabalho. Ser “a caring person” implica estar envolvido em relações de facto⁷⁰⁰.

⁶⁹⁷ Cf. HELD, Virginia, op. cit., pp. 13-15.

⁶⁹⁸ Cf. HELD, Virginia, op. cit., p. 19. A ética das virtudes remonta a Aristóteles e tipicamente considera que as virtudes estão incorporadas em várias tradições e comunidades tradicionais. Comunitaristas como Alasdair MacIntyre e Michael Sandel inspiraram-se nos escritos de Aristóteles e nas suas virtudes. Como observa Held «The traditional Man of Virtue may be almost as haunted by his patriarchal past as the Man of Reason» e o trabalho de cuidado nunca esteve entre as actividades virtuosas a que prestou a devida atenção. Held sustenta que a ética do cuidado visa o cuidado tal como deveria ser praticado numa sociedade pós-patriarcal da qual não há tradições ou ampla experiência. Cf. pp. 19-20, 119.

⁶⁹⁹ Cf. HELD, Virginia, op. cit., pp. 52-53, 59.

⁷⁰⁰ Cf. HELD, Virginia, op. cit., pp. 53, 51.

3.2. A articulação das éticas do cuidado, da justiça e das virtudes

Para muitas filósofas feministas, as abordagens do cuidado e da justiça são igualmente valiosas e a reflexão centra-se na melhor forma de as articular⁷⁰¹. Realizações essenciais do liberalismo como instituições democráticas, direitos fundamentais ou sistemas judiciais independentes são valorizadas. Apesar da crítica feminista ao Direito, há um reconhecimento alargado da sua importância para a emancipação das mulheres. A liberdade destas controlarem a sua sexualidade e os seus direitos reprodutivos são defendidos pela maioria das feministas, incluindo defensoras da ética do cuidado, como pré-condições de outras liberdades. O mesmo se aplica ao acesso à educação ou saúde⁷⁰². Só que do ponto de vista da ética do cuidado, a perspectiva da justiça e dos direitos não cobre todas as preocupações morais ou políticas. Se para determinadas finalidades nos devemos conceber como indivíduos independentes e autónomos, não deveríamos perder de vista a realidade mais profunda da interdependência humana. A sua crítica ao liberalismo é a de que ao transformar cada um num sujeito liberal não fique ninguém adequadamente atento às relações entre as pessoas, sejam relações de cuidado na família ou relações sociais que mantêm as comunidades⁷⁰³.

A necessidade de interligar cuidado e justiça não passa por os circunscrever respectivamente aos domínios privado e público. Ao abrigo da ética do cuidado, defende-se que a justiça deve estar presente na família para assegurar uma partilha mais equitativa do trabalho entre os sexos e proteger os direitos e a individualidade dos seus membros. De modo semelhante, as organizações sociais e políticas devem reflectir preocupações e objectivos associados ao cuidado conjuntamente com os que caracterizam a abordagem da justiça. Uma maior preocupação pública com o cuidado deveria informar a organização social em sentido amplo⁷⁰⁴.

⁷⁰¹ Como observa Victoria Camps, não se trata de «renunciar à justiça para nos dedicarmos a cuidar dos outros. Significa que a justiça é insuficiente e que cuidar dos outros não é menos importante». Umhas páginas mais à frente afirma: «Pensar eticamente é pensar nos outros. Se queremos que esse pensamento seja uma prática, ele deve traduzir-se em medidas de justiça e atitudes de cuidado. Ambas as coisas são imprescindíveis». CAMPS, Victoria, op. cit., pp. 19, 65.

⁷⁰² Cf. HELD, Virginia, op. cit., pp. 87, 67, 144. A perspectiva crítica das juristas feministas sobre o Direito e os direitos foi explorada no capítulo 1.

⁷⁰³ Cf. HELD, Virginia, op. cit., pp. 67, 43, 95.

⁷⁰⁴ Cf. HELD, Virginia, op. cit., pp. 69, 147.

Pensadoras como Joan Tronto salientaram complementaridades entre as abordagens, sustentando a necessidade de um conceito de justiça para corrigir desequilíbrios de poder e situações de desigualdade entre cuidadores e beneficiários de cuidados. Mas também para avaliar a distribuição destas tarefas e respectivos benefícios e definir as necessidades mais urgentes. Considera que o processo de interpretação de necessidades deve ocorrer num contexto político democrático e que leve em conta as perspectivas dos envolvidos⁷⁰⁵. A possibilidade de interligar perspectivas é realçada também por Virginia Held. Se um assunto deve ser tratado principalmente como uma questão de justiça ou de cuidado implica fazer escolhas e chegar a acordo quanto a prioridades em diversas áreas. Por exemplo, a aplicação da lei e as exigências da justiça constituem prioridades elevadas da polícia, mas a integração de considerações associadas ao cuidado nas suas práticas podem torná-las mais eficazes. Dito de outro modo, pode obter mais informando, respondendo a necessidades e construindo relações de confiança com a população⁷⁰⁶.

A originalidade de Held consiste em atribuir prioridade global ao cuidado, sustentando no entanto que no domínio legal a prioridade deve ir para a justiça. Para a autora, o cuidado é o valor mais básico e inclusivo na medida em que sustenta a vida e a organização social e política - «*There can be care without justice, but there can be no justice without care that has value*»⁷⁰⁷. Ao nível da família, preocupações com direitos iguais e justiça devem ser consideradas, mas se possível sem envolver rupturas. Situações de abuso são tanto um falhanço do cuidado como da justiça. Já do ponto de vista social, defende que os indivíduos devem preocupar-se e confiar suficientemente uns nos outros para se constituírem em entidades políticas. O respeito pelo regime de direitos e de justiça

⁷⁰⁵ Cf. TRONTO, Joan (1993), op. cit., p. 137 e segtes.

⁷⁰⁶ Cf. HELD, Virginia, op. cit., pp. 146-147, 39. Um exemplo paradigmático diz respeito ao policiamento de proximidade ou à consideração demonstrada pelas vítimas de crimes. Igualmente significativa é a abordagem de Maryln Friedman à violência contra as mulheres exercida pelos seus parceiros. Friedman considera que o Estado liberal deve tratar a violência doméstica como um crime contra a sociedade e julgar os abusadores independentemente das vítimas apresentarem queixa. Já os serviços sociais deveriam apoiar as mulheres e aceitar as suas interpretações da situação sem tentar sobrepor-se às suas decisões (FRIEDMAN, Marilyn (2003) *Autonomy, Gender, Politics*. New York: Oxford University Press). Cf. HELD, Virginia, op. cit., pp. 146-147.

⁷⁰⁷ HELD, Virginia, op. cit., p. 134.

tem como pré-condição a existência de laços e ligações entre as pessoas. Não se trata apenas de uma pré-condição empírica, mas de uma prioridade normativa⁷⁰⁸.

As relações de cuidado formam uma rede mais ampla dentro da qual é possível suscitar considerações várias: pode-se exigir melhor cuidado, reivindicar direitos ou pensar as pessoas como sujeitos independentes para certos fins. A autora identifica a necessidade de novas analogias e metáforas para compreender as relações entre cuidado, justiça e virtude, mantendo as respectivas especificidades e assegurando prioridade geral ao cuidado⁷⁰⁹. E sugere a metáfora visual de uma pintura, tapeçaria ou escultura de vidro:

«The overall moral design of feminist moral theory, I believe, will be one of caring relations. But within that overall design there will be a number of salient components organized around the values of justice and utility. And there will be many interesting and detailed elements concerning virtues. The whole should be harmonious, but that does not mean that the components does not differ significantly»⁷¹⁰.

4. Os múltiplos desafios do cuidado: reestruturação de modos de vida

«that all people are adequately cared for is not a utopian question, but one which immediately suggests answers about employment policies, nondiscrimination, equalizing expenditures for schools, providing adequate access to health care, and so forth»⁷¹¹.

A ética do cuidado desafia-nos a reestruturar as diversas áreas da vida e a prestar atenção aos valores a que atribuímos prioridade. Como observa Tronto, uma sociedade que apreciasse devidamente o cuidado discutiria as questões da vida pública a partir do prisma de sujeitos interdependentes, todos a precisar e a fornecer cuidados e a ter outros interesses. Isto não significa confundir o cuidado com uma perspectiva comunitarista ou reduzi-lo a uma mera actualização do debate sobre direitos e responsabilidades⁷¹². Para Held, a relevância das relações de cuidado justifica que se limite a expansão dos mercados

⁷⁰⁸ Cf. HELD, Virginia, op.cit., p. 133 e segtes.

⁷⁰⁹ Cf. HELD, Virginia, op. cit., p. 73 e segtes.

⁷¹⁰ HELD, Virginia, op. cit., p. 74.

⁷¹¹ TRONTO, Joan (1996) “Care as a Political Concept”, in Nancy Hirschmann; Christine Di Stefano (eds) *Revisioning the Political*. Boulder: Westview Press, p. 143. Citação feita por HELD, Virginia, op. cit., p. 130.

⁷¹² Cf. TRONTO, Joan (1993), op. cit., pp. 168, 172 e segtes, 175 e segtes.

onde o interesse próprio e a maximização do lucro prevalecem, importando abrir espaço para outros valores⁷¹³. A proliferação de ONG e movimentos sociais ilustra de resto que as pessoas aspiram a formas diversas de organização social e que não são motivadas só pelo interesse próprio, considerando que os destinos de outros, próximos e distantes, têm também a ver com elas.

4.1. Transformações sociais e limitações à expansão dos mercados

Os defensores da ética do cuidado propõem modelos de organização social onde a cooperação seja mais saliente. A expectativa é de que com o tempo a necessidade do direito e da coerção sejam menos centrais e se reforcem outras maneiras de influenciar comportamentos e atitudes. A transformação da sociedade deve ser de forma democrática, com o debate político a ser menos contaminado pelo poder económico e mais determinado pela qualidade da argumentação. Numa sociedade onde os valores do cuidado fossem mais preponderantes, a satisfação de necessidades económicas genuínas, o desenvolvimento das crianças e a protecção ambiental constituiriam prioridades. Haveria maior preocupação social e apoio público às instituições de educação, de saúde ou de cuidados à infância e a outros dependentes. A partilha das actividades de cuidado entre homens e mulheres seria também mais igualitária, tal como a participação nas estruturas económicas e políticas que determinam as circunstâncias em que o cuidado é prestado. As suas formas remuneradas seriam valorizadas adoptando uma perspectiva holística, isto é, considerando o seu contributo para o bem-estar e coesão sociais e não apenas o seu valor no mercado⁷¹⁴.

Da perspectiva da ética do cuidado, a expansão contínua dos mercados deveria ser limitada dado pôr em causa as relações de cuidado que sustentam as sociedades. Para Virginia Held, podemos apreciar múltiplos valores nas actividades humanas e ao mesmo tempo definir e ordenar prioridades em certas áreas. Considera a ética do cuidado melhor posicionada para avaliar onde devem situar-se as fronteiras do mercado do que o individualismo liberal ou as teorias das virtudes. Áreas como a educação, os *media*,

⁷¹³ Cf. HELD, Virginia, op. cit., p. 109 e segtes.

⁷¹⁴ Cf. HELD, Virgínia, op. cit., pp. 153, 160, 109.

cultura, ambiente, cuidados de saúde ou à infância não deveriam ter o ganho individual como valor supremo mesmo se os direitos são respeitados ou o mercado é eficiente⁷¹⁵.

A autora analisa a influência das corporações nas universidades, notando que esta se exerce através de pressão para favorecer mais formação técnica e pela adopção da linguagem e pensamento empresariais. A eficiência e a competição podem ser valorizadas de forma instrumental, mas sem perder de vista o objectivo principal de ensinar bem. O risco é o da gestão eficiente e elevada produtividade se alcançarem à custa da aprendizagem real ou assumirem prioridade em relação ao pensamento independente ou responsabilidade social. A cultura e os *media* devem cumprir as suas tarefas de avaliação crítica, de promoção de valores estéticos e de informação de cidadãos democráticos, o que significa assegurar alternativas à produção regida só por normas do mercado⁷¹⁶.

O cuidado valorizado inclui ainda outros distantes e uma preocupação com a satisfação das suas necessidades. É de resto conhecimento comum que as múltiplas formas de interdependência que estruturam as sociedades contemporâneas fazem com que os efeitos negativos de certas opções económicas, financeiras, ambientais ou outras se disseminem por variadas geografias independentemente do seu distanciamento em relação aos centros de decisão. A ética do cuidado está bem posicionada para contestar a actual globalização que ignora em grande medida outros valores que não os do mercado⁷¹⁷.

⁷¹⁵ HELD, Virgínia, op. cit., p. 112 e segtes.

⁷¹⁶ Cf. HELD, Virgínia, op. cit., pp. 114 e segtes, 121 e segtes. Os riscos do que Alain Supiot designa por Mercado Total foram referidos no capítulo precedente. A obsessão pelo “governo dos números” e o seu potencial impacto perverso no ensino é ilustrada deste modo pelo autor: “Aujourd’hui, à l’université on vous dit: «Il faut que vous ayez dans les quatre ans une progression de 20% du taux de succès à tel examen». Ma réaction est dire: «Pourquoi attendre quatre ans, je vous le fais tout de suite en modifiant les notes.”. Cf. GRÉGOIRE, Denis (2010) “Interview d’Alain Supiot «On se trouve dans la même situation qu’à l’époque de Brejnev””. Forum Mensuel de L’Etui, 30 Avril. Consultado em: <http://www.etui.org/Events/ETUI-Monthly-forum-L-esprit-de-Philadelphie.-La-justice-sociale-face-au-Marche-total/Interview-d-Alain-Supiot-On-se-trouve-dans-la-meme-situation-qu-a-l-epoque-de-Brejnev>. Data: 26.10.2010. Sobre a importância das humanidades em todos os níveis de ensino, ver NUSSBAUM, Martha C. (2010) *Not for Profit: Why Democracy Needs the Humanities*. Princeton and Oxford: Princeton University Press.

⁷¹⁷ Fornece certamente argumentos fortes para desafiar o funcionamento dos mercados agrícolas que condenam milhões de pessoas à fome e à insegurança alimentar. A questão obviamente não exclui a necessidade de regulamentar esses mercados, mas há também um problema de falta de atenção às necessidades prementes de pessoas reais. Sobre esta questão, ver Oxfam (2011) *Growing a Better Future. Food Justice in a Resource-Constrained World*. Oxfam International. Consultado em: <http://www.oxfam.org/sites/www.oxfam.org/files/cr-growing-better-future-170611-en.pdf>. Data: 30.7.2011; SCHUTTER, Olivier De (2011) “Food Crises: Five Priorities for the G20”, in *The Guardian – Poverty Matters Blog*, 16 June.

Adicionalmente a actuação de ONG e agências internacionais deveria ser informada pelos valores do cuidado. A construção de ligações entre pessoas muito diferentes é valorizada por em última instância criar um terreno propício ao respeito pelos direitos humanos, à diminuição de conflitos ou à manutenção da paz⁷¹⁸.

4.2. Uma visão idealista? Esperanças e riscos

Dois livros recentes, cujos autores têm em comum o facto de serem ou terem sido jornalistas do *New York Times*, ilustram de forma diversa as esperanças e riscos da valorização social do cuidado⁷¹⁹. Em "Half the Sky: How to Change the World", Nicholas Kristof e Sherly Wudunn falam do que consideram ser o grande desafio moral do nosso tempo: um "gendercide" rotineiro, silencioso e em grande medida invisível. A discriminação de género é letal em muitas partes do mundo, com mais raparigas a terem sido mortas em qualquer das últimas décadas do que o total de vítimas de genocídio no séc. XX⁷²⁰. A sua atenção é especialmente dirigida para três temáticas: tráfico de mulheres e prostituição forçada, violência de género (crimes de honra, mutilação genital e violações em massa) e mortalidade materna. Se os temas não são estranhos a quem se interessa pelos direitos humanos, a crueza das situações particulares, a maneira sensível, mas também pragmática como são abordados alguns problemas é desafiante⁷²¹.

O carácter único do livro está na forma como os autores participam, divulgam e *promovem relações de cuidado* localmente e entre pessoas de diferentes geografias. Dão nome, voz e rosto às vítimas e líderes de associações locais, escolas ou hospitais em diversos países da Ásia e de África. Mostram como muitas mulheres superaram privações e

Consultado em: <http://www.guardian.co.uk/global-development/poverty-matters/2011/jun/16/food-crisis-five-priorities-g20>. Data: 30.7.2011.

⁷¹⁸ Cf. HELD, Virginia, op. cit., pp. 159e segtes, 165 e segtes.

⁷¹⁹ São respectivamente KRISTOF, Nicholas ; WUDUNN, Sherly (2010) *Half the Sky: How to Change the World*. London: Virago Press; BROOKS, David (2011) *The Social Animal: The Hidden Sources of Love, Character, and Achievement*. Random House. As considerações relativamente a este último apoiam-se não no livro em si, mas num artigo do próprio autor baseado no mesmo e críticas à obra. .

⁷²⁰ Cr. KRISTOF, Nicholas D.; WUDUNN, Sherly, op. cit., pp. xvi, xviii.

⁷²¹ Isto não significa uma adesão incondicional às posições e interpretações dos autores. Valorizamos a obra pela capacidade de dar rosto às desigualdades e nos convidar a assumir responsabilidades que decorrem da nossa interdependência comum. É especialmente eficaz como um ponto de partida para reflexões críticas adicionais e mais aprofundadas.

brutalidades extremas e interpelam-nos a fazer parte de um movimento abrangente de libertação⁷²². A centralidade atribuída às histórias pessoais é intencional e resulta do reconhecimento de que os seres humanos são mais propensos a solidarizarem-se com pessoas concretas e que a força dos números pode paralisá-los⁷²³. No fim da leitura, Kristof e Wudunn sugerem-nos quatro acções e a consulta de uma lista de organizações de apoio às mulheres para as quais podemos contribuir. O livro tem continuidade em artigos de Kristof no *The New York Times* e no seu *blog* e deu origem a um movimento social, reforçando a ideia de um compromisso a prazo. Na verdade, gerou múltiplas sinergias e redes de solidariedade⁷²⁴.

Já na obra de David Brooks, “*The Social Animal: The Hidden Sources of Love, Character, and Achievement*”, são óbvias semelhanças com autoras da ética do cuidado. Contudo, as posições políticas do autor sugerem uma revisitação do pensamento comunitarista, ancorado agora em suportes científicos. A obra foi um *bestseller* nos Estados Unidos e mereceu a atenção de diversos *media* de referência e o apreço de políticos britânicos⁷²⁵. Brooks desafia a visão dualista e simplificadora da pessoa humana,

⁷²² «We hope to recruit you to join an incipient movement to emancipate women» KRISTOF, Nicholas D.; WUDUNN, Sherly, op. cit., p. xxiv. Incentivam-nos a seguir os passos, por exemplo, do director e alunos da “Overlake School” de Redmond, Washington, que angariaram fundos para ajudar a construir uma escola no Camboja. Desde a sua inauguração, em 2003, os alunos das duas escolas têm mantido contacto. E, em 2007, os norte americanos decidiram apoiar adicionalmente uma escola no Gana. Cf. pp. 19-21. O exemplo é instrutivo, mas as heroínas do livro são Srey Rath, Meena Hasina, Usha Narayane, Sunitha Krishnan, Mukhtar Mai, entre muitas outras.

⁷²³ Os autores recorrem a estatísticas, mas são cautelosos quanto ao seu uso. Apoiam-se em estudos que mostram o seu efeito contraprodutivo: são as histórias individuais que levam as pessoas a agir. Kristof e Wudunn referem especificamente duas experiências reveladoras. Numa delas, os sujeitos da investigação foram separados em vários grupos e foi pedido às pessoas que dessem cinco dólares para combater a fome no estrangeiro. A um grupo foi dito que o dinheiro se destinava a Rokia, uma menina de sete anos do Mali, a outro que se destinava a combater a malnutrição de 21 milhões de africanos e, finalmente, a um terceiro disse-se que a doação era para Rokia, só que, desta vez, a situação da menina era apresentada como fazendo parte de um quadro global de privação e com recurso a estatísticas. Os resultados mostraram que as pessoas estavam muito mais dispostas a darem dinheiro a Rokia do que a 21 milhões de pessoas esfomeadas e mesmo a menção a um problema mais abrangente fazia com que estivessem menos inclinadas a ajudá-la. Cf. KRISTOF, Nicholas D.; WUDUNN, Sherly, op. cit., pp. 111-112.

⁷²⁴ Consultar a propósito: <http://kristof.blogs.nytimes.com/>; <http://www.halftheskymovement.org/>; <http://www.pbs.org/wnet/women-war-and-peace/podcast/sheryl-wudunn-on-the-greatest-moral-challenge-of-the-century/>.

⁷²⁵ Um excerto foi publicado na *New Yorker*, em Janeiro de 2011. O livro foi lançado dois meses depois, em Março, e mereceu a atenção da *Newsweek*, *Salon.com*, *The New York Times*, *The New York Review of Books*, *The Times* ou *The Guardian*. O teor das críticas está no entanto longe da unanimidade. Na sua digressão pelo Reino Unido para promover a obra, Brooks encontrou-se com o primeiro-ministro David Cameron e com o líder da oposição trabalhista, Ed Miliband.

em que a razão é considerada digna de confiança e as emoções suspeitas. Pesquisas na neurociência, psicologia, sociologia ou economia do comportamento puseram em evidência que as emoções são a base da razão, que a maioria da nossa mente é composta por partes inconscientes e que os indivíduos não estabelecem relações, antes emergem a partir delas. Para o autor, a pesquisa sugere que o iluminismo britânico captou melhor a natureza humana do que o iluminismo francês do individualismo e da razão. E deveria levar a repensar os negócios, a política ou a família. Quando a pesquisa é tida em conta, dá-se menos atenção a traços individuais e mais à qualidade das relações, valorizam-se talentos como a capacidade de captar o que os outros pensam e de entrar em sintonia com o seu ritmo. A ciência está a definir melhor o que somos e a apontar para um “novo humanismo”⁷²⁶.

Basicamente as suas propostas para ligar a política à natureza humana são um Estado mais pequeno, uma escola mais rigorosa e uma maior valorização da comunidade⁷²⁷. Identifica duas revoluções que minaram a confiança comunitária e a ordem pública. Uma revolução conservadora centrada no individualismo do mercado e uma revolução liberal que tirou a religião da esfera pública e que ao nível da moral apoia a não interferência estatal nas escolhas relativas ao casamento, estrutura familiar ou papel das mulheres⁷²⁸. A ideia de um Estado pequeno que torna os cidadãos mais cooperantes explica

⁷²⁶ Cf. BROOKS, David (2011) “The New Humanism”, in *The New York Times*, March 7. Consultado em: <http://www.nytimes.com/2011/03/08/opinion/08brooks.html>. Data: 8.3.2011. Neste artigo, Brooks traça algumas das linhas de força da sua obra maior. Mais do que a precisão científica dos estudos a que recorre interessa-nos a sua visão política. Para o crítico da *Newsweek*, James Atlas, o livro de Brooks é essencialmente sobre a necessidade humana de ligação, amizade, amor, dito de outro modo, ansiamos pela comunidade. Para uma análise crítica da obra a partir de uma perspectiva científica, ver, por ex., ORR, H. Allen (2011) “Fooled by Science”, in *The New York Review of Books*, August 18. Consultado em: <http://www.nybooks.com/articles/archives/2011/aug/18/david-brooks-fooled-by-science/>. Data: 10.10. 2011; O artigo da *Newsweek* mencionado: ATLAS, James (2011) “David Brooks Wants to Be Friends”, in *Newsweek*, February 27. Consultado em: <http://www.newsweek.com/2011/02/27/david-brooks-wants-to-be.friends.html>. Data: 15.3.2011.

⁷²⁷ Cf. BECKETT, Andy (2011) “The Social Animal by David Brooks – Review”, in *The Guardian*, 1 June. Consultado em: <http://www.guardian.co.uk/books/2011/jun/01/social-animal-david-brooks-review>. Data: 10.10. 2011. A crítica que faz ao Mercado e aos actores económicos levam Andy Beckett a observar causticamente «you wonder why it has taken him so long to notice that today’s capitalism can be bad for your health». Importa observar que Brooks é um comentador político de direita ainda que considerado um moderado.

⁷²⁸ Cf. JEFFRIES, Stuart (2011) “David Brooks: What’s the Big Idea?”, in *The Guardian*, 19 May. Consultado em: <http://www.guardian.co.uk/politics/2011/may/19/david-brooks-big-idea-society>. Data: 10.10.2011. Estas são declarações do autor ao jornalista. No livro, Brooks escreve que as políticas do Estado-Providência que permitiram às raparigas ter filhos fora do casamento minaram os hábitos e rituais que mantinham as famílias intactas.

a sua popularidade junto de David Cameron e de muitos dos conservadores apologistas da “Big Society”⁷²⁹. Só que a distância entre o ideal e a realidade aumentou. O governo britânico tem vindo a implementar um programa político de austeridade que arrisca aumentar as desigualdades sociais, pondo mesmo em risco o papel das instituições de solidariedade. As mulheres são as mais afectadas pelos cortes no emprego do sector público, serviços e prestações sociais e previsivelmente assumirão muitas das responsabilidades pela prestação de cuidados informais não remunerados em resultado dos cortes. As reformas em curso são vistas como um sério revés à igualdade de género e dificilmente a “Big Society” corresponde às exigências da “Caring Society”⁷³⁰.

II. Economia do cuidado e sustentabilidade social

São múltiplas as formas como o cuidado não remunerado associado às responsabilidades familiares e domésticas molda a capacidade para participar no mercado⁷³¹. Visto em muitas sociedades como o trabalho natural das mulheres, é

⁷²⁹ Ver, por ex., The Guardian (2011) “Big Society: Good Ideas, Bad Time”, in *The Guardian*, 15 February. Consultado em: <http://www.guardian.co.uk/commentisfree/2011/feb/15/big-society-editorial>. Data: 10.10. 2011; The Observer (2011) “Please Explain Your True Values Mr. Cameron”, in *The Observer*, 2 October 2011. Consultado em: <http://www.guardian.co.uk/commentisfree/2011/oct/02/observer-editorial-big-society-cameron>. Data: 2.10.2011.

⁷³⁰ Ver, por ex., BENNHOLD, Katrin (2011b) “Recession Seen Taking Toll on Gender Equality”, in *The New York Times*, April 26. Consultado em: <http://www.nytimes.com/2011/04/27/world/europe/27iht-letter27.html>. Data: 16.5.2011; The Fawcette Society (2011) “Benefits and Services Cuts Hitting Women”. Consultado em: <http://www.fawcettsociety.org.uk/index.asp?PageID=1237>. Data: 10.10. 2011. A Fawcette Society, uma organização de defesa dos direitos das mulheres, promoveu uma jornada de protesto - «Don’t turn back time on women’s equality», convidando os participantes a vestirem-se à anos 50. Ver The Fawcett Society – Day of Action: November 19th. March in Defence of Women’s Rights. Consultado em: <http://www.fawcettsociety.org.uk/index.asp?Pageid=1247>. Data: 10.10.2011. Ao longo da redacção do trabalho, os programas de austeridade dos diversos Estados-Membros da UE ganharam destaque, situação que será analisada no capítulo 4.

⁷³¹ Ver, por exemplo, GREGORY, Abigail; MILNER, Susan (2009) “Editorial: Work-life Balance: A Matter of Choice”, in *Gender, Work and Organization*, Vol. 16, N.º 1. Na introdução do presente capítulo, depois de precisar os sentidos comuns de trabalho não remunerado e cuidado não remunerado afirmamos usar os termos de forma intermutável, estando em causa tarefas domésticas e cuidados pessoais (ver nota 603). Os estudos relativos à OCDE e à UE distinguem os dois últimos, distinção que respeitamos quando nos referimos aos mesmos. Adicionalmente, o estudo da OCDE inclui tarefas de voluntariado, no entanto, o tempo despendido nessas actividades em geral não é significativo. Razão porque o valor monetário do trabalho não remunerado diz essencialmente respeito ao cuidado não remunerado entendido em sentido amplo.

frequentemente essencializado e a sua contribuição para a economia e a sociedade é por norma ignorada⁷³². Há, no entanto, alguns sinais recentes de mudança. Apesar de continuar excluído do sistema de contas nacionais (SCN) das Nações Unidas, isto é, situado fora da fronteira da produção, tem vindo a ser reconhecido como um aspecto importante da actividade económica⁷³³. Esta perspectiva foi subscrita, por exemplo, no relatório da Comissão Stiglitz, Sen e Fitoussi⁷³⁴. Em sentido mais amplo, ganha terreno o entendimento de que os actuais instrumentos estatísticos nos dão um quadro enviesado sobre a produção económica, a força de trabalho ou as condições de vida, sendo necessário reformar os sistemas de medidas e criar novos indicadores⁷³⁵. Algumas destas questões têm ligações à temática do trabalho não remunerado, podendo dizer-se que a campanha de mais de três décadas para a sua valorização e contabilização como uma actividade produtiva começou a dar mais frutos⁷³⁶. A Plataforma de Acção de Pequim constituiu a este respeito um marco significativo - «*Making it visible in conceptual and statistical terms is in the origin of the*

⁷³² Cf. ANTONOPOULOS, Rania, op. cit., p. 1. «The fact that much unpaid work, especially unpaid care work is done for love, does not mean that we *always* love doing it. But the fact that unpaid work is frequently burdensome, does not mean that the best policy is to reduce it to zero». Cf. ELSON, Diane (2005) “Unpaid Work, the Millennium Development Goals, and Capital Accumulation”. Paper presented at the UNDP/Levy Economics Institute Global Conference on Unpaid Work and the Economy: Gender, Poverty and the Millennium Development Goals. The Levy Economics Institute of Bard College, Annandale-on-Hudson, New York, 1–3 October, p. 2. Destaque no original. Consultado em: http://www.levyinstitute.org/undp-levy-conference/papers/paper_Elson.pdf. Data: 21.3.2011.

⁷³³ O sistema de contas nacionais das Nações Unidas estabelece um modelo internacional para a contabilidade nacional. O objectivo é representar e quantificar a actividade económica através de índices como o PIB, permitindo comparações ao longo do tempo e entre países ou regiões. Define ainda a fronteira da produção, isto é, que actividades são contabilizadas como sendo produtivas e deste modo parte da economia. Cf. HOSKYNS; Catherine; RAI, Shirin M., op. cit., pp. 301-302.

⁷³⁴ O relatório é o resultado de uma iniciativa do Presidente francês, Nicholas Sarkozy. Foi pedido a Joseph Stiglitz, Amartya Sen e Jean-Paul Fitoussi que constituíssem uma comissão alargada para analisar os sistemas de cálculo da actividade económica e progresso social. De um modo particular, a comissão reflectiu sobre a ênfase dada ao PIB entre os indicadores económicos e as suas limitações e considerou a viabilidade de sistemas alternativos de cálculo da actividade económica e a criação de outros indicadores relevantes para avaliar o progresso social. Ver STIGLITZ; Joseph; SEN, Amartya; FITOUSSI, Jean-Paul (2009) *Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress*. Consultado em: http://www.stiglitz-sen-fitoussi.fr/documents/rapport_anglais.pdf. Data: 15. 9.2011.

⁷³⁵ Cf. IRONMONGER, Duncan (2000) “Household Production and the Household Economy”. Department of Economics - University of Melbourne”. Research Paper, p. 8. Consultado em: <http://www.economics.unimelb.edu.au/downloads/wpapers-00-01/759.pdf>. Data: 7.11. 2011.

⁷³⁶ Cf. HOSKYNS, Catherine; RAI, Shirin M., op. cit., p. 297.

*BPfA's "accounting for Women's work" project*⁷³⁷ - ao requerer dos signatários a realização de inquéritos sobre os usos do tempo para calcular o seu valor⁷³⁸.

Os dados disponíveis confirmam o papel essencial do trabalho não remunerado em apoiar a economia e o quanto é absorvente em termos de tempo. De acordo com um estudo concluído, no final de 2009, por Francesca Francavilla *et al.*, o seu valor monetário no espaço da UE pode ascender a 37% do seu PIB. Num país como a Alemanha pode chegar aos 49.3%, o que representa qualquer coisa como 1144. 8 mil milhões de euros. O tempo total que homens e mulheres dedicam ao trabalho doméstico e cuidados aos filhos excede, em média, o tempo passado no mercado de trabalho (respectivamente 225 minutos contra 218 minutos por dia)⁷³⁹. Mas se os números falam por si, sustentados pelo aumento de estudos sobre os usos do tempo em diferentes geografias no seguimento de Pequim, a verdade é que parecem pouco informar a prática política. Entre as razões apontadas, por Valeria Esquivel, consta a falta de ligação do objectivo de apreciar a dimensão e valor do trabalho não remunerado a uma agenda política de justiça distributiva na Plataforma de Acção de Pequim. Destaca-se a necessidade de à dimensão do reconhecimento favorecida em Pequim acrescentar a dimensão da redistribuição, isto é, a justiça económica. E de refinar a recolha de informação para melhor apoiar intervenções políticas⁷⁴⁰.

Para além de confirmarem que as mulheres realizam a maioria do trabalho não remunerado (nos países desenvolvidos e em vias de desenvolvimento), os dados sobre os usos do tempo mostram como diversos regimes de bem-estar social, políticas económicas,

⁷³⁷ ESQUIVEL, Valeria (2011) "Sixteen Years After Beijing: What are the New Policy Agendas for Time-Use Data Collection?", in *Feminist Economics*, Vol. 17, N.º 4, p. 223.

⁷³⁸ A Plataforma de Acção de Pequim foi adoptada em Setembro de 1995, na IV Conferência Mundial sobre as Mulheres, das Nações Unidas, em Pequim. Ver "United Nations Women - Fourth World Conference on Women - Platform For Action". Consultado em: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/index.html>. Data: 7.11. 2011.

⁷³⁹ Cf. FRANCAVILLA, Francesca *et al.*, op. cit., pp. 63, 60, 49, 12. O facto da amostra relativa aos usos do tempo dizer respeito a toda a população, com idades compreendidas entre os 20 e 74 anos, explica porque razão o tempo dispendido no mercado de trabalho parece escasso. O valor em euros do trabalho não remunerado na Alemanha e o tempo total dispendido por homens e mulheres nas actividades não remuneradas referidas foi calculado por nós em função das tabelas e informação apresentadas.

⁷⁴⁰ Cf. ESQUIVEL, Valeria, op. cit., pp. 215 e segtes, 230 e segtes. O quadro do reconhecimento e da redistribuição foi explorado no capítulo 1.

políticas de emprego e de família ou ainda o ambiente económico e social afectam a distribuição diferenciada desse trabalho entre os sexos, classes sociais ou países⁷⁴¹.

1. Em defesa de uma concepção holística da economia

«They don't count women's work but they count on women's work.»⁷⁴²

Ao abrigo das teorias económicas convencionais, o domicílio é visto como um local de consumo e não de produção e o trabalho valorizado ocorre no terreno das trocas mercantis. Com poucas excepções, as abordagens dominantes não analisam o tempo dedicado aos processos de reprodução social ou sequer referem que as despesas do agregado familiar não envolvem apenas a compra de bens prontos a consumir, mas incluem a aquisição de bens de equipamento, matérias-primas ou energia para a produção doméstica⁷⁴³. No entanto, a teoria económica nem sempre ignorou o valor do trabalho doméstico, a alteração a este respeito é associada à emergência dos mercados de trabalho assalariados no fim do séc. XVIII e séc. XIX, com a substituição da produção de subsistência a dar lugar à separação dos âmbitos reprodutivo e produtivo. A Economia passou a ser sinónimo de mercados e fluxos monetários e os sectores doméstico e

⁷⁴¹ Sobre a influência dos contextos institucionais e sociais na distribuição do tempo de homens e mulheres por actividades ao longo da vida, ver ANXO, Dominique *et al.* (2011) “Gender Differences in Time Use over the Life Course in France, Italy, Sweden, and the US”, in *Feminist Economics*, Vol. 17, N.º 3. Sobre a influência do ambiente económico na distribuição do tempo por actividades, ver FOLBRE, Nancy (2011) “Time, Money and Unemployment”, in *The New York Times- Economix*, August 29. Consultado em: <http://economix.blogs.nytimes.com/2011/08/29/time-money-and-unemployment/>. Data: 2.11.2011. Folbre menciona um estudo norte americano de 2011 que mostra que os desempregados aumentam o tempo dispendido no trabalho doméstico não remunerado. O artigo refere o facto do inquérito sobre os usos do tempo, de 2010, dos EUA, mostrar que os norte americanos, com idade igual ou superior a 15 anos, dedicam em média 23 horas por semana a actividades não remuneradas (trabalho doméstico, trabalho de cuidado e voluntário, compras) contra 25 horas ao trabalho remunerado.

⁷⁴² Citação retirada do *site* Women & The Economy – A Project of UNPAC (UN Platform for Action Committee Manitoba): <http://www.unpac.ca/economy/unpaidwork.html>.

⁷⁴³ Cf. IRONMONGER, Duncan, *op. cit.*, p. 5. Na análise feminista, a reprodução social diz normalmente respeito à reprodução biológica; a serviços de carácter sexual, emocional e afectivos que sustentam a família e relações íntimas; à reprodução da cultura e ideologia; e ao trabalho voluntário na comunidade. Cf. HOSKYNS, Catherine; RAI, Shirin M., *op. cit.*, p. 300.

governamental passaram a ser retratados essencialmente como consumidores do rendimento gerado pela produção no mercado⁷⁴⁴.

A revisão do SNC das NU em 1993 alargou a fronteira da produção, isto é, as áreas a considerar na contabilização do PIB. Apesar da inclusão de certas formas de trabalho não remunerado, os serviços realizados em benefício dos membros da família e da comunidade continuaram excluídos. A Comissão de Estatística das NU recomendou, no entanto, a construção de contas satélites para captar a importância destas actividades. Pode-se dizer que se houve avanços no reconhecimento do trabalho e da produção económica das mulheres, estes ficaram aquém das posições de académicas e activistas feministas favoráveis a uma concepção abrangente da Economia⁷⁴⁵.

Na verdade, o interesse pela produção doméstica ressurgiu nas primeiras décadas do séc. XX, com alguns economistas a calcularem o valor dos serviços produzidos no espaço doméstico e a defenderem a sua inclusão na contabilidade nacional. Os serviços de estatística da Dinamarca, Noruega e Suécia incluíam mesmo a produção doméstica nos cálculos do produto interno anteriores à II Guerra Mundial. É destacado particularmente o caso da Noruega onde as estimativas eram bastante elaboradas e as primeiras remontam a 1912. A introdução pelas NU, em 1950, de um modelo internacional para as contas nacionais fez com que estas práticas deixassem de ter continuidade no interesse da comparabilidade dos dados. Entre os autores pioneiros na área constam os nomes de Charlotte Perkins Gillman e de Margaret Gilpin Reid. A esta última é atribuído o feito de ter enunciado pela primeira vez o chamado critério da terceira pessoa para distinguir actividades produtivas e não produtivas e de ser precursora da “Nova Economia Doméstica”⁷⁴⁶.

⁷⁴⁴ Cf. PHILIPPS, Lisa (2003), op. cit., p. 5.

⁷⁴⁵ Cf. IRONMONGER, Duncan, op. cit., p. 9; RAZAVI, Shakra, op. cit., p. 5. Foram incluídos no SNC o trabalho não remunerado na quinta ou empresa familiar cujos produtos são vendidos no mercado e o trabalho dedicado à produção para consumo próprio (actividades agrícolas, recolha de água e de materiais combustíveis, fabrico de utensílios ou roupas e construção de habitação). Importa mencionar que as mulheres são responsáveis pela maioria do trabalho necessário à produção de subsistência. Esta questão foi explorada na literatura sobre as mulheres em contextos de desenvolvimento de que o trabalho de Ester Boserup constitui um exemplo ilustrativo. Cf. RAZAVI, Shakra, op. cit., pp. 4-5; ELSON, Diane (2005), op. cit., p. 2.

⁷⁴⁶ Cf. PHILIPPS, Lisa (2003), op. cit., p. 5; IRONMONGER, Duncan, op. cit., pp. 9-10, 6. O critério da terceira pessoa de Margaret Reid estabelece que uma actividade é produtiva quando pode ser delegada num trabalhador remunerado. Hoje o critério é amplamente usado para distinguir entre trabalho doméstico e de prestação de cuidados de actividades de lazer e de cuidado pessoal. Obras mencionadas:

De facto nem todas as correntes do pensamento económico ignoraram a dimensão produtiva das actividades domésticas. Ao longo dos anos 60 emergiu a Nova Economia Doméstica especialmente associada ao trabalho de Gary Becker⁷⁴⁷. Nesta teoria o agregado familiar é considerado um sector produtivo e as suas actividades são representadas como uma série de indústrias. Do ponto de vista feminista, a Nova Economia Doméstica foi criticada por se apoiar em instrumentos analíticos neoclássicos que conduzem a uma visão unitária da família baseada no altruísmo do chefe de família. Em linha com o pensamento neoclássico, as relações na família são vistas em termos de escolha e de trocas, reflectindo decisões de actores racionais que procuram a maximização de benefícios. O modelo ignora conflitos de interesse, relações de poder ou desigualdades no acesso a bens ou rendimentos. A visão acaba por gerar uma argumentação circular, considerando-se que as mulheres se especializam nas tarefas domésticas porque ganham menos no mercado e ganham menos neste devido às responsabilidades familiares⁷⁴⁸.

Um interesse renovado pela importância das estruturas domésticas nos processos económicos e políticos está associado ao desenvolvimento da economia política feminista ao longo dos anos 90⁷⁴⁹. Esta critica o paradigma do *homo economicus* que informa muitas das abordagens dominantes à Economia, isto é, a ideia de um sujeito racional agindo livremente no mercado com vista a maximizar os interesses próprios e sem estar

GILLMAN, Charlotte Perkins (1898) *Women and Economics – A Study of the Economic Relation Between Men and Women as a Factor in Social Evolution*. Small, Maynard & Company, et al.; REID, Margareth Gilpin (1934) *Economics of Household Production*. New York: Wiley.

⁷⁴⁷ BECKER, Gary Stanley (1965) “A Theory of the Allocation of Time,” in *Economic Journal* Vol.75 N.º 299; BECKER, Gary Stanley (1981) *A Treatise on the Family*. Harvard University Press.

⁷⁴⁸ Cf. IRONMONGER, Duncan, op. cit., p. 6; RAZAVI, Shakra, op. cit., pp. 4, 15. Pra um análise crítica da economia neoclássica, ver ENGLAND, Paula (2005) “Separative and Soluble Selves”, in Martha Albertson; Terence Dougherty (eds) *Feminism Confronts Homo Economicus. Gender Law and Society*. Ithaca and London: Cornell University Press. O artigo desafia a dicotomia entre um *self* caracterizado pela separação no mercado e um *self* totalmente solúvel na família que não tem vontade ou interesses próprios.

⁷⁴⁹ ELSON, Diane (1998) “The Economic, the Political and the Domestic: Businesss, States and Households in the Organization of Production”, in *New Political Economy*, Vol. 3, N.º 2. A economia feminista constitui uma corrente da economia política e a sua aparição é associada à criação da International Association for Feminist Economics (IAFFE) e do jornal “Feminist Economics” na década de 90. Em 1997, a IAFFE adquiriu o estatuto de consultora do Conselho Económico e Social das NU. As economistas feministas alargaram a aplicação da perspectiva de género da microeconomia do agregado familiar à macroeconomia e comércio internacional. Importa observar, no entanto, que a introdução da perspectiva de género na análise económica tem uma história mais antiga.

condicionado por laços familiares ou comunitários⁷⁵⁰. À luz desta perspectiva a situação económica das mulheres é muitas vezes explicada como o resultado de uma escolha racional em investir menos no seu capital humano fruto de preferências pessoais. A verdade é que à semelhança do Direito, também a Economia se apoia em assunções ideológicas que importa questionar dada a aura de cientificidade que a acompanha e a sua influência nas agendas de reforma do Direito⁷⁵¹. Uma visão restrita da economia permite externalizar custos associados aos processos de reprodução social, mas a prazo pode pôr em causa a sustentabilidade social e da própria economia especialmente num quadro de globalização neoliberal.

1. 1. A Interligação das estruturas domésticas, económicas e políticas

Diane Elson formulou uma abordagem holística à Economia⁷⁵². O modelo incorpora o sector doméstico, a par dos sectores público e privado, todos produtivos e interligados de múltiplas formas. As suas actividades podem reforçar-se mutuamente ou gerar dissonâncias e um certo grau de desintegração económica e social. A autora recorre à representação convencional da macroeconomia, no séc. XX, baseada em economias

⁷⁵⁰ Cf. RAZAVI, Shahra, op. cit., p. 3. Para uma análise crítica do *homo economicus*, ver FINEMAN, Martha Albertson; DOUGHERTY, TERENCE (eds) (2005) *Feminism Confronts Homo Economicus. Gender Law and Society*. Ithaca and London: Cornell University Press.

⁷⁵¹ Cf. FREDMAN, Sandra (1997), op. cit., p. 404 e segtes. Fredman analisa o trabalho de Solomon Polacheck e Stanley Sieber, “The Economics of Earnings”, que considera ilustrar a compreensão neoclássica da discriminação sexual. Os autores defendem que num mercado competitivo o preconceito contra as mulheres seria eliminado rapidamente graças à mobilidade do trabalho e à concorrência entre empresas. A disparidade salarial e de oportunidades resultaria de preferências femininas e da divisão racional do trabalho no domicílio. As mulheres escolherão profissões de prestação de cuidados, caracterizadas por salários mais baixos, com a oportunidade de cuidar a ser valorizada por si. Por outro lado, a vantagem competitiva nos cuidados aos filhos justifica a divisão do trabalho em casa para maximizar a riqueza na família. Salvo raras excepções, esta linha de argumentação rejeita a intervenção legal para combater a discriminação, uma vez que mercados eficientes irão igualar resultados em condições similares. Fredman mostra como do ponto de vista económico a posição é insustentável. Mas de um modo mais fundamental sustenta que as premissas liberais básicas que informaram muito do quadro jurídico – a racionalidade, o individualismo, a autonomia, a igualdade, e a neutralidade do Estado - adquirem aqui um significado orientado para o mercado. São ignorados os laços sociais e emocionais que constroem a actuação do indivíduo no mercado, os desequilíbrios de poder na família, o papel dos “role models” ou os obstáculos para combinar trabalho remunerado e parentalidade activa. Cf. p. 404 e segtes. Obra mencionada: POLACHEK, Solomon; SIEBERT, William Stanley (1993) *The Economics of Earning*. Cambridge University Press).

⁷⁵² ELSON, Diane (1998), op. cit., p. 190 e segtes. Seguimos de perto as ideias da autora neste ponto. Os efeitos da globalização foram abordados no capítulo precedente e não serão aqui detalhados.

nacionais divididas em sectores de actividade ligados por circuitos que asseguram o fluxo de bens, serviços, força de trabalho e dinheiro. Elson explora as implicações de incluir o sector doméstico e um circuito estruturado por relações interpessoais de parentesco, amizade e mutualidade. Da análise ressalta a importância do sector doméstico para os outros sectores ou o seu papel constitutivo dos circuitos que os ligam. O sector doméstico tem um papel fundamental na produção de pessoas auto-disciplinadas e com capacidade para trabalhar, mas também capazes de adquirir bens sociais mais intangíveis, designadamente, um sentido de comportamento ético, de cidadania e de comunicação, todos considerados essenciais para o funcionamento do mercado e da sociedade em geral⁷⁵³.

São três os circuitos identificados – o circuito do mercado, o circuito dos impostos e benefícios sociais e o circuito da rede de comunicações⁷⁵⁴. Tradicionalmente, o primeiro recebe maior atenção da economia política e é através dele que circulam bens, serviços, dinheiro e a força de trabalho. O Estado tem um papel constitutivo deste sector ao fornecer uma infraestrutura de direitos e de regulação sem as quais não é possível um mercado bem ordenado. Os mercados são co-determinados por estruturas económicas e políticas, mas adicionalmente precisam de valores éticos como a honestidade e a confiança e de normas sociais que contrariem as pressões para obter vantagens individuais a curto prazo. Dito de outro modo, requerem seres humanos socializados nas normas éticas da sociedade e que aspirem a respeitá-las ou a criar novas.

«Brute economic and political power can get deals done; but without an underpinning of ethical norms and the participation of people with some sense of ethics and some willingness to trust, no well functioning market is possible. The primary site of production of these key social assets is the process of bringing up children in the home and the neighbourhood, a process which rests upon unpaid domestic labour»⁷⁵⁵.

O circuito de impostos e benefícios sociais inclui a transferência de rendimentos e o gozo de infraestruturas físicas e sociais (estradas, escolas, hospitais ou tribunais). O seu bom funcionamento depende da eficiência do Estado e das estruturas políticas e da

⁷⁵³ Cf. ELSON, Diane (1998), op. cit., pp. 197, 206.

⁷⁵⁴ Cf. ELSON, Diane (1998), op. cit., p. 195 e segtes.

⁷⁵⁵ ELSON, Diane (1998), op. cit., p. 195.

vontade do sector privado financiar a governação. Dado não se poder garantir que o influxo de receitas públicas corresponde à despesa, no *timing* ou na dimensão, o circuito está associado a empréstimos. Pode ser ampliado ou restringido por alterações de posicionamento de eleitores e partidos políticos, mas também de banqueiros. O sector doméstico é importante a este nível ao contribuir para despertar nas crianças um sentido de cidadania. Importa que cresçam a respeitar recursos e bens públicos e a aceitar os impostos como legítimos. A colaboração de adultos da família é ainda essencial para que as crianças ou idosos dependentes acedam a diversos serviços sociais⁷⁵⁶.

Finalmente, o último circuito diz respeito à partilha gratuita de ideias, informação ou sentidos entre os três sectores, sem a qual os custos das transacções seriam mais elevados. O sector doméstico neste caso ajuda a criar competências comunicativas básicas e gera condições para a educação formal subsequente. De resto pode considerar-se que a eficácia do investimento em formação e educação por parte de governos e empresas depende da quantidade e qualidade do trabalho não remunerado neste sector (por ex., estimular capacidades de aprendizagem das crianças, supervisionar os trabalhos de casa, apoiar e encorajar um familiar ou facultar condições que lhe permitam adquirir formação adicional)⁷⁵⁷.

Elson observa que nas abordagens neoclássica e Keynesiana a oferta de força de trabalho e de bens sociais intangíveis é dada como certa e não se reconhece a necessidade de trabalho ou investimento para os manter. Mas a produção destes bens requer energia humana que precisa ser reabastecida, isto é, exige contributos dos sectores privado e público que se forem insuficientes podem afectar o nível dos serviços. Este aspecto é especialmente significativo num contexto de reestruturação das relações entre os sectores público e privado através de privatizações e cortes na despesa pública. As medidas podem simplesmente transferir custos destes sectores, onde são contabilizados em termos monetários, para o sector doméstico onde são pagos em trabalho não remunerado, invisível em termos contabilísticos. Uma transferência excessiva pode conduzir a uma sobrecarga de encargos, à desmoralização e à deterioração da qualidade dos serviços do trabalho e dos bens sociais intangíveis. As repercussões negativas podem ser de natureza muito diversa, desde a recusa em fornecer a procura necessária à recuperação dos outros sectores ao fraco

⁷⁵⁶ Cf. ELSON, Diane (1998), op. cit., pp. 195-196.

⁷⁵⁷ Cf. ELSON, Diane (1998), op. cit., pp. 196-197, 203.

trabalho em equipa e aumento de criminalidade. Mas a origem dos problemas pode estar também no desemprego e na pobreza que têm efeitos corrosivos nos seres humanos e nas relações sociais⁷⁵⁸.

O desfasamento das actividades dos três sectores foi agravada pela globalização e a flexibilização laboral. Em particular, a aparição de mercados de capitais globalmente integrados condicionou fortemente a actuação dos governos. Credores e investidores internacionais estão mais preocupadas com a inflação e o repagamento de dívidas do que com a reprodução de uma dada economia ou força de trabalho. Os custos e riscos transferidos para o sector doméstico podem ser absorvidos em situação de rápido crescimento e elevado emprego ou de direitos sociais fortes, caso contrário acarretam custos humanos particulares e para a sociedade em geral. Elson nota que a incapacidade do sector doméstico satisfazer as suas necessidades e as dos outros sectores é muitas vezes associada à ruptura de estruturas familiares patriarcais e à maior liberdade das mulheres e raramente à maior insegurança económica. O caminho a seguir para a autora envolve a promoção de maior igualdade de género em todos os sectores e circuitos e uma compreensão mais sofisticada das interligações das estruturas domésticas, económicas e políticas⁷⁵⁹. A crise económica profunda que se vive actualmente na Europa tornam as interligações mais evidentes, bem como os desafios que decorrem para a igualdade de género da sua reformulação.

1.2. Contabilização do trabalho não remunerado: um indicador económico e social

A defesa da contabilização do trabalho doméstico não remunerado de modo a tornar visível a contribuição das mulheres para a economia é frequentemente associada ao nome de Marilyn Waring. Em “If women Counted: A New Feminist Economics”⁷⁶⁰, de 1988, Waring analisa o facto dos sistemas de medidas vigentes o ignorarem conjuntamente com os recursos naturais. Critica SCN das NU por uniformizar as práticas dos governos

⁷⁵⁸ Cf. ELSON, Diane (1998), op. cit., pp.199, 201, 204.

⁷⁵⁹ Cf. ELSON, Diane (1998), op. cit., pp. 206-207.

⁷⁶⁰ WARING, Marilyn (1988) *If women Counted: A New Feminist Economics*. San Francisco: Harper & Row.

nacionais e pretende iniciar uma campanha para convencer os decisores políticos de que o falhanço em contabilizar o trabalho não remunerado está na base da desigualdade de género e causa imperfeições na avaliação das tendências económicas⁷⁶¹. A questão de quantificar e atribuir valor ao trabalho não remunerado será abordada em Conferências das NU anteriores a Pequim, mas é na IV Conferência Mundial das Mulheres que o objectivo é formalizado⁷⁶².

A Plataforma de Acção saída da Conferência exorta os serviços nacionais, regionais e internacionais de estatística a desenvolverem um conhecimento abrangente sobre todas as formas de trabalho e emprego e métodos para avaliar em termos quantitativos o trabalho não remunerado excluído dos sistemas de contas nacionais⁷⁶³. O objectivo é a inclusão dos dados em contas satélites ou outras contas oficiais visando « *recognizing the economic contribution of women and making visible the unequal distribution of remunerated and unremunerated work between women and men*»⁷⁶⁴. A finalidade de quantificar o trabalho não remunerado é ainda associada à condução de inquéritos sobre os usos do tempo numa base regular⁷⁶⁵.

Dez anos depois, em 2005, o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento e o Levy Economics Institute organizaram uma conferência global sobre o tema no contexto dos objectivos do milénio – “Unpaid Work and the Economy: Gender, Poverty, and the Millenium Development Goals”⁷⁶⁶. A ocasião serviu para analisar o estado da pesquisa e metodologias usadas para contabilizar a economia não remunerada e

⁷⁶¹ Cf. HOSKYNS; Catherine; RAI, Shirin M., op. cit., p. 297.

⁷⁶² Cf. ESQUIVEL, Valeria, op. cit., p. 221.

⁷⁶³ Cf. “United Nations Women - Fourth World Conference on Women - Platform For Action: Strategic Objective H.3, point f.” Consultado em: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/institu.htm#object3>. Data: 7. 11. 2011. Ao abrigo da alínea f) do objectivo estratégico H. 3, os serviços estatísticos referidos deveriam também melhorar a recolha de dados relativamente ao trabalho não remunerado incluído no SCN e os sistema de cálculo que subavaliavam o desemprego e subemprego das mulheres.

⁷⁶⁴ “United Nations Women - Fourth World Conference on Women - Platform For Action: Strategic Objective H.3”

⁷⁶⁵ Cf. United Nations Women - Fourth World Conference on Women - Platform For Action: Strategic Objective H.3, point g”.

⁷⁶⁶ Ver Conference Proceedings - Global Conference on ‘Unpaid Work and the Economy: Gender, Poverty and the Millennium Development Goals’. Levy Economics Institute of Bard College, Annandale-on-Hudson, New York, 1–3 October. Consultado em: http://www.levyinstitute.org/undp-levy-conference/files/Conf_Proceedings.pdf. Data: 21.3.2011. O programa, os textos completos das intervenções e outro material podem ser consultados no *site* do Levy Economics Institute: http://www.levyinstitute.org/undp-levy-conference/program_documents.php.

explorar potenciais aplicações a políticas económicas favoráveis ao desenvolvimento. Para Hoskyns e Rai, a finalidade continua no fundo a ser a de Waring, isto é, a de convencer governos e economistas *mainstream* a considerarem as questões associadas ao trabalho não remunerado e a compreenderem as consequências de não o fazerem⁷⁶⁷.

Razões para contabilizar o trabalho não remunerado

São de diversa ordem as razões identificadas para estudar e contabilizar o trabalho não remunerado. À semelhança do trabalho mercantil contribui para o bem-estar humano e para a satisfação de necessidades básicas⁷⁶⁸. A sua contabilização é vista como um importante instrumento de comunicação ao traduzir a importância social e económica das actividades não remuneradas numa linguagem que os governos compreendem: a linguagem do dinheiro⁷⁶⁹. Ao expor a sua relevância é possível reforçar argumentos favoráveis à intervenção e apoio estatal no que diz respeito à provisão de serviços, regulação das horas de trabalho ou licenças familiares⁷⁷⁰. O facto dos dados porem em evidência as desigualdades entre homens e mulheres justifica medidas diversas favoráveis à igualdade de género e fornece uma base para reivindicar direitos, designadamente, compensações em casos de divórcio ou direitos relativos à segurança social⁷⁷¹. A recolha regular de dados sobre os usos do tempo é considerada ainda útil para a concepção e monitorização das políticas públicas, particularmente se a ênfase for para a sua eficiência e equidade⁷⁷².

Para além da subavaliação do contributo económico das mulheres, o facto da produção doméstica não ser contabilizada conduz a enviesamentos na avaliação das desigualdades económicas e nas taxas de pobreza e a afirmações exageradas de aumento da actividade económica⁷⁷³. À luz do actual sistema de medidas duas famílias que ganhem o mesmo rendimento usufruem de condições de vida idênticas, independentemente de num dos casos um dos membros do casal se dedicar exclusivamente à produção doméstica

⁷⁶⁷ Cf. HOSKYNS; Catherine; RAI, Shirin M., op. cit., p. 298.

⁷⁶⁸ Cf. ANTONOPOULOS, Rania M., op. cit., p. 41.

⁷⁶⁹ Cf. HOSKYNS; Catherine; RAI, Shirin M., op. cit., p. 302

⁷⁷⁰ Cf. BRYSON, Valerie, op. cit., p. 69.

⁷⁷¹ Cf. ANTONOPOULOS, Rania, op. cit., pp. 41-42

⁷⁷² Cf. MIRANDA, Verleer, op. cit., p. 30.

⁷⁷³ Cf. MIRANDA, Verleer, op. cit., p. 3; IRONMONGER, Duncan, op. cit., p. 8.

(trabalho doméstico e cuidados aos filhos) e no outro ambos trabalharem a tempo inteiro e terem de pagar por esses serviços. Por outro lado, muitos dos serviços que eram fornecidos gratuitamente por membros da família são agora adquiridos no mercado, traduzindo-se num aumento do produto interno tal como é quantificado nas contas nacionais. Eventualmente isto cria uma imagem distorcida das condições de vida, dado estar em causa apenas uma mudança de uma provisão não mercantil de serviços para uma mercantil⁷⁷⁴. Ampliar o sistema de medidas de modo a levar em conta o trabalho não remunerado permitiria corrigir estas deficiências e analisar as múltiplas implicações sociais e económicas dos diversos trânsitos entre os domínios mercantil e não mercantil num contexto de globalização económica e financeira⁷⁷⁵.

Um dos aspectos que os inquéritos sobre os usos do tempo permitem realçar é o facto de o tempo fora do mercado de trabalho não ser necessariamente tempo de lazer ou tempo totalmente disponível para ser usado como os trabalhadores entenderem⁷⁷⁶. Dito de outro modo, questionam uma visão dicotómica do tempo prevalecente em alguma legislação laboral. Para Stiglitz *et al.*, é necessário um sistema de medidas mais abrangente que inclua não só as actividades não mercantis como a dimensão do lazer. Consumir os mesmos bens e serviços mas ter de trabalhar um número inferior de horas anuais implica uma melhoria do nível de vida. Ainda que a avaliação do lazer envolva muitas dificuldades, comparações das condições de vida no tempo e entre países deveriam considerar o total de lazer que as pessoas gozam⁷⁷⁷. A questão é relevante do ponto de vista do género e coloca-se não só em termos do total de tempo de lazer, mas da sua qualidade dado o carácter fragmentado das tarefas reprodutivas⁷⁷⁸.

A informação sobre os usos do tempo chama ainda a atenção para o facto de aquele não ser um recurso inesgotável. Se for entendido como benéfico que as pessoas

⁷⁷⁴ Cf. STIGLITZ; Joseph; SEN, Amartya; FITOUSSI, Jean-Paul, op. cit., p. 35.

⁷⁷⁵ Cf. HOSKYNS; Catherine; RAI, Shirin M., op. cit., p. 302; ANTONOPOULOS, Rania, op. cit, p. 20 e segtes

⁷⁷⁶ Cf. BRYSON, Valerie, op. cit., p. 69.

⁷⁷⁷ Cf. STIGLITZ; Joseph; SEN, Amartya; FITOUSSI, Jean-Paul, op. cit., pp. 14-37. Os autores observam que, num contexto em que podem ser usadas taxas e regulações para desencorajar a produção de modo a garantir a sustentabilidade ambiental, seria errado concluir de acordo com os sistemas de medidas vigentes que as condições de vida pioraram quando o tempo de lazer e a qualidade ambiental aumentaram. Cf. p. 37.

⁷⁷⁸ Como vimos no capítulo 1 sobre a igualdade, a dimensão do lazer é um dos componentes da noção complexa de “equidade de género” de Nancy Fraser.

forneçam apoio e assistência a vizinhos ou participem em actividades de voluntariado importa não presumir simplesmente que dispõem de tempo para o fazer⁷⁷⁹. Ainda que as actividades mencionadas contribuam igualmente para o bem-estar social são também ignoradas nos indicadores económicos tradicionais.

Em muitos países o trabalho não remunerado (incluído e excluído do SCN) constitui a principal fonte de acesso a meios de sobrevivência para a maioria da população. A sua contabilização é importante, por ex., para avaliar os níveis de consumo das famílias⁷⁸⁰. O predomínio do trabalho não remunerado representa um constrangimento ao desenvolvimento económico e à redução da pobreza. Informação sobre o seu valor e sobre a distribuição do tempo pelas diversas actividades que o compõe fornece um importante instrumento para os decisores políticos. Pode ajudar a incorporar a perspectiva de género nos orçamentos nacionais e justificar uma maior atribuição de recursos para a capacitação das mulheres, a melhoria da produtividade e condições em que o trabalho não remunerado é realizado ou ainda a reformulação de áreas diversas do quadro jurídico⁷⁸¹.

2. Os inquéritos sobre os usos do tempo: um instrumento multivalente

Os inquéritos sobre os usos do tempo constituem uma fonte abrangente de informação sobre as actividades humanas susceptível de ser utilizada de múltiplas formas e construída a partir de objectivos diversificados⁷⁸². O interesse por esta área de estudos

⁷⁷⁹ Cf. BRYSON, Valerie, op. cit., p. 69.

⁷⁸⁰ Cf. STIGLITZ; Joseph; SEN, Amartya; FITOUSSI, Jean-Paul, op. cit., p. 14;

⁷⁸¹ Cf. HOSKYNS; Catherine; RAI, Shirin M., op. cit., p. 302; ANTONOPOULOS, Rania, op. cit, pp. 41-42, 3. Para além de questões relativas à produção agrícolas de subsistência, importa ter presente que carências ao nível das infraestruturas de distribuição de água potável ou de electricidade e deficiências na rede de cuidados de saúde são de especial relevância para as mulheres em virtude de responsabilidades que assumem relacionadas com estas matérias. Sobre a inclusão da perspectiva de género nos orçamentos, ver ELSON, Diane (2006b) *Budgeting for Women's Rights: Monitoring Government Budgets for Compliance with CEDAW*. New York: United Nations Development Fund for Women. Consultado em: http://www.idrc.ca/uploads/user-S/11555084811Monitoring_Government_Budgets_Compliance_CEDAW.pdf. Data: 6.7.2007; Women's Budget Group - UK: <http://www.wbg.org.uk/>.

⁷⁸² Cf. ANTONOPOULOS, Rania, op. cit, p. 36 e segtes. Para um visão geral sobre o desenvolvimento deste campo de estudos e aplicações recentes dos dados obtidos através dos inquéritos sobre os usos do tempo, ver BITTMAN, Michael; IRONMONGER, Duncan (2011) "Valuing Time: A Conference

remonta ao início do séc. XX, com os primeiros dados estatísticos a basearem-se em inquéritos sobre as condições de vida de famílias da classe trabalhadora. Foi principalmente a partir dos anos 70 que o trabalho doméstico não remunerado atraiu a atenção de decisores políticos, estatísticos e de grupos feministas dos países desenvolvidos do Ocidente. Expor a dupla jornada de trabalho das mulheres e avaliar a sua contribuição para o bem-estar humano passou a constituir um importante objectivo estratégico. Um número significativo de países, entre outros, a Alemanha, Austrália, Canadá, Finlândia e Reino Unido, passou a conduzir inquéritos periódicos sobre os usos do tempo cujas finalidade se ampliaram de modo a incluir uma variedade de condições sócio-económicas. Actualmente, continuam a ser essenciais para recolher informação sobre o trabalho não remunerado (doméstico e de cuidado) e consideram-se outras utilizações de modo a produzir cálculos mais precisos do PIB⁷⁸³.

Apesar de mais disseminados, persistem discrepâncias quanto aos métodos de recolha e análise de informação ou à classificação das actividades. Isto afecta a possibilidade de estabelecer comparações internacionais mais consistentes ou de informar a prática política⁷⁸⁴. De um ponto de vista feminista, é importante que se compreendam as fronteiras difusas entre trabalho doméstico e de cuidado e as actividades de lazer.

2.1. A construção dos inquéritos: conceitos, metodologias e ambiguidades

As actividades humanas dividem-se *grosso modo* em três grandes categorias: actividades económicas; actividades não remuneradas; e actividades de cuidado pessoal e de lazer⁷⁸⁵. A recolha de informação sobre a distribuição do tempo dos indivíduos assume normalmente a forma de questionários ou diários. Os primeiros baseiam-se na média de

Overview”, in *Social Indicators Research*, Vol. 101, N.º 2; para aceder a informação diversificada sobre esta matéria, ver o *site* do Centre for Time Use Research: <http://www.timeuse.org/>.

⁷⁸³ Antonopoulos menciona a utilização dos dados obtidos através dos inquéritos sobre os usos do tempo para melhorar os cálculos do PIB em três áreas que permanecem difíceis de contabilizar, a saber, os sectores informais e subterrâneos da economia e a produção de subsistência. Cf. ANTONOPOULOS, Rania, op. cit, p. 38.

⁷⁸⁴ Cf. MIRANDA, Veerle, op. cit., p. 33 e segtes; ANTONOPOULOS, Rania, op. cit, p.39.

⁷⁸⁵ Cf. ANTONOPOULOS, Rania, op. cit, p. 37. As actividades económicas são aquelas que entram na fronteira de produção do SCN, enquanto as não remuneradas dizem aqui respeito às que ficam excluídas. Já as actividades de cuidado pessoal e de lazer tem como aspecto característico o facto de não poderem ser delegadas em outros.

horas passadas numa certa actividade num dia padrão da semana e aos inquiridos é apresentada uma lista de tarefas. No caso dos diários, os indivíduos descrevem as suas actividades ao longo das 24 horas, a intervalos regulares, durante um ou dois dias representativos, por um certo período de tempo. Os dados assim obtidos são considerados uma fonte de informação mais precisa, sendo possível identificar períodos de realização de múltiplas tarefas⁷⁸⁶.

A informação recolhida comporta três componentes: informação geral sobre os inquiridos; dados sobre os usos do tempo; e informação relativa ao contexto das actividades⁷⁸⁷. A primeira inclui informação sobre as características sócio-económicas do agregado familiar (por ex., composição do agregado, nível de rendimentos ou qualificações dos seus membros). Permite em princípio relacionar os usos do tempo a diferentes grupos sociais e a recolha depende dos objectivos do inquérito. Já a segunda componente recolhe informação pormenorizada sobre o modo como os indivíduos passam o tempo numa base diária ou semanal. E, finalmente, a última diz respeito a variáveis contextuais que permitem identificar, entre outras coisas, onde a actividade é realizada, em benefício de quem, com que finalidade e se é realizada conjuntamente ou na presença de outras pessoas, crianças ou adultos⁷⁸⁸.

A obtenção de informação adicional sobre as condições em que uma actividade é executada capta a natureza difusa e muitas vezes passiva da prestação de cuidados. Estes são frequentemente combinados com outras actividades domésticas ou actividades de lazer, suscitando questões quanto à subavaliação do valor económico do trabalho de cuidado e se o tempo de lazer é genuinamente livre e disponível⁷⁸⁹. Certos inquéritos procuram captar a realização de tarefas principais e secundárias, só que o registo das

⁷⁸⁶ Cf. FRANCAVILLA, Francesca *et al.*, op. cit., p. 42; MIRANDA, Veerle, op. cit., p. 33 e segtes. Na verdade, as diferenças relativas aos dias do diário ou ao período em que o registo da informação ocorre ou mesmo relativas à forma como são registadas as actividades secundárias podem afectar a comparabilidade dos dados. Para além de apontar para alguns problemas de ordem metodológica e potenciais riscos envolvidos, exclui-se do presente trabalho uma análise mais aprofundada desta questão.

⁷⁸⁷ Cf. ANTONOPOULOS, Rania, op. cit., p. 39.

⁷⁸⁸ Cf. ANTONOPOULOS, Rania, op. cit., p. 39.

⁷⁸⁹ Cf. BRYSON, Valerie, op. cit., p. 158 e segtes. Nancy Folbre constatou que quando se pede a norte americanos adultos para registarem momentos em que crianças estão sob o seu cuidado o resultado é três vezes superior do que quando se lhes pede simplesmente para registarem as suas actividades (FOLBRE, Nancy (2006) “Measuring Care: Gender, Empowerment and the Care Economy”, in *Journal of Human Development*, Vol. 7, N.º 2, pp. 193-194). Cf. p. 162.

últimas varia muito entre os países e alguns não recolhem essa informação⁷⁹⁰. Em geral, os cuidados a idosos e a adultos dependentes receberam menos atenção dos investigadores e faltam categorias para identificar adequadamente este tipo de cuidados e o seu impacto em famílias que enfrentam necessidades intensivas⁷⁹¹.

Valerie Bryson contrasta enviesamentos de género presentes em estudos baseados em diários que omitem actividades secundárias e cuidados passivos com desenvolvimentos mais recentes na pesquisa⁷⁹². A autora mostra a inadequação de uma concepção linear do tempo para lidar com as necessidades de cuidados. Quando, por ex., se enfatiza o total de horas de lazer por semana não se tem em conta a qualidade e utilidade desse tempo, que é posta em causa pelo carácter fragmentado e imprevisível das necessidades de cuidados. A ambiguidade de algumas classificações oculta constrangimentos diversos. Ver televisão na companhia de idosos ou de crianças pode reflectir a assunção de responsabilidades familiares que restringem a liberdade de movimentos, a escolha da programação ou o nível de atenção⁷⁹³.

Estudos recentes, como o de Suzanne Bianchi *et al.*, mostram que nos Estados Unidos as mulheres passam crescentemente o seu tempo de lazer na companhia dos filhos sem outro adulto presente. Adicionalmente, dão conta que o maior envolvimento dos homens na educação dos filhos não substitui o tempo das mães. O tipo de actividades que realizam (ler, brincar ou jogar com os filhos) impõem menos constrangimentos em termos de horários e as mães estão normalmente presentes quando os homens cuidam dos filhos⁷⁹⁴. Outro aspecto destacado nos estudos é que se as famílias de trabalhadores não

⁷⁹⁰ Cf. MIRANDA, Veerle, op. cit., p. 16.

⁷⁹¹ Cf. BRYSON, Valerie, op. cit., p. 159.

⁷⁹² Bryson destaca em particular o trabalho de Jonathan Gershuny que teria identificado um padrão de convergência entre os géneros relativamente aos usos do tempo nas sociedades ocidentais. Gershuny é claro quanto aos dados refutarem a alegação feminista de que as mulheres têm menos tempo de lazer do que os homens. A autora desconstrói assunções em que muitos dos estudos se apoiaram e identifica problemas de ordem metodológica que os informam. Cf. pp. 155-156. Obra de de Gershuny especialmente visada: GERSHUNY, Jonathan (2000) *Changing Times: Work and Leisure in Postindustrial Society*. Oxford: Oxford University Press.

⁷⁹³ Cf. BRYSON, Valerie, op. cit., pp. 156 e segtes, 159-160.

⁷⁹⁴ Cf. BRYSON, Valerie, op. cit., pp. 160-162. Entre os estudos referidos constam: BIANCHI, Suzanne *et al.* (2006) *Changing Rhythms of American Life Family Life*. New York: Russel Sage; CRAIG, Lyn (2006) “Does Father Care Mean Fathers Share? A Comparison of How Mothers and Fathers in Intact Families Spend Time With Children”, in *Gender and Society*, Vol. 20, Nº 2. As diferenças entre homens e

qualificados parecem dispor de mais tempo quando se tem em conta o total de horas de trabalho, têm maior probabilidade de terem horários atípicos e serem menos capazes de coordenar o tempo de lazer dos membros da família. Além disso, dispõem de menos possibilidades para comprarem tempo através da aquisição de bens e serviços no mercado que substituam o trabalho não remunerado⁷⁹⁵.

A análise de Bryson alerta-nos para as limitações de estudos sobre os usos do tempo centrados na obtenção de dados agregados das principais actividades e como abordagens mais refinadas contribuem para representações mais complexas sobre os usos do tempo. Ainda assim os primeiros conseguiram demonstrar claramente que o trabalho doméstico não remunerado é economicamente valioso.

2.2. A atribuição de valor monetário ao trabalho não remunerado

Quantificar e calcular o valor monetário do trabalho não remunerado suscitou questões de ordem conceptual e metodológica que ainda não estão completamente superadas. Até agora não foi adoptada uma metodologia única, pelo que as diversas abordagens geram resultados diferentes. Mas estes condicionamentos não são vistos como obstáculos insuperáveis, antes desafios para a pesquisa que tem vindo a refinar as metodologias⁷⁹⁶. Em princípio podem ser usadas duas abordagens: a “output approach” e a “input approach”. A primeira atribui um preço equivalente ao do mercado a bens e serviços produzidos, exigindo que se tenha em conta, por exemplo, o tipo e número de refeições confeccionadas. A segunda abordagem, e que parece ganhar terreno, incide sobre o valor monetário do tempo dispendido nas actividades não remuneradas. Envolve métodos diferentes que podem ser combinados: “the opportunity-cost method” e o “the replacement-cost method”. O “método baseado no custo de oportunidade” contabiliza as

mulheres nos cuidados aos filhos são confirmadas no estudo já mencionado de Veerle Miranda relativo aos usos do tempo nos países da OCDE.

⁷⁹⁵ Cf. BRYSON, Valerie, op. cit, p. 165.

⁷⁹⁶ Cf. ANTONOPOULOS, Rania, op. cit, p. 41. Muitos consideravam que o facto dos serviços domésticos serem realizados num ambiente não competitivo tornava problemático a atribuição aos mesmos de valores de mercado. Havia, por outro lado, quem realçasse a impossibilidade de atribuir valor monetário a certos bens intangíveis associados ao cuidado. Na prática, a sua valorização apoia-se em assunções simplificadoras, designadamente, quanto à qualidade dos serviços ser a mesma em todas as famílias. Cf. p. 41.

horas passadas em actividades não remuneradas e multiplica-as pelo salário potencial do indivíduo no mercado. A assunção subjacente é que aquele se abstém de alguns ganhos ao dedicar-se à produção doméstica. Já o “método baseado no custo de substituição no mercado” considera o quanto custaria um trabalhador para executar uma certa actividade usando o salário de um trabalhador indiferenciado ou de um especialista”⁷⁹⁷.

3. Estudos sobre o trabalho não remunerado na UE e na OCDE

Estudos diversos confirmam o valor monetário da produção doméstica, isto é, do trabalho não remunerado excluído da contabilidade nacional. De acordo com as estimativas da Comissão Stiglitz, Sen e Fitoussi, o seu valor médio para o período de 1995-2006 corresponde em França a cerca de 35% do PIB, situando-se nos 30% nos Estados Unidos e 40% na Finlândia⁷⁹⁸. Os estudos de Veerle Miranda e Francesca Francavilla *et al.* sobre os países da OCDE e da UE são igualmente significativos⁷⁹⁹. Para além de exporem a importância económica do trabalho não remunerado, os dados mostram a relevância do género, nível de rendimentos e qualificações na distribuição do tempo por actividades.

⁷⁹⁷ Cf. FRANCAVILLA, Francesca *et al.*, op. cit., p. 43 e segtes; MIRANDA, Veerle, op. cit., pp. 28-29. No caso do “método baseado no custo de oportunidade, o salário potencial baseia-se em características relevantes como a profissão, qualificações e idade. O valor de uma mesma actividade depende assim de quem a realiza (por ex., se é feita por um advogado ou um trabalhador doméstico). A utilização deste método envolve o risco de sobreavaliar a contribuição do sector da doméstica para a produção nacional dado não se considerar que o mesmo exige elevadas qualificações. No caso do “método baseado no custo de substituição no mercado”, pode-se usar “the generalist replacement cost” em que aplica o índice salarial de um trabalhador doméstico ou de um “faz-tudo” (“handyman”) ou “the specialist replacement cost” em que se utiliza um salário específico consoante a actividade realizada (por ex., o salário de um jardineiro, de um canalizador ou enfermeiro). Reconhece-se que neste caso se pode sobrevalorizar a contribuição dos membros do agregado familiar dado os especialistas trabalharem de forma mais eficiente e levarem menos tempo. Esta abordagem exige ainda uma descrição detalhada dos usos do tempo por actividade, o que nem sempre ocorre em alguns inquéritos nacionais.

⁷⁹⁸ Cf. STIGLITZ; Joseph; SEN, Amartya; FITOUSSI, Jean-Paul, op. cit., 36. O valor foi calculado com base no índice salarial de um trabalhador doméstico indiferenciado multiplicado pelo número de horas dispendidas na produção doméstica.

⁷⁹⁹ MIRANDA, Veerle (2011), "Cooking, Caring and Volunteering: Unpaid Work Around the World", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 116. doi: 10.1787/5kghrjm8s142-en; FRANCAVILLA, Francesca *et al.* (2010), *Women and Unpaid Family Care Work in the EU*. Policy Department Citizens' Rights and Constitutional Affairs, European Parliament. Consultado em: http://www.psi.org.uk/pdf/2010/women_unpaid_work.pdf. Data: 18.8.2011. Os estudos distinguem-se pelas metodologias adoptadas e os seus âmbitos não coincidem completamente.

Veerle Miranda analisou inquéritos dos usos do tempo em 26 Estados-Membros da OCDE e em três países emergentes (China, Índia e África do Sul). O valor monetário do trabalho não remunerado apresentado diz somente respeito a 25 dos 26 Estados-Membros da OCDE que integram o estudo⁸⁰⁰. Quanto à análise de Francesca Francavilla *et al.*, esta foi conduzida para a UE-25 (excepto Malta) e combina a informação contida nos inquéritos europeus harmonizados do Eurostat relativos a rendimentos e condições de vida, do ano de 2006, e aos usos do tempo, de diferentes anos, por país. A análise circunscreve-se ao trabalho doméstico e de cuidados à infância⁸⁰¹. Os dois estudos consideram essencialmente as actividades principais.

Apesar das diferenças nos resultados, fruto das opções metodológica, o trabalho não remunerado tem uma importância significativa em todos os países analisados nos dois estudos⁸⁰². De acordo com os cálculos de Veerle Miranda, os actuais sistemas de contabilidade nacionais ignoram entre um terço a metade da actividade com valor económico dos países da OCDE⁸⁰³. Na UE, segundo Francavilla *et al.*, os valores do trabalho não remunerado situam-se entre um valor mínimo de 27.1% e 37% do seu PIB. Se se considerar apenas o trabalho de cuidado, os números variam entre os 5.8% e os 3.9% do PIB. As principais contribuições para os valores globais da UE são dadas por países como a Alemanha, Reino Unido, França e Itália. O facto deve-se à combinação de populações maiores com salários mais elevados e não a um montante superior de tempo dedicado

⁸⁰⁰ Cf. MIRANDA, Veerle, *op. cit.*, pp. 7, 29. O trabalho não remunerado no estudo inclui trabalho doméstico de rotina, prestação de cuidados a crianças e outras pessoas (membros da família ou não), voluntariado e compras. O valor monetário do mesmo resulta das médias simples dos países obtidas a partir das abordagens baseadas no custo de oportunidade e no custo de substituição no mercado. Na primeira, é utilizada a remuneração/hora média do país e, na segunda, o custo salarial/hora médio de actividades não registadas (informais). Cf. pp. 8, 29.

⁸⁰¹ O EU - SILC 2006 (European Union Statistics on Income and Living Conditions) inclui informação variada sobre a composição do agregado familiar, educação, emprego e rendimentos. Já o HETUS (Harmonised European Time Use Surveys) é composto por inquéritos harmonizados de usos do tempo de diversos Estados-Membros. O facto do último não incluir informação de 13 dos 24 Estados-Membros abrangidos pelo EU- SILC 2006 reduziu o número de países cuja informação sobre os usos do tempo poderia ser explorada directamente, mas não impediu os autores de alargarem as estimativas quanto ao valor monetário do trabalho não remunerado aos 24 Estados-Membros da UE-25 através do recurso a técnicas de imputação (Malta foi excluída por não fazer parte do EU - SILC 2006). O cálculo foi feito com base nos três métodos disponíveis ao abrigo da “input approach” analisados no ponto anterior. Cf. pp. 14, 48 e segtes.

⁸⁰² Os estudos apresentam valores diversos por país consoante as metodologias usadas e os resultados globais variam também. Uma análise dessas diferenças fica fora do âmbito do presente trabalho.

⁸⁰³ Cf. MIRANDA, Veerle, *op. cit.*, p. 30.

àquele trabalho. Ao nível dos Estados-Membros registam-se grandes variações, por ex., os valores do trabalho doméstico vão dos 9.9 do PIB na Letónia aos 42% do PIB na Alemanha. Se para vários países a inclusão do trabalho não remunerado nas contas nacionais representaria um aumento igual ou significativamente superior a 30% do PIB, em outros o acréscimo seria bem mais modesto⁸⁰⁴.

O trabalho de Francavilla *et al.* apresenta ainda as contribuições de homens e mulheres para os valores do trabalho não remunerado. A diferença é menor do que seria previsível dadas as disparidades salariais entre os géneros. A contribuição global dos homens situa-se em torno dos 38-43%, enquanto a das mulheres representa 64-66% do total. O valor da contribuição feminina é especialmente significativo em relação aos cuidados aos filhos, chegando a ser mais do dobro em vários países. O resultado reflecte o facto do tempo dedicado pelas mulheres aos filhos ser em média duas vezes e meia superior ao dos homens. A diferença em termos do tempo é demasiado grande para ser compensada pela disparidade salarial⁸⁰⁵.

Os dois estudos confirmam a tradicional divisão do trabalho entre os géneros relativamente ao trabalho mercantil e não remunerado. Adicionalmente, o estudo de Miranda mostra como a especificidade da divisão se estende ao tipo de trabalho doméstico e de prestação de cuidados realizado. Nos 29 países analisados, pela autora, a disparidade média entre homens e mulheres quanto ao trabalho não remunerado ronda as 2 horas e 28 minutos por dia. Mas as diferenças nacionais são significativas, representando pouco mais de uma hora nos países nórdicos e situando-se entre as 4.3-5 horas na Turquia, México e Índia. Imediatamente a seguir a estes países, as mulheres portuguesas e italianas são as que dedicam mais tempo ao trabalho não remunerado⁸⁰⁶.

Nos 29 países, o trabalho doméstico de rotina constitui a principal componente do trabalho não remunerado, seguindo-se a prestação de cuidados a membros do agregado familiar. Tipicamente, os homens envolvem-se mais em tarefas de construção e reparação na habitação, enquanto tarefas ditas femininas, como cozinhar ou limpar, são feitas principalmente pelas mulheres. Num dia normal, 82% das mulheres prepara refeições

⁸⁰⁴ Cf. FRANCAVILLA, Francesca *et al.*, op. cit., pp. 63-64, 61.

⁸⁰⁵ Cf. FRANCAVILLA, Francesca *et al.*, op. cit., pp. 62, 64. O impacto das diferenças salariais é especialmente saliente quando se adoptam as abordagens baseadas no custo de oportunidade e no custo de substituição assumindo por referência o salário de um especialista.

⁸⁰⁶ Cf. MIRANDA, Veerle, op. cit., pp. 11-13.

contra 44% dos homens. O tempo médio despendido por aquelas a cozinhar é quatro vezes superior ao tempo masculino nesta actividade⁸⁰⁷.

Quanto aos cuidados aos filhos, as diferenças permanecem acentuadas. Nos 22 países, para os quais há dados consistentes, as mães dedicam mais do dobro do tempo aos filhos do que os pais, respectivamente uma média diária de 100 e 42 minutos⁸⁰⁸. Quando não estão a trabalhar (por ex., estão de licença, desempregados, inactivos ou reformados), ambos aumentam o tempo diário dedicado a esta actividade. Só que enquanto os homens acrescentam 11 minutos (isto é, passam de 40 para 51 minutos), as mulheres passam de 74 para 144 minutos. À excepção dos Estados Unidos e da Hungria, os homens que não estão a trabalhar ainda atribuem menos tempo aos cuidados aos filhos do que as mães que trabalham nos demais países⁸⁰⁹. As diferenças são marcantes também no que diz respeito às tarefas realizadas. Enquanto 60% do tempo das mães é dominado por actividades relacionadas com os cuidados físicos (alimentar e vestir os filhos, mudar fraldas, fornecer cuidados médicos) e tarefas de supervisão, os homens passam proporcionalmente mais tempo em actividades educativas e recreativas (ajudar nos trabalhos de casa, ler para os filhos e jogar com eles), o equivalente a 41% do tempo que lhes dedicam. A mesma actividade representa somente 27% do tempo das mulheres. No entanto, em termos absolutos estas atribuem mais tempo a qualquer das actividades de cuidado (cuidados físicos e supervisão, actividades recreativas e educativas e viagens relacionadas com qualquer das duas categorias) do que os homens⁸¹⁰.

Em relação aos cuidados prestados a adultos, Veerle Miranda constata que a categoria recebe muito menos atenção do que os cuidados a crianças nos inquéritos sobre os usos do tempo. Muitos não a consideram sequer como uma categoria independente ou então não estabelecem qualquer diferenciação em termos etários relativamente aos adultos beneficiários dos cuidados. Em geral, as mulheres dedicam mais tempo aos cuidados a

⁸⁰⁷ Cf. MIRANDA, Veerle, op. cit., pp. 15, 25.

⁸⁰⁸ Cf. MIRANDA, Veerle, op. cit., p. 19.

⁸⁰⁹ Cf. MIRANDA, Veerle, op. cit., p. 18. São 21 os países para os quais há dados sobre esta matéria. Os homens que dedicam mais tempo aos cuidados aos filhos independentemente da sua situação profissional, isto é, se trabalham ou não, são os australianos (69 e 105 minutos) e os norte americanos (62 e 95 minutos). Já os que dedicam menos tempo são os sul africanos (8 e 7 minutos) e os coreanos (12 e 13 minutos). Cf. p. 19. Todos os dados mencionados sobre a prestação de cuidados aos filhos são considerados enquanto actividade principal.

⁸¹⁰ Cf. MIRANDA, Veerle, op. cit., pp. 19-20.

adultos do que os homens, mas as diferenças são muito menores relativamente aos cuidados aos filhos e o tempo dedicado a esta actividade é substancialmente inferior⁸¹¹.

A descrição quantitativa dos usos do tempo de Francavilla *et al.* fornece por sua vez informação mais detalhada sobre as disparidades de género e a influência do nível de qualificações e de rendimentos no tempo dispendido no mercado e em actividades não mercantis⁸¹². As mulheres europeias passam em média mais 2 horas e 16 minutos diários do que os homens em actividades não mercantis e o seu tempo no mercado de trabalho é 1 hora e 40 minutos inferior ao dos homens. Quando se considera o tempo total de trabalho (isto é, a soma do tempo dedicado aos cuidados aos filhos, ao trabalho doméstico e ao mercado), este é em geral mais elevado para as mulheres⁸¹³.

À medida que aumentam as qualificações, as disparidades entre os géneros tendem a diminuir em todos os países (excepto na Eslovénia) no que diz respeito ao tempo dispendido no mercado e em trabalho doméstico. O mesmo não se aplica aos cuidados aos filhos. Apesar de em todos os países qualificações mais elevadas estarem associadas a um aumento do tempo dedicado a esta actividade por homens e mulheres, a verdade é que na maioria destes se verifica o acentuar das disparidades de género nesta matéria. Isto deve-se ao facto das mulheres aumentarem o tempo que dedicam aos filhos de uma forma mais do que proporcional em relação ao nível de qualificações em comparação com os homens. De um modo geral, qualificações mais elevadas conduzem a uma diminuição da diferença no

⁸¹¹ Cf. MIRANDA, Veerle, *op. cit.*, pp. 20-21. A autora observa que diferenças nas definições sobre os cuidados prestados a adultos tornam extremamente difícil comparações entre os países. De referir, por outro lado, que se em geral os cuidados a idosos não consomem muito tempo, há situações de extrema dependência que podem ser muitos exigentes para cuidadores informais na família. A que se acrescenta a intensificação das necessidades fruto do envelhecimento da população.

⁸¹² A descrição diz respeito aos Estados-Membros da UE cobertos pelo HETUS (Alemanha, Bélgica, Bulgária, Eslovénia, Espanha, Estónia, Finlândia, França, Itália, Letónia, Lituânia, Polónia, Reino Unido e Suécia). Os inquéritos dos diversos países referem-se a diferentes anos, desde 1998 a 2005, e abrangem homens e mulheres dos 20 aos 74 anos. Cf. FRANCAVILLA, Francesca *et al.*, *op. cit.*, p. 23.

⁸¹³ Cf. FRANCAVILLA, Francesca *et al.*, *op. cit.*, pp. 49-50, 23-24. As mulheres europeias passam em média 290 minutos por dia no trabalho doméstico e nos cuidados aos filhos, enquanto o tempo dedicado ao trabalho no mercado se fica pelos 170 minutos. Quanto aos homens europeus, eles trabalham no mercado até 270 minutos e dedicam 154 minutos às actividades domésticas. Quando se tem em conta o tempo total de trabalho diário, as mulheres por norma trabalham mais, mas há diferenças consoante o país. As disparidades são menores na Alemanha (10 minutos), no Reino Unido (8 minutos) e Finlândia (22 minutos) e mais elevadas na Bulgária (83 minutos), Itália (75 minutos) e na Eslovénia, Lituânia e Espanha (62 - 60 minutos). A Suécia é o único país onde os homens trabalham mais tempo do que as mulheres (13 minutos). Cf. pp. 49-50, 23-24.

total do tempo de trabalho entre os sexos, graças a um aumento do tempo passado no mercado de trabalho pelas mulheres e pelos homens no trabalho doméstico. As excepções são a Alemanha, Eslovénia, Finlândia e Reino Unido⁸¹⁴.

Quanto ao impacto do nível de rendimentos na distribuição do tempo por actividade, o estudo mostra que os indivíduos pertencentes às famílias do quartil de rendimentos mais baixos do seu país dedicam mais tempo ao lazer e às actividades domésticas do que os indivíduos dos agregados familiares dos quartis de rendimentos mais elevados. Nestes casos, verifica-se uma redução do tempo dedicado ao trabalho doméstico a favor do tempo dedicado ao trabalho no mercado e parcialmente a favor dos cuidados aos filhos⁸¹⁵.

4. Integração das dimensões do reconhecimento e da redistribuição no cuidado

Desde que a Plataforma de Acção de Pequim consagrou formalmente o objectivo de dar visibilidade ao trabalho invisível das mulheres e de obter o reconhecimento da sua contribuição para a actividade económica, aprofundaram-se quadros teóricos, melhoraram-se metodologias na recolha de dados e emergiram novas agendas políticas⁸¹⁶. Do ponto de vista conceptual, o interesse deslocou-se do papel valioso do trabalho não remunerado para a produção, e como tal a merecer ser contabilizado e eventualmente compensado, para o seu papel em gerar bem-estar, com a preocupação principal a ser a de garantir a satisfação das necessidades de todos. A mudança de perspectiva está associada a transformações conceptuais com as noções de cuidado e de cuidado não remunerado (directo e indirecto) a tornarem-se influentes e em grande medida a substituírem a noção de trabalho reprodutivo não remunerado⁸¹⁷. A ideia de que o cuidado tem importantes características de bem

⁸¹⁴ Cf. FRANCAVILLA, Francesca *et al.*, op. cit., pp. 25-26.

⁸¹⁵ Cf. FRANCAVILLA, Francesca *et al.*, op. cit., p. 51.

⁸¹⁶ Cf. ESQUIVEL, Valerie, op. cit., p. 216 e segtes.

⁸¹⁷ Cf. ESQUIVEL, Valeria, op. cit., p. 225. O trabalho de cuidado indirecto diz respeito ao trabalho doméstico. Há muito autores e instituições que adoptam uma definição restrita do cuidado, circunscrita aos cuidados prestados directamente a pessoas. Não é essa a definição que adoptámos e também não é a que orienta, por exemplo, o United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD).

público, contribuindo não só para o crescimento económico, mas também para o desenvolvimento e coesão sociais, tem servido para justificar intervenções políticas (por ex., investimento em infraestruturas públicas ou políticas específicas no mercado de trabalho) que redistribuem os seus custos na família e na sociedade em geral⁸¹⁸.

No contexto da agenda do desenvolvimento, Diane Elson propôs o modelo dos “três R” para abordar a temática do trabalho não remunerado. Segundo este paradigma, a prática política deveria ser orientada no sentido do seu reconhecimento, da redistribuição de responsabilidades e encargos e da redução do seu peso⁸¹⁹. Apesar das especificidades do contexto para o qual é pensado, pode-se sustentar a sua validade de forma mais ampla. Este aspecto é importante dada a falta de integração explícita das dimensões do reconhecimento e da redistribuição na Plataforma de Acção de Pequim. Como nota Valeria Esquivel, um tema profundamente económico como é a sua contabilização e inclusão nas contas nacionais foi colocado num patamar cultural sem ligação a considerações de justiça distributiva. A ausência terá contribuído para a transformação do valor monetário do trabalho não remunerado numa abstracção desligada da prática política. Isto fez, por exemplo Marilyn Waring, uma das pioneiras do projecto de contabilizar o trabalho das mulheres, defender recentemente que mais importante do que a sua valorização monetária, é a utilização política da informação contida nos dados sobre os usos do tempo⁸²⁰.

«Imputation has the effect of removing the value of the raw data and converting it to an abstract in which the most important details for strategic policy interventions have been lost. Abstracted imputations for this unpaid work do not help us get any closer to determining what the policy response should be. It may help convince a Minister that there should be a response, because the cost benefit analysis shows, even with trade offs, that an intervention is “worth it.” But it is the cross tabulations of the time-use data, supplemented with other material, which provide the

⁸¹⁸ Cf. ESQUIVEL, Valeria, op. cit., p. 228. «Care work – whether paid or unpaid – has important features of public good. It generates benefits that extend beyond the immediate care recipient to society as a whole. These positive spillovers (or externalities) are rarely captured or accounted for by markets – they can be internalized only by stronger state regulation and/or additional financing, failing which problems of supply and quality of care are likely to be exacerbated». RAZAVI, Shakra; STAAB, Silke, op. cit., p. 420.

⁸¹⁹ ELSON, Diane (2008) *Recognition, Redistribution and Reduction*, presentation at launch of UNDP Expert Group on Unpaid Work, Gender and the Care Economy, November. New York: UNDP. Sobre a estratégia de Elson e a sua aplicação no contexto do desenvolvimento, ver Swedish International Development Cooperation Agency (SIDA) (s/d) “Quick Guide to What and How: Unpaid Care Work. Entry Points to Recognise, Reduce and Redistribute”. Stockholm, Sweden. Consultado em: <http://www.oecd.org/dataoecd/30/11/47565971.pdf>. Data: 11.11. 2011.

⁸²⁰ Cf. ESQUIVEL, Valeria, op. cit., p. 220 e segtes.

comprehensive foundation for a strategic policy response, and for the monitoring and evaluation of any implementation.»⁸²¹

A atenção à redistribuição e redução do trabalho não remunerado passou a coexistir com os aspectos do reconhecimento e da visibilidade no discurso das NU, designadamente, em resoluções mais recentes da Comissão sobre o Estatuto da Mulher. Mas a integração das duas dimensões em alguns casos não parece plenamente conseguida⁸²². De qualquer forma, a necessidade de reformular os inquéritos sobre os usos do tempo tem sido destacada em diversas instâncias de modo a ampliar as suas potenciais utilizações e a obter informação mais diferenciada e completa que possa apoiar intervenções políticas e servir para monitorizar no tempo os resultados.

Ainda que a finalidade de contabilizar e atribuir valor monetário ao trabalho não remunerado não se esgote em si mesma, esta não deixa de ser extremamente importante. Na verdade, entendemos que a dificuldade em integrar as dimensões do reconhecimento e da redistribuição na economia do cuidado não remunerada deve ser associada à resistência de visões e conceitos dominantes sobre o que verdadeiramente importa na Economia. Sem uma alteração a esse nível nenhuma das dimensões será plenamente alcançada, sendo que o trabalho das economistas feministas têm contribuído para essa alteração. Sinais da necessidade de mudança são dados no relatório da Comissão Stiglitz, Sen e Fitoussi. Um tema unificador do relatório diz respeito à alteração de enfoque do sistema de medidas, de um centrado na produção e crescimento económico, para outro baseado na avaliação do bem-estar dos indivíduos num quadro alargado de sustentabilidade, ambiental, económica

⁸²¹ WARING, Marilyn (2009) “The Gendered Evidence Environment for Policy and Strategy.” Paper presented at the United Nations Commission on the Status of Women, 53rd Session. New York, p. 4. Citação feita por ESQUIVEL; Valeria, op. cit., p. 220.

⁸²² Cf. ESQUIVEL, Valeria, op. cit., p. 226 e segtes. Esquivel cita a propósito a Resolução adoptada na 53ª Sessão da Comissão sobre o Estatuto da Mulher. Numa das alíneas é pedido aos Estados-Membros que avaliem, em termos quantitativos e qualitativos, o trabalho não remunerado excluído das contas nacionais. O objectivo é fazer reflectir melhor o seu valor nessas contas, mas também incorporar o seu valor e custos em políticas, estratégias e orçamentos. Não se menciona como o fazer, nem se estabelece qualquer ligação às intervenções políticas sugeridas numa alínea anterior e que incluem, entre outros aspectos, a concepção e implementação de regimes de licença parental ou serviços de cuidados. Esquivel nota que a formulação parece sublinhar a ideia de que a valorização do trabalho não remunerado não tem nada a ver com aquelas políticas, constituindo uma política em si mesma. Cf. pp. 226-227. Documento referido: Commission on the Status of Women (CSW) (2009) *Agreed Conclusions: The Equal Sharing of Responsibilities between Women and Men, Including Care-giving in the Context of HIV/AIDS*. Fifty-Third Session, March 2–13. New York: United Nations.

e social. Nas suas recomendações, a par da revisão e melhoria dos indicadores existentes, por forma a corrigir deficiências e a captar as actuais realidades económicas, defende-se o desenvolvimento de um sistema estatístico complementar assente num conceito multidimensional de bem-estar que inclui, entre outros aspectos, ambiente, saúde, educação, actividades pessoais, expressão política e governança ou contactos e relações sociais. O relatório pretende abrir o debate e aponta para questões essenciais sobre o que devemos valorizar como sociedade⁸²³.

«as what we measure shapes what we collectively strive to pursue – and what we pursue determines what we measure – the report and its implementation may have a significant impact on the way in which our societies look at themselves and, therefore, on the way in which policies are designed, implemented and assessed.»⁸²⁴

A Comissão Stiglitz, Sen e Fitoussi reitera as críticas que há muito são feitas ao PIB, designadamente, o facto de não ter em conta a degradação ambiental e os serviços domésticos não remunerados ou do seu crescimento não reflectir necessariamente a melhoria das condições de vida da maioria das pessoas⁸²⁵. A questão do que acontece à divisão sexual do trabalho numa sociedade em que o crescimento económico deixe de ser tão central permanece em aberto. Reconhecer o valor do trabalho não remunerado não vincula *per se* a uma agenda política feminista. Mas devem retirar-se conclusões se se entender, à semelhança da posição assumida pelos autores do relatório Stiglitz *et al.*, que a

⁸²³ Cf. STIGLITZ; Joseph; SEN, Amartya; FITOUSSI, Jean-Paul, op. cit., p. 7 e segtes. A noção de bem-estar é multidimensional, com a Comissão a identificar as seguintes dimensões fundamentais: 1. condições materiais de vida (rendimento, consumo e riqueza); 2. saúde; 3. educação; 4. actividades pessoais incluindo trabalho; 5. expressão política e governança; 6. contactos e relações sociais; 7. ambiente (condições actuais e futuras); 8. insegurança de natureza económica e física. Cf. pp. 14-15.

⁸²⁴ STIGLITZ; Joseph; SEN, Amartya; FITOUSSI, Jean-Paul, op. cit., p. 9.

⁸²⁵ Ver, a propósito, o artigo de Jon Gertner no *The New York Times*: GERTNER, JON (2010) “The Rise and Fall of the G.D.P. “, in *The New York Times – Magazine*, May 13. Consultado em: <http://www.nytimes.com/2010/05/16/magazine/16GDP-t.html?pagewanted=all>. Data: 4.6. 2010. Entre outros aspectos, o autor dá conta do contexto histórico em que surgiu o PIB e as críticas a que tem sido sujeito. Menciona conversas mantidas sobre estas temáticas com uma grande diversidade de académicos, incluindo Stiglitz, Sen e outros elementos da sua Comissão. Analisa ainda a criação em 2010 de um sistema nacional de medidas nos EUA – State of USA – composto por cerca de 300 indicadores que constitui um desafio ao domínio do monolítico PIB.

distribuição da riqueza material e de outros bens sociais deve respeitar princípios de equidade num quadro de sustentabilidade humana e ambiental⁸²⁶.

As limitações do PIB e as questões associadas ao desenvolvimento sustentável tem também sido objecto de atenção no contexto da UE. Em 2007, a Comissão Europeia (juntamente com o Parlamento Europeu, o Clube de Roma, a Organização Global de Conservação da Natureza e a OCDE) organizou a Conferência «Para Além do PIB» e em 2009 adoptou uma Comunicação sobre a temática. Das acções identificadas para melhorar a medição do progresso constam completar o PIB com indicadores ambientais e sociais. Mas não é feita qualquer referência ao cuidado não remunerado⁸²⁷.

A satisfação das necessidades humanas básicas de cuidados inscreve-se obviamente no quadro abrangente mencionado no relatório Stiglitz *et al.* e atravessa a fronteira que separa as actividades não remuneradas e remuneradas. Uma agenda política feminista do cuidado que integre as dimensões do reconhecimento e da redistribuição não pode deixar também de considerar os baixos salários que caracterizam algumas áreas da prestação de cuidados, em particular, num contexto alargado de envelhecimento da população⁸²⁸. Ainda que a grande diversidade de contextos políticos e institucionais afecte significativamente as condições de trabalho no sector, há um conjunto de factores que contribuem para salários comparativamente mais baixos⁸²⁹. Razões de sustentabilidade humana e de justiça social requerem que se preste atenção a esta questão.

⁸²⁶ Concepções comuns sobre o que constitui progresso social estão a ser desafiadas a partir de diversas perspectivas. Sobre a necessidade de repensar estes conceitos a partir dos prismas da sustentabilidade humana e ambiental e de maior justiça social, ver JACKSON, Tim (2011) *Prosperity Without Growth: Economics for a Finite Planet*. London, Washington DC: Earthscan; WILKINSON, Richard; PICKETT, Kate (2010) *The Spirit Level: Why Equality is Better for Everyone*. London: Penguin Books.

⁸²⁷ Ver Comissão das Comunidades Europeias (2009a) Comunicação ao Conselho e ao Parlamento Europeu – O PIB e mais além: Medir o progresso num mundo em mudança. COM (2009) 433 final. Bruxelas, 20.8.2009; BOLLA, Viktoria; LOCK, Graham; POPOVA, Mariana (2011) *Is the EU on a Sustainable Development Path? Highlights of the 2011 Monitoring Report of the EU Sustainable Development Strategy*. General and Regional Statistics. Eurostat- Statistics in focus 58/2011. Documentação diversa sobre esta problemática pode ser consultada no *site*: <http://www.beyond-gdp.eu/>.

⁸²⁸ Sobre a necessidade de uma nova ordem do cuidado a partir da perspectiva do envelhecimento da população e da marca de género envolvida neste processo, ver STARK, Agneta (2005) “Warm Hands in Cold Age – On the Need of a New World Order of Care”, in *Feminist Economics*, Vol. 11, N.º 2.

⁸²⁹ Cf. RAZAVI, Shahra; STAAB, Silke, op. cit., p. 410. As autoras sintetizam as razões avançadas para explicar as baixas remunerações na prestação de cuidados : a *primeira* baseia-se em razões competitivas e está relacionada com o facto do cuidado de boa qualidade exigir trabalho intensivo.

III. Ramificações culturais, políticas e sociais das práticas de cuidado

«Então agora os homens quando têm filhos gozam trinta dias?! A mulher é que pariu, é que sofreu e o homem vai parar?! Lá que fossem oito dias, para ajudar a mulher com o bebé quando ele nasce! Os outros podiam ser substituídos por aumento de alguns ordenados! E quem não falta tem mais três dias de férias porquê?! Então esta gente não pensa! Continuavam com os vinte dias e esses três a mais eram transformados em aumento salarial. Há um conjunto de coisas que se em vez de serem ócio fossem salários, todos ganhavam mais!»⁸³⁰.

Como mostram Anxo *et al.* as discrepâncias na divisão do trabalho entre os géneros são normalmente maiores com a parentalidade e menores nos dois extremos da vida. A existência de crianças em idade pré-escolar reforça de modo especial diferenças na distribuição do tempo por actividades de cuidado e domésticas entre homens e mulheres⁸³¹. São muito variadas as razões que estão por trás de relações assimétricas na esfera

Diversamente do que ocorre na produção industrial, o crescimento da produtividade através da mecanização e da inovação tecnológica é difícil de alcançar aqui dado o carácter fortemente interpessoal da actividade. A *segunda razão* apoia-se em assunções normativas para justificar o baixo salário e estatuto de muitos destes trabalhadores. Os economistas neoclássicos sustentam que os trabalhadores atraídos pelas recompensas não pecuniárias de uma profissão (por ex., a satisfação em ajudar outras pessoas) aceitam salários mais baixos, o que explicaria disparidades salariais entre trabalhadores com níveis de competência equiparáveis. A *terceira razão* está ligada às teorias sobre a segregação de género que chamam a atenção para a desvalorização em geral de profissões predominantemente femininas. É sabido que do ponto de vista histórico os serviços domésticos, os serviços de parteiras, de enfermagem e o ensino forneceram às mulheres pontos de entrada no mercado de trabalho. A tendência manteve-se e as mulheres estão sobrerrepresentadas na prestação de cuidados remunerados. Vários estudos demonstraram que a penalização pelo trabalho de cuidado permanece mesmo quando se controla a composição por sexo da força de trabalho, apontando para significados simbólicos anexados ao cuidado e à sua equiparação a “trabalho de mulheres”. A *quarta e última razão* está relacionada com o facto das necessidades de cuidado das pessoas serem normalmente mais intensas quando aquelas dispõem de menor capacidade para pagarem os seus custos. As crianças, os idosos ou doentes dependem muitas vezes dos cuidados ou dos recursos financeiros de outros. A disponibilidade destes varia consoante o agregado familiar, o nível de rendimentos do país e os mecanismos redistributivos em acção para cobrir as necessidades de pessoas com rendimentos limitados. Cf. pp. 411-412.

⁸³⁰ As palavras são de Fortunato Ferreira, empresário português da indústria do calçado, em entrevista ao *Notícias Magazine*. Segundo a jornalista Filomena Martins, Fortunato Ferreira tem a oitava marca de sapatos mais vendida do mundo e a sua fábrica, Fly London, situada entre as cidades de Braga e Guimarães, dá trabalho a 600 funcionários. Sem pôr em causa os méritos do empresário, as suas declarações ilustram uma visão tradicional do papel parental dos homens e uma concepção dicotómica do tempo que associa a ócio o tempo fora do mercado de trabalho. Cf. MARTINS, Filomena (2011), “«A Fly é uma mosca que pode voar para o infinito»”, in *Notícias Magazine*, 23 de Novembro.

⁸³¹ Cf. ANXO, Dominique *et al.*, op. cit., p. 188. Pelas razões referidas a análise deste ponto centra-se na importância da parentalidade na construção social da (des)igualdade de género.

doméstica, mas indiscutivelmente concepções diferenciadas de parentalidade ocupam um lugar destacado entre elas. Para além da sua óbvia dimensão biológica, a maternidade e a paternidade são construções históricas, socioculturais e jurídicas⁸³². Dito de outro modo, o conceito de parentalidade e as ideias e expectativas dominantes que lhe estão associadas variam no tempo, de sociedade para sociedade e estão ainda constantemente a mudar⁸³³. No meio da diversidade, constata-se a tendência comum para dicotomizar diferenças sexuais e para as explicar como sendo naturais e não socialmente construídas. O chamado paradigma do homem provedor *versus* mulher cuidadora reflectiu de formas diversas uma “ideologia dominante de família”. Nesta construção, os processos biológicos associados à gravidez e parto fundem-se com os processos de criação e educação dos filhos. Enquanto a ligação mãe/filho é manifestamente “natural”, a relação pai/filho baseia-se numa realidade social e jurídica que remete para noções de racionalidade e direitos⁸³⁴. Não obstante as profundas transformações sociais e demográficas, a ênfase ideológica na mãe como cuidadora e no pai como provedor financeiro prevaleceu mesmo quando o modelo não corresponde à prática social. Segundo Clare McGlynn, esta visão normativa da família, que é também claramente heterossexual, continua ainda a influenciar o Direito, especificamente o direito e a decisão política na UE⁸³⁵.

⁸³² Foram referidas, no capítulo 1, as várias formas como os Estados modernos procuraram moldar as relações no seio da família. Para uma análise da evolução das políticas de família em Portugal, desde a segunda metade do séc. XX até aos dias de hoje, com uma ênfase particular no modo como o quadro jurídico reflecte e apoia um modelo normativo específico de família e dentro deste determinados papéis e funções dos homens (e das mulheres), ver WALL, Karin (2010) “Os Homens e a Política de Família”, in Karin Wall, Sofia Aboim, Vanessa Cunha (eds) *A Vida Familiar no Masculino: Negociando Velhas e Novas Masculinidades*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

⁸³³ McGLYNN, Clare (2005), op.cit., p. 218 e segtes.

⁸³⁴ Cf. McGLYNN, Clare (2005), op. cit., pp. 218-219. Como já observámos o modelo homem ganha-pão ou provedor *versus* mulher dona de casa ou cuidadora não foi formulado do mesmo modo nos diversos países, nem se aplicou de forma idêntica a todas as mulheres. Salvaguarda-se ainda que a gravidez e parto não são processos exclusivamente biológicos, são também marcados por factores socioculturais e económicos. A importância de distinguir conceptualmente “childbearing” de “child rearing” para promover uma partilha igualitária do trabalho produtivo e reprodutivo entre homens e mulheres foi realçada, por exemplo, por Moller Okin, no seu livro “Justice, Gender and the Family”. Cf. OKIN, Susan Moller (1989), op. cit., p. 171.

⁸³⁵ Cf. McGLYNN, Clare (2005), op. cit., pp. 218-219. McGlynn propõe uma abordagem neutra à parentalidade em que se considere que ambos os pais partilham trabalho de cuidado e trabalho remunerado, independentemente de estar em causa um agregado familiar com pais de sexos diferentes ou iguais. Observa que enquanto não forem postas em causa as normas tradicionais relativamente à vida familiar, as assunções e normas do direito do trabalho sobre um trabalhador ideal sem laços vão persistir reforçando a situação de desvantagem das mulheres. Cf., pp. 220, 218.

Não está em causa o reconhecimento dos avanços verificados no campo dos direitos das mulheres e do declínio em muitos países de estruturas sócio-jurídicas patriarcais, mas a ideia de que não se progrediu suficientemente no sentido de promover uma abordagem à parentalidade mais igualitária⁸³⁶. A evolução das concepções neste domínio está de resto longe de ser linear e isenta de ambiguidades. Há quem identifique uma tendência internacional para a cientização da parentalidade, isto é, a ideia de que a criação e educação dos filhos pode e deve ser orientada por dados científicos e pelo conhecimento de peritos⁸³⁷. Realça-se especialmente a utilização da neurociência para apoiar uma parentalidade intensiva nos primeiros anos de vida e a adaptação da política social em torno do princípio de intervenção precoce. Além de se contestarem as bases científicas destas posições, estabelece-se uma relação entre a cientização da parentalidade e a crescente responsabilização da família em prejuízo da responsabilidade da comunidade. Num ambiente social marcado por distinções de género, isto pode representar encargos adicionais para as mães⁸³⁸.

Para autoras como Elisabeth Badinter, Joan Wolf ou Stephanie Knaak, tem-se assistido de facto à reconfiguração da maternidade nas sociedades contemporâneas. Wolf fala da emergência de uma “maternidade total”, isto é, de um código moral em que se exortam as mães a optimizarem todas as dimensões da vida dos filhos a começar no ventre. Na “maternidade total”, a questão do aleitamento materno ocupa um lugar destacado, não

⁸³⁶ Cf. O'BRIEN, Margaret (2011b) “Father-inclusive Family Policies: Challenges and Recommendations”, presentation at UN Expert Group Meeting on Assessing Family Policies: Confronting Family Poverty and Social Exclusion & Ensuring Work-Family Balance New York, 1-3 June, p. 2 e segtes. Consultado em: <http://social.un.org/index/LinkClick.aspx?fileticket=W14n7hnscl8%3D&tabid=1555>. Data: 21.7.2011.

⁸³⁷ Este foi o tema de uma conferência organizada pelo Centre for Parenting Culture Studies e pelo Kent Centre for Law Gender and Sexuality, “Monitoring Parents: Science, Evidence, Experts and the New Parenting Culture”, que teve lugar na Universidade de Kent em Setembro de 2011. Participaram na conferência académicos europeus, da América do Norte e da Austrália e as questões foram debatidas a partir de diversas perspectivas disciplinares (desde a história, sociologia e política social até à psicologia cognitiva). Um dos temas explorados na conferência prende-se com as razões que levam a sociedade contemporânea a voltar a interessar-se por explicações biológicas para o comportamento humano. Material diverso sobre a conferência (programa, sumários das comunicações, vídeos, artigos na imprensa e outros considerados relevantes) está disponível em: <http://blogs.kent.ac.uk/parentingculturestudies/pcs-events/previous-events/parenting-science/>. Data da consulta: 31.12. 2011.

⁸³⁸ Cf. BRISTOW, Jennie (2011) “Science, Evidence, Experts and the New Parenting Culture”. Center for Parenting Culture Studies. Consultado em: <http://blogs.kent.ac.uk/parentingculturestudies/files/2011/09/Jennie-Bristow-Write-up.pdf>. Data. 31.12.2011. O artigo de Bristow apresenta os temas em discussão na conferência mencionada na nota anterior, salientando as intervenções de alguns oradores.

somente por constituir a melhor opção nutricional para os bebés, mas por conferir uma espécie de certificado de qualidade de boa mãe⁸³⁹. A literatura científica que legitima as políticas relativas à amamentação está, no entanto, longe de ser inequívoca. A sua promoção universal secundariza o contexto sociocultural e económico e as circunstâncias pessoais que informam as escolhas das mulheres⁸⁴⁰. A questão tem potenciais implicações para a configuração das licenças familiares e para o maior envolvimento dos homens na criação dos filhos desde uma fase precoce.

A verdade é que são também crescentemente referidos os múltiplos benefícios para o bem-estar das crianças e para a saúde dos próprios homens do seu maior envolvimento na vida familiar⁸⁴¹. Contudo, assegurar uma partilha mais igualitária das responsabilidades domésticas e profissionais entre os géneros continua a ser uma tarefa complexa e controversa. Requer mudanças de atitudes e comportamentos na esfera doméstica, mas também no funcionamento do mercado, na cultura das organizações e nas políticas públicas. As escolhas nas famílias não são dissociáveis do contexto social ou económico mais vasto.

Importa ainda salientar, como faz Clare McGlynn, a relevância de levar em conta as expectativas e necessidades das crianças. A autora observa que nos discursos sobre a conciliação trabalho/família as crianças tendem a ser vistas como objectos ou obstáculos em vez de sujeitos de direito próprio, havendo pouco conhecimento sobre as suas experiências⁸⁴². Na verdade, pensamos que considerações sobre o bem-estar das crianças não estão ausentes dos debates sobre a organização da parentalidade. Mas são usadas no sentido de questionar o emprego materno nos primeiros anos de vida. Partilhamos com

⁸³⁹ Cf. WOLF, Joan B. (2007) “Is Breast Really Best? Risk and Total Motherhood in the National Breastfeeding Awareness Campaign”, in *Journal of Health Politics and Law*, Vol. 32, N.º 4, p. 615 e segtes.

⁸⁴⁰ Sobre a emergência da questão da amamentação no plano internacional, destacando em particular os papéis da OIT, OMS e UNICEF, ver JANSOON, Maria (2009) “Feeding Children and Protecting Women: The Emergence of Breastfeeding as an International Concern”, in *Women’s Study International Forum*, Vol. 32, N.º 3.

⁸⁴¹ Cf. RICHTER, Linda *et al.*, *op.cit.*, p. 56 e segtes.

⁸⁴² Cf. MCGYNN, Clare (2005), *op. cit.*, p. 223. McGlynn refere a propósito o trabalho de Allison James. Esta autora nota a falta de conhecimento sobre o que as crianças pensam da parentalidade e a assunção de que são meras beneficiárias passivas dos cuidados parentais. A perspectiva da parentalidade como uma coisa feita às crianças leva pouco em conta a sua subjectividade e olha-as fundamentalmente como sendo vulneráveis, dependentes e a precisar de protecção. Cf. JAMES, Allison (1999) “Parents: A Children’s Perspective”, in Andrew Bainham e tal. (eds) *What is a Parent? A Sociolegal Analysis*. Oxford: Hart Publishing, pp. 181-183. Referência feita por MCGYNN, Clare, *op. cit.*, p. 223.

McGlynn a posição de que é legítimo sustentar que uma abordagem neutra à parentalidade vai ao encontro dos interesses da criança ao assegurar que ambos os pais têm tempo para passar com os filhos⁸⁴³.

1. A (des)construção social da maternidade e da paternidade

O nascimento dos filhos representa para muitas mulheres adaptações profundas e a longo prazo nas suas carreiras. As mudanças incluem normalmente trabalho a tempo parcial ou alterações ao nível das responsabilidades no local de trabalho. Já os esforços masculinos orientam-se mais para soluções a curto prazo e raramente envolvem uma redução de rendimentos⁸⁴⁴. Em geral, a situação parece estar em sintonia com as atitudes da maioria dos europeus ainda caracterizadas por uma compreensão tradicional das tarefas adequadas a mães e pais. De acordo com o inquérito “Famílias e Papéis de Género”, do International Social Survey Programme de 2002, a maioria dos inquiridos dos 23 países europeus participantes concordou com a afirmação de que uma mulher com um filho em idade pré-escolar não deveria trabalhar a tempo inteiro, mas antes a tempo parcial. Para 20-50% dos inquiridos, o trabalho a tempo inteiro das mães era susceptível de causar sofrimento nas crianças daquela idade⁸⁴⁵. As atitudes e os comportamentos dos europeus

⁸⁴³ Cf. McGLYNN, Clare (2005), op. cit., pp. 223-224.

⁸⁴⁴ A descrição refere-se genericamente aos países da OCDE e a outros países europeus. Cf. HEGEWISCH, Ariane; GORNICK, Janet C. (2011) “The Impact of Work-Family Policies on Women’s Employment: A Review of Research from OECD Countries”, in *Community, Work & Family*, Vol. 14, N.º 2, p. 18; WHO (2007) *Fatherhood and Health Outcomes in Europe*. Copenhagen: World Health Organization Regional Office for Europe. Consultado em: http://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0017/69011/E91129.pdf. Data: 1. 9. 2011. Um estudo internacional sobre as transformações nas carreiras dos casais, nas duas últimas décadas do séc. XX, conduzido num leque amplo de países (Alemanha, Bélgica, Dinamarca, Espanha, Grã-Bretanha, Itália, Suécia, Hungria, Polónia, Estados Unidos e China), constatou que a maior participação das mulheres no mercado de trabalho e a melhoria substancial da sua formação e oportunidades de carreira não foi acompanhada por uma alteração dos papéis tradicionais de género. Em geral, os homens mantinham separados o trabalho remunerado e a família, enquanto as mulheres moldavam a actividade profissional de acordo com as necessidades familiares. A investigação destacou a necessidade de promover mudanças no espaço doméstico, considerando insuficientes as políticas que visam apenas as oportunidades em matéria de educação ou as estruturas do mercado de trabalho. Cf. BLOSSFELD, Hans-Peter; DROBNIC, Sonja (2001) “Results of Cross-National Comparisons”, in Hans-Peter Blossfeld; Sonja Drobnic (eds) *Careers of Couples in Contemporary Society*. Oxford: Oxford University Press, p. 371 e segtes.

⁸⁴⁵ Cf. WHO (2007), op. cit., pp. 13-14.

caracterizam-se na verdade por uma grande diversidade, quer relativamente ao emprego maternal, quer relativamente aos papéis de género na família⁸⁴⁶. Enquanto apenas 8-9% dos inquiridos nos países escandinavos concordou fortemente com a afirmação de que cumpria ao homem ganhar dinheiro e à mulher cuidar da casa e da família, os números correspondentes na Europa de Leste (designadamente, na Bulgária, República Checa, Eslováquia, Hungria ou Polónia) situaram-se nos 40-60%⁸⁴⁷.

As visões mais tradicionalistas relativamente à parentalidade são especialmente marcantes quando as crianças são mais pequenas, com as responsabilidades de cuidados a serem intensamente associadas às mães e de uma forma secundária aos pais. A paternidade integra de facto uma compreensão mais alargada do que significa ser homem e nesta um emprego estável e o papel de provedor são ainda fundamentais⁸⁴⁸. Há autores que defendem a existência de dois modelos de masculinidade e de paternidade contemporâneos. Um tradicionalismo modificado que incorpora o emprego das mães nos ideais de masculinidade, mas que privilegia o estatuto de provedor dos homens e desvaloriza a responsabilidade igual pelos cuidados aos filhos. E um modelo mais igualitário de masculinidade abrangendo tanto o emprego dos homens como responsabilidades significativas pelos filhos⁸⁴⁹. A noção de um *continuum* que suporta variações entre dois pólos caracterizados por valores e práticas mais tradicionais ou

⁸⁴⁶ No contexto da UE, o emprego a tempo parcial das mulheres e das mães é bastante variável. A Alemanha constitui um dos países onde o emprego de mães de crianças pequenas é socialmente mal visto. Ver, por ex., BENNHOLD, Katrin (2010f) “In Germany, a Tradition Falls, and Women Rise”, in *The New York Times*, January 17. Consultado em: <http://www.nytimes.com/2010/01/18/world/europe/18iht-women.html?ref=thefemalefactor> Data: 16.5.2011; BENNHOLD, Katrin (2011a) “Motherhood as a Retreat From Equality”, in *The New York Times*, August 23. Consultado em: <http://www.nytimes.com/2011/08/24/world/europe/24iht-letter24.html?pagewanted=all>. Data: 10.12. 2011.

⁸⁴⁷ Cf. WHO (2007), op. cit., pp. 13-14. Um inquérito mais recente do Eurobarómetro sugere que uma maioria de europeus apoia uma partilha mais igualitária dos papéis de género na esfera doméstica. Mais de metade (56%) manifestou-se favoravelmente à ideia dos homens serem os principais cuidadores dos filhos e da casa, com mais de um terço ainda a opor-se. As posições dos inquiridos variam bastante de acordo com o país, desde os 86% registados em Portugal e na Lituânia aos 24% na República Checa. A expectativa dominante é que os homens aumentem, nos próximos 20 anos, a sua contribuição para as tarefas domésticas (61%). Mas as respostas nacionais continuam a ser muito díspares, com as percentagens a variarem entre os 81% na Suécia e os 32% na Hungria. A formulação das questões não fornece pistas adicionais quanto a mudanças na percepção sobre aspectos mais específicos dos papéis parentais. Cf. European Commission (2010a) *Gender Equality in the EU in 2009. Special Euribarometer 326/ Wave 72.2 – TNS Opinion & Social. Directorate-General for Communication (“Research and Political Analysis” Unit)*, pp. 76-77, 137.

⁸⁴⁸ Cf. FAGAN, Colette, op. cit., p. 31.

⁸⁴⁹ Cf. CHESLEY, Noelle (2011) “Stay – At – Home Fathers and Breadwinning Mothers: Gender, Couple Dynamics, and Social Change”, in *Gender & Society*, Vol. 25, N.º 5, p. 646.

modernos é apoiada pelo estudo empírico de Karin Wall *et al.*, “A Vida Familiar no Masculino”, relativo à sociedade portuguesa⁸⁵⁰.

Comum a todos os homens entrevistados é a assunção de que sobre si recai a principal responsabilidade económica e que é mais aceitável que seja a mulher a deixar de trabalhar. No mesmo estudo, é referido que um dos entraves à mudança dos “lugares masculinos na vida familiar” prende-se com a persistência de uma visão diferenciada de papéis e identidades de género, destacando-se em particular a maternidade como marcador de diferença. Esta é associada a competências e laços relacionais específicos, com alguns homens a acreditarem num “instinto maternal” incorporado que se mantém ao longo da vida e outros a associarem-no a uma fase específica. Neste caso, surge com a gravidez e pode ser reforçado com a amamentação, mas esbate-se à medida que a criança cresce⁸⁵¹.

À semelhança de outros estudos, Wall *et al.* identificam mudanças, continuidades e tensões resultantes do cruzamento de “velhas e novas masculinidades” e a relevância das dinâmicas associadas à paternidade para a reformulação das relações de género na família⁸⁵². As investigadoras observam que a maioria dos homens portugueses do estudo recusa o papel tradicional de único provedor e de principal figura de autoridade na família. Para grande parte deles, é importante associarem-se a noções de modernidade e igualdade e à imagem de um marido e pai presente e apoiante⁸⁵³.

⁸⁵⁰ Cf. WALL, Karin; ABOIM, Sofia; CUNHA, Vanessa (2010) “Conclusões: Negociando Velhas e Novas Masculinidades”, in Karin Wall, Sofia Aboim, Vanessa Cunha (eds) *A Vida Familiar no Masculino: Negociando Velhas e Novas Masculinidades*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, p. 459 e segtes.

⁸⁵¹ Cf. WALL, Karin; ABOIM, Sofia; CUNHA, Vanessa (2010), *op. cit.*, pp. 462, 468-469.

⁸⁵² No contexto multicultural britânico, o estudo de Hauari e Hollingworth sobre a paternidade concluiu que os britânicos brancos, os negros das Caraíbas e os pais mais jovens tendem para uma parentalidade mais igualitária, considerando que as necessidades económicas ditam crescentemente que homens e mulheres desempenhem um papel na aquisição de rendimentos e na prestação de cuidados na família. Ainda que todos os grupos étnicos realcem o facto das mulheres serem “naturalmente” mais dotadas para fornecer cuidados físicos e educar os filhos, sentem que os homens devem permanecer acessíveis e disponíveis para os filhos e assegurar tempo de qualidade com eles. Cf. RICHTER, Linda *et al.*, *op. cit.*, p. 55. Estudo mencionado: HAUARI, Hanan; HOLLINGWORTH, Katie (2009) *Understanding Fathering: Masculinity, Diversity and Change*. York: Josephine Rowntree Foundation.

⁸⁵³ Cf. WALL, Karin; ABOIM, Sofia; CUNHA, Vanessa (2010), *op. cit.*, pp. 461, 468. Para além das tendências identificadas, as autoras constataram uma grande diversidade na construção da conjugalidade e da paternidade no caso português. Em sentido mais lato, fizemos já referência ao facto da parentalidade ser contextual e histórica. Tal não invalida a inscrição das conclusões do estudo em mudanças globais mais abrangentes que parecem afectar muitas sociedades contemporâneas.

Partindo de diferentes áreas disciplinares, diversas investigações têm revelado aspectos desconhecidos da parentalidade masculina e questionado velhas assunções sobre os efeitos nocivos do emprego materno nas crianças. Ao mesmo tempo é verdade que as bases científicas de alguma pesquisa no campo da parentalidade têm sido questionadas, pondo particularmente em causa a que se baseia em interpretações simplificadoras de resultados de estudos na área da neurociência.

1.1. Ambiguidades e conflitos em torno da cientização da parentalidade

A criação e educação dos filhos nas últimas décadas passaram a ser crescentemente informadas por um discurso médico e científico⁸⁵⁴. As responsabilidades parentais adquiriram neste processo novos cambiantes e exigências. Por um lado, atribui-se um imenso poder aos pais para afectar os filhos e, por outro lado, acentua-se a necessidade de seguirem a orientação de peritos para minimizar os riscos para os mesmos. Esta obsessão com o risco manifesta-se, por exemplo, em campanhas de promoção da amamentação ou na proibição total do álcool durante a gravidez⁸⁵⁵. No mundo anglo-saxónico, ganhou terreno a posição de que a pesquisa e conhecimento baseados na neurociência devem condicionar as práticas educativas dos pais. Estudos e documentos diversos apoiam-se em “factos neurocientíficos” para promover uma parentalidade intensiva e apresentar recomendações políticas. Partem da premissa de que a neurociência demonstrou que o cérebro é moldado nos três primeiros anos de vida pela forma como as crianças são tratadas pelos pais. E defendem que um ambiente estimulante em casa neste período não só garante um desenvolvimento normal, como evitará posteriormente situações de pobreza, comportamentos anti-sociais e crimes e levará à redução do insucesso escolar e à melhoria da saúde física e psíquica⁸⁵⁶. Apesar das críticas à noção de

⁸⁵⁴ Desenvolvemos este ponto com base essencialmente no material disponibilizado pelos organizadores da Conferência “Monitoring Parents: Science, Evidence, Experts and the New Parenting Culture” que ocorreu na Universidade de Kent, em Setembro de 2011.

⁸⁵⁵ A questão da parentalidade tem vindo a ser enquadrada dentro da teorização sociológica da sociedade do risco. Analisaremos esta dimensão no que diz respeito ao aleitamento materno.

⁸⁵⁶ Cf. DERBYSHIRE, Stuart (2011) “The pseudoscience of the parent-bashers”. Center for Parenting Culture Studies. Consultada em: <http://blogs.kent.ac.uk/parentingculturestudies/files/2011/09/Stuart-Derbyshire-Blog-Comment.pdf>. Data: 31. 12. 2011. Derbyshire menciona várias publicações britânicas e norte americanas que partilham estas posições básicas, designadamente: PATERSON, Chris (2011) *Parenting Matters: Early*

um período crucial para o desenvolvimento do cérebro, a sua influência persiste e justifica uma intervenção política precoce na vida familiar⁸⁵⁷.

Como observa Stuarde Derbyshire⁸⁵⁸, o problema com a pesquisa que recorre à neurociência é ter como principais fontes de informação estudos conduzidos em crianças gravemente negligenciadas e sujeitas a situações de abuso (notoriamente, o caso das crianças romenas em orfanatos no tempo de Nicolae Ceausescu). E investigações em animais submetidos à completa privação sensorial que estudam aspectos específicos do desenvolvimento do cérebro, como é o caso das experiências de Hubel e Wiesel em que as pálpebras de um dos olhos de gatinhos eram cosidas⁸⁵⁹. Estabelecer paralelismos com as

Years and Social Mobility. CentreForum; ALLEN, Graham (2011) *Early Intervention: Smart Investment, Massive Savings*. The Second Independent Report to Her Majesty's Government; National Scientific Council on the Developing Child (2007) *The Science of Early Childhood Development. Closing the Gap Between What We Know and What We Do*. Harvard University Center on Developing Child. Qualquer delas pode ser consultada *on-line*. A parentalidade intensiva é associada a muito tempo passado na companhia dos filhos e a níveis elevados de leituras e jogos.

⁸⁵⁷ Em 1999, John Bruer escreveu o livro “The Myth of the First Three Years”, onde analisou criticamente as alegações pseudo-neurocientíficas dos defensores da intervenção precoce e fez uma revisão completa da literatura. Na sua intervenção na Conferência da Universidade de Kent, Bruer nota que uma falha fundamental e persistente do mito da intervenção precoce é o facto das alegações serem feitas com base no tamanho do cérebro. Por volta dos três anos, o cérebro tem 85% do peso e volume de um cérebro adulto, mas tal não significa que tenha 85% das funções. Bruer sustenta que nos EUA tem sido usada uma interpretação simplista da “ciência do cérebro” para apoiar políticas que privilegiam a ligação pais/filhos em detrimento de situar a família no contexto social alargado. A cobertura mediática destas questões fez também com que a criação dos filhos se transformasse numa indústria em crescimento. Cf. BRISTOW, Jennie, op. cit., p. 3; GROSKOP, Viv (2011) “Why parents shouldn't feel guilty if they can't devote time to their toddlers”, in *The Observer*, 11 September. Consultado em: <http://www.guardian.co.uk/lifeandstyle/2011/sep/11/childcare-parenting-neuroscience-nurture>. Data: 31.12.2011; Centre for Parenting Culture Studies (2011) “Science, evidence, experts and the new parenting culture. Final Press Release”. Consultado em: <http://blogs.kent.ac.uk/parentingculturestudies/files/2011/09/Final-press-release.pdf>. Data 31.12. 2011. Livro de Bruer: BRUER, John (1999) *The Myth of the First Three Years: A New Understanding of Early Brain Development and Lifelong Learning*. Free Press. O primeiro capítulo da obra está disponível *on-line* no *site* do *New York Times*, ver: <http://www.nytimes.com/books/first/b/bruer-myth.html>.

⁸⁵⁸ Cf. DERBYSHIRE, Stuart, op. cit. Derbyshire é professor de psicologia na Universidade de Birmingham e, em 2012, foi distinguido com o prémio Paul D. MacLean por excelência na investigação neurocientífica no campo da medicina psicossomática.

⁸⁵⁹ Tipicamente os órfãos romenos passavam menos de uma hora interagindo com um adulto, eram deixados sozinhos nas camas durante mais de 23 horas e tinham pouco ou nenhum acesso a qualquer estímulo como um livro, um brinquedo ou uma televisão. As crianças sofriam de problemas de aprendizagem e de comportamento, incluindo deficiências ao nível da linguagem e da memória. Estes problemas foram também associados à redução do tamanho do cérebro e das suas conexões. Derbyshire nota que as descobertas não são surpreendentes face às circunstâncias em que as crianças viviam. Mesmo assim as crianças mostraram melhorias bastante acentuadas nas capacidades cognitivas e no comportamento depois de serem adoptadas por famílias ocidentais. Quanto às experiências de Hubel e Wiesel, elas demonstraram que a

circunstâncias correntes em que as crianças são criadas é abusivo: «*It is misleading to imply that because severe deprivation creates severe problems, more benign deprivation will create milder problems*»⁸⁶⁰.

Segundo Derbyshire, o que de facto se sabe é que situações de negligência grosseira e continuada podem afectar o desenvolvimento do cérebro e gerar problemas de comportamento, havendo poucas provas de que negligência mais moderada o possa fazer. Não existem também sinais de que as áreas envolvidas na empatia se tornam fixas durante os três primeiros anos, muitas vão até no sentido de mostrar que o cérebro conserva plasticidade ao longo da vida⁸⁶¹. Se as provas que ligam circunstâncias na infância a alterações permanentes no cérebro são limitadas, os dados sobre crianças que superaram privações sérias ou ambientes abusivos são muito bons. Para o neurocientista da Universidade de Birmingham, a relevância atribuída ao desenvolvimento do cérebro no início da vida para explicar comportamento anti-social ou outros problemas reflecte a tendência para individualizar questões sociais e ocultar factores estruturais que os geram. Considera que levada à letra diminui a autonomia do indivíduo ao reduzir o seu comportamento a uma série de escolhas feitas nessa altura⁸⁶².

John Bruer observa, por sua vez, que não há nada de errado em procurar melhorar o exercício da parentalidade, os cuidados à infância ou a política social através do uso

privação visual pode causar cegueira funcional associada a uma diminuição de certas formações celulares nas áreas visuais do cérebro. Cf. DERBYSHIRE, Stuart, op. cit. Estudos referidos sobre os órfãos romenos: BEHEN, Michael *et al.* (2008) “Incidence of specific absolute neurocognitive impairment in globally intact children with histories of early severe deprivation”, in *Child Neuropsychology*, Vol. 4, N.º 5; ELUVATHINGAL, Thomas *et al.* (2006) “Abnormal brain connectivity in children after early severe socioemotional deprivation: A diffusion tensor imaging study”, in *Pediatrics* Vol. 117, N.º 6; e artigo sobre as experiências de Hubel e Wiesel: WIESEL, Torsen; HUBEL, David (1993) “Effects of visual deprivation on morphology and physiology of cells in the cat's lateral geniculate body”, in *Journal of Neurophysiology*, Vol. 26.

⁸⁶⁰ Cf. DERBYSHIRE, Stuart, op. cit.

⁸⁶¹ Derbyshire comenta as sugestões feitas de que o “circuito do cérebro” para a cognição e empatia se desenvolve nos três primeiros anos e que fracos cuidados parentais ou situações de privação mesmo de níveis moderados podem afectar o desenvolvimento destes aspectos. Adicionalmente, tem sido defendida a impossibilidade de compensar mais tarde por estas perdas devido a mudanças permanentes na organização e na química do cérebro. Cf. Centre for Parenting Culture Studies, op. cit..

⁸⁶² Cf. Centre for Parenting Culture Studies, op.cit.; DERBYSHIRE, Stuart, op. cit. É identificada a tendência no contexto britânico para a política social aderir a alegações baseadas na neurociência. A questão foi especialmente referida aquando dos motins no Verão de 2011. Uma das questões que os organizadores da conferência de Kent consideram que deverá ser objecto de análise teórica e empírica no futuro diz respeito à passagem do Estado-Providência para um “Estado-Terapêutico” ou intervencionista.

adequado das ciências naturais e sociais. Mas deveriam ser evitados «*selective appeals to science to rationalise what may be only our own preconceived policy ends*»⁸⁶³. A posição é reiterada por David Whitebread, psicólogo do desenvolvimento cognitivo e especialista nos primeiros anos da infância. Whitebread concorda com a existência de “neuro-mitos”, mas chama a atenção de que as limitações e interpretações excessivas da neurociência não deveriam ser usadas para desvalorizar o estudo científico de factores que afectam o desenvolvimento das crianças⁸⁶⁴.

Para o Professor da Faculdade de Educação da Universidade de Cambridge, há actualmente um bom corpo de dados da pesquisa das ciências sociais, incluindo estudos longitudinais nas áreas da educação e da psicologia do desenvolvimento que sugerem que as experiências nos primeiros anos de vida podem ter efeitos a longo prazo no sucesso académico e oportunidades de vida. Destaca os estudos “HighScope” e “EPPE”, respectivamente nos Estados Unidos e no Reino Unido, que mostraram que a educação de qualidade nos infantários está positivamente associada ao desenvolvimento emocional e a progressos académicos⁸⁶⁵. Outras investigações indicam ainda que a qualidade das relações pais/filhos afecta o desenvolvimento precoce da auto-regulação emocional e cognitiva das crianças ou que a forma dos pais agirem, em vez da sua classe social ou qualificações, faz igualmente a diferença⁸⁶⁶.

⁸⁶³ Comentário e citação de John Bruer retirados do comunicado final à imprensa dos organizadores da Conferência da Universidade de Kent. Cf. Centre for Parenting Culture Studies, op. cit.

⁸⁶⁴ Cf. WHITEBREAD, David (2011) “ ‘Don’t ignore all scientific studies on child development’ ”, in *Nursery World*, 20 September. Consultado em: <http://www.nurseryworld.co.uk/news/1093845/Dont-ignore-scientific-studies-child-development/>. Data: 31.12.2011. Whitebread mostra-se preocupado que alguns dos participantes na Conferência da Universidade de Kent pareçam sugerir que os pais deveriam em geral ignorar os dados fornecidos pela pesquisa científica na área do desenvolvimento infantil.

⁸⁶⁵ O Projecto EPPE (Effective Provision of Pre-School Education) do Reino Unido é um estudo longitudinal que tem acompanhado o progresso e desenvolvimento de 3000 crianças. O estudo original (1996-2003) pesquisou o desenvolvimento das capacidades cognitivas, emocionais e comportamentais das crianças com idades compreendidas entre os 3-7 anos, centrando-se nos efeitos de vários tipos de educação pré-escolar. O projecto foi sendo alargado de modo a acompanhar as mesmas crianças através de sucessivas fases etárias e níveis de educação escolar. Informação diversa sobre o projecto (equipa de investigação, objectivos, publicações, relatórios, etc) estão disponíveis no *site* do Instituto de Educação da Universidade de Londres ver: <http://epppe.ioe.ac.uk/epppe/epppeintro.htm>. Quanto aos estudos norte americanos mencionados, estes são realizados pela HighScope Education Research Foundation, cujas actividades incluem, por exemplo, a concepção de currículos para a educação pré-escolar e primária, a condução de projectos de pesquisa sobre a eficácia de programas educativos e a formação de professores e administradores escolares. Ver *site* da organização: <http://www.highscope.org/>.

⁸⁶⁶ Cf. WHITEBREAD, David, op. cit.

Não obstante o debate sobre a parentalidade incluir crescentemente os homens, acaba muitas vezes por desembocar nos benefícios e desvantagens das creches e infantários e em última instância no emprego materno⁸⁶⁷. Como alguns académicos têm vindo a realçar não há razões para os pais se sentirem culpados pelas decisões que tomam a esse respeito ou para achar que qualquer delas está isenta de aspectos menos positivos⁸⁶⁸. Num ambiente social caracterizado por diferenciações de género, a preocupação em maximizar o desenvolvimento das crianças tem gerado por vezes cuidados maternos acrescidos: «*Not only are mothers responsible for children's physical health and safety (the standards of which are also increasing), their psychological health and happiness, but now also their future brain potential and intelligence*»⁸⁶⁹. Jennie Bristow estabelece um paralelismo entre a pseudo-neurociência do período crítico dos três primeiros anos de vida e a teoria da vinculação mãe/filho (“maternal-infant bonding”) que foi usada para justificar que as mães deveriam ficar em casa - «*neurotrash provides the bonding theory for the 21st century, for a time when ‘maternal attachment’ is no longer considered to be enough*»⁸⁷⁰. As bases

⁸⁶⁷ Recentemente um artigo de Aric Sigman sobre os níveis de cortisol em crianças colocadas em infantários desencadeou alguma polémica no Reino Unido. SIGMAN, Aric (2011) “Mother Superior? The Biological Effects of Day Care”, in *The Biologist*, Vol. 58, N.º 3. Consultado em: <http://www.societyofbiology.org/documents/view/790>. Data: 11.2.2012. Ver a propósito a reacção de Dorothy Bishop no *Guardian*: BISHOP, Derby (2011a) “The Kids are all right in daycare”, in *The Guardian*, 14 September. Consultado em: <http://www.guardian.co.uk/commentisfree/2011/sep/14/daycare-cortisol-levels-children>. Data: 11.2.2012. Bishop, que é Professora de neuropsicologia do desenvolvimento na Universidade de Oxford, escreveu uma entrada irónica no seu *blog* a respeito do mesmo artigo onde descreve um conjunto de passos para uma pessoa se tornar uma celebridade no campo da ciência e analisa o modo como Sigman usa a literatura científica: ver BISHOP, Dorothy (2011) “How to become a celebrity scientific expert”, in *BishopBlog*, 12 September. Consultado em: <http://deevybee.blogspot.com/2011/09/how-to-become-celebrity-scientific.html>. Data: 11.2.2012.

⁸⁶⁸ Cf. GAUNT, Catherine (2011) “Politicians 'misuse science to push own agenda’”, in *Nursery World*, 20 September. Consultado em: <http://www.nurseryworld.co.uk/news/1093415/Politicians-misuse-science-push-own-agenda>. Data: 31.12.2011.

⁸⁶⁹ As palavras são da socióloga Glenda Wall, citada pela jornalista do *Observer*, Viv Grosopk, a propósito da sua intervenção na Conferência da Universidade de Kent. Cf GROSOPK, Viv, op. cit.. Wall apresentou uma comunicação baseada num estudo qualitativo junto de mães canadianas com filhos em idade pré-escolar. Uma questão emergente diz respeito à aceitação inquestionável do poder e responsabilidade maternal pela inteligência e futuro dos filhos. Ver WALL, Glenda (2010) “Mothers’ experiences with intensive parenting and brain development discourse”, in *Women’s Studies International Forum* Vol. 33, N.º 3.

⁸⁷⁰ BRISTOW, Jennie, op. cit., p. 5.

científicas das duas são pouco sólidas, mas ambas servem para aumentar a pressão sobre os pais, em especial sobre as mães, e o controlo social da parentalidade⁸⁷¹.

2. (Re)interpretações da maternidade: entre ideologia e ciência

No livro “O Conflito: a Mulher e a Mãe”, Elisabeth Badinter começa por afirmar que nos últimos 40 anos ocorreu uma involução na concepção da maternidade⁸⁷². Está em causa a emergência de uma ideologia maternalista que reduz a liberdade e perspectivas profissionais das mulheres⁸⁷³. A tendência é observável em graus diversos em todos os países desenvolvidos consoante as especificidades históricas. Badinter associa a transformação à afirmação de três tipos de discursos: um ligado à ecologia, outro à ciência do comportamento baseada na etologia e o último ao feminismo essencialista. Têm em comum uma espécie de ideal de regresso à natureza e a uma vida mais simples e combinam-se para criar uma concepção mais exigente das responsabilidades maternas potencialmente geradora de sentimentos de culpa⁸⁷⁴.

⁸⁷¹ BRISTOW, Jennie, op. cit., pp. 4-5. A teoria da vinculação será objecto de atenção no ponto seguinte.

⁸⁷² Cf. BADINTER, Elisabeth, op. cit., p. 11 e segtes.

⁸⁷³ De modo semelhante, Sharon Hays identifica três grandes princípios ou crenças que definem actualmente a boa maternidade: 1. as mães devem sacrificar-se e ser destituídas de egoísmo; 2. a criação dos filhos deve ser feita principalmente pelas mães individualmente; 3. a actividade deve ser totalmente centrada nas necessidades das crianças, com métodos que são informados pelo conhecimento de peritos, que exigem trabalho intensivo e que são dispendiosos. Cf. HAYS, Sharon (1999) *The Cultural Contradictions of Motherhood*. New Haven and London: Yale University Press, p. 21. Referência e citação feitas por KNAACK, Stephanie (2010) “Contextualizing Risk, Constructing Choice: Breastfeeding and Good Mothering in Risk Society”, in *Health, Risk & Society*, Vol. 12, N.º 4, nota 4, p. 353. Ver, a propósito, MEZEY, Naomi; PILLARD, Cornelia T. (2012) “Against the New Maternalism”, in *Michigan Journal of Gender & Law*, Vol. 18. Georgetown Public Law and Legal Theory Research Paper N.º 11-38. Disponível em: <http://scholarship.law.georgetown.edu/facpub/627>.

⁸⁷⁴ Cf. BADINTER, Elisabeth, op. cit., p. 37 e segtes. Ao salientar a construção do conflito entre a mãe e a mulher nestes discursos e ao criticá-los, Badinter expõe o seu carácter disciplinador e o que deixam de fora, nomeadamente, as formas muito diversas das mulheres viverem a maternidade ou a ambivalência dos seus sentimentos relativamente a processos “naturais” como a amamentação. Por outro lado, as exigências concorrentes trabalho/família não são aqui aprofundadas, designadamente, no que diz respeito à organização do trabalho e à cultura das organizações. A autora fala de discursos que nos pressionam a restabelecer a harmonia com a natureza, com esta a adquirir o estatuto de autoridade moral. Do ponto de vista da maternidade, isto levou por vezes a questionar a pílula contraceptiva e a rejeitar a anestesia epidural por supostamente privar as mulheres de uma experiência única. Elogia-se o parto natural, a utilização de fraldas

As prescrições relativamente às mães têm sido apoiadas por teorias científicas sobre a primazia do vínculo mãe/filho. Muitas vezes estas são enformadas pela garantia da “verdade biológica”. A noção de que o aspecto mais importante da vida das crianças pequenas era o seu grau de ligação às mães ganhou destaque nos anos 70, incentivada originalmente pelo trabalho do psiquiatra infantil John Bowlby sobre privação materna nos anos 50⁸⁷⁵. Num relatório que efectuou para a Organização Mundial de Saúde, afirmava-se que o emprego a tempo inteiro das mães era um motivo de ruptura familiar equivalente, entre outras coisas, à morte ou prisão de um dos pais, à guerra e à fome⁸⁷⁶. A importância para a criança da ligação à mãe da teoria de Bowlby dá lugar à teoria da vinculação (“bonding or attachment theory”) da mãe ao filho, nos anos 70, associada ao trabalho e experiências dos pediatras norte americanos John Kennell e Marshall Klaus⁸⁷⁷.

Num artigo de 1972, Kennell e Klaus, juntamente com outros estudiosos, estabelecem paralelismos entre a maternidade humana e o comportamento maternal de outros mamíferos, revalorizando a noção de instinto maternal. Os autores notam que a separação a seguir ao nascimento das crias de mães animais como vacas e ovelhas pode gerar comportamentos aberrantes como a recusa em amamentar. De modo semelhante, consideram que há um “período sensível” durante o qual as parturientes mulheres estão hormonalmente predispostas a aceitar o filho. Definem um período de 16 horas a seguir ao parto para estabelecer um contacto “pele com pele” da mãe com o recém-nascido de modo a assegurar uma melhor relação e desenvolvimento do bebé. A ideia central é que as ligações futuras que unirão mãe/filho dependem das que se forjam nestas horas primordiais⁸⁷⁸.

não descartáveis e promove-se o aleitamento materno. Basicamente, entendemos que Badinter chama a atenção para a reinvenção da tradição comportar restrições à liberdade das mulheres e à assunção de diversos papéis. Ao introduzir informação útil e contextual a autora ajuda a desmistificar e a problematizar noções absolutas. Afastamo-nos, no entanto, das suas posições quanto à “filosofia do care”, não por discordarmos dos riscos de essencialização da ética do cuidado, mas por considerarmos relevantes desenvolvimentos recentes no campo.

⁸⁷⁵ BRISTOW, Jennie, op. cit., p. 4. À semelhança das actuais alegações baseadas na neurociência, a posição de Bowlby sobre a importância de uma presença maternal constante baseava-se num estudo de crianças pequenas em situação de grave privação em orfanatos. Cf. pp. 4-5.

⁸⁷⁶ Cf. BOWLBY, John (1951) *Maternal Care and Mental Health*. World Health Organization, p. 73. Referência e citação feitas por McGYNN, Clare (2005), op. cit., p. 219.

⁸⁷⁷ Cf. BADINTER, Elisabeth, op. cit., p. 48 e segtes.

⁸⁷⁸ Cf. MARSHALL, Klaus *et al.* (1972) “Maternal Attachment: Importance of First Postpartum Days”, in *New England Journal of Medicine*, Vol. 286, N.º 9, pp. 460-463. Referência e citação feitas por

A teoria do vínculo expandiu-se e originou trabalhos adicionais nos Estados Unidos, Canadá e Europa. Para alguns, a incapacidade em estabelecer uma ligação adequada mãe/filho por altura do nascimento explicava os maus tratos e problemas de comportamento. Outros passaram a desaconselhar o emprego materno no primeiro ano de vida do bebé. A partir do começo dos anos 80, a pesquisa que apoiava a teoria passou a ser objecto de críticas científicas, designadamente, por investigadores da área da psicologia do desenvolvimento. Apesar da perda de credibilidade, a teoria manteve alguma influência e assinala-se a continuidade de ideias que privilegiam a ligação mãe/filho⁸⁷⁹: «*In this way, the mother-child dyad is not seen as based on choice, individualism, and equality, but on nature, self-sacrifice, and altruism*»⁸⁸⁰.

Na análise da ideologia maternalista, Badinter destaca o ressurgimento da ideia de instinto maternal. Afirma não estar em causa negar a relação de proximidade entre natureza e cultura ou os hormonas da maternidade (oxitocina e prolactina), mas considera não ser possível falar de um instinto fundado num determinismo biológico. Não há na mulher um modelo de comportamento universal equiparável ao de outros mamíferos, com a

BADINTER, Elisabeth, op. cit., 48-49. Em 1976, John Kennell e Klaus Marshall escrevem o livro-sensação “Maternal Infant Bonding” e seis anos depois um outro, onde adaptam a ideia original, mas não abandonam a ideia de um período sensível. Os autores tinham entretanto participado em acções de formação de profissionais de saúde e a teoria ganhou aceitação. (Livros referidos: MARSHALL, Klaus; KENNELL, John (1976) *Maternal Infant Bonding: the Impact of Early separation or Loss on Family Development*. Saint-Louis: Mosby; MARSHALL, Klaus; KENNELL, John (1982) *Parent-Infant Bonding*. Saint Louis: Mosby) Cf. BADINTER, Elisabeth, op. cit., pp. 48-49.

⁸⁷⁹ Cf. BADINTER, Elisabeth, op. cit. p. 50. Entre os críticos da teoria consta o especialista em psicologia do desenvolvimento infantil da Universidade de Cambridge, Michael Lamb, que questionou a solidez dos efeitos do “bonding” e a influencia do contacto “pele com pele”, no comportamento materno. Mesmo assim o último constitui uma das condições exigidas pela OMS para atribuir o título de “Hospital Amigo do Bebê”. Cf. p. 50. Uma das investigadoras de um recente estudo sobre os efeitos do emprego materno nas crianças, da Universidade de Columbia, Wen-Jui Han, observou que os resultados põem em causa abordagens teóricas existentes na área, muitas das quais enfatizam a primazia das relações precoces entre mãe/filho: «Although early relationships are important, we found little or no evidence that first-year maternal employment affected child attachment. Instead, the more important factors are those related to the quality of parenting and children’s experiences of child care”. Referência e citação retiradas de citações da investigadora presentes no comunicado da CUSSW: Columbia University School of Social Work (2010) “New Evidence on First Year Maternal Employment and Child Outcomes: Study Finds First Year Maternal Employment Has No Ill Effects on Child Cognitive and Social Development Outcomes”, July 26. Press Release. Consultado em: <http://www.columbia.edu/cu/ssw/news/jul10/maternity.html>. Data: 9. 8. 2011.

⁸⁸⁰ MCGLYNN, Clare (2005), op. cit., p. 219.

maternidade a ser de facto vivida de formas muito diversas⁸⁸¹: «O meio, as pressões sociais, o percurso psicológico parecem pesar sempre mais do que a débil voz da “nossa mãe Natureza”»⁸⁸².

2.1. Para lá das provas científicas: o direito/dever de amamentar

O activismo a favor da amamentação surgiu nas últimas décadas do séc. XX como reacção à excessiva medicalização da maternidade. Para muitas feministas, era um acto capacitador das mulheres e um meio de readquirirem o controlo do corpo relativamente ao “establishment” médico patriarcal⁸⁸³. Crescentemente a questão atraiu maior atenção e a sua importância subiu nas agendas das organizações internacionais. Dentro do sistema das Nações Unidas, ocorreu o que Mary Jansson designa por uma mudança do centro de gravidade em torno da OIT para a OMS. A partir dos anos 70, o trabalho desta última organização, conjuntamente com a UNICEF, torna-se o principal veículo das políticas internacionais nesta matéria⁸⁸⁴. Estas passaram a destacar argumentos de ordem médica e a

⁸⁸¹ Cf. BADINTER, Elisabeth, op. cit., pp. 46, 52 e segtes. O interesse da autora pela questão é antigo, tendo publicado em 1980 um livro onde critica o paralelismo entre a maternidade humana e animal e questiona a existência do instinto materno - BADINTER, Elisabeth (1980) *L'Amour en Plus: Histoire de l'Amour Maternel. XVII^e – XX^e Siècle*. Paris: Flammarion. No presente livro, o capítulo 7, “O Caso das Francesas”, é elucidativo quanto a diversas formas de viver a maternidade, não só pelas comparações que estabelece entre o comportamento de mães de diferentes nacionalidades, mas também pela perspectiva histórica que fornece da realidade francesa onde a mulher é colocada antes da mãe e a articulação de diversos papéis é bem aceite. Outro aspecto realçado pela autora é a tendência para os defensores do instinto maternal ignorarem situações de mães desnaturadas, abusadoras ou indiferentes.

⁸⁸² BADINTER, Elisabeth, op cit., p. 55.

⁸⁸³ BALINT, Peter (2009) “Should the Promotion of Breastfeeding be Government Policy?”. Australasian Political Studies Association Conference, 28 September, p. 11. Consultado em: <http://hass.unsw.adfa.edu.au/staff/Documents/Balint,%20P%20Should%20the%20promotion%20of%20breastfeeding%20be%20government%20policy.pdf> . Data: 12. 1. 2012. Como refere Elisabeth Badinter, as partidárias da amamentação encontravam-se em movimentos muito diversos como o movimento hippie, feminista ou em grupos religiosos. Badinter destaca em particular a actuação de La Leche League (LLL) – uma organização fundada no início da década de 50, nos EUA, por mães católicas e que progressivamente adquiriu notoriedade internacional e obteve em 1981 o estatuto de consultora da UNICEF. Para uma análise crítica do percurso de LLL no plano internacional, do seu ideário e das múltiplas actividades que desenvolve, ver cap. 3 - “Mães, Devei-lhes Tudo!” – do livro da autora de 2010. Sobre o contexto em que emergiu o activismo a favor do aleitamento materno, ver ROSIN, Hanna (2009) “The Case Against Breast-Feeding”, in *The Atlantic*, April. Consultado em: <http://www.theatlantic.com/magazine/archive/2009/04/the-case-against-breast-feeding/7311/>. Data: 12.1.2011.

⁸⁸⁴ Cf. JANSSON, Maria, op. cit., p. 244. Jansson analisa a documentação oficial produzida pela OIT e OMS, frequentemente em cooperação com a UNICEF, sobre o aleitamento materno. Avalia a evolução

visar o comportamento individual. Ambos os aspectos contribuíram, segundo a mesma autora, para a construção da amamentação como uma prática com características e atributos universais e para a sua despolíticação, isto é, para a sua articulação de uma forma que dificulta o desacordo ou o conflito⁸⁸⁵.

A promoção universal da amamentação defendida pela OMS eclipsa circunstâncias pessoais ou diferenciações socioeconómicas e culturais. As bases de legitimação do discurso internacional repousam no consenso sobre a superioridade do leite materno e na construção das crianças como dependentes e incapazes de cuidarem de si⁸⁸⁶. No entanto, a literatura científica está longe de ser inequívoca e de demonstrar claramente que muitos dos benefícios associados à amamentação são o resultado dessa prática. Em alguns contextos nacionais, a sua promoção foi associada à linguagem do risco, com a responsabilidade pelo bem-estar do bebé a incidir quase inteiramente na mãe⁸⁸⁷. Peter Balint interroga-se sobre como se chegou a uma situação em que os benefícios para a saúde do aleitamento materno são exagerados e as necessidades de bem-estar das mulheres desvalorizadas⁸⁸⁸.

2.1.1. De benefícios comprovados a elixir mágico

No site da OMS, estão disponíveis “10 Facts on Breastfeeding”⁸⁸⁹ que sintetizam em termos globais a informação relevante sobre a questão⁸⁹⁰. O “fact file”, de Fevereiro de

da problemática neste quadro institucional e centra-se na sua base de legitimação e no discurso que (re)produz relativamente à amamentação e às relações de género.

⁸⁸⁵ Cf. JANSSON, Maria, op. cit., pp. 246, 242.

⁸⁸⁶ Cf. JANSSON, Maria, op. cit., p. 245.

⁸⁸⁷ Ver WOLF, Joan B. (2007) “Is Breast Really Best? Risk and Total Motherhood in the National Breastfeeding Awareness Campaign”, in *Journal of Health Politics, Policy and Law*, Vol. 32, N.º 4. Wolf analisa a campanha nacional norte americana de promoção da amamentação e as inconsistências da pesquisa que a apoiaram. Realizada entre 2004 e 2006 e co-financiada pelo US Department of Health and Human Services e o Ad Council, uma organização privada sem fins lucrativos, a campanha realçou mais os riscos de não amamentar do que os benefícios da prática. Anúncios televisivos mostravam mulheres notoriamente grávidas em actividades perigosas como montar um touro mecânico, com uma voz em *off* a dizer: «You’d never take risks before your baby is born. Why start after?».

⁸⁸⁸ Cf. BALINT, Peter, op. cit., pp. 13-15.

⁸⁸⁹ WHO (2012) “10 Facts on Breastfeeding”, February, 2012. Consultado em: <http://www.who.int/features/factfiles/breastfeeding/en/index.html>. Data: 16.2.2012.

⁸⁹⁰ Os quatro primeiros pontos dão conta da posição básica da organização: 1. a *amamentação exclusiva nos primeiros seis meses do bebé* é fortemente recomendada, devendo a partir daí ser acompanhada

2012, é construído de um modo a contornar habilidosamente algumas das questões mais controversas em torno da problemática. A verdade é que ao longo dos anos a lista dos benefícios da amamentação tem vindo a ser ampliada⁸⁹¹. À diminuição da incidência e gravidade de infecções digestivas, respiratórias, no tracto urinário ou nos ouvidos juntam-se os menores riscos de morte súbita, diabetes, obesidade, leucemia, asma ou doenças do coração. Destaca-se ainda o seu contributo para o desenvolvimento de capacidades cognitivas e para a prevenção da depressão pós-parto e melhoria da relação com as crianças. Isto para além dos benefícios clássicos para a mulher de regressar à forma física e de poder usufruir de um método natural de contracepção⁸⁹². O problema com esta miríade de benefícios é que a ciência que a sustem é contraditória: «*Medical journals are replete with contradictory conclusions about the impact of breastfeeding: for every study linking it to better health, another finds it irrelevant weakly significant, or inextricably tied to unmeasured or unmeasurable factors*»⁸⁹³. Mas as discordâncias na literatura científica não

por outros alimentos até aos dois anos ou mais. A prática deve começar na primeira hora após o nascimento, deve ser a pedido (isto é, quantas vezes o bebé queira de dia ou de noite) e evitado o uso de biberões e chupetas; 2. *benefícios para a saúde do bebé* - refere-se que o leite materno fornece todos os ingredientes para um desenvolvimento saudável. É seguro e contém anticorpos que ajudam a proteger de doenças comuns na infância, como a diarreia e a pneumonia. As últimas são apontadas como as principais causas da mortalidade infantil no mundo. Adicionalmente, o leite materno «*is readily available and affordable*», o que assegura aos bebés o sustento adequado; 3. *benefícios para as mães* - a prática em exclusividade é associada a um método natural de controlo da fertilidade (98% de protecção nos primeiros seis meses pós-parto). Diz-se que reduz mais tarde os riscos de cancro de mama e de ovário e que ajuda a voltar ao peso anterior à gravidez e a reduzir as taxas de obesidade; 4. *benefícios a longo prazo para as crianças*- observa-se que a amamentação contribui para a boa saúde ao longo da vida. Adultos amamentados em bebés têm frequentemente taxas mais baixas de pressão arterial, de colesterol, de excesso de peso e obesidade e ainda de diabetes de tipo-2. Fala-se da existência de provas de que as pessoas que foram amamentadas têm melhores desempenhos em testes de inteligência. Cf. WHO (2012), op. cit.

⁸⁹¹ Cf. BADINTER, Elisabeth, op. cit., p. 69 e segtes.

⁸⁹² Cf. BADINTER, Elisabeth, op. cit., pp. 69-70; SAVAGE, Luiza Ch. (2011) “Why Breastfeeding is overrated. Author Joan B. Wolf in Conversation”, in *MacCleans.ca*, January 10. Consultado em: <http://www2.macleans.ca/2011/01/10/author-joan-b-wolf-in-conversation/>. Data: 2.1.2012.

⁸⁹³ WOLF, Joan B., op. cit., p. 600. Joan Wolf é autora do livro “Is Breast Best? Taking on the Breastfeeding Experts and the New High Stakes of Motherhood”, onde analisa a pesquisa científica e identifica problemas metodológicos que a afectam, designadamente, a capacidade para estabelecer relações causais. O livro dá continuidade ao seu artigo de 2007 sobre a campanha norte americana de promoção da amamentação. Para ilustrar a posição da autora e inconsistências dos estudos neste domínio, apoiamo-nos em entrevistas e artigos feitos a propósito do livro e mais fortemente no artigo de 2007. Neste último, Wolf aprecia publicações em jornais científicos com factor de impacto ou índices de citação mais elevados, nos campos da medicina geral e interna, nutrição, obstetrícia, pediatria e saúde pública. Cf. nota 9, p. 603.

se circunscrevem apenas aos benefícios, dizendo também respeito à duração da própria prática⁸⁹⁴.

Hanna Rosin escreve na *Atlantic* que certo pensamento mágico sobre a amamentação deriva da concepção errada de que o leite materno contem anticorpos que são absorvidos e entram na corrente sanguínea do bebé. Se tal ocorre na maioria dos mamíferos, o processo nos humanos é mais prosaico e menos significativo. Os bebés nascem já com anticorpos que absorveram a partir da placenta e o leite materno coloca outra camada, especialmente sIgA, no tracto gastrointestinal. Estes anticorpos fornecem alguma protecção acrescida contra infecções, mas nunca entram na corrente sanguínea⁸⁹⁵. Esforços para encontrar em laboratório outras maravilhas no leite materno, desde a identificação dos sIgA, em 1961, não se traduziram em resultados concretos. A maioria dos estudos sobre a amamentação são observacionais, isto é, comparam grupos diferentes em

⁸⁹⁴ Um estudo britânico de 2011, publicado no *British Medical Journal*, sustenta que a amamentação exclusiva até aos seis meses pode aumentar: 1. o risco de anemia por deficiência de ferro, esta está ligada a efeitos negativos irreversíveis a nível mental, motor e psicosocial; 2. a incidência de alergias alimentares; e 3. o risco de doença celíaca. Segundo Mary Fewtrell, do centro de pesquisa sobre nutrição infantil da University College London Institute of Child Health, que conduziu a investigação, os autores apoiariam uma recomendação para amamentar exclusivamente até aos quatro meses. Observa que não está em causa uma tentativa de promover alimentos comerciais de desmame, idealmente seriam dados alimentos frescos aos bebés, incluindo carne. A mesma nota que a recomendação da OMS deveria ser interpretada de modos diversos em diferentes países. A amamentação exclusiva protege contra infecções, o que é crítico em países em vias de desenvolvimento, mas menos importante no Reino Unido onde a higiene e condições sanitárias são melhores. (Estudo referido: FEWTRELL, Mary *et al.* (2011) “When to Wean? How good is evidence for six months’ exclusive breastfeeding”, in *British Medical Journal*, Vol. 242, 13 January, doi: 10.1136/bmj.c5955). Cf. BOSELEY, Sarah (2011) “Six months of breastfeeding alone is too long and could harm babies, scientists now say”, in *The Guardian*, 14 January. Consultado em: <http://www.guardian.co.uk/lifeandstyle/2011/jan/14/six-months-breastfeeding-babies-scientists>. Data: 9. 8. 2011. A 15 de Janeiro de 2011, a OMS emitiu um comunicado onde reiterava a sua posição básica e onde constavam as conclusões da última análise sistemática sobre a matéria. Nos termos desta, a amamentação exclusiva por seis meses, sem outros alimentos ou líquidos tem várias vantagens em relação à amamentação por 3-4 meses, seguida por uma combinação de aleitamento materno, a saber, um risco mais baixo de infecção gastrointestinal para o bebé, perda de peso mais rápida para a mãe e atraso no regresso dos períodos menstruais. Não foram demonstrados riscos reduzidos de outras infecções ou de doenças alérgicas, nem documentados efeitos negativos no crescimento por aleitamento exclusivo por seis meses. Mas foi observado um nível reduzido do ferro em alguns países em vias de desenvolvimento. Cf. WHO (2011) “Statement: Exclusive breastfeeding for six months best for babies everywhere”, 15 January. Consultado: http://www.who.int/mediacentre/news/statements/2011/breastfeeding_20110115/en/index.html. Data: 9.8.2011. O estudo referido no comunicado está disponível *on-line*, ver KRAMER, Michael; KAKUMA, Risuko (2009) “Optimal Duration of Breastfeeding (Review), in *The Cochrane Library*, Nº 1. Consultado em: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/14651858.CD003517/pdf>. Data: 9.8. 2011.

⁸⁹⁵ Cf. ROSIN, Hanna (2009), op. cit. Rosin refere nesta matéria as observações feitas por Sydney Spiesel, Professor de Pediatria da Escola Médica da Universidade de Yale.

que um é amamentado e o outro não⁸⁹⁶. O facto de considerações éticas inibir a construção de ensaios controlados aleatorizados faz com que um problema da pesquisa resida na incapacidade de controlar variáveis perturbadoras fundamentais (a saber, qualquer coisa associada à amamentação e que em si mesma está ligada a melhores resultados para a saúde). Por exemplo, as mulheres que amamentam nos EUA têm maior probabilidade de serem de classe média ou terem qualificações mais elevadas. Dito de outro modo, usufruem de condições melhores para criarem os filhos⁸⁹⁷. À medida que aumentam o número de anos entre a amamentação e os efeitos para a saúde que são objecto de avaliação, cresce também a lista de possíveis factores influentes ou perturbadores, dificultando ainda mais o desafio de apreciar os benefícios a longo prazo da amamentação⁸⁹⁸.

Muitos estudos têm procurado isolar a prática de factores ambientais e comportamentais. A pesquisa sobre irmãos alimentados de modo diverso é uma das estratégias usadas, bem como o controlo do estatuto sociocultural e económico. No entanto, nenhum estudo conseguiu controlar a decisão de amamentar, podendo esta representar uma orientação para a parentalidade que por si afecta positivamente a saúde da criança⁸⁹⁹. No livro “Is Breast Best?”, Joan Wolf sustenta que as diferenças ao nível da saúde no mundo desenvolvido são suficientemente pequenas para ser razoável acreditar que são provocadas pelo comportamento maternal ou de outros cuidadores (por ex., precauções adicionais em termos de higiene). A autora conclui que há dados bons sobre os efeitos do leite materno na redução de infecções gastrointestinais. Mas as demais

⁸⁹⁶ Cf. ROSIN, Hanna (2009), op. cit.

⁸⁹⁷ O perfil sociocultural das mulheres que amamentam é comum nos países desenvolvidos, a saber, têm mais de trinta anos, pertencem a uma categoria socioprofissional elevada, exercem uma profissão, não fumam, fazem cursos de preparação para o parto e beneficiam de uma longa licença parental. DEBONNET-GOBIN, Vicky (2005) *Allaitement maternel et médecine générale*. Thèse pour le doctoral de médecine soutenue le 26 Septembre 2005, Université de Picardie Jules-Verne/faculté de médecine d’Amiens, p. 15. Referência feita por BADINTER, Elisabeth, op. cit., p. 88.

⁸⁹⁸ Cf. WOLF, Joan B., op. cit., pp. 599, 602; SAVAGE, Luiza Ch., op. cit. As dificuldades são reconhecidas por um dos investigadores mais reputados na área, Michael Kramer, da Faculdade de Medicina da Universidade McGill: «Studies about the benefits of breast-feeding are extremely difficult and complex because of who breast-feeds and who doesn’t» e acrescenta «There have been claims that it prevents everything – cancer, diabetes. A reasonable person would be cautious about every amazing discovery». Citações feitas por ROSIN, Hanna, op. cit.

⁸⁹⁹ Cf. WOLF, Joan B., op. cit., p. 602.

associações entre a amamentação e a saúde dos bebés podem ter outras explicações, não havendo bases científicas para defender ligações causais⁹⁰⁰.

No domínio da pesquisa é comum destacar uma série de estudos conduzidos por Michael Kramer na Bielorrússia e divulgados a partir de 2001⁹⁰¹. Kramer conseguiu de algum modo aleatorizar os estudos, tendo seguido 17 mil bebés durante a sua infância. Das investigações concluiu que a extensão do período da amamentação reduzia em 40% o risco de infecções gastrointestinais e diminuía de alguma forma as erupções cutâneas (eczemas atópicos). Não detectou diferenças significativas quanto a infecções no tracto respiratório, nos ouvidos ou em relação ao peso, pressão arterial ou alergias. Aspectos que são vulgarmente associados na literatura médica à amamentação. Na vida real, a menor incidência do risco de infecções gastrointestinais significa, segundo Hanna Rosin, que quatro em 100 bebés têm menos um incidente de diarreia ou vómitos. Situações que nos países desenvolvidos raramente constituem uma ameaça séria⁹⁰².

A pesquisa de Kramer identificou ainda uma melhoria das capacidades cognitivas das crianças amamentadas. Mas os resultados médios variavam bastante de clínica para clínica. Como observa Rosin, no seu melhor as melhorias a este nível podem alcançar uma vantagem de cinco pontos no QI, mas o valor corresponde também à variação que pode ocorrer nos resultados individuais do QI de uma criança de um teste para outro ou de um dia para o outro. O próprio Kramer disse à jornalista que a ligação poderia ser banal e o resultado das mães interagirem mais com os bebés⁹⁰³. Para o investigador, esta é a sua

⁹⁰⁰ Cf. SAVAGE, Luiza Ch., op. cit. Joan Wolf é uma cientista política e no seu trabalho não questiona a composição do leite, mas as metodologias dos estudos: «I'm not looking at the biology, but the comparison of two groups. That is a social scientist's job, and they are as well-trained to evaluate this kind of evidence as an epidemiologist» Palavras de Wolf citada em: TROWER, Tara (2011) "Facing the costs of mother's milk", in *Statesman.com*, March 5. Consultado em: <http://www.statesman.com/opinion/insight/facing-the-costs-of-mothers-milk-1300574.html>. Data: 2.1. 2012.

⁹⁰¹ Sobre a investigação de Kramer, baseamo-nos essencialmente no artigo de Hanna Rosin, a menos que expressamente refiramos outras fontes de informação.

⁹⁰² Cf. ROSIN, Hanna, op.cit.; KRAMER, Michael *et al.* (2001) "Promotion of Breastfeeding Intervention Trial (PROBIT): A Randomized Trial in the Republic of Belarus", in *Journal of the American Medical Association*, Vol. 285, N.º 4, p. 418. Consultado em: <http://jama.ama-assn.org/content/285/4/413.full.pdf+html>. Data: 20.1.2012.

⁹⁰³ Cf. ROSIN, Hanna, op.cit. O estudo avalia o impacto da amamentação em crianças de 6.5 anos. Nos comentários finais são avançadas várias teorias explicativas para os resultados, umas de ordem biológica associadas à composição do leite e outras ligadas à interacção física, emocional e social entre a mãe e o bebé. Refere-se igualmente a possibilidade da maior frequência e duração das mamadas em relação ao uso do biberão poderem aumentar a interacção verbal entre os dois. Cf. KRAMER, Michael *et al.* (2008)

teoria preferida porque «*it would suggest something formula companies can't reproduce*»⁹⁰⁴. O estudo menciona a propósito os efeitos das mães ratas lamberem e escovarem as crias e estabelece um possível paralelismo com as mães humanas, o que leva Rosin a ironizar: «*If the researchers want us to lick and groom our pups, why they don't say so? We can find our own way to do that?*»⁹⁰⁵

A questão do desenvolvimento cognitivo pode de facto adquirir ressonância nos países desenvolvidos dada a protecção do leite materno contra infecções ter implicações diferentes comparativamente ao que ocorre em outros contextos. Só que mesmo os estudos que estabeleceram a ligação entre a amamentação e a inteligência não conseguiram desligar o resultado do comportamento associado à prática. Dito de outro modo, pode-se sustentar que bebés alimentados a biberão por mães ou pais atentos têm probabilidades semelhantes de obter resultados equivalentes⁹⁰⁶. A verdade é que a literatura científica a este respeito também não é linear. Sobre esta questão são igualmente significativas as conclusões de outra investigação, divulgada em 2006 e conduzida por Geoff Der, que

“Breastfeeding and Child Cognitive Development: New Evidence from a Large Randomized Trial”, in *Archives of General Psychiatry*, Vol. 65, N.º 5, p. 582. Consultado em: <http://aspgghan.org/subidos/catalogo1/docs/Breastfeeding%20and%20Child%20Cognitive%20Development.pdf>. Data: 20.1.2012.

⁹⁰⁴ Palavras de Michael Kramer citado por ROSIN, Hanna, op. cit.

⁹⁰⁵ ROSIN, Hanna (2009), op. cit.

⁹⁰⁶ Cf. WOLF, Joan B., op. cit., 605. O estudo de Mortensen *et al.* de 2002 encontra uma associação positiva significativa entre a duração da amamentação e a inteligência, mas os autores também afirmam «behavior predicts behavior, and even within each different social class and educational level, it may be that mothers who spend more time breastfeeding during the first year of life also spend more time later interacting with the child». Já um estudo anterior de Sandra Jacobson *et al.* em que controlaram o QI das mães e as aptidões parentais concluiu que a vantagem observada se deve a factores genéticos e sócio-ambientais em vez de aos benefícios nutricionais da amamentação no desenvolvimento neurológico. (MORTENSEN, Erik *et al.* (2002) “The Association between Duration of Breastfeeding and Adult Intelligence. *Journal of the American Medical Association*, Vol. 287, N.º 18, p. 2371; JACOBSON, Sandra; CHIODO, Lisa; JACOBSON, Joseph (1999) “Breastfeeding Effects on Intelligence Quotient in Four- and Eleven-Year-Old Children”, in *Pediatrics*, Vol. 103, N.º 5, p. e71). Referências e citação feitas por WOLF, Joan B., op. cit., p. 605. A autora explora ainda as contradições e inconsistências nos estudos sobre a relação da amamentação e o menor risco de obesidade, diabetes e doenças respiratórias. E estabelece paralelismos entre as campanhas norte americanas de promoção da amamentação e do combate à obesidade, destacando o trabalho de Eric Oliver em “Fat Politics”. Da análise de dados existentes, Oliver descobriu que a escova de dentes era o elemento que melhor permitia prever a obesidade nos estudantes do secundário. O acto de lavar os dentes mais vezes indicava um tipo de agregado familiar preocupado com a higiene e saúde, com as crianças a comerem mais fruta e vegetais, a passarem menos tempo com vídeo jogos ou a ver TV. De forma idêntica, a amamentação pode estar associada a um compromisso mais abrangente com uma vida saudável. Certo é que a pesquisa não conseguiu até agora isolar os efeitos independentes da amamentação. Cf. WOLF, Joan B., op. cit., pp. 623-624, nota 22, p. 624. Livro mencionado: OLIVER, Eric (2006) *Fat Politics: The Real Story behind America's Obesity Epidemic*. Oxford: Oxford University Press.

durou 15 anos (1974-1999) e abrangeu 5 475 crianças (não prematuras) e as suas 3 161 mães. O estudo observou famílias nas quais uma criança tinha sido amamentada e outra não (nomeadamente gémeos) e conclui não haver qualquer relação entre amamentação e desenvolvimento intelectual⁹⁰⁷. Os factores relevantes eram antes o ambiente em casa e as características da mãe e sobretudo a sua inteligência⁹⁰⁸: «*Studies that do not control for maternal intelligence will probably give biased results*»⁹⁰⁹.

Mas se a literatura médica sobre os benefícios da amamentação é contraditória, tende-se, por outro lado, a ignorar não só os riscos para o desenvolvimento e saúde do bebé resultantes da depressão das mães ou de situações de pobreza, mas também que aquela não é isenta de perigos. Apesar de estudos revelarem a presença e potenciais efeitos negativos de contaminantes químicos no leite materno, estes aspectos são ignorados nas actuais avaliações de risco⁹¹⁰.

2.1.2. Dimensões políticas e ideológicas na ponderação dos riscos e benefícios

Vários autores situam a ênfase atribuída ao aleitamento materno no quadro de uma sociedade avessa ao risco e caracterizada por construções normativas sobre a boa maternidade. É uma sociedade sob influência da autoridade científica e marcada pela produção infundável de dados, onde se assistiu à crescente moralização da saúde pública⁹¹¹. A consciência do risco muitas vezes depende menos da avaliação objectiva de probabilidades e da gravidade de riscos particulares e mais de significados associados.

⁹⁰⁷ Cf. BADINTER, Elisabeth, op. cit., pp. 89-90, nota 167.

⁹⁰⁸ DER, Geoff *et al.* (2006) “Effect of breast feeding on intelligence in children: prospective study, sibling pairs analysis, and meta-analysis”, in *British Medical Journal*, 4 October, p. 6, doi:10.1136/bmj.38978.699583.55.

⁹⁰⁹ DER, Geoff *et al.*, op. cit., p. 5. O que é interessante notar é também a ausência de referências aos pais homens.

⁹¹⁰ Cf. WOLF, Joan B., op. cit., p. 614. Entre os estudos mencionados a propósito contam: DUNCAN, Gre; BROOKS-GUNN, Jeanne (eds) (1997) *Consequences of Growing Up Poor*. New York: Russell Sage Foundation; LESCHIED, Alan *et al.* (2005) “The Relationship between Maternal Depression and Child Outcomes in a Child Welfare Sample: Implications for Treatment and Policy”, in *Child and Family Social Work*, Vol. 10, N.º 4; LANDRIGAN, Philip *et al.* (2002) “Chemical Contaminants in Breast Milk and Their Impacts on Children’s Health: An Overview”, in *Environmental Health Perspectives*, Vol. 10, N.º 6.

⁹¹¹ Cf. WOLF, Joan B., op. cit., p. 612 e segtes; KNAAK, Stephanie, op. cit., p. 347.

Sabe-se que as instituições moldam a construção do risco (isto é, ampliam/reduzem) e que o mesmo é válido para os receptores na forma como interpretam e atribuem valores à informação recebida⁹¹². Os riscos que num dado momento são salientes dependem da sua ressonância em outros registos culturais, o que faz com que alguns sejam ponderados desproporcionalmente consoante o que está envolvido no sacrifício⁹¹³. Segundo Wolf, «*the reason we find breastfeeding to be so obvious is because we expect mothers to sacrifice. It's part of our understanding of what motherhood is*»⁹¹⁴.

Jules Law nota que apesar do ar das cidades ser mais tóxico do que o leite adaptado, ninguém sugere às famílias para se mudarem para o campo ou que deixem de andar de carro por ser perigoso. Contudo, muitos consideram razoável uma mulher interromper a carreira com base num perfil de risco igual ou provavelmente menor⁹¹⁵. Se para muitas a experiência da amamentação é vivida com prazer, outras rejeitam-na ou enfrentam dificuldades físicas diversas (mastites, mamilos gretados, dores, nascimentos múltiplos, cansaço ou stress)⁹¹⁶. Aos benefícios para a saúde dos bebés e das mães foram acrescentados outros de ordem económica e ecológica, realçando-se que a prática beneficia a sociedade como um todo⁹¹⁷. Notoriamente ausentes destes discursos são os custos relacionados com o valor do trabalho de amamentar, o seu potencial impacto na saúde física e emocional das mulheres, nas respectivas trajetórias profissionais ou nas dinâmicas de família. O que está em causa é a defesa de um modelo único quando os benefícios comprovados são limitados e pouco significativos. O facto das mulheres não amamentarem, designadamente, por estarem deprimidas ou quererem regressar ao trabalho pode ser a melhor opção para a família e para o seu bem-estar futuro⁹¹⁸.

⁹¹² Cf. KNAAK, Stephanie, op. cit., p. 352.

⁹¹³ Cf. WOLF, Joan B., op. cit., p. 615; BALINT, Peter, op. cit., p. 14.

⁹¹⁴ Joan Wolf citada por SAVAGE, Luiza Ch., op. cit.

⁹¹⁵ Cf. LAW, Jules (2000) “The Politics of Breastfeeding: Assessing Risk, Dividing Labor”, in *Signs*, Vol. 25, Nº 2, pp. 415, 423. Para o autor, a interpretação de que o leite materno é melhor baseada numa literatura médica equívoca reflecte assunções sobre a divisão do trabalho doméstico, a superioridade intrínseca dos cuidados maternais aos filhos e a noção de que a amamentação é a função adequada do seio. Cf. p. 409. Referências feitas por BALINT, Peter, op. cit., p. 14, nota 15, p. 15.

⁹¹⁶ Cf. BALINT, Peter, op. cit., pp. 9-10; BADINTER, Elisabeth, op. cit., p. 90 e segtes. A ideia de que não é algo tão “natural” está presente nos “10 Factos sobre a Amamentação” da OMS, onde se menciona a necessidade de aprender a fazê-lo e o apoio a prestar às mulheres, designadamente, disponibilizando conselheiros com formação nesta matéria nos hospitais. Cf. WHO (2012), op. cit.

⁹¹⁷ Cf. BADINTER, Elisabeth, op. cit., p. 71.

⁹¹⁸ Cf. WOLF, Joan B., op. cit., p. 601; SAVAGE, Luiza Ch., op. cit.

Como observa Hanna Rosin, amamentar em exclusividade é um compromisso exigente em termos de tempo que tem implicações para o trabalho das mulheres e para a estruturação da divisão do trabalho na família. A mulher torna-se o elemento mais hábil para acalmar o bebé e segue-se muitas vezes a assunção de maiores responsabilidades de cuidado⁹¹⁹. De facto, o que se espera dos géneros no domínio do bem-estar dos bebés é muito diferente. Wolf fala em “maternidade total”, de um código moral em que os “quereres” das mães (como um sentido de autonomia corporal, emocional ou psicológica) são contrapostos às “necessidades” dos filhos. Quando algo menos do que óptimo é considerado perigoso, a boa maternidade implica reduzir riscos minúsculos ou mal compreendidos⁹²⁰. Isto manifesta-se ainda na forma como a gravidez é encarada e as precauções excessivas quanto ao que se come ou bebe⁹²¹.

A importância atribuída à amamentação não pode ser desligada da tendência para construir a díade mãe/filho como uma unidade e para tornar as suas necessidades indiferenciadas. Distingui-las é, para Jules Law, uma pré-condição para «*fully deliberated, ethical, and responsible caregiving*»⁹²². Facilmente se percebe que um discurso centrado neste duo é excludente e condiciona a entrada de outros actores na relação de cuidado, designadamente, um maior envolvimento dos homens⁹²³.

⁹¹⁹ Cf. ROSIN, Hanna (2009), op. cit. Quando Rosin decidiu investigar a literatura médica sobre o tema encontrava-se em pleno processo de amamentar o terceiro filho e na companhia dos dois mais novos que tinha amamentado. Concluiu que pouco mudara desde uma meta-análise de 1984, publicada na *Pediatrics*, segundo a qual: «The studies do not demonstrate a universal phenomenon, in which one method is superior to another in all instances». Quanto ao carácter gratuito da prática, diz: «when people say breastfeeding is “free” I want to hit them with a two-by-four. It’s only free if a woman’s time is worth nothing».

⁹²⁰ Cf. WOLF, Joan B., op. cit., p. 615.

⁹²¹ Enquanto ligações críticas dos homens aos fetos são ignoradas, a mulher grávida é colocada «in a web of surveillance, monitoring, measurement and expert advice that requires constant work on her part: seeking out knowledge about risks to her fetus, acting according to that knowledge». LUPTON, Deborah (1999) *Risk*. New York: Routledge. Referências e citação feitas por WOLF, Joan B., op. cit., p. 617. As formas diversas como as capacidades reprodutivas de homens e mulheres são encaradas, nomeadamente a possibilidade de afectarem o feto foi referida no cap. sobre a igualdade.

⁹²² LAW, Jules, op. cit., p. 423. Referência e citação feitas por WOLF, Joan B., op. cit., p. 619.

⁹²³ Badinter analisa como a ideologia da maternidade situa a mãe antes do pai e o bebé antes do casal. O biberão permite o intercâmbio de papéis, o que não agrada a muitos defensores do aleitamento materno e do instinto maternal. A autora critica particularmente a pediatra francesa Edwige Antier que, além da amamentação exclusiva durante seis meses e mista até aos dois anos, defende a presença da mãe junto do filho até aos três anos. Cita livros de Antier onde se reafirma o papel tradicional feminino e se refere que nos primeiros meses a mãe é escrava do bebé, devendo amamentar a pedido e demonstrar disponibilidade absoluta. «O sonho do bebé não é ter duas mães, mas enroscar-se nos braços da mãe e sentir que o pai os envolve com a sua presença protectora. É preciso deixar de querer a todo o custo converter os pais em pais

A amamentação é um tema controverso e emocional e em certos contextos serve para tecer juízos morais e conferir um atestado de maternidade responsável⁹²⁴. Na análise que faz da “National Breastfeeding Awareness Campaign” nos EUA, entre os vários aspectos que realça (designadamente, a inconsistência da pesquisa médica, a capitalização da má compreensão e avaliação do risco e a criação de analogias espúrias), Joan Wolf nota a ausência das mulheres como indivíduos e a falta de sensibilidade e atenção a questões de ordem psicológica, cultural ou sócio-económica⁹²⁵. É o caso, por exemplo, das mulheres afro-americanas, especialmente visadas pela campanha. Não só tendem a conceptualizar a maternidade como uma tarefa mais colectiva, como a amamentação é vista a partir de um legado histórico e cultural marcado por amas de leite forçadas e acusações de hipersexualização e primitivismo. As memórias da escravatura e ódio racial fazem com que a “naturalidade” da amamentação não tenha ressonâncias positivas. Adicionalmente,

maternais. Esta tendência actual é perfeitamente *ridícula e irrisória*». ANTIER, Edwige (2001) *Éloge des mères: Faire confiance à l'instinct maternel pour favoriser l'épanouissement de nos enfants*. Robert Laffont, p. 119. Cf. BADINTER, Elisabeth, op. cit., p. 93 e segtes Citação feita pela autora na página 95.

⁹²⁴ Num estudo qualitativo realizado junto de mães canadianas, Setephanie Knaak concluiu que se preocupavam com o risco de não conseguir amamentar, não porque receassem fortemente pela saúde dos filhos se alimentados com leite adaptado, mas porque isso ameaçava o seu estatuto e identidades de boas mães. A sua consciência do risco reflectia a interiorização do discurso baseado no conhecimento dos peritos e não uma avaliação situacional. Cf. KNAAK, Stephanie, op. cit., pp. 350, 352. As reacções ao livro de Joan Wolf, “Is Breast Best”, ilustram o carácter emocional do tema em certas instâncias: «I've been compared to a Holocaust denier and an advocate of cold fusion. The implication is that what I am arguing is shameful and should be dismissed in the same way we dismiss people who say there were no gas chambers in the Second World War». Wolf citada por SAVAGE, Luiza Ch., op. cit. Recentemente a questão gerou alguma polémica na Nova Zelândia, envolvendo um popular jogador maori da equipa nacional de rugby, os All Black, consagrada campeã mundial em 2011. Imagens breves de Piri Weepu a dar biberão à filha de seis meses, num anúncio televisivo de uma campanha anti-tabagista, foram cortadas depois de consultada a Leche League. O incidente mereceu vários artigos do *New Zealand Herald* que dão conta de reacções por parte de defensores dos direitos dos homens, do assédio público de mulheres que dão biberão ou ainda das posições dos activistas do aleitamento materno. Ver, por ex., POWLEY, Kathryn (2012) “«Piri Weepu's baby bottle advert Ban»”, in *The New Zealand Herald*, February 5. Consultado em: http://www.nzherald.co.nz/nz/news/article.cfm?c_id=1&objectid=10783518. Data: 10.2.2012; *The New Zealand Herald* (2012) “Editorial: ‘Breast-only’ fanatics hurt own cause”, in *The New Zealand Herald*, February 10. Consultado em: http://www.nzherald.co.nz/health/news/article.cfm?c_id=204&objectid=10784543. Data: 10.2.2012.

⁹²⁵ Nos anúncios da rádio, havia vozes de filhos ou de homens, com os últimos a educarem as companheiras. Mas as vozes das mulheres estavam ausentes. As razões para não amamentarem não mereceram consideração e são tratadas essencialmente como agentes de risco para o bebé. Cf. WOLF, Joan B., op. cit., pp. 618-619, 623 e segtes.

muitas afro-americanas consideram que o biberão permite o envolvimento dos filhos mais velhos na criação dos irmãos, o que aproxima a família⁹²⁶.

Ainda que as taxas de aleitamento materno tenham aumentado nos países ocidentais, considerar as mulheres que o fazem e introduzir alguma dimensão histórica ajuda-nos a colocar a problemática em perspectiva. Actualmente a maioria das mulheres inicia a prática durante a estadia na maternidade, mas a sua duração difere bastante consoante o país e o estatuto sociocultural das mesmas⁹²⁷. No contexto europeu, os países nórdicos registam das taxas mais elevadas de iniciação ao aleitamento materno, com valores iguais ou superiores a 90% (em 2007, a taxa à saída da maternidade era de 99% na Noruega, 95% na Finlândia, 90% na Suécia e Dinamarca), e são os países onde as mulheres amamentam por mais tempo. Contudo, no início da década de 70, os valores estavam muito longe dos actuais. Em 1972-1973, apenas 30% das suecas amamentavam durante dois meses e só 10% durante seis meses. Já na Noruega apenas 5% das mulheres o faziam durante seis meses. A aparente unanimidade dos dias que correm, leva Badinter a interrogar-se se as norueguesas e as suecas poderão exercer livremente a sua escolha e recusar conformar-se com a norma social e moral⁹²⁸.

Seguindo as tendências gerais referidas, as taxas de aleitamento das francesas também aumentaram. A taxa à nascença passou de 45.6% em 1995 para 56% em 2002. Mas das crianças amamentadas, somente 42% continua a sê-lo depois dos dois meses (contra 86% das crianças norueguesas aos três meses)⁹²⁹. No caso português, segundo a Direcção-Geral de Saúde, regista-se uma taxa de 90% de iniciação ao aleitamento materno exclusivo, seguindo-se um acentuado declínio logo no primeiro mês e um valor inferior a

⁹²⁶ Cf. BLUM, Linda (1999) *At the Breast: Ideologies of Breastfeeding and Motherhood in the Contemporary United States*. Boston: Beacon, pp. 152, 167. Citação e referências feitas por WOLF, Joan B., op. cit., p. 621.

⁹²⁷ Cf. BADINTER, Elisabeth, op. cit., p. 81 e segtes.

⁹²⁸ Cf. BADINTER, Elisabeth, op. cit., pp. 84-85.

⁹²⁹ Cf. BADINTER, Elisabeth, op. cit., pp. 85-86. A autora fornece dados igualmente interessantes sobre, por exemplo, a realidade norte americana. Nos EUA, no início dos anos 70, somente 24% das mulheres amamentavam, contra 62% em 1982 e 70% em 2002. Registavam-se, no entanto, grandes disparidades entre Estados, com apenas seis a chegarem aos 50% de mães que ainda amamentavam aos seis meses e com a média nacional a situar-se entre os 33-36%. Cf. p. 81.

50% aos três/quatro meses⁹³⁰. O que os números permitem realçar é o quanto o recurso à linguagem do risco neste contexto é desadequada e contrasta com a realidade da saúde materno-infantil nos países ocidentais ou o quanto esta depende de factores bem mais relevantes.

2.2. Emergência da questão da amamentação no plano internacional

As primeiras referências ao aleitamento materno a nível internacional encontram-se na Convenção da OIT de 1919 relativa à protecção à maternidade⁹³¹. A Convenção estipula o direito a licença de maternidade e a amamentar durante o horário de trabalho. Estes princípios mantêm-se aquando da sua revisão em 1952 e 2000, dando lugar a uma melhoria dos benefícios estabelecidos. Ao mesmo tempo registam-se algumas mudanças ao nível dos discursos. Enquanto nas Convenções de 1919 e 1952, o aleitamento é um assunto menor dentro do contexto alargado das condições de trabalho das mães, trata-se fundamentalmente de coordenar a amamentação e horas de trabalho. A Convenção de 2000 reflecte a evolução das políticas internacionais nesta matéria, caracterizadas a partir dos anos 70 por um papel mais preponderante da OMS e pela ascensão concomitante de um discurso médico-científico. A dimensão da saúde constitui um aspecto mais central na Convenção de 2000 e o direito a amamentar adquire, segundo Jansson, um novo sentido ideológico. A ideia do que é medicamente melhor para a criança está explicitamente presente e desencadeia um imperativo moral susceptível de gerar sentimentos de culpa nas mulheres que não sigam os ideais do novo discurso⁹³².

A questão do aleitamento materno entrou na agenda da OMS durante os anos 70. O interesse foi despertado por estudos que associavam a alimentação a biberão na América do Sul e em África a índices mais elevados de mortalidade infantil. As mães usavam água

⁹³⁰ Cf. BORJA-SANTOS, Romana (2011) “Cientistas contrariam recomendações de leite materno”, in *Público*, 14 de Janeiro. Consultado em: http://www.publico.pt/Sociedade/cientistas-contrariam-recomendacoes-de-leite-materno_1475275. Data: 14.1.2011.

⁹³¹ JANSSON, Mary, op. cit., p. 242 e segtes. As Convenções da OIT e disposições específicas sobre a protecção à maternidade vão ser posteriormente objecto de atenção mais detalhada. Para o desenvolvimento deste ponto, apoiamo-nos essencialmente na análise de Mary Jansson sobre os principais documentos produzidos pela OIT e OMS no domínio do aleitamento materno.

⁹³² Cf. JANSSON, Mary, op. cit., pp. 242, 244-246. «motherhood and work clash, not only in terms of time, but also in content and meaning», p. 246.

contaminada ou racionavam o leite em pó por ser demasiado caro⁹³³. É uma época em que se fundaram várias organizações nacionais de apoio ao aleitamento materno e em que a Leche League International adquiriu notoriedade, obtendo em 1981 o estatuto de consultora da UNICEF. Nesse mesmo ano, a Assembleia Mundial de Saúde votou o Código Internacional de Comercialização dos Substitutos do Leite Materno que, entre outros aspectos, proíbe a promoção destes produtos junto do público em geral e nos sistemas nacionais de saúde. Os dados médicos sobre os efeitos positivos da amamentação constituem o estímulo para a actuação internacional. Mas a ênfase nesta altura ainda é para os países em desenvolvimento, o que leva os activistas a defender uma mensagem mais orientada para ocidente. Assim, em 1990, é adoptada a Declaração de Innocenti relativa à protecção e apoio ao aleitamento materno e em 1991-1992 é lançada a Iniciativa Hospital Amigo dos Bebés, da responsabilidade conjunta da OMS/UNICEF. Tanto no Código como na Declaração, a prática de amamentar é formulada como uma escolha da mãe, mas é apoiada uma visão normativa sobre a escolha certa, esperando-se que aquelas devidamente informadas a façam⁹³⁴.

Da análise dos argumentos legitimadores e dos principais documentos da OIT e da OMS, Jansson identifica a tendência para deixar de formular a questão em termos sócio-económicos (o que favorece a percepção de diferenças entre as mulheres) e para o fazer em termos de saúde, comportamento e informação individual. Observa-se um processo de individualização que contribui para a legitimidade universal de um modo paralelo à ideia de direitos humanos universais. Nos documentos, os homens estão quase totalmente ausentes e as mulheres raramente são percebidas como agentes de mudança, são antes o alvo de acções para alterar o seu comportamento e construídas como um meio para o bem-estar de outros. Uma forma de legitimar as políticas tem sido apresentá-las como visando

⁹³³ Cf. ROSIN, Hanna, op. cit.; JANSSON, Mary, op. cit., p. 243 e segtes.

⁹³⁴ Cf. JANSSON, Mary, op. cit., p. 243- 244. A Declaração de Innocenti foi assinada a 1 de Agosto de 1990 por 32 governos, a OMS, a UNICEF, e ONG. A Declaração estabelece, entre outras coisas, as durações ideais da amamentação e exorta os governos a desenvolverem políticas nacionais de aleitamento materno e a nomearem um coordenador e comité nacionais. Os Estados deverão assegurar o cumprimento do Código Internacional de Comercialização dos Substitutos do Leite Materno e que as maternidades sigam as 10 recomendações propostas para um aleitamento bem sucedido. Já a Iniciativa Hospital Amigo do Bebé da OMS/UNICEF atribui aos hospitais e maternidades que implementem as orientações definidas o título de “Amigos do Bebé”. Cf. Badinter, op. cit., pp. 79-80. Actualmente, há mais mais de 20 mil Hospitais amigos do Bebé, espalhados por 152 países. Cf. WHO (2012), op. cit.

proteger as mulheres, a saber, de vendas enganosas, de práticas que não optimizam a saúde das crianças ou a sua. Esta capacidade de protecção parece estabelecer hierarquias dentro da comunidade internacional, ao mesmo tempo que esta conserva o poder para produzir políticas que reproduzem desigualdades de género e a subordinação das mulheres⁹³⁵.

A questão não é se a amamentação constitui um direito, mas em que medida se está a transformar num dever para as mulheres que não o desejam fazer ou aspiram a uma partilha mais igualitária das responsabilidades parentais. Isso envolve uma ponderação mais abrangente dos interesses em presença do que aquela que tem sido proposta pelas instâncias internacionais.

2.3. Efeitos do emprego materno nos filhos: novos estudos

A preocupação do emprego materno prejudicar o desenvolvimento das crianças nos primeiros anos de vida é objecto recorrente de análises. De acordo com três estudos recentes, realizados nos Estados Unidos e na Grã-Bretanha, a preocupação é infundada. A investigação de Jeanne Brooks-Gunn, Wen-Jui Han e Jane Waldfogel⁹³⁶, da Universidade Columbia, não encontrou efeitos negativos resultantes das mães trabalharem durante o primeiro ano da vida dos filhos⁹³⁷. As autoras atribuem o resultado surpreendente à riqueza dos dados disponíveis e ao método analítico usado que lhes permitiu avaliar o efeito completo do emprego materno. Para além do potencial dano causado pela ausência da mãe, foram considerados os efeitos do emprego materno em outros factores que contribuem para o bem-estar das crianças (por exemplo, os rendimentos familiares e melhores cuidados à infância). Brooks-Gunn *et al.* concluíram que o emprego precoce das

⁹³⁵ Cf. JANSSON, Mary, *op. cit.*, pp. 243-245.

⁹³⁶ BROOKS-GUNN, Jeanne; HAN, Wen-Jui; WALDFOGEL, Jane (2010) “First Year Maternal Employment and Child Development in the First 7 Years”, in *Monographs of the Society for Research in Child Development*, Vol. 75, Nº 2

⁹³⁷ Columbia University School of Social Work (2010) “New Evidence on First Year Maternal Employment and Child Outcomes: Study Finds First Year Maternal Employment Has No Ill Effects on Child Cognitive and Social Development Outcomes”, July 26. Press Release. Consultado em: <http://www.columbia.edu/cu/ssw/news/jul10/maternity.html>. Data: 9. 8. 2011. A análise baseou-se nos dados recolhidos sobre 1364 crianças pelo National Institute of Child Health and Human Development Study of Early Child Care dos EUA. As crianças foram seguidas do nascimento à primeira classe do ensino primário. Cf. Columbia University School of Social Work (2010), *op. cit.*; RICH, Motoko (2010) “Don’t Worry, Working Moms”, in *The New York Times- Economix*, August 3. Consultado em: <http://economix.blogs.nytimes.com/2010/08/03/dont-worry-working-moms/?ref=economy>. Data: 9.8.2011.

mães tem alguns inconvenientes, mas também vantagens e que o seu efeito global no desenvolvimento das crianças acaba por ser neutro. Se em geral as crianças cujas mães trabalham a tempo inteiro no seu primeiro ano de vida obtém piores resultados numa série de testes cognitivos, a verdade é que há grandes excepções a essa situação. Aquelas cujas mães melhoram significativamente o rendimento familiar ou que escolhem cuidados à infância de qualidade ou que permanecem atentas e sensíveis às necessidades dos filhos não apresentam quaisquer atrasos cognitivos em comparação com os filhos de mulheres que ficam em casa⁹³⁸.

Para Jeanne Brooks-Gunn, o estudo deveria reduzir as preocupações dos pais com os efeitos do emprego materno nos filhos⁹³⁹: «*We can say now, from this study, what we couldn't say before: There's a slight risk, and here's the three things that you, Mom, can do to make a difference*»⁹⁴⁰. A investigadora Jane Waldfogel destaca, por sua vez, a falta nos Estados Unidos de políticas públicas comuns em outros países, como licença parental remunerada, direito a solicitar horários de trabalho flexíveis ou cuidados à infância subsidiados e que segundo os dados poderiam melhorar as condições das crianças⁹⁴¹.

Meses depois foram conhecidos os resultados de uma meta-análise de 69 estudos, conduzidos entre 1960 e 2010, sobre os efeitos da vida laboral das mães nos filhos⁹⁴².

⁹³⁸ Cf. Columbia University School of Social Work, op. cit.; RICH, Motoko, op. cit.

⁹³⁹ Cf. Columbia University School of Social Work, op. cit.

⁹⁴⁰ Citação feita por VISE, Daniel (2010) “Study: Working mothers not necessarily harmful to child development”, in *The Washington Post*, July 31. Consultado em: <http://www.washingtonpost.com/wp-dyn/content/article/2010/07/30/AR2010073003762.html>. Data: 9.8. 2011. De modo geral e com as grandes ressalvas feitas, pode-se dizer que o estudo afirma que o emprego a tempo inteiro das mães durante o primeiro ano de vida pode afectar ligeiramente o bebé; que o trabalho a tempo parcial não tem implicações positivas ou negativas para os resultados cognitivos das crianças e que em algumas instâncias as crianças revelaram menores probabilidades de desenvolver problemas de comportamento. Não foi considerado relevante o facto das mães trabalharem a tempo inteiro depois do primeiro ano de vida do bebé. Cf. VISE, Daniel, op. cit.; RICH, Motoko, op. cit.

⁹⁴¹ Cf. Columbia University School of Social Work, op. cit.

⁹⁴² LUCAS-THOMPSON, Rachel G., GOLDBERG, Wendy A.; PRAUSE, JoAnn (2010) “Maternal Work Early in the Lives of Children and Its Distal Associations With Achievement and Behaviour Problems: A Meta-Analysis”, in *Psychological Bulletin*, Vol. 136, N.º 6. Consultado em: <http://www.apa.org/pubs/journals/releases/bul-136-6-915.pdf>. Data da consulta: 9.8.2011. Segundo a investigadora que liderou a pesquisa, Rachel Lucas-Thompson, «This is the most comprehensive and systematic look at maternal employment during children's early years and what effect it has on children, specifically in the area of school performance, intelligence and behavioral problems». Cf. American Psychological Association (2010) “The Kids Are All Right: Few Negative Associations With Moms' Return to Work Soon After Having Children”, October 14. Press Release. Consultado em: <http://www.apa.org/news/press/releases/2010/10/working-mothers.aspx>. Data: 9.8.2011.

Muitos dos estudos considerados eram longitudinais e em todos as mães regressaram ao trabalho, a tempo inteiro ou parcial, dentro do período de três anos a seguir ao parto. A investigação, dirigida por Rachel Lucas-Thompson, da Universidade de Macalester, Minnesota, concluiu que as crianças cujas mães voltaram para o trabalho antes dos filhos completarem três anos não tinham piores resultados académicos ou problemas de comportamento em relação àquelas cujas mães ficaram em casa. Os resultados eram mesmo melhores, uma vez que obtinham classificações mais elevadas pelos professores e apresentavam menos problemas de depressão e ansiedade⁹⁴³.

Já em 2011, um estudo britânico realizado por uma equipa do Departamento de Epidemiologia e Saúde Pública, da University College London⁹⁴⁴, não encontrou provas de efeitos negativos nas crianças fruto do emprego materno a tempo inteiro ou parcial. O estudo conclui que o cenário ideal para as crianças dos dois sexos era que os pais vivessem na mesma casa e que ambos trabalhassem. A investigação abrangeu crianças nascidas em 2000 e, para cada fase estudada (primeiros meses de vida, três anos e cinco anos), os investigadores obtiveram mais de 12 mil respostas aos questionários dirigidos aos pais⁹⁴⁵.

⁹⁴³ Cf. American Psychological Association, op. cit.; LUSCOMBE, Belinda (2010) “Working Moms’ Kids Turn Out Fine, 50 Years of Research Says”, in *Time*, October 18. Consultado em: <http://healthland.time.com/2010/10/18/working-moms-kids-turn-out-fine-50-years-of-research-says/>. Data: 9.8.2011. O único senão era que as crianças cujas mães trabalhavam no primeiro ano de vida dos bebés, especialmente a tempo inteiro, tendiam a ter resultados académicos ligeiramente inferiores aos das crianças cujas mães não trabalhavam. Contudo, as crianças com mães empregadas quando estas tinham um a dois anos obtinham resultados académicos superiores aos das que tinham mães domésticas. Ao longo dos três anos, os efeitos equilibravam-se. As investigadoras distinguem ainda efeitos diferenciados do emprego das mães consoante estão em causa famílias monoparentais e de baixos rendimentos ou famílias de classe média ou alta. Nas primeiras, o emprego das mães é associado a melhores resultados académicos e a menos problemas de comportamento e nas últimas a uma ligeira maior probabilidade de registar uma diminuição de desempenho mais tarde. Cf. American Psychological Association, op. cit.; LUSCOMBE, Belinda, op. cit.

⁹⁴⁴ McMUNN, Anee; KELLY, Yvonne; CABLE, Noriko; BARTLEY, Mel (2011) “Maternal Employment and Child Socio-emotional Behaviour in the UK: Longitudinal Evidence from the UK Millennium Cohort Study” in *Journal of Epidemiology and Community Health*, doi:10.1136/jech.2010.109553.

⁹⁴⁵ Cf. MEIKLE, James (2011) “Working mothers do no harm to their young children, research finds”, in *The Guardian*, 22 July. Consultado em: <http://www.guardian.co.uk/lifeandstyle/2011/jul/22/working-mothers-no-harm-children>. Data: 8.8.2011. Os questionários cobriram comportamentos externos (hiperactividade, birras, agressões) e internos (por exemplo, infelicidade e ansiedade). A percentagem de mães a trabalhar subiu dos 55% na primeira fase para os 60% na idade de cinco anos. O estudo sugere que os rapazes cujas mães são provedoras tinham mais dificuldades aos cinco anos do que aqueles que viviam com dois pais que trabalhavam. Já as raparigas cujos pais homens eram os provedores tinham mais probabilidades de terem problemas do que se ambos os pais estivessem a trabalhar. O emprego das mães parece ter um efeito positivo nas raparigas, o que leva Anne McMunn, que dirigiu a investigação, a observar que a ideia de que as mães possam constituir “role models” para as filhas, em termos de comportamento e a nível emocional, precisa ser

3. Refazer a paternidade no séc. XXI: igualdade de género e bem-estar na família

«Fathers' active participation in family life will likely be one of the most important social developments of the 21st century»⁹⁴⁶

Desde o final do séc. XX que se assiste em simultâneo ao maior envolvimento dos homens na vida familiar e à sua acrescida marginalização em resultado de rupturas de relações e do aumento da maternidade solitária⁹⁴⁷. Em diversos países do mundo, os homens manifestam uma crescente preocupação relativamente ao modo como exercem a função paternal. Contribuir economicamente para o bem-estar dos filhos deixou de ser suficiente para se qualificar como um bom pai. Ao mesmo tempo, com o aumento dos divórcios, das separações em uniões de facto e de relações reconstruídas, há maiores probabilidades dos homens viverem em diversos tipos de família ao longo da vida e de não residirem com os filhos da primeira relação. O acréscimo de agregados familiares de mães sozinhas é acompanhado muitas vezes de níveis mais baixos de assistência às mulheres e de cuidados paternos às crianças. De qualquer forma, em países onde há dados disponíveis, como na Europa do Norte, Austrália e EUA, constata-se um declínio acentuado da proporção de homens que não residindo com os filhos não mantêm qualquer contacto com eles⁹⁴⁸. Na verdade, não só as mudanças nas concepções de paternidade, mas também alterações nas circunstâncias económicas fruto da depressão, de horários irregulares ou da subida das taxas de emprego feminino têm contribuído para o aumento da responsabilidade paternal pelos cuidados aos filhos em diversas geografias⁹⁴⁹.

Numa recente comunicação junto de um grupo de peritos das Nações Unidas, a Professora Margaret O'Brien defendeu que independentemente da diversidade sócio-

objecto de mais investigação. Quanto ao emprego das mulheres no primeiro ano da vida dos filhos, McMunn diz: «as long as parents are supported, do not have to work long hours and are able to combine child-rearing with paid work....In this study we did not see any evidence for a longer-term detrimental influence on child behavior of mothers working during the first year of life». As próximas análises a fazer ao comportamento destas crianças na idade dos sete anos deverão ainda incluir as perspectivas dos professores. Cf. MEIKLE, James, *op. cit.*

⁹⁴⁶ O'BRIEN, Margaret (2011b), *op.cit.*, pp. 2-3.

⁹⁴⁷ O'BRIEN, Margaret (2011a), *op. cit.* p. 87 e segtes; O'BRIEN, Margaret (2011b), *op. cit.*, p. 2 e segtes.

⁹⁴⁸ Cf. O'BRIEN, Margaret (2011a), *op. cit.* pp. 87-89.

⁹⁴⁹ Cf. RICHTER, Linda *et al.*, *op. cit.*, p. 52.

cultural e económica, das diferentes regiões do mundo, um desafio comum consiste em planear uma política de família atenta às formas como os homens articulam e negociam o seu papel parental e parcerias em contextos de maior insegurança emocional e económica. As razões para incluir os homens nas futuras deliberações prendem-se com o seu papel no bem-estar dos filhos e na promoção da igualdade de género no local de trabalho e em casa⁹⁵⁰. Estudos diversos têm de facto revelado aspectos desconhecidos ou menos divulgados da paternidade e os efeitos benéficos para a saúde dos homens do maior envolvimento na vida familiar⁹⁵¹.

A Convenção dos Direitos da Criança é, por sua vez, consistente com leis e políticas que assegurem às crianças a protecção e o cuidado de ambos os pais⁹⁵². No domínio do direito da família, por exemplo, regista-se um movimento crescente para a atribuição da custódia legal conjunta e assiste-se a um debate sobre a introdução de um regime partilhado de tempo para cuidar, com base num mínimo de 30% de tempo semanal, de modo a dar aos pais não-residentes (normalmente, os homens) a oportunidade de manterem ligações com os filhos⁹⁵³. Em diversos países, foram ainda criados grupos de pressão que militam a favor dos direitos parentais dos homens, especialmente nos casos de ruptura familiar e divórcio. Diversas ONG têm também vindo a promover uma paternidade activa e a defender a necessidade de mudar normas e serviços em apoio dos cuidadores⁹⁵⁴.

A recente publicação das NU, “Men in Families”, considera a crescente da necessidade de reforçar o envolvimento dos homens na família e que tal implica uma actuação concertada em áreas fundamentais como o mercado de trabalho, os serviços de saúde e sociais, a educação e os media ou ao nível da investigação⁹⁵⁵. Quanto a este último campo, destaca-se a relevância de compreender variáveis sociais e culturais que afectam a saúde dos homens e as suas experiências de paternidade ou a forma como as leis são

⁹⁵⁰ Cf. O'BRIEN, Margaret (2011b), op. cit., p. 2.

⁹⁵¹ Cf. RICHTER, Linda *et al.*, op. cit., pp. 56 e segtes, 67 e segtes.

⁹⁵² Cf. RICHTER, Linda *et al.*, op. cit., p. 72.

⁹⁵³ Cf. O'BRIEN, Margaret (2011a), op. cit., p. 91.

⁹⁵⁴ Cf. O'BRIEN, Margaret (2011a), op. cit., p. 92; RICHTER, Linda *et al.*, op. cit., p. 50. Sobre o interesse crescente pela participação dos homens na família, ver, por ex., o Fatherhood Institute do RU (*site*: <http://www.fatherhoodinstitute.org/>); a Fatherhood Research Alliance do Canadá (*site*: <http://www.fira.ca/>); e a Men Care: A Global Fatherhood Campaign: (*site*: <http://www.men-care.org/>).

⁹⁵⁵ United Nations (2011) *Men in Families and Family Policy in a Changing world*. New York: United Nations.

criadas de modo a poder questioná-las. Uma das preocupações cruciais é a de evitar que as mudanças nas diversas áreas políticas visando a maior participação dos homens nos cuidados aos filhos e nos cuidados em geral se traduzam num maior controlo masculino das mulheres e das crianças⁹⁵⁶. E de facto algumas das tendências observadas não são necessariamente favoráveis à igualdade de género ou à assunção mais igualitária das responsabilidades de cuidados entre os progenitores⁹⁵⁷.

3.1. Benefícios da maior participação masculina na vida familiar

Como observa Jesús Palacio, «*Eso que los hombres no están preparados biologicamente para criar un niño es un cuento chino. Lo único que no podemos hacer es parir y amamentar*»⁹⁵⁸. Para o Professor catedrático de psicologia evolutiva da Universidade de Sevilha, o envolvimento do pai não só contribui para que o bebé se acostume à sua presença, como põe em alerta o organismo masculino - «*Muchos hombres insisten en que non son capaces de despertarse con el llanto del niño. Eso no es cierto. En cuanto el padre asume la tarea de levantarse a darle el biberón, los mecanismos neuronales se activan. Nuestro cuerpo evoluciona según las condiciones a las que lo sometamos y nos permite asumir cualquier tarea*»⁹⁵⁹. A posição é reiterada por um estudo recente que mostra que os cuidados parentais moldam a fisiologia dos homens. Neste caso, foi detectada uma diminuição mais acentuada nos níveis de testosterona dos homens que se tornaram pais e ainda mais significativa naqueles que cuidavam dos filhos mais de três horas por dia. Para Peter Ellison, Professor de biología evolutiva em Harvard, este tipo de

⁹⁵⁶ Cf. RICHTER, Linda *et al.*, op. cit., p. 69 e segtes.

⁹⁵⁷ Sobre algumas questões problemáticas do ponto de vista da igualdade de género que podem resultar da atribuição da custódia conjunta e da reforma da legislação a este respeito, ver, por exemplo, a análise de Susan Boyd relativamente ao contexto canadiano: BOYD, Susan (2008) “Is Equality Enough? Fathers’ Rights and Women’s Rights Advocacy”, in Rosemary Hunter (ed) *Rethinking Equality Projects in Law: Feminist Challenges*. Oxford and Portland: Hart Publishing; sobre uma agenda anti-feminista de movimentos de homens associados à parentalidade masculina, ver, por exemplo, NOLAN, Barry (2012) “Attack of the 50-Foot Feminist Agenda”, in *Boston Magazine*, September. Consultado em: <http://www.bostonmagazine.com/2012/08/angry-men-feminist-agenda/>. Data: 26.10. 2012.

⁹⁵⁸ Palavras de Jesús Palacio citado por MUÑOZ, Aurora (2011) “Adiós a la culpabilidad de la madre trabajadora”, in *El País*, 8 de Agosto. Consultado em: http://www.elpais.com/articulo/sociedad/Adios/culpabilidad/madre/trabajadora/elpepusoc/20110808elpepusoc_1/Tes.Data: 8.8.2011.

⁹⁵⁹ Citação e referências feitas por MUÑOZ, Aurora, op. cit.

pesquisa deveria levar os homens a assumir um papel parental activo nos cuidados aos filhos⁹⁶⁰.

Pesquisa diversa tem de facto revelado aspectos das experiências parentais masculinas menos conhecidos e que são às vezes ignorados pelos serviços sociais e de saúde. Em geral, os estudos mostram que os filhos têm efeitos positivos significativos na saúde mental e física dos homens. Mas que estes são também mediados por uma diversidade de factores, designadamente, número de filhos, estilos de vida, classe e contexto social, qualidade das relações com o cônjuge ou situação profissional. Entre os aspectos que tendem a ser negligenciados ou subestimados constam a ansiedade masculina durante a gravidez, a depressão pós-parto e por perda de um filho ou ainda provocada por um aborto espontâneo⁹⁶¹.

Paralelamente muitos estudos dão conta dos benefícios a curto e a longo prazo da presença e envolvimento dos homens na educação dos filhos⁹⁶². Efeitos positivos são identificados no funcionamento cognitivo e sócio-emocional, no desempenho escolar e em geral nas oportunidades de vida. Se estes contributos derivam de factores económicos, se são ou não específicos em relação aos das mães ou ampliados pela co-residência são questões em aberto e objecto de debate. Para Michael Lamb⁹⁶³, por exemplo, não está em

⁹⁶⁰ Cf. BELLUK, Pam (2011) “In Study, Fatherhood Leads to Drop in Testosterone”, in *The New York Times*, September 12. Consultado em: <http://www.nytimes.com/2011/09/13/health/research/13testosterone.html>. Data: 13.9.2011. Estudo mencionado: GETTER, Lee *et al.* (2011) “Longitudinal Evidence that Fatherhood Decreases Testosterone in Human Males”, in *Proceedings of the National Academy of Sciences*, Vol. 108, N.º 39, September 27.

⁹⁶¹ Cf. RICHTER, Linda *et al.*, *op. cit.*, p. 67 e segtes. Os estudos são ainda limitados e circunscritos essencialmente à Europa e América do Norte, não permitindo grandes generalizações. Entre os estudos referidos pelos autores constam: BARTLETT, Edward (2004) “The Effects of Fatherhood on the Health of Men: A Review of the Literature”, in *Journal of Men’s health and Gender*, Vol. 1, N.º 2-3; SPECTOR, Aaron (2006) “Fatherhood and Depression: A Review of Risks, Effects, and Clinical Application”, in *Issues in Mental Health Nursing*, Vol. 27, N.º 8; COURTENAY, Will H. (2000) “Engendering Health: A Social Constructionist Examination of Men’s Health Beliefs and Behaviors”, in *Psychology of Men and Masculinity*, Vol. 1, N.º 1. Um relatório europeu de 2011, sobre a saúde dos homens, faz também referência a outros estudos relativos à depressão pós-parto dos homens, não se sabendo se o problema está a ser devidamente identificado e se os homens estão a receber tratamento adequado. Na verdade, a incidência da depressão pós-parto pode ser semelhante à das mulheres. Ver WHITE, Alan (2011) *The State of Men’s Health in Europe*. European Commission. Directorate-General for Health and Consumers, p. 313.

⁹⁶² Cf. RICHTER, Linda *et al.*, *op. cit.* p. 58 e segtes.

⁹⁶³ LAMB, Michael (2004) *The Role of the Father in Child Development*. New York: John Wiley & Sons.

causa uma prestação masculina específica. Os pais influenciam os resultados das crianças e adolescentes de modo semelhante ao das mães, isto é, através do grau de apoio emocional, segurança e encorajamento transmitidos. Já Richter *et al.* observam que se os mecanismos através dos quais se exerce a parentalidade são comuns a homens e mulheres, as diferenças em termos de género e de poder correspondentes podem explicar o facto do envolvimento masculino originar benefícios únicos para os filhos⁹⁶⁴.

A este respeito a investigação mostra que crianças em idade pré-escolar obtêm melhores resultados em testes cognitivos e de linguagem quando têm pais sensíveis e atentos. O posterior envolvimento dos homens na sua escolaridade contribui para que permaneçam mais tempo no sistema educativo e alcancem melhores resultados académicos, independentemente das qualificações dos progenitores. Um acréscimo de empatia, auto-estima, competências sociais, sentimentos de felicidade e gratificação são também associados à maior participação masculina na criação e educação dos filhos. Muitos dos benefícios referidos são observados mesmo quando os homens não residem na mesma habitação e a sua influência parece ainda variar consoante o sexo dos filhos. Nos rapazes, a ausência ou falta de contacto do pai parecem ter efeitos negativos ao nível do controlo do comportamento, competências sociais e sucesso escolar. Já nas raparigas, a sua presença é relacionada a níveis mais baixos de comportamentos sexuais de riscos e a menores dificuldades em estabelecer e manter relações românticas⁹⁶⁵.

Alguma pesquisa destaca que um factor influente no futuro envolvimento dos homens nos processos de aprendizagem dos filhos é a participação desde muito cedo no seu cuidado. Nos Estados Unidos, por exemplo, a participação masculina em tarefas rotineiras de cuidado está associada à obtenção de notas mais elevadas na escola. Quando ambos os pais partilham o cuidado de forma mais igualitária, os homens envolvem-se mais cedo em actividades de literacia com os filhos pequenos do que em famílias onde as tarefas são divididas de forma mais tradicional entre os géneros. Estes casais têm maior

⁹⁶⁴ Cf. RICHTER, Linda *et al.*, op. cit., pp. 58-59.

⁹⁶⁵ Cf. RICHTER, Linda *et al.*, op. cit., pp. 58-59. Entre os estudos referidos pelos autores constam: SARKADI, Anna *et al.* (2008) “Fathers’ involvement and children’s developmental outcomes: a systematic review of longitudinal studies”, in *Acta Paediatrica*, Vol. 97, N.º 2; MCBRIDE, Brent; SCHOPPE-SULLIVAN, Sarah; HO, Monn-Ho (2005) “The mediating role of fathers’ school involvement on student achievement”, in *Journal of Applied Developmental Psychology*, Vol. 26, N.º 2; FLOURI, Eirini.; BUCHANAN, Ann (2002) “Life satisfaction in teenage boys: the moderating role of father involvement and bullying”, in *Aggressive Behavior*, Vol. 28, N.º 2.

probabilidade de partilharem atitudes semelhantes relativamente à criação e educação dos filhos e de resolverem de forma calma e através de acordos os conflitos familiares. O exercício conjunto da parentalidade pode de facto ajudar a explicar os efeitos positivos a nível escolar do elevado envolvimento do homem na prestação de cuidados aos filhos⁹⁶⁶.

4. Enquadramento abrangente da articulação entre parentalidade/mundo profissional

A articulação entre responsabilidades familiares e profissionais é afectada por um conjunto amplo de factores: ideologias de género, condições macroeconómicas, sectores de actividade e cultura organizacional, políticas públicas ou circunstâncias pessoais. Em geral, não só a interiorização de representações tradicionais dos géneros, como a desigualdade material das mulheres (por ex., ao nível salarial e das condições de trabalho) concorrem para que aquelas usem maioritariamente os instrumentos jurídico-políticos disponíveis nesta área, com a sua correspondente penalização no mercado⁹⁶⁷. Mesmo quando os

⁹⁶⁶ Cf. Fatherhood Institute, op. cit., p. 4. Estudos referidos a propósito: GOLDMAN, Rebecca (2005) *Fathers' Involvement in their Children's Education*. London: National Family and Parenting Institute; HOFFMAN, Lois; YOUNGBLADE, Lisa (1999) *Mothers at Work: Effects on Children's Well-being*. New York: Cambridge University Press; ORTIZ, Robert (1996) "Fathers' Contributions to Children's Early Literacy Development: The Relationship of Marital Role Functions", in *The Journal of Educational Issues of Language Minority Students*, Vol. 16; YEUNG, W. Jean (2004) "Fathers: an overlooked resource for children's school success", in Dalton Conley; Karen Albright (eds.) *After the Bell: Solutions Outside the School*. London: Routledge.

⁹⁶⁷ Diversos estudos mostram que a percepção de justiça das mulheres se baseia frequentemente numa combinação de ideologias de género e de dependência económica em relação aos parceiros masculinos. As melhores condições de trabalho e salariais dos homens fazem com que o emprego e horários de trabalho das mulheres sejam muitas vezes subordinados aos daqueles. A divisão do trabalho não remunerado na família tende a ser mais equilibrada quando os rendimentos ou estatuto profissional dos membros do casal se aproximam. Para além dos recursos, a qualidade das relações emocionais no casal constitui um factor importante para um maior envolvimento dos homens na vida familiar. Cf. FAGAN, Colette, op. cit., pp. 16-18. Um exemplo de como as condições sociais são propícias à auto-limitação das potencialidades das mulheres é-nos dado pelo estudo, de 2007, do Instituto Nacional de Administração Pública. De acordo com este, apesar de 60% dos 494 mil funcionários dependentes dos diferentes ministérios serem mulheres, apenas 32% dos cargos de director-geral ou equiparados são ocupados por estas. As razões da subrepresentação devem-se à assunção maioritária das responsabilidades familiares, mas também à «interiorização de uma representação do género feminino penalizadora da falta de assistência à família». Isto significa que mesmo quando existe a possibilidade de evoluir na carreira, muitas mulheres desistem dela porque ser dirigente implica disponibilidade total de tempo. Cf. SANCHES, Andreia (2007a) "Mulheres em minoria no topo dos

homens querem ter um papel mais activo na vida familiar enfrentam constrangimentos resultantes de uma cultura organizacional favorável a papéis sexuais tradicionais ou a falta de incentivos financeiros para gozarem de licenças de assistência à família⁹⁶⁸. Expectativas diferenciadas no local de trabalho condicionam, por sua vez, as oportunidades das mulheres e estão na origem de práticas discriminatórias na contratação e/ou promoção⁹⁶⁹. Isto está patente, por exemplo, num estudo realizado por Shelley Correll *et al.*, no contexto norte americano⁹⁷⁰. Os investigadores constataram que as mães têm muito menos probabilidades de serem recomendadas para contratação e são geralmente consideradas menos competentes, sendo-lhes oferecido um salário inicial bastante mais baixo. O estudo mostrou ainda que o impacto da situação familiar na carreira de homens e mulheres segue muitas vezes uma trajectória inversa. Se as mães são prejudicadas, os pais são favorecidos e vistos como mais competentes e dedicados ao trabalho⁹⁷¹.

Ainda que a sua expressão seja relativamente limitada, nalguns contextos a reestruturação económica contribui para criar modelos de organização familiar atípicos em que os homens assumem a função de principais cuidadores. Neste papel, têm muitas vezes de lidar com formas de escrutínio e de vigilância da comunidade. Como observa Andrea Doucet, apesar das mudanças nas últimas décadas, há ainda suspeição relativamente à proximidade dos corpos masculinos às crianças, especialmente às crianças dos outros⁹⁷².

cargos públicos”, in *Público*, 18 de Junho; SANCHES, Andreia (2007b) “Homens acham que organização familiar não penaliza igualdade na carreira”, in *Público*, 18 de Junho.

⁹⁶⁸ Ver HEGEWISCH, Ariane (2009) *Flexible Working Policies: A Comparative Review*. Equality and Human Rights Commission; European Commission (2004) *European’s Attitudes to Parental Leave*. Special Eurobarometer 189/Wave 59.1 – European Opinion Research Group EEIG.

⁹⁶⁹ De acordo com um inquérito realizado no Reino Unido, em 2008, pela Employment Law Advisory Services, 76% dos gestores admitiu que não contrataria uma mulher se soubesse que ficaria grávida nos seis meses subsequentes. Mais de metade, 52%, reconheceu ponderar a possibilidade de uma candidata engravidar a partir da sua idade e situação matrimonial. E somente 5% dos gestores daria emprego a uma mulher sabendo que está grávida. Cf. BBC (2008) “Bosses 'weigh up pregnancy risk'”, in *BBC News*, 21 April. Consultado em: <http://news.bbc.co.uk/2/hi/business/7357509.stm>. Data: 4.8. 2009.

⁹⁷⁰ CORRELL, Shelley; BENARD, Stephen; PAIK, In (2007) “Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty?”, in *American Journal of Sociology*, Vol. 112, N.º 5.

⁹⁷¹ Cf. Human Rights Watch (2011), *op. cit.*, pp. 15-16.

⁹⁷² DOUCET, Andrea (2011) “It’s Not Good for a Man to be Interested in Other People’s Children: Fathers and Public Displays of Care, and ‘Relevant Others’”, in Esther Dermott, Julie Seymour (eds) *Displaying Families: New Theoretical Directions in Family and Intimate Life*. London: Palgrave MacMillan. Consultado em: http://www.andreadoucet.com/wp-content/uploads/2011/02/It_s-just-not-good-for-a-man-October-25-2010.pdf. Data: 20. 7. 2011. Doucet nota que a classe social, a sexualidade, a localização social e o tempo medeiam os juízos da comunidade sobre os homens.

As potencialidades destas formas de organização familiar reduzirem desigualdades de género e fomentarem transformações a nível institucional são identificadas no estudo qualitativo de Noelle Chesley⁹⁷³. Se o objectivo é de facto a igualdade de género, as experiências masculinas de cuidado deveriam adquirir maior visibilidade até porque a maior insegurança económica propicia a diversificação dos papéis dos homens.

Existem em todos os países desenvolvidos (e em muitos PVD) um conjunto de políticas públicas que visam apoiar a articulação trabalho/família. Das suas componentes fundamentais constam as licenças parentais ou de prestação de cuidados, regimes de trabalho flexíveis e serviços de cuidados à infância. Apesar de elementos comuns, há consideráveis diferenças entre os países no que diz respeito à natureza dos apoios e às condições de gozo. Na verdade, podem existir tensões entre as políticas de um mesmo país e os alegados objectivos que visam alcançar⁹⁷⁴. Crescentemente observa-se que se algumas diminuem os constrangimentos a curto prazo, podem também reforçar a desigualdade de género, particularmente em profissões de elevada responsabilidade. Sigtona Halrynjo identifica uma dissonância entre as normas formais que procuram estabelecer um equilíbrio entre diversas responsabilidades e as “real rules of the game” que exigem que os trabalhadores se apresentem como insubstituíveis⁹⁷⁵.

⁹⁷³ CHESLEY, Noelle (2011) “Stay – At – Home Fathers and Breadwinning Mothers: Gender, Couple Dynamics, and Social Change”, in *Gender & Society*, Vol. 25, N.º 5.

⁹⁷⁴ Cf. HEGEWISCH, Ariane; GORNICK, Janet C., op. cit., p. 119 e segtes. Os cuidados a outros dependentes como idosos ou portadores de deficiência são igualmente relevantes, mas iremos circunscrever a análise aos cuidados à infância. As prestações sociais e as políticas fiscais são outras áreas significativas nesta matéria que ficam excluída da nossa consideração. Sobre a diversidade das políticas nacionais no contexto da UE, ver PLANTENGA Janneke; REMERY, Chantal (2005) *Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities; sobre as limitações das políticas públicas para moldarem por si o comportamento das mães relativamente ao emprego, ver PFAU-EFFINGER, Birgit; SMIDT, Maike (2011) “Differences in Women’s Employment Patterns and Family Policies: Eastern and Western Germany”, in *Community, Work & Family*, Vol. 14., N.º 2. Depois da unificação, as políticas de família que vigoravam na Alemanha Ocidental foram largadas à antiga Alemanha Democrática. Mas as alemãs orientais não aderiram ao ideal mais orientado para a família disseminado pelo Estado central. Para Birgit Pfau-Effinger e Maike Smidt tal deve-se em parte à existência de um modelo cultural de família diferente que se desenvolveu durante o período de separação da Alemanha em dois Estados. As autoras consideram que o impacto das políticas de família no comportamento de grupos sociais deve levar em conta o contexto societal em sentido amplo.

⁹⁷⁵ Cf. HALRYNJO, Sigtona (2011) “Motherhood vs career logic rules”, in *Nordic Labour Journal*, March 7. Consultado em: <http://www.nordiclabourjournal.org/artikler/forskning/article.2011-03-06.2921646420>. Data: 8.8.2011.

4.1. Políticas públicas relativas à articulação trabalho/família

As políticas públicas relativas à articulação trabalho/família reflectem contextos históricos nacionais específicos e caracterizam-se por uma grande diversidade quanto aos instrumentos privilegiados e à sua configuração particular. A necessidade de desencadear reformas neste campo ganhou terreno, nas duas últimas décadas, em muitos dos Estados-membros da OCDE, com muitos a investirem em áreas onde tradicionalmente não o faziam (por exemplo, nos cuidados à infância e no ensino pré-escolar) e a reverem os seus regimes de licenças⁹⁷⁶. Do leque amplo de finalidades das políticas agora mencionadas fazem parte: melhorar a ligação das mulheres à força de trabalho e impedir a subutilização do seu capital humano; promover a igualdade de género e a independência económica das mulheres; fomentar as taxas de natalidade e a saúde materno-infantil; e assegurar a sustentabilidade a prazo da segurança social⁹⁷⁷. É ainda comum neste contexto sublinhar a importância de ampliar a escolha parental. Na prática, estão muitas vezes em causa longas licenças familiares que reduzem a pressão quanto aos lugares nos infantários, mas que enfraquecem a ligação das mulheres ao mundo do trabalho⁹⁷⁸.

Como são estas quem sistematicamente usufrui dos instrumentos políticos disponíveis, a pesquisa nesta área sobre as mulheres concentra-se nos efeitos desta prática, enquanto a pesquisa sobre os homens tende a focar-se no que tem de acontecer para que estes os usem de forma mais igualitária. Muitos dos estudos comparativos avaliam as políticas que mais favorecem a participação feminina no mercado do trabalho e minimizam as penalizações económicas e os factores que condicionam comportamentos diferenciados de homens e mulheres⁹⁷⁹. No contexto da UE, sabe-se que os países com menores disparidades de género relativamente ao trabalho a tempo inteiro e com as taxas de natalidade mais elevadas, são aqueles que fornecem apoios públicos mais generosos,

⁹⁷⁶ Cf. FAGNANI, Jeanne (2012) “Work-family life balance: future trends and challenges”, in OECD (2012) *The Future of Families to 2030*, OECD Publishing, p. 120 e segtes. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264168367-en>.

⁹⁷⁷ Cf. HEGEWISCH, Ariane; GORNICK, Janet C, op. cit., p. 121.

⁹⁷⁸ Cf. PLANTENGA Janneke; REMERY, Chantal (2009a) *The Provision of Childcare Services: a Comparative Review of 30 European Countries*. European Commission’s Expert Group on Gender and Employment Issues (EGGE). European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, p. 60 e segtes.

⁹⁷⁹ Cf. HEGEWISCH, Ariane; GORNICK, Janet C., op. cit., pp. 127, 121.

particularmente ao nível da provisão formal de cuidados à infância (a saber, países nórdicos e França)⁹⁸⁰.

Apesar dos discursos em matéria de conciliação trabalho/família terem passado a integrar os homens, considera-se que a orientação das políticas públicas permanece enviesada⁹⁸¹. É significativo, por exemplo, que a nível global os homens tenham direito a licença de paternidade ou parental remunerada em 66 países, enquanto a licença de maternidade remunerada esteja presente em 169 deles⁹⁸². Como destaca o relatório da OCDE, “The Future of Families to 2030”⁹⁸³, de 2012, a menos que se incentivem alterações nos padrões de trabalho e de cuidados masculinos dificilmente ocorrerão mudanças de fundo no actual estado de coisas. De qualquer forma, regista-se um crescente interesse por parte de alguns empregadores em desenvolver iniciativas favoráveis à família como um modo de atrair e reter pessoal qualificado e assinala-se a importância de transformar de forma abrangente a cultura das organizações⁹⁸⁴.

4.1.1. Licença familiares: distinções entre as licenças e os países

É comum distinguir entre diversos tipos de licenças associadas à parentalidade: licenças de maternidade, de paternidade, parental, de prestação de cuidados em casa e para assistência a um filho doente. Segundo o relatório de 2011 da International Network on Leave Policies and Research, as distinções entre as três primeiras começaram a esbater-se

⁹⁸⁰ Cf. FAGNANI, Jeanne, op. cit., p. 134.

⁹⁸¹ «Most policy energy has been devoted to enhancing maternal employment and less on promoting paternal caring, despite political rhetoric and the significant historic policy achievements for fathers seen over the last decade». O'BRIEN, Margaret (2011b), op. cit., p.7.

⁹⁸² A conclusão é do “Project on Global Working Families” que analisou a situação em 173 países. Aqueles onde não existe licença de maternidade remunerada são: Estados Unidos, Libéria, Papua Guiné e Suazilândia (HEYMANN, Jody; EARLE, Alison; HAYES, Jeffrey (2007) *The Work, Family, and Equity Index: Where Does the United States Stand Globally?*. Boston: Project on Global Working Families). Referência feita por O'BRIEN, Margaret (2011b), op.cit., p. 4.

⁹⁸³ OECD (2012) *The Future of Families to 2030*, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264168367-en>

⁹⁸⁴ Cf. FAGNANI, Jeanne, op. cit., pp. 126, 156. O nosso objectivo neste ponto é apresentar uma panorâmica abrangente sobre as políticas públicas relativas à conjugação das responsabilidades familiares e profissionais, destacando em particular os regimes de licenças familiares.

num conjunto diverso de países⁹⁸⁵. Mesmo assim continuam em grande medida operativas, sendo possível identificar duas tendências nesta matéria. Uma abordagem mais tradicional e disseminada em que a “licença de maternidade” diz respeito às mulheres e está associada à gravidez, ao parto e aos primeiros meses de maternidade. Neste caso, licença adicional (notoriamente a licença parental) está igualmente disponível a homens e a mulheres, mas em termos globais as últimas têm direito a mais tempo de licença. E uma abordagem mais recente que se afasta do conceito de “licença de maternidade”, seja através da atribuição às mulheres de uma licença associada ao parto, mas que pode ser, pelo menos parcialmente, transferida para os homens; seja através do completo abandono da “licença de maternidade” a favor do termo genérico de “licença parental”, por norma com períodos designados como sendo exclusivamente para as mães e para os pais⁹⁸⁶.

A erosão das fronteiras entre os vários tipos de licença veio acrescentar maior complexidade ao estabelecimento de comparações e paralelismos transnacionais. No caso da abordagem mais recente, nem sempre o direito à licença de paternidade, por exemplo, é expressamente garantido. O caso mais paradigmático e igualitário da adoção de um direito genérico à licença parental é o da Islândia que oferece 9 meses de licença remunerada, três para cada um dos pais e três meses para partilharem como entenderem. O único reconhecimento do parto no sistema islandês é a obrigação das mulheres tirarem duas semanas de licença depois deste ocorrer, havendo a possibilidade de uma licença alargada na eventualidade de surgirem complicações relacionadas com o mesmo⁹⁸⁷.

⁹⁸⁵ MOSS Peter (ed) (2011) *International Review of Leave Policies and Related Research 2011*. International Network on Leave Policies and Research, p. 5. Consultado em: http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/Complete_review_2011.pdf. Data: 16.1.2012. O relatório apresenta a situação relativa às licenças familiares referidas como vigorava em Abril de 2011 (à exceção da Federação Russa cuja informação é de Abril de 2010) nos países incluídos nesta rede internacional de pesquisa. A informação abrange um total de 30 países: 20 fazem parte da UE- 27 (Alemanha, Áustria, Bélgica, Dinamarca, Eslovénia, Espanha, Estónia, Finlândia, França, Grécia, Holanda, Hungria, Irlanda, Itália, Luxemburgo, Polónia, Portugal, Reino Unido, República Checa e Suécia) e dois do Espaço Económico Europeu: Islândia (país candidato à adesão à UE) e Noruega; os restantes são a África do Sul, Austrália, Canadá, Croácia (país candidato à adesão à UE), Estados Unidos, Federação Russa, Nova Zelândia e Suíça. Neste ponto sobre as licenças, apoiamo-nos especialmente neste relatório que compreende uma síntese genérica sobre o estado de coisas e a contribuição individual dos diversos especialistas nacionais. Na maioria dos países, os pais adoptantes têm direitos semelhantes aos dos outros pais. As disposições específicas nesta matéria não serão consideradas.

⁹⁸⁶ MOSS, Peter (2011), op. cit., p. 11.

⁹⁸⁷ Cf. MOSS, Peter (2011), op. cit., p. 11. Noruega e Suécia constituem outros exemplos de países onde vigora um período de licença pós-natal único. Em países como a Nova Zelândia e Portugal, é possível

4.1.1.1. Direito à licença de paternidade: uma afirmação simbólica fundamental

O reconhecimento de um direito legal à licença de paternidade é considerado fundamental para associar os homens às responsabilidades de cuidados na família - «*Clearly, paternity leave is not one-size-fits-all mechanism for engaging men in care work but in granting such leave, societies state publicly and in the strongest possible terms that they value the care work of men, and value care work in general*»⁹⁸⁸. Esta afirmação e reconhecimento simbólico ainda não ocorreu, por exemplo, no quadro legal da UE apesar de um número significativo de Estados-Membros disporem desse direito na ordem jurídica interna. Portugal distinguiu-se nesta matéria ao ser o único país a estipular cinco dias de licença obrigatória para os homens por altura do nascimento de um filho⁹⁸⁹. Ao abrigo das reformas introduzidas no quadro legal em 2009, o período foi ampliado para 10 dias úteis e passou a ser designado por “licença parental exclusiva do pai”⁹⁹⁰. Se em termos formais os homens deixaram de dispor de um direito à licença de paternidade, na prática viram reforçados os seus direitos.

Dos 30 países que integram o relatório de 2011, da rede internacional sobre regimes de licenças, apenas 14 dispõem de licenças de paternidade. Esta é definida de forma restrita como sendo o período reservado aos homens imediatamente a seguir ao nascimento do filho e adicionalmente à licença parental. A sua duração varia normalmente entre *dois a 10 dias úteis* e a taxa de reposição de rendimentos é idêntica à da licença de maternidade (em geral acima dos 66%, mas podendo ser mais baixa ou mesmo não

discernir diferentes tipos de licenças, com condições distintas, mas são agrupadas sob a designação ampla de licença parental. Outra possibilidade ainda prevista, designadamente, na Croácia, Espanha ou Reino Unido, diz respeito à transferência de parte da licença de maternidade para o pai, fazendo com que na prática seja uma variante da licença parental. Cf. MOSS, Peter (2011), op. cit., pp. 5-6.

⁹⁸⁸ BARKER, Gary; PAWLAK, Peter, op. cit., p. 34.

⁹⁸⁹ Ver Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, in *Diário da República*, Série I-A, N.º 197, de 27 de Agosto de 2003.

⁹⁹⁰ Ver Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, in *Diário da República*, Série I, N.º 30, de 12 de Fevereiro de 2009.

remunerada)⁹⁹¹. Quanto à taxa de gozo por parte dos homens, aquela é considerada relativamente significativa⁹⁹².

4.1.1.2. Direito à licença de maternidade: uma medida ditada por razões de saúde

A licença de maternidade é normalmente reservada às mães (excepto quando pode ser transferida para outros cuidadores sob certas circunstâncias) e está disponível por altura do parto. É uma medida que visa proteger a saúde e bem-estar da mulher e do recém-nascido. Dos 30 Estados do estudo supramencionado, 23 garantem expressamente o direito a licença de maternidade remunerada que é em geral de *14- 20 semanas*, com uma taxa de reposição de rendimentos entre os 60-100% (em alguns casos o pagamento é sujeito a um limite máximo)⁹⁹³. Em 13 destes Estados a licença é obrigatória e a flexibilidade no seu gozo limitada, resumindo-se no essencial à capacidade das mulheres escolherem quando começam a gozar a licença e quanto desta é usada antes e depois do parto. Cinco países (Republica Checa, Croácia, Polónia, Espanha e Reino Unido) acrescentaram-lhe, no entanto, mais flexibilidade ao permitir a transferência de parte da licença para os pais sem que sejam exigidas circunstâncias excepcionais. De um modo geral, a licença de maternidade é gozada de forma alargada e completa pelas mulheres em situação elegível⁹⁹⁴.

Nos restantes sete países que integram o relatório e onde não existe um direito expresso à licença de maternidade remunerada, destaca-se a situação dos Estados Unidos

⁹⁹¹ Cf. MOSS, Peter (2011), op. cit., pp. 15-17. Dos 14 Estados com licença de paternidade não constam Portugal, pelas razões mencionadas, nem a Islândia cuja legislação não diferencia licenças de maternidade, paternidade e parental. Das exceções ao período típico da licença de paternidade constam a Finlândia, Eslovénia e Espanha. Outros países da UE onde não existe o direito legal a licença de paternidade são: Alemanha, Áustria, Grécia - sector público, Irlanda e Itália. Cf. pp. 15-16.

⁹⁹² Cf. MOSS, Peter (2011), op. cit., p. 37. O relatório cita um documento do European Industrial Relations Observatory (EIRO) de 2004. E acrescenta que a informação é apoiada pelos dados dos países: na Dinamarca, Finlândia, França, Holanda, Reino Unido e Suécia dois terços ou mais dos homens tiram licença de paternidade.

⁹⁹³ Cf. MOSS, Peter (2011), op. cit., pp. 5, 11. República Checa (28 semanas), Irlanda (42 semanas), Grécia (43 semanas no sector privado) e Reino Unido (52 semanas) constituem notórias exceções ao período típico de licença. Mas nos três últimos casos, uma grande parte da licença alargada não é remunerada ou é paga a uma taxa fixa baixa.

⁹⁹⁴ Cf. MOSS, Peter (2011), op. cit., pp. 11, 37.

que não asseguram qualquer direito a licença remunerada em razão de gravidez e parto. Os outros seis países (Austrália, Islândia, Nova Zelândia, Noruega, Portugal e Suécia) fazem-no através da designação genérica de licença parental, podendo em certas circunstâncias ser gozadas pelos homens⁹⁹⁵.

4.1.1.3. Direito à licença parental: um desafio à igualdade de género

A licença parental é atribuída a ambos os pais e em geral pode ser gozada a seguir à licença de maternidade ou mais tarde até à criança atingir uma certa idade. É uma medida especialmente analisada porque, por um lado, reconhece-se que contribui para a desigualdade de género e, por outro lado, considera-se que a sua transformação pode gerar efeitos opostos a prazo. Globalmente, as licenças parentais diferem bastante em relação a quatro dimensão principais: se é um direito individual ou da família e quanto ao pagamento, flexibilidade e duração⁹⁹⁶. De acordo com o relatório Moss, apenas a África do Sul, Estados Unidos e Suíça não garantem uma licença parental. Em 12 dos países considerados, a licença é um direito de família, enquanto em 11 é um direito individual (ainda que em alguns casos possa ser transferida para o parceiro) e nos restantes quatro é um direito misto⁹⁹⁷.

À excepção da Grécia, Irlanda, Espanha e Reino Unido onde a licença não é remunerada, a maioria dos países assegura alguma forma de pagamento. Mas o mesmo é extremamente variável e pode envolver: uma prestação fixa ou uma taxa de reposição de rendimentos baixa; uma taxa de reposição elevada durante seis meses ou mais, mas o pagamento é sujeito a um tecto máximo; ou o pagamento pode não ser universal e estar

⁹⁹⁵ Cf. MOSS, Peter (2011), op. cit., p. 11.

⁹⁹⁶ Cf. MOSS, Peter (2011), op.cit., pp. 5, 18. Quanto à titularidade, a licença parental pode ser: 1. um direito individual não transferível (isto é, ambos os pais têm direito a um período igual da licença); 2. um direito individual que pode ser transferido para o outro progenitor; e 3. um direito da família que os pais podem partilhar entre si como entenderem. Em alguns países, a licença parental ou consiste apenas em direitos individuais não transferíveis ou é inteiramente um direito da família. Já em outros o sistema é misto, parte da licença parental é um direito individual e outra parte é um direito da família. Cf. p. 5.

⁹⁹⁷ Cf. MOSS, Peter (2011), op. cit., p. 18. 1. Países onde *a licença parental é um direito da família*: Alemanha, Áustria, Canadá, Dinamarca, Eslovénia, Estónia, Finlândia, França, Hungria, Nova Zelândia, Polónia e Rússia; 2. Países onde *a licença parental é um direito individual*: Austrália, Bélgica, Croácia, Espanha, Grécia, Holanda, Irlanda, Itália, Luxemburgo, Reino Unido e República Checa; 3. Países onde *a licença é um direito misto*: Islândia, Noruega, Portugal e Suécia.

condicionado aos recursos. A flexibilidade do gozo da licença assume igualmente múltiplas formas consoante os países, com a possibilidade de usar toda ou parte da licença como os pais escolherem até a um limite de idade da criança a ser a opção mais comum⁹⁹⁸. As variações quanto à duração da licença são também consideráveis, podendo a mesma chegar aos três anos com emprego protegido.

Para além da licença parental, seis países consagram ainda uma licença adicional de prestação de cuidados em casa (“home care leave” ou “childcare leave”)⁹⁹⁹. Quando se considera o total da licença pós-natal disponível, isto é, o período conjunto das licenças de maternidade, parental e de prestação de cuidados, os países podem dividir-se em dois grandes grupos. Um primeiro que assegura *um período de licença de 9 a 15 meses* e que inclui, entre outros, a Bélgica, Canadá, Dinamarca, Grécia, Islândia, Irlanda, Itália, Luxemburgo ou Reino Unido. E um segundo grupo onde *a licença contínua pode chegar aos três anos*, como são os casos, por exemplo, da Alemanha, Finlândia, França, Hungria, Polónia, Portugal ou República Checa. Países como a Suécia, Austrália e Áustria¹⁰⁰⁰ estão numa situação intermédia¹⁰⁰¹.

⁹⁹⁸ Cf. MOSS, Peter (2011), op. cit., pp. 18-19. Outras formas possíveis de gozo flexível das licenças parentais incluem: 1. num bloco único e contínuo ou em vários blocos mais curtos; 2. a tempo inteiro ou a tempo parcial; 3. por períodos mais longos com prestações sociais mais baixas ou períodos mais curtos e prestações mais elevadas; 4. a possibilidade de transferir os direitos de ambos os pais para outros cuidadores; 5. a possibilidade de licença adicional em caso de nascimentos múltiplos ou de outras circunstâncias especiais. Cf. p. 19.

⁹⁹⁹ Em quatro dos países a licença de prestação de cuidados em casa não é remunerada: até a criança ter três anos na *Croácia*; duas semanas por ano para cada um dos pais até a criança ter 14 anos na *Estónia*; três meses por ano para cada um dos pais na *Islândia*; um ano na *Noruega*; e de dois a três anos em *Portugal*. Na *Finlândia* e na *Hungria* a licença de prestação de cuidados em casa é remunerada. No caso da Hungria, os pais de três ou mais crianças podem tirar licença até a mais nova ter oito anos, usufruindo de uma prestação fixa. Na Finlândia, a licença está disponível para todos os pais, ainda que com uma prestação fixa relativamente baixa. Cf. MOSS, Peter (2011), op. cit., p. 19.

¹⁰⁰⁰ Cf. MOSS, Peter (2011), op.cit., 18. No caso da Suécia a licença remunerada é expressa em dias e equivale a cerca de 18 meses se gozada de forma contínua. Adicionalmente, cada um dos pais têm ainda direito a licença não remunerada até à criança ter 18 meses.

¹⁰⁰¹ Em 2007, Karin Wall identificava vários modelos de licença na Europa. Desde então vários países procederam a reformas significativas, designadamente a Alemanha e República Checa, no sentido de promover um regresso mais rápido das mulheres ao mercado de trabalho. Em termos gerais, a classificação é útil para apreciar tendências e pontos de partida. São cinco os tipos de licenças identificados: 1. o modelo escandinavo que designa por “*licença de um ano orientado para a igualdade de género*”, em vigor na Suécia, Dinamarca e Islândia, com as licenças a serem bem remuneradas e os homens a terem de usar a sua quota; 2. “*a licença longa orientada para a escolha parental*”, presente na Finlândia, França e Noruega, caracterizado por um período curto de licença bem paga e por uma licença parental longa que pode ir até aos três anos da criança; 3. o da “*licença longa orientada para a mãe em casa*”, associado à Alemanha, Hungria

4.1.1.4. Direito a licença para assistência a um filho doente e a outros familiares

A licença para assistência a filhos doentes difere bastante entre países no que diz respeito à duração, idade dos filhos e remuneração. Dos Estados-Membros da UE incluídos no relatório Moss, 12 deles (Alemanha, Áustria, Bélgica, Eslovénia, Estónia, Holanda, Hungria, Itália, Polónia, Portugal, República Checa e Suécia) atribuem um direito específico a licença de 10 dias ou mais por ano para prestação de cuidados a um filho doente. À excepção da Bélgica e Itália, a licença é paga com base numa taxa elevada de reposição de rendimentos. E, em alguns casos, a sua duração é mais curta para filhos mais velhos (por ex., na Hungria a licença tem duração ilimitada para um filho com menos de 12 meses e é de 14 dias para filhos dos seis aos 12 anos. Nos outros Estados-Membros, a licença para assistência a filhos é mais curta ou não é um direito específico ou não é remunerada. Direitos adicionais a licença cobrindo outros familiares são também garantidos em 11 Estados-Membros. As razões para gozar a licença variam bastante entre países, de uma doença comum até uma doença grave ou terminal ou ainda para cuidar de um familiar muito dependente. As diferenças são também significativas em relação ao pagamento e à duração (por ex., em Espanha a licença para cuidar de outros familiares é de dois a quatro dias por doença por ano e de dois anos para cuidar de um familiar gravemente doente, enquanto na Polónia é de 14 dias por ano por membro da família)¹⁰⁰².

e República Checa”, com uma licença curta bem paga, a que se segue uma licença longa até aos três anos de idade da criança e normalmente mal paga. A possibilidade de voltar ao trabalho é reduzida dado não ter havido uma aposta na expansão das estruturas de cuidados para crianças muito pequenas; 4. o modelo dos “países com políticas de família liberais”, Holanda e Reino Unido, onde se considerou durante muito que o assunto dizia apenas respeito às famílias, e que têm vindo a expandir os equipamentos para crianças pequenas; 5. o modelo do “homem a trabalhar e mulher em casa” que vigora nos países do sul, à excepção de Portugal que tem uma taxa de actividade feminina mais elevada do que a Grécia, Itália ou Espanha. Nestes países, não ocorreu uma expansão dos serviços de apoio à família idêntica à verificada em Portugal. A investigadora considera o caso português específico e designa-o por “regresso rápido ao trabalho a tempo inteiro”. Tem em comum com os sistemas mais avançados a preocupação com a partilha de responsabilidades entre os sexos e a remuneração elevada das licenças, só que as mesmas são mais curtas e a taxa de cobertura de creches para crianças muito pequenas é inferior. Cf. SANCHES, Andreia (2007c) “«Modelos que permitem às mães regressar rapidamente ao trabalho são mais favoráveis à natalidade» - Entrevista com Karin Wall”, in *Público*, 29 de Janeiro; SANCHES, Andreia (2007d) “Uma portuguesa em cada quatro optou pela licença por maternidade de cinco meses”, in *Público*, 29 de Janeiro.

¹⁰⁰² Cf. MOSS, Peter (2011), op. cit., pp. 5, 24-27.

4.1.2. Licenças familiares: inovações e distinções entre homens e mulheres

4.1.2.1. Gozo das licenças e inovações introduzidas neste domínio

O facto de não haver informação sólida sobre as condições de elegibilidade e gozo das licenças impossibilita comparações transnacionais e avaliações adequadas das políticas de licenças¹⁰⁰³. Impede adicionalmente que se aprecie devidamente a situação dos diversos grupos socioeconómicos ou étnicos nos países. De qualquer forma, os dados disponíveis permitem formular generalizações amplas. Sabe-se assim que independentemente do tipo de licenças, o seu gozo tende a ser baixo quando aquelas não são remuneradas ou são mal remuneradas. O facto da licença parental ser um direito da família ou envolver algum elemento de direito individual reflecte-se, por exemplo, no gozo masculino. Quando está em causa um direito da família, o gozo por parte dos homens é baixo (menos de 1% dos pais na República Checa, 2% na Finlândia e Polónia e 3% na Áustria). A presença de um direito individual e um nível relativamente elevado de remuneração aumentam o uso masculino. É de resto esta a situação da maioria dos países nórdicos onde se registam globalmente as taxas mais elevadas de gozo por parte dos homens. Mas onde mesmo assim as mães continuam a gozar significativamente mais licença do que os pais¹⁰⁰⁴. A verdade é que na maioria dos países aquelas têm não só maiores probabilidades de gozarem a licença parental, como de serem as únicas a fazê-lo¹⁰⁰⁵.

¹⁰⁰³ Cf. MOSS, Peter (2011), op. cit., p. 37 e segtes.

¹⁰⁰⁴ Cf. MOSS, Peter (2011), op. cit., pp. 37-38; FAGNANI, Jeanne, op. cit., p. 125. A diferença é maior na Dinamarca (onde em 2005, os pais gozaram apenas 6% do total de dias de licença remunerada) e na Noruega (9%). Já na Suécia, os pais tiraram 21% do total de dias e na Islândia 33%. Por norma, as mães gozam o seu direito individual e a maior parte da licença que é um direito da família. Considera-se que a mudança no comportamento dos homens é mais significativa nestes dois últimos países onde o gozo masculino começou a exceder um mês. Cf. MOSS, Peter (2011), op. cit., p. 38. Para uma análise comparativa das políticas relativas à licença parental no países nórdicos, ver HAAS, Linda; Rostgaard, Tine (2011) “Fathers’ Right to Paid Parental Leave in the Nordic Countries: Consequences for the Gendered Division of Leave”, in *Community, Work & Family*, Vol. 14, N.º 2. A análise das autoras suporta a ideia de que a atribuição de direitos específicos aos homens é o instrumento político mais eficaz para encorajar os pais a gozarem da licença parental.

¹⁰⁰⁵ Cf. HEGEWISCH, Ariane; GORNICK, Janet C., op. cit., p. 127.

Nos últimos anos, vários países introduziram medidas com a finalidade de aumentar a participação masculina nos regimes de licença. Os mecanismos mais usados foram a criação de uma quota para os pais na licença parental (isto é, a definição de direitos individualizados, total ou parcialmente, o que faz com que se os homens não usarem o seu direito se perca parte do período de licença remunerada) e a oferta de bônus, normalmente licença adicional, se os homens gozarem de alguma licença. Alemanha, Islândia, Noruega e Portugal estão entre os países onde se destacam alterações no comportamento masculino fruto das reformas. Mas o ritmo da mudança varia consoante os países em resultado do clima sociocultural (por exemplo, no que diz respeito ao apoio a alterações nos papéis de género) e da configuração específica das políticas¹⁰⁰⁶.

De um modo geral, quando os homens gozam de períodos de licença têm maior probabilidade de o fazer de forma flexível, enquanto as mulheres tendem a fazê-lo de modo mais homogêneo, isto é, num bloco¹⁰⁰⁷. Em síntese são três as condições favoráveis ao gozo masculino: uma quota reservada aos pais, uma taxa de reposição elevada de rendimentos e flexibilidade relativamente a quando e como a licença pode ser tirada.

¹⁰⁰⁶ Cf. MOSS, Peter (2011), op. cit., p. 39. O *sistema português* oferece um bônus às famílias quando os pais partilham a licença de maternidade (actualmente designada por “licença parental inicial”) com as mães. E distingue-se ainda por estipular 10 dias de licença obrigatória para os homens. A introdução de reformas nesta matéria ao longo dos anos foi acompanhada por um aumento das taxas de gozo masculino. A licença de paternidade de cinco dias (introduzida em 1999 e tornada obrigatória em 2004) foi usada em 2000 por 11% dos homens, tendo chegado paulatinamente aos 45% em 2007 e 2008. Tendências idênticas observaram-se em relação aos 15 dias adicionais de licença de paternidade (introduzidos também em 1999), com um gozo de 4% em 2001 e que chegou aos 37% em 2008. Quanto ao gozo da nova “licença parental inicial” (que entrou em vigor em Maio de 2009), os dados apontam para um aumento do “bônus partilhado”, situando-se em 2010 nos 20%. Em 80 494 licenças parentais atribuídas nesse ano, 16 361 homens tiraram licença de 30 ou mais dias consecutivos durante os cinco ou seis meses do total da licença parental inicial. No caso da *Islândia*, a extensão da licença para os homens, desde 2001, fez com que o número médio de dias gozado pelos homens passasse de 39 dias nesse ano para 103 em 2008. Efeitos notórios foram igualmente sentidos com a introdução de quotas na *Noruega e Suécia*. Mas talvez mais significativas tenham sido as mudanças substanciais introduzidas no *regime alemão* com o objectivo explícito de aumentar o gozo dos homens e que marcam um afastamento da política tradicional germânica. Os pais ainda têm direito a uma licença parental de um máximo de três anos, mas a prestação durante a licença mudou. Esta passou a ser, em 2007, de 67% dos rendimentos médios brutos anteriores (com um limite mínimo e máximo) para qualquer dos pais que goze da licença e é paga por 12 meses. Se o outro progenitor (por norma, o homem) gozar também da licença são concedidos dois meses adicionais remunerados. A “*Elterngeld*” permite ainda vários tipos de flexibilidade. A medida teve um impacto imediato, com o gozo masculino a passar de 3.3% em 2006, para 18.6% em 2009 e para os 20% em 2010. Contudo, a grande maioria dos homens (75.2% em 2010) limitou-se a gozar os dois meses do direito individual. Cf. MOSS, Peter (2011), op. cit., pp. 39-38; FAGNANI, Jeanne, op. cit., p. 124.

¹⁰⁰⁷ Cf. HEGEWISCH, Ariane; GORNICK, Janet C., op. cit., pp. 127-128.

Colette Fagan defende que a percepção da mesma como um direito masculino é importante para tornar aceitável na cultura das organizações o uso masculino das políticas de conciliação, sendo que os homens recorrem mais às licenças em ambientes que as apoiam¹⁰⁰⁸. Adicionalmente, outras condições mais específicas contribuem para aumentar a probabilidade dos homens gozarem de licença ou tirarem períodos mais longos, a saber, quando as parceiras têm qualificações e/ ou rendimentos mais elevados e se os homens trabalham em profissões “feminizadas” ou no sector público. O inverso é válido para as mulheres que têm menor probabilidade de gozar da licença parental ou tiram períodos mais curtos quando são trabalhadoras independentes, trabalham no sector privado ou têm níveis de qualificações e/ou rendimentos mais elevados¹⁰⁰⁹. Na Suécia, por exemplo, um grande número de casais com educação superior partilha a licença parental de um modo igualitário. Alguns alternam o gozo para evitar que um dos pais assuma um papel dominante ou esteja afastado demasiado tempo do emprego¹⁰¹⁰.

4.1.2.2. Impacto das licenças nos níveis de emprego e de rendimentos femininos

Uma diversidade de estudos mostram que as políticas de licenças afectam a participação feminina no mercado de trabalho¹⁰¹¹. A maioria das mães com acesso a licença remunerada e com emprego protegido têm maiores probabilidades de regressar ao trabalho do que aquelas que não têm acesso a esses direitos. No caso de licenças parcialmente remuneradas e sem protecção de emprego, os efeitos são mais diversificados. Entram nessa categoria as licenças de três anos estabelecidas nos anos 90 em países como a Finlândia, Noruega, França e Hungria. Nos dois primeiros, foram introduzidas com a finalidade de diminuir a procura dos lugares nos serviços públicos de cuidados. E tanto na Noruega como em França, levaram à redução significativa do emprego maternal, com o gozo a ser maior entre as mulheres com níveis de qualificações mais baixos, com mais do que um filho e entre as imigrantes. As políticas foram criticadas pelo seu impacto negativo na divisão do trabalho entre os géneros e por potencialmente contribuírem para outras

¹⁰⁰⁸ Cf. FAGAN, Colette, op. cit., p. 19.

¹⁰⁰⁹ Cf. MOSS, Peter (2011), op. cit., p. 40.

¹⁰¹⁰ Cf. FAGNANI, Jeanne, op. cit., p. 131.

¹⁰¹¹ Cf. HEGEWISCH, Ariane; GORNICK, Janet C., op. cit., p. 122 e sgtes.

formas de desigualdade, uma vez que são as crianças das famílias mais pobres que deixam de usufruir dos benefícios dos serviços de cuidados à infância¹⁰¹².

Os efeitos das licenças no emprego das mulheres não é uniforme entre os vários países e interage com factores como o sistema fiscal, a disponibilidade e custo dos serviços de cuidados à infância, o acesso a trabalho a tempo parcial ou ainda factores culturais. De acordo com um estudo de Florence Jaumotte¹⁰¹³, de 2003, em que avaliou as tendências em 17 países da OCDE (1985-1999) e onde controlou essas variáveis, o impacto global na participação na força de trabalho de um período adicional de licença é negativo para lá das 20 semanas¹⁰¹⁴. A extensão da licença é um aspecto igualmente significativo no que diz respeito a penalizações salariais. Estudos empíricos sugerem que licenças até aos seis meses são neutras em termos de efeitos nos salários relativos. Comparações transnacionais a este respeito mostram ainda que o grau das penalizações salariais e a duração das licenças que as provoca varia consoante os países, mas que em todos licenças mais longas estão associadas a penalizações. A explicação comum é a de que o salário reflecte um ajustamento racional do empregador a uma produtividade mais baixa. Isto por sua vez é contrariado por outros estudos que destacam a importância de levar em conta factores como a discriminação¹⁰¹⁵.

¹⁰¹² Cf. HEGEWISCH, Ariane; GORNICK, Janet C., op. cit., p. 122-123. A polarização entre mulheres com elevadas e baixas qualificações no que diz respeito ao uso das políticas favoráveis à família é também referida por Jeanne Fagnani em relação à França e à Alemanha. Por exemplo, as mães francesas com qualificações elevadas e motivação forte regressam em grande medida ao trabalho a tempo inteiro depois da licença de maternidade, enquanto as mulheres com menos qualificações estão sobre-representadas no gozo da licença parental e entre os beneficiários da prestação por cuidados aos filhos. Cf. FAGNANI, Jeanne, op. cit., p. 138.

¹⁰¹³ JAUMOTTE, Florence (2003), “Female labour force participation: past trends and main determinants in OECD countries”, *OECD Economics Department Working Papers*, No. 376.

¹⁰¹⁴ Cf. HEGEWISCH, Ariane; GORNICK, Janet C., op. cit., p. 124.

¹⁰¹⁵ Cf. HEGEWISCH, Ariane; GORNICK, Janet C., op. cit., p. 125. Alguns dos estudos referidos: RUHM, Christophe (1998) “The economic consequences of parental leave mandates: Lessons from Europe”, in *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 113, N.º 1; BERTRAND, Marianne; GOLDIN, Claudia; KATZ, Lawrence (2010) “Dynamics of the gender gap for young professionals in the financial and corporate sectors”, in *American Economic Journal: Applied Economics*, Vol. 2, N.º 3.

4.1.2.3. Impacto das licenças no comportamento masculino

A pesquisa sobre o impacto das licenças nos homens é escassa e centra-se na licença parental e em alterações de comportamento. Os dados emergentes sugerem que o seu gozo por parte daqueles pode aumentar o investimento emocional e a ligação aos filhos e servir de apoio às mães¹⁰¹⁶. Na verdade, mesmo períodos mais curtos de licença de paternidade mostram ter efeitos positivos a esse nível¹⁰¹⁷. Os primeiros estudos qualitativos remontam aos anos 70 e 80 e foram realizados na Suécia. De acordo com os resultados, os homens que gozaram um período de licença pouco depois do nascimento de um filho tinham maiores probabilidades de continuar a participar de forma mais igualitária nos seus cuidados¹⁰¹⁸. O gozo da licença capacitara-os a desenvolver uma relação emocional mais próxima que os fazia sentirem-se posteriormente responsáveis por essas tarefas. Estudos subsequente conduzidos na Noruega e nos Estados Unidos identificaram padrões de comportamento semelhantes. Segundo as investigações de Brandth e Kvande, por exemplo, o gozo masculino das licenças contribuiu para uma redefinição e redistribuição do trabalho em casa e aqueles homens que tinham estado sozinhos durante a experiência desenvolveram competências como cuidadores¹⁰¹⁹.

Mais recentemente, a investigação de Linda Haas e de Philip Hwang salientou que o impacto da licença parental no comportamento dos pais suecos dependia especialmente

¹⁰¹⁶ O'BRIEN, Margaret (2011b), op. cit., p. 4.

¹⁰¹⁷ De acordo com os resultados de um inquérito na GB, 56% dos homens que gozaram da licença de paternidade aquando do nascimento do último filho dizem que lhes permitiu ter um papel mais significativo no cuidado aos filhos e 69% consideram que contribuiu para a melhoria da vida familiar (Equality and Human Rights Commission (2009) *Working Better: Fathers, Family and Work – contemporary perspectives*, Research Summary 41, EHRC: Manchester). Outro estudo português mostrou a importância dos homens estarem de licença e partilharem os cuidados ao recém-nascido (FERREIRA, Virgínia; LOPES, Mónica (2009) “Trabalho e Parentalidade: Um estudo sobre a acomodação e custos da maternidade e da paternidade para os indivíduos e as organizações – Relatório Final”. (Work and parenthood: a study on the accomodation and costs of maternity and paternity for the individuals and the organizations – Final Report for Foundation of Science and Technology). Coimbra: Centro de Estudos Sociais). Cf. FAGAN, Colette, op. cit., pp. 23, 25-26.

¹⁰¹⁸ Cf. HAAS, Linda; HWANG, Philip C. (2008), op. cit., p. 87 e segtes.

¹⁰¹⁹ Cf. HAAS, Linda; HWANG, Philip C. (2008), op. cit., pp. 87-88. Alguns dos Estudos mencionados: BRANDTH, Berit; KVANDE, Elin (2003) “Father Presence in Childcare”, in An-Magritt Jensen; Lona McKee (eds) *Children and the Changing Family*. London: Routledge Falmer; CHUANG, Susan *et al.* (2004) “Internal reliability, temporal stability, and correlates of individual differences in paternal involvement”, in Randal Day; Michael Lamb (eds) *Conceptualizing and Measuring Father Involvement*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.

do número de dias tirados¹⁰²⁰. Os homens que tiraram mais dias de licença tinham maiores probabilidades de assumirem sozinhos a responsabilidade pelos filhos quando as mães trabalhavam, de passarem mais tempo com eles num dia útil e de estarem envolvidos em tarefas específicas como os cuidados físicos. Expressavam ainda maior satisfação pelo contacto que mantinham com os filhos. Para os investigadores, factores estruturais e pessoais, como a qualidade do emprego das mães e o discurso popular sobre o que faz um bom pai, continuam a restringir o maior envolvimento masculino na família. Mas consideram que os resultados sugerem ser promissor encorajar os homens a usufruir de períodos mais longos de licença. O aumento da quota masculina é assim visto como podendo contribuir para convencer casais e empregadores a presumir que ambos os pais têm direito a combinar parentalidade e responsabilidades profissionais¹⁰²¹.

A importância de dar atenção às políticas dirigidas à partilha do trabalho nas primeiras fases da formação familiar é reforçada pelo facto de outros estudos indicarem que a divisão do trabalho no espaço doméstico se estabelece cedo nas relações dos casais e que não muda facilmente. A eficácia destas medidas não pode de qualquer forma ser desligada dos esforços no mercado de trabalho para reduzir a desigualdade de género, designadamente a disparidade salarial¹⁰²².

¹⁰²⁰ Cf. HAAS, Linda; HWANG, Philip C. (2008), op. cit., p. 99 e segtes. Haas e Hwang desenvolveram o estudo junto de 365 pais suecos a trabalhar em grandes empresas privadas.

¹⁰²¹ Cf. HAAS, Linda; HWANG, Philip C. (2008), op. cit., pp. 99-101. As conclusões de Haas e Hwang são também reiteradas no estudo de Gerardo Meil, realizado à escala europeia, com base no inquérito europeu sobre as condições de trabalho de 2005. Meil identifica uma associação positiva entre o uso das licenças e um maior envolvimento dos homens nos cuidados aos filhos e nas tarefas domésticas. E destaca o papel que as mesmas podem ter na difusão de um modelo de paternidade mais activa e na promoção de maior igualdade de género. MEIL, Gerardo (2011) “El uso de los permisos parentales por los hombres y su implicación en el cuidado de los niños en Europa”, *Revista Latina de Sociología*, n.º 1, <http://revistalatinadesociologia.com>, ISSN 2253-6469. Ver, adicionalmente e a propósito, HANSEGARD, Jens (2012) “For Paternity Leave, Sweden Asks if Two Months is Enough”, in *The Wall Street Journal*, July 12. Consultado em: <http://online.wsj.com/article/SB10000872396390444226904577561100020336384.html>. Data: 28.11.2012; ORANGE, Richard (2012) “All dads together: my new life among Sweden’s latte pappas”, in *The Observer*, 18 November. Consultado em: <http://www.guardian.co.uk/money/2012/nov/18/swedish-latte-pappa-shared-childcare>. Data: 18.11.2012.

¹⁰²² Cf. FAGAN, Colette, op. cit., pp. 21, 30. Na Suécia, o gozo da licença parental pelos homens é também associado à diminuição das taxas de divórcio e separação e a um aumento da custódia partilhada quando isso ocorre. Cf. BENNHOLD, Katrin (2010d), op. cit.

4.1.3. Provisão de serviços de cuidados à infância e de regimes de trabalho flexíveis

A oferta de serviços de cuidados à infância e a disponibilidade de regimes de trabalho flexíveis constituem outras componentes essenciais das políticas que visam articular trabalho/família. Ambas favorecem o emprego feminino, mas podem ter implicações diversas na situação económica das mulheres. Em particular, quando a flexibilidade é determinada pelas necessidades do empregador ou se restringe grandemente à opção pelo trabalho a tempo parcial como se verifica em grande parte dos países europeus¹⁰²³. Por outro lado, a utilização dos serviços de guarda de crianças permanece desigual, não só por razões financeiras e expansão variável dos serviços, mas também devido à influência de normas culturais¹⁰²⁴.

Oferta de serviços de cuidados à infância nos países da OCDE/UE

No espaço da OCDE, tem havido um esforço dos governos para expandir as infraestruturas de cuidados à infância¹⁰²⁵. De facto, o total da despesa pública nestes serviços aumentou acentuadamente desde 1998 em todos os Estados-membros (menos em Portugal) e especialmente naqueles onde a provisão era ainda muito limitada (a saber, Alemanha, Coreia, Espanha, Estados Unidos, Irlanda, Nova Zelândia, Reino Unido e Suíça). Mas à excepção dos países nórdicos, continua a haver em todos escassez de lugares ao nível da provisão pública e muitas vezes os trabalhadores não têm outras opções senão recorrer a serviços informais, gozar de licenças parentais ou trabalhar a tempo parcial¹⁰²⁶. De acordo com a pesquisa transnacional nesta matéria, oferta escassa, cara ou de fraca qualidade destes serviços gera maiores probabilidades das mulheres não trabalharem, de

¹⁰²³ PLANTENGA, Janneke; REMERY, Chantal (2009b) *Flexible Working Time Arrangements and Gender Equality: A Comparative Review of 30 European Countries*. European Commission's Expert Group on Gender and Employment Issues (EGGE). European Commission. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Algumas destas questões foram abordadas no capítulo sobre o mercado de trabalho, destacando-se o crescimento de trabalhadores atípicos e horários irregulares, paralelamente à intensificação da jornada de trabalho.

¹⁰²⁴ Cf. PLANTENGA Janneke; REMERY, Chantal (2009a), op. cit., p. 7 e segtes.

¹⁰²⁵ Cf. FAGNANI, Jeanne, op. cit., p. 120 e segtes.

¹⁰²⁶ Cf. FAGNANI, Jeanne, op. cit., pp. 121, 123.

terem empregos de baixa qualidade e mal remunerados e de haver rotatividade mais elevada no emprego¹⁰²⁷.

Apesar do esforço comum na OCDE de ampliar as infraestruturas, existem notórias diferenças entre países, designadamente, quanto aos níveis de financiamento e oferta de serviços, modelos de provisão e partilha de responsabilidades entre o Estado, autoridades locais, empregadores, mercado e família. Nos casos da França e dos países nórdicos, estes países concentram grande parte da despesa pública relativa às famílias nos serviços de cuidados à infância e no contexto da UE ocupam uma posição de liderança neste campo. Já o Reino Unido e a Alemanha, por exemplo, representam um contraste flagrante no modelo de provisão. Enquanto no primeiro, 85% dos cuidados à infância são fornecidos pelo mercado, na Alemanha a provisão por instituições lucrativas corresponde apenas a 1%¹⁰²⁸.

Quando se olha para o contexto mais restrito da UE, constata-se de facto que a oferta, a qualidade e o uso dos serviços de cuidados formais é extremamente variável¹⁰²⁹. Em 2006, na categoria dos zero aos dois anos, o uso variava entre os 73% na Dinamarca e os 2% na República Checa e na Polónia. Já na categoria dos três anos à idade escolar obrigatória, a frequência sobe, chegando quase aos 100% na Bélgica e no extremo oposto a situar-se a Polónia com 28%. Apesar da taxa de cobertura deste escalão ser mais alargada, nem sempre os horários de funcionamento coincidem com o horário laboral normal e há diferenças entre as áreas rurais e urbanas e entre regiões. Independentemente do escalão etário, os serviços funcionam por vezes a tempo parcial ou são usados desse modo ou somente alguns dias por semana em virtude de atitudes sociais dominantes nesta matéria¹⁰³⁰.

Para além da oferta e custos dos serviços, as normas culturais influenciam também a sua procura. Na maioria dos países, a utilização dos serviços por crianças muito pequenas não é em geral bem aceite, privilegiando-se esquemas informais ou licenças

¹⁰²⁷ Cf. HEGEWISCH, Ariane; GORNICK, Janet C., op. cit., p. 128.

¹⁰²⁸ Cf. FAGNANI, Jeanne, op. cit., pp. 120-122. Observa-se que no caso do Reino Unido a dependência de fornecedores privados produziu um resultado que é comum também nos EUA: serviços de qualidade irregular, com uma força de trabalho instável e de salários baixos, e mesmo assim caros para os pais. Cf. p. 153.

¹⁰²⁹ Cf. PLANTENGA Janneke; REMERY, Chantal (2009a), op. cit., p. 54 e segtes.

¹⁰³⁰ Cf. PLANTENGA Janneke; REMERY, Chantal (2009a), op. cit., p. 33 e segtes. A utilização dos serviços a tempo parcial é comum na Alemanha, Áustria, Holanda e Reino Unido.

parentais. Mas mesmo aqui há diferenças entre os países, com uns a aceitarem o seu uso a partir do primeiro ano da criança e outros só a partir dos dois e três. Bélgica e França são os únicos países onde os serviços de cuidados para crianças muito pequenas são normalmente bem aceites. Apesar do uso alargado dos serviços nos países nórdicos, existe o entendimento na Suécia e na Noruega de que as crianças não deveriam passar demasiado tempo no infantário. Ocasionalmente, nestes países, questões associadas à boa maternidade e ao bem-estar das crianças nos serviços de guarda são objecto de debate público. Como observam Plantenga e Remery, em geral a maternidade e os cuidados à infância são ainda questões sensíveis nos países europeus¹⁰³¹.

Disponibilidade de regimes de trabalho flexíveis

Os regimes flexíveis de trabalho podem assumir uma diversidade de formas e cambiantes. Num estudo comparativo de 2009, abrangendo 30 países europeus (UE-27 e três países do EEE), Janneke Plantenga e Chantal Remery distinguem entre flexibilidade na duração da jornada de trabalho (entram aqui o trabalho a tempo parcial, horas extraordinárias e horários longos) e flexibilidade na organização do tempo de trabalho (entre outros exemplos, trabalho no domicílio, horários semanais comprimidos, horários atípicos e *flexitime*, isto é, a possibilidade de definir o início ou fim da jornada de trabalho)¹⁰³². Em qualquer destes casos, as autoras identificam grandes diferenças entre os países europeus e constataam que a principal forma de flexibilidade no tempo de trabalho entre as trabalhadoras mulheres é o trabalho a tempo parcial. O facto de na maioria dos países estar concentrado em sectores mal remunerados e com reduzidas oportunidades de carreira e formação, leva as autoras a considerar que um horário a tempo inteiro com uma organização flexível possa ser mais promissor para a igualdade de género. Mas destacam a este respeito o papel importante das organizações, quer pela atenção a dar às preferências dos trabalhadores, quer pelo acesso mais amplo a horários flexíveis. Se forem só as mulheres a usufruir destas formas de organização do trabalho, há maior probabilidade de confirmar diferenças de género em vez de as alterar¹⁰³³.

¹⁰³¹ Cf. PLANTENGA Janneke; REMERY, Chantal (2009a), op. cit., p. 52, 55.

¹⁰³² Cf. PLANTENGA Janneke; REMERY, Chantal (2009b), op. cit., pp.7 e segtes, 79.

¹⁰³³ Cf. PLANTENGA Janneke; REMERY, Chantal (2009b), op. cit., pp. 7-8, 79.

No contexto europeu, o trabalho a tempo parcial está frequentemente relacionado com as responsabilidades familiares. Contudo, em alguns países é imposto a trabalhadoras pouco qualificadas e quando associado a horários imprevisíveis pode mesmo dificultar a articulação trabalho/família¹⁰³⁴. As disposições legais nacionais sobre ajustamentos ao tempo de trabalho são muito diferentes. Em alguns países, o trabalhador goza de direitos fortes para reduzir o seu horário (por ex., o empregador apenas pode recusar se razões empresariais sérias o impedirem), enquanto em muitos outros só grupos específicos o podem fazer ou têm direitos fortes a fazê-lo. Nem sempre o direito de reduzir o horário é acompanhado pelo direito de o aumentar ou pelo menos este último não é tão forte¹⁰³⁵.

O acesso a horas reduzidas de trabalho como uma estratégia de articulação trabalho/família foi assegurado pela primeira vez na Suécia em 1978, permitindo aos pais de crianças pequenas com menos de oito anos reduzir 25% da jornada diária e regressar depois ao trabalho a tempo inteiro. Ao permitir este trânsito numa mesma profissão e empregador, a Suécia evitou em grande medida as penalizações salariais e a depreciação profissional sentida por muitas mães a trabalhar a tempo parcial em outros países. À excepção deste país e da Holanda, a abordagem baseada em direitos individuais foi rara até aos anos 90. Na maioria dos países europeus, a promoção do trabalho a tempo parcial fez parte de uma estratégia de desregulação do mercado de trabalho¹⁰³⁶. De qualquer forma, a pesquisa disponível em alguns países sugere que a abordagem individualizada no acesso ao trabalho a tempo parcial é bem sucedida em empregos de nível médio, mas menos em desafiar a cultura de longas horas de trabalho em empregos de gestão e técnicos ou em melhorar o acesso a horários de trabalho alternativos em sectores pouco qualificados¹⁰³⁷.

¹⁰³⁴ European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality (2008) *Legal Approaches to Some Aspects of the Reconciliation of work, Private and Family Life in Thirty European Countries*. European Commission. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, pp. 9-10.

¹⁰³⁵ Cf. European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality (2008), op. cit., pp. 13-14.

¹⁰³⁶ Cf. HEGEWISCH, Ariane; GORNICK, Janet C., op. cit., p. 126; GORNICK, Janet C.; HEGEWISCH, Ariane (2010) *The Impact of "Family-Friendly Policies" on Women's Employment Outcomes and on the Costs and Benefits of Doing Business*. A Commissioned Report for the World Bank. June, p. 24. Consultado em: <http://www.hsph.harvard.edu/centers-institutes/population-development/files/gornick-hegewisch-wb-prepubversion-2011.pdf>. Data: 20.7.2011.

¹⁰³⁷ Cf. HEGEWISCH, Ariane; GORNICK, Janet C., op. cit., p. 126.

4.1.4. Efeitos não previstos das políticas de articulação trabalho/família

Ainda que os filhos impeçam a participação das mulheres no mercado de trabalho por um período limitado, o impacto da maternidade nas suas perspectivas de carreira e situação financeira perdura por muito tempo. A vulnerabilidade económica em que se encontram muitas mães e as consequências a longo prazo no nível das suas pensões estão bem patentes na análise transnacional de Wendy Sigle-Rushton e de Jane Waldfoge sobre os efeitos cumulativos das disparidades de rendimentos entre mulheres com filhos e sem filhos¹⁰³⁸. Nos países nórdicos (Finlândia, Noruega e Suécia), as mães com um nível médio de qualificações terão ganho, por volta dos 45 anos, entre 80% a 91% dos rendimentos obtidos pelas mulheres sem filhos. Nos casos da Holanda e da Alemanha, os ganhos das primeiras caem significativamente, situando-se entre os 42% a 63% dos rendimentos das mulheres sem filhos. Já nos países anglo-saxónicos, o cenário é mais complexo: no Reino Unido os rendimentos das mães representarão 58% a 67% dos ganhos das mulheres sem filhos, enquanto no Canadá as estimativas passam para os 76% a 79% e sobem nos Estados Unidos para os 81% e 89%¹⁰³⁹.

¹⁰³⁸ SINGLE-RUSHTON, Wendy; WALDFOGEL, Jane (2007) “ Motherhood and Women’s Earnings in Anglo-American, Continental European, and Nordic Countries”, in *Feminist Economics*, Vol. 13, N.º 2. Os países abrangidos no estudo (Alemanha, Holanda, Reino Unido, Estados Unidos, Canadá, Noruega, Finlândia e Suécia) são agrupados por diferentes regimes de bem-estar social: os modelos europeu continental, anglo-americano e nórdico. Mas para além das diferenças a este nível, outros factores os distinguem como as normas de género, estruturas salariais e políticas laborais. O objectivo das autoras é descrever as disparidades de rendimentos a longo prazo entre os grupos referidos independentemente da sua causa. A investigação de Sigle-Rushton e Waldfoge incluiu ainda comparações entre os rendimentos das mulheres e dos homens. A menor disparidade de rendimentos das mulheres, com e sem filhos, em relação aos homens verifica-se nos países nórdicos. Cf. pp. 60 e segtes, 77.

¹⁰³⁹ Cf. SINGLE-RUSHTON, Wendy; WALDFOGEL, Jane, op. cit., pp. 81-82. Pesquisas diversas têm de facto identificado penalizações salariais associadas à maternidade. Segundo o relatório da Human Rights Watch, de 2011, sobre políticas e legislação no domínio da articulação trabalho/família, as mães norte americanas ganham 66 cêntimos por cada dólar ganho pelos pais. Um estudo de 2006 do Institute for Public Research, um *think-thank* prestigiado britânico, menciona que uma mulher de 24 anos que tenha um salário médio e dê à luz, ganhará menos 564 mil libras durante a sua vida devido à redução das suas opções profissionais. Se a maternidade ocorrer aos 28 anos, a perda de rendimentos é comparativamente bastante menor e situa-se nas 165 mil libras. Cf. Human Rights Watch (2011), op. cit., p. 14; HINSLIFF, Gaby (2006) “UK baby shortage will cost £11 billion”, in *The Observer*, February 19 ; BBC (2006) “‘Baby gap’ as maternity delayed”, in *BBC News*, February 19. Consultado em: http://news.bbc.co.uk/go/pr/fr/-/2/hi/uk_news/4728950.stm. Data da consulta: 19.2. 2006

Crescentemente um conjunto de estudos empíricos começou a analisar os efeitos diferenciados das várias políticas de conciliação nos resultados das mulheres no mercado de trabalho, falando-se em consequências negativas e não previstas para a igualdade de género. A atenção dirigiu-se para o modo como licenças parentais (na prática de maternidade) generosas e horários reduzidos amplamente disponíveis geram potencialmente comportamentos discriminatórios dos empregadores em relação às mulheres mais qualificadas cujas ausências intermitentes ou temporárias são mais difíceis de gerir¹⁰⁴⁰. Os resultados dos estudos na verdade apoiam argumentos teóricos desenvolvidos dentro da literatura feminista que questionaram o carácter igualitário dos Estados-Providência escandinavos ou o que Vogel-Polsky designou como limites do feminismo estatal¹⁰⁴¹. A atribuição de licenças longas e o financiamento de estruturas de acolhimento de crianças favoreceram a participação das mulheres no mercado de trabalho e taxas de natalidade relativamente elevadas. Mas conduziram também a uma elevada concentração destas no sector público e em empregos de nível médio e baixo¹⁰⁴².

¹⁰⁴⁰ Cf. HEGEWISCH, Ariane; GORNICK, Janet C., op. cit., p. 130 e segtes.. No contexto sueco, Magnus Henrekson e Mikael Stenkula observam que os empregadores sabem que as mulheres gozam de 85% do total da licença parental, que há uma probabilidade significativa de virem a trabalhar menos depois do nascimento dos filhos e ainda uma probabilidade de longe maior do que a dos homens de exercerem o direito legal incondicional de trabalhar a tempo parcial até ao filho mais novo ter oito anos. Em resultado destas circunstâncias, os empregadores exercem uma discriminação estatística e mulheres individuais com aspirações a carreiras têm menos possibilidades de lhes ser oferecido um primeiro emprego com grande potencial. Cf. HENREKSON, Magnus; STENKULA Mikael (2009) *Why Are There So Few Female Top Executives in Egalitarian Welfare States?*. Working Paper No. 786, Research Institute of Industrial Economics Stockholm, p. 26. Referência feita por FAGNANI, Jeanne, op. cit., p. 126. O estudo está disponível on-line, ver: http://www.ifn.se/eng/publications/wp/2009_1/786.

¹⁰⁴¹ Cf. MANDEL; Hadas (2011) “Retinking the paradox: tradeoffs in work-family policy and patterns of gender inequality”, in *Community, Work & Family*, Vol. 14, N.º 2, p. 161; VOGEL-POLSKY, Éliane, op. cit., p. 331 e segtes. Vogel-Polsky mostra como a posição de fraqueza das mulheres no mercado as impediu de participar activamente na negociação social e na definição das políticas que lhes diziam respeito. Os Estados-Providência escandinavos institucionalizaram formas de tomada de decisão corporativas ao conceder a certos interesses um verdadeiro monopólio de representação nas decisões económicas e sociais, com as mulheres consideravelmente subrepresentadas nesses espaços. E conclui: «There is no Scandinavian ‘exception’ which is capable of providing a new model of relations between the sexes founded on a real equality of men and women in all spheres of society». p. 332. Ver, a propósito, BERGMANN, Barbara (2008) “Long leaves, Child Well-being, and Gender Equality”, in *Politics & Society*, Vol. 36, N.º 3.

¹⁰⁴² Cf. FOROOHAR, Rana (2006) “Moms Not Wanted”, in *Newsweek* January 9. O artigo faz referência ao modelo nórdico em geral, mas analisa especificamente a realidade sueca. Destaca que os empregos mais atractivos no sector privado permanecem um reduto masculino e que a divisão do trabalho entre os sexos não se alterou profundamente.

No que diz respeito à análise empírica neste domínio destacam-se, por exemplo, os trabalhos de Hadas Mandel e de Moshe Semyonov de 2005 e 2006¹⁰⁴³. Os autores analisam em ambos cerca de duas dezenas de países industrializados e concluem que as políticas de conciliação favorecem de facto a participação feminina na força de trabalho, mas intensificam desigualdades de género. No primeiro, constata-se que a generosidade da licença de maternidade afecta significativamente a disparidade de rendimentos entre os géneros. E, no segundo, que os países com políticas sociais mais progressistas tendem a ter uma sobrerrepresentação mais acentuada das mulheres em profissões tipicamente femininas e uma baixa representação nos cargos de gestão. Defendem que o impacto negativo da duração das licenças de maternidade nas probabilidades das mulheres chegarem a postos de gestão é mais pronunciado do que os impactos do investimento em serviços de cuidados à infância e da dimensão do sector público¹⁰⁴⁴.

Num estudo mais recente, Hadas Mandel considera que os efeitos das políticas de família dos diversos Estados-Providência dependem não só de dimensões específicas da (des)igualdade de género em análise, como de divisões de classe social¹⁰⁴⁵. A autora reúne um leque amplo de indicadores que abrangem grande parte das actividades económicas das mulheres (participação no mercado e realizações profissionais) e divide-os em grupos consoante são mais relevantes para mulheres em situação de vantagem ou desvantagem¹⁰⁴⁶.

¹⁰⁴³ MANDEL, Hadas; SEMYONOV, Moshe (2005) “Family policies, wage structures, and gender gaps: Sources of earnings inequality in 20 countries”, in *American Sociological Review*, Vol. 70, N.º 6; MANDEL, Hadas; SEMYONOV, Moshe (2006) “A welfare state paradox: State interventions and women’s employment opportunities in 22 countries”, in *American Journal of Sociology*, Vol. 111, N.º 6.

¹⁰⁴⁴ Cf. HEGEWISCH, Ariane; GORNICK, Janet C., op. cit., p. 131.

¹⁰⁴⁵ MANDEL, Hadas (2011) “Retinking the paradox: tradeoffs in work-family policy and patterns of gender inequality”, in *Community, Work & Family*, Vol. 14, N.º 2. Mandel analisa um conjunto diverso de países (países escandinavos: Dinamarca, Finlândia, Noruega e Suécia; países europeus continentais: Alemanha, Áustria, Bélgica, Espanha, França e Holanda; países anglo-saxónicos: Canadá, Estados Unidos, Irlanda, Reino Unido) que agrupa segundo a classificação clássica de Esping-Andersen de regimes de bem-estar social social-democratas (promoção do duplo emprego do casal, serviços sociais e emprego público); conservadores (a depender mais das famílias para a prestação de cuidados) e liberais (orientados para serviços fornecidos pelo mercado). No seu estudo, Hadas Mandel usa dados agregados dos mais recentes inquéritos do ISSP (International Social Survey Programme) e dados provenientes de fontes secundárias (principalmente publicações da OCDE). Como indicadores das políticas de família constam: emprego no sector dos serviços e emprego no sector público; despesas em serviços públicos associados à família; despesas em prestações sociais e em benefícios fiscais ligados às famílias; estruturas de acolhimento de crianças com menos de três e duração da licença de maternidade/parental. Cf. p. 160 e segtes.

¹⁰⁴⁶ Dos indicadores relativos a mulheres em situação favorecida constam: o ratio de homens e mulheres em cargos ministeriais; a representação das mulheres nos parlamentos, em cargos de gestão e de

Ao analisar a sua ligação às políticas de família, conclui que os Estados escandinavos, caracterizados por políticas generosas (emprego e serviços públicos, licenças alargadas e cuidados à infância) enfrentam as desigualdades de género entre grupos desfavorecidos, reduzindo as taxas de pobreza e aumentando a autonomia económica das mulheres. Mas, por outro lado, favorecem a desigualdade de género nos grupos socioeconómicos favorecidos, com as mulheres qualificadas a terem um acesso mais restrito a cargos atractivos não-governamentais. O inverso é verdadeiro para países associados a políticas de família pouco generosas como são os Estados-Providência liberais, particularmente os Estados Unidos e Irlanda, que promovem a igualdade entre grupos socioeconómicos elevados e a desigualdade nos grupos socioeconómicos mais baixos. Os demais países associados a regimes de bem-estar conservadores situam-se entre estes dois eixos. Mandel observa que quando se faz uma abordagem holística, o que se destaca é o facto dos custos e benefícios das políticas de família estarem grandemente em sintonia com as ideologias subjacentes aos Estados-Providência, a saber, a preocupação dos regimes social-democratas com a igualdade numa base universal e a meritocracia nos regimes liberais¹⁰⁴⁷.

A análise mais refinada de Mandel não contraria o facto realçado por Jeanne Fagnani de que enquanto as obrigações familiares permanecerem uma prerrogativa das mulheres na sociedade e na cultura organizacional, medidas de articulação trabalho/família e iniciativas no local de trabalho permanecerão um cálice envenenado para as mulheres¹⁰⁴⁸. Na revisão de literatura realizada sobre esta matéria para o Banco Mundial, Janet Gornick e Ariane Hegewisch referem uma diversidade de estudos que dão conta dos múltiplos benefícios para os empregadores da adopção deste tipo de medidas: menor absentismo,

supervisão e em profissões qualificadas; e ainda a percentagem daquelas no quintil e tercil de salários mais elevados. Dos *indicadores relativos às mulheres desfavorecidas* constam: taxas de pobreza de pais sozinhos; disparidades salariais entre os géneros no que diz respeito a pessoas de baixos rendimentos e pouco qualificadas; representação das mulheres em profissões manuais; e percentagem daquelas no quintil e tercil salarial mais baixos. E dos *indicadores de participação no mercado de trabalho fazem parte*: as taxas de emprego maternal e de mães só e a participação na força de trabalho (*ratio* homens/mulheres). Cf. MANDEL, Hadas, op. cit., pp. 166-167.

¹⁰⁴⁷ Cf. MANDEL, Hadas, op. cit., pp. 162 e segtes, 170-172. Nos países escandinavos, a significativa representação política das mulheres é explicada por sistemas eficazes de quotas. Mas quando estão em causa mecanismos de mercado, as suas políticas de família aumentam a motivação dos empregadores para praticarem discriminação estatística no recrutamento e promoção.

¹⁰⁴⁸ Cf. FAGNANI, Jeanne, op. cit., p. 156.

menor rotatividade do pessoal, maior motivação e produtividade¹⁰⁴⁹. Contudo, o desconhecimento destas vantagens e a percepção de haver custos elevados envolvidos inibe a sua implementação e condiciona o gozo masculino¹⁰⁵⁰.

A verdade é que no actual clima de contenção e cortes na despesa pública é ainda a própria qualidade dos serviços sociais que pode estar em causa ao mesmo tempo que as necessidades de cuidados se intensificam¹⁰⁵¹.

4. 2. Para lá de constrangimentos objectivos e preferências individuais

«Choice is not simply the endogenous property of the free will but is a socially embedded activity»¹⁰⁵²

A questão da articulação trabalho/família é por vezes formulada como dizendo essencialmente respeito a preferências e escolhas individuais. Invariavelmente destaca-se a dedicação das mulheres à família e a secundarização voluntária das suas aspirações profissionais. Ficou conhecido a este respeito um artigo de Lisa Belkin, “The Opt-Out Revolution”, publicado no *New York Times Magazine*, em 2003, onde a jornalista fala de um crescente abandono do mercado de trabalho por profissionais altamente qualificadas

¹⁰⁴⁹ Cf. GORNICK, Janet C.; HEGEWISCH, Ariane, op. cit., p. 26 e segtes.

¹⁰⁵⁰ Cf. FREDMAN, Sandra (2005), op. cit., p. 19 e segtes. Fredman menciona um estudo realizado no Reino Unido sobre as melhores práticas entre nove empresas líderes de mercado que realça a importância de uma liderança clara a partir do topo da organização e a fundamentação empresarial das alterações para o sucesso de programas nesta área. A cultura no local de trabalho é também referida como condicionando o gozo das licenças parentais por parte dos homens: o receio de hostilidades de colegas e empregadores influencia as decisões. (Estudo referido: dti (2005) *Managing Change: Practical ways to reduce long hours and reform working practices*. Department Trade and Industry.)

¹⁰⁵¹ Cf. FAGNANI, Jeanne, op. cit., p. 152 e segtes. Fagnani dá conta de várias medidas adoptadas em França que podem afectar a qualidade dos serviços de cuidados à infância. Adicionalmente, refere o anúncio, em Julho de 2010, por parte do governo austríaco de cortes no financiamento da política de família na ordem dos 1. 5 mil milhões de euros até 2014 e a redução da prestação parental (Elterngeld) na Alemanha em certas circunstâncias. Outros exemplos podem facilmente ser acrescentados, designadamente, o recente anúncio pelo governo português da criação de dez mil vagas nos lares de idosos graças ao aumento do número de utentes por quarto. Ver RTP (2012) “Mudança na lei cria dez mil vagas nos lares de idosos”, in *RTP Notícias*, 10 de Março. Consultado em: <http://www.rtp.pt/noticias/index.php?article=534477&tm=8&layout=121&visual=49>. Data: 22. 3. 2012.

¹⁰⁵² FUDGE, Judy (2005), op. cit., p. 286.

depois do nascimento dos filhos¹⁰⁵³. As mulheres a que dá voz frequentaram algumas das melhores universidades norte americanas e alegam que as suas decisões se basearam numa escolha pessoal. O termo “opt-out” acabou por ficar, não sem gerar controvérsias e um contínuo debate. Em 2006, o Center for WorkLife Law, da Universidade da Califórnia, divulgava um relatório onde desmonta muitos dos seus mitos e o tratamento dado pela imprensa à questão¹⁰⁵⁴. Mais recentemente Joan Williams, co-autora do estudo, saudou o abandono da retórica da escolha, reiterada durante 40 anos, pelo influente diário nova iorquino. Destacava em particular um artigo de David Leonhardt, na secção de economia, onde aquele escrevia que o mercado de trabalho está estruturado de um modo que penaliza as mães e as afasta de bons empregos¹⁰⁵⁵.

¹⁰⁵³ BELKIN, Lisa (2003) “The Opt-Out Revolution”, in *The New York times Magazine*, October 26. Consultado em: <http://www.nytimes.com/2003/10/26/magazine/the-opt-out-revolution.html?pagewanted=all&src=pm>. Data: 28.12.2011.

¹⁰⁵⁴ WILLIAMS, Joan; MANVELL, Jessica; BORNSTEIN, Stephanie (2006) “*Opt Out*” or *Pushed Out?: How the Press Covers Work/Family Conflict. The Untold Story of Why Women Leave the Workforce*. The Center for workLife Law. University of California, Hastings College Law. Consultado em: <http://www.psychologytoday.com/files/attachments/47131/optoutorpushedoutreportfinal.pdf>. Data: 12.12.2011. Da análise de mais de 100 artigos da imprensa, as investigadoras constataram aspectos comuns: 1. a esmagadora atenção é dada a mulheres com profissões qualificadas ou cargos de gestão (que representam apenas 8% das norte americanas); 2. a vida familiar é identificada como a principal razão por trás da decisão das mulheres, não obstante um estudo referir que 86% mencionam pressões no local de trabalho; 3. tipicamente apresentam as mulheres depois de abandonarem a força de trabalho e antes de estarem divorciadas (a taxa norte americana de divórcios é de 50%); 4. sugerem facilidade no regresso à força de trabalho, o que é visto como irrealista. Por outro lado, o estudo destaca que as mulheres com mais qualificações são as que têm maior probabilidade de estarem na força de trabalho. E identifica como problemáticos o desfasamento do local de trabalho das actuais características da força de trabalho e as perdas macroeconómicas daí resultantes. Em síntese, a análise conclui que as mulheres não estão a “opt out” da força de trabalho, estão antes a serem afastadas por locais de trabalho inflexíveis, falta de infraestruturas de cuidados à infância e pura discriminação. Cf. pp. 2-3, 48 e segtes.

¹⁰⁵⁵ WILLIAMS, Joan (2010) “The Times Opts Out of the ‘Opt Out’ Narrative”, in *The Huffing Post*, August 11. Consultado em: http://www.huffingtonpost.com/joan-williams/the-times-opts-out-of-the_b_677810.html. Data: 16.5.2011. No seu artigo, David Leonhardt escolhe o Supremo Tribunal norte americano como um símbolo do mercado de trabalho do país, contrastando o facto dos últimos três homens nomeados terem entre si sete filhos e de as últimas três mulheres serem solteiras e sem filhos. A Elena Kagan e Sonia Sotomayor (actualmente Juízas daquela instituição; a outra nomeada, Harriet Miers, desistiu) junta os nomes de Janet Napolitano e de Condoleezza Rice que têm também em comum o facto de não terem filhos. Mulheres bem sucedidas com filhos existem nos EUA, mas têm de vencer as probabilidades que jogam contra si. O jornalista constatava que a economia impõe um preço excessivo aos que não se conformam com um modelo antigo de carreira. Observa que é importante implementar as políticas de conciliação convencionais, mas que estas são insuficientes como o demonstra a situação europeia: «The best hope for making progress against today’s gender inequality probably involves some combination of legal and cultural changes, which happens to be the same combination that beat back the old sexism». LEONHARDT, David (2010) “A Labour Market Punishing to Mothers”, in *The New York Times*, August 3. Consultado em:

A perspectiva da escolha individual nesta matéria não se circunscreve ao discurso jornalístico, estando presente, por exemplo, na análise sociológica. De facto, quando se olha para o nexó trabalho/família a partir da lente sociológica constata-se a existência de várias abordagens teóricas: uma centrada nos constrangimentos objectivos; outra baseada nas escolhas ou preferências individuais; e uma última que se apoia em aspectos culturais e normativos¹⁰⁵⁶. Naturalmente, temos vindo a adoptar uma abordagem abrangente e interdisciplinar. Mas neste ponto, gostaríamos de destacar os estudos qualitativos de Sigtona Halrynjo e Selma Lyng, pela posição crítica quanto à teoria das preferências, e de Noelle Chesley, pela possibilidade observada de mudanças estruturais poderem “desfazer o género”¹⁰⁵⁷. Os dois inscrevem-se numa matriz cultural e permitem realçar diferentes dimensões envolvidas nesta problemática. Começamos assim por expor brevemente aspectos centrais da teoria das preferências tal como foi articulada por Catherine Hakim, para depois avançar para os estudos referidos¹⁰⁵⁸.

<http://www.nytimes.com/2010/08/04/business/economy/04leonhardt.html>. Data: 16.5.2011. Comparativamente, os países europeus dispõem de mais apoios e instrumentos para combinar responsabilidades familiares e profissionais, mas como vimos tal envolve também custos em termos de igualdade de género. A questão de mulheres altamente qualificadas estarem a chegar a meio dos 40 anos sem filhos têm vindo a merecer atenção em diversos países ocidentais, designadamente na Alemanha, onde esse número é elevado.

¹⁰⁵⁶ Cf. HALRYNJO, Sigtona; LYNG, Selma Therese, op. cit., p. 322 e segtes. A primeira olha para o impacto de factores como a oferta e condições de trabalho ou a disponibilidade de políticas trabalho/família a nível institucional ou organizacional. A segunda privilegia as aspirações e motivações de homens e mulheres que considera determinantes nas suas decisões nesta matéria. E, finalmente, a perspectiva cultural analisa como as preferências individuais são social e culturalmente condicionadas e reproduzidas. Cf. pp. 322-323. De modos diversos, estas várias dimensões estão também presentes na análise socio-jurídica. Ver, a propósito da escolha individual, FISCHL, Richard Michael (2005) “A Woman’s World: What if Care Work were Socialized and Police/Fire Protection Left to Individual Families”, in Joanne, Conaghan; Kerry Rittich (eds.) *Labour Law, Work and Family: Critical and Comparative Perspectives*. Oxford: Oxford University Press.

¹⁰⁵⁷ HALRYNJO, Sigtona; LYNG, Selma Therese (2009) “Preferences, constraints or schemas of devotion? Exploring Norwegian mothers’ withdrawals from high-commitment careers”, in *The British Journal of Sociology*, Vol. 60, N.º 2; CHESLEY, Noelle (2011) “Stay – At – Home Fathers and Breadwinning Mothers: Gender, Couple Dynamics, and Social Change”, in *Gender & Society*, Vol. 25, N.º 5.

¹⁰⁵⁸ Catherine Hakim desenvolveu a sua teoria das preferências com base em estudos empíricos. Neste ponto, baseamo-nos no artigo que publicou no *Renewal* onde expõe a sua teoria e inclui quadros com base no seu trabalho de 2000 (HAKIM, Catherine (2000) *Work-Lifestyle Choices in the 21 st Century: Preferences Theory*. Oxford: Oxford University Press). HAKIM, Catherine (2010) “(How) Can Social Policy and Fiscal Policy Recognize Unpaid Family Work”, in *Renewal: A Journal of Social Democracy*, Vol. 18, N.ºs 1/2. Consultado em: <http://www2.lse.ac.uk/newsAndMedia/news/archives/2010/08/CatherineHakimRenewal.pdf>. Data: 9.11.2010.

Para a socióloga inglesa, a maioria das mulheres nas sociedades afluentes podem fazer escolhas genuínas quanto à organização da vida familiar e profissional. As suas preferências são heterogêneas e expressam-se através de três perfis ou categorias: as mulheres centradas na família; as adaptativas que é a preferência feminina dominante e inclui as que querem combinar trabalho/família, as flutuantes e as que não têm carreiras planeadas; e ainda as mulheres orientadas para o trabalho. A diversidade e interesses conflitantes das mulheres contribui, segundo Hakim, para a vantagem dos homens, dado os interesses dos últimos serem mais homogêneos. Enquanto a maioria destes são orientados para o trabalho, só uma minoria de mulheres o é¹⁰⁵⁹.

No estudo de Halrynjo e Lyng, as investigadoras procuram compreender os motivos que levam profissionais qualificadas norueguesas a abandonar carreiras promissoras e a escolherem empregos compatíveis com a família depois da maternidade¹⁰⁶⁰. A ideia de não serem verdadeiramente dedicadas ao trabalho e de descobrirem genuínas preferências não se adequa ao forte investimento em formação de elite e em profissões tradicionalmente masculinas exigindo elevado grau de dedicação. Por outro lado, usufruem dos benefícios do Estado-Providência norueguês caracterizado pela oferta de serviços de acolhimento a crianças a baixo preço e de qualidade e de licenças parentais generosas. O que faz com que os constrangimentos objectivos não constituam também uma explicação satisfatória¹⁰⁶¹.

As autoras voltam-se para os conceitos de “gendered moral rationalities” e de “schemas of devotion”, desenvolvidos respectivamente por Simon Duncan e Mary Blair-Loy¹⁰⁶². Mas enquanto estes autores se centram em factores externos e anteriores à experiência de maternidade, Halrynjo e Lyng concentram-se nas circunstâncias que

¹⁰⁵⁹ Cf. HAKIM, Catherine, op. cit.

¹⁰⁶⁰ Cf. HALRYNJO, Sigtona; LYNG, Selma Therese, op. cit., p. 325. Tipicamente, a adaptação envolve a passagem para trabalho a tempo parcial ou emprego a tempo inteiro no sector público.

¹⁰⁶¹ Cf. HALRYNJO, Sigtona; LYNG, Selma Therese, op. cit., pp. 324-325, 328.

¹⁰⁶² O primeiro enfatiza racionalidades morais e normas sociais sobre a maternidade e a segunda contrapõe o esquema de devoção à família ao de devoção ao trabalho. Ambos são fontes de identidade e realização e foram construídos pelas sociedades como sendo concorrentes e exigindo lealdades unidimensionais (DUNCAN, Simon (2006) “Mothers’ Work-Life Balance: Individualized Preferences or Cultural Constructions?”, in Diane Perrons *et al.* (eds) *Divisions and Working Time in the New Economy: Changing Patterns of Work, Care and Public Policy in Europe and North America*. Cheltenham, Northampton: Edward Elgar; BLAIR-LOY, Mary (2003) *Competing Devotions: Career and Family among Women Executives*. Cambridge: Harvard University Press). Cf. HALRYNJO, Sigtona; LYNG, Selma Therese, op. cit., pp. 323, 325-326.

precedem o abandono das carreiras e que activam diferentes esquemas e racionalidades¹⁰⁶³. Da análise qualitativa de entrevistas a 14 advogadas e consultoras a trabalhar em firmas de prestígio, as investigadoras identificam um processo que não é linear. Não obstante todas as entrevistadas realçarem que a decisão era fruto de uma alteração das suas preferências, todas se tinham empenhado inicialmente em conjugar prestação de cuidados e responsabilidades profissionais¹⁰⁶⁴.

Começam como “careerists by choice”, isto é, atribuem prioridade à carreira num primeiro momento. Depois são introduzidas ao esquema de devoção à família através da licença parental alargada e cuja distribuição entre os géneros faz com que aquele esteja mais acessível cultural e institucionalmente às mulheres¹⁰⁶⁵. Voltam ao trabalho a tempo inteiro, procurando maximizar os objectivos relativamente à carreira e à família (mantém horários de trabalho alargados e trabalham ao fim-de-semana). Mas são confrontadas com a impossibilidade de desempenhar as tarefas facturáveis e não facturáveis (por ex., promover a empresa, cultivar relações) que são um dado adquirido no esquema de devoção ao trabalho. Delegar mais tarefas de cuidado viola a sua concepção de uma maternidade participativa e ficam divididas entre racionalidades diversas. Começam também a experimentar sentimentos de inadequação e a questionar capacidades e aptidões relativamente às quais se sentiam anteriormente confiantes¹⁰⁶⁶.

A questão não é vista como um problema para a organização resolver, as mães privatizam o conflito de obrigações e as possíveis soluções. Iniciam um processo de procurar trabalho onde possam ser substituíveis, evitando o “telefonema temido”. Em vez

¹⁰⁶³ Cf. HALRYNJO, Sigtona; LYNG, Selma Therese, op. cit., p. 326. As autoras destacam ainda características de organizações de conhecimento intensivo, onde se exige elevada dedicação dos trabalhadores. Estes tendem a ser avaliados em concorrência explícita e implícita com outros indivíduos, sendo vulneráveis à validação do seu desempenho. Dito de outro modo, quando se é capaz de cumprir expectativas de realização e de excelência pode-se ser altamente recompensado, quando não é o caso é difícil continuar. Cf. p. 333.

¹⁰⁶⁴ Cf. HALRYNJO, Sigtona; LYNG, Selma Therese, op. cit., pp. 327-328, 335. Se o número reduzido de entrevistas não permite generalização, por outro lado favoreceu uma abordagem intensiva.

¹⁰⁶⁵ Ainda que a licença parental esteja igualmente disponível a pais e mães: 80% das mães norueguesas gozam um ano completo, enquanto 85% dos homens gozam a quota dedicada aos pais ou menos. Apesar da licença ser um benefício social que as mães escolhem usar, pode ser vista também como uma necessidade dada a quase inexistência de cuidados à infância para crianças com menos de 1 ano. Além disso, a construção cultural da maternidade enfatiza a amamentação, contribuindo para naturalizar a ideia de que o cuidado a tempo inteiro dos bebés cumpre às mulheres. Cf. HALRYNJO, Sigtona; LYNG, Selma Therese, op. cit., pp. 324, 330 e segtes.

¹⁰⁶⁶ Cf. HALRYNJO, Sigtona; LYNG, Selma Therese, op. cit., pp. 330-333.

de uma alteração de preferências, a mudança de compromissos pode ser interpretada, segundo Halrynjo e Lyng, como um modo de reparar ou proteger o sentido de valor próprio afectado pela perda de confiança¹⁰⁶⁷.

Para as autoras, os discursos de individualização condicionam a formulação de discursos alternativos de resistência a exigências normativas e a constrangimentos práticos. Deixam por analisar a devoção à carreira dos homens e a prática de excesso de trabalho, podendo sustentar-se até a sua necessidade e ignorar os custos a prazo para as mulheres: «*individualizing discourses reproduce the prevailing ways of organizing and gendering production and reproduction, as well as providing justification of visible gender differences and inequalities*»¹⁰⁶⁸. Concluem que explicações sociológicas como a teoria das preferências reforçam discursos culturalmente disponíveis às mulheres e naturalizam o abandono de carreiras de elevada responsabilidade. Defendam antes a necessidade de expor e desafiar discursos, exigências e expectativas diferenciadas relativamente à parentalidade e às carreiras¹⁰⁶⁹.

A questão é reforçada na tese de doutoramento de Sigtona Halrynjo que inclui uma base bastante mais ampla de informação – um inquérito a 3 924 homens e mulheres de três profissões de topo norueguesas, entrevistas a 42 homens e mulheres altamente qualificados, um estudo ao nível da UE incluindo entrevistas a 102 homens e finalmente um estudo de caso numa grande companhia norueguesa¹⁰⁷⁰. Halrynjo conclui que formação de elite e preferências igualmente fortes pela carreira não são suficientes para mudar o enviesamento de género na articulação trabalho/família quando a parentalidade está envolvida. A análise não mostra diferenças em termos de realização na carreira entre homens e mulheres sem filhos. Mas quando estes existem, homens e mulheres acabam sistematicamente com soluções diferentes a este respeito. A autora levanta várias questões como a possibilidade de introduzir direitos mais voluntários para os trabalhadores com responsabilidades familiares ou a possibilidade de regular as lógicas de carreira,

¹⁰⁶⁷ Cf. HALRYNJO, Sigtona; LYNG, Selma Therese, op. cit., pp. 333-335. As autoras referem académicos que assinalaram que quando os actores sociais receiam que as suas oportunidades de realização e de recompensas num sistema ou organização social são baixos ou estão bloqueados se voltam para fontes alternativas de valor próprio, reconhecimento social e identificação. Cf. p. 335.

¹⁰⁶⁸ HALRYNJO, Sigtona; LYNG, Selma Therese, op. cit., p. 336.

¹⁰⁶⁹ Cf. HALRYNJO, Sigtona; LYNG, Selma Therese, op. cit., pp. 335-338.

¹⁰⁷⁰ HALRYNJO, Sigtona (2011) “Motherhood vs career logic rules”, in *Nordic Labour Journal*, March 7. Consultado em: <http://www.nordiclabourjournal.org/artikler/forskning/article.2011-03-06.2921646420>. Data: 8.8.2011.

reconhecendo que se a partilha do cuidado fosse mais igualitária, muitos dos seus efeitos negativos diminuiriam¹⁰⁷¹.

Já o estudo de Noelle Chesley, por sua vez, analisa 42 entrevistas realizadas a casais heterossexuais com filhos, no Estado de Winsconsin, nos EUA, durante o ano de 2008. Nestas famílias os homens assumiram o papel de pais domésticos em grande medida devido a condições económicas¹⁰⁷². A investigadora constatou sinais de mudança em sintonia com relações mais igualitárias mesmo quando homens e mulheres partilhavam crenças tradicionais relativamente aos géneros. Do ponto de vista dos homens, muitos passaram a valorizar o seu acrescido envolvimento nos cuidados aos filhos e a reconhecer que os cuidados diários são importantes. Ao regressarem ao trabalho, mencionavam como a experiência afectava agora o seu quotidiano: falam mais da família, apreciam mais os pais no local de trabalho e não querem trabalhar excessivamente. A experiência da parentalidade era no entanto mais transformativa para os homens da classe média/média alta do que para os da classe trabalhadora¹⁰⁷³.

No que diz respeito às mulheres, as que tinham profissões qualificadas estabeleciam paralelismos com trabalhadores masculinos. Algumas notavam que a experiência alterou a noção de que poderiam deixar um trabalho stressante quando este se tornasse mais difícil e sem aderir ao papel tradicional de provedor passaram a encarar mais seriamente o emprego e salários. Os casais há mais tempo neste tipo de organização familiar referiam mais o apoio masculino ao emprego das mulheres (por ex., reduzindo o seu envolvimento no trabalho doméstico). Chesley observa que os processos que apoiavam ou enfraqueciam diferenças de género são interaccionais, isto é, dependiam das relações entre o casal. Outros factores como o tempo passado neste tipo de organização familiar ou a estrutura do emprego das mulheres eram factores também relevantes¹⁰⁷⁴. É possível, de

¹⁰⁷¹ Cf. HALRYNJO, Sigtona, op. cit. A prática de horários longos por parte de gestores e profissionais qualificados nos países desenvolvidos e o facto da maioria das legislações nacionais excluírem muitos destes profissionais das normas de regulação do tempo de trabalho foram referidos no capítulo 2. Mencionamos igualmente que a terceirização da economia conduz ao aumento do trabalho invisível dos quadros.

¹⁰⁷² CHESLEY, Noelle, op. cit., p. 646 e segtes. Os homens entrevistados cuidaram ou estavam a cuidar de pelo menos um filho com menos de 12 anos por um período mínimo de 6 meses, enquanto as mulheres trabalhavam a tempo inteiro e ganhavam pelo menos 80% do rendimento familiar. A experiência dos homens variava entre os 6 e os 140 meses.

¹⁰⁷³ Cf. CHESLEY, Noelle, op. cit., p. 656 e segtes.

¹⁰⁷⁴ Cf. CHESLEY, Noelle, op. cit., pp. 258 e segtes, 661 e segtes.

qualquer forma, estabelecer paralelismos entre a valorização do papel de cuidadores na família pelos homens e as mudanças identificadas em outros estudos sobre o gozo masculino da licença parental¹⁰⁷⁵.

Reflexões finais

As várias perspectivas disciplinares sobre o cuidado mostram que está em causa uma necessidade humana fundamental e que o cuidado é essencial para o bem-estar individual e colectivo e para o crescimento económico. Dito de outro modo, tem características de bem público que justificam repensar os modos de vida e a organização social. O quadro abrangente mencionado atravessa a fronteira entre as actividades não remuneradas e remuneradas, mantendo em qualquer dos casos uma forte marca de género. Apreço por estas actividades deve manifestar-se através da redistribuição de encargos e da valorização do seu contributo para a vida colectiva. As componentes ambientais e económicas do desenvolvimento sustentável precisam ser complementadas de forma explícita por dimensões sociais. E, em particular, importa considerar o cuidado não remunerado e não presumir que se trata de um recurso inesgotável. A sua naturalização como tarefa trivial e adequada às mulheres contribuiu para a aceitação social da desigualdade no espaço doméstico e para escamotear as interligações entre diferentes âmbitos da vida. As transformações culturais, económicas e sociais das últimas décadas tornaram mais evidentes essas interconexões e o desajustamento de anteriores quadros políticos e jurídicos para gerir a articulação das tarefas reprodutivas e produtivas.

Como vimos ao nível da teorização moral, Joan Tronto e Virginia Held defendem que o cuidado é um valor essencial a uma boa sociedade e um importante conceito

¹⁰⁷⁵ Para além dos estudos já mencionados, é interessante a este respeito o artigo recente da Visão: FONSECA, Patrícia (2012) “Os Homens também Amamentam”, in *Visão* N.º 1024, de 18 de Outubro. O artigo dá conta do maior envolvimento masculino nos cuidados aos filhos fruto das possibilidades criadas pela legislação portuguesa, destacando a experiência de alguns homens como cuidadores/ cuidadores principais. Ver, adicionalmente, HENRIQUES, Joana Gorjão (2012) “Sozinhos em casa com os filhos”, in *Público*, 30 de Novembro. Consultado em: <http://publico.pt/portugal/noticia/sozinhos-em-casa-com-os-filhos-1573412#/0>. Data: 30.11.2012.

político¹⁰⁷⁶. As autoras desenvolvem teorias normativas que visam enquadrar e valorizar as práticas de cuidado. Estão em causa dilemas e deficiências associados às mesmas e que muitas vezes requerem também o conceito de justiça e um debate democrático, designadamente, para aferir prioridades e desigualdades de poder. Um dos traços distintivos da ética do cuidado é a concepção da pessoa humana como sendo interdependente e relacional e a importância de responder às necessidades de outros concretos e de cultivar relações de cuidado. Se para certos fins nos devemos pensar como indivíduos autónomos e independentes, não devemos, por outro lado, perder de vista a realidade mais profunda da interdependência humana. A inclusão do cuidado adicionalmente a valores liberais como os direitos fundamentais pode fazer com prestemos mais atenção às necessidades dos nossos co-cidadãos. Como nota Tronto, o cuidado enquanto conceito político obriga a pensar se a sociedade deve estar organizada de maneira a manter privilégios antes das necessidades básicas de todos estarem satisfeitas. No modelo de organização social defendido ao abrigo da ética do cuidado, a cooperação seria mais saliente, com as instituições a reflectirem o valor do cuidado e as qualidades morais que lhe estão associadas (da atenção, da responsabilidade, da competência e da responsividade). Não se trata, por outro lado, de defender uma perspectiva comunitarista baseada em instituições que incorporam valores conservadores ou de substituir a solidariedade pela caridade privada. Mas de considerar devidamente, em termos da organização social e política, que todos temos necessidades e responsabilidades de cuidados e também outros interesses.

Já o trabalho das feministas da economia política contribuiu para o crescente reconhecimento do valor monetário do cuidado não remunerado (um valor que pode ascender a metade do PIB de um país) e para identificar o papel do sector doméstico para a produção de bens sociais intangíveis (designadamente, um certo sentido de comportamento ético, de cidadania e de comunicação) que suportam o funcionamento das sociedades. O último destaque é de Diane Elson que salienta, por exemplo, a importância da quantidade e da qualidade do cuidado não remunerado no sector doméstico para a eficácia do investimento em educação e formação por parte de governos e de empresas, bem como a relevância de valores como a honestidade e a confiança para o funcionamento dos

¹⁰⁷⁶ Sublinhamos as ideias fortes das autoras que no presente capítulo foram devidamente situadas nas suas obras.

mercados. Esta informação deve informar a prática política. Mas de um modo a apoiar a diversificação de papéis de género e associando a noção de escolha a obrigações de prestação de cuidados que todos temos.

Constatamos de facto que ainda que os homens manifestem uma maior preocupação no exercício do seu papel parental e tenham reforçado o envolvimento na família, são as mulheres que continuam a ser as cuidadoras principais. O estudo de Veerle Miranda, relativo à OCDE, é a este respeito significativo, mostrando que as mulheres dedicam em média mais do dobro do tempo aos filhos. E que nos 22 países para os quais há dados disponíveis, à excepção de dois, mesmo quando os homens não trabalham ainda atribuem menos tempo aos filhos do que as mães que trabalham. Paralelamente, estudos mais refinados sobre os usos do tempo mostram que o maior envolvimento dos homens na educação dos filhos não substitui o tempo das mães. O tipo de actividades que realizam é menos condicionada em termos de horários e as mães estão normalmente presentes. Os estudos que omitem actividades secundárias e os cuidados passivos e se concentram na obtenção de dados agregados relativos às principais actividades descuram, por exemplo, o lazer livremente escolhido ou a faculdade de dispor de si próprio. Dimensões que podem ser problemáticas para as mulheres.

De qualquer forma, a relevância das dinâmicas associadas à paternidade para a reformulação das relações de género na família e os efeitos positivos do envolvimento dos homens nos cuidados aos filhos para o seu bem-estar e da família em geral são identificados num número crescente de estudos. Aspectos negligenciados relativamente à parentalidade masculina como a ansiedade durante a gravidez ou a depressão pós-parto são também agora analisados. O distanciamento dos homens dos processos de gestação terá contribuído para a sua desvalorização ao mesmo tempo que estes serviam para reforçar a “diferença” feminina. Mas as expectativas quanto à parentalidade continuam a ser profundamente diversas consoante os sexos. Um exemplo nesta matéria diz respeito ao discurso internacional sobre a amamentação, do qual está ausente o contexto sociocultural e económico ou as circunstâncias que informam as escolhas das mulheres. O leite materno é apresentado como um elixir mágico contra uma multiplicidade de riscos, quando na verdade a literatura científica é ambígua e os benefícios comprovados limitados. A procura da “verdade biológica” e do suporte científico para construções específicas sobre a

maternidade não é de resto uma novidade, mesmo se combinados com elementos novos e leituras simplificadoras da ciência.

Como destacamos, para além das dimensões biológicas, a maternidade e a paternidade são construções históricas, socioculturais e jurídicas e estão em permanente mudança. O facto não impede, por outro lado, a identificação de tendências e transformações globais mais abrangentes nesta matéria. Certo é que a diversificação e ampliação dos papéis das mulheres na vida pública liga-se a tendências e possibilidades idênticas inversas para os homens no espaço doméstico. A articulação trabalho/família é de resto afectada por um conjunto interligado de factores: ideologias de género, condições macroeconómicas e no mercado de trabalho, cultura das organizações, circunstâncias pessoais ou políticas públicas.

Apesar de reformas nas últimas (em particular, dos regimes de licenças familiares visando promover o gozo masculino) estarem a favorecer alterações de comportamento em grau variável nos diversos países onde ocorreram, persistem em geral desequilíbrios nos direitos de homens e mulheres. Além disso a organização da vida económica continua em grande medida a operar baseada na assunção de um trabalhador sem vínculos familiares ou que estes apenas dizem respeito às mulheres. A verdade é que a ênfase ideológica na díade mãe/filho prevalece, naturalizando “escolhas femininas genuínas” e o abandono ou secundarização de carreiras promissoras sem se problematizar devidamente as condições do seu exercício. O trabalho empírico de Halrynjo e Lyng é a este respeito significativo ao destacar a forma como os discursos de individualização afectam a possibilidade de elaborar discursos de resistência a exigências normativas e a constrangimentos práticos impostos no mundo das organizações.

Ainda no domínio das políticas públicas relativas à articulação trabalho/família, consideramos não só as condições que promovem o gozo masculino das licenças familiares (a saber, quotas reservadas aos pais, elevada taxa de reposição de rendimentos e flexibilidade quanto ao gozo) e os efeitos desse gozo no comportamento dos homens, mas também as consequências não previstas destas políticas na condição das mulheres, que são quem usa de forma sistemática os instrumentos de conciliação. Além disso, referimos que no contexto europeu a principal forma de flexibilidade no tempo de trabalho é o trabalho a tempo parcial. As características dominantes desta modalidade de trabalho fazem com que esta opção para conjugar as responsabilidades profissionais e familiares afecte

negativamente a independência económica e as perspectivas de carreira das mulheres. E, por último, no que diz respeito aos serviços de guarda de crianças no espaço europeu, observamos que a sua utilização permanece desigual, não só por razões financeiras e expansão variável dos serviços, mas também devido à influência de normas culturais.

Concluimos defendendo que a construção de uma sociedade cuidadora e mais igualitária é uma tarefa complexa e diz respeito a homens e a mulheres, devendo ser indissociável da partilha de diversos tipos de responsabilidades e de benefícios e contribuir para assegurar a satisfação das necessidades de cuidados de todos e a sustentabilidade a prazo das sociedades. O contexto da UE é a este respeito significativo a vários títulos. Por um lado, o aprofundamento da integração económica e política reduziu a margem de actuação autónoma dos Estados e, por outro lado, a promoção da igualdade de género ocupa desde há muito um lugar destacado na sua agenda política, incluindo as questões que dizem respeito aonexo trabalho/família. Com a erosão dos poderes nacionais, a realização da igualdade e o objectivo de favorecer sociedades mais cuidadoras devem ser equacionados em espaços de decisão alargados e transnacionais.

CAPÍTULO IV

A IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES NA UE: ENQUADRAMENTO JURÍDICO E POLÍTICO

Introdução

O princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres foi introduzido no Tratado original de Roma através do artigo 119.º que estabelece o princípio de salário igual para trabalho igual¹⁰⁷⁷. Mais do que expressar um compromisso genuíno em promover a igualdade sexual no mercado de trabalho, a sua existência visou garantir condições iguais de competitividade relacionadas com os custos da mão-de-obra¹⁰⁷⁸. Inserido no título da “Política Social”, o artigo 119.º será a única medida de direito laboral aí incluída que terá repercussões a longo prazo¹⁰⁷⁹. A escassez e fraqueza em geral das disposições sociais deste Tratado não são de resto surpreendentes quando se leva em conta a origem histórica da agora União Europeia. Na época, estava em causa não só a criação de um mercado comum assente em quatro liberdades económicas (a saber, livre circulação de bens, serviços, capital e trabalhadores), mas também a convicção por parte dos fundadores de que o funcionamento do mesmo conduziria por si à melhoria das condições de vida e de trabalho e ao progresso social¹⁰⁸⁰.

¹⁰⁷⁷ Tratado que institui a Comunidade Económica Europeia, assinado em Roma, a 25 de Março de 1957. Doravante designado por Tratado.

¹⁰⁷⁸ Cf. BARNARD, Catherine (2001) “The Changing Scope of the Fundamental Principle of Equality?”, in *McGill Law Journal*, Vol. 46, p. 958.

¹⁰⁷⁹ Cf. KILPATRICK, Claire (2002) “Emancipation through Law or the Emasculation of Law? The Nation-State, the EU, and Gender Equality at Work”, in Joanne Conaghan; Richard Michael Fischl; Karl Klare (eds) *Labour Law in an Era of Globalization*. Oxford: Oxford University Press, p. 489.

¹⁰⁸⁰ Cf. BARNARD, Catherine (2006a), op. cit. p. 4 e segtes; HEPPLER, Bob (2005), op.cit., p. 199. Aspectos da evolução geral da política social, em particular sobre o emprego, serão tidos em conta apenas quando considerados úteis para compreender a vertente particular da igualdade de género. Para uma análise sucinta da evolução do direito do trabalho e da política social da UE, ver os capítulos 8 e 9, respectivamente: “Negative and Positive Harmonisation in the UE” e “New Methods of Integration in the EU”, do livro supramencionado de Hepple: HEPPLER, Bob (2005) *Labour Laws and Global Trade*. Oxford, Portland: Hart Publishing.

Apesar de um início pouco auspicioso e do seu carácter aparentemente restrito, o artigo 119.º vai adquirir uma posição proeminente no direito comunitário sobre igualdade sexual e revelar-se uma peça crucial para a adopção de legislação secundária. A sua presença fornece «*a textual locus*»¹⁰⁸¹ em torno do qual se teceram argumentos favoráveis a novas iniciativas neste campo¹⁰⁸². Progressivamente, o princípio de igualdade de tratamento, que começa por ter de facto um carácter marcadamente económico, expande-se graças à acção conjunta da jurisprudência, de nova legislação secundária e da revisão do Tratado¹⁰⁸³. Não deixando, no entanto, de reflectir uma tensão entre as finalidades económica e social e mantendo-se essencialmente ligado ao mercado do trabalho. São duas as áreas principais abrangidas, o direito laboral e o direito social¹⁰⁸⁴.

A verdade é que hoje o direito europeu sobre igualdade sexual é reconhecido como estando na linha da frente da promoção dos direitos das mulheres, algo que segundo Christopher McCrudden seria impensável no início dos anos setenta¹⁰⁸⁵. O facto do mesmo ter primazia em relação ao direito nacional permitiu eliminar leis e práticas nacionais discriminatórias e assegurou níveis mínimos de protecção às mulheres. A sua influência no espaço nacional fez-se sentir ainda de outros modos e entre os vários aspectos positivos estão a introdução do conceito de discriminação indirecta que era estranho à tradição continental ou a atribuição de deveres positivos aos Estados-Membros na legislação secundária¹⁰⁸⁶. Significativamente, a igualdade de género transformou-se numa das áreas mais desenvolvidas da política social europeia e a sua actual relevância está claramente reflectida no direito originário: figura entre os valores comuns da União e constitui um

¹⁰⁸¹ KILPATRICK, Claire, op. cit., p. 490.

¹⁰⁸² Cf. KILPATRICK, Claire, op. cit., p. 490. Para Kilpatrick, esta é uma das razões porque a União Europeia tem um historial mais longo e desenvolvido no combate à desigualdade de género do que em relação a outras formas de discriminação.

¹⁰⁸³ Cf. CRAIG, Paul; DE Búrca, Gráinne (1998) *EU Law, Text, Cases and Materials*. Oxford University Press, p. 802.

¹⁰⁸⁴ Só em 2004 foi aprovada uma Directiva fora destes âmbitos, a Directiva 2004/113/CE sobre o acesso e fornecimento de bens e serviços. J.O. N.º L 373/37 de 21.12.2004. No nosso trabalho, reportamo-nos exclusivamente ao campo do trabalho e emprego.

¹⁰⁸⁵ Cf. McCRUDDEN, Christopher (2011) “Introduction: Thinking the Unthinkable?”, in *European Gender Equality Law Review*, Vol.1/2011, p. 3.

¹⁰⁸⁶ Cf. BARNARD, Catherine (2006b), op. cit., pp. 23-24.

direito fundamental e um objectivo que aquela tem a obrigação de promover em todas as suas actividades¹⁰⁸⁷.

Inicialmente apoiada apenas em disposições de *hard law*, a igualdade de género passa a ser também promovida, a partir do início da década de 80, através de instrumentos reguladores de outro tipo, designados por *soft law*. A aprovação de recomendações é acompanhada de programas de acção plurianuais e pelo recurso a fundos estruturais. Hervey¹⁰⁸⁸ fala de governança *per dominium* que consiste no recurso a modalidades de financiamento para alcançar fins políticos em substituição dos poderes tradicionais de regulamentação. A utilização destes instrumentos permitiu escapar aos constrangimentos das competências da União (artigos 5.º e 13.º do TUE) e ampliar o alcance da igualdade de género que passou a integrar questões como a violência contra as mulheres e o tráfico de seres humanos e as políticas de imigração e desenvolvimento.

Na trajectória evolutiva do campo da igualdade de género na UE, as alterações ao Tratado, introduzidas pelo Tratado de Amesterdão, em 1997, constituem por diferentes razões um momento fundamental. Se as alterações efectuadas ao princípio de igualdade sexual o vão reforçar e dar-lhe uma visibilidade inédita. Já o novo Título sobre o emprego representa uma mudança substantiva do ponto de vista do direito do trabalho em geral e tem seguimento na Estratégia Europeia do Emprego (EEE). A ênfase desloca-se da criação e garantia de direitos laborais para uma preocupação com a criação de emprego¹⁰⁸⁹. Os Estados-Membros são pressionados a remover os obstáculos reguladores a modalidades de trabalho flexíveis e a implementar políticas que tornem o trabalho compensador¹⁰⁹⁰. De diversas formas, as propostas apresentadas têm especiais implicações para as mulheres em

¹⁰⁸⁷ Artigo 3.º - 3 do Tratado da União Europeia e artigo 8.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, J. O. N.º C 83/01 de 30.3.2010. Doravante designados, respectivamente, por TUE e TFUE. E artigo 23.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, J. O. N.º C 83/02 de 30.3.2010. Doravante designada por CDFUE.

¹⁰⁸⁸ Cf. HERVEY, Tamara (2004) “What has EU sex equality law brought us this far?: is the glass half full or half empty?”. Expert Seminar, The Hague, 18-20 November, p. 2 e segtes. Consultado em: <http://www.e-quality.nl/assets/e-quality/dossiers/EU%20Gender%20Equality/Paper%20Tamara%20Hervey.doc>. Data: 6.5.2007.

¹⁰⁸⁹ Cf. FREDMAN, Sandra (2006a), op.cit., p. 43; BARNARD, Catherine (2006a) , op. cit., p. 105 e segtes.

¹⁰⁹⁰ RUBERY, Jill *et al.* (2008) *The Influence of the EU on the Evolution of National Employment Models*. Geneva: International Labour Organization (International Institute for Labour Studies). Consultado em: <http://www.ilo.org/public/bureau/inst/download/dp18608.pdf>. Data de consulta: 1.3.2009.

virtude da situação desigual em que se encontram no mercado de trabalho e no espaço doméstico.

Verifica-se de facto uma crescente ligação, no decurso dos anos 90, das políticas de promoção da igualdade sexual à prioridade do emprego. A associação rompe com o seu isolamento, integrando-as na principal agenda política da UE, mas os seus efeitos são complexos¹⁰⁹¹. O interesse em aproveitar o potencial produtivo das mulheres no mercado de trabalho é acompanhado por uma atenção acrescida às questões relativas ao nexo trabalho/família. Se a temática da conciliação não era um tema novo no âmbito das políticas da igualdade de género e estava associada à ideia de partilha mais igualitária das responsabilidades familiares, quando passa a integrar as políticas de emprego a noção parece ser usada no sentido de legitimar formas de trabalho flexíveis para as mulheres¹⁰⁹². Os dados de resto demonstram que os ganhos na última década ao nível do emprego feminino são mais quantitativos do que qualitativos, não se registando progressos significativos nos indicadores relativos à remuneração, segregação no mercado de trabalho ou presença de mulheres em postos de decisão. Adicionalmente, os padrões de emprego de homens e mulheres reflectem o impacto diferenciado das responsabilidades familiares¹⁰⁹³.

O presente capítulo explora o modo como a temática da igualdade de género se desenvolveu no contexto da UE, salientando alguns feitos positivos e insuficiências e perspectivando desafios futuros, designadamente, no que diz respeito ao lugar do cuidado nas políticas europeias e sua relevância para a construção da igualdade. O capítulo é composto por quatro secções. A primeira apresenta uma breve perspectiva histórica sobre a evolução do campo da igualdade de género na União Europeia. É destacado o papel singular do Tribunal de Justiça nesta área e a par de instrumentos de *hard law* são ainda considerados outros instrumentos reguladores e iniciativas políticas relevantes. A

¹⁰⁹¹ STRATIGAKI, Maria (2004) “The Cooptation of Gender Concepts in EU Policies: the Case of Reconciliation of Work and the Family”, in *Social Politics*, Vol. 11, Nº 1, Spring. Sobre os efeitos das reformas da legislação laboral dos Estados-Membros em grupos desfavorecidos, ver Comissão das Comunidades Europeias (2006a) Livro Verde: Modernizar o direito do trabalho para enfrentar os desafios do século XXI. COM(2006) 708 final. Bruxelas, 22.11.2006.

¹⁰⁹² Cf. STRATIGAKI, Maria, op. cit., pp. 39 e segtes, 44 e segtes.

¹⁰⁹³ Comissão das Comunidades Europeias (2008f) Relatório da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões sobre a Igualdade entre Homens e Mulheres – 2008. COM(2008) 10 final .Bruxelas, 23.1.2008.

consagração no direito originário de mecanismos de coordenação em matéria de emprego é igualmente objecto de atenção e terá continuidade em secções posteriores.

A segunda secção incide sobre o significado da igualdade de género no direito da UE. Não obstante a prevalência de uma noção de igualdade assente no princípio de não-discriminação, há sinais da emergência de um sentido mais rico. São analisados conceitos fundamentais das directivas sobre igualdade sexual e a necessidade de reformular as abordagens instituídas. Quanto à terceira secção, esta situa criticamente a questão do emprego das mulheres na agenda europeia de reforma dos sistemas de emprego e protecção social e apresenta várias dimensões das desigualdades de género. As temáticas abordadas têm continuidade na última secção, centrada especialmente na nova agenda de crescimento da UE.

A quarta secção começa por explorar as ligações entre a Estratégia Europa 2020 e o novo quadro europeu de governança económica que emergiu em resultado da gestão da crise económica e financeira. São depois considerados aspectos particulares da Estratégia e desafios a longo prazo com que se depara a Europa e mais especificamente o envelhecimento da população. Os seus efeitos fazem da participação das mulheres no mercado de trabalho e da articulação das responsabilidades familiares e profissionais questões críticas para o futuro. O capítulo encerra com uma nota sobre como uma abordagem integrada ao cuidado parece estar a emergir no palco europeu, destacando-se também as dificuldades para a sua afirmação em tempos de austeridade e cortes nos serviços sociais.

I. De Roma a Lisboa: a emergência de um quadro regulador híbrido

1. Primeiros passos: papel do Tribunal de Justiça e finalidades políticas

A eficácia e expansão inicial do direito comunitário sobre igualdade sexual deve muito ao papel singular do Tribunal de Justiça e à vontade de extrair dividendos políticos a partir de uma matéria considerada em geral relativamente marginal. A localização do artigo 119.º na terceira parte do Tratado, no capítulo que lida com a subsidiariedade da política social, pôs durante muito tempo em causa a sua eficácia e conduziu ao seu

incumprimento. Para a maioria dos Estados-Membros, e para Comissão que se absteve de agir, o artigo tinha um carácter programático e só uma minoria entendia tratar-se de uma disposição de direito comunitário directamente aplicável¹⁰⁹⁴. A situação muda apenas no início da década de setenta, com os acórdãos *Defrenne*, e especialmente com *Defrenne II* e *III* que constituem um marco importante na jurisprudência comunitária sobre esta matéria. No primeiro, o Tribunal de Justiça afirma que a igualdade de remuneração tal como consta no artigo 119.º do Tratado tem simultaneamente uma dimensão económica e social e é directamente aplicável (tem eficácia horizontal e vertical)¹⁰⁹⁵. No segundo, defende que a eliminação da discriminação sexual entra no âmbito de protecção do direito comunitário enquanto expressão de um direito fundamental da pessoa humana e, nessa medida, constitui também um dos princípios gerais do direito comunitário que o Tribunal deve proteger¹⁰⁹⁶. Curiosamente, no mesmo acórdão onde destaca a protecção jurídica contra a discriminação sexual, mostra também os seus limites¹⁰⁹⁷: o princípio da igualdade entre homens e mulheres não é «*directly effective per se*»¹⁰⁹⁸. Mais recentemente, em *Schröder*, o Tribunal não só reafirma que o direito a não ser discriminado em razão de sexo constitui um dos direitos fundamentais da pessoa humana como defende que a finalidade económica do artigo 119.º do Tratado tem um carácter secundário relativamente ao objectivo social do mesmo¹⁰⁹⁹.

¹⁰⁹⁴ Cf. VOGEL-POLSKY, Éliane, op. cit., p. 337.

¹⁰⁹⁵ Cf. Case 43/75, *Defrenne v. Sabena (Defrenne II)* [1976] ECR 455, paras. 8-12, 39-40.

¹⁰⁹⁶ Cf. Case 149/77, *Defrenne v. Sabena (Defrenne III)* [1978] ECR I – 1365, paras. 26-27.

¹⁰⁹⁷ Em causa estava a inclusão de uma cláusula no contrato de trabalho de hospedeiras de bordo que estabelecia o fim deste quando elas atingissem os 40 anos. Idêntica disposição não constava nos contratos dos comissários de bordo que faziam um trabalho igual. Chamado a pronunciar-se, o Tribunal responde que o artigo 119.º diz apenas respeito à igualdade de remuneração e que a competência comunitária sobre igualdade de tratamento entre os sexos se circunscreve a essa matéria, nada impedindo a manutenção de tratamento desigual em outras áreas do emprego nos Estados-Membros. Cf. Case 149/77, *Defrenne III*, paras. 24, 33.

¹⁰⁹⁸ CRAIG, Paul; DE Búrca, Gráinne, op. cit., p. 804.

¹⁰⁹⁹ N.ºs 56 e 57 do Acórdão do Tribunal de 10 de Fevereiro de 2000 no processo C-50/96, *Deutsche Telekom AG contra Lilli Schröder*, Colectânea da Jurisprudência 2000, p. I-743. O princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres tinha já conhecido outro importante desenvolvimento, tendo passado a incluir a discriminação em razão de mudança de sexo. Em *P contra S e Cornwall County Council*, o Tribunal de Justiça decide que o despedimento de um transsexual constitui discriminação sexual: «Tolerar essa discriminação equivaleria a ignorar, em relação a essa pessoa, o respeito da dignidade e da liberdade a que tem direito e que o Tribunal deve proteger». N.º 22 do Acórdão do Tribunal de 30 de Abril de 1996 no processo C-13/94, *P. contra S and Cornwall County Council*, Colectânea da Jurisprudência, p. I – 2143. Ver considerando n.º 3 da Directiva 2006/54/CE, J.O N.º L 204/23 de 26.7.2006.

A verdade é que a posição do Tribunal de Justiça sobre o efeito directo do artigo 119.º, em *Defrenne II*, constituiu na época um desenvolvimento inesperado e bastante importante no campo da igualdade de género¹¹⁰⁰. O facto do artigo poder ser invocado por indivíduos particulares nos tribunais nacionais gerou expectativas relativamente ao que poderiam obter através da aplicação do direito comunitário e impulsionou a litigação a nível supranacional. Ao abrigo das doutrinas de efeito directo e da supremacia do direito comunitário, a igualdade de género tornou-se um objecto privilegiado do diálogo entre os tribunais nacionais e o Tribunal de Justiça¹¹⁰¹. O papel positivo do último é destacado em diversos domínios deste campo, designadamente no que diz respeito à defesa de que a discriminação em razão de gravidez constitui discriminação directa dispensando um termo de comparação ou à condenação de legislação nacional que excluía as mulheres de quase todos os empregos das forças armadas. Significativamente, a sua jurisprudência tornou a discriminação sexual mais dispendiosa ao considerar que o estabelecimento de limites nas indemnizações por discriminação no trabalho violava o direito comunitário¹¹⁰². De qualquer forma, a actuação do Tribunal de Justiça não está isenta de críticas. Em muitas das suas decisões prevaleceu uma concepção formal de igualdade e a manutenção de uma falsa dicotomia entre trabalho e família¹¹⁰³.

¹¹⁰⁰ Cf. KILPATRICK, Claire, op. cit., p. 492.

¹¹⁰¹ Cf. KILPATRICK, Claire, op. cit., pp. 491-493; BUSBY, Nicole (2011) *A Right to Care? Unpaid Care Work in European Employment Law*. Oxford: Oxford University Press, p. 99.

¹¹⁰² Cf. KILPATRICK, Claire, op. cit., pp. 493. Ver, respectivamente, Case C-177/88, *Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v Stichting Vormingscentrum Voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus*, [1990] ECR I- 3941; Acórdão do Tribunal de 11 de Janeiro de 2000 no processo C-285/98, *Tanja Kreil contra República Federal da Alemanha*, Colectânea da Jurisprudência 2000, p. I-69; Acórdão do Tribunal de 2 de Agosto de 1993 no processo C-271/91, *Helen Marshall contra Southampton and South West Hampshire Area Health Authority*, Colectânea da Jurisprudência 1993, p. I-04367 e Case 14/83, *Sabine von Colson and Elisabeth Kamann v Land Nordrhein-Westfalen*, [1984] ECR 1891. Muita da jurisprudência do Tribunal de Justiça foi incorporada recentemente na Directiva 2006/54/CE,), J.O. N.º L 204/23 de 26.7.2006. De destacar que a decisão do Tribunal de Justiça em *Kreil* conduziu mesmo à alteração da Constituição da República Federal Alemã. Ver, a propósito, TOBLER, Christa (2003) “How to use the experience with sex discrimination for the other grounds”, in Janet Cormack, Migration Policy Group (ed) *Protection against discrimination and gender equality – How to meet both requirements*. Consultado em : http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/mpg_a03_en.pdf. Data: 11.6.2007.

¹¹⁰³ Ver, entre outros, Acórdão do Tribunal de 8 de Junho de 2004 no processo C-220/02, *Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten contra Wirtschaftskammer Österreich*. Colectânea da Jurisprudência 2004; Acórdão do Tribunal de 15 de Dezembro de 1994 nos processos apensos C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 e C-78/93, *Stadt Lengerich contra Angelika Helmig, Waltraud Schmidt contra Deutsche Angestellten-Krankenkasse, Elke Herzog contra Arbeiter-Samariter-Bund Landverband Hamburg eV, Dagmar Lange contra Bundesknappschaft Bochum*,

Ainda antes da decisão em *Defrenne II*, os Estados-Membros tinham já acordado a aprovação de duas directivas fundamentais na área da igualdade sexual, a saber, a Directiva 75/117/CEE que amplia o conceito de salário igual de modo a incluir trabalho de igual valor e a Directiva 76/207/CEE que introduz o princípio de igualdade de tratamento em relação ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho¹¹⁰⁴. Para Kilpatrick, tanto a presença do artigo 119.º no Tratado como o entendimento de que este era relativamente inócuo foram relevantes para o despoletar da actividade legislativa¹¹⁰⁵. Bob Hepple observa a propósito que as razões para a extensão da disposição singular do Tratado devem ser procuradas na esfera política e não nas esferas económica ou jurídica¹¹⁰⁶ - «*Action against sex discrimination provided a vehicle for politicians to appease women voters*»¹¹⁰⁷. A aprovação destas medidas pode ser enquadrada dentro ainda de um esforço de dar um “rosto humano” a uma comunidade essencialmente económica¹¹⁰⁸. A verdade é que nas duas décadas seguintes são adoptadas uma série de novas Directivas no campo da igualdade de género, podendo-se dizer que em vésperas do Tratado de Amesterdão estavam definidas as grandes áreas da legislação secundária¹¹⁰⁹. Esta última era complementada por diversas medidas de *soft law* que apesar de não serem juridicamente vinculativas, não deixam de produzir efeitos legais¹¹¹⁰.

Angelika Kussfeld contra Firma Detlef Bogdol GmbH e Ursula Ludewig contra Kreis Segeberg, Colectânea da Jurisprudência 1994, p. I-5727.

¹¹⁰⁴ Respectivamente: J. O. N.º L 45/19 de 19.2.1975; J.O. N.º L 39/40 de 14.2.1976.

¹¹⁰⁵ KILPATRICK, Claire, op. cit., pp. 490-491. «It was important that, on the whole, the officials and politicians who negotiated the women’s Directives in the 1970s saw the issues involved as marginal and as ones on which concessions could be made... They clearly had no idea at the time of how far reaching the effects of these Directives would prove to be». HOSKYNS, Catherine (1992) “*The European Community's Policy on Women in the Context of 1992*”, in *Women's Studies International Forum*, Vol. 15, N.º 1, p. 22. Citação feita por KILPATRICK, Claire, p. 491.

¹¹⁰⁶ Cf. HEPPLÉ, Bob (2005), op. cit., p. 238.

¹¹⁰⁷ HEPPLÉ, Bob (2005), op. cit., p. 238.

¹¹⁰⁸ Cf. KILPATRICK, Claire, op. cit., p. 490.

¹¹⁰⁹ Como referimos, a excepção às áreas do direito laboral e social é constituída pela Directiva 2004/113/CE sobre o acesso e fornecimento de bens e serviços. J.O. N.º L 373/37 de 21.12.2004.

¹¹¹⁰ McCRUDDEN, Christopher; PRECHAL, Sacha (2009) *The Concepts of Equality and Non-Discrimination in Europe: A practical approach*. European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality. European Commission. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, p. 8.

2. Expansão do âmbito da igualdade de género no direito originário

«The principle of sex equality gained a renewed status with the agreement of the Treaty of Amesterdam»¹¹¹¹

A revisão do Tratado concluída em Amesterdão reforçou a importância do princípio de igualdade sexual e atribuiu-lhe maior visibilidade¹¹¹². A sua promoção passa a constituir uma das metas da Comunidade (artigo 2.º) a ser tida em conta em todas as suas actividades (artigo 3.º-2)¹¹¹³. Ao clássico artigo 119º é atribuída uma nova numeração e este sofre alterações significativas que consagram no direito originário disposições previstas na legislação secundária. Inicialmente limitado à igualdade de remuneração para trabalho igual, inclui agora trabalho de igual valor (artigo 141.º-1) e o reconhecimento do princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e de trabalho (artigo 141.º-3). A disposição consagra adicionalmente uma base jurídica expressa para a adopção de medidas nestas áreas (artigo 141.º - 3) e permite formas de acção positiva com vista à realização da plena igualdade entre homens e mulheres na vida profissional (141.º- 4)¹¹¹⁴. A inclusão de um princípio geral de não-discriminação (artigo 13.º) amplia a protecção comunitária para além do sexo, incluindo raça ou origem étnica,

¹¹¹¹ BARNARD, Catherine (2001), op. cit., 963.

¹¹¹² Tratado de Amesterdão altera o Tratado da União Europeia, os Tratados que instituem as Comunidades Europeias e alguns actos relativos a esses Tratados, J. O. N.º C 340 de 10.11. 1997. Ver Versão Compilada do Tratado que institui a Comunidade Europeia, J. O. N.º C 325/33 de 24.12.2002.

¹¹¹³ A incorporação do princípio da igualdade sexual em todas as actividades da Comunidade corresponde à aplicação da abordagem *gender mainstreaming* que foi adoptada pela Comissão em 1996, na sequência da IV Conferência Mundial sobre Mulheres das Nações Unidas, em Pequim em 1995. Ver Comissão das Comunidades Europeias (1996b) Comunicação da Comissão – “Integrar a Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres no Conjunto das Políticas e das Acções Comunitárias”. COM(96) 67 final. Bruxelas, 21.2.1996.

¹¹¹⁴ A disposição representa uma inovação em relação ao artigo 2º- 4 da Directiva 76/207/CEE, na sua versão original, em que as acções positivas devem visar a igualdade de oportunidades. Apesar desta alteração e de reconhecer uma evolução positiva por parte do Tribunal de Justiça nesta matéria, Christa Tobler observa a propósito que as disposições comunitárias apenas permitem que os Estados-Membros as adoptem, não existindo a obrigação de o fazer, não obstante, a igualdade substantiva o poder requerer. Ver TOBLER, Christa (2006) “Substantive equality and positive action in EC sex equality law”. Written version of the paper presented in the framework of the ISL workshop ‘Equality as a Social Right’, International Institute for the Sociology of Law (IISL), Oñati, Spain, 21-23 June. Consultado em: <http://www.iisj.net/modulos/usuariosFtp/conexion/archivos593a.doc>. Data: 25.7.2007.

religião ou crença, deficiência, idade e orientação sexual¹¹¹⁵. Finalmente, assinala-se a integração do Acordo de Política Social no Tratado (artigos 136.º a 145.º)¹¹¹⁶, bem como de um novo Título sobre o emprego (artigos 125.º a 130.º). De acordo com o último, exige-se aos Estados-Membros que desenvolvam uma estratégia coordenada sobre a matéria com base num leque de mecanismos não coercivos, passando a política de emprego a ser uma questão de interesse comum. Bob Hepple vê neste novo Título «*a legal and constitutional, as well as social and economic, turning point in the evolution of EU labour law*»¹¹¹⁷. A tendência vai ser para favorecer o recurso ao método aberto de coordenação (MAC) e ao diálogo social em detrimento da harmonização através de Directivas¹¹¹⁸. O chamado MAC em matéria de emprego fica consagrado no artigo 128.º do Tratado e diz respeito aos instrumentos que asseguram a prossecução da estratégia comum, designadamente, a formulação de orientações comuns, a apresentação de relatórios anuais pelos Estados e a avaliação pelos pares. Já o artigo 127.º dá uma base jurídica à «realização de um elevado nível de emprego», devendo este objectivo ser tido em consideração na definição e execução das políticas e acções comunitárias.

¹¹¹⁵ A nova disposição forneceu a base legal para as Directivas: 2000/43/CE (sobre a aplicação do princípio de igualdade de tratamento sem distinção de origem racial ou étnica); 2000/78/CE (sobre a aplicação do princípio de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional, visando especificamente combater a discriminação em razão da religião ou convicções, deficiência, idade ou orientação sexual); e 2004/113/CE (sobre a aplicação do princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso e fornecimento de bens e serviços). Respectivamente: Directiva 2000/43/CE, J.O. N.º L 180/22 de 19.7.2000; Directiva 2000/78/CE, J.O. N.º L 303/16 de 2.12.2000; Directiva 2004/113/CE, J.O. N.º L 373/37 de 21.12.2004. O Tratado de Nice veio acrescentar um segundo parágrafo ao enunciado do artigo 13.º, estipulando um processo de decisão mais flexível relativamente à adopção de medidas. Ver Tratado de Nice que altera o Tratado da União Europeia, os Tratados que instituem as Comunidades Europeias e alguns Actos relativos a esses Tratados, J.O. N.º C 80/1 de 10 de Março de 2001.

¹¹¹⁶ O Acordo fora anteriormente anexado ao Tratado, pelo Tratado de Maastricht. Na realidade, o mesmo foi inserido num Protocolo relativo à Política Social, onde os então 12 Estados-Membros concordaram em autorizar uma acção comum, em linha com a Carta Comunitária dos Direitos Fundamentais dos Trabalhadores de 1989, aos 11 Estados-Membros que o desejavam. O Acordo de Política Social propriamente dito estabelece não só que os parceiros sociais europeus serão consultados em matéria de política social, como permite que negociem acordos colectivos que podem adquirir força jurídica. Constituem exemplos destes últimos as chamadas “Directivas-Quadro” sobre licença parental, trabalho a tempo parcial e contratos a termo, qualquer uma delas com importantes implicações para as mulheres. Ver Tratado da União Europeia, J. O. N.º C/1 de 29.7.1992.

¹¹¹⁷ HEPPLÉ, Bob (2005), op. cit., p. 225.

¹¹¹⁸ Cf. HEPPLÉ, Bob (2005), op. cit., p. 25 e segtes.

«The aspect of the Lisbon Treaty which might perhaps be thought to produce the most significant changes for gender discrimination law is the legal recognition it accords to the Charter of Fundamental Rights»¹¹¹⁹

Uma década depois da assinatura do Tratado de Amesterdão foi assinado o Tratado de Lisboa que reformou o funcionamento da União. Com a entrada em vigor deste último, a 1 de Dezembro de 2009, a UE e a Comunidade Europeia fundem-se numa única entidade, a UE, que se substitui e sucede à Comunidade Europeia. As disposições relevantes sobre a igualdade de género, emprego e política social em geral constam dos dois Tratados fundadores desta União, o Tratado da União Europeia (TUE) e o Tratado sobre o Funcionamento da UE (TFUE)¹¹²⁰. O Tratado de Lisboa reitera o conteúdo das disposições anteriores em matéria de igualdade de género e enfatiza a sua importância na União: está entre os seus valores e objectivos e constitui um direito fundamental. As várias referências nos artigos iniciais dos Tratados fundadores à igualdade de género e à não-discriminação (nos valores, objectivos e obrigações transversais) servem não só para sublinhar que aquelas não se circunscrevem aos contextos em que há legislação específica, mas são ainda relevantes para a interpretação das disposições dos Tratados e da restante legislação europeia¹¹²¹.

Quanto às disposições em concreto, o artigo 2.º do TUE estipula que a União se funda «*nos valores do respeito pela dignidade humana, da liberdade, da democracia, da igualdade, do Estado de direito e do respeito pelos direitos do Homem, incluindo os direitos das pessoas pertencentes a minorias. Estes valores são comuns aos Estados-Membros, numa sociedade caracterizada pelo pluralismo, a não discriminação, a tolerância, a justiça, a solidariedade e a igualdade entre homens e mulheres*». Já os

¹¹¹⁹ ELLIS, Evelyn (2010) “The Impact of the Lisbon Treaty on Gender Equality”, in *European Gender Equality Law Review*, N° 1/2010, p. 9.

¹¹²⁰ Todas as anteriores referências dizem respeito ao Tratado de Roma (ou Tratado CEE/TCE) que foi submetido a sucessivas alterações, introduzidas, nomeadamente, pelo Tratado de Maastricht (1992) e pelo Tratado de Amesterdão (1997). O Tratado de Maastricht instituiu a União Europeia, atribuiu a designação de Comunidade Europeia (CE) à Comunidade Económica Europeia e integrou-a como um dos seus três pilares. Na sequência das alterações de Maastricht, o Tratado CEE passaria a ser designado por Tratado que institui a Comunidade Europeia (TCE). Para efeitos do nosso trabalho, usamos sempre a designação de Tratado para nos referirmos às várias versões do Tratado de Roma que concentrou sempre as disposições relativas à igualdade de género.

¹¹²¹ Cf. BURRI, Susanne (2010a) *EU Gender Equality Law: Update 2010*. European Union, p. 4; EVELYN, Ellis, op. cit., p. 8.

artigos 3.º-3 do TUE e 8.º do TFUE reafirmam a promoção da igualdade de género entre os objectivos da União, bem como o dever de a promover em todas as suas actividades. O primeiro compromete a União a combater a «*exclusão social e as discriminações*» e a promover a «*justiça e a protecção sociais, a igualdade entre homens e mulheres, a solidariedade entre as gerações e os direitos da criança*». Enquanto o segundo estipula que na «*realização de todas as suas acções, a União terá por objectivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres*». Adicionalmente, o princípio geral da não-discriminação é reforçado, consagrando-se uma abordagem igualmente proactiva e transversal relativamente aos vários estatutos protegidos (artigo 10.º do TFUE¹¹²²).

No que diz respeito às disposições mais específicas dos anteriores artigos 13.º e 141.º do Tratado, os respectivos enunciados não sofreram alterações substantivas e correspondem respectivamente aos actuais artigos 19.º e 157.º do TFUE. Assinalam-se, no entanto, mudanças do ponto de vista processual que vão no sentido de atribuir visibilidade e reforçar o papel do Parlamento Europeu nos procedimentos que conduzem à adopção de medidas¹¹²³. O mesmo se aplica *grosso modo* às disposições do antigo Título sobre o emprego, actuais artigos 145.º a 150.º do TFUE¹¹²⁴, e às anteriores disposições sociais que correspondem agora aos artigos 151.º a 161.º do TFUE¹¹²⁵, com o artigo 152.º a constituir uma novidade que reforça o papel dos parceiros sociais na UE¹¹²⁶.

Um importante desenvolvimento, resultante da entrada em vigor do Tratado de Lisboa, diz respeito à atribuição de força jurídica à Carta de Direitos Fundamentais da UE, que passou a ter um valor semelhante ao dos Tratados (artigo 6.º-1 do TUE¹¹²⁷). Para

¹¹²² O artigo 10.º do TFUE estipula que «Na definição e execução das suas políticas e acções, a União tem por objectivo combater a discriminação em razão do sexo, raça ou origem étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual».

¹¹²³ Cf. ELLIS, Evelyn, op. cit., p. 9.

¹¹²⁴ Anteriores artigos 125.º a 130.º do Tratado.

¹¹²⁵ Anteriores artigos 136.º a 145.º do Tratado.

¹¹²⁶ Registam-se nestes campos outras alterações, mas uma análise detalhada das mesmas fica excluída do presente trabalho.

¹¹²⁷ Está em causa uma versão adaptada da Carta dos Direitos Fundamentais da UE originalmente proclamada no Conselho Europeu de Nice de Dezembro de 2000. Ver Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, J. O. N.º C 303/1 de 14.12.2007. Para uma análise mais aprofundada sobre esta matéria, ver KOUKOULIS-SPILIOTOPOULOS, Sophia (2008) “The Lisbon Treaty and the Charter of Fundamental Rights: maintaining and developing the *acquis* in gender equality”, in *European Gender Equality Law Review*, Nº 1/2008.

Annick Masselot, a CDFUE clarifica e reforça o estatuto da igualdade de género enquanto um direito humano fundamental. Nota que as várias menções que lhe são feitas são relevantes por transformarem assuntos relacionados com o emprego e direitos sociais em questões de direitos humanos e numa situação de interesses concorrentes os últimos beneficiarem de protecção especial¹¹²⁸. Outros autores como Evelyn Ellis destacam o seu potencial limitado para promover a igualdade de género fruto do carácter circunscrito dos efeitos jurídicos da Carta no seu todo e do âmbito das disposições sobre igualdade sexual nela contidas. A Carta pode desempenhar um papel importante na interpretação do direito da União e da legislação que o transpõe para as ordens jurídicas nacionais¹¹²⁹. Mas não cria novas atribuições ou competências para a União (artigo 51.º- 2 da CDFUE)¹¹³⁰. Para além de estipular que a Carta deve ser interpretada de acordo com as disposições do Título VII (artigos 51.º a 54.º da CDFUE), o artigo 6.º - 1 do TUE refere a necessidade de considerar as anotações relativas à mesma, isto é, tal como foram actualizadas pelo *Praesidium* da Convenção Europeia¹¹³¹.

Os artigos que mais directamente dizem respeito à igualdade de género são os artigos 21º (não-discriminação), 23º (igualdade entre homens e mulheres), 33º (vida familiar e profissional) e 34.º (segurança social e assistência social). O artigo 21.º-1 proíbe a discriminação em razão de sexo e inclui um leque mais alargado de categorias do que aquelas que constam do artigo 19.º do TFUE¹¹³². As anotações do *Praesidium* esclarecem que não há contradição entre as duas disposições e que a primeira não altera o alcance das

¹¹²⁸ Cf. MASSELOT, Annick (2007) “The State of Gender Equality Law in the European Union”, in *European Law Journal*, Vol.13, Nº 2, pp. 156-157. As observações da autora são feitas ao abrigo da inclusão da Carta no Tratado Constitucional da UE. Ver Tratado que estabelece uma Constituição para a Europa, J. O. N.º C 310/1 de 16.12.2004. Voltaremos a este ponto mais tarde.

¹¹²⁹ Cf. ELLIS, Evelyn, op. cit., p. 10 e segtes.

¹¹³⁰ De acordo ainda com o n.º 1 do artigo 51.º, as disposições da CDFUE têm por « por destinatários as instituições, órgãos e organismos da União, na observância do princípio da subsidiariedade, bem como os Estados-Membros, apenas quando apliquem o direito da União. Assim sendo, devem respeitar os direitos, observar os princípios e promover a sua aplicação, de acordo com as respectivas competências e observando os limites das competências conferidas à União pelos Tratados».

¹¹³¹ Ambos os aspectos condicionam o alcance dos seus efeitos jurídicos. Ver Anotações relativas à Carta dos Direitos Fundamentais, J. O. N.º C 303/17 de 14.12.2007.

¹¹³² Segundo o artigo 21.º-1 da CDFUE: «É proibida a discriminação em razão, designadamente, do sexo, raça, cor ou origem étnica ou social, características genéticas, língua, religião ou convicções, opiniões políticas ou outras, pertença a uma minoria nacional, riqueza, nascimento, deficiência, idade ou orientação sexual». Já o n.º 2 do artigo 21.º diz respeito à proibição da discriminação em razão de nacionalidade.

competências conferidas ao abrigo do artigo 19.º do TFUE nem a sua interpretação¹¹³³. Quanto ao artigo 23.º, este reconhece a obrigação de garantir a «*igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração*». Aparentemente, a disposição amplia o âmbito do direito europeu nesta matéria, só que o *Praesidium* observa que o enunciado se apoia nas disposições existentes¹¹³⁴. O artigo 23.º permite ainda a manutenção e adopção de acções positivas a favor do sexo sub-representado, omitindo no entanto a referência feita no artigo 157.º- 4 do TFUE de que tais medidas visam assegurar na prática a plena igualdade entre homens e mulheres. De acordo com o mesmo *Praesidium*, o primeiro não altera o disposto neste último artigo. Finalmente, o artigo 33.º - 2 confere o direito a protecção contra despedimento por razões ligadas a maternidade e confirma os direitos a licença de maternidade remunerada e a licença parental pelo nascimento ou adopção de um filho. E o artigo 34.º- 1 reconhece e respeita o direito de acesso a prestações sociais e aos serviços sociais que concedem protecção em casos que incluem a maternidade de acordo com o direito da União e as legislações e práticas nacionais¹¹³⁵.

¹¹³³ O *Praesidium* observa que o artigo 21.º-1 da CDFUE e o artigo 19.º do TFUE têm um âmbito de aplicação e objectivos diferentes. O último confere poderes à União para adoptar legislação relativa à não-discriminação que pode cobrir a acção das autoridades dos Estados-Membros, bem como as relações de particulares num dado domínio de responsabilidade da União. Diversamente, o artigo 21.º-1 não cria qualquer competência legislativa ou prevê uma proibição abrangente da discriminação, dizendo apenas respeito às discriminações praticadas pelas próprias instituições e órgãos da União, no exercício de competências conferidas pelos Tratados, e pelos Estados-Membros apenas quando implementam legislação da União.

¹¹³⁴ Para Evelyn Ellis, a explicação dada relativamente ao artigo 21.º-1 da CDFUE aplica-se aqui, significando que o artigo apenas obriga a União e os Estados-Membros quando implementam legislação desta, não contendo nenhum princípio substantivo autónomo. Cf. ELLIS, Evelyn, op. cit., p. 10.

¹¹³⁵ De acordo com as anotações relativas ao artigo 34.º-1 da CDFUE, a referência aos serviços sociais visa os casos em que aqueles foram instituídos no intuito de assegurar determinadas prestações, não implicando que devam ser instituídos quando não existirem. Quer em relação a este artigo, quer em relação ao artigo 33.º-2, observa-se que o termo “maternidade” abrange o período compreendido entre a concepção e o aleitamento, o que não deixa de ser ambíguo dado nem todas as mulheres amamentarem ou o fazerem por períodos idênticos. Voltaremos a estas disposições mais tarde.

3. Adopção de legislação secundária e de instrumentos de *soft law*

A legislação relativa à não-discriminação sexual centra-se actualmente nas áreas do emprego e condições de trabalho, segurança social e provisão de bens e serviços. Desde a década de setenta que foram aprovadas mais de uma dezena de directivas, com esta actividade a ser complementada por instrumentos reguladores de diferente eficácia jurídica como, por ex., recomendações ou resoluções. A primeira directiva a ser adoptada foi a Directiva 75/117/CEE que ampliou o princípio de igualdade salarial ao integrar o conceito de salário igual para trabalho de igual valor¹¹³⁶. Seguiu-se a Directiva 76/207/CEE¹¹³⁷ sobre a aplicação do princípio da igualdade de tratamento a outras dimensões do mundo do trabalho (designadamente, ao nível da contratação, promoção e despedimento) e quatro anos mais tarde a Directiva 79/7/CEE¹¹³⁸ que diz respeito à realização progressiva desse princípio em matérias relacionadas com os regimes legais de segurança social. Já nos anos 80 são aprovadas as Directivas 86/378/CEE¹¹³⁹ e 86/613/CEE¹¹⁴⁰ relativas à igualdade de tratamento nos regimes profissionais de segurança social e no exercício de uma actividade independente.

As diversas medidas legislativas mencionadas têm em comum o facto do seu âmbito permanecer essencialmente ligado ao espaço público. Só no início dos anos 90 é que a separação entre os domínios público e privado é mais claramente posta em causa com a atribuição de direitos específicos associados à gravidez e maternidade e ao gozo de

¹¹³⁶ Directiva 75/117/CEE do Conselho, de 10 de Fevereiro 1975, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros no que se refere à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e femininos, J.O. N.º L 45/19 de 19.2.1975. Doravante designada por Directiva 75/117/CEE.

¹¹³⁷ Directiva 76/207/CEE do Conselho, de 9 de Fevereiro de 1976, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, J.O. N.º L 39/40 de 14.2.1976. Doravante designada por Directiva 76/207/CEE.

¹¹³⁸ Directiva 79/7/CEE do Conselho, de 19 de Dezembro de 1978, relativa à realização progressiva do princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de segurança social, J. O. N.º L 6/24, de 10 .1.1979.

¹¹³⁹ Directiva 86/378/CEE do Conselho, de 24 de Julho de 1986, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres aos regimes profissionais de segurança social, J.O. N.º L 225/40 de 12.8.1986.

¹¹⁴⁰ Directiva 86/613/CEE do Conselho, de 11 de Dezembro de 1986, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma actividade independente, incluindo a actividade agrícola, bem como à protecção da maternidade, J. O. N.º L 359/56, de 19.12.1986.

uma licença parental (Directivas 92/85/CEE¹¹⁴¹ e 96/34/CE¹¹⁴²). Igualmente relevante nesta época são a aprovação das Directivas 97/80/CE¹¹⁴³ e 97/81/CE¹¹⁴⁴, com a primeira a incidir sobre o ónus da prova e a incluir uma definição de discriminação indirecta e a segunda a proibir mediante certas condições a discriminação de trabalhadores a tempo parcial. No ano anterior, em 1996, fora já adoptada a Directiva 96/97/CE¹¹⁴⁵ que altera a Directiva 86/378 relativa aos regimes profissionais de segurança social.

Finalmente nos anos 2000, são aprovadas mais quatro directivas. Mas mais do que a adopção de nova legislação, a ênfase vai para a melhoria e simplificação da existente. Com a Directiva 2002/73/CE¹¹⁴⁶ (que altera significativamente a Directiva 76/207/CEE) introduziram-se no campo da discriminação sexual definições coerentes com as que constavam das chamadas Directivas do artigo 13.º do Tratado (actual artigo 19.º do TFUE)¹¹⁴⁷. A medida obriga ainda os Estados-Membros a terem activamente em conta o objectivo da igualdade sexual na formulação e implementação de legislação e políticas na

¹¹⁴¹ 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 directiva especial na acepção do n.º1 do artigo 16.º da Directiva 89/391/CEE), J. O. N.º L 348/1 de 28.11.1992. Doravante designada por Directiva 92/85/CEE.

¹¹⁴² Directiva 96/34/CE do Conselho de 3 de Junho de 1996 relativa ao Acordo-quadro sobre a licença parental celebrado pela UNICE, pela CEEP e pela CES, J. O. N.º 145/4 de 19.6.1996. Doravante designada por Directiva 96/34/CE.

¹¹⁴³ Directiva 97/80/CE do Conselho, de 15 de Dezembro de 1997, relativa ao ónus da prova nos casos de discriminação baseada no sexo, J. O. N.º L 14/6 de 20.1.1998. Doravante designada por Directiva 97/80/CE.

¹¹⁴⁴ Directiva 97/81/CE do Conselho, de 15 de Dezembro de 1997, respeitante ao acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES, J. O. N.º L 14/9 de 20.1.1998. Doravante designada por Directiva 97/81/CE.

¹¹⁴⁵ Directiva 96/97/CE do Conselho, de 20 de Dezembro de 1996, que altera a Directiva 86/378/CEE relativa à aplicação do princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres aos regimes profissionais de segurança social, J. O. N.º L 46/20 de 17.2.1997.

¹¹⁴⁶ Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Setembro de 2002, que altera a Directiva 76/207/CEE do Conselho relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, J.O. N.º L 269/15 de 5.10.2002. Doravante designada por Directiva 2002/73/CE.

¹¹⁴⁷ A proibição da discriminação directa e indirecta, do assédio e da intenção de discriminar passam a abranger os vários estatutos protegidos ao abrigo da legislação secundária, com os textos legais relativos a igualdade de género a incluírem adicionalmente o assédio sexual. As chamadas Directivas do artigo 13.º do Tratado (actual artigo 19.º do TFUE) são as Directivas 2000/43/CE e 2000/78/CE. Respectivamente: J.O. N.º L 180/22 de 19.7.2000; J.O. N.º L 303/16 de 2.12.2000.

área do emprego e estabelece uma rede de organismos nacionais nesta área¹¹⁴⁸. Já a Directiva 2004/113/CE¹¹⁴⁹ proíbe a discriminação de género no acesso e fornecimento de bens e serviços e constitui a primeira directiva fora dos âmbitos laboral e social. Por sua vez, a Directiva 2006/54/CE¹¹⁵⁰ (relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento entre os sexos em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional) reúne num texto único mais acessível vários dos instrumentos legais existentes e actualiza a legislação à luz da jurisprudência do Tribunal de Justiça¹¹⁵¹. Mais recentemente, assinalam-se a adopção da Directiva 2010/18/UE¹¹⁵² sobre licença parental (que revoga a Directiva 96/34/CE partir de 8 de Março de 2012) e da Directiva 2010/41/UE¹¹⁵³ (que revoga a Directiva 86/113/CEE a partir de 5 de Agosto de 2012) sobre a aplicação do princípio de igualdade de tratamento a trabalhadores independentes.

Em síntese, as Directivas actualmente em vigor no campo da discriminação sexual são as seguintes:

¹¹⁴⁸ Artigos 1.º A e 8.º A da Directiva 2002/73/CE que foi entretanto revogada. A abordagem *gender mainstreaming* está actualmente consagrada no artigo 29.º da Directiva 2006/54/CE e os organismos nacionais para a igualdade de tratamento entre homens e mulheres constam agora do artigo 20.º da mesma. Outros aspectos relevantes da Directiva 2002/73/CE dizem, por ex., respeito à obrigação dos Estados-Membros adoptarem medidas que permitam a organizações ou associações, com interesses nesta área, intervir em processos judiciais e/ou administrativos em nome ou em apoio da parte demandante. Artigo 6.º-3 da Directiva 2002/73/CE e que constitui actualmente o artigo 17.º-2 da Directiva 2006/54/CE. Ver Directiva 2006/54/CE, J.O. N.º L 204/23 de 26.7.2006.

¹¹⁴⁹ Directiva 2004/113/CE do Conselho, de 13 de Dezembro de 2004, que aplica o princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso a bens e serviços e seu fornecimento, J.O. N.º L 373/37 de 21.12.2004. Doravante designada por Directiva 2004/113/CE.

¹¹⁵⁰ Directiva 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 actividade profissional (reformulação), J.O. N.º L 204/23 de 26.7.2006. Doravante designada por Directiva 2006/54/CE.

¹¹⁵¹ A Directiva 2006/54/CE revogou a partir de Agosto de 2009, as Directivas 75/117/CEE (sobre igualdade salarial); 96/97/CE (sobre os regimes profissionais de segurança social); 97/80/CE (sobre o ónus da prova); e 2002/73/CE (sobre igualdade de tratamento no emprego). Para uma análise do processo que conduziu à adopção da Directiva 2006/54/CE e respectivos resultados, ver BURROWS, Noreen; ROBISON, Muriel (2007) “An Assessment of the Recast of Community Equality Laws”, in *European Law Journal*, Vol. 13, N.º 2.

¹¹⁵² Directiva 2010/18/UE do Conselho de 8 de Março de 2010 que aplica o Acordo-quadro revisto sobre licença parental celebrado entre a BUSINESSSEUROPE, a UEAPME, o CEEP e a CES e que revoga a Directiva 96/34/CE, J. O. N.º L 68/13 de 18.3.2010.

¹¹⁵³ Directiva 2010/41/EU do Parlamento Europeu e do Conselho, de 7 de Julho de 2010, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma actividade independente e que revoga a Directiva 86/613/CEE do Conselho, J. O. N.º L 180/1 de 15.7.2010.

- Directiva 2010/41/UE, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma actividade independente.
- Directiva 2010/18/UE, relativa à aplicação do acordo-quadro revisto sobre licença parental.
- Directiva 2006/54/CE, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional (reformulação).
- Directiva 2004/113/CE, relativa à aplicação do princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso a bens e serviços e seu fornecimento.
- Directiva 92/85/CEE, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho¹¹⁵⁴.
- Directiva 97/81/CE, respeitante ao acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial¹¹⁵⁵.
- Directiva 79/7/CEE, relativa à realização progressiva do princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de segurança social.

Para além destes instrumentos juridicamente vinculativos, a Comissão e o Conselho têm recorrido desde os anos oitenta a um conjunto de medidas de *soft law* visando finalidades tão diversas como a promoção de acções positivas¹¹⁵⁶, a protecção contra o assédio sexual no local trabalho¹¹⁵⁷, a integração da igualdade de oportunidades

¹¹⁵⁴ A Directiva 92/85/CEE está a ser objecto de um processo de revisão, ver Resolução legislativa do Parlamento Europeu, de 20 de Outubro de 2010, sobre uma proposta de directiva do Parlamento Europeu e do Conselho que altera a Directiva 92/85/CEE do Conselho relativa à introdução de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho (COM(2008)0637 – C6-0340/2008 – 2008/0193(COD)), J. O. N.º C 70 E/162 de 8.3.2012.

¹¹⁵⁵ Em sentido estrito, a Directiva 97/81/CE não integra as directivas do campo da discriminação sexual. Mas dado o predomínio das mulheres no trabalho a tempo parcial e a relevância desta modalidade de trabalho como estratégia para articular trabalho/família, incluímo-la nesse conjunto. A semelhança das restantes, baseia-se numa abordagem simétrica à igualdade.

¹¹⁵⁶ Recomendação 84/635/CEE do Conselho, de 13 de Dezembro de 1984, relativa à promoção de acções positivas a favor das mulheres, J. O. N.º L 331/34 de 19.12.1984.

¹¹⁵⁷ Recomendação 92/131/CEE da Comissão, de 27 de Novembro de 1991, relativa à protecção da dignidade da mulher e do homem no trabalho, J. O. N.º L 49/1 de 24.2.1992.

nos fundos estruturais¹¹⁵⁸ ou ainda a participação equilibrada de homens e mulheres nos processos de decisão¹¹⁵⁹ e na vida profissional e familiar¹¹⁶⁰. As medidas são significativas a vários níveis, designadamente, por exercerem uma influência indirecta na interpretação de instrumentos de *hard law* e abrirem caminho a adopção de novos, mas também por estabelecerem critérios e incentivarem a União e os Estados-Membros a desenvolverem adicionalmente medidas não legislativas¹¹⁶¹.

4. Iniciativas políticas relevantes e instrumentos de coordenação das acções

A actuação da UE no campo da igualdade de género compreende também múltiplas iniciativas políticas e diversos instrumentos financeiros que têm gerado desenvolvimentos adicionais por parte dos Estados-Membros. A partir do início da década de oitenta, a Comunidade começou a apoiar programas de acção plurianuais e a meio dos anos noventa passou a divulgar relatórios anuais sobre os progressos e as iniciativas promovidas em matéria de igualdade entre homens e mulheres. A sua actuação nas últimas décadas estimulou o desenvolvimento de redes de peritos, favoreceu a pesquisa e o intercâmbio de boas práticas à escala europeia, bem como o activismo de inúmeras

¹¹⁵⁸ Resolução 94/C231/01 do Conselho, de 22 de Junho de 1994, relativa à promoção de igualdade de oportunidades para homens e mulheres através da acção dos fundos estruturais europeus, J.O. N.º C 231/1 de 20.8.1994.

¹¹⁵⁹ Recomendação 96/694/CE do Conselho, de 2 de Dezembro de 1996, relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de decisão, J. O. N.º L 319/11 de 10.12.1996.

¹¹⁶⁰ Resolução 2000/C218/02 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 actividade profissional e na vida familiar, J.O. N.º C 218/5 de 31.7.2000. A enunciação não é exaustiva, outras áreas cobertas por instrumentos de *soft law* incluem, por exemplo, estruturas de acolhimento de crianças, igualdade salarial, acesso e participação na sociedade do conhecimento ou a luta contra o tráfico de seres humanos. Ver Recomendação 92/241/CEE do Conselho, de 31 de Março de 1992, relativa ao acolhimento de crianças, J.O. N.º L 123/16 de 8.5.1992; Comissão das Comunidades Europeias (1996a) Comunicação da Comissão – Código de Conduta relativo à aplicação do princípio de igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho de igual valor. Com (96) 336 final, Bruxelas, 17.7.1996; Resolução 2003/C37/03 do Conselho, de 17 de Novembro de 2003, sobre a igualdade de acesso e de participação das mulheres e dos homens na sociedade do conhecimento para o crescimento e a inovação J.O. N.º C 317/6 de 30.12.2003; Resolução 2003/C260/03 do Conselho, de 20 de Outubro de 2003, relativa a iniciativas em matéria de luta contra o tráfico de seres humanos, em particular mulheres, J.O. N.º C 260/4 de 20.10.2003.

¹¹⁶¹ Cf. McCRUDDEN, Christopher; PRECHAL, Sacha, op. cit., p. 8.

ONG¹¹⁶². Esta actividade foi acompanhada pelo estabelecimento de um quadro institucional de apoio a nível europeu, destacando-se mais recentemente a criação do Instituto Europeu para a Igualdade de Género¹¹⁶³. Actualmente, a problemática da igualdade entre homens e mulheres ocupa, pelo menos em termos retóricos, um lugar importante no novo grande projecto da União - «*We are putting gender equality at the heart of our Europe 2020 strategy. A growth potential will not be achieved unless it is inclusive growth. Getting women into work will help us get out of the crisis*»¹¹⁶⁴ - com muitos dos esforços para a sua implementação a apoiarem-se em instrumentos não coercivos na senda do que vinha a ser feito à luz da Estratégia de Lisboa¹¹⁶⁵.

O primeiro programa plurianual no campo da igualdade de género foi adoptado em 1982¹¹⁶⁶. Desde então para cá foram implementados seis, estando agora em curso o sétimo: a “Estratégia para a igualdade entre homens e mulheres 2010-2015”¹¹⁶⁷.

¹¹⁶² A título meramente exemplificativo, destacamos a rede europeia composta pelos organismos nacionais de igualdade: <http://www.equineteurope.org/>; e a Plataforma Social Europeia que agrupa mais de quarenta ONG, federações e redes europeias de cariz social e da qual faz parte o European Women’s Lobby: <http://www.socialplatform.org/>; <http://www.womenlobby.org/?lang=en>. Sobre a formação e funções do grupo de perito legais no campo da igualdade de género da UE, ver http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/tools/legal-experts/index_en.htm; e sobre o programa de intercâmbio de boas práticas em matéria de igualdade de género, ver http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/tools/good-practices/index_en.htm.

¹¹⁶³ Regulamento (CE) N.º 1922/2006 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de Dezembro de 2006, que cria um Instituto Europeu para a Igualdade de Género, J. O. N.º L 403/9 de 30.12.2006. O *site* do Instituto: <http://www.eige.europa.eu/>. Ao nível da Comissão Europeia, destacam-se as seguintes estruturas de apoio à igualdade de género: Comité Consultivo para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens e Grupo de Alto Nível sobre a Integração da Perspectiva da Igualdade entre Homens e Mulheres. Sobre o primeiro, ver Decisão 2008/590/CE da Comissão, de 16 de Junho de 2008, relativa à criação de um Comité Consultivo para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens (versão codificada), J. O. N.º L 190/17 de 18.7.2008; e sobre o segundo, ver http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/other-institutions/gender-mainstreaming/index_en.htm.

¹¹⁶⁴ President of the European Commission, José Manuel Durão Barroso - “Women’s Charter: our commitment to gender equality”. Joint press conference with VP Reding. Speech/10/71. Brussels, 5 March 2010. <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=SPEECH/10/71>.

¹¹⁶⁵ Ver Comissão Europeia (2010c) Comunicação da Comissão – Europa 2020: Estratégia para um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo. COM (2010) 2020 final. Bruxelas, 3.3.2010. Há no entanto desenvolvimentos novos que serão explorados na última secção do capítulo.

¹¹⁶⁶ Ver Commission of the European Communities (1982) A new Community action programme on the promotion of equal opportunities for women 1982-85. Commission Communication to the Council. COM (81) 758 final, 9 December 1981. Bulletin of the European Communities, Supplement 1/82. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Consultado em: <http://aei.pitt.edu/3954/1/3954.pdf>. Data: 11.5.2012.

¹¹⁶⁷ Comissão Europeia (2010a) Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões- Estratégia para a igualdade entre homens e mulheres 2010-2015. COM (210) 491 final, Bruxelas, 21.9. 2010.

Tipicamente, os programas de acção não são vinculativos e nem sequer dispõem de um financiamento substancial, mas são reveladores quanto às perspectivas emergentes no campo¹¹⁶⁸. A Estratégia 2010-2015 representa o programa de trabalhos da Comissão durante cinco anos e tem como objectivos promover progressos a nível nacional e proporcionar uma base de cooperação com outras instituições europeias e com todas as partes interessadas. As medidas apoiam-se numa dupla abordagem, a saber, a integração da perspectiva da igualdade de género em todas as políticas da União e a adopção de medidas específicas¹¹⁶⁹. A Estratégia seguiu de perto as linhas de força definidas na Carta das Mulheres¹¹⁷⁰, apresentada ao mais alto nível pelo Presidente e pela Vice-Presidente da Comissão Europeia, Durão Barroso e Viviane Reding, meses antes do lançamento do programa¹¹⁷¹. O documento é uma declaração política onde a Comissão reitera e reforça o seu empenhamento relativamente à igualdade de género e define cinco princípios que deverão orientar a sua actuação: igual independência económica; igual remuneração por

¹¹⁶⁸ Cf. STRATIGAKI, Maria, op. cit., p. 39.

¹¹⁶⁹ Cf. Comissão Europeia (2010a), op. cit., p. 4. As linhas orientadoras da chamada abordagem *gender mainstreaming* foram definidas no quinto programa plurianual, a “Estratégia- Quadro 2001-2005”, onde a Comissão destacou a combinação de dois tipos de actuação: a integração da perspectiva de género em todas as políticas comunitárias e acções específicas, em especial a adopção de legislação e programas financeiros. A Estratégia-Quadro procurou coordenar as diversas iniciativas num enquadramento único e assegurar-lhes uma coerência global e maior visibilidade. Financiamento ao abrigo do programa podia ser solicitado por instituições e organismos públicos e privados com interesse na promoção na igualdade de género (por ex, autoridades nacionais, regionais e locais, parceiros sociais, ONG ou universidades e institutos de investigação). Ver Comissão das Comunidades Europeias (2000b) Comunicação da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social e ao Comité das Regiões - Rumo A Uma Estratégia-Quadro da Comunidade para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2001-2005). COM(2000) 335 final. Bruxelas, 7.6.2000; Decisão 2001/51/CE do Conselho, de 20 de Dezembro de 2000, que estabelece um programa de acção comunitária relativo à estratégia comunitária para a igualdade entre homens e mulheres (2001-2005), J. O. N.º L 17/ 22 de 19 .1.2001.

¹¹⁷⁰ Comissão Europeia (2010b) Comunicação da Comissão - Empenhamento reforçado na Igualdade entre Mulheres e Homens: Uma Carta das Mulheres. Declaração da Comissão Europeia por ocasião da celebração do Dia Internacional da Mulher 2010 em comemoração do 15.º aniversário da adopção de uma Declaração e Plataforma de Acção na Conferência Mundial sobre a Mulher da ONU, em Pequim, e do 30.º aniversário da Convenção da ONU sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres. COM (2010) 78 Final. Bruxelas, 5.3.2010.

¹¹⁷¹ President of the European Commission, José Manuel Durão Barroso - “Women's Charter: Our commitment to gender equality”. Joint press conference with VP Reding Brussels. Speech/10/71. Brussels, 5 March 2010. <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=SPEECH/10/71>; Vice - President of the European Commission responsible for Justice, Fundamental Rights and Citizenship, Viviane Reding – “Women's Charter: our commitment to gender equality”. Joint press conference with President Barroso Brussels.Speech/10/72.Brussels, 5 March. <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=SPEECH/10/72>.

trabalho igual e por trabalho de igual valor; igualdade na tomada de decisões; dignidade, integridade e fim da violência com base na identidade sexual; e igualdade entre mulheres e homens fora da União¹¹⁷². A designação “Carta das Mulheres” ainda que represente o reconhecimento da desigualdade de facto das mulheres corre o risco de sugerir que são as únicas destinatárias das políticas. A dimensão relacional do conceito de género está ausente, bem como a noção correspondente de que a mudança social envolve homens e mulheres. De notar que apesar da partilha desequilibrada das responsabilidades familiares ser mencionada enquanto um dos factores que afecta as escolhas e a independência económica de muitas mulheres, a partilha mais igualitária dessas responsabilidades com os homens não é referida como um objectivo a promover, nem a conciliação é reconhecida como um princípio fundamental em si mesmo para assegurar a igualdade de género¹¹⁷³.

Aos cinco domínios prioritários identificados na Carta das Mulheres, a Estratégia para a igualdade de género 2010-2015 acrescenta um capítulo sobre questões horizontais (a saber, papéis desempenhados por homens e mulheres, legislação, governação e instrumentos no domínio da igualdade de género) e define um conjunto de acções a desenvolver pela Comissão relativamente a cada um desses aspectos. A Comissão propõe-se, entre outras iniciativas, a avaliar lacunas no que diz respeito a licenças para assistência à família; a explorar com os parceiros sociais formas de aumentar a transparência salarial e o impacto do trabalho a tempo parcial e dos contratos a termo na igualdade de remuneração; a adoptar uma estratégia à escala europeia para combater a violência contra as mulheres; e a integrar melhor as questões de género na ajuda humanitária. No âmbito já das questões horizontais, estipula-se a realização de um diálogo anual de alto nível entre o

¹¹⁷² Comissão Europeia (2010b), op. cit., p. 2 e segtes

¹¹⁷³ Comissão Europeia (2010b), op. cit., pp. 2-3. Na Estratégia 2010-2015, a conciliação não é uma área prioritária de acção. Medidas relacionadas com este objectivo entram no âmbito da igual independência económica. A posição representa um afastamento em relação ao “Roteiro para a igualdade entre homens e mulheres 2006-2010” que constituiu o sexto programa de acção da União. O Roteiro identificava como áreas prioritárias de actuação: 1. concretizar a igualdade em matéria de independência económica para homens e mulheres; 2. reforçar a conciliação do trabalho com a vida privada e familiar; 3. promover a participação equilibrada de homens e mulheres em instâncias de tomada de decisão; 4. erradicar a violência em razão do sexo e o tráfico de seres humanos; 5. eliminar estereótipos de género na sociedade; 6. promover a igualdade entre homens e mulheres fora da UE. Ver Comissão das Comunidades Europeias (2006c) Comunicação da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social e ao Comité das Regiões – Roteiro para a igualdade entre homens e mulheres 2006-2010. COM(2006) 92 final. Bruxelas, 1.3.2006.

De acordo com o Relatório anual sobre a igualdade entre homens e mulheres, de 2012, algumas das iniciativas avançadas estão a ser concretizadas¹¹⁷⁴. Destaca-se, por exemplo, o estabelecimento do Dia Europeu da Igualdade Salarial que será assinalado todos os anos e cuja data muda consoante os dados sobre a disparidade salarial entre os géneros. O primeiro ocorreu a 5 de Março de 2011, com a data a reflectir os 64 dias a mais que as mulheres tiveram de trabalhar em 2010 para ganhar o rendimento médio anual de um homem. E o segundo foi já assinalado a 2 de Março de 2012. Igualmente significativos, foram a adopção de um pacote de medidas visando fortalecer os direitos das vítimas de crimes, incluindo as mulheres. E o lançamento, em Março de 2012, de uma consulta pública para identificar possíveis acções, incluindo medidas legislativas, capazes de porem em causa a persistente sub-representação das mulheres nos conselhos de administração das companhias cotadas em bolsa na Europa¹¹⁷⁵. Esta última iniciativa deu lugar mais recentemente à apresentação de uma proposta de Directiva da Comissão nesta matéria¹¹⁷⁶.

O compromisso em promover a igualdade de género é também assumido pelos Estados-Membros sob a forma de um Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres para o período 2011-2020¹¹⁷⁷. Este Pacto sucede a um anterior estabelecido em

¹¹⁷⁴ European Commission (2012b) Commission Staff Working Document: Progress on equality between women and men in 2011 – Accompanying the document: Report from the Commission to the European Parliament, the Council, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions – 2011 Report on the Application of the EU Charter of Fundamental Rights. SWD (2012) 85 final. Brussels, 16.4.2012.

¹¹⁷⁵ Cf. European Commission (2012b), op. cit., pp. 9, 13, 11. Na mesma altura do lançamento da consulta pública, era divulgado um relatório sobre a representação das mulheres na tomada de decisão económica que mostrava como os progressos alcançados nesta matéria têm sido lentos. Ver European Union (2012) Women in economic decision-making in the EU: Progress report. A Europe 2020 initiative. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Um ano antes, em 2011, a Vice-Presidente da Comissão, Viviane Reding instara os líderes das empresas a aumentar a representação das mulheres através de auto-regulação e solicitara a adesão ao “Women on Board Pledge for Europe”. O objectivo era alcançar a uma representação das mulheres nos Conselhos de Administração das maiores empresas de 30% em 2015 e de 40% em 2020. A escassez de resultados levou a Comissão a desencadear a consulta. Ver ABELLÁN, Lucía (2012) “Bruselas avanza hacia las cuotas de mujeres en los consejos de administración”, in El País, 5 de Marzo.

Consultado em: http://sociedad.elpais.com/sociedad/2012/03/05/actualidad/1330966542_102101.html. Data: 5.3.2012.

¹¹⁷⁶ Ver Comissão Europeia (2012a) Proposta de Directiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à melhoria do equilíbrio entre homens e mulheres no cargo de administrador não-executivo das empresas cotadas em bolsa e a outras medidas conexas. COM(2012) 614 final. Bruxelas, 14.11.2012.

¹¹⁷⁷ Conclusões do Conselho, de 7 de Março de 2011, sobre Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011-2020), J. O. N.º C 155/10 de 25.5.2011. O Pacto identifica três grandes áreas de intervenção: a redução das disparidades de género ao nível do emprego e da protecção social, incluindo as

2006 pelo Conselho Europeu e que visava igualmente incentivar acções a nível nacional e da União¹¹⁷⁸. Sustenta-se no actual Pacto que as políticas relativas à igualdade de género são vitais para o crescimento económico, a prosperidade e a competitividade, sendo necessário reafirmar e apoiar a estreita ligação entre a Estratégia para a igualdade de género 2010-2015 e a Estratégia Europa 2020 relativa ao emprego, crescimento inteligente, sustentável e inclusivo. Reconhecidamente o objectivo da segunda de aumentar para 75% a taxa de emprego da população com idades compreendidas entre os 20 e os 64 anos requer a remoção de obstáculos à maior participação das mulheres no mercado de trabalho¹¹⁷⁹. Uma das dimensões da abordagem *gender mainstreaming* incide precisamente nas políticas de emprego, com as Orientações de 2010 sobre esta matéria para os Estados-Membros a reafirmarem a necessidade de «*integrar de forma visível o princípio da igualdade de género em todos os domínios de acção pertinentes, para que todos os aspectos das orientações possam ser executados nos Estados-membros*»¹¹⁸⁰.

Finalmente quanto aos instrumentos financeiros europeus de apoio à igualdade de género, são de referir o Fundo Social Europeu (FSE) e o Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional (FEDER), bem como os programas *Progress* e *Daphne III* em

disparidades salariais; a promoção de um equilíbrio entre vida profissional e vida privada; e o combate a todas as formas de violência contra as mulheres. É destacada a relevância de integrar a perspectiva da igualdade de género na política externa da UE e nos mecanismos associados à Estratégia Europa 2020. Também politicamente significativas são, por exemplo, as Conclusões do Conselho sobre a disparidade salarial: ver Conclusões do Conselho, de 6 de Dezembro de 2010, sobre o reforço do compromisso e das medidas para pôr termo às disparidades de remuneração entre homens e mulheres, e sobre avaliação da aplicação da Plataforma de Acção de Pequim, J. O. N.º C 345/1 de 18.12.2010.

¹¹⁷⁸ Conclusões da Presidência, Conselho Europeu de Bruxelas, de 23-24 de Março de 2006. Anexo II. Pacto Europeu para a Igualdade entre os Sexos. <http://www.consilium.europa.eu/uedocs/NewsWord/pt/ec/89015.doc>.

¹¹⁷⁹ Conclusões do Conselho, de 7 de Março de 2011, sobre Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011-2020), J. O. N.º C 155/10 de 25.5.2011.

¹¹⁸⁰ Considerando n.º 12 da Decisão 2010/707/UE do Conselho, de 21 de Outubro de 2010, relativa às orientações de emprego dos Estados-membros, J. O. N.º L 308/46 de 24.11.2010. Menções mais específicas às mulheres nas orientações de emprego de 2010 são abordadas num ponto subsequente. De assinalar que, desde 1999, a integração da perspectiva da igualdade de género constitui um dos princípios a implementar relativamente às diversas orientações em matéria de emprego. Ver a este propósito Resolução 1999/C 69/02 do Conselho, de 22 de Fevereiro de 1999, relativa às orientações em matéria de emprego para 1999, J.O. N.º C 69/2 de 12.3.1999; Decisão 2005/600/CE do Conselho, de 12 de Julho de 2005, relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros, J.O. N.º L 250/21 de 6.8.2005.

curso durante o período de 2007-2013¹¹⁸¹. O primeiro destes programas foi criado para apoiar a realização dos objectivos nos domínios do emprego e assuntos sociais definidos na Agenda Social da União. A igualdade entre homens e mulheres constitui uma das cinco secções abrangidas e do total de 743 milhões de euros do programa 50.3 milhões foram atribuídos a projectos relativos à igualdade de género. No que diz respeito ao programa *Daphne III*, o seu âmbito é mais circunscrito e visa contribuir para a prevenção e combate de todas as formas de violência, pública ou privada, contra crianças, jovens e mulheres e dispõem de um financiamento de 116.850 milhões de euros¹¹⁸².

II. Significado do direito à igualdade de género no contexto da UE

1. Coexistência de diversos sentidos de igualdade

O campo da igualdade de género na UE apoia-se num quadro regulador híbrido que combina *hard law* com outros instrumentos reguladores como resoluções e recomendações e ainda mecanismos associados ao MAC como o estabelecimento de objectivos ou metas e a definição de indicadores. O recurso a diversas abordagens à

¹¹⁸¹ Cf. European Union (2011b) Gender Equality in the European Union. Luxembourg: Publications of the European Union, pp. 8-9. Desde 1993, a igualdade de género constitui uma das prioridades do FSE e este fundo está orientado para no período de 2007-2013 apoiar, entre outros aspectos, o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho. Já o FEDER visa fortalecer a coesão económica e social através da correcção de desequilíbrios regionais e, entre outras coisas, tem sido usado para a criação de estruturas de cuidados à infância. Uma recente inovação requer que a igualdade de género, a não-discriminação e a acessibilidade de pessoas com deficiências sejam tidas em conta em todos os projectos. Cf. p. 8. Sobre os fundos estruturais e a sua utilização para apoiar a articulação trabalho/família, ver European Communities (2008) Partnership for more family-friendly living and working conditions. Luxembourg: Publications of the European Communities.

¹¹⁸² Cf. European Union (2011b), op. cit., p. 9. Sobre o âmbito, objectivos, acções e acesso aos programas *Progress* e *Daphne III*, ver Decisão N.º 1672/2006/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de Outubro de 2006, que estabelece um Programa Comunitário para o Emprego e a Solidariedade - Progress, J. O. N.º L 315/1 de 15.11.2006; Decisão N.º 284/2010/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 25 de Março de 2010, que altera a Decisão N.º 1672/2006/CE que estabelece um Programa Comunitário para o Emprego e a Solidariedade - Progress, J. O. N.º L 87/6 de 7.4.2010; DECISÃO N.º 779/2007/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de Junho de 2007, que estabelece para o período de 2007 a 2013 um programa específico de prevenção e de combate à violência contra as crianças, os jovens e as mulheres e de protecção das vítimas e dos grupos de risco (programa Daphne III) no âmbito do programa geral «Direitos Fundamentais e Justiça», J. O. N.º L 173/19 de 3.7.2007.

regulação não contraria o facto de o direito à igualdade de género na UE continuar a assentar essencialmente no princípio da não-discriminação¹¹⁸³. O princípio exige que homens e mulheres sejam tratados de igual modo, o que suscita a questão de estarem ou não em situações idênticas. Como demonstrámos as responsabilidades domésticas e de cuidados afectam a capacidade das mulheres para se conformarem com a norma masculina (de um trabalhador a tempo inteiro e sem interrupções na carreira) em torno da qual se construiu a igualdade de tratamento e condicionam as circunstâncias em que concorrem no mercado. Vimos ainda que o direito relativo à não-discriminação sexual comporta limitações significativas (por ex., não afecta as causas estruturais das desigualdades ou resolve a dificuldade de encontrar termos de referência em mercados de trabalho sexualmente segregados), a que se junta o facto da reconfiguração das relações laborais vir por em causa a sua eficácia.

Paralelamente a esta versão dominante de igualdade de género, entendida em termos de ausência de discriminação e como um dever negativo, Christopher McCrudden e Sacha Prechal falam da emergência de um novo sentido de igualdade no direito da UE¹¹⁸⁴. Está em causa uma concepção baseada nos deveres positivos de promover a igualdade de oportunidades e a igualdade de facto entre homens e mulheres. Diversamente da abordagem assente na não-discriminação que frequentemente permite, mas não exige acções positivas, a nova concepção pode implicar o dever de as adoptar¹¹⁸⁵. Como vimos o direito à igualdade de género passou a integrar uma dimensão proactiva e transversal, actualmente manifestas nos artigos 3.º-3 do TUE e 8.º do TFUE, com o último a estipular que a União deve “eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres” em todas as suas acções¹¹⁸⁶. De modo significativo, a CDFUE não se limita a

¹¹⁸³ Cf. TOBLER, Christa (2003), op. cit., p. 15.

¹¹⁸⁴ MCCRUDDEN, Christopher; PRECHAL, Sacha (2009) *The Concepts of Equality and Non-Discrimination in Europe: A practical approach*. European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality. European Commission. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit.

¹¹⁸⁵ Cf. MCCRUDDEN, Christopher; PRECHAL, Sacha, op. cit., p. 41.

¹¹⁸⁶ As mudanças no enunciado das disposições legais sobre acções positivas sugerem ainda um alcance mais vasto relativamente às primeiras disposições sobre a matéria. Referimo-nos ao ex-artigo 2.º-4 da Directiva 76/207/CEE (versão original) e ao actual artigo 157.º-4 do TFUE. Ambas as disposições são consideradas no ponto seguinte relativo aos conceitos fundamentais das Directivas sobre igualdade sexual. As diferenças no enunciado entre o artigo 157.º-4 do TFUE e o artigo 23.º da CDFUE sobre esta matéria foram consideradas na secção anterior do presente capítulo.

assegurar o direito à não-discriminação sexual (artigo 21.º), mas garante ainda a igualdade de género enquanto um direito fundamental (artigo 23.º), remetendo assim para a noção de obrigações positivas¹¹⁸⁷. Adicionalmente, a própria legislação secundária atribui também deveres positivos aos Estados-Membros no artigo 29.º da Directiva 2006/54/CE. De acordo com esta disposição, os mesmos devem ter activamente em conta o objectivo da igualdade entre homens e mulheres na legislação, nas políticas e actividades nos domínios da Directiva (a saber, no acesso ao emprego, incluindo na promoção e formação profissional; nas condições de trabalho, incluindo na remuneração; e nos regimes profissionais de segurança social)¹¹⁸⁸.

Apesar deste sentido mais rico de igualdade ser o menos desenvolvido no contexto da UE, McCrudden e Prechal observam que pode potencialmente vir a ter implicação de maior alcance, dependendo da sua interpretação e aplicação. Para os autores, resta saber se a abordagem baseada nos deveres positivos pode funcionar de forma autónoma ou se para ser bem sucedida deve funcionar em conjunto com legislação eficaz relativa à não-discriminação¹¹⁸⁹.

2. Conceitos centrais das directivas sobre igualdade de tratamento

As directivas relativas à igualdade sexual assentam numa abordagem simétrica à igualdade, o que exige tratamento idêntico de homens e mulheres. Excepções ao princípio de igualdade de tratamento são legais em casos limitados e expressamente previstos na legislação. Está aqui em causa a ideia de que casos diferentes devem ser tratados de modo diferente e que encontra acolhimento na admissibilidade de acções positivas, no conceito de discriminação indirecta e na criação de uma categoria à parte de “discriminação em razão de gravidez”¹¹⁹⁰. Há quem veja nesta abordagem um afastamento de uma ênfase

¹¹⁸⁷ A CDFUE tem como destinatários as instituições da UE e os Estados-Membros quando estes últimos apliquem o direito da União.

¹¹⁸⁸ A integração do princípio da igualdade de género consta igualmente das Orientações para o Emprego dirigidas aos Estados-Membros. A questão será desenvolvida nas secções seguintes do presente capítulo.

¹¹⁸⁹ Cf. MCCRUDDEN, Christopher; PRECHAL, Sacha, op. cit., p. 50.

¹¹⁹⁰ Cf. MCCRUDDEN, Christopher; PRECHAL, Sacha, op. cit., p. 30.

exclusiva na igualdade formal em direcção a uma noção mais substantiva, com o próprio Tribunal de Justiça a reiterar diversas vezes que a finalidade da igualdade de tratamento entre os sexos visa alcançar esta última¹¹⁹¹. A verdade porém é que o efeito se dilui face a decisões enformadas por uma certa concepção da separação entre o público e o privado e pela relativa facilidade com que objectivos comerciais ou económicos são aceites como justificações objectivas, desvanecendo a protecção contra discriminação indirecta¹¹⁹². Para Catherine Barnard, a abordagem da UE reflecte uma posição intermédia assente na igualdade de oportunidades. Só que não a definição precisa do que entra no âmbito deste conceito pode revelar-se uma tarefa complexa¹¹⁹³.

À semelhança das directivas que dizem respeito aos demais estatutos protegidos do actual artigo 19.º do TFUE¹¹⁹⁴, as directivas sobre a igualdade de género proíbem a discriminação directa e indirecta, o assédio (e, no caso destas últimas, o assédio sexual) e a intenção de discriminar e admitem a adopção de acções positivas. Sucintamente e tendo como ponto de partida a Directiva 2006/54/CE, apresentamos o sentido destes conceitos fundamentais. Nos termos do artigo 2.º-1, alínea a), existe discriminação directa «*sempre que, em razão do sexo, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável que aquele que é, tenha sido ou possa vir a ser dado a outra pessoa em situação comparável*»¹¹⁹⁵. A questão da comparabilidade para determinar a ocorrência ou não de discriminação comporta poucas excepções. Uma das situações foi definida pelo Tribunal de Justiça em *Dekker*, onde defendeu que a recusa em contratar uma mulher grávida constitui

¹¹⁹¹ Ver, entre outros, n.º 26 do Acórdão do Tribunal de 30 de Abril de 1998, no processo C-136/95, *Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (CNAVTS) contra Evelyne Thibault*, Colectânea da Jurisprudência 1998 p. I – 2011. Costello e Davies observam a propósito: «*In contemporary judicial rhetoric, substantive equality has achieved ubiquity*». COSTELLO, Cathryn; DAVIES, Gareth (2006) “The case law of the Court of Justice in the field of sex equality since 2000”, in *Common Market Law Review*, Vol. 43, N.º 6, December, p. 1571.

¹¹⁹² Cf. CRAIG, Paul; DE Búrca, Gráinne, op.cit., p. 822.

¹¹⁹³ Cf. BARNARD, Catherine (2006a), op. cit., p. 338. Ver, por exemplo, artigo 1.º da Directiva 2006/54/CE. As distinções entre conceitos e a dificuldade em precisar de forma clara o âmbito da igualdade de oportunidades foram já abordadas no capítulo 1 sobre a igualdade.

¹¹⁹⁴ Directiva 2000/43/CE do Conselho, de 29 de Junho de 2000, que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica, J.O. N.º L 180/22 de 19.7.2000; Directiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de Novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional, J.O. N.º L 303/16 de 2.12.2000.

¹¹⁹⁵ Artigo 2.º-1 da Directiva 2006/54/CE, J.O. N.º L 204/23 de 26.7.2006.

discriminação directa e dispensou um termo de comparação¹¹⁹⁶. Outras situações dizem respeito, por ex., às disposições sobre assédio e assédio sexual. Em geral, a discriminação directa é proibida a menos que se aplique uma excepção específica expressamente prevista. Já no caso da discriminação indirecta, o sistema de justificações é aberto. Este conceito foi desenvolvido inicialmente na jurisprudência do Tribunal de Justiça associada ao tratamento desfavorável de trabalhadoras a tempo parcial e só posteriormente foi introduzido na legislação secundária. De acordo com a definição da Directiva 2006/54/CE, existe discriminação indirecta «*sempre que uma disposição, critério ou prática, aparentemente neutro, seja susceptível de colocar pessoas de um determinado sexo numa situação de desvantagem comparativamente com pessoas do outro sexo, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objectivamente justificado por um objectivo legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários*»¹¹⁹⁷. Ao abrigo deste conceito, a vítima deixa de ser concebida como um indivíduo, para ser concebida como parte de um grupo social. Em termos comparativos, as alegações de discriminação directa são consideradas mais individualistas do que as relativas à discriminação indirecta¹¹⁹⁸. Apesar do Tribunal de Justiça deixar para os órgãos jurisdicionais nacionais a apreciação da matéria de facto, desenvolveu um conjunto de orientações relativamente a justificações objectivas legítimas. Por exemplo, aceitou que a situação do mercado de trabalho poderia justificar a atribuição de uma remuneração superior a uma dada profissão com o objectivo de atrair candidatos e recusou generalizações sobre determinadas categorias de trabalhadores¹¹⁹⁹.

No que diz respeito às acções positivas, são de assinalar mudanças no enunciado das disposições legais e na abordagem do Tribunal de Justiça¹²⁰⁰. Originalmente o artigo

¹¹⁹⁶ Case C-177/88, *Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v Stichting Vormingscentrum Voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus*, [1990] ECR I- 3941. Actualmente, O artigo 2.º -2, alínea c) da Directiva 2006/54/CE estipula que o tratamento menos favorável de uma mulher por razões relacionadas com gravidez ou licença de maternidade está incluído no conceito de discriminação.

¹¹⁹⁷ Artigo 2.º-1, alínea b) da Directiva 2006/54/CE, J.O. N.º L 204/23 de 26.7.2006.

¹¹⁹⁸ Cf. McCRUDDEN, Christopher; PRECHAL, Sacha, op. cit., p. 35.

¹¹⁹⁹ Ver Acórdão do Tribunal de 27 de Outubro de 1993 no processo C-127/92, *Dr. Pamela Mary Enderby contra Frenchay Health Authority E Secretary of State for Health*, Colectânea da Jurisprudência 1993 p. I-5535; Acórdão do Tribunal de 13 de Julho de 1989 no processo 171/88, *Ingrid Rinner-kuehn contra FWW Spezial-gebaudereinigung GmbH*, Colectânea da Jurisprudência 1989 p. 2743.

¹²⁰⁰ Para uma análise crítica da jurisprudência do Tribunal de Justiça em matéria de acções positivas no domínio da igualdade sexual, ver PAGER, Sean (2003) “Strictness and Subsidiarity: An

2.º-4 da Directiva 76/207/CEE permitia acções positivas com vista a promover a igualdade de oportunidades entre os dois sexos no domínio do emprego e particularmente medidas que visassem corrigir desigualdades de facto. No enunciado do actual artigo 157.º-4 do TFUE (ex-artigo 141.º-4 do Tratado), a promoção da igualdade de oportunidades deu lugar à prossecução na prática da plena igualdade entre homens e mulheres e as medidas correctoras de desigualdades deram lugar a medidas que visam prevenir ou compensar desvantagens, sugerindo um alcance mais amplo da disposição. Actualmente, o artigo 3.º da Directiva 2006/54/CE remete essencialmente para esta última disposição¹²⁰¹.

Quanto à abordagem do Tribunal de Justiça, este começa por defender nos primeiros acórdãos que as acções positivas constituem uma derrogação ao direito à igualdade de tratamento devendo as disposições relevantes serem interpretadas de forma estrita¹²⁰². Em *Kalanke*, o Tribunal de Justiça rejeitou a legitimidade de uma regulamentação do Land de Bremen relativa aos serviços públicos que estabelecia que na circunstância de candidatos de sexos diferentes terem qualificações iguais deveria ser dada prioridade às mulheres na nomeação e promoção em sectores onde estas estivessem sub-representadas¹²⁰³. Já em *Marschall*¹²⁰⁴, considerou compatível com o direito comunitário outra lei estadual alemã que dava preferência às mulheres numa situação de empate, mas sujeita a uma cláusula de salvaguarda favorável aos homens¹²⁰⁵. Significativamente, o Tribunal de Justiça reconhecia que a igualdade de qualificações não corresponde necessariamente a oportunidades iguais, dada a tendência para promover preferencialmente candidatos masculinos em virtude de ideias estereotipadas sobre as capacidades das

Institutional Perspective on Affirmative Action at the European Court of Justice” in *Boston College International & Comparative Law Review*, Vol. 26. Consultado em: <http://digitalcommons.law.msu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1081&context=facpubs>. Data: 6.5.2007.

¹²⁰¹ «Os Estados-Membros podem manter ou adoptar medidas na acepção do n.º 4 do artigo 141.º do Tratado, a fim de assegurar, na prática, a plena igualdade entre homens e mulheres na vida profissional». Artigo 3.º da Directiva 2006/54/CE, J.O. N.º L 204/23 de 26.7.2006.

¹²⁰² Ver n.º 21 do Acórdão do Tribunal de 17 de Outubro de 1995 no processo C- 450/93, *Kalanke contra Freie Hansestadt Bremen*, Colectânea de Jurisprudência 1995 p. 3051.

¹²⁰³ N.ºs 22-24 do Acórdão no processo C- 450/93, *Kalanke*.

¹²⁰⁴ Acórdão do Tribunal de 11 de Novembro de 1997 no processo C-409/95, *Hellmut Marschall contra Land Nordrhein-Westfalen*, Colectânea da Jurisprudência 1997 p. I-6363.

¹²⁰⁵ Ver n.ºs 33-35 do Acórdão no processo C-409/95, *Marschall*. A legislação do Land de Nordrhein-Westfalen era semelhante à analisada em *Kalanke*, só que previa expressamente a possibilidade da preferência ser derogada quando razões específicas de um dos candidatos o justificassem. A cláusula de abertura é o elemento distintivo que leva o Tribunal a considerá-la compatível com o direito comunitário, por assegurar que a preferência não era absoluta e incondicional.

mulheres e dos receios do impacto das suas responsabilidades domésticas e familiares na carreira profissional¹²⁰⁶.

De uma posição restritiva em *Kalanke*, o Tribunal de Justiça é visto como tendo evoluído para uma abordagem mais flexível em *Lommers*¹²⁰⁷, onde refere que ao determinar-se o âmbito de qualquer derrogação a um direito fundamental é preciso respeitar o princípio da proporcionalidade¹²⁰⁸. Neste acórdão, o Tribunal de Justiça defendeu a legitimidade de uma regulamentação que dava preferência a trabalhadoras mulheres na atribuição de lugares no infantário, mas que não excluía totalmente os homens¹²⁰⁹. A decisão não é pacífica dado o risco de reforçar papéis sexuais tradicionais e desse modo contrariar a igualdade de oportunidades que visaria promover.

Mais recentemente o Tribunal de Justiça apreciou disposições nacionais que diferenciavam entre trabalhadores femininos e masculinos relativamente à idade da reforma e antiguidade mínima exigida para o efeito¹²¹⁰. E defendeu que tais diferenças não poderiam ser justificadas como medidas de acção positiva dado não poderem ser consideradas como contribuindo para ajudar as mulheres a conduzir a sua vida profissional em pé de igualdade relativamente aos homens¹²¹¹.

Finalmente o artigo 2.º-2, alíneas a) e b), da Directiva 2006/54/CE, inclui na proibição de discriminação o assédio e o assédio sexual, bem como tratamento menos favorável em razão da rejeição ou submissão a comportamentos desse tipo, e instruções no sentido de discriminar pessoas em razão do sexo. O assédio é definido como uma conduta indesejada, relacionada com o sexo de uma dada pessoa, que tem como objectivo ou efeito violar a sua dignidade e criar um ambiente intimidatório, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo¹²¹². Já o assédio sexual diz respeito a um comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou efeito de violar a

¹²⁰⁶ Cf. N.º 29 do Acórdão no processo C-409/95, *Marschall*.

¹²⁰⁷ Acórdão do Tribunal de 19 de Março de 2002 no processo C-476/99, *Lommers contra Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij*, Colectânea da Jurisprudência 2002 p. I-02891.

¹²⁰⁸ Ver n.º 39 do Acórdão no processo C-476/99, *Lommers*.

¹²⁰⁹ Ver n.º 50 do Acórdão no processo C-476/99, *Lommers*.

¹²¹⁰ Ver Arrêt du 13 novembre 2008, *Commission des Communautés européennes c/ République italienne*, Affaire C-46/07. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62007CJ0046:FR:HTML>; Arrêt du 26 mars 2009, *Commission des Communautés européennes c/ République hellénique*, Affaire C-559/07. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62007CJ0559:FR:HTML>.

¹²¹¹ Cf. McCRUDDEN, Christopher; PRECHAL, Sacha, op. cit., p. 38.

¹²¹² Artigo 2.º-1, alínea c), da Directiva 2006/54/CE, J.O. N.º L 204/23 de 26.7.2006.

dignidade da pessoa, em particular pela criação de um ambiente intimidatório, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo¹²¹³.

3. Necessidade de reformular e equacionar novas abordagens à igualdade de género

Coexistem duas principais abordagens à regulação no contexto da UE: uma baseada na não-discriminação e outra em estratégias proactivas e em deveres positivos¹²¹⁴. A primeira apoia-se no paradigma tradicional de direitos e no modelo de litigação individual. Confere direitos aos indivíduos que estes podem invocar nos tribunais, assegurando assim um mecanismo de reparação e a erradicação daquela conduta discriminatória particular. Entre as limitações do modelo constam a dificuldade de apresentar provas de infracção e de produzir uma mudança alargada. Já a abordagem assente em estratégias proactivas e deveres positivos apoia-se no diagnóstico das causas das desigualdades, as respostas são colectivas e promovem uma mudança sistemática¹²¹⁵. A sua fragilidade resulta da dependência do empenhamento efectivo das instituições europeias e dos Estados-Membros, havendo quem defenda a necessidade de sanções para na ausência de obediência voluntária garantir modos de reparação¹²¹⁶. As duas abordagens à regulação podem ser complementares, mas a capacidade de as interligar de forma eficaz está ainda a ser construída. Os estudos de Hafner-Burton e Pollack e de Plantenga *et al.*, por exemplo, revelam uma aplicação desigual da integração da abordagem *gender mainstreaming* nas actividades da Comissão Europeia e nas políticas de emprego por parte dos Estados-Membros¹²¹⁷.

¹²¹³ Artigo 2.º-1, alínea d), da Directiva 2006/54/CE, J.O. N.º L 204/23 de 26.7.2006.

¹²¹⁴ FREDMAN, Sandra (2006a) “Transformation or Dilution: Fundamental Rights in the EU Social Space”, in *European Law Journal*, Vol. 12, N.º 1. As duas abordagens foram já exploradas no capítulo 1 sobre a igualdade. Aqui interessa-nos reproduzir os seus traços essenciais.

¹²¹⁵ Cf. FREDMAN, Sandra (2006a), op. cit., pp. 48-49.

¹²¹⁶ Cf. BARNARD, Catherine (2006a), op. cit., p. 306.

¹²¹⁷ HAFNER-BURTON, Emile; POLLACK, Mark (2008) “Mainstreaming Gender in the European Union: Getting the Incentives Right”. Jean Monnet Working Paper 08/08, <http://centers.law.nyu.edu/jeanmonnet/papers/08/080801.pdf>; PLANTENGA, Janneke; REMERY, Chantal; RUBERY, Jill (2007) *Gender mainstreaming of employment policies. A comparative review of the thirty European*

Christopher McCrudden observa que o modelo de reparação individual como principal método de aplicação da legislação não demonstrou ser uma estratégia adequada. O consenso sobre este aspecto junto da rede de peritos legais da UE sobre igualdade de género não conduziu, no entanto, a qualquer alteração da abordagem reguladora da União ao produzir novas directivas. O autor sustenta a necessidade de criar consenso político a nível europeu sobre métodos adicionais de aplicação do direito por parte dos Estados-Membros¹²¹⁸. E interroga-se também sobre se a abordagem *gender mainstreaming* terá falhado. O receio inicial de que a integração transversal da perspectiva da igualdade de género pusesse em causa iniciativas específicas visando as mulheres não se materializou em geral, sendo que outra preocupação dizia respeito à diluição de responsabilidades em resultado de todos os organismos públicos implementarem a perspectiva. Dito de outro modo, todos seriam responsáveis e ninguém em particular. Para McCrudden, o problema não é a abordagem estar a prejudicar a igualdade das mulheres, mas de na prática produzir poucos resultados em seu benefício. Refere a ineficácia desta para desafiar os recentes cortes nos orçamentos públicos que afectaram significativamente as mulheres em vários Estados-Membros. E considera ser preciso pensar de forma mais sistemática sobre como tornar a abordagem *gender mainstreaming* mais eficaz no futuro¹²¹⁹.

As observações do autor fazem parte de um conjunto de reflexões a propósito do quadragésimo aniversário do primeiro acórdão *Defrenne*¹²²⁰. Em “Thinking the Unthinkable”, McCrudden considera a importância de avaliar se as assunções operativas do direito e das políticas sobre a igualdade de género da UE servem ou não a sua finalidade e de considerar alterações em caso negativo¹²²¹: «*There should be no sacred cows in gender equality law. We would be failing those who struggled in the past to think the*

countries. Group on Gender, Social Inclusion and Employment (EGGSIE). European Commission. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. O primeiro estudo analisa a integração da abordagem *gender mainstreaming* nas actividades da Comissão Europeia e o segundo, elaborado no contexto da rede de peritos sobre género, inclusão social e emprego, avalia a aplicação dessa abordagem às políticas de emprego dos Estados-Membros. Esta última questão terá continuidade na secção seguinte quando se analisam as ligações perdidas entre a igualdade de género e a agenda de reforma europeia dos sistemas de emprego e protecção social.

¹²¹⁸ Cf. McCrudden, Christopher (2011), op. cit., p. 3.

¹²¹⁹ Cf. McCrudden, Christopher (2011), op. cit., p. 4.

¹²²⁰ Case 80/70, *Defrenne v. Belgian State (Defrenne I)* [1971] ECR 455.

¹²²¹ McCrudden, Christopher (2011) “Introduction: Thinking the Unthinkable?”, in *European Gender Equality Law Review*, N.º 1/2011, pp. 3-5.

unthinkable if we decided not to do so now because it is difficult or politically controversial»¹²²². Para além das questões já mencionadas, destacamos mais cinco problemas que apresenta: o papel da Comissão Europeia em assegurar o cumprimento das disposições legais; a eficácia dos organismos nacionais de igualdade; a manutenção de um enfoque abrangente nas mulheres nas políticas públicas; o tratamento da igualdade de género ao abrigo do direito relativo aos direitos humanos; e a possibilidade de alterar a centralidade atribuída ao emprego no direito sobre a igualdade de género.

Relativamente ao primeiro aspecto, observa que a acção da Comissão se restringe a garantir uma transposição correcta por parte dos Estados-Membros das directivas sobre a igualdade. Os processos por infracção desencadeados por esta instituição concentram-se na conformidade formal em vez de substantiva, raramente parecendo reflectir um uso estratégico da litigação no sentido de pressionar uma interpretação mais progressista das mesmas. Já o contributo dos organismos nacionais para a mudança societal é considerado difícil de apreciar por não se conseguir identificar de forma clara as suas funções. Para Christopher McCrudden, a função principal destes organismos deveria ser a da aplicação estratégica do direito. Contudo, dados dos Estados-Membros mostram que o não fazem de modo consistente ou que podem não estar à altura da tarefa. Defende assim que deveriam ser apresentadas exigências mais claras aos Estados-Membros quanto ao que os organismos nacionais deveriam fazer e como o fazer.

Saber se a actividade da UE deve continuar a visar as mulheres em geral ou a centrar-se em grupos de mulheres com características distintivas constitui outra das questões merecedoras de análise. É destacada particularmente a situação das mulheres com filhos, por ser em relação a este grupo que o problema da disparidade salarial é maior, havendo sinais também mais fortes de práticas como o despedimento injusto e de maiores necessidades associadas à articulação trabalho/família. Mas a actuação pode ainda ser orientada para grupos mais específicos como as mulheres de baixos rendimentos e qualificações ou de minorias étnicas. Obviamente não é um tema pacífico face à persistente segregação das mulheres no mercado de trabalho e nas mais diversas instâncias de decisão. A ideia parece ser a de tornar a actuação pública mais eficaz, reconhecendo os progressos que já foram alcançados. Uma ênfase na desigual distribuição do cuidado não remunerado

¹²²² McCRUDDEN, Christopher (2011), op. cit., p. 5.

em geral constitui um elemento unificador que poderá ser relevante a este propósito, o que por sua vez remete para outra das problemáticas identificadas.

McCrudden observa que a centralidade atribuída ao emprego no direito relativo à igualdade de género tem afectado significativamente o modo como pensamos este último. O afastamento desta perspectiva dominante sugere a necessidade de repensar conceitos jurídicos básicos existentes como “discriminação” e abre caminho a conceitos jurídicos complementares adicionais. O autor avança com a hipótese de se considerar a utilidade de um conceito jurídico de “cuidado”. Uma das expressões possíveis encontramos-la no trabalho recente de Nicole Busby que explora o potencial desenvolvimento de um direito a cuidar dentro do quadro do direito do trabalho europeu¹²²³. A sua plena formulação pode gerar efeitos de grande alcance na articulação trabalho/família. Já não se trata da resposta tradicional de acomodar a diferença através da protecção contra a discriminação, mas de contribuir para a sua normalização através do desenvolvimento de direitos autónomos¹²²⁴. Entendemos que a questão deveria passar por uma abordagem integrada visando reformular o actual quadro jurídico e por uma atenção reforçada ao papel dos homens na família.

Finalmente quanto à questão da igualdade de género ser ou não melhor apoiada se for vista como parte do direito relativo aos direitos humanos, o autor observa que provavelmente é o caso mas expõe também algumas reservas. Destaca, por um lado, que uma abordagem baseada em direitos fundamentais tem maiores probabilidades de conduzir a uma interpretação da igualdade a partir de grandes princípios como a “dignidade humana”, o que aumenta a discricionariedade judicial, podendo ser ou não bom para as mulheres. E que, por outro lado, as implicações redistributivas do direito à igualdade têm maiores probabilidades de serem aceites a partir da perspectiva do direito social do que da perspectiva do direito relativo aos direitos humanos. O último enfatiza ainda o estabelecimento de equilíbrios entre a igualdade e outros direitos (como, por ex., o direito à

¹²²³ BUSBY, Nicole (2011) *A Right to Care? Unpaid Care Work in the European Employment Law*. Oxford: Oxford University Press.

¹²²⁴ Cf. BUSBY, Nicole, op. cit., p. 4 e segtes. A abordagem de Busby será considerada no capítulo 6.

privacidade ou à liberdade de expressão), o que pode também representar limitações importantes à igualdade¹²²⁵.

A mudança de perspectiva na abordagem à igualdade de género como uma questão a ser tratada ao abrigo do direito relativo aos direitos humanos está reflectida na nova distribuição de competências da Comissão Barroso II¹²²⁶. A igualdade entre homens e mulheres passou a ser da responsabilidade da Comissária para a Justiça, Direitos Fundamentais e Cidadania e não do Comissário para o Emprego e Assuntos Sociais. O relatório sobre a igualdade de género relativo ao ano de 2011 foi pela primeira vez anexado à Comunicação da Comissão sobre a aplicação da Carta dos Direitos Fundamentais da UE¹²²⁷.

III. O trabalho das mulheres na UE: uma questão de direitos

Desde o Conselho Europeu de Lisboa que o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho constitui uma das prioridades da agenda política europeia¹²²⁸. A intensificação da actividade económica feminina é defendida ao abrigo de objectivos sociais e económicos, designadamente, em nome da igualdade de género, da competitividade e do crescimento ou da coesão social¹²²⁹. Contudo, as exigências do

¹²²⁵ Cf. McCRUDDEN, Christopher (2011), op. cit., pp. 3-5.

¹²²⁶ Ver *site* da Vice-Presidente da Comissão Europeia e Comissária para a Justiça, para os Direitos Fundamentais e Cidadania, Viviane Reding: http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/reding/fundamental_rights/index_en.htm

¹²²⁷ European Commission (2012b), op. cit., p. 3.

¹²²⁸ Ver Conclusões da Presidência, Conselho Europeu de Lisboa, 23-24 de Março de 2000. http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/pt/ec/00100-r1.p0.htm.

¹²²⁹ O interesse pelo emprego das mulheres manifesta-se de forma curiosa na Agenda da Política Social de 2000. Nesta afirma-se que a promoção da participação plena das mulheres na vida económica, científica, social, política e cívica constitui uma questão chave da democracia, não se tratando «unicamente de uma questão de direitos, mas sim de um elemento essencial para a promoção do progresso económico e social». Comissão das Comunidades Europeias (2000a) Comunicação da Comissão ao Conselho, Parlamento Europeu, Comité Económico e Social e Comité das Regiões – Agenda de Política Social. COM (2000) 379 final. Bruxelas, 28.6. 2000, p. 24. Mais recentemente, a ligação do emprego das mulheres à prosperidade e competitividade económicas é realçada, por exemplo, no Pacto Europeu para a Igualdade de Género. A questão não está em estabelecer esta associação, mas em afunilar a questão do emprego das mulheres de um modo que o torna instrumental em relação a interesses “maiores”, sem atender às condições dessa participação e a dimensões de justiça social. Ver Conclusões do Conselho, de 7 de Março de 2011, sobre Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011-2020), J. O. N.º C 155/10 de 25.5.2011.

mercado não se harmonizam facilmente com as finalidades sociais e os resultados na prática são por vezes contraditórios traduzindo-se no reforço da representação das mulheres em modalidades atípicas e num leque muito restrito de empregos e sectores de actividade. A principal mensagem do relatório de 2008, da Comissão Europeia, sobre a igualdade entre homens e mulheres afirma a necessidade de promover a qualidade do emprego feminino. Se, por um lado, se reconhece que o emprego das mulheres foi o principal factor de crescimento contínuo do emprego na UE, por outro lado, constata-se que os progressos foram fundamentalmente quantitativos¹²³⁰.

Lançada em resposta aos desafios da globalização e do envelhecimento da população, a Estratégia original de Lisboa sublinha a necessidade da transformação da economia ser acompanhada pela modernização do modelo social europeu¹²³¹. A preocupação com o último desloca-se, no entanto, da protecção do emprego e dos benefícios sociais para a necessidade de investimento em capital humano, com os Estados-Membros a serem encorajados a remover os desincentivos à participação no mercado de trabalho¹²³². Como a própria Comissão veio a reconhecer, as reformas da legislação laboral dos Estados-Membros favoreceram empregos flexíveis, com menor protecção contra despedimentos, que visaram especialmente os jovens, as mulheres e os trabalhadores mais velhos. O resultado foi a segmentação dos mercados de trabalho e a constatação de que se o ingresso para certos trabalhadores através de formas atípicas é transitório, não é o caso dos grupos referidos¹²³³. Na realidade, não só os ganhos em termos do emprego das mulheres devem ser apreciados a partir de uma dimensão qualitativa, como precisam de ser também consideradas as omissões e contradições, em sentido amplo e a partir de uma perspectiva de género, das políticas europeias.

¹²³⁰ Cf. Comissão das Comunidades Europeias (2008f), op. cit., pp. 4-5.

¹²³¹ European Commission (2010e) Commission Staff Working Document: Lisbon Strategy evaluation document. SEC(2010) 114 final, Brussels, 2.2.2010.

¹²³² Ver ASHIAGBOR, Diamond (2006) “Promoting Precariousness? The Response of EU Employment Policies to Precarious Work”, in Judy FUDGE; Rosemary OWENS (eds) *Precarious Work, Women and the New Economy: The Challenge to Legal Norms*. Oxford and Portland Oregon: Hart Publishing.

¹²³³ Cf. Comissão das Comunidades Europeias (2006a), op. cit., pp. 6, 9. A solução aqui proposta passa por alargar a desregulamentação aos contratos clássicos e por implementar uma abordagem assente na flexigurança. Ver, a propósito, Comissão das Comunidades Europeias (2007a) Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões - Para a definição de princípios comuns de flexigurança: Mais e melhores empregos mediante flexibilidade e segurança. COM(2007) 359 final, Bruxelas, 27.6.2007.

1. Agenda europeia de reforma dos sistemas de emprego e de protecção social

Três anos antes da Cimeira de Lisboa e antecipando a entrada em vigor do Tratado de Amesterdão, o Conselho Europeu do Luxemburgo decide, em Novembro de 1997, pôr em funcionamento o sistema de coordenação e de vigilância multilateral das políticas de emprego¹²³⁴. A decisão formalizou o lançamento da Estratégia Europeia de Emprego (EEE) e as primeiras orientações comuns seriam adoptadas através de uma Resolução do Conselho, sendo agrupadas em torno de quatro pilares: melhoria da empregabilidade; desenvolvimento do espírito empresarial; adaptação das empresas e dos trabalhadores; e reforço da igualdade de oportunidades¹²³⁵. Já na Cimeira de Lisboa, o anúncio do novo objectivo estratégico da União (a saber, tornar-se a economia do conhecimento mais competitiva do mundo) é acompanhado pela apresentação de uma estratégia global concebida para reconquistar as condições de pleno emprego e reforçar a coesão regional¹²³⁶. A sua componente social centra-se na modernização do modelo social europeu (MSE), sendo destacada a necessidade de investir nas pessoas e de construir um Estado-Providência activo¹²³⁷. O processo de modernização comporta quatro vertentes essenciais: educação e formação; mais e melhores empregos; modernização da protecção social; e promoção da inclusão social¹²³⁸.

¹²³⁴ Ver Conclusões da Presidência do Conselho Europeu Extraordinário sobre o Emprego do Luxemburgo, 20-21 de Novembro de 1997. http://ec.europa.eu/employment_social/elm/summit/eu/conclpt.pdf.

¹²³⁵ Resolução 98/C 30/01 do Conselho, de 15 de Dezembro de 1997, relativa às directrizes para o emprego em 1998, J.O. N.º C 30/1 de 28/1/1998. Sucintamente, a “*melhoria da empregabilidade*” inclui incentivos para que os desempregados procurem e aceitem um emprego ou formação; o “*desenvolvimento do espírito empresarial*” considera a necessidade de um sistema fiscal favorável ao emprego, designadamente, através da redução da carga fiscal que incide sobre o trabalho; a “*adaptação das empresas e trabalhadores*” diz respeito à flexibilização de horários e contratos de trabalho e à melhoria das qualificações; e, finalmente, “*o reforço da igualdade de oportunidades*” abrange o combate à discriminação sexual no mercado de trabalho, a conciliação entre vida profissional e familiar e a inserção de pessoas com deficiências na vida activa. Aqui entram medidas de promoção do emprego das mulheres, de combate à segregação profissional e sectorial entre os géneros e de alargamento do acesso aos serviços de cuidados à infância e a outros dependentes.

¹²³⁶ Cf. N.ºs 5 - 6 das Conclusões da Presidência, Conselho Europeu de Lisboa, 23-24 Março de 2000.

¹²³⁷ Cf. N.º 24 das Conclusões da Presidência, Conselho Europeu de Lisboa, 23-24 Março de 2000.

A

¹²³⁸ Ver N.ºs 25-32 das Conclusões da Presidência, Conselho Europeu de Lisboa, 23-24 Março de 2000. A *primeira vertente* diz respeito à adaptação dos sistemas de educação e formação às necessidades da sociedade do conhecimento e estipula-se um aumento anual do investimento *per capita* em recursos

Olhadas em conjunto a agenda de Lisboa e as orientações de emprego reflectem a procura de uma “terceira via” entre o modelo anglo-saxónico (caracterizado pela desregulamentação, baixos níveis de desemprego e menores benefícios sociais) e o modelo europeu continental (marcado pela protecção no emprego, elevados níveis de desemprego e melhores benefícios sociais). O objectivo é promover um novo paradigma de emprego capaz de contrabalançar competitividade, protecção e benefícios sociais, com finanças públicas sólidas¹²³⁹. A política social é vista como um factor produtivo contribuindo para a economia, enquanto a política económica deve promover também objectivos sociais¹²⁴⁰.

As orientações do emprego e a agenda de Lisboa vão conhecer novos desenvolvimentos ao longo do tempo. Em 2003, a estrutura dos quatro pilares das primeiras é abolida, dando lugar a três grandes objectivos - pleno emprego; melhorar a qualidade e produtividade no trabalho; e reforçar a coesão e inclusão sociais – e à redução para dez das orientações¹²⁴¹. Dois anos depois, o relançamento da Estratégia de Lisboa gera mais alterações e o processo passa a envolver a adopção de um conjunto de orientações integradas para o emprego e para as políticas económicas¹²⁴². Aparentemente

humanos; a *segunda vertente* abrange a melhoria da empregabilidade e a redução das lacunas na formação, bem como o desenvolvimento de todos os aspectos da igualdade de oportunidades. Define-se, a este respeito, metas europeias para as taxas de emprego a serem concretizadas até 2010, de 70% para a taxa global de emprego e de 60% para a taxa das mulheres; a *terceira vertente* visa garantir que o trabalho compensa (isto é, que as prestações sociais não desincentivem a procura de emprego) e assegurar a sustentabilidade dos sistemas de protecção social e a provisão de serviços de saúde de qualidade; e, finalmente, a *quarta vertente* implica o reforço das oportunidades de participar no mercado de trabalho através da melhoria das aptidões e de um acesso alargado ao conhecimento. O emprego é considerado a melhor salvaguarda contra a exclusão social.

¹²³⁹ Cf. BARNARD, Catherine (2006a), op. cit., p. 126. As observações de Barnard quanto à tentativa de encontrar uma terceira via referem-se a uma interpretação conjunta do Tratado de Amesterdão e da Estratégia do Luxemburgo. Entendemos que as mesmas se aplicam também à agenda integrada de Lisboa.

¹²⁴⁰ Cf. Fredman, Sandra (2006a), op.cit. p. 44.

¹²⁴¹ Decisão 2003/578/CE do Conselho, de 22 de Julho de 2003, relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros, J.O. N.º L 197/13 de 5.8.2003.

¹²⁴² Ver Comissão das Comunidades Europeias (2005d) Comunicação ao Conselho Europeu da primavera - Trabalhando juntos para o crescimento e o emprego: Um novo começo para a Estratégia de Lisboa. COM(2005) 24 final. Bruxelas, 2.2.2005; e Decisão 2005/600/CE do Conselho, de 12 de Julho de 2005, relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros. J.O. N.º L 205/21 de 6.8.2005. Os Planos Nacionais de Acção dos Estados-Membros dão lugar aos Programas Nacionais de Reforma.

não são introduzidas mudanças de fundo¹²⁴³. Mas há quem realce que ao longo das sucessivas adaptações se assistiu ao afunilamento da agenda de reforma que passa a basear-se numa perspectiva mais restrita de crescimento e emprego, pensados essencialmente em termos de indicadores quantitativos¹²⁴⁴.

1.1. Linhas de força e contradições da agenda de reforma

A agenda europeia apoia-se numa série de conceitos-chave como “activação”, aprendizagem ao longo da vida, envelhecimento activo, flexibilidade e flexigurança e igualdade de oportunidades. Mais do que resultados comuns, espera-se que molde a direcção da mudança nos Estados-Membros¹²⁴⁵. Um aspecto central da agenda consiste em assegurar que as instituições do mercado de trabalho não impedem o desenvolvimento de novas empresas e sectores e a expansão do emprego, defendendo-se a minimização dos custos com a protecção social. Em vez de benefícios sociais passivos, a protecção social deve ser alcançada através do reforço das oportunidades de emprego e as políticas devem promover a segurança no trabalho e não num emprego em particular¹²⁴⁶. A segurança é definida em termos da capacidade de actualizar competências e de responder aos desafios através da disposição de mudar de emprego, de horários, e de ser geograficamente móvel. Os indivíduos são responsabilizados por aumentar a sua empregabilidade, não existindo garantias de que a aquisição renovada de competências assegure emprego¹²⁴⁷. Uma característica marcante da EEE consiste no investimento avultado que é exigido aos Estados, designadamente, em educação e formação contínuas, em estruturas de apoio à infância e a outros dependentes, e em prestações sociais para incentivar os trabalhadores a

¹²⁴³ «The revisions to the Lisbon strategy provide a sense of déjà vu. The 2005 Employment Guidelines do not differ so radically from 2003 guidelines which in turn reflected the content of the original 1998 guidelines.» BARNARD, Catherine (2006a), op. cit., p. 168.

¹²⁴⁴ Cf. RUBERY, Jill *et al.*, op. cit., pp. 5, 11, 27. Para Mary Daly, se numa primeira fase a Estratégia de Lisboa enfatizou o acesso a direitos, bens e serviços, bem como a oportunidades de emprego, mostrando criatividade ao procurar promover crescimento económico sustentável e coesão social. Já a segunda fase, a partir de 2005, caracterizou-se por uma orientação mais liberal. Cf. DALY, Mary (2012) “Paradigms in social policy: a critical account of Europe 2020”, in *Transfer: European Review of Labour and Research*, Vol. 18, N.º 3, p. 280.

¹²⁴⁵ Cf. RUBERY, Jill *et al.*, op. cit., p. 8.

¹²⁴⁶ Cf. RUBERY, Jill *et al.*, op. cit., pp. 5-6.

¹²⁴⁷ Cf. FREDMAN, Sandra (2006 a), op. cit. p. 52.

aceitarem trabalho mal remunerado. Além do risco do fornecimento de recursos ser considerado um substituto de direitos laborais tradicionais, há a possibilidade dos constrangimentos orçamentais resultantes das normas do Pacto de Estabilidade e Crescimento (PEC) impedirem uma provisão satisfatória e o cumprimento das orientações de emprego¹²⁴⁸.

Para Jill Rubery *et al.*, um dos problemas da agenda europeia de reforma é não atribuir a centralidade necessária à questão da qualidade do emprego. Os autores realçam a importância de associar a questão à reforma do sistema produtivo e à sustentabilidade da segurança social. Políticas orientadas só para o aumento quantitativo de emprego podem reforçar os encargos da última em resultado de baixos salários ou da crescente insegurança. Entre as várias propostas, mencionam a necessidade de encorajar as empresas a oferecer oportunidades de progressão de níveis mais baixos para níveis médios¹²⁴⁹. O facto dos constrangimentos sobre as finanças públicas serem independentes do nível de desenvolvimento do Estado-Providência ou da dimensão do sector público é ainda visto como uma limitação à inovação institucional, especialmente em Estados onde a política social está subdesenvolvida. Estes aspectos deveriam ser levados em conta no processo de reorientação dos sistemas de protecção social¹²⁵⁰.

Outros problemas considerados pelos autores dizem respeito às complementaridades e contradições entre os objectivos e as políticas da União. Observam que a aquela tende a avaliar positivamente políticas que promovem apenas a flexibilidade, não obstante a sua defesa da flexigurança. As boas práticas são apresentadas muitas vezes sem atender às pré-condições para a sua eficácia ou desvantagens em outras áreas. Para Rubery *et al.*, é necessária uma análise mais holística e a concepção de conjuntos alternativos de políticas que possam funcionar graças às suas complementaridades¹²⁵¹. Mas, como os próprios reconhecem, o espaço para contradições mais significativas situa-se entre as políticas de emprego e sociais e as políticas macroeconómicas e da concorrência.

¹²⁴⁸ Cf. FREDMAN, Sandra (2006a), *op. cit.*, pp. 50-52. De acordo com as regras do Pacto de Estabilidade e Crescimento, os défices orçamentais dos Estados-Membros não devem ser superiores a 3% do PIB, nem a sua dívida pública pode exceder os 60% do PIB. O chamado PEC é um conjunto de regras que criou uma supervisão económica e orçamental a nível europeu e está consubstanciado no direito originário e em legislação secundária.

¹²⁴⁹ Cf. RUBERY, Jill *et al.*, *op. cit.*, pp. 29-30.

¹²⁵⁰ Cf. RUBERY, Jill *et al.*, *op. cit.*, pp. 10, 26, 28-29.

¹²⁵¹ Cf. RUBERY, Jill *et al.*, *op. cit.*, pp. 6-9, 30-31.

Há contradições entre a aplicação das normas macroeconómicas e o objectivo de pleno emprego, especialmente em períodos de recessão; entre a política da concorrência baseada na crença de que a estabilidade no emprego, especialmente no sector público, cria *insiders* privilegiados e o objectivo de assegurar a qualidade do emprego; e entre uma política salarial orientada para satisfazer os objectivos da inflação e a redução das disparidade entre os sexos¹²⁵².

2. Ligações perdidas da agenda de reforma à igualdade de género

A inserção da perspectiva de género na EEE através do pilar da igualdade de oportunidades veio ampliar o alcance da igualdade sexual na União, obrigando os Estados-Membros a considerarem assuntos como a organização do trabalho, estruturas de acolhimento de crianças, sistemas de impostos e prestações sociais e ainda currículos escolares e orientação profissional¹²⁵³. As sucessivas versões da EEE reflectiram-se na dimensão da igualdade de género, culminando no desaparecimento da orientação específica sobre esta temática nas orientações integradas a partir de 2005. Ao longo do processo, são de destacar não só a inclusão da abordagem *gender mainstreaming*, mas também das metas de Lisboa e de Barcelona relativas às taxa de emprego feminino e à provisão de estruturas de guarda de crianças¹²⁵⁴. Sob o novo formato das orientações

¹²⁵² Cf. RUBERY, Jill *et al.*, *op. cit.*, pp. 30-31, 6-9. Para além dos aspectos já referidos, as políticas em causa podem afectar os sistemas de emprego de protecção social de diversas formas. Os limites nos défices dos sector público podem fomentar privatizações e condicionar a reforma dos sistemas de pensões. As normas relativas à privatização, por sua vez, conduzem à passagem do emprego do sector público para o privado, com uma eventual deterioração das condições contratuais e proeminência dos interesses dos accionistas. Cf. pp. 9-15.

¹²⁵³ Cf. SZYSZCZAK, E. (2001) “The New Paradigm for Social Policy: A Virtuous Circle?”, in *Common Market Law Review*, Vol. 38, N.º 5, pp. 1125-1144. Referência feita por BARNARD, Catherine (2006a), *op. cit.*, p. 27.

¹²⁵⁴ Como referimos o Conselho Europeu de Lisboa fixou a meta de 60% para a taxa de emprego das mulheres. Já o Conselho Europeu de Barcelona, de 2002, definiu a meta de assegurar, até 2010, estruturas de acolhimento para pelo menos 90% das crianças entre os três anos e a idade da escolaridade obrigatória e de 33% das crianças com menos de três anos. Respectivamente: n.º 30 das Conclusões da Presidência, Conselho Europeu de Lisboa, 23-24 Março de 2000; e n.º 32 das Conclusões da Presidência, Conselho Europeu de Barcelona, 15-16 Março de 2002. http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/pt/ec/71066.pdf. Já a abordagem *gender mainstreaming* requer que a par de acções específicas, os Estados-Membros integrem o princípio da igualdade de género ao executarem todas as orientações de emprego. A abordagem foi

integradas, os conteúdos da orientação específica sobre igualdade de género são disseminados por outras orientações, mantendo-se a abordagem *gender mainstreaming* na parte introdutória¹²⁵⁵. Para Thomas Pfister, as diversas adaptações da EEE conduziram ao enfraquecimento e perda de visibilidade do princípio da igualdade de género, subordinado a outros conceitos e circunscrito às taxas de emprego¹²⁵⁶. Uma consequência da abolição da orientação específica diz respeito à menor atenção prestada às questões de igualdade de género nos Programas Nacionais de Reforma dos Estados-Membros¹²⁵⁷.

A verdade é que de um modo geral, os efeitos para as mulheres das contradições detectadas ao nível dos objectivos e das políticas da UE ou nas suas manifestações nacionais não são identificados, nomeadamente nas recomendações dirigidas aos Estados-Membros¹²⁵⁸. As políticas que promovem a flexibilidade no mercado de trabalho, como o trabalho a tempo parcial, não são avaliadas pelo seu impacto na igualdade de género, em termos de perspectivas de carreira ou independência económica das mulheres¹²⁵⁹. Igualmente relevante é a reforma do sistema de pensões que inclui, na maioria dos Estados-Membros, alguma forma de privatização, o alargamento do período de cotizações e alterações à fórmula de cálculo. Dadas as trajectórias profissionais das mulheres, caracterizadas por períodos dedicados à prestação de cuidados e por remunerações mais

introduzida nas orientações de 1999, recebendo um tratamento mais detalhado em 2001. Nestas últimas, é pedido aos Estados que considerem a definição de metas nacionais de emprego em conformidade com os objectivos de Lisboa. E, em 2003, as orientações incluem as metas de Barcelona. Ver Resolução 1999/C 69/02 do Conselho, de 22 de Fevereiro de 1999, relativa às orientações em matéria de emprego para 1999, J.O. N.º C 69/2 de 12.3.1999; Decisão 2001/63/CE do Conselho, de 19 de Janeiro de 2001, relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros em 2001, J.O. N.º L 22/18 de 24.1.2001; Decisão 2003/578/CE do Conselho, de 22 de Julho de 2003, relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros, J.O. N.º L 197/13 de 5.8.2003.

¹²⁵⁵ Ver Decisão 2005/600/CE do Conselho, de 12 de Julho de 2005, relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros, J.O. N.º L 250/21 de 6.8.2005.

¹²⁵⁶ Cf. PFISTER, Thomas (2007) “Mainstreamed Away? The European Employment Strategy and its Gender Equality Dimension”. Paper prepared for the 2007 Biennial EUSA Conference, Montréal, Canada, 17-19 May, p. 17. Consultado em: <http://www.unc.edu/euce/eusa2007/papers/pfister-t-07e.pdf>. Data: 7.8.2009.

¹²⁵⁷ Cf. PLATENGA, Janneke; REMERY, Chantal., RUBERY, Jill (2007), op. cit., pp. 5, 33. A avaliação é, no entanto, complexa, dado haver desenvolvimentos positivos na área que não são incluídos nos relatórios nacionais.

¹²⁵⁸ De acordo com a avaliação feita pelo grupo de peritos relativo às questões de género, inclusão social e emprego, na maioria dos Estados-Membros a implementação prática da abordagem *gender mainstreaming* às políticas de emprego revela-se muitas vezes problemática e a perspectiva adoptada permanece restrita e fragmentada. Cf. PLATENGA, Janneke; REMERY, Chantal., RUBERY, Jill (2007), op. cit., p. 73.

¹²⁵⁹ Cf. RUBERY, Jill *et al.*, op. cit., p. 6.

baixas, estas medidas são de molde a gerar efeitos negativos para as mesmas. A questão não foi, no entanto, objecto de análise por parte dos Estados-Membros ou ao nível da UE¹²⁶⁰. A reforma das pensões constitui de resto um dos instrumentos usados para encorajar o envelhecimento activo de modo a reduzir os encargos da segurança social. A sua definição em termos de participação no mercado de trabalho negligencia a importância dos cuidados informais, isto é, o facto das pessoas mais velhas, especialmente as mulheres, estarem muitas vezes activas na assistência a familiares¹²⁶¹. De modo idêntico, o ideal-tipo de trabalhador mais independente, flexível e móvel, investindo no seu capital humano, tende a negligenciar as necessidades de cuidados e as suas repercussões na vida profissional das mulheres são ignoradas.

3. Dimensões e números das desigualdades entre homens e mulheres

Os relatórios anuais da Comissão Europeia sobre a igualdade de género mostram que em geral as mulheres estão em posições desfavoráveis em diversas esferas da vida social. Ganham menos, são mais pobres, decidem pouco e frequentemente trabalham mais. As desigualdades estão nos padrões de emprego, níveis de remuneração, acesso a postos qualificados ou cargos de decisão, mas também no indicador ausente sobre a distribuição do trabalho não remunerado¹²⁶². Mesmo quando os indicadores são favoráveis às mulheres como os associados à escolarização e demografia, é preciso ponderá-los face a outros factores. No caso dos primeiros, é preciso contrapô-los à segregação nas áreas de estudo, na concessão de graus superiores no topo do sistema educativo e na investigação científica. A maior esperança de vida das mulheres é, por sua vez, acompanhada de maior risco de pobreza, especialmente nas últimas fases da vida. Os factores que condicionam o progresso das mulheres são conhecidos: estereótipos de género; articulação da vida familiar e

¹²⁶⁰ Cf. RUBERY et al., op. cit. pp. 20-21; LEWIS; Jane (2007), op. cit. p. 276.

¹²⁶¹ Cf. LEWIS; Jane (2007), op. cit., pp. 278-279.

¹²⁶² A questão do trabalho não remunerado na UE foi analisada no capítulo 3, na secção dedicada à economia do cuidado. A interligação entre o cuidado não remunerado e o trabalho remunerado está expressa de forma indirecta, designadamente, no indicador relativo ao impacto da parentalidade nas taxas de emprego. A ausência de um indicador próprio contribui para tornar o cuidado não remunerado social e economicamente invisível e escamoteia o facto da sua distribuição diferenciada entre os géneros ser problemática e uma fonte de desigualdades.

profissional; culturas organizacionais conservadoras; segregação no mercado de trabalho; sistemas de remuneração e de avaliação profissional enviesados; e opções políticas dos governos, designadamente, em matéria de trabalho, protecção social e fiscalidade. Apesar da grande diversidade de dados comparáveis a nível europeu, persistem lacunas, por exemplo, no que diz respeito à violência contra as mulheres e cuja eliminação constitui uma das prioridades da Estratégia para a igualdade entre homens e mulheres 2010-2015¹²⁶³. O retrato aqui traçado é necessariamente incompleto face à grande heterogeneidade que caracteriza a realidade europeia, mas permite destacar dificuldades comuns e as situações particulares de alguns Estados-Membros.

3.1. Desigualdades nas taxas de emprego e desemprego

Em 2010, a taxa de emprego das mulheres da UE-27 situa-se nos 62.1% contra 75.1% para a taxa masculina. A disparidade entre os géneros passou de 16% em 2005 para 13% em 2010, devido simultaneamente a um aumento do emprego feminino e a uma diminuição da taxa masculina¹²⁶⁴. Os valores médios europeus devem ser considerados à luz da grande diversidade de situações que caracteriza os Estados-Membros. De facto, a taxa de emprego feminina varia entre os 75.7% na Suécia e os 41.6% em Malta. Os países nórdicos e a Holanda são os Estados-Membros com as taxas de emprego mais elevadas, acima dos 70%, com Malta, Itália e Grécia a situarem-se no extremo oposto e a apresentarem as mais elevadas disparidades entre os sexos nesta matéria (entre os 36.2% em Malta e os 23.3% em Itália)¹²⁶⁵.

Quando as taxas de emprego deixam de se basear numa contagem individual e são calculadas em equivalentes a tempo inteiro, verifica-se uma descida em geral das mesmas e

¹²⁶³ Ver LOFTUS, Louise (2011) “Data on Rape in E.U. Difficult to Compare”, in *The New York Times*, October 24. Consultado em: <http://www.nytimes.com/2011/10/25/world/europe/data-on-rape-in-eu-difficult-to-compare.html?ref=europe&pagewanted=print>. Data: 26.10. 2011. O artigo faz referência à falta de dados comparáveis não só relativamente a casos de violação, mas também de violência doméstica.

¹²⁶⁴ Cf. European Commission (2012b), op. cit., p. 33. As taxas dizem respeito ao grupo etário dos 20 aos 64 anos. Os dados apresentados são sempre relativos à UE-27 a menos que referido expressamente em outro sentido.

¹²⁶⁵ Cf. European Commission (2012b), op. cit., p. 33. Dos países com as mais elevadas taxas de emprego feminino, só a Suécia (75.7%) atinge a meta de emprego estabelecida na Estratégia Europa 2020. Quanto às taxas de emprego masculino, estas variam entre 82.8% na Holanda e os 63.6% na Lituânia.

acentuam-se as diferenças entre homens e mulheres. Em 2010, a taxa das mulheres é de 49.9% e a dos homens de 68%, correspondendo a uma disparidade de 18.1%. Os países nórdicos registam ainda as taxas mais elevadas de emprego, acima dos 60%, mas a Holanda integra agora o grupo de Estados-Membros com níveis mais baixos de emprego e maiores disparidades entre os sexos. Os valores das taxas de emprego feminino em equivalentes a tempo inteiro variam entre os 61.9% na Suécia e os 35.3% em Malta¹²⁶⁶.

Outro indicador relevante é o emprego dos trabalhadores mais velhos (55-64 anos). A taxa feminina na UE-27 é actualmente de 38.6% contra 54.6% para os homens. A Suécia distingue-se aqui claramente dos restantes países, com uma taxa feminina de 66.7%, a que se segue a Finlândia (56.9%), com Malta e Polónia a apresentarem os valores mais baixos (respectivamente: 13% e 24.2%)¹²⁶⁷. Finalmente, no que diz respeito aos índices de desemprego, assinala-se uma diminuição das diferenças entre homens e mulheres resultante em grande medida do aumento do desemprego masculino devido à crise económica e financeira. Entre 2006 e 2011, as taxas femininas passaram de 9% para 9.7% enquanto as masculinas subiram de 7.6% para 9.5%. O desemprego feminino varia entre os 22.2% em Espanha e os 4.2% na Áustria, enquanto o masculino é igualmente mais elevado em Espanha (21.2%) e mais baixo no Luxemburgo (3.6%)¹²⁶⁸.

3.2. Impacto diferenciado do cuidado não remunerado na participação no mercado

A partilha desigual do cuidado não remunerado entre homens e mulheres, na UE-27, reflecte-se de forma mais óbvia no efeito da parentalidade nas taxas de emprego, na incidência diferenciada do trabalho a tempo parcial e nas razões da inactividade masculina e feminina. Enquanto a presença de filhos com idades inferiores a doze anos diminui a taxa de emprego feminino, no caso dos homens o efeito é o oposto. No escalão etário dos 25 aos 49 anos, a taxa de emprego das mulheres com filhos é 12.1% inferior à das mulheres

¹²⁶⁶ Cf. European Commission (2012b), op. cit., p. 40. As taxas de emprego masculinas em equivalentes a tempo inteiro variam entre os 74.8% na Áustria e os 56.3% na Lituânia.

¹²⁶⁷ Cf. European Commission (2012b), op. cit., p.37. Quanto aos homens, a taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos varia entre os 74.2% na Suécia e os 39.6% na Hungria.

¹²⁶⁸ Cf. European Commission (2012b), op. cit., p.38. Relativamente a 2011, só há dados disponíveis para 21 Estados-Membros

sem filhos (respectivamente: 64.1% e 76.8%). As diferenças entre os dois grupos são mais elevadas na República Checa (31.6%) e na Hungria e Eslováquia (26.7%), constituindo a Eslovénia o único Estado-Membro a apresentar um padrão diverso com uma diferença de 1.9% favorável às mulheres com filhos. No caso dos homens, as taxas de emprego dos que têm filhos são 8.7% superiores relativamente aos que não têm filhos (respectivamente: 89.7% e 81%), com a disparidade entre os dois grupos a variar entre os 13.1% na Lituânia e os 5% no Luxemburgo¹²⁶⁹.

Um dos traços mais distintivos do emprego das mulheres na UE, e simultaneamente um indicador relevante em matéria de segregação e de precariedade, prende-se com a sua presença desproporcionada no emprego a tempo parcial: 31.9% do total de emprego feminino contra 8.7% para os homens em 2010. Em seis Estados-Membros a percentagem de trabalhadoras a tempo parcial é igual ou superior a 40%: Holanda (76.5%), Alemanha (45.5%), Áustria (43.8%), Reino Unido (43.3%), Bélgica (42.3%) e Suécia (40.4%). Já a Bulgária e a Eslováquia apresentam a menor incidência de trabalho a tempo parcial feminino (respectivamente: 2.6% e 5.4%). No que diz respeito aos homens, a percentagem de trabalhadores a tempo parcial é mais elevada na Holanda (25.4%), Dinamarca (15.2%) e Suécia (14%) e menos significativa também na Bulgária (2.2%) e Eslováquia (2.8%)¹²⁷⁰.

A prestação de cuidados não remunerados na família constitui uma das principais razões dadas pelas mulheres para trabalharem a tempo parcial, havendo no entanto quem destaque o facto de não encontrar trabalho a tempo inteiro ou refira outros motivos. Em 2010, 44.5% das trabalhadoras a tempo parcial justifica a opção por esta modalidade de trabalho com base em responsabilidades familiares e pessoais contra apenas 11.3% dos homens¹²⁷¹. A falta de serviços de cuidados à infância e a adultos dependentes é também

¹²⁶⁹ Cf. European Commission (2012b), op. cit., p.42. Os dados dizem respeito a 2010.

¹²⁷⁰ Cf. European Commission (2012b), op. cit., p. 39.

¹²⁷¹ Os dados dizem respeito aos trabalhadores a tempo parcial com idades compreendidas entre os 15-64 anos. Consideradas em conjunto as categorias “outras responsabilidades familiares e pessoais” e “cuidar dos filhos/adultos incapacitados” obtém-se um total de 44.5% para as mulheres e de 11.3% para os homens. Cf. European Union (2011a) Active ageing and solidarity between generations. A statistical portrait of the European Union 2012. Luxembourg: Publications Office for the European Union, p. 42. Quando se considera a categoria mais restrita do grupo etário dos 25 aos 49 anos, a percentagem de trabalhadoras a tempo parcial que justifica a opção pelo emprego a tempo parcial por “outras razões familiares ou pessoais” e do “cuidado aos filhos” sobe para 61.1% contra 13.9% para os homens. A diferença é especialmente elevada no que diz respeito a cuidar dos filhos (42.1% das mulheres e somente 8% dos homens). Cf.

mencionada por 28.3% das mulheres europeias com responsabilidades de cuidado como estando na origem da sua inatividade e trabalho a tempo parcial. As percentagens variam entre os 92.5% na Roménia e 86.5% na Letónia e os 3.7% na Holanda e 6.5% na Suécia¹²⁷².

Para além do chamado trabalho a tempo parcial voluntário, os dados do Eurostat mostram que um número muito significativo de trabalhadores a tempo parcial está na verdade numa situação de sub-emprego: desejam trabalhar mais horas e estão disponíveis para o fazer. Em 2011, 8.6 milhões de trabalhadores encontravam-se nesta situação, o que representa 20.5% do total dos trabalhadores europeus a tempo parcial¹²⁷³.

Como já referimos a sobre-representação das mulheres nesta modalidade de trabalho têm geralmente efeitos negativos ao nível da sua independência económica e bem-estar a longo prazo e reforça a divisão tradicional do trabalho entre os géneros. Não obstante as condições do trabalho a tempo parcial estarem longe de serem uniformes ao nível dos Estados-Membros¹²⁷⁴, a verdade é que em geral estes trabalhadores têm duas

European Communities (2009) Reconciliation between work, private and family life in the European Union. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, p. 22. Os dados referem-se ao ano de 2006.

¹²⁷² Cf. European Commission (2012b), op. cit., p. 41. Os dados são relativos a 2010.

¹²⁷³ Eurostat (2012) Labour Force Survey in 2011: Around 8.5 million part-time workers in the EU27 wished to work more hours. Eurostat-news release, 61/2012- 19 April 2012. As percentagens mais elevadas de trabalhadores a tempo parcial (15-74 anos) que desejam trabalhar mais horas e estão disponíveis a fazê-lo encontram-se na Grécia (58%), Letónia (57%) e Espanha (59%), enquanto as mais baixas registam-se na Holanda e na Bélgica (ambos com 3%). O primeiro grupo de países caracteriza-se por um índice relativamente baixo de trabalho a tempo parcial, enquanto nos dois últimos este é significativo. Em países como a Alemanha, Reino Unido e Suécia, onde o trabalho a tempo parcial também é comum, as percentagens dos trabalhadores sub-empregados são respectivamente de 18.7%, 23% e 18.1%.

¹²⁷⁴ A questão do trabalho a tempo parcial foi considerada nos capítulos precedentes sobre o mercado de trabalho e o cuidado. Ver ainda, a este respeito, YERKES, Mara; VISSER, Jelle “Women’s preferences or delineated policies? The development of part-time work in the Netherlands, Germany and the United Kingdom”, in Jena-Yves Boulin *et al.* (eds) (2006) *Decent working time: New trends, new issues* Geneva: International Labour Office. Neste estudo comparativo, as autoras mostram como a Holanda conseguiu eliminar algumas das desvantagens associadas a esta modalidade de trabalho, nivelando as diferenças entre trabalhadores a tempo parcial e a tempo inteiro em termos de direitos, benefícios e rendimentos e introduzindo o trabalho parcial em todos os sectores e profissões. Mesmo assim, os trabalhadores a tempo parcial continuam a ter menos oportunidades de carreira e de formação. Nos casos da Alemanha e do Reino Unido, esses empregos têm muitas vezes um número de horas reduzido, são mal remunerados e excluídos dos benefícios da segurança social.

vezes mais probabilidades de ficarem numa situação de pobreza do que os trabalhadores a tempo inteiro¹²⁷⁵.

3.3. Disparidade salarial e segregação no mercado de trabalho¹²⁷⁶

As mulheres na UE ganham em média menos 16.4% do que os homens por cada hora de trabalho, com a disparidade salarial a variar entre os 27.6% na Estónia e os 1.9% na Polónia¹²⁷⁷. A questão é relevante a vários títulos e um deles prende-se com o seu poder negocial na família. Apesar do diferencial entre as taxas de emprego de homens e mulheres ter vindo a baixar, importa observar que o crescimento do emprego feminino tem ocorrido em sectores e profissões onde estas já são maioritárias e que tradicionalmente têm remunerações mais baixas. 40% trabalha na administração pública, no ensino, na saúde e na acção social (contra menos de 20% dos homens) e metade são empregadas

¹²⁷⁵ Cf. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2010) “How are you? Quality of life in Europe”. Foundation Focus N.º 8, June 2010, p. 14. No caso dos contratos a prazo a probabilidade aumenta três vezes. Apesar da diferença entre homens e mulheres nos contratos a prazo ser bastante menor, a representação feminina nesta modalidade de trabalho é superior. Em 2010 (3.º quadrimestre) a percentagem de mulheres no trabalho temporário situa-se nos 15% contra 13.9% para os homens. Cf. MASSARELLI; Nicola *et al.* (2011) *EU-27 employment and unemployment levels stable: Latest labour market trends — third-quarter 2010 data*. Population and Social Conditions. Eurostat-Statistics in focus 8/2011.

¹²⁷⁶ A segregação no mercado de trabalho manifesta-se de múltiplas formas, nomeadamente pela sobre-representação e/ou sub-representação em determinados sectores de actividade, profissões, níveis hierárquicos e tipos de contrato. Em relação a qualquer um destes aspectos, as mulheres estão em situação de desvantagem. Neste ponto particular, consideramos a segregação em sectores de actividade. Para uma análise do carácter multifacetado das assimetrias salariais e da marca de género na segregação do mercado de trabalho ao nível da UE, ver, nomeadamente, SMITH, Mark (2010) *Analysis Note: The Gender Pay Gap in the EU- What policy responses?* EGGE – European Network of Experts on Employment and Gender Equality issues - Fondazione Giacomo Brodolini. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities; FOUBERT, Petra; BURRI, Susanne; NUMHAUSER-HENNING, Ann (2010) *The Gender Pay Gap in Europe from a Legal Perspective (including 33 country reports)*. European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality. European Commission. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities; BETTIO, Francesca; VERASHCHAGINA, Alina (2009) *Gender Segregation in the labour market: root causes, implications and policy responses in the EU. Final Report*. March. European Network of Experts on Employment and Gender Equality issues - Fondazione Giacomo Brodolini. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.

¹²⁷⁷ European Commission (2012b), *op. cit.*, p. 44. A disparidade salarial fica acima dos 20% também na República Checa e Áustria (25.5%), Alemanha (23.1%), Grécia (22%) e Chipre (21%), com Reino Unido (19.5%) e Finlândia (19.4%) a ficarem próximos desse valor.

administrativas, vendedoras ou trabalhadoras pouco qualificadas¹²⁷⁸. Significativamente, as mulheres representam 78% do total de emprego na saúde e nos serviços sociais, com a disparidade salarial entre os géneros a ser na maioria dos Estados-Membros superior à disparidade existente no total da economia. Adicionalmente registam-se nestas áreas uma maior incidência do trabalho a tempo parcial e dos contratos a termo¹²⁷⁹. A sobre-representação das mulheres no ensino primário e secundário não tem, por sua vez, continuidade no ensino superior. Na grande maioria do Estados-Membros a proporção de mulheres nos primeiros graus de ensino é igual ou superior a 70%, ficando aquém dos 40% no ensino superior em doze Estados-Membros¹²⁸⁰.

3.4. Riscos de pobreza ou de exclusão social e pensões de reforma

As disparidades salariais e os diferentes padrões de emprego feminino, que incluem carreiras descontínuas e mais curtas, contribuem para que as mulheres sejam mais vulneráveis à pobreza e tenham pensões de reforma mais baixas. Em 2010, 62 milhões de mulheres contra 54 milhões de homens estavam em risco de pobreza ou de exclusão social na UE- 27. Isto corresponde a 24.5% de todas mulheres contra 22.3% de todos os homens¹²⁸¹. A disparidade entre os sexos é mais acentuada quando se consideram o grupo

¹²⁷⁸ Comissão das Comunidades Europeias (2007c) Relatório da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité Das Regiões sobre a Igualdade entre Homens e Mulheres – 2007, COM(2007) 49 final .Bruxelas, 7.2.2007, p. 6; Comissão das Comunidades Europeias (2006d) Relatório da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões sobre a Igualdade Entre Homens E Mulheres – 2006. COM(2006)71 final. Bruxelas, 22.2.2006, p. 6.

¹²⁷⁹ European Commission (2010b) Commission Staff Working Document: Second Biennial Report on Social Services of General Interest. SEC (2010) 1284 final, Brussels, 22.10.2010, pp. 12-14, 17-18.

¹²⁸⁰ EACE; Eurydice; Eurostat (2012) *Key Data on Education in Europe*. Brussels: Eurydice, p. 122. Nos casos da Bulgária, Estónia, Letónia e Lituânia, a proporção de professoras nos primeiro grau de ensino é superior aos 80%. E só nos dois últimos países é que a representação das mulheres entre os professores do ensino superior fica acima dos 55%. A média europeia é inferior aos 50%.

¹²⁸¹ Cf. Eurostat – 8 March 2012: International Women’s Day: Around 40% more women than men among the EU population aged over 65 and over. STAT/12/196, 7 March 2012; European Commission (2012b), op. cit., p. 36. Os países onde os números são mais elevados são: Bulgária (43.3% das mulheres contra 39.8% dos homens), Roménia (42.1% das mulheres contra 40.8 dos homens) e Letónia (38.5% das mulheres contra 37.6% dos homens). Os países onde os números são mais baixos são: Republica Checa (16% contra 12.7% dos homens), Holanda (16% das mulheres contra 14.1% dos homens) e Suécia (16.6% das mulheres contra 13.4% dos homens). Cf. p. 36.

etário de 65 ou mais anos (18.1% para as mulheres contra 12.9% para os homens, depois das transferências sociais)¹²⁸² ou categorias específicas de mulheres como as mães sozinhas. Em 2008, o risco de pobreza de pais sozinhos, a grande maioria dos quais é mulher, ficava nos 35%¹²⁸³. O facto do indicador de risco de pobreza ou exclusão social ser calculado tendo por referência o rendimento do agregado familiar não reflecte devidamente a situação individual de homens e mulheres, especialmente a dependência e vulnerabilidade de algumas mulheres em caso de ruptura de relações ou de falecimento do companheiro¹²⁸⁴. No que diz respeito às disparidades entre os géneros ao nível das pensões de reforma, um estudo alemão, divulgado em 2012, estima que as mesmas variem na UE-25 entre os 16.8% e os 46.4% (incluindo direitos derivados). No caso da Alemanha, a disparidade entre as pensões individuais de homens e mulheres (i.e., excluindo os direitos derivados) chega aos 59.6%¹²⁸⁵.

3.5. Tomada de decisão a nível económico, financeiro, político e científico

Independentemente de significativas variações nacionais, as mulheres estão por norma sub-representadas em todas as esferas de decisão económica, financeira, política ou

¹²⁸² Cf. European Commission (2012b), op. cit., p. 46. Os países onde homens e mulheres estão em menor risco de pobreza são a Hungria, Holanda e Luxemburgo. Já o Chipre é o país onde o risco é mais elevado (47.5% das mulheres contra 42.5% dos homens). Curiosamente, a disparidade entre os sexos neste indicador na Suécia é a segunda mais elevada (13.8%), abaixo da Eslovénia (17.6%).

¹²⁸³ Cf. European Commission (2010d) Commission Staff Working Document- Background document: Accompanying the communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions - Strategy for Equality between Women and Men 2010-2015. SEC(2010) 1080, Brussels, p. 15,

¹²⁸⁴ Cf. European Commission (2010d), op. cit., pp. 15-16. Esta fórmula de cálculo é contestada por autoras feministas, por assumir uma partilha igualitária dos recursos dentro da família. O projecto belga de análise dos rendimentos a partir de uma perspectiva de género (BGIA – Belgian Gender and Income Analysis) mostra como as disparidades entre os sexos são muito mais elevadas quando as taxas de risco de pobreza são calculadas de forma individualizada. Para a Bélgica, em 2007, o risco individualizado de pobreza seria de 36% para as mulheres e de 11% para os homens, contra 16% para as mulheres e 13% para os homens se calculado com base no agregado familiar. Cf. nota 26, p. 16. Ver MEULDERS, Danièle; O'DORCHAI, Síle (s/d) *Gender and Income Analysis and Development of indicators (BGIA): Summary*. Université Libre de Bruxelles Département d'Economie Appliquée (DULBEA) Project: Gender and income: analysis and development of indicators – BGIA (Belgian Gender and Income Analysis). Consultado em: http://www.belspo.be/belspo/organisation/Publ/pub_ostc/agora/ragJJ144sum_en.pdf. Data: 15.6.2012.

¹²⁸⁵ Cf. European Commission (2012b), op. cit., p. 7. Estudo referido: German Federal Ministry for Families, Elderly, Women and Youth (2012) *Gender Pension Gap. Developing an indicator measuring fair income opportunities for women and men. January*.

científica. Ao nível dos conselhos de administração das maiores empresas cotadas em bolsa, verifica-se que somente 13.7% dos seus membros são mulheres e que estas ocupam apenas 3.2% dos cargos de presidentes dessas empresas¹²⁸⁶. De um modo mais geral, representam 33% dos dirigentes de empresas contra 67% para os homens¹²⁸⁷. No campo financeiro, assinala-se que todos os 27 governadores dos bancos centrais são homens e só 18% dos membros dos órgãos de decisão de topo são mulheres¹²⁸⁸. Quanto à esfera política, as mulheres constituem em média 24.7% dos ministros dos governos nacionais e 24.2% dos deputados dos parlamentos nacionais¹²⁸⁹. Já no que diz respeito ao ensino superior, as mulheres estão sub-representadas nos níveis mais elevados das carreiras académicas, o que condiciona as oportunidades de acederem a cargos de decisão e pode gerar eventuais enviesamentos na definição das políticas científicas ou dos critérios de nomeação. Em média constituem apenas 19% dos professores catedráticos e somente 9% das universidades europeias (circunscritas às instituições que conferem o grau de doutor) são lideradas por uma mulher¹²⁹⁰. A sub-representação feminina é igualmente significativa nos órgãos de decisão (designadamente, ao nível de comissões científicas, comissões de I&D ou fundações), onde a sua presença não excede os 22% dos seus membros¹²⁹¹.

¹²⁸⁶ Cf. European Commission (2012b), op. cit., pp. 49-59. Os dados referem-se a Janeiro de 2012. A representação feminina mais elevada nos Conselhos de Administração encontra-se na Finlândia e Suécia onde as mulheres constituem respectivamente 27.1% e 25.2% dos seus membros. No que respeita à presidência do organismo de decisão mais elevado destas empresas, 15 Estados-Membros não têm qualquer mulher nesse cargo.

¹²⁸⁷ Cf. European Commission (2012b), op. cit., p. 51.

¹²⁸⁸ European Commission. DG Justice, Database on Women and men in decision making: Central Banks. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/business-finance/central-banks/index_en.htm.

Consultado em 12.6. 2012. Os dados dizem respeito a 2011.

¹²⁸⁹ Cf. European Commission (2012b), op. cit., pp. 52-54. Os dados são referentes a Outubro de 2011. Suécia e Finlândia apresentam os níveis mais elevados de ministras e de deputadas a nível nacional (entre 40% a 50%), não existindo qualquer ministra na Hungria e situando-se a representação das deputadas em Malta apenas em 8.7%.

¹²⁹⁰ Cf. European Commission (2009) *She Figures 2009 – Statistics and Indicators on Gender Equality in Science*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, pp. 67, 75, 93, 98. Os números referem-se ao ano de 2007. Na Roménia existem 32% de professoras catedráticas contra 2% em Malta. Já a Suécia e Finlândia têm o número mais elevado de reitoras (respectivamente: 43% e 25%), não existindo qualquer uma em cinco Estados-Membros.

¹²⁹¹ Cf. European Commission (2009), op. cit., pp. pp. 93-94, 99.. A representação feminina mais elevada regista-se na Suécia (49%) e Finlândia (44%) e a mais baixa no Luxemburgo (4%).

3.6. Diferentes níveis de ensino e investigação científica

O sentido das desigualdades altera-se parcialmente em matéria de qualificações escolares e académicas, com as mulheres a abandonarem menos os estudos e a concluírem em maior número o ensino secundário e superior ao nível da licenciatura. Em 2010, uma média de 12.1% de raparigas (contra 16% de rapazes) deixou o ensino e a formação, enquanto 81.8% concluía o ensino secundário (a percentagem para os rapazes é de 76.2%)¹²⁹². Actualmente as mulheres constituem a maioria dos alunos do ensino superior e representam 60% do total de diplomados¹²⁹³. O problema não está nestes indicadores de sucesso, mas na elevada concentração em certos campos de estudo contribuindo para reproduzir a segregação no mercado de trabalho. A sobre-representação feminina é notória na Educação e Formação, onde constituem quase 80% dos diplomados, e na Saúde e Serviços Sociais onde ficam acima dos 75%. Representam ainda 68.5% dos diplomados em Artes e Humanidades, 62% em Ciências Sociais, Direito e Ciências Empresariais e 52% na área de Serviços. Em contrapartida, continuam sub-representadas nos campos das Ciências, Matemática e Computação (40.3%) e das Engenharias, Indústria e Construção (26.2%)¹²⁹⁴. Esta segmentação por áreas de estudo tem continuidade ao nível do doutoramento e da investigação, com as mulheres a constituírem 45% dos doutorados e somente 30% dos investigadores. Por norma, as investigadoras têm maiores probabilidades de estarem empregadas nos sectores do ensino superior e governamental do que no sector empresarial, o que tem implicações diversas ao nível das condições de trabalho, do prestígio ou da remuneração¹²⁹⁵.

¹²⁹² Cf. European Commission (2012b), op. cit., pp. 19, 34, 45. O abandono escolar é mais elevado em Malta (41% para os homens e 32.4% para as mulheres) e Portugal (32.7 para os homens e 24.6% para as mulheres) e mais baixo na Eslováquia (4.6% para os homens e 4.9% para as mulheres). A conclusão do ensino secundário varia, para as raparigas, entre 93.8% na Polónia e 60.8% em Malta; e, para os rapazes, entre 93.2% na Eslováquia e 47% em Malta. Os dados dizem respeito ao escalão etário dos 18-24 anos.

¹²⁹³ European Commission (2011a) Report on Equality between Women and Men in 2010. The Gender Balance in Business Leadership. Luxembourg: Publications Office of the European Union, pp. 10, 42.

¹²⁹⁴ EACE; Eurydice; Eurostat, op. cit., pp. 175-176. A Grécia (37.8%) e a Dinamarca (37.1%) são os Estados-Membros com a percentagem mais elevada de mulheres diplomadas na área de Engenharias, Indústria e Construção. Já Portugal (55.9%) e Bulgária (55%) constituem os países com a percentagem mais elevada de mulheres diplomadas em Ciências, Matemática e Computação. A área de Agricultura e Veterinária constitui um campo de estudo onde a maioria dos diplomados são homens: 51.8% do total.

¹²⁹⁵ European Communities (2009), op. cit., pp. 39-40, 21, 17.

3.7. Disparidades no envelhecimento da população

As alterações demográficas em curso na Europa são o resultado combinado de várias tendências: aumento da longevidade e dos efectivos com idades superiores a 60 anos e taxas de natalidade aquém do limiar de renovação das gerações (2.1 crianças por mulher contra a média da UE- 27 de 1. 60)¹²⁹⁶. Ainda que a intensidade das mutações varie consoante o país e as regiões consideradas, o envelhecimento da população afecta todos os Estados-membros. Actualmente o número de mulheres com idade igual a 65 ou mais anos é superior em cerca de 40% ao número de homens¹²⁹⁷. Quando se considera a proporção dos muito idosos, isto é, a população com 80 ou mais anos, a proporção de mulheres em doze dos Estados-Membros é pelo menos o dobro da dos homens, com o *ratio* a subir para o triplo nos países bálticos¹²⁹⁸. Estas disparidades reflectem a maior esperança de vida feminina em todos os Estados-Membros, com as mulheres a usufruírem em geral de mais anos de vida saudável. A esperança de vida à nascença na UE-27 situa-se nos 82.4 anos para as mulheres contra 76.4 para os homens. Quanto ao indicador de anos de vida saudável, a média é de 61.6 para as mulheres contra 60.9 para os homens¹²⁹⁹. A tendência para o aprofundamento do processo de envelhecimento da população europeia nas próximas décadas tem efeitos específicos sobre as mulheres. Por um lado, vivem mais tempo, o que suscita questões relacionadas com o seu isolamento após viuvez e com o

¹²⁹⁶ Cf. European Commission (2011b) Demography Report 2010: Older, more numerous and diverse Europeans. Luxembourg: Publications Office of the European Union, p. 28. Os dados referem-se a 2009. Os países com as taxas de natalidade mais elevadas são a Irlanda (2.07), França (1.98), Reino Unido (1.96) e Suécia (1.94). Já as taxas mais baixas são observadas na Letónia (1.31), Hungria e Portugal (1.32) e Alemanha (1.36).

¹²⁹⁷ Cf. Eurostat – 8 March 2012: International Women’s Day: Around 40% more women than men among the EU population aged over 65 and over. STAT/12/196, 7 March 2012. No caso dos países bálticos, o número de mulheres com idade igual a 65 ou mais anos sobe para o dobro em relação ao número de homens nesse escalão etário: Letónia (208 mulheres por 100 homens), Estónia (204) e Lituânia (197). Os países onde a disparidade é menor são: Chipre (120 mulheres por 100 homens), Irlanda (122) e Suécia (123). Os números referem-se ao ano de 2011.

¹²⁹⁸ European Union (2011a) Active ageing and solidarity between generations. A statistical portrait of the European Union 2012. Luxembourg: Publications Office for the European Union, p. 19.

¹²⁹⁹ Cf. European Commission (2012b), op. cit., pp.47-48. A esperança de vida mais elevada, para as mulheres, encontra-se em França (85 anos) e na Suécia para os homens (79.4 anos) e é mais baixa, para as primeiras, na Bulgária e na Roménia (77.4 anos) e, para os segundos, na Lituânia (67.5 anos). A maior disparidade entre os sexos chega aos 11.2 anos na Lituânia e é menor na Suécia (4.1. anos). Já os países onde se vive mais tempo com saúde são a Suécia e Malta (em torno de 70 anos para ambos os sexos), com a Eslováquia a situar-se no extremo oposto (à volta de 52 anos para ambos os sexos).

nível inferior das suas pensões e maior risco de pobreza. E, por outro lado, os efeitos têm a ver com o seu papel tradicional de prestadoras de cuidados. Actualmente cerca de 80% do tempo dedicado aos cuidados a pessoas com deficiências ou a idosos dependentes é assegurado por cuidadores informais na família, amigos e vizinhos¹³⁰⁰. A maior parte deste trabalho é como sabemos realizado por mulheres¹³⁰¹.

IV. Horizonte 2020: o cuidado no cruzamento de velhos e novos desafios

Em Março de 2010, a UE apresentou um novo programa para o crescimento e emprego: a Estratégia Europa 2020¹³⁰². Nesta, formula como principais prioridades a prossecução de um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo. E estabelece objectivos quantitativos visando aumentar as taxas de emprego, reduzir a pobreza, melhorar as qualificações e as condições de I&D e assegurar a sustentabilidade energética e ambiental. Como observa Hans-Jürgen Bieling, o novo programa é mais do que uma versão actualizada da agenda de Lisboa, dado estar do ponto de vista conceptual e operativo mais fortemente ligado a novos instrumentos de governança que vão para além de recomendações e incluem advertências e sanções¹³⁰³. A Estratégia Europa 2020 insere-se de facto num quadro mais amplo de governança económica que foi sujeito a sucessivas

¹³⁰⁰ Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de vida e do Trabalho (2011) “Disposições relativas aos trabalhadores com responsabilidades de prestação de cuidados a familiares doentes ou a cargo – a situação na UE: Ficha Informativa”. 14 de Março. http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1093_pt.htm.

¹³⁰¹ Ver, a propósito, HOFFMAN, Frédérique; RODRIGUES, Ricardo (2010) “Informal Carers: Who Takes Care of Them?” European Center for Social Welfare Policy and Research, Policy Brief, April 2010. Consultado em: http://www.euro.centre.org/data/1274190382_99603.pdf. Data: 12.12.2011. Agneta Stark fala de paradoxos nos cuidados a idosos. Os homens recebem a maior parte do cuidado não remunerado dos cônjuges e, enquanto grupo, têm as pensões de reforma mais elevadas. As mulheres recebem muito menos cuidados não remunerado do cônjuge e são mais frequentemente assistidas pelas filhas ou noras, o que é qualitativamente diferente. E, enquanto grupo, têm pensões mais baixas e maior dificuldade em pagar por cuidados. A autora observa que apesar do envelhecimento dizer muito respeito às mulheres é difícil encontrar a perspectiva das mulheres mais velhas nos debates políticos europeus sobre pensões, cuidados de saúde ou cuidados a idosos. Cf. STARK, Agneta, op. cit., pp. 12-13.

¹³⁰² Comissão Europeia (2010c) Comunicação da Comissão – Europa 2020: Estratégia para um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo. COM (2010) 2020 final. Bruxelas, 3.3.2010. Ver *site*: http://ec.europa.eu/europe2020/index_pt.htm.

¹³⁰³ Cf. BIELING, Hans-Jürgen (2012) “EU facing the crisis: social and employment policies in times of tight budgets”, in *Transfer: European Review of Labour and Research*, Vol. 18, N.º 3, p. 257 e segtes.

alterações em resultado da gestão da crise económica e financeira despoletada em 2008. O sentido destas alterações restringe as possibilidades de implementar políticas sociais abrangentes, subordinadas agora mais do que nunca ao estado das finanças públicas dos Estados-Membros¹³⁰⁴.

Vozes críticas têm vindo a destacar a prioridade unidimensional atribuída à consolidação orçamental na nova governança económica e às medidas de acrescida flexibilização laboral e redução da protecção social ao abrigo da Europa 2020¹³⁰⁵. Num relatório de 2012, a Rede Europeia Anti-Pobreza (REAP) defende a necessidade de restaurar o equilíbrio entre os objectivos sociais e económicos da agenda europeia¹³⁰⁶. Independentemente do grau de gravidade dos défices públicos, as políticas em curso na maioria dos países atribuem prioridade a cortes nos salários e nos serviços e benefícios sociais. Contra a corrente a REAP recomenda o lançamento de um pacto de investimento social visando, designadamente, a qualidade do emprego, serviços inclusivos e a promoção da igualdade e da não-discriminação. E rejeita a austeridade por aumentar a desigualdade, falhar em reduzir os défices públicos ou em estimular o crescimento e ameaçar a coesão social¹³⁰⁷. As questões referidas têm diversas implicações para as práticas de cuidado (remuneradas e não remuneradas) e é pertinente afirmar que as mesmas estão no cruzamento de velhos, mas também de novos desafios.

¹³⁰⁴ Ver BOTHFELD, Silke; BREMEN, Hochschule; LESCHKE, Janine (2012) “Editorial”, in *Transfer: European Review of Labour and Research*, Vol. 18, N.º 3. Este número da revista “Transfer” é dedicado à análise da Estratégia Europa 2020, incidindo particularmente na capacidade dos seus objectivos e instrumentos melhorarem a construção da Europa social. A maioria dos autores está céptica a esse respeito, com os artigos a centrarem-se em subcampos da política social, mas também nos mecanismos e instrumentos de governança.

¹³⁰⁵ Cf. BOTHFELD, Silke; BREMEN, Hochschule; LESCHKE, Janine, op. cit., p. 244.

¹³⁰⁶ Cf. European Anti-Poverty Network (2012) *An EU Worth Defending - Beyond Austerity to Social Investment and Inclusive Growth - EAPN Analysis of the 2012 National Reform Programmes (NRPs) and National Social Reports (NSRs)*. Brussels: European Anti-Poverty Network, July 2012, p. 11. Consultado em: <http://www.eapn.eu/images/stories/docs/EAPN-position-papers-and-reports/2012-eapn-nrp-report-en.pdf>. Data: 21.9. 2012.

¹³⁰⁷ Cf. European Anti-Poverty Network, op. cit., pp. 7, 11-12. As recomendações feitas tem um carácter bem mais abrangente, tendo sido apenas destacadas algumas.

1. O contexto de austeridade da Estratégia 2020 e a nova governança económica

À semelhança de um ciclone o centro da crise económica deslocou-se nos últimos anos. A crise do *subprime* nos Estados Unidos transformou-se numa crise financeira e económica global e mais recentemente assumiu a forma na Europa de uma crise da dívida soberana¹³⁰⁸. Ao primeiro período da crise, muitos governos europeus reagiram no sentido de estabilizar os mercados de crédito e financeiros através de pacotes de resgate e implementaram também programas de estímulo económico. Adicionalmente funcionaram ainda de forma sistemática os chamados estabilizadores automáticos¹³⁰⁹. Em conjunto as medidas mobilizaram consideráveis recursos financeiros com um forte impacto nos orçamentos nacionais dos Estados-Membros. Em países como Espanha, Grécia, Irlanda, Portugal ou Reino Unido, o aumento da dívida pública foi especialmente notório nos últimos anos. A partir de meados de 2009 começou, no entanto, a desenhar-se um processo de transição para uma agenda de consolidação orçamental. Actores financeiros, o Banco Central Europeu, a Comissão, mas também alguns governos manifestavam preocupação quanto aos níveis da dívida pública. A agenda europeia passou então a ser definida principalmente pelo governo alemão, com o apoio dos países “nórdicos” e da Comissão¹³¹⁰. As concessões feitas relativamente à extensão dos meios para estabilizar as

¹³⁰⁸ Cf. BIELING, Hans-Jürgen, op. cit., p. 255. Neste ponto e no seguinte, apoiamo-nos especialmente no artigo de Bieling publicado na “Transfer” de Agosto de 2012. O autor acompanha a sua exposição com dados sobre os custos dos programas de estímulo económico e estabilizadores automáticos; relativos à evolução do desemprego, dos défices e da dívida pública entre 2008 e 2012; e ainda sobre os pacotes de austeridade. Nestes pontos, damos continuidade a questões abordadas no capítulo 2, “Trânsitos do Trabalho na Era da Globalização”, no que diz respeito não só à crise económica e financeira, mas relativamente às transformações do quadro de “governança *tout court*”, caracterizado pelo aumento do poder privado e sua ligação à liberalização dos mercados financeiros. Em causa, está a sobrevivência da agenda neoliberal.

¹³⁰⁹ Cf. BIELING, Hans-Jürgen, op. cit., p. 260 e segtes. Os pacotes de resgate incluíram empréstimos, compras de acções e garantias públicas aos bancos; já os programas de estímulo económico envolveram, por ex., investimentos públicos em edifícios e estradas ou deduções fiscais específicas; e, finalmente, os estabilizadores automáticos abrangem, designadamente, os subsídios de desemprego e outras transferências sociais do Estado.

¹³¹⁰ BIELING, Hans-Jürgen, op. cit., p. 262. Os países nórdicos incluem, para além da Alemanha, a Holanda, a Áustria e Finlândia dentro da zona euro e a Dinamarca e a Suécia fora desta. As suas economias caracterizam-se por excedentes nas balanças de transacções correntes e estes países desempenham um papel importante enquanto credores internacionais. Cf. pp. 258, 262.

economias dos países do sul da Europa (designadamente, o estabelecimento do Fundo Europeu de Estabilidade Financeira e do futuro Mecanismo Europeu de Estabilidade) permitiram-lhes avançar com um conjunto de reformas que reconfiguraram a União Económica e Monetária ¹³¹¹.

Entre as reformas da governança económica da União, destacamos apenas a implementação do Semestre Europeu (SE), o reforço do Pacto de Estabilidade e Crescimento (PEC) e o novo Tratado sobre Estabilidade, Coordenação e Governação na União Económica e Monetária (TECG)¹³¹². O primeiro, o Semestre Europeu, visa assegurar uma supervisão mais rigorosa da actuação dos Estados-Membros por parte da UE e introduz a coordenação *ex ante* das políticas económicas e orçamentais. Integra três componentes: reformas estruturais ao abrigo da Estratégia Europa 2020; supervisão orçamental no quadro do Pacto de Estabilidade e Crescimento; e monitorização de desequilíbrios macroeconómicos através de um procedimento novo. O processo comporta várias fases; inicia-se em Janeiro com a apresentação pela Comissão da Análise Anual do Crescimento, passa em seguida pela elaboração dos Programas Nacionais de Reforma e dos Programas de Estabilidade e/ou Convergência dos Estados-Membros e sua posterior avaliação pela Comissão e culmina na implementação nacional das recomendações

¹³¹¹ Cf. BIELING, Hans-Jürgen, op. cit., p. 262. O Mecanismo Europeu de Estabilidade vai proporcionar um quadro permanente na UE para a resolução de crises, substituindo a partir de meados de 2013 os mecanismos temporários de apoio como instrumento para a concessão de assistência financeira aos Estados-Membros da área do Euro em situação de necessidade. Ver Tratado que cria o Mecanismo Europeu de Estabilidade entre o Reino da Bélgica, a República Federal da Alemanha, a República da Estónia, a Irlanda, a República Helénica, o Reino de Espanha, a República Francesa, a República Italiana, a República de Chipre, o Grão-Ducado do Luxemburgo, Malta, o Reino dos Países Baixos, a República da Áustria, a República Portuguesa, a República da Eslovénia, a República Eslovaca e a República da Finlândia. <http://european-council.europa.eu/media/582898/11-tesm2.pt12.pdf>

¹³¹² Ver European Commission (2010c) Economic Governance package (3): Chronology and overview of the new Framework of surveillance and enforcement. MEMO/10/456. Brussels, 29 September 2010; Comissão Europeia (2011c) Governação económica da UE: um grande passo em frente. MEMO/11/364, Bruxelas, 31 de Maio de 2011; Tratado sobre Estabilidade, Coordenação e Governação na União Económica e Monetária entre o Reino da Bélgica, a República da Bulgária, o Reino da Dinamarca, a República Federal da Alemanha, a República da Estónia, a Irlanda, a República Helénica, o Reino de Espanha, a República Francesa, a República Italiana, a República de Chipre, a República da Letónia, a República da Lituânia, o Grão-Ducado do Luxemburgo, a Hungria, Malta, o Reino dos Países Baixos, a República da Áustria, a República da Polónia, a República Portuguesa, a Roménia, a República da Eslovénia, a República Eslovaca, a República da Finlândia e o Reino da Suécia. http://european-council.europa.eu/media/639122/16_-_tscg_pt_12.pdf. Designado doravante por TECG.

aprovadas em Julho pelo Conselho de Ministros¹³¹³. Aquando da elaboração dos respectivos orçamentos, a apresentar normalmente no Outono nos parlamentos nacionais, os governos deverão ter em conta aquelas recomendações¹³¹⁴.

No que diz respeito às reformas do PEC, estas foram no sentido de exigir maiores esforços de ajustamento para reduzir a dívida e o défice públicos e instaurar um controlo mais forte e rigoroso do cumprimento das regras¹³¹⁵. A componente correctiva contempla o recurso ao Procedimento por Défice Excessivo (PDE) não só em relação a uma evolução desfavorável do défice orçamental, mas também da dívida pública. Prevê ainda diferentes sanções financeiras consoante o grau de incumprimento, com a eficácia da sua aplicação a ser reforçada através do procedimento de maioria qualificada invertida, isto é, exige-se uma maioria qualificada no Conselho para a rejeição de uma proposta de sanções da Comissão¹³¹⁶. O TECEG, por sua vez, acrescenta a exigência de inscrever nas Constituições nacionais ou leis de valor equivalente a regra de equilíbrio orçamental (a chamada regra de ouro), que limita o défice orçamental estrutural a 0.5% do PIB. E prevê que seja accionado

¹³¹³ Cf. European Commission (2010c), op. cit., p. 2; Comissão Europeia (2011c), op. cit., p. 7 e segtes. A Análise Anual do Crescimento faz a avaliação da situação económica da UE e define prioridades de acção. São consideradas três vertentes: política orçamental e macroeconómica, reformas estruturais e medidas de promoção do crescimento e criação de emprego. *Grosso modo* o calendário do SE é o seguinte: Depois da Comissão apresentar em *Janeiro* a Análise Anual para o Crescimento, a mesma é então objecto de debate por parte das várias formações do Conselho e do Parlamento Europeu. Já em *Março*, no Conselho Europeu da Primavera, os chefes de Estado e de governo definem as orientações para as políticas nacionais. E, em *Abril*, dirigem à Comissão os respectivos Programas Nacionais de Reforma e Programas de Estabilidade e/ou de Convergência para avaliação. Durante *Maió/Junho*, a Comissão aprecia os relatórios nacionais e formula recomendações a dirigir aos Estados-Membros. As mesmas são debatidas no Conselho Europeu de *Junho* e formalmente aprovadas em *Julho* pelo Conselho.

¹³¹⁴ Cf. Comissão Europeia (2011c), op. cit., pp. 7, 14. Ao exigir a apresentação conjunta dos Programas Nacionais de Reforma e dos Programas de Estabilidade e/ou de Convergência, o SE sincroniza procedimentos e favorece a análise simultânea das diversas políticas e a sua coerência. Mas isto é acompanhado por uma hierarquização de objectivos como decorre das reformas introduzidas no PEC e dos elementos do Pacto Orçamental.

¹³¹⁵ Como referimos anteriormente os défices orçamentais dos Estados-Membros não devem ser superiores a 3% do PIB e a dívida pública não pode ultrapassar o limiar de 60% do PIB. A revisão do PEC foi feita ao abrigo do «Pacote das Seis Medidas Legislativas», composto por cinco regulamentos e uma directiva, que entrou em vigor a 13 de Dezembro de 2011. Ver European Commission (2011c) EU Economic governance “Six-Pack” enters into force. MEMO/11/898, Brussels, 12 December 2011.

¹³¹⁶ Cf. Comissão Europeia (2011c), op. cit., pp. 5-6; European Commission (2011c), op. cit., 1 e segtes. A componente correctiva estipula, por ex., que os Estados-Membros com uma dívida superior a 60% deverão reduzir esse valor em pelo menos 1/20 por ano durante três anos. Caso contrário, serão objecto de um PDE. Isto significa para os países da Zona Euro que terão de efectuar um depósito não remunerado correspondente a 2% do PIB e adoptar medidas correctivas, tal como recomendado pelo Conselho. Se não cumprirem a recomendação, o depósito será convertido em multa.

automaticamente um mecanismo de correcção, em caso de desvio desse objectivo ou da trajectória de ajustamento¹³¹⁷.

O estabelecimento de normas orçamentais demasiado restritivas a nível europeu condiciona a margem de actuação governamental face a crises económicas e tem o potencial de aumentar a prazo as desigualdades entre os Estados-Membros. Adicionalmente, este processo tem suscitado ainda questões relativamente à sua legitimidade democrática.

2. Reconfiguração das relações de poder: *plus ça change*

Bieling associa as reformas da governança económica europeia a mudanças nas relações de poder. Se numa primeira fase da crise a crescente influência dos actores financeiros foi abalada (isto é, bancos, companhias de seguros e empresas financeiras ficaram dependentes do apoio estatal e a confiança pública em mercados financeiros liberalizados enfraqueceu), os novos desenvolvimentos seriam o reflexo do restabelecimento dessa anterior constelação de poder¹³¹⁸. As orientações político-programáticas de documentos fundamentais como a Análise do Relatório Anual de Crescimento para 2012 e o Relatório Conjunto para o Emprego constituiriam bons exemplos a esse respeito. Tanto as recomendações como as medidas de facto adoptadas reflectem a dificuldade dos governos refinanciarem as suas dívidas e a situação de trabalhadores e sindicatos constringidos por elevados níveis de desemprego e perspectivas negativas de falta de investimentos¹³¹⁹. Como o autor nota, a tendência geral na Europa é

¹³¹⁷ Ver n.ºs 1 a 3 do artigo 3.º do TEGC. As restantes disposições do Título III, relativas ao Pacto Orçamental, preveem, designadamente, que a transposição da regra de equilíbrio orçamental possa ser fiscalizada pelo Tribunal de Justiça da UE, com os seus acórdãos a terem um carácter vinculativo e a poderem ser acompanhados de sanções pecuniárias se um Estado-Membro não lhes der execução. O TEGC foi assinado a 2 de Março de 2012 pelos Estados-Membros da UE (à excepção do Reino Unido e da República Checa). Deve entrar em vigo a 1 de Janeiro de 2013, se por essa altura tiver sido ratificado por 12 países da Zona Euro. Uma análise mais aprofundada das disposições deste Tratado e das reformas mais abrangentes da governança económica europeia fica excluída do presente trabalho.

¹³¹⁸ Cf. BIELING, Hans-Jürgen, op. cit., pp. 267-268.

¹³¹⁹ Cf. BIELING, Hans-Jürgen, op. cit., p. 268. Os documentos referidos realçam, entre outros aspectos, a importância de reforçar a consolidação orçamental, a necessidade de políticas fiscais orientadas para a competitividade e de maior flexibilidade laboral e descentralização da negociação colectiva. Ver

para a consolidação orçamental, mesmo que dentro desta haja diferenças significativas entre os programas de ajustamento estrutural. Estes são especialmente rigorosos na Europa de leste e do sul e na Irlanda, sujeitos às orientações da *troika* (Banco Central Europeu, Comissão Europeia e Fundo Monetário Internacional) em resultado da dependência destes países de créditos de emergência¹³²⁰.

Independentemente das diferenças, há aspectos típicos aos pacotes de austeridade que passam por cortes no investimento, nas pensões e prestações sociais, reduções salariais e do emprego no sector público, e aumento de impostos indirectos, com efeitos socialmente regressivos. Em conjunto as medidas afectam sobretudo os grupos socialmente mais vulneráveis e geram um aumento da pobreza¹³²¹. Adicionalmente são também comuns aos pacotes de austeridade a desregulamentação acrescida do mercado laboral, cortes na saúde, educação, cultura e serviços sociais e mais privatizações¹³²². Apesar da

Comissão Europeia (2011a) Comunicação da Comissão- Análise Anual do Crescimento para 2012. COM (2011) 815 final, Vol. 1/5. Bruxelas, 23.11. 2011; Comissão Europeia (2011b) Projecto de Relatório Conjunto sobre o Emprego. Anexo à Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das regiões: Análise Anual do Crescimento 2012. COM (2011) 815 final, Vol. 4/5, Annex III. Bruxelas, 23.11. 2011.

¹³²⁰ Cf. BIELING, Hans-Jürgen, op. cit., p. 266.

¹³²¹ Cf. BIELING, Hans-Jürgen, op. cit., pp. 267-268. Para além do impacto no resto da economia das perdas de emprego, cortes nos salários e deterioração das condições de trabalho no sector público, Bieling chama a atenção para o seu efeito no papel dos sindicatos, especialmente nos países do sul da Europa, onde o sector público tem funcionado como âncora da negociação colectiva. O retrato traçado pelo autor é reiterado pelo relatório da REAP onde se menciona haver também sinais de ataques sistemáticos aos serviços universais e a obrigações relativas ao serviço público. O aprofundamento da pobreza é igualmente identificado pelo Comité de Protecção Social no seu relatório de 2012 sobre o impacto social da crise económica e da consolidação orçamental. O mesmo dá conta de um aumento, em 2010, em quase dois milhões de pessoas em risco de pobreza e de exclusão social, constatando adicionalmente que 8.5% da população activa da UE é constituída por trabalhadores pobres. Cf. European Anti-Poverty Network, op. cit., p. 8; Conselho da União Europeia (2012) Impacto social da crise económica e da consolidação orçamental em curso: Terceiro relatório do Comité da Protecção Social (2011)– Aprovação das principais mensagens. Bruxelas, 1.2.2012 (06.02)(OR. en). <http://register.consilium.europa.eu/pdf/pt/12/st05/st05858.pt12.pdf>. Ver MASON, Daniel (2011) “Ireland cuts put human rights at risk”, 15 September 2011. Public Services-Europe. Consultado em: <http://www.publicserviceeurope.com/article/857/ireland-budget-cuts-put-human-rights-at-risk>. Data: 15.6.2012.

¹³²² Ver, relativamente a Portugal, por ex., a revista *Visão* n.º 1020, de 20 a 26 de Setembro de 2012. O número contem uma série de artigos sobre as medidas de austeridade adoptadas em Portugal, incidindo especialmente nas manifestações populares e outras reacções individuais às alterações propostas à Taxa Social Única; em relação a Espanha, ver ARRIAGA e CUNHA, Isabel (2012) “Espanha avança com o orçamento mais austero das últimas décadas”, in *Público*, 27 de Setembro. Consultado em: <http://economia.publico.pt/Noticia/espanha-avanca-com-orcamento-mais-austero-das-ultimas-decadas-1564863>. Data: 27.9.2012; BOLAÑOS, Alejandro ; GONZÁLEZ, Jesús Sérvulo (2012) “Las pérdidas en ayudas a la banca disparan el déficit y la deuda del Estado”, in *El País*, 29 de Septiembre. Consultado em: http://economia.elpais.com/economia/2012/09/29/actualidad/1348912177_069679.html. Data: 29.9.2012.

emergência de movimentos de protesto serem uma reacção a aspectos específicos dos pacotes nacionais, há a consciência das dificuldades serem agravadas pela nova governança económica europeia. Os protestos são paralelos, e por vezes interligam-se, a outros de carácter mais amplo (por ex. os movimento “occupy” e “attac”) que questionam a natureza não democrática dos processos de decisão e a influência dos actores financeiros nestes. Em suma, no contexto europeu, as medidas recentes de estabilização adoptadas e a sua aplicação são vistas como gerando uma dupla crise de legitimidade política, em que estão em causa questões de justiça social e também de participação e controlo democráticos¹³²³.

«The EU also faces a deepening political, as well as economic and social, crisis, as it grapples with decisions over economic governance, including the Fiscal Compact , the ‘six’ – and ‘two-pack’ etc. Such instruments raise serious questions over political legitimacy and accountability, as well as over the commitment to smart, sustainable and inclusive growth»¹³²⁴.

Analisadas as ligações da Estratégia Europa 2020 à nova governança económica, os seus efeitos no presente e potenciais implicações futuras, passamos agora a considerar aspectos específicos da Estratégia a partir do prisma da igualdade de género e destacando a questão do envelhecimento da população.

3. A marca de género dos desafios das sociedades europeias: o caso do envelhecimento

A Estratégia Europa 2020 visa colocar a UE numa trajectória ascendente de prosperidade constituindo a resposta aos desafios a longo prazo das sociedades europeias – globalização, envelhecimento populacional, pressão sobre os recursos¹³²⁵. Para além da prioridade atribuída ao crescimento inteligente, sustentável e inclusivo, a Estratégia tem como elementos centrais a definição de metas quantitativas e o estabelecimento de “iniciativas emblemáticas” e de orientações integradas. No que diz respeito à igualdade de

¹³²³ Cf. BIELING, Hans-Jürgen, op. cit., pp. 268-269.

¹³²⁴ European Anti-Poverty Network, op. cit., p. 6.

¹³²⁵ Cf. Comissão Europeia (2010c), op. cit., p. 10.

género, destacam-se os objectivos de alcançar uma taxa de emprego de 75% da população entre os 20 e os 64 anos e de reduzir em 25% as pessoas que vivem abaixo do limiar de pobreza¹³²⁶. Reconhece-se que o primeiro objectivo só pode ser realizado através de uma maior participação das mulheres e dos trabalhadores mais velhos (55-64 anos) e de uma melhor integração dos imigrantes na população activa. Já a relevância do segundo decorre da já mencionada maior vulnerabilidade das mulheres à pobreza.

A prossecução das metas quantitativas apoia-se num conjunto de iniciativas emblemáticas ao abrigo das quais são concebidas uma multiplicidade de acções. A «Agenda para as novas qualificações e novos empregos» e a «Plataforma europeia contra a pobreza» enquadram-se na prioridade do crescimento inclusivo e relacionam-se com a modernização dos mercados de trabalho e a coesão social e territorial¹³²⁷. Por último, a Estratégia envolve ainda dez orientações integradas, abrangendo as políticas económicas e as políticas de emprego¹³²⁸. As últimas reafirmam a necessidade de integrar a igualdade de género em todos os domínios de actuação pertinentes, sendo feitas menções específicas às mulheres nas orientações n.ºs 7, 8 e 10. Entre outros aspectos, destacam a importância de combater a inactividade e as desigualdades no mercado de trabalho e de promover o acesso a formação que ultrapasse estereótipos de género. Observa-se que a principal finalidade das políticas de conciliação da vida profissional com a familiar, juntamente com o acesso a estruturas de acolhimento de crianças a preços acessíveis e a inovação na organização do

¹³²⁶ Cf. Comissão Europeia (2010c), op. cit., p. 12 e segtes. Os restantes objectivos são: 1. investir 3% do PIB em I&D; 2. Diminuir a taxa de abandono escolar precoce para 10% e aumentar para 40% a percentagem de população (30-34 anos) que conclui o ensino superior; 3. cumprir o objectivo 20/20/20 em matéria de energia/clima, isto é, redução em 20% das emissões de gases com efeito estufa relativamente a 1990 (e consideração por uma redução de 30% se as condições permitirem), aumento para 20% da quota em energias renováveis no consumo final eléctrico e aumento em 20% da eficiência energética.

¹³²⁷ Cf. Comissão Europeia (2010c), op. cit., pp. 36, 14 e segtes. As outras iniciativas emblemáticas são, no domínio do crescimento sustentável, «Uma Europa eficiente em termos de recursos» e «Uma política industrial para a era da globalização», e, no campo do crescimento inteligente, «Uma União da Inovação», «Juventude em movimento» e «Agenda digital para a Europa».

¹³²⁸ Ver, respectivamente, Recomendação 2010/410/UE do Conselho, de 13 de Julho de 2010, relativa às orientações gerais para as políticas económicas dos Estados-Membros e da União, J.O. N.º L 191/28 de 23.7.2010; Decisão 2010/707/UE do Conselho, de 21 de Outubro de 2010, relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-membros, J. O. N.º L 308/46 de 24.11.2010; Decisão 2012/238/UE do Conselho, de 26 de Abril de 2010, relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros, J.O. N.º 119/47 de 4.5.2012. A Decisão 2012/238/UE do Conselho reitera para o ano de 2012 as orientações de emprego definidas na Decisão de 2010.

trabalho, deve ser o aumento das taxas de emprego¹³²⁹. Não há qualquer referência explícita a estruturas de cuidados a outros dependentes não obstante constar da Comunicação da Comissão sobre a Estratégia Europa 2020.

A ênfase reiterada na nova agenda de crescimento europeia de aumentar a participação feminina no mercado de trabalho levanta questões relativas à repartição das responsabilidades nas famílias, mas também relacionadas com a valorização económica da prestação de cuidados. Ambas as questões adquirem maior relevância face à “bomba demográfica”. Os actuais constrangimentos ao nível das finanças públicas podem também condicionar a melhoria da formação e dos postos de trabalho nestas áreas e a sua dessegregação..

3.1. Os múltiplos desafios do envelhecimento e o emprego das mulheres

A partir de 2013/2014 a população activa europeia deve começar a diminuir, registando-se actualmente um aumento duas vezes mais rápido do número de pessoas com mais de 60 anos do que até 2007 (cerca de dois milhões contra um milhão até então)¹³³⁰. A expectativa é a de que a procura de cuidados de saúde e continuados venha a aumentar no futuro, enquanto a oferta de cuidadores informais diminui devido à maior mobilidade da força de trabalho, às alterações nas famílias e ao maior envolvimento feminino no emprego¹³³¹. Em termos do número total de habitantes da UE-27 (actualmente na ordem dos 501.1 milhões), não se esperam grandes alterações entre 2010-2060. Mas o perfil etário da população sofrerá uma profunda transformação. Segundo as projecções do Eurostat, haverá menos de duas pessoas em idade activa (15-64 anos) por cada pessoa com 65 ou

¹³²⁹ A integração da abordagem *gender mainstreaming* consta do considerando n.º 12 da Decisão 2010/707/UE do Conselho. Quanto às orientações: a n.º 7 visa “aumentar a participação das mulheres e dos homens no mercado de trabalho, reduzir o desemprego estrutural e fomentar o emprego de qualidade”; a n.º 8 tem o objectivo de “desenvolver uma mão-de-obra qualificada em resposta às necessidades do mercado de trabalho e promover a aprendizagem ao longo da vida” e a n.º 10 o objectivo de “*promover a inclusão social e combater a pobreza*”. E, finalmente, a n.º 9 visa “melhorar a qualidade e o desempenho dos sistemas de ensino e de formação a todos os níveis e aumentar a participação no ensino superior ou equivalente”.

¹³³⁰ Comissão Europeia (2010c), op. cit., p.8.

¹³³¹ Cf. European Commission (2010b), op. cit.22. Entre 2008 e 2060, prevê-se para a UE-27 um aumento de 79% da população com 65 ou mais anos e de 181% para a população com 80 ou mais anos. Cf. p.20.

mais anos contra um *ratio* de quase quatro por cada uma que existe hoje¹³³². Apesar do envelhecimento da população se manifestar em graus diversos nos Estados-Membros, a verdade é que o processo gera desafios comuns.

São esperadas nos próximos anos pressões acrescidas sobre os orçamentos públicos e sistemas fiscais, bem como ao nível dos regimes de pensões e segurança social. O aumento da procura de profissionais de saúde e de serviços sociais poderá ser paralelo à escassez de mão-de-obra dada a diminuição da população activa. Potenciais tensões e conflitos entre gerações relativamente à distribuição de recursos poderão também emergir. E, finalmente, haverá que adaptar a economia, os locais de trabalho e a sociedade em geral a uma população em envelhecimento¹³³³. Percebe-se que neste contexto a intensificação da actividade profissional das mulheres e a articulação das responsabilidades familiares e profissionais constituam questões críticas, suscitando interrogações sobre as formas da sua inserção no mercado e sobre o potencial aprofundamento das desigualdades entre os géneros e as próprias mulheres.

Significativamente, 2012 constituiu o Ano Europeu do Envelhecimento Activo e da Solidariedade entre as Gerações¹³³⁴. Mas como nota o European Women's Lobby, o debate europeu centra-se mais no envelhecimento activo e menos na solidariedade entre as gerações e a este tem faltado uma dimensão de género¹³³⁵.

3.2. Quando o trabalho invisível passa a ter valor económico

Como parte do pacote de medidas ao abrigo da «Agenda para novas competências e empregos», a Comissão Europeia lançou uma consulta pública relativa a acções possíveis para promover novos postos de trabalho no sector dos serviços pessoais e domésticos

¹³³² Cf. European Union (2011a), op. cit., p. 32. O *ratio* de dependência (isto é, a população com 65 e mais anos em relação à população de 15-64 anos), em 2010, na UE-25, situava-se nos 25.9%. As projecções são para um *ratio* de 31.4% em 2020; de 38.3% em 2030 e de 50.2% em 2050. Cf. p. 34.

¹³³³ Cf. European Union (2011a), op. cit., p. 7.

¹³³⁴ Ver o *site*: <http://europa.eu/ey2012/>. Sobre as políticas de emprego dos Estados-Membros com vista a estimular o envelhecimento activo, ver European Commission (2012a) European Employment Observatory Review—Employment Policies to Promote Active Ageing, 2012. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

¹³³⁵ Estas questões são analisadas na revista de Abril desta rede europeia de ONG, sob a temática: “Her future – Intergenerational solidarity from a gender equality perspective. Ver *European Women's Voice*, Spring 2012: <http://womenlobby.org/spip.php?article3412&lang=en>.

(SPD)¹³³⁶. O documento dos Serviços da Comissão considera uma possível intervenção pública na área, apresentando os casos da França, Bélgica, Alemanha e Áustria. Uma das ferramentas analisadas são os chamados “cheques-serviço” destinados a tarefas específicas. O consumidor paga apenas uma parte do preço real (próxima do preço no mercado negro) e as autoridades públicas a restante ¹³³⁷. O objectivo explícito é não só integrar na economia formal trabalhadores não declarados, mas promover de facto a procura e oferta de SPD, que permanecem dispendiosos para a maioria da população¹³³⁸. O risco de agravamento dos défices públicos é contraposto a ganhos resultantes de efeitos colaterais directos e indirectos (por ex., impostos adicionais, redução de subsídios de desemprego ou custos de soluções alternativas), bem como a outros benefícios (melhor articulação trabalho/família, redução do absentismo e crescimento da produtividade). Observa-se que os seus utilizadores podem concentrar-se mais nas actividades profissionais¹³³⁹.

O documento dos Serviços da Comissão expõe o óbvio, isto é, que o trabalho de cuidado não remunerado no espaço doméstico tem valor económico e está associado a desigualdades de género na esfera pública. A perspectiva aqui adoptada é meramente instrumental, não sendo destacadas questões de justiça ou o valor social do cuidado *per se* ¹³⁴⁰. A verdade é que a expansão dos SPD não é consensual havendo quem realce que esta

¹³³⁶ Comissão Europeia (2012b) Documento de Trabalho dos Serviços da Comissão - «Explorar o potencial de emprego do setor dos serviços pessoais e domésticos» - que acompanha a Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões: Uma recuperação geradora de emprego. SWD (2012) 95 final. Estrasburgo, 18.4.2012. O documento define os SPD como abrangendo actividades que contribuem para o bem-estar das famílias e dos indivíduos: acolhimento de crianças, cuidados de saúde prolongados a idosos e a pessoas com deficiências, aulas de apoio para crianças em idade escolar, reparações, jardinagem, assistência informática, etc.

¹³³⁷ Cf. Comissão Europeia (2012b), op. cit., pp. 9-10. Os cheques-serviços são usados, por exemplo, em França e na Bélgica. No caso francês, os cheques-serviços (Cheque Emploi Service Universel) podem ser obtidos nos bancos ou concedidos como benefícios por parte dos empregadores e visam a criação de postos de trabalho formais em residências particulares.

¹³³⁸ Observa-se que se cada pessoa empregada na União (215 milhões) externalizasse 1 hora/semana (em comparação com as 2.5 horas diárias que os adultos europeus dedicam em média ao trabalho não remunerado), tal permitiria criar 5.5 milhões de novos postos de trabalho (40h/ semana). Cf. Comissão Europeia (2012b), op. cit., pp. 8, 14, 5. Os números avançados relativamente ao trabalho não remunerado constam do relatório: OCDE (2011) *Society at Glance: OECD Social Indicators*. OECD Publishing. http://dx.doi.org/10.1787/soc_glance-2011-en - e mais especificamente do seu capítulo 1. O artigo que originou o capítulo e que contém informação mais aprofundada sobre a matéria foi objecto da nossa atenção no capítulo 3 sobre o cuidado e dentro deste na temática da economia do cuidado.

¹³³⁹ Cf. Comissão Europeia (2012b), op. cit., pp. 12-13.

¹³⁴⁰ «porque o emprego feminino é uma parte importante da prosperidade económica, há que criar condições mais propícias que contribuam para um melhor equilíbrio entre vida profissional e familiar e

só faz sentido numa sociedade que ampliou as desigualdades sociais. Num artigo publicado no *Le Monde Diplomatique*, em 2007, Michel Husson¹³⁴¹ contesta a ideia defendida por responsáveis governamentais franceses de que o incremento dos chamados «serviços às pessoas» possa constituir uma solução para o desemprego. E refere que já em 1988 André Gorz criticara o carácter anti-igualitário da «contra-economia de serviços» que procura criar empregos de baixos salários em vez de desenvolver serviços sociais¹³⁴².

O economista francês analisava a emergência da categoria de trabalhadores pobres na Europa e defendia a revalorização dos salários baixos, designadamente, através da criação de um salário mínimo europeu¹³⁴³. Para Husson, a revalorização salarial constituía a via adequada para combater a pobreza e deveria ser concretizada sem preconceitos relativamente ao sexo do assalariado e à configuração da sua família. Isto é, sem se assumir que o salário da mulher é complementar ao do cônjuge¹³⁴⁴. De facto, se o estímulo à criação de emprego no sector dos SPD pode comportar algum espaço para a inovação, os riscos de privatização adicional das responsabilidades de cuidados e de reforço das desigualdades são bem reais. Os chamados «mini-empregos» na Alemanha, referidos no documento de trabalho dos Serviços da Comissão como estimulando a criação de emprego no sector, são criticados por Jill Rubery *et al.* por se caracterizarem por baixos salários e protecção social limitada, e ficarem fora do âmbito da tributação¹³⁴⁵.

favoreçam a participação das mulheres no mercado de trabalho» Comissão Europeia (2012b), op. cit., pp. 6-7.

¹³⁴¹ HUSSON, Michel (2007) “Trabalhar mais para ganhar menos”, in *Le Monde Diplomatique* – edição portuguesa, Abril.

¹³⁴² Cf HUSSON, Michel, op. cit. Obra citada do autor: GORZ, André (1988) *Métamorphoses du travail. Quête du sens. Paris: Galilée.*

¹³⁴³ Cf. HUSSON, Michele, op. cit. Husson propunha uma norma geral adaptada às realidades nacionais, por ex., um salário mínimo de 60% do salário médio de cada país.

¹³⁴⁴ Cf. HUSSON, Michele, op. cit.

¹³⁴⁵ Cf. RUBERY, Jill *et al.*, op cit., pp. 20, 29-30; Comissão Europeia (2012b), op. cit., p. 10. Ver BLANKENBURG, Stephanie (2012) “‘Mini-jobs’ don’t work in Germany, and they won’t work in Britain”, in *The Guardian*, 21 August 2012. Consultado em: <http://www.guardian.co.uk/commentisfree/2012/aug/21/mini-jobs-germany-britain>. Data: 22.8.2012.

4. Emergência de uma visão holística do cuidado no contexto europeu: “We care, how can EU care?”

A necessidade de adoptar uma abordagem integrada às questões do cuidado foi afirmada recentemente no contexto europeu. Em Dezembro de 2011, a Plataforma das ONG sociais europeias (Plataforma Social) promoveu em Bruxelas uma Conferência sobre o cuidado – “We care, how can EU care?” – onde apresentou um conjunto de recomendações sobre a matéria dirigidas à UE e aos Estados-Membros¹³⁴⁶. A proposta é claramente informada pela ética do cuidado e promove uma perspectiva alicerçada nos direitos humanos e nas noções de bem-estar e sustentabilidade social que estão reflectidas ao longo do nosso trabalho¹³⁴⁷. Presente na Conferência, o Comissário Europeu para o Emprego, Assuntos Sociais e Inclusão, László Andor, manifestou apreço pela visão holística sugerida e reconheceu a importância da iniciativa: *«In these times of major budgetary constraints you play a key role in raising awareness of the need to protect the rights of people who need care, as well as those of carers, whether formal or informal»*¹³⁴⁸. Para a Plataforma Social, as políticas e práticas de cuidado devem realizar simultaneamente quatro grandes objectivos: respeitar os direitos fundamentais dos

¹³⁴⁶ Ver Social Platform (2011a) “News: We care, how can EU care?”, 20 October. Consultado em: <http://www.socialplatform.org/News.asp?news=28391>. Data: 3.4.2012. A Plataforma Social é composta por mais de 40 organizações não-governamentais, federações e redes europeias. Entre os seus membros constam: “Age Platform Europe”, Caritas Europa”, “COFACE – Confederation of Family Organizations in Europe”, “EAPN – European Anti-Poverty Network”, “ENAR – European Network Against Racism”, “EPHA – European Public Health Alliance”, “Eurochild”, “EWL – European Women’s Lobby”, “ILGA Europe – The European Region of the International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association”. A Plataforma Social e os seus membros definem-se pelo seu compromisso em promover a igualdade, a solidariedade e a não-discriminação e o respeito pelos direitos fundamentais de todos. Ver site da organização: <http://www.socialplatform.org/>.

¹³⁴⁷ As frases de abertura das recomendações são elucidativas a esse respeito: «Our starting point is that care is a human right: the right to care and to be cared for is a fundamental part of our lives as everyone is a care giver or care receiver at some point and potentially at multiple stages throughout life. Care also benefits our societies in various ways. It promotes social solidarity, and social cohesion and inclusion which generate well being for all. Well being in its turn enhances mental and physical health, quality of life, productivity and the sustainability of our societies». Social Platform (2011b) *Recommendations on Care – as voted in the Steering Group*. Consultado em: http://cms.horus.be/files/99907/MediaArchive/Events/Annual_conferences/Annual_Conference_on_CARE_2011/111031_SP%20recommendations%20on%20Care_final.pdf. Data: 3.4.2012.

¹³⁴⁸ Commissioner for Employment, Social Affairs and Inclusion, László ANDOR - “We care, how can EU care?”. Social Platform’s Annual Conference on Care. Speech/11/870. Brussels, 9 December 2011. <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=SPEECH/11/870&format=HTML&aged=0&language=en&guiLanguage=en>.

beneficiários; assegurar aos cuidadores informais um equilíbrio entre cuidado, trabalho e vida privada; investir em serviços de qualidade e a preços módicos para todos; e promover condições de trabalho decentes e a qualidade do emprego nestes sectores. Cada um destes objectivos corresponde a um capítulo das Recomendações sobre o Cuidado, onde é feita uma breve análise da situação em causa e são apresentadas sugestões específicas. A abordagem integrada proposta no documento requer a coordenação de áreas políticas diversas (designadamente, nos domínios da igualdade e da não-discriminação, da coesão económica e social, da imigração ou do quadro legal dos serviços sociais) e apoia-se na ideia básica de que o cuidado é tanto um direito como uma necessidade¹³⁴⁹.

Reflexões finais

O âmbito da igualdade de género na UE expandiu-se ao longo das últimas décadas. Mas manteve-se essencialmente ligado ao mercado de trabalho. A actuação das instituições europeias favoreceu a modernização do quadro jurídico de muitos Estados-Membros e impulsionou desenvolvimentos adicionais nas suas agendas políticas. De uma disposição singular inscrita no Tratado de Roma, a igualdade entre homens e mulheres apoia-se actualmente num quadro regulador híbrido que combina instrumentos de diferente eficácia jurídica com diversas iniciativas políticas. A actuação ao nível da União promoveu a criação de redes de peritos, estimulou a pesquisa e o intercâmbio de boas práticas à escala europeia e o activismo de muitas ONG. E foi acompanhada pela criação de um quadro institucional de apoio à igualdade de género. As políticas e o direito europeus têm contribuído para a promoção dos direitos das mulheres e das suas oportunidades no mercado de trabalho, destacando-se a este respeito também a actuação do Tribunal de Justiça. O sentido da mesma não é unidimensional e foram assinaladas algumas apreciações críticas. Como referimos, a relevância desta temática está ainda claramente reflectida no direito originário, com a igualdade entre homens e mulheres a figurar entre os valores comuns da União e a constituir um direito fundamental e um objectivo que aquela tem a obrigação de promover em todas as suas actividades. Esta dimensão proactiva na

¹³⁴⁹ Cf. Social Platform (2011b), op. cit.

promoção da igualdade de oportunidades e da igualdade de facto entre homens e mulheres veio acrescentar um novo sentido de igualdade ao direito da UE. Um que não se define meramente pela ausência de discriminação e que adicionalmente pode mesmo requerer a implementação de acções positivas.

Mas reconhecidamente muitos desafios permanecem e convidam inclusive a repensar as abordagens instituídas à igualdade de género. Entre outros aspectos, estão em causa o modelo de litigação individual como principal método de aplicação da legislação e a implementação sistemática e mais eficaz da abordagem *gender mainstreaming*. A última tem-se revelado completamente ineficaz para desafiar os actuais cortes nos orçamentos públicos com implicações específicas para as mulheres. Além disso, como observa Christopher McCrudden, é o próprio conceito de discriminação que precisa ser repensado, com o autor a sugerir a utilidade de considerar um conceito jurídico de cuidado. A menção é naturalmente reveladora da necessidade de sintonizar a prossecução da finalidade da igualdade com o direito a cuidar e a “ser cuidado”. Sendo que o posicionamento das mulheres no mercado de trabalho da União Europeia mostra a importância de estabelecer essa ligação e de promover uma perspectiva mais integradora.

Quando se consideram abordagens mais flexíveis à regulação como a EEE e o MAC, constata-se que os desenvolvimentos verificados não contribuíram significativamente para alterar desigualdades estruturais entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Ainda que a agenda de Lisboa associe finalidades económicas a objectivos sociais, registou-se um afunilamento da agenda e muitas ligações à igualdade de género foram secundarizadas. As perspectivas para desenvolvimentos abrangentes das políticas sociais ao abrigo da Estratégia Europa 2020 estão também fortemente condicionados pela nova governança económica. O cenário para os próximos anos é de consolidação orçamental e de grande pressão sobre os sistemas de saúde e sociais, com efeitos sobre as mulheres enquanto trabalhadoras e utilizadoras dos serviços. Os actuais constrangimentos podem condicionar a qualidade do emprego nestas áreas, bem como a expansão de equipamentos e serviços sociais, designadamente, no que diz respeito aos cuidados à infância e a idosos, e ainda o nível das prestações durante o gozo de licenças familiares.

A verdade é que desigualdades de género a esse nível são já relevantes como mostra a caracterização da realidade europeia. As mulheres estão sobrerrepresentadas nos

sectores da saúde e dos serviços sociais, onde a disparidade salarial entre homens e mulheres é superior à disparidade existente no resto da economia na maioria dos Estados-Membros. São além disso áreas caracterizadas por uma maior incidência dos contratos a termo e do trabalho a tempo parcial. O último constitui a modalidade de trabalho mais sexualmente segregada e comporta o dobro de probabilidades de se ficar em situação de pobreza relativamente aos trabalhadores a tempo inteiro. É muitas vezes uma estratégia das mulheres para conjugarem responsabilidades profissionais e familiares, mas que a prazo pode ter custos muito elevados. A concentração das mulheres nas áreas de actividade identificadas tem ainda continuidade na sua concentração nestes campos de estudos. É verdade que as mulheres vivem mais tempo, mas também correm maiores riscos de pobreza e as suas pensões de reforma são em geral inferiores às dos homens. A tendência para o aprofundamento do processo de envelhecimento da população europeia comporta desafios com a marca de género pelas razões referidas, mas também pelo seu papel tradicional de cuidadoras. Num cenário de diminuição da população activa e de pressões acrescidas sobre os orçamentos públicos e sistemas fiscais, a intensificação da actividade profissional das mulheres e a articulação trabalho/família são questão de importância fundamental.

Curiosamente quando se leva em conta a necessidade de promover uma mudança no actual paradigma produtivo por razões de sustentabilidade, o investimento em infraestruturas sociais e em sectores de baixa produtividade adquire nova relevância¹³⁵⁰. A noção de que os empregos na educação, na saúde ou nos serviços sociais são de algum modo “empregos verdes” está ausente da formulação da Comissão Europeia. Nem a ideia de sustentabilidade inclui a importância social do trabalho não remunerado, o que não é o

¹³⁵⁰ Ver, a propósito, JACKSON, Tim (2012) “Let’s Be Less Productive “, in *The New York Times*, May 26. Consultado em: <http://www.nytimes.com/2012/05/27/opinion/sunday/lets-be-less-productive.html>. Data 27.5.2012. Jackson é autor do livro “Prosperity Without Growth: Economics for a Finite Planet”, a que já aludimos. Neste artigo, o autor considera os efeitos ao nível de emprego de um paradigma orientado para o aumento contínuo da produtividade e crescimento da economia. Um modo de lidar com a crescente produtividade seria reduzir o horário semanal de trabalho e partilhar o trabalho disponível. Outra estratégia passaria por criar empregos em sectores de baixa produtividade e dá como exemplos as profissões de cuidado (saúde, educação), as actividades artísticas e os ofícios. São actividades que exigem tempo, dedicação, paciência, e que geram bem-estar e sentido de realização. Centradas no valor dos serviços humanos, oferecem uma possibilidade razoável de tornar a economia mais sustentável do ponto de vista ambiental. Como observa Jackson, a transição para uma economia de baixa produtividade não será automática e implica uma alteração da estrutura de incentivos. Mas o que também sabemos é que os actuais níveis de consumo e de produção não são sustentáveis.

mesmo que dizer que as questões associadas aonexo trabalho/família não foram consideradas no direito e nas políticas da União. Seja como for os desafios para a realização de uma sociedade mais igualitária e cuidadora são múltiplos e o actual clima de insegurança e crise económica, constrangimentos orçamentais e concorrência global estão entre os factores que podem levar à sua secundarização.

O momento é de grande instabilidade na UE e aparecem vozes a defender que a maior integração orçamental, económica e política deveria ser acompanhada por mais integração social, envolvendo o estabelecimento de padrões mínimos de protecção social (designadamente, salário mínimo e pensão mínima)¹³⁵¹. O cenário de crise económica profunda tem gerado debates sobre o impacto no resto da economia de mercados financeiros desregulados e sobre o futuro do projecto europeu envolver uma Europa Federal, vista como uma via para combinar maior integração monetária e económica e dimensões de solidariedade e legitimidade política¹³⁵². Para efeitos do presente trabalho, o que importa destacar é a ligação reforçada da construção da igualdade e da solidariedade social às instâncias de decisão europeias. Estes aspectos têm uma marca de género que tende a ser subestimada.

Concordamos assim com o Presidente da Comissão quando diz que «*It is only through true equality that we can offer a better life and a sustainable future to all – both women and men*»¹³⁵³. Mas pensamos que tal envolve necessariamente uma actuação

¹³⁵¹ Esta posição é defendida pelo eurodeputado socialista Vital Moreira no seu *site* do Parlamento Europeu. Qualquer das propostas mencionadas, salário mínimo e pensão mínima, podem contribuir efectivamente para a melhoria da situação das mulheres, não obstante a sua aparente neutralidade. O eurodeputado sustenta a necessidade de avançar com um Pacto para a Coesão Social, observando que a coesão social é um pilar constitucional da União. Ver MOREIRA, Vital (2012) “Vital Moreira propõe Pacto para a Coesão Social”, 7 de Setembro de 2012. Consultado em: <http://www.vitalmoreira.eu/semana>. Data: 1.10. 2012.

¹³⁵² Sobre estas questões, ver, por ex.: Presidente da Comissão Europeia, José Manuel Durão Barroso - “Discurso sobre o estado da União de 2012 “. Sessão plenária do Parlamento Europeu/Estrasburgo. SPEECH/12/596. Estrasburgo, 12 de Setembro de 2012. http://europa.eu/rapid/press-release_SPEECH-12-596_pt.htm; HABERMAS, Jürgen; BOFINGER, Peter; NIDA-RÜMELIN, Julian (2012) “Only deeper European unification can save the eurozone”, in *The Guardian*, 9 August 2012. Consultado em: <http://www.guardian.co.uk/commentisfree/2012/aug/09/deeper-european-unification-save-eurozone>. Data: 10. 8. 2012; ALBRECHT, Thorben; LAWSON, Neal (2012) “Europe and the Good Society – After the Crash”, in *Social Europe Journal*, 5 October 2012. Consultado em: <http://www.social-europe.eu/2012/10/europe-and-the-good-society-after-the-crash/>.Data: 5.10.2012.

¹³⁵³ President of the European Commission, José Manuel Durão Barroso - “Women's Charter: our commitment to gender equality”. Joint press conference with VP Reding. Speech/10/71. Brussels, 5 March 2010. <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=SPEECH/10/71>.

consistente com a concepção enriquecida de igualdade de género consagrada no direito originário europeu e adicionalmente uma valorização e partilha do cuidado (remunerado e não remunerado) entre homens e mulheres. Como vimos a abordagem tradicional do direito europeu e, em sentido mais amplo, das políticas europeias relativas à articulação trabalho/família começa a ser considerada insuficiente e a precisar de integrar novos conceitos e perspectivas. Antes de avançar nessa direcção importa analisar mais detalhadamente quais são os termos dessa abordagem e como tem evoluído ao longo do tempo, matéria de que será feito o próximo capítulo.

CAPÍTULO V

A CONCILIAÇÃO ENTRE VIDA PROFISSIONAL, PRIVADA E FAMILIAR NA UE

Introdução

As questões relacionadas com onexo trabalho/família ocupam um lugar destacado nos discursos, nas políticas e na regulamentação do mercado de trabalho no espaço da UE. Apesar da actual proeminência, a temática não é nova na agenda europeia, tendo a União desenvolvido ao longo do tempo um conjunto de instrumentos jurídicos e políticos, bem como jurisprudência relevante a esse respeito. A importância atribuída ao assunto e a terminologia usada nos documentos oficiais têm assim reflectido contextos específicos e prioridades políticas diversas¹³⁵⁴. Em particular, a designação desta problemática passou por uma série de metamorfoses, desde “partilha de responsabilidades familiares” a “conciliação entre trabalho e vida familiar” e mais recentemente assumiu a denominação de “conciliação de vida profissional, privada e familiar”. Cada um dos conceitos transmite mensagens distintas com implicações diversas para a igualdade de género e potenciais efeitos ao nível das reformas do quadro legislativo e político.

Numa Comunicação de 2008 dedicada ao tema¹³⁵⁵, a Comissão Europeia realçava a importância do êxito das políticas de conciliação para a realização de objectivos fundamentais da UE: mais e melhores empregos; renovação demográfica; inclusão social; e igualdade de género. As ideias principais são atrair e reter mais pessoas no mercado de trabalho; facilitar a conjugação da parentalidade e prestação de cuidados a idosos dependentes com a vida profissional; promover a inclusão social através do emprego graças ao desenvolvimento de estruturas sociais de apoio; e favorecer a igualdade de género, em especial, a independência económica. Alguns dos potenciais conflitos entre

¹³⁵⁴ Cf. STRATGAKI, Maria, op. cit., p. 39 e segtes.

¹³⁵⁵ Comissão das Comunidades Europeias (2008e) Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões – Um melhor equilíbrio entre as várias esferas da vida: redobrar esforços para conciliar vida profissional, privada e familiar. COM(2008) 635 final. Bruxelas, 3.10.2008.

estes fins foram já abordados, sublinhando-se apenas que as políticas de promoção do emprego feminino e de apoio à família não conduzem necessariamente a maior igualdade se passarem pelo reforço do trabalho a tempo parcial e pela concessão de licenças familiares longas.

Apesar de referências ao comportamento e responsabilidades dos homens relativamente aos cuidados aos filhos no direito e nas políticas da UE, a atenção é dirigida essencialmente para a esfera pública evitando-se o domínio privado. Como observa Clare McGlynn, a coparentalidade com a sua ênfase no doméstico e familiar é uma parte importante para assegurar políticas mais neutras do ponto de vista do género, sem que obviamente se perca de vista a reforma do mundo público¹³⁵⁶. A verdade é que a ausência de remuneração da licença parental e a inexistência do direito à licença de paternidade põem em causa o objectivo reiterado em documentação diversa de promover uma melhor redistribuição do cuidado não remunerado entre os sexos. Adicionalmente, o tema da conciliação expõe os limites de uma abordagem à igualdade de género baseada essencialmente no princípio da não-discriminação.

Ainda que o Tribunal de Justiça afirme que a política europeia neste domínio consiste em promover e se possível adaptar as condições de trabalho aos encargos familiares, constituindo a conciliação o corolário natural da igualdade entre os sexos¹³⁵⁷, a verdade é que a posição não é assumida de forma consistente nas suas decisões. O balanço da análise da legislação e da jurisprudência da UE sobre a temática é complexo. Se a actuação do Tribunal de Justiça contribuiu para reforçar a protecção à gravidez e maternidade, reiterou também papéis tradicionais de género e privilegiou a igualdade no espaço público. Sinais contraditórios ao nível da jurisprudência são evidentes quando estão em causa considerações económicas. Já ao nível da legislação, observa-se claramente uma maior valorização da maternidade e a secundarização do papel parental do homem. Situação que foi confirmada nas mais recentes reformas do quadro regulador.

¹³⁵⁶ McGLYNN, Clare (2005), op. cit., p. 223. Sobre esta questão, ver LOMBARDO, Emanuela; MEIER, Petra (2008) “Framing Gender Equality in the European Union Political Discourse”, in *Social Politics*, Vol. 15, N.º 1.

¹³⁵⁷ Cf. N.º 42 do Acórdão do Tribunal de 17 de Junho de 1998 no processo C – 243/95, *Kathleen Hill e Ann Stapleton contra The Revenue Commissioners e Department of Finance*, Colectânea da Jurisprudência 1998 p. I-3739 e n.º 38 do Acórdão do Tribunal de 2 de Outubro de 1997 no processo C-1/95, *Hellen Gerster contra Freistaat Bayern*, Colectânea da Jurisprudência 1997 p. I-05253

Finalmente, uma preocupação fundamental associada à inserção da conciliação nas políticas europeias de emprego diz respeito à secundarização da igualdade de género em benefício do aumento da participação feminina no mercado de trabalho através de empregos flexíveis¹³⁵⁸. Estes respondem muitas vezes mais às necessidades dos empregadores do que às dos trabalhadores, com os últimos a disporem de um poder limitado para determinar e ajustar o seu horário de trabalho.

São três as principais componentes das políticas da UE visando a articulação do cuidado não remunerado com a vida profissional: licenças familiares, modalidades de trabalho flexíveis e estruturas de acolhimento de crianças. As medidas de *hard law* são complementadas por instrumentos de *soft law* e pelos mecanismos próprios do método aberto de coordenação. As três vertentes das políticas de conciliação encontraram acolhimento no pilar da igualdade de oportunidades da versão original das orientações de emprego e desde então a temática tem integrado a Estratégia Europeia do Emprego.

O presente capítulo situa a articulação do cuidado não remunerado com a vida profissional no contexto da UE e analisa os instrumentos políticos e jurídicos e a jurisprudência relevantes desenvolvidos neste âmbito. O capítulo está dividido em duas grandes secções. A primeira considera de forma crítica a terminologia aplicada a esta problemática, expondo algumas das implicações decorrentes das escolhas dos conceitos. Apresenta uma perspectiva evolutiva dos principais instrumentos jurídicos (*hard law* e *soft law*) e das medidas políticas (nas áreas da igualdade de género e do emprego) mais directamente relacionados com a conciliação, destacando tendências e ambiguidades e também insuficiências e omissões. A segunda secção explora de forma mais detalhada as disposições legais associadas à gravidez e parentalidade e respectiva interpretação por parte do Tribunal de Justiça. A análise da jurisprudência permite compreender a diversidade de problemas que surge na vida social, mas também o papel importante do Tribunal na definição dos direitos consagrados na lei. São destacadas construções particulares de gravidez e parentalidade e as diferentes implicações do gozo das diversas licenças familiares. Considera-se, em seguida, a ligação entre emprego atípico e cuidado não remunerado e, em particular, o desenvolvimento do conceito de discriminação indirecta na jurisprudência para fazer face à discriminação de trabalhadores a tempo

¹³⁵⁸ A ligação das políticas de igualdade de género na UE às políticas de emprego foi explorada no capítulo precedente.

parcial. A secção encerra com uma apreciação das disposições da Directiva 97/81/ CE relativa a esta modalidade de emprego.

I. A articulação do cuidado não remunerado com a vida profissional nas políticas e no direito da UE

1. Partilhar/conciliar/equilibrar: uma apreciação crítica de categorias socio-jurídicas

As políticas de conciliação da UE estiveram desde o início ligadas à promoção da igualdade de oportunidades das mulheres no mercado de trabalho¹³⁵⁹. Este facto contrasta com a experiência de alguns Estados-Membros onde foram introduzidas ao abrigo de políticas de família. No contexto da UE, a ideia principal consistia numa redistribuição mais justa do trabalho remunerado e não remunerado entre homens e mulheres e o conceito favorecido era o de “partilha de responsabilidades familiares”. A inclusão do termo em documentos oficiais beneficiou da atenção dada à questão nas Nações Unidas durante os anos setenta, com o conceito a figurar no preâmbulo da Declaração da I Conferência Mundial das Mulheres, realizada no México em 1975. A posição reflectia, por sua vez, a pesquisa feminista emergente e o debate sobre a contribuição do trabalho de cuidado e doméstico para as economias nacionais e para as desigualdades de género. Ao nível da UE, os dois primeiros programas plurianuais de apoio à igualdade sexual, no anos oitenta, ligavam o objectivo da partilha das responsabilidades domésticas à realização da igualdade de tratamento no mercado de trabalho¹³⁶⁰. Com a mudança de paradigma na política social, de regulamentação (anos setenta e oitenta) para coordenação (ao longo dos anos noventa), a “partilha” deu lugar à “conciliação” nos documentos oficiais. A substituição dos termos é relevante dado que o primeiro desafia o *status quo* e o segundo é compatível com ele.

¹³⁵⁹ Cf. STRATIGAKI, Maria, op. cit., p. 31 e segtes.

¹³⁶⁰ Cf. STRATIGAKI, Maria, op. cit., pp. 36, 40-41.

Como Maria Stratigaki nota, a conciliação minimiza o conflito latente de interesses entre os géneros e muda de forma subtil o objectivo político original¹³⁶¹.

Reflectindo a crescente ligação entre as políticas de igualdade de género e a prioridade do emprego dos anos noventa, o conceito de conciliação passou a integrar os documentos relacionados com o mercado de trabalho e mais tarde foi incorporado na Estratégia Europeia do Emprego. Só que desta vez começou a legitimar condições de trabalho flexíveis para as mulheres de modo a facilitar a combinação do trabalho remunerado e não remunerado¹³⁶². O livro verde “Partnership for a New Organization of Work”, de 1997, por exemplo, apresentava as pausas na carreira por razões familiares como medidas que permitem reduzir o desemprego, melhorar a qualidade de vida e acima de tudo a compatibilidade com a vida privada¹³⁶³. Neste processo, a desigual distribuição das responsabilidades domésticas perdeu projecção e a necessária alteração das relações de género na família foi secundarizada.

A última inclusão do termo “vida privada” na fórmula – “conciliação do trabalho com a vida privada e familiar”- ou o uso da designação “equilíbrio entre trabalho e vida pessoal” ampliam o âmbito do conceito e apagam em certa medida a marca de género inscrita na dicotomia trabalho/família¹³⁶⁴. Passa a ser algo que diz respeito a todos de uma forma indiferenciada. Ambas as formulações remetem para outras actividades pessoais para lá das responsabilidades familiares (como, por ex., trabalho voluntário, formação profissional, actividades desportivas ou participação política)¹³⁶⁵. Se este desenvolvimento

¹³⁶¹ Cf. STRATIGAKI, Maria, op. cit., pp. 32, 42. A autora realizou uma análise de conteúdo à documentação oficial da UE relacionada com igualdade de género, família e emprego, de 1974 a 2002, centrando a sua investigação no conceito de conciliação das responsabilidades familiares e profissionais. Os textos analisados possuem eficácia político-jurídica diversa, compreendendo Directivas, Recomendações, Conclusões do Conselho Europeu ou ainda Livros Brancos (são essencialmente documentos de orientação para os decisores políticos) e Livros Verdes (promovem a análise e o debate alargados). Stratigaki faz ainda referência ao trabalho de outras investigadoras, como Annie Junter-Loiseau e Christa Tobler, que criticam o uso do termo conciliação enquanto conceito político e jurídico por não atender às desigualdades de género.

¹³⁶² Cf. STRATIGAKI, Maria, op. cit., p. 44 e segtes.

¹³⁶³ Cf. STRATIGAKI, Maria, op. cit., pp. 46-47.

¹³⁶⁴ Ver, por ex., Comissão das Comunidades Europeias (2006c) Comunicação da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social e ao Comité das Regiões – Roteiro para a igualdade entre homens e mulheres 2006-2010. COM(2006) 92 final. Bruxelas, 1.3.2006; European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality (2008) *Legal Approaches to Some Aspects of the Reconciliation of Work, Private and Family Life in Thirty European Countries*. European Commission. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.

¹³⁶⁵ Ver COLLINS, Hugh (2005) “The Right to Flexibility”, in Joanne, Conaghan; Kerry Rittich

vai ao encontro de preocupações relacionadas com uma excessiva intrusão do trabalho na vida pessoal, por outro lado, também negligencia o trabalho não remunerado das mulheres na família, realizado em benefício de indivíduos particulares e da sociedade em geral. Contudo, quando se considera, por exemplo, a Comunicação da Comissão relativa a “Um melhor equilíbrio entre as várias esferas da vida: redobrar esforços para conciliar vida profissional, privada e familiar”, constata-se que as questões apresentadas se circunscrevem aos cuidados à família, seja relacionados com a função reprodutiva das mulheres ou relativos aos cuidados à infância ou a outros dependentes. O cuidado por si próprio ou por pessoas fora do círculo familiar ou outro tipo de considerações e actividades estão ausentes¹³⁶⁶.

Como vimos anteriormente as exigências concorrentes do trabalho e da família não se apresentam do mesmo modo a mulheres e a homens. As novas designações diluem a marca de género e permitem equacionar o nexos trabalho/família em termos de gostos individuais e escolhas de estilos de vida. O papel do Estado será o de facilitar as opções de cada um através de políticas favoráveis à família ou, nos termos da Carta das Mulheres da Comissão Europeia, promover “oportunidades genuínas para que ambos, mulheres e homens, usufruam de um equilíbrio entre a vida privada e profissional”¹³⁶⁷. O contexto estrutural onde as escolhas ocorrem (caracterizado por desigualdades várias no mercado de trabalho, por crescente insegurança económica ou por normas sociais específicas relativamente ao cuidado) pode permanecer incólume e sem ser questionado. Dito de outro modo, podem adoptar-se as opções tradicionais de conciliação sem afectar as convenções e práticas no trabalho ou a norma de um trabalhador (masculino) a tempo inteiro totalmente disponível¹³⁶⁸. Ao mesmo tempo a tendência, já mencionada, para circunscrever as necessidades de cuidados a grupos específicos, que é também comum na documentação da

(eds) *Labour Law, Work and Family: Critical and Comparative Perspectives*. Oxford: Oxford University Press.

¹³⁶⁶ Comissão das Comunidades Europeias (2008e) Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões – Um melhor equilíbrio entre as várias esferas da vida: redobrar esforços para conciliar vida profissional, privada e familiar. COM(2008) 635 final. Bruxelas, 3.10.2008.

¹³⁶⁷ Cf. CONAGHAN, Joanne; RITTICH, Kerry, op. cit., p. 9; Comissão Europeia (2010b), op. cit., p. 3.

¹³⁶⁸ Cf. CONAGHAN, Joanne; RITTICH, Kerry, op. cit., p. 10; CONAGHAN, Joanne (2005a), op. cit., p. 40.

UE, ignora o cuidado não remunerado e de gestão da vida pessoal realizado por muitas mulheres em proveito desses trabalhadores.

A verdade é que não basta afirmar retoricamente um sentido mais abrangente de conciliação, se as medidas concretas propostas não forem consequentes com o mesmo. É possível também integrar a noção de partilha na compreensão do conceito mais ambivalente e restrito de conciliação que se institucionalizou, mas essa compreensão não é automática. A coberto de uma linguagem neutra do ponto de vista do género, ou convocando o colectivo da família e a ideia de escolha, pode-se reiterar o *status quo* e a posição de que a questão diz essencialmente respeito às mulheres¹³⁶⁹.

2. Desenvolvimento das políticas e da legislação em matéria de conciliação na UE

Destacamos três fases no desenvolvimento das políticas e da legislação relevantes da União para a articulação do cuidado não remunerado com a vida profissional. De um começo baseado principalmente em instrumentos não vinculativos e numa concepção mais estrita da separação do mercado e da família, regista-se uma evolução no sentido da atribuição de direitos específicos e da diversificação dos instrumentos e das finalidades das políticas de conciliação. A nossa atenção incide nas principais iniciativas e medidas directamente relacionadas com a conciliação e procuramos identificar algumas das suas limitações e inconsistências a partir da perspectiva da igualdade de género¹³⁷⁰.

2.1. Anos setenta e oitenta: emergência da temática no contexto europeu

O Programa de Acção Social de 1974 estabelecia uma ligação entre as responsabilidades familiares e as realizações no mercado de trabalho¹³⁷¹. Trata-se do

¹³⁶⁹ Não obstante a institucionalização do termo conciliação, por vezes, as diversas formulações mencionadas coexistem num mesmo documento oficial.

¹³⁷⁰ Damos aqui mais atenção aos instrumentos não vinculativos, dado que as Directivas serão objecto de atenção adicional na segunda secção do presente capítulo.

¹³⁷¹ Resolução do Conselho, de 21 de Janeiro de 1974, relativa a um programa de acção social, J. O. N.º C 13/1 de 12.2.1974.

primeiro documento comunitário onde o termo conciliação foi usado pela primeira vez, só reaparecendo quinze anos depois numa Comunicação sobre políticas de família¹³⁷². Entre as medidas consideradas então necessárias, para alcançar o objectivo de pleno e melhor emprego, constavam acções visando garantir a igualdade entre homens e mulheres, designadamente, em matéria de acesso ao emprego e à formação e promoção profissionais, bem como esforços no sentido de “conciliar as responsabilidades familiares de todos os interessados com as suas aspirações profissionais”¹³⁷³. Este vínculo entre as esferas do mercado e da família vai perder-se na Directiva 76/207/CEE cuja preocupação central é assegurar a igualdade sexual no mercado de trabalho¹³⁷⁴. Mesmo as medidas de protecção à gravidez e maternidade são apresentadas como excepções ao princípio de igualdade de tratamento e não como condições necessárias do próprio princípio ou da sua eficácia¹³⁷⁵. O grupo *ad hoc* envolvido na preparação da proposta da Directiva defendera que as necessidades especiais das mulheres e as suas responsabilidades familiares deveriam ser realçadas, mas o resultado final acabou por reflectir a posição legal de que a Comunidade só tinha competência para legislar em matéria de emprego¹³⁷⁶.

De acordo com Catherine Hoskyns, «*the gradual down-playing of the importance of the issue of family responsibilities in the whole question of the position of women in the labour market was partially due to a genuine doubt about Community competence, but was also due to the gradual imposition of the patriarchal view*»¹³⁷⁷. Os dois aspectos reflectem uma construção da família e do mercado como campos separados que se excluem mutuamente. Independentemente dos efeitos discutíveis do afunilamento das responsabilidades familiares para o domínio feminino, a verdade é que não deixa de ser

¹³⁷² Cf. STRATIGAKI, Maria, op. cit., pp. 39-40.

¹³⁷³ Cf. Resolução do Conselho, de 21 de Janeiro de 1974, relativa a um programa de acção social, J. O. N.º C 13/1 de 12.2.1974.

¹³⁷⁴ Directiva 76/207/CEE do Conselho, de 9 de Fevereiro de 1976, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, J.O. N.º L 39/40 de 14.2.1976.

¹³⁷⁵ «A presente directiva não constitui obstáculo às disposições relativas à protecção da mulher, nomeadamente no que se refere à gravidez e à maternidade». Artigo 2.º-3 da Directiva 76/207/CEE.

¹³⁷⁶ Cf. MORE, Gillian, op. cit., p. 268 e segtes.

¹³⁷⁷ HOSKYNS, Catherine (1985) “Women’s Equality and the European Community”, in *Feminist Review* N.º 20. Citação feita por MORE, Gillian, op. cit., p. 268.

significativo a invisibilidade para que foi remetida a questão¹³⁷⁸. A proposta da Directiva 76/207/CEE foi acompanhada por um memorando onde se refere a intenção da Comunidade propor no futuro legislação sobre licença parental e estruturas de acolhimento de crianças. Sete anos depois, em 1983, a Comissão apresentou de facto uma proposta de Directiva sobre licença parental¹³⁷⁹ visando promover a igualdade de tratamento entre homens e mulheres, só que a mesma não obtém o acordo dos governos nacionais¹³⁸⁰.

A questão da articulação entre responsabilidades familiares e profissionais encontrava entretanto acolhimento nos programas plurianuais de apoio à igualdade de género da década de oitenta (o primeiro relativo ao período de 1982-1985 e o segundo ao período de 1986-1990)¹³⁸¹. Ambos tinham designações circunscritas à igualdade de oportunidades das mulheres e formulavam a questão em termos de partilha das responsabilidades familiares entre os sexos. Dito de outro modo, realçavam a ligação entre igualdade no mercado de trabalho e a redistribuição das responsabilidades familiares e profissionais¹³⁸².

¹³⁷⁸ A Directiva 76/207/CEE visa eliminar a discriminação no mundo do trabalho, directa e indirecta, nomeadamente pela referência à situação matrimonial ou familiar. Para além desta menção, não existe uma compreensão abrangente da interligação dos mundos do trabalho e da família. Ver artigo 2.º-1 da Directiva 76/207/CEE.

¹³⁷⁹ Commission of the European Communities (1983) Proposal for a Council directive on Parental Leave for Family Reasons. COM (83) 686 final. 24.11.1983.

¹³⁸⁰ Cf. MORE, Gillian, op. cit., p. 268 e segtes; STRATIGAKI, Maria, op. cit., p. 47.

¹³⁸¹ Commission of the European Communities (1982) "First Medium-Term Community Programme on Equal Opportunites for Women (1982-1985) COM (81) 758. *Bulletin of the European Communities Supplement 1/82*; Commission of the European Communities (1986) "Second Medium-Term Community Programme on Equal Opportunites for Women (1986-1990). Communication of 20/12/85. *Bulletin of the European Communities Supplement, 3/86*.

¹³⁸² Cf. STRATIGAKI, Maria, op. cit., pp. 40-41. Ao comparar os dois programas, a autora observa que o potencial em promover a igualdade de género fora restringido no segundo, deixando o objectivo de ser a melhoria da qualidade de vida e a partilha de toda a vida social (incluindo cargos de decisão), para ser a combinação das responsabilidades profissionais e familiares e a partilha dos cuidados aos filhos através do aumento das licenças parentais e dos equipamentos sociais e de tempo de trabalho flexível para as mães trabalhadoras. Cf.p. 41.

2.2. Anos noventa: adopção dos primeiros instrumentos e integração na agenda *mainstream*

Em Dezembro de 1989, o Conselho Europeu de Estrasburgo aprovou a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores¹³⁸³. No ponto 16, relativo à igualdade de tratamento entre homens e mulheres, refere-se a necessidade de desenvolver medidas que permitam a ambos “conciliar as suas obrigações profissionais e familiares”. A Carta Comunitária de 1989 marcou o ressurgimento do termo de conciliação que vai substituir em grande medida o de partilha¹³⁸⁴. A designação é adoptada doravante nos programas comunitários de apoio à igualdade entre homens e mulheres e o objectivo começa a constar dos principais textos políticos sobre a organização do trabalho e emprego. Em suma, de um tema relativamente marginal e isolado nos documentos oficiais ligados essencialmente à igualdade de género, a questão da articulação trabalho/família vai ser integrada ao longo dos anos noventa na agenda política *mainstream* e incluída na EEE¹³⁸⁵.

O período dos anos noventa caracteriza-se ainda pela adopção de vários instrumentos vinculativos, designadamente, as Directivas sobre protecção à gravidez e maternidade, licença parental e trabalho a tempo parcial. Mas curiosamente a primeira medida europeia a romper com a separação entre os domínios público e privado no campo da igualdade sexual é uma Recomendação do Conselho, de Março de 1992, relativa ao

¹³⁸³ Comissão das Comunidades Europeias (1990) Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores. Luxemburgo: Serviços das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias. A Carta foi adoptada pelos chefes de Estado ou de Governo de onze dos Estados-Membros, contando com a oposição do Reino Unido.

¹³⁸⁴ Cf. STRATIGAKI, Maria, op. cit., p. 42 e segtes. Segundo a autora, a Carta Comunitária foi buscar o termo a uma Comunicação sobre políticas de família adoptada meses antes, a saber: Commission of the European Communities (1989) Communication from the Commission on Family Policies. COM (89) 363 final. 8. 8. 1989.

¹³⁸⁵ Cf. STRATIGAKI, Maria, op. cit., pp. 42, 46 e segtes. A designação dos programas comunitários de apoio à igualdade de género dos anos 90 passou também a incluir os homens. Ver Commission of the European Communities (1990) Equal Opportunities for Women and Men. The Third Medium-Term Community Action Programme 1991-1995. COM(90)449 final. Brussels, 6.11.1990; Decisão 95/593/CE do Conselho, de 22 de Dezembro de 1995, relativa a um programa de acção comunitária a médio prazo para a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (1996-2000), J.O. N.º L 335/37 de 30.12.95.

acolhimento de crianças¹³⁸⁶. A medida tem um valor marcadamente simbólico, mas não deixa de representar o reconhecimento de que as desigualdades no mercado de trabalho estão ligadas aos papéis assumidos no espaço doméstico da família. Proposta com base na Carta Comunitária de 1989 e no Programa de Acção concebido para a sua implementação, a opção por um instrumento não vinculativo foi então objecto de contestação, particularmente por parte da Comissão dos Direitos das Mulheres do Parlamento Europeu. Mas como já se verificara relativamente à Directiva 76/207/CEE, os serviços jurídicos da Comissão entenderam que a Comunidade não tinha competência legal para intervir numa matéria que na sua perspectiva ultrapassava a mera regulamentação do mercado de trabalho¹³⁸⁷.

A Recomendação, de 1992, propunha aos Estados-Membros (possivelmente, em colaboração com as autoridades nacionais, regionais ou locais, dos parceiros sociais e outros organismos competentes ou particulares) que adoptassem ou promovessem iniciativas visando permitir a homens e mulheres a «*conciliação das suas responsabilidades profissionais, familiares e educativas decorrentes da assistência aos filhos*»¹³⁸⁸. São quatro as áreas de intervenção que identifica: criação de serviços de acolhimento de crianças para pais trabalhadores, à procura de emprego ou a frequentar cursos ou acções de formação; licenças especiais para os pais trabalhadores com responsabilidades de assistência e educação dos filhos; adaptação do ambiente, estruturas e organização do trabalho às necessidades dos trabalhadores com filhos; e partilha das responsabilidades familiares e profissionais entre homens e mulheres¹³⁸⁹.

Os serviços de acolhimento de crianças são definidos como sendo públicos ou privados, individuais ou colectivos, devendo estar disponíveis em todas as zonas e regiões dos Estados-Membros, ser oferecidos a preços acessíveis e de forma flexível de modo a responder às preferências, necessidades e situações específicas das crianças e dos pais. Refere-se também a necessidade de desencadear esforços para que a formação inicial e contínua dos trabalhadores destes serviços corresponda ao valor social e educativo do seu

¹³⁸⁶ Recomendação 92/241/CEE do Conselho, de 31 de Março de 1992, relativa ao acolhimento de crianças, J.O. N.º L 123/16 de 8.5.1992.

¹³⁸⁷ Cf. MORE, Gillian, op. cit., p. 269.

¹³⁸⁸ Cf. Artigos 1.º e 2.º da Recomendação 92/241/CEE do Conselho. Citação do artigo 1.º.

¹³⁸⁹ Cf. Artigo 2.º da Recomendação 92/241/CEE do Conselho.

trabalho¹³⁹⁰. As licenças especiais deveriam, por sua vez, ser concedidas a homens e mulheres e prever uma certa flexibilidade na sua organização¹³⁹¹. Quanto ao ambiente, estrutura e organização do trabalho, são mencionadas acções no âmbito de convenções colectivas e no sector público que possam servir de exemplo¹³⁹². Por último, estipula-se que os Estados-Membros devem promover e incentivar uma maior participação dos homens na assistência e educação das crianças «*a fim de assegurar uma partilha mais equitativa das responsabilidades parentais entre homens e mulheres e permitir uma mais eficaz participação das mulheres no mercado de trabalho*»¹³⁹³.

Ainda em 1992, e em consonância também com o Programa de Acção relativo à aplicação da Carta Comunitária de 1989, é adoptado o primeiro instrumento europeu vinculativo no campo da conciliação. A Directiva 92/85/CEE visa estabelecer padrões mínimos de protecção e promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes no trabalho¹³⁹⁴. A medida atribui um conjunto importante de direitos específicos a estas trabalhadoras, designadamente, o direito a uma licença de maternidade de pelo menos 14 semanas consecutivas. Objecto de muitas negociações e compromissos, acabará por insistência do Reino Unido de incluir apenas um patamar mínimo de remuneração ao nível da prestação por doença,¹³⁹⁵. A ausência de qualquer referência aos homens na qualidade de pais tende por sua vez a reforçar uma abordagem tradicional à parentalidade¹³⁹⁶.

As outras duas Directivas relevantes aprovadas neste período são o resultado de dois acordos-quadro negociados pelos parceiros sociais europeus. Ambas as disposições legais afectam especialmente as mulheres que são quem goza maioritariamente das licenças parentais e que representam a grande maioria dos trabalhadores a tempo

¹³⁹⁰ Cf. Artigos 2.º e 3.º da Recomendação 92/241/CEE do Conselho.

¹³⁹¹ Cf. Artigo 4.º da Recomendação 92/241/CEE do Conselho.

¹³⁹² Cf. Artigo 5.º da Recomendação 92/241/CEE do Conselho.

¹³⁹³ Artigo 6.º da Recomendação 92/241/CEE do Conselho.

¹³⁹⁴ 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 directiva especial na acepção do nº1 do artigo 16º da Directiva 89/391/CEE), J. O. N.º L 348/1 de 28.11.1992.

¹³⁹⁵ Cf. CRAIG, Paul; DE BURCA, Gráinne, op. cit., p. 862.

¹³⁹⁶ Cf. McGLYNN, Clare (2005), op. cit., p. 228.

parcial¹³⁹⁷. Na Directiva 96/34/CE, o objectivo já referido da proposta original da Comissão, de 1983, de promover a igualdade de tratamento entre homens e mulheres, dá lugar ao objectivo de conciliar as responsabilidades profissionais e familiares dos trabalhadores com filhos¹³⁹⁸. O facto do acordo atribuir o direito individual a uma licença de três meses, a cada um dos pais, sem garantir qualquer remuneração põe em causa a finalidade expressa de encorajar os homens a assumir uma parte igual das responsabilidades familiares¹³⁹⁹. Síofra O’Leary coloca a questão da ausência de qualquer disposição sobre remuneração na Directiva 96/34/CE poder minar a substância do direito à licença parental. A autora pergunta que substância pode este ter, se os trabalhadores não tiverem condições para usufruir dele ou se ao fazê-lo arriscam perder direitos laborais de que de outro modo beneficiariam¹⁴⁰⁰.

¹³⁹⁷ A Directiva 93/104/CE sobre a organização do tempo de trabalho e a Directiva 1999/70/CE relativa a contratos a termo foram também adoptadas neste período e têm potenciais implicações ao nível da articulação trabalho/família. Entendemos, no entanto, excluí-las do âmbito do presente trabalho. De notar que a Directiva 93/104/CE não faz qualquer referência à questão da conciliação e seguindo a tradição fordista qualifica como período de descanso todo o tempo em que o trabalhador não está à disposição do empregador. A medida fixa prescrições mínimas de segurança, definindo, designadamente, os períodos de descanso e pausas, o tempo máximo de trabalho semanal e aspectos relacionados com o trabalho nocturno. Actualmente está em vigor a Directiva 2003/88/CE que mantém as mesmas linhas gerais. Para uma análise crítica da implementação da Directiva 93/104/CE, ver HARDY, Stephen (2006) “Harmonising European Working time in an Enlarged EU: A Case of Failed ‘Humanisation’?”, in *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 22, N.º 4.

¹³⁹⁸ Directiva 96/34/CE do Conselho de 3 de Junho de 1996 relativa ao Acordo-quadro sobre a licença parental celebrado pela UNICE, pela CEEP e pela CES, J. O. N.º 145/4 de 19.6.1996.

¹³⁹⁹ Cf. Considerando n.º 8, o n.º 1 da cláusula 1 e o n.º 1 da cláusula 2 do acordo-quadro anexo à Directiva 96/34/CE. Segundo Stratigaki: «Both the wording and provisions therefore suggest that the directive was adopted in a political environment of increasing need for flexibility in the labor market rather than a need to reinforce gender equality in the labor market.» STRATIGAKI, Maria, op. cit., p. 48. A autora nota ainda que quando esta foi adoptada só três países beneficiaram, os demais dispunham já de disposições mais vantajosas.

¹⁴⁰⁰ Cf. O’LEARY, Síofra (2005) “Solidarity and Citizenship Rights in the Charter of Fundamental of the European Union”, in Gráinne de Búrca (ed) *EU law and welfare state: in search of solidarity*. Oxford: Oxford University Press, p. 83. Ver, a propósito, acórdão do Tribunal de 21 de Outubro de 1999 no processo C-333/97, *Susanne Lewen contra Lothar Denda*, Colectânea da Jurisprudência 1999, p. I – 7243. De acordo com um inquérito, de 2003, realizado na UE-15, o principal factor que leva os homens a não usufruírem da licença parental é de ordem financeira, seguido pelo receio de afectar negativamente as carreiras profissionais. Cf. European Commission (2004) *European’s Attitudes to Parental Leave*. Special Eurobarometer 189/Wave 59.1 – European Opinion Research Group EEIG., pp. 18-19.

Já a Directiva 97/81/CE¹⁴⁰¹ é criticada por não estabelecer direitos substantivos para os trabalhadores a tempo parcial, garantindo apenas que eles não são tratados de modo desfavorável em relação aos trabalhadores padrão a menos que a diferença seja objectivamente justificada. Só a discriminação directa é coberta e pode ser justificada apenas por razões objectivas¹⁴⁰². Para além da eliminação da discriminação, o acordo visa melhorar a qualidade do trabalho a tempo parcial e fomentar o seu desenvolvimento numa base voluntária, bem como contribuir para a organização flexível do tempo de trabalho¹⁴⁰³. Os parceiros sociais salientam a importância de facilitar o acesso a esta modalidade de trabalho no sentido de conciliar a vida profissional e a vida familiar¹⁴⁰⁴ e de favorecer a competitividade económica¹⁴⁰⁵.

Na realidade, as duas Directivas-Quadro reflectem a tensão entre finalidades de ordem social e económica e suscitam questões relacionadas com a incorporação dos parceiros sociais no processo legislativo. Em causa está o seu desigual poder negocial, mas também o tradicional enviesamento dos sindicatos a favor do modelo masculino de emprego (a tempo inteiro e sem interrupções). Sandra Fredman nota que a representatividade dos parceiros sociais não está claramente resolvida e que a liberdade tradicional de associação não é suficiente para assegurar legitimidade política. E sustenta que sem uma rede de segurança de direitos fundamentais não negociáveis, em especial, o direito de associação e o direito à greve (excluídos nos termos do artigo 153.º-5 do TFUE) não é possível evitar transigir em relação a princípios básicos¹⁴⁰⁶.

¹⁴⁰¹ Directiva 97/81/CE do Conselho, de 15 de Dezembro de 1997, respeitante ao acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES, J. O. N.º L 14/9 de 20.1.1998.

¹⁴⁰² Cf. FREDMAN, Sandra (2006a), op. cit., p. 48. A situação é diversa, como vimos, da que ocorre na legislação sobre igualdade sexual onde as excepções ao princípio de igualdade de tratamento têm de ser expressamente mencionadas e a discriminação indirecta objectivamente justificada por um fim legítimo e os meios para o alcançar devem ser adequados e necessários. Ver artigo 2.º-1, alínea b), da Directiva 2006/54/CE.

¹⁴⁰³ Cf. Cláusula 1 do acordo-quadro anexo à Directiva 97/81/CE.

¹⁴⁰⁴ Cf. Considerando n.º 5 do acordo-quadro anexo à Directiva 97/81/CE

¹⁴⁰⁵ Cf. Considerando n.º 4 e n.º 7 do acordo-anexo à Directiva 97/81/CE.

¹⁴⁰⁶ Cf. FREDMAN, Sandra (2006a), op. cit., pp. 46-47. Para uma análise da via colectiva para a adopção de legislação na UE e questões associadas à representatividade e legitimidades dos parceiros sociais, ver ponto D, “The Collective Route to Legislation in Practice”, do capítulo 2, do livro de Barnard: BARNARD, Catherine (2006a) *EC Employment Law*. Oxford : Oxford University Press. Certas questões associadas à crise de legitimidades dos actores sindicais foram apreciadas no nosso capítulo 2.

Meses antes da aprovação das Directivas, a União adoptara a abordagem *gender mainstreaming* sob a forma de uma Comunicação. Nesta, a Comissão refere a necessidade de construir uma parceria entre homens e mulheres de modo a assegurar a sua plena participação em todos os domínios numa base igualitária¹⁴⁰⁷. Afirmar-se que a igualdade não se confunde com um simples equilíbrio estatístico, pressupõe mudanças nos papéis parentais, nas estruturas familiares ou nas práticas institucionais. Não se circunscreve a medidas específicas visando o acesso das mulheres à educação ou ao emprego, mas exige adaptações na organização social de acordo com uma repartição mais equitativa de papéis entre os géneros¹⁴⁰⁸, como «quando se reorganiza o trabalho de forma a ajudar as mulheres e os homens a conciliar a vida profissional e familiar; ou ainda (...) quando se garantem os direitos do pai, da mesma forma que os da mãe»¹⁴⁰⁹. A preocupação com a actividade económica das mulheres num contexto de mutações demográficas e familiares coexiste com a retórica transformativa. Mas é a primeira que parece prevalecer nas disposições legislativas aprovadas com as limitações referidas.

A abordagem *gender mainstreaming* seria integrada no direito originário com o Tratado de Amesterdão que adicionalmente consagrou o MAC em matéria de emprego. A União assumiu então o dever positivo de eliminar as desigualdades e de promover a igualdade de género em todas as suas actividades. A questão da conciliação obviamente

¹⁴⁰⁷ Comissão das Comunidades Europeias (1996b) Comunicação da Comissão – “Integrar a Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres no Conjunto das Políticas e das Acções Comunitárias”. COM(96) 67 final. Bruxelas, 21.2.1996, pp. 2-3. A Comunicação não é isenta de ambiguidades, faz referência, por exemplo, ao “reconhecimento das identidades masculina e feminina”, o que remete inevitavelmente para compreensões essencialistas de homens e mulheres, mesmo que em prol da defesa de uma partilha mais equilibrada de responsabilidades entre eles.

¹⁴⁰⁸ Comissão das Comunidades Europeias (1996b), op. cit., p. 6.

¹⁴⁰⁹ Comissão das Comunidades Europeias (1996b), op. cit., p. 6. Ver ainda Commission of the European Communities (1995) Communication from the Commission to the Council – A New Partnership between Women and Men: Equal sharing and Participation. The European Community’s Priorities for the Fourth UN World Conference on Women. Beijing, September 1995. COM(95) 221 final. Brussels, 29.5.1995. Entre os objectivos estratégicos definidos pela União, e especificamente entre aqueles relacionados com a participação das mulheres na economia, constam o reconhecimento da contribuição do seu trabalho não remunerado para a economia; a promoção de mudanças na organização do trabalho a fim de assegurar a partilha equitativa das responsabilidades familiares e profissionais entre homens e mulheres; e a adopção de medidas que permitam às pessoas conciliar responsabilidades privadas, sociais e profissionais (N.º 32 da Comunicação).

não podia deixar de ser considerada como entrando dentro desse âmbito¹⁴¹⁰. As várias componentes das políticas de conciliação constantes dos instrumentos de *hard* e *soft law* europeus foram em seguida reconhecidas no pilar da igualdade de oportunidades da versão inicial das orientações de emprego e a questão passou a integrar desde então a EEE. Nas orientações de 1999, sob o título “conciliar vida profissional e familiar”, refere-se que:

«As políticas em matéria de interrupção de carreira, licença parental e trabalho a tempo parcial, bem como as fórmulas de trabalho flexíveis que sirvam os interesses dos trabalhadores e das entidades patronais, revestem-se de especial importância para homens e mulheres. A aplicação prática das diversas directivas e acordos dos parceiros sociais nesta matéria deveria ser acelerada e acompanhada regularmente. É necessário dispor, em número suficiente, de serviços de qualidade na área da guarda de crianças e da prestação de cuidados a outras pessoas a cargo, a fim de favorecer a entrada e a manutenção dos homens e das mulheres no mercado de trabalho. Em relação a este aspecto, é fundamental a partilha das responsabilidades familiares»¹⁴¹¹

Na orientação n.º 21, exortam-se os Estados e os parceiros sociais a conceber e a aplicar políticas favoráveis à família, designadamente, serviços de guarda e prestação de cuidados de qualidade, acessíveis e a preços módicos, bem como regimes de licença parental ou de outro tipo¹⁴¹².

2.3. Anos 2000: reformas do quadro legal e reforço de medidas não legislativas

Os anos dois mil abrem com um dos textos mais progressistas produzidos em matéria de conciliação na UE. De acordo com a Resolução do Conselho e dos Ministros do Emprego e da Política Social, de 2000, relativa à participação equilibrada das mulheres e

¹⁴¹⁰ Recentemente o Conselho EPSCO (Conselho de Emprego, Política Social, Saúde e Consumidores) afirmou que «a conciliação do trabalho e da vida familiar é reconhecida a nível europeu como um importante meio para assegurar a igualdade entre mulheres e homens, consagrada nos artigos 2.º e 3.º, n.º 3, do Tratado da União Europeia e no artigo 8.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia.» N.º 1 das Conclusões do Conselho EPSCO, de 17 de Junho de 2011, sobre Conciliação do trabalho e da vida familiar no contexto das alterações demográficas, Bruxelas, 20.6.2011. Doc. 11841/11. <http://register.consilium.europa.eu/pdf/pt/11/st11/st11841.pt11.pdf>.

¹⁴¹¹ Resolução 1999/C 69/02 do Conselho, de 22 de Fevereiro de 1999, relativa às orientações em matéria de emprego para 1999, J.O. N.º C 69/2 de 12/3/1999.

¹⁴¹² Resolução 1999/C 69/02, do Conselho de 22 de Fevereiro de 1999, relativa às orientações em matéria de emprego para 1999, J.O. N.º C 69/2 de 12/3/1999.

dos homens na actividade profissional e na vida familiar, o início do novo milénio constitui um momento simbólico para a concretização de um novo contrato social entre os géneros, em que a igualdade de facto nas esferas pública e privada seja assumida como uma condição necessária de democracia, com reflexos nas políticas da União¹⁴¹³. A Resolução enfatiza a interdependência dos diversos domínios da vida ao sustentar que o princípio da igualdade implica a indispensabilidade de compensar as desvantagens das mulheres relativamente às condições de acesso e participação no mercado de trabalho e inversamente as desvantagens dos homens quanto às condições de participação na vida familiar decorrentes de práticas sociais¹⁴¹⁴. A articulação da vida profissional e familiar é referida como um direito de homens e mulheres e um valor social eminente e responsabilidade da sociedade, dos Estados-Membros e da Comunidade Europeia¹⁴¹⁵.

As posições manifestadas na Resolução de 2000 não vão ter continuidade na Carta dos Direitos Fundamentais da UE, proclamada em Dezembro desse ano no Conselho Europeu de Nice. A Carta assume então a forma de uma declaração conjunta e apesar da sua importância política não é juridicamente vinculativa¹⁴¹⁶. Notoriamente, o seu artigo 33.º, relativo à vida familiar e profissional, reconhece um direito à conciliação que em grande medida reitera a situação existente na legislação comunitária.

Meses antes da adopção da Resolução, a questão da articulação trabalho/família fora incluída na Estratégia de Lisboa e vai continuar presente na sua versão renovada e na Estratégia Europa 2020, salientando-se a importância de medidas não legislativas. Para além da inscrição do tema em textos de elevada relevância política e nos programas de apoio à igualdade de género, os anos dois mil ficam ainda marcados por esforços para reformar e ampliar o quadro regulador vigente. Em Outubro de 2006 e em Maio de 2007, a Comissão Europeia lançou, respectivamente, a primeira e a segunda fases de consulta aos

¹⁴¹³ Cf. Considerando n.º 11 da Resolução 2000/C218/02 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 actividade profissional e na vida familiar, J.O. N.º C 218/5 de 31.7.2000.

¹⁴¹⁴ Cf. Considerando n.º 2 da Resolução 2000/C218/02 do Conselho e dos Ministros do Emprego e da Política Social.

¹⁴¹⁵ Cf. N.º 1, alínea b) da Resolução 2000/C218/02 do Conselho e dos Ministros do Emprego e da Política Social.

¹⁴¹⁶ Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, J. O. N.º C 364/1 de 18.12.2000. Como já referimos no capítulo 4, uma versão adaptada da CDFUE adquiriu carácter vinculativo com a entrada em vigor do Tratado de Lisboa. Esse aspecto será considerado somente na segunda secção deste capítulo.

parceiros sociais europeus em matéria de conciliação da vida profissional, privada e familiar¹⁴¹⁷. E, já em Outubro de 2008, apresentou um pacote de medidas para equilibrar a vida profissional e privada¹⁴¹⁸.

2.3.1. A Resolução e a Carta de 2000: a diferença entre retórica e opções políticas de facto

A Resolução e a Carta de 2000 constituem bons exemplos da diferença entre afirmações retóricas e as opções de facto das políticas europeias¹⁴¹⁹. Como observa Clare McGlynn, «*a resolution is cheap talk: whereas it appears to be too much of a risk to include progressive proposals and statements in a (nonbinding) Charter of Fundamental Rights*»¹⁴²⁰. De facto, a Resolução adopta uma abordagem igualitária relativamente à parentalidade e associa os homens a outras formas de cuidados não remunerados. Afirma-se, por exemplo, que o princípio da igualdade de género requer uma partilha igual das ausências do local de trabalho devido à prestação de cuidados na família¹⁴²¹. E sugere-se aos Estados-Membros um conjunto amplo de medidas com vista à participação equilibrada de homens e de mulheres na actividade profissional e na vida familiar. As propostas incluem a atribuição, nas respectivas ordens jurídicas, de um direito individual e não transferível a licença de paternidade, após o nascimento ou adopção de um filho, sem perda de direitos relativamente ao emprego. E ainda o reconhecimento aos homens de outros direitos susceptíveis de lhes permitir maior apoio à vida familiar com vista à concretização da igualdade¹⁴²².

¹⁴¹⁷ Commission of the European Communities (2006) Communication from the Commission: First-Stage Consultation of European Social Partners on Reconciliation of Professional, Private And Family Life. SEC(2006)1245. Brussels, 12.10.2006; Commission of the European Communities (2007) Second Stage of Consultation of European Social Partners on Reconciliation of Professional, Private and Family Life. Consultado em: <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?pager.offset=10&langId=en&mode=advancedSubmit&policyArea=0&subCategory=0&year=0&country=0&type=50>. Data: 30.5.2009.

¹⁴¹⁸ European Commission (2008) Work-Life Balance Package. MEMO/08/603. Brussels, 3.10.2008.

¹⁴¹⁹ McGLYNN, Clare (2005), op. cit., p. 229.

¹⁴²⁰ McGLYNN, Clare (2005), op. cit., p. 229.

¹⁴²¹ Cf. Considerando n.º 3 da Resolução 2000/C218/02.

¹⁴²² Cf. N.º 2, alínea b) da Resolução 2000/C218/02 do Conselho e dos Ministros do Emprego e da Política Social. Refere-se também a necessidade de reforçar medidas que promovam a partilha entre homens

Em contrapartida, o enunciado do n.º 2 do artigo 33.º da CDFUE estipula que «a fim de poderem conciliar a vida familiar e a vida profissional, todas as pessoas têm direito a protecção contra o despedimento por motivos ligados à maternidade, bem como a uma licença de maternidade paga e a uma licença parental pelo nascimento ou adopção de um filho»¹⁴²³. Da disposição estão notoriamente ausentes quaisquer referências à remuneração da licença parental ou à licença de paternidade e com elas a possibilidade de apresentar uma abordagem menos tradicionalista à parentalidade. Não surpreende de resto que não se avance nestas matérias dada a afirmação inscrita na CDFUE de que a mesma não cria novas atribuições ou competências para a Comunidade ou para a União¹⁴²⁴. Dois anos depois, a Directiva 2002/73/CE estabelecia que os direitos dos trabalhadores que tiram licença de paternidade e/ou licença de adopção estão protegidos ao abrigo do direito comunitário desde que os Estados-Membros tenham consagrado essas licenças nos ordenamentos jurídicos nacionais¹⁴²⁵.

2.3.2. A conciliação desde o Conselho de Lisboa nas políticas de emprego e de igualdade de género

A Estratégia de Lisboa defende a necessidade de desenvolver todos os aspectos da igualdade de oportunidades, o que inclui a promoção da conciliação da vida profissional com a vida familiar através da fixação de um *benchmark* para melhores estruturas de acolhimento de crianças¹⁴²⁶. Como nota Susanne Burri, o estabelecimento de objectivos precisos no que diz respeito às taxas de emprego não foi acompanhado por qualquer referência a metas relativamente à partilha do trabalho não remunerado por pessoas

e mulheres dos cuidados a crianças, idosos, pessoas com deficiências e a outros dependentes e acções tão diversas como a harmonização dos horários escolares, o desenvolvimento de programas curriculares sensíveis à problemática da conciliação e campanhas de informação e de sensibilização neste domínio.

¹⁴²³ O n.º 1 do mesmo artigo estabelece, por sua vez, que a família deve gozar de protecção legal, económica e social. Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, J. O. N.º C 364/1 de 18.12.2000.

¹⁴²⁴ Cf. Artigo 51.º-2 da CDFUE, J. O. N.º C 364/1 de 18.12.2000.

¹⁴²⁵ Ver artigo 2.º-7 da Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Setembro de 2002, que altera a directiva 76/207/CEE do Conselho relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, J.O. N.º L 269/15 de 5.10.2002.

¹⁴²⁶ Cf. N.º 29 das Conclusões da Presidência, Conselho Europeu de Lisboa, 23-24 Março de 2000.

http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/pt/ec/00100-r1.p0.htm.

particulares¹⁴²⁷. Dois anos depois, o Conselho Europeu de Barcelona propunha metas concretas em matéria de estruturas de acolhimento de crianças, realçando a necessidade de eliminar os desincentivos à participação das mulheres no mercado de trabalho. Os Estados-Membros acordaram então que, até 2010, as estruturas de acolhimento de crianças deveriam cobrir 90% das crianças entre os três anos e a idade escolar e 33% das crianças com menos de três anos¹⁴²⁸. As metas de Barcelona seriam integradas no ano seguinte nas orientações de emprego para os Estados-Membros associadas ao objectivo da conciliação da vida profissional e privada¹⁴²⁹. O relançamento da Estratégia de Lisboa, em Março de 2005, conduziu a mudanças nas orientações de emprego¹⁴³⁰. A orientação n.º 18 passa a propor uma abordagem ao trabalho baseada no ciclo de vida assente num conjunto de medidas que visam, entre outros aspectos, uma melhor conciliação do trabalho com a vida privada e a disponibilização de estruturas acessíveis e económicas de acolhimento para crianças e outras pessoas a cargo. A ideia de partilha das responsabilidades familiares como parte da compreensão da conciliação e que integrara até então as sucessivas orientações do emprego desaparece¹⁴³¹.

Mais recentemente, as orientações em matéria de emprego concebidas ao abrigo da Estratégia Europa 2020 referem que as políticas de conciliação, juntamente com as estruturas de acolhimento de crianças e a inovação na forma de organização do trabalho, devem visar o aumento das taxas de emprego, designadamente, de jovens, trabalhadores

¹⁴²⁷ Cf. BURRI, Susanne (2010b) “Le point sur la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée dans le droit communautaire”, in *ERA FORUM*, Vol. 11, N.º 1, p. 113. Como já mencionámos o Conselho Europeu de Lisboa, de Março de 2000, fixou metas europeias para as taxas de emprego, de 70% para a taxa global e de 60% para a taxa das mulheres.

¹⁴²⁸ Cf. N.º 32 das Conclusões da Presidência, Conselho Europeu de Barcelona, 15-16 de Março de 2002. http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/pt/ec/71066.pdf.

¹⁴²⁹ Decisão 2003/578/CE do Conselho, de 22 de Julho de 2003, relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros, J.O. N.º L 197/13 de 5/8/2003.

¹⁴³⁰ Ver Conclusões da Presidência, Conselho Europeu de Bruxelas, 22-23 de Março de 2005. http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/pt/ec/84339.pdf. As várias mudanças introduzidas na estrutura das orientações de emprego foram abordadas no capítulo precedente.

¹⁴³¹ Ver Decisão 2005/600/CE do Conselho, de 12 de Julho de 2005, relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros, J.O. N.º L 250/21 de 6.8.2005; Decisão 2008/618/CE do Conselho, de 15 de Julho de 2008, relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros, J.O. N.º L 198/47 de 26/7/2008. De notar que a referência à partilha está ausente das primeiras orientações de 1997. Ver Resolução 98/C 30/01 do Conselho, de 15 de Dezembro de 1997, relativa às directrizes para o emprego em 1998, J.O. N.º C 30/1 de 28/1/1998.

mais velhos e das mulheres (orientação n.º 7)¹⁴³². A menção à inovação na organização do trabalho constitui uma novidade relativamente a referências anteriores a esquemas flexíveis de trabalho, assinalando-se ainda a ausência de qualquer referência a estruturas de cuidados para outros dependentes.

A temática da articulação trabalho/família figura ainda entre as questões centrais dos Pactos Europeus para a Igualdade de Género, adoptados sucessivamente pelo Conselho Europeu para os períodos de 2006-2010 e 2011-2020 e que se apoiam numa forte fundamentação económica¹⁴³³. O Conselho Europeu, de Março de 2006, começa por realçar a importância das políticas de igualdade sexual para o crescimento, a prosperidade e competitividade, antes de afirmar a necessidade de um forte compromisso a nível europeu visando implementar políticas destinadas a promover o emprego das mulheres e garantir um melhor equilíbrio entre vida profissional e familiar¹⁴³⁴. Termos idênticos são usados no Pacto de 2011 depois de uma primeira referência à igualdade de género enquanto um valor fundamental da UE. Promover “um melhor equilíbrio entre vida profissional e familiar” para homens e mulheres ao longo da vida serve os objectivos de reforçar a igualdade de género, aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho e responder aos desafios demográficos¹⁴³⁵.

As preocupações relativas à conciliação tem sido tradicionalmente uma constante dos programas comunitários de apoio à igualdade de género. Na actual Estratégia para a igualdade entre homens e mulheres 2010-2015, a conciliação faz parte de uma das áreas

¹⁴³² Cf. Decisão 2010/707/UE do Conselho, de 21 de Outubro de 2010, relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros, J.O. N.º L 308/46 de 24.11.2010.

¹⁴³³ Ver Conclusões da Presidência, Conselho Europeu de Bruxelas, de 23-24 de Março de 2006. Anexo II. Pacto Europeu para a Igualdade entre os Sexos. http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/pt/ec/89015.pdf; Conclusões do Conselho, de 7 de Março de 2011, sobre o Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011-2020), J. O. N.º C 155/10 de 25.5.2011.

¹⁴³⁴ Cf. N.º 40 das Conclusões da Presidência, Conselho Europeu de Bruxelas, 23-24 de Março de 2006. http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/pt/ec/89015.pdf.

¹⁴³⁵ Cf. Conclusões do Conselho, de 7 de Março de 2011, sobre o Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011-2020), J. O. N.º C 155/10 de 25.5.2011. O Pacto de 2011 define como medidas para promover um melhor equilíbrio entre vida profissional e familiar: a realização das metas de Barcelona em matéria de cuidados à infância; reforçar a oferta de estruturas de cuidados para outras pessoas a cargo; e promover modalidades de trabalho flexíveis e de diversas formas de licença para ambos os sexos.

prioritárias de acção, a saber, a igualdade na independência económica¹⁴³⁶. Em comparação com o anterior programa (o Roteiro para a igualdade 2006-2010), a conciliação deixa de ser ela própria uma área prioritária de acção e omitem-se quaisquer referências explícitas a encorajar os homens a assumir responsabilidades familiares¹⁴³⁷. Das acções propostas na Estratégia constam a avaliação de lacunas ao nível das licenças de paternidade e de prestação de cuidados, que se mantiveram não obstante as iniciativas desenvolvidas na segunda metade da primeira década de 2000 visando reformar o quadro legal.

A omissão referida é significativa por ocorrer naquele que é assumidamente o programa de acção da Comissão Europeia em matéria de igualdade de género para os próximos anos, verificando-se também na emblemática Carta das Mulheres¹⁴³⁸. De modo diverso, as Conclusões do Conselho EPSCO (Conselho de Emprego, Política social, Saúde e Consumidores) relativas à temática da conciliação, de Dezembro de 2011, reafirmam o princípio de que a participação igual de homens e mulheres na vida profissional e familiar é uma pré-condição para a realização prática da igualdade entre os sexos. E incitam os Estados-Membros a implementar medidas que encorajem os homens a partilhar responsabilidades familiares e domésticas e a combater os estereótipos de género relacionados com a partilha dessas responsabilidades¹⁴³⁹.

A participação igualitária nas esferas privada e pública é na verdade valorizada à luz de vários objectivos essenciais da União:

¹⁴³⁶ Comissão Europeia (2010a) Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões- Estratégia para a igualdade entre homens e mulheres 2010-2015. COM (210) 491 final, Bruxelas, 21.9. 2010.

¹⁴³⁷ Comissão das Comunidades Europeias (2006c) Comunicação da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social e ao Comité das Regiões – Roteiro para a igualdade entre homens e mulheres 2006-2010. COM(2006) 92 final. Bruxelas, 1.3.2006. Para além da conciliação figurar entre as áreas prioritárias de acção, o Roteiro refere a necessidade de encorajar os homens a assumir responsabilidades familiares, especialmente através de incentivos ao gozo da licença parental e de paternidade e à partilha dos direitos de licenças com as mulheres. Cf. pp. 6-7.

¹⁴³⁸ Comissão Europeia (2010b) Comunicação da Comissão - Empenhamento reforçado na Igualdade entre Mulheres e Homens: Uma Carta das Mulheres. Declaração da Comissão Europeia por ocasião da celebração do Dia Internacional da Mulher 2010 em comemoração do 15.º aniversário da adopção de uma Declaração e Plataforma de Acção na Conferência Mundial sobre a Mulher da ONU, em Pequim, e do 30.º aniversário da Convenção da ONU sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres. COM (2010) 78 Final. Bruxelas, 5.3.2010.

¹⁴³⁹ Cf. Council Conclusions, “Review of the implementation of the Beijing Platform for Action – Women and the Economy: Reconciliation of work and family life as a precondition for equal participation in the labour market”, adopted by EPSCO, Brussels, 2 December 2011, paras. 22, 38. Consultado em: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/concil_conclusion_pl2011_en.pdf. Data: 29.6.2012.

«the equal participation of women and men in work and family life is a precondition for the practical realisation of equality between men and women, for mobilising the full labour force potential of the EU, for addressing expected shortages of skilled workers and for meeting two of the headline targets set within the framework of the Europe 2020 Strategy, namely, aiming to raise to 75% the employment rate for women and men aged 20-64, and aiming to lift at least 20 million people out of the risk of poverty and social exclusion, as well as for tackling the demographic challenges»¹⁴⁴⁰

2.3.3. Reformas legais e outras iniciativas políticas no campo da conciliação

Registaram-se desde o início dos anos dois mil esforços no sentido de melhorar o quadro regulador existente no domínio da conciliação. Uma Resolução do Parlamento Europeu, de 2000, por exemplo, instava a Comissão a fazer uma avaliação circunstanciada da execução e eficácia da Directiva 92/85/CEE e a apresentar uma proposta para a sua revisão¹⁴⁴¹. Quatro anos depois, o mesmo Parlamento Europeu sugeria que a Comissão adoptasse as medidas necessárias para a elaboração de uma Directiva-Quadro sobre conciliação a fim de concretizar a Resolução *ad hoc* do Conselho e dos Ministros do Emprego e da Política Social, de Junho de 2000, e as Conclusões do Conselho Europeu de Barcelona¹⁴⁴². A Resolução de 2004 do Parlamento Europeu distingue-se por afirmar que a melhor forma de promover a conciliação seria através de uma redução global do tempo de trabalho e por destacar a importância das políticas nesta matéria para um melhor contacto entre pais e filhos e para a formação e estabilidade das famílias¹⁴⁴³.

¹⁴⁴⁰ Council Conclusions, “Review of the implementation of the Beijing Platform for Action – Women and the Economy: Reconciliation of work and family life as a precondition for equal participation in the labour market”, adopted by EPSCO, Brussels, 2 December 2011, para. 22.

¹⁴⁴¹ Cf. N.ºs 4 e 10 da Resolução do Parlamento Europeu sobre o Relatório da Comissão sobre a adopção da Directiva 92/85/CEE, 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 (COM(1999) 100 1 C5-0158/1999 1 1999/2151(COS)), J. O. N.º C 121/ 473 de 24.4. 2001.

¹⁴⁴² Cf. N.º 8 da Resolução do Parlamento Europeu, de 9 de Março de 2004, sobre a conciliação entre vida profissional, familiar e privada (2003/2129(INI)), J. O. N.º C 102 E/492 de 28.4.2004. Ambos os documentos foram já destacados.

¹⁴⁴³ Cf. N.º 3 da Resolução do Parlamento Europeu, de 9 de Março de 2004, sobre a conciliação entre vida profissional, familiar e privada (2003/2129(INI)), J. O. N.º C 102 E/492 de 28.4.2004. Ver

Finalmente e já em Outubro de 2006, a Comissão Europeia lança a primeira fase de consulta aos parceiros sociais europeus sobre a questão da conciliação¹⁴⁴⁴. Entre outros aspectos, os mesmos deveriam pronunciar-se sobre a necessidade de implementar acções adicionais na área e sobre a adequação da legislação¹⁴⁴⁵. Seis meses depois, em Maio de 2007, seguiu-se a segunda fase de consulta¹⁴⁴⁶. Nesse documento, a Comissão identifica como constituindo prioridades: incentivos para os homens gozarem da licença parental; a remuneração da mesma; a licença de paternidade; e possíveis licenças para prestação de cuidados a idosos e a outros familiares dependentes¹⁴⁴⁷. No que diz respeito à legislação existente, apresenta propostas concretas para melhorar as Directivas 92/85/CEE e 96/34/CE. E, no domínio das medidas não legislativas, aponta para o alargamento dos serviços de cuidados para além da infância e para novos modos de trabalhar, designadamente, através do recurso a novas tecnologias. O princípio da igualdade de remuneração é também destacado como uma componente importante de uma abordagem eficiente à conciliação¹⁴⁴⁸.

Das várias matérias em apreço, os parceiros sociais europeus informaram a Comissão em Setembro de 2008 da sua intenção de proceder a negociações formais com vista à revisão do acordo-quadro sobre a licença parental. Um novo acordo acabaria por ser assinado em Junho de 2009, sendo posteriormente anexado à Directiva 2010/18/UE de

também Resolução do Parlamento Europeu, de 19 de Junho de 2007, sobre um quadro regulamentar relativo a medidas de conciliação da vida familiar e dos estudos das mulheres jovens na União Europeia (2006/2276(INI)), J. O. N.º C 146 E/112 de 12.6. 2008.

¹⁴⁴⁴ Commission of the European Communities (2006) Communication from the Commission: First-Stage Consultation of European Social Partners on Reconciliation of Professional, Private And Family Life. SEC(2006)1245. Brussels, 12.10.2006. Para além de benefícios macroeconómicos, demográficos ou em termos de igualdade de género, são destacadas vantagens microeconómicas para as empresas resultantes das políticas de conciliação.

¹⁴⁴⁵ No ano anterior, os parceiros sociais europeus tinham adoptado um quadro de acção, para o período de 2005- 2010, com vista a promover a igualdade de género e que identificava a temática da conciliação como uma das áreas prioritárias de acção. As restantes três eram os papéis de género, a tomada de decisão e a disparidade salarial. Ver European Social Partners (2005) “Framework of Actions on Gender Equality”, adopted by the European Social Partners (UNICE/UEAPME, CEEP ETUC), March 2005. Consultado em: http://www.etuc.org/IMG/pdf/framework_of_actions_gender_equality_010305-2.pdf. Data: 3.6. 2009.

¹⁴⁴⁶ Commission of the European Communities (2007) Second Stage of Consultation of European Social Partners on Reconciliation of Professional, Private and Family Life. Consultado em: <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?pager.offset=10&langId=en&mode=advancedSubmit&policyArea=0&subCategory=0&year=0&country=0&type=50>. Data: 30.5.2009.

¹⁴⁴⁷ Commission of the European Communities (2007), op. cit., p. 14. A sua proposta relativamente a novas licenças inclui ainda a licença por adopção.

¹⁴⁴⁸ Cf. Commission of the European Communities (2007), op. cit., pp. 9 e segtes, 5 e segtes.

Março de 2010¹⁴⁴⁹. As alterações introduzidas melhoraram várias das disposições do anterior acordo, por ex., a duração da licença passa de três para quatro meses para cada um dos pais, os direitos dos trabalhadores atípicos são reforçado, bem como a protecção contra tratamento desfavorável. Mas um aspecto essencial manteve-se inalterável, continua sem ser garantido qualquer direito à remuneração durante o gozo da licença parental. E não são contemplados novos tipos de licenças.

Ainda durante este período é de referir a criação da Aliança Europeia para as Famílias, pelo Conselho Europeu, em Março de 2007, destinada a servir de plataforma para a troca de perspectivas e conhecimentos relativamente a políticas favoráveis às famílias, bem como de boas práticas entre Estados-Membros¹⁴⁵⁰. Não obstante ser uma área da competência exclusiva dos mesmos, considera-se que a União pode contribuir indirectamente para a sua modernização e sucesso e que os intercâmbios são positivos para o cumprimento dos objectivos da Estratégia Europa 2020¹⁴⁵¹. Dentro do âmbito da Aliança, a Comissão propõe-se estimular a cooperação e criação de parcerias com vista a promover uma melhor “conciliação entre a vida profissional, a vida familiar e a vida privada”¹⁴⁵².

O pacote de medidas da Comissão de Outubro de 2008

No mês seguinte ao anúncio das negociações formais dos parceiros sociais, a Comissão apresentou um pacote de medidas com vista a promover o equilíbrio entre a vida

¹⁴⁴⁹ Cf. Considerandos n.ºs 5 e 6 da Directiva 2010/18/UE do Conselho de 8 de Março de 2010 que aplica o Acordo-quadro revisto sobre licença parental celebrado entre a BUSINESSEUROPE, a UEAPME, o CEEP e a CES e que revoga a Directiva 96/34/CE, J. O. N.º L 68/13 de 18.3.2010.

¹⁴⁵⁰ Cf. N.º 20 das Conclusões da Presidência, Conselho Europeu de Bruxelas, 8-9 de Março de 2007. <http://register.consilium.europa.eu/pdf/pt/07/st07/st07224-re01.pt07.pdf>.

¹⁴⁵¹ Cf. Comissão das Comunidades Europeias (2007b) Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões – Promover a Solidariedade entre Gerações. COM (2007) 244 final. Bruxelas, 10.5.2007, p. 3; N.º 17 das Conclusões do Conselho EPSCO, de 17 de Junho de 2011, sobre Conciliação do trabalho e da vida familiar no contexto das alterações demográficas, Bruxelas, 20.6.2011. Doc. 11841/11. <http://register.consilium.europa.eu/pdf/pt/11/st11/st11841.pt11.pdf>. Ao abrigo do Sétimo Programa-Quadro de Investigação, a Comissão financiou ainda o projecto “FamilyPlatform” (Outubro 2009-Março de 2011), um consórcio de doze instituições que analisou questões relacionadas com as políticas de família dos Estados-Membros e tendências da investigação neste domínio. Ver: http://ec.europa.eu/research/social-sciences/books48_en.html#family02.

¹⁴⁵² Cf. Comissão das Comunidades Europeias (2007b), op. cit., p. 8.

profissional e privada. O mesmo é composto por quatro componentes: uma Comunicação dedicada ao tema onde se apresentam as várias finalidades que as políticas de conciliação devem ajudar a realizar e os últimos desenvolvimentos a nível europeu¹⁴⁵³; um relatório onde se faz o balanço relativamente ao cumprimento das metas de Barcelona em matéria de estruturas de acolhimento de crianças e se identificam os obstáculos e desafios envolvidos na sua realização¹⁴⁵⁴; e duas propostas legislativas para rever as Directivas 92/85/CEE¹⁴⁵⁵ e 86/613/CEE¹⁴⁵⁶.

Em resultado de mais esta iniciativa da Comissão, foi adoptada a Directiva 2010/41/UE de Julho de 2010, que revoga a Directiva 86/613/CEE relativa à aplicação do princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres aos trabalhadores independentes. A nova disposição legislativa atribui pela primeira vez à escala europeia o direito a uma licença e prestação de maternidade, por um período de 14 semanas, às trabalhadoras independentes e cônjuges ou parceiras de trabalhadores independentes¹⁴⁵⁷. No que diz respeito ao relatório sobre as estruturas de acolhimento de crianças, a Comissão começa por realçar a centralidades destes serviços nas políticas de conciliação e os seus múltiplos benefícios (a saber, apoiam o emprego e a igualdade de género; contribuem para a inclusão social e para a realização de projectos familiares), bem como a necessidade de

¹⁴⁵³ Comissão das Comunidades Europeias (200e) Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões – Um melhor equilíbrio entre as várias esferas da vida: redobrar esforços para conciliar vida profissional, privada e familiar. COM(2008) 635 final. Bruxelas, 3.10.2008.

¹⁴⁵⁴ Comissão das Comunidades Europeias (2008c) Relatório da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões – Cumprimento das metas de Barcelona relativas às estruturas de acolhimento de crianças em idade pré-escolar. COM(2008) 638 final. Bruxelas, 3.10.2008.

¹⁴⁵⁵ Comissão das Comunidades Europeias (2008b) Proposta de Directiva do Parlamento Europeu e do Conselho que altera a Directiva 92/85/CEE do Conselho relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho. COM(2008) 637 final, Bruxelas, 16.10.2008.

¹⁴⁵⁶ Comissão das Comunidades Europeias (2008d) Proposta de Directiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma actividade independente e que revoga a Directiva 86/613/CEE. COM(2008) 636 final, Bruxelas, 3.10.2008.

¹⁴⁵⁷ Directiva 2010/41/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 7 de Julho de 2010, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma actividade independente e que revoga a Directiva 86/613/CEE do Conselho, J. O. N.º L 180/1 de 15.7.2010. A revisão da Directiva 92/85/CE encontra-se actualmente num impasse. Voltaremos a esta questão somente no último capítulo.

melhorar a sua qualidade, designadamente, através da formação e valorização dos profissionais do sector¹⁴⁵⁸.

A Comissão constata que as metas de Barcelona estão longe de serem alcançadas e que mesmo quando os serviços estão disponíveis nem sempre são economicamente acessíveis ou os horários compatíveis com um emprego a tempo inteiro. Propõe-se assim acompanhar o cumprimento das metas definidas e salienta o papel desempenhado pelos Fundos Estruturais que tem co-financiado acções nesta área¹⁴⁵⁹.

Mais recentemente, numa Comunicação de 2011, a Comissão reitera a necessidade de aprofundar a vertente qualitativa da educação e acolhimento na primeira infância¹⁴⁶⁰. A ênfase é aqui colocada na dimensão da inclusão social e no investimento a prazo no capital humano. Os serviços são valorizados pelo seu papel em melhorar a empregabilidade dos pais, mas sobretudo por ajudarem a reduzir o abandono escolar precoce, a corrigir disparidades de desenvolvimento de crianças oriundas de meios desfavorecidos e a criar as bases para a aprendizagem futura. Defende-se que os mesmos podem contribuir para a realização de dois grandes objectivos da Estratégia Europa 2020 (a saber, a redução para menos de 10% do abandono escolar precoce e a retirada de pelo 20 milhões de pessoas da pobreza), devendo os Estados-Membros identificar os principais desafios e soluções neste campo nos seus programas de reformas nacionais destinados a concretizar as prioridades da Estratégia¹⁴⁶¹.

¹⁴⁵⁸ Cf. Comissão das Comunidades Europeias (2008c), op.cit., pp. 3 e segtes, 9.

¹⁴⁵⁹ Cf. Comissão das Comunidades Europeias (2008c), op.cit., pp. 3, 9-10. No grupo etário inferior (0-3 anos), só cinco Estados-Membros ultrapassaram as metas de Barcelona, enquanto outros cinco se aproximavam delas. Já no grupo etário superior (dos 3 anos à idade da escolaridade obrigatória), oito Estados-Membros ultrapassaram as metas e três aproximavam-se delas. Mas em muitos países os serviços, em ambos os casos, não funcionam a tempo inteiro. Cf. p. 6. A importância da realização das metas de Barcelona é também realçada pelos parceiros sociais que, em Julho de 2008, dirigiram uma carta ao então Comissário Europeu para o Emprego, Vladimir Spidla, chamando a atenção para a necessidade dos Estados-Membros reforçarem os seus esforços neste domínio. Ver European Social Partners (2008) Joint letter from the European social partners on childcare. Consultado em: http://www.etuc.org/IMG/pdf_Final_draft_joint_letter_childcare_04.07.08.pdf. Data: 29.5.2009.

¹⁴⁶⁰ Comissão Europeia (2011d) Comunicação da Comissão – Educação e acolhimento na primeira infância: Proporcionar a todas as crianças as melhores oportunidades para o mundo de amanhã. COM(2011) 66 final. Bruxelas, 17.2.2011. Para além das metas de Barcelona já mencionadas, em 2009, os ministros da educação estabeleceram um novo parâmetro europeu de referência: até 2020, 95% das crianças entre os quatro anos e o início da escolaridade obrigatória devem frequentar serviços de educação e acolhimento. Cf. p. 2.

¹⁴⁶¹ Comissão Europeia (2011d), op. cit., pp. 2, 5. A Comissão propõe ainda aplicação do MAC em matéria de educação e formação na área visando promover a identificação e intercâmbio de boas práticas. Cf.

3. Ambivalências e diversificação dos objectivos da conciliação

Os desenvolvimentos ao nível das políticas e do direito da União mostram que os instrumentos europeus de conciliação adoptados têm visado principalmente os pais de crianças pequenas. Isto é válido para as licenças familiares existentes e para o destaque atribuído aos serviços de cuidados à infância nas metas de Barcelona. Comparativamente foi dada menor atenção às necessidades de cuidados de idosos e deficientes ou de crianças mais velhas. Se a Directiva 97/81/CE, relativa ao trabalho a tempo parcial, constitui a este respeito um instrumento importante, por outro lado, ela não assegura aos trabalhadores um maior controlo sobre o seu tempo de trabalho¹⁴⁶². As recentes reformas do quadro legal ficaram também aquém das propostas avançadas pela Comissão Europeia, designadamente, no que diz respeito à adopção de novos tipos de licenças e a encorajar os homens a assumir maiores responsabilidades na família. Se de forma recorrente os instrumentos de conciliação são associados à necessidade de aumentar as taxas de emprego das mulheres, a menor participação dos homens na família não é considerada problemática. Os benefícios para a saúde dos trabalhadores, para a estabilidade das famílias ou para uma parentalidade activa tendem a ser ignorados. O facto das necessidades de cuidados serem circunscritas a grupos específicos desvaloriza também o cuidado não remunerado realizado em benefício de adultos “independentes” e saudáveis.

A criação da Aliança Europeia para as Famílias e as crescentes referências às políticas de família associadas à conciliação suscitam ainda receios de privatização das responsabilidades de cuidados e em última instância dessa privatização se traduzir numa acrescida responsabilização das mulheres num contexto de envelhecimento da população. Não está em causa que a conciliação não deva ser apoiada por políticas de domínios diversos, do emprego à habitação, dos equipamentos sociais às políticas de família. Mas é

p. 11. A atenção aos cuidados à infância e educação pré-escolar como parte da estratégia de investimento social dos Estados vai ser reforçada com o lançamento do Pacote de Investimento Social pela Comissão Europeia no início de 2013. A Aliança Europeia para as Famílias dá lugar à “European Platform for Investing in Children” (EPIC). Voltaremos a esta questão no capítulo 6. Ver site da EPIC: <http://europa.eu/epic/>.

¹⁴⁶² Esta e outras limitações da Directiva 97/81/CE serão ainda expostas na segunda secção do presente capítulo. As condições que caracterizam o trabalho a tempo parcial no espaço da UE e os seus efeitos negativos foram, por sua vez, explorados nos capítulos 3 e 4.

a orientação das mesmas e a definição de objectivos e prioridades que devem ser considerados¹⁴⁶³.

Diversas análises sistemáticas da documentação oficial da União Europeia dão de facto conta que as políticas de conciliação se afastaram do objectivo de promover a igualdade de género (com a sua ênfase na partilha e na alteração do comportamento dos homens) e se converteram principalmente num instrumento da agenda de emprego e crescimento¹⁴⁶⁴. As políticas têm a marca de género, mas o que está ausente é uma perspectiva de género¹⁴⁶⁵. Como o estudo de Lombardo e Meier mostra, nos documentos da UE são as mulheres que têm problemas de conciliação, conduzindo a outras dificuldades como a sustentabilidade da oferta de mão-de-obra ou ao défice demográfico. A conciliação é apresentada principalmente como um problema de escassez de serviços de cuidados e não de repartição das tarefas no espaço doméstico. Os homens são pouco

¹⁴⁶³ Nas suas Conclusões sobre a conciliação e as alterações demográficas, de Junho de 2011, por exemplo, o Conselho EPSCO (Conselho de Emprego, Política Social, Saúde e Consumidores) convidou a Comissão a consultar os Estados-Membros sobre a proposta de um Ano Europeu das Famílias em 2014. Cf. N.º 34 das Conclusões do Conselho EPSCO, de 17 de Junho de 2011, sobre conciliação do trabalho e da vida familiar no contexto das alterações demográficas, Bruxelas, 20.6.2011. Doc. 11841/11. Instrumentos como licenças familiares longas e prestações sociais para cuidar, a coberto de proporcionar mais escolhas às famílias, podem servir para a privatização do cuidado em detrimento das mulheres. A questão foi analisada no capítulo 3, dedicado ao cuidado, no ponto relativo às políticas públicas da terceira secção. Adicionalmente, importa ter presente que as reformas estruturais em sentido amplo podem favorecer a transferência de encargos para o espaço doméstico. Sobre a questão inicialmente referida, ver CUNHA RÊGO, Maria do Céu (2007) “Instrumentos europeus para a promoção da igualdade de género e para a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar: novas reflexões e perspectivas futuras”. Comunicação apresentada na Conferência “Conciliação entre a Vida Profissional, a Vida Pessoal e a Vida Familiar: Novos Desafios para os Parceiros Sociais e as Políticas Públicas”, promovida pela Presidência Portuguesa do Conselho da UE, Lisboa, 12-13 de Julho de 2007. Cunha Rêgo sublinha que as questões da conciliação da vida familiar e profissional devem ser tratadas principalmente ao abrigo das políticas de trabalho e de emprego e não predominantemente pelas políticas de família. Considera uma armadilha misturar conciliação com vida privada e que se perca de vista a divisão equilibrada do trabalho remunerado e não remunerado de apoio à vida familiar entre homens e mulheres.

¹⁴⁶⁴ Para além do estudo de Maria Stratigaki já referido, ver, por ex., LEWIS, Jane (2006) “Work/Family reconciliation, equal opportunities and social policies: the interpretation of policy trajectories at the EU level and the meaning of gender equality”, in *Journal of European Public Policy*, Vol. 3, N.º 3; RADULOVA, Elissaveta (2009) “The construction of EU’s childcare policy through the Open Method of Coordination”, in Sandra Kröger (ed) *What we have learnt: Advances, pitfalls and remaining questions in OMC research*, *European Integration online Papers (EIoP)*, Special Issue 1, Vol.13, Art. 13, <http://eiop.or.at/eiop/texte/2009-013a.htm>.

¹⁴⁶⁵ Cf. LOMBARDO, Emanuela; MEIER, Petra (2008) “Framing Gender Equality in the European Union Political Discourse”, in *Social Politics*, Vol. 15, N.º 1, p. 113 e segtes. As autoras avaliam a formulação da igualdade de género no discurso político da UE, desde 1995 até 2004, destacando, entre outras questões, a problemática da conciliação.

abordados nos documentos e as referências existentes tendem a ser vagas, como as que mencionam a finalidade de avançar para um maior equilíbrio entre trabalho e vida familiar¹⁴⁶⁶.

Outro estudo, realizado por Trudie Knijn e Arnaud Smit, avalia como as políticas de conciliação europeias (particularmente, nos documentos associados à EEE) reflectem aspectos de três paradigmas dominantes ao nível das políticas sociais, cuja combinação contribuiria para a sua falta de coerência. Apesar de se basearem em assunções diversas quanto à partilha de riscos ou às responsabilidades públicas e privadas, os três atribuem prioridade normativa às políticas no mercado, o que leva a considerar, por exemplo, os efeitos negativos de longas licenças de maternidade na participação no mercado de trabalho, mas a negligenciar os efeitos da flexibilidade laboral na formação das famílias. Da sua análise, as autoras concluem também que a igualdade de género foi subordinada a prioridades económicas¹⁴⁶⁷.

Quando se consideram instrumentos particulares como a Recomendação de 1992 (sobre estruturas de acolhimento de crianças) e a Resolução de 2000 (sobre a participação equilibrada de homens e mulheres na vida profissional e na vida familiar), sobressai a afirmação de uma abordagem progressista e integrada. São em grande medida declarações de intenções que dependem do voluntarismo dos Estados-Membros. Mas mesmo esta força retórica está ausente da Carta das Mulheres e da Estratégia 2010-2015 para a igualdade de género. Já as disposições legais ficam aquém de reconhecer o papel de progenitores e de cuidadores aos homens em moldes pelo menos equivalentes aos das mulheres. Adicionalmente, aspectos específicos do quadro legal fragilizam a situação dos cuidadores não remunerados, por exemplo, a remissão para os Estados-Membros das questões relativas à segurança social na Directiva sobre licença parental. Estes e outros aspectos passam a ser considerados de forma mais aprofundada na segunda secção.

¹⁴⁶⁶ Cf. LOMBARDO, Emanuela; MEIER, Petra, op. cit. pp. 113-115.

¹⁴⁶⁷ KNIJN, Trudie; SMIT, Arnaud (2009) “Investing, Facilitating, or Individualizing the Reconciliation of Work and Family Life: Three Paradigms and Ambivalent Policies”, in *Social Politics*, Vol. 16, N.º 4. Os paradigmas considerados pelas autoras são a abordagem assente no investimento social (que inclui uma preocupação com as gerações futuras e a libertação das mulheres das obrigações familiares através da externalização dos cuidados); o modelo transaccional do mercado de trabalho (centrado na flexibilidade do mercado laboral e em assegurar transições de/e para o mercado de trabalho); e o modelo baseado no ciclo de vida individual (que implica um afastamento da protecção social do Estado).

II. Enquadramento jurídico da conciliação na UE: limites do princípio da não-discriminação

As limitações decorrentes da compreensão da igualdade essencialmente em termos de igualdade de tratamento são especialmente evidentes no domínio da conciliação. O papel desempenhado pelas mulheres na reprodução humana e a assunção maioritária das responsabilidades de cuidado colocam-nas muitas vezes em situações diversas das dos homens, não podendo reivindicar igualdade de tratamento ou sendo prejudicadas pela sua aplicação. A gravidez e a maternidade estão entre as poucas excepções à exigência de comparabilidade entre os trabalhadores de ambos os sexos. A este respeito a opção do Tribunal de Justiça foi tornar ilegal a discriminação motivada por gravidez e maternidade com base na sua singularidade, dispensando comparações entre as mulheres consideradas e os restantes trabalhadores. Contudo, a utilização do que designa como condição única das mulheres não é linear. Serviu para evitar garantir uma prestação equivalente à totalidade do salário durante a licença de maternidade, havendo também circunstâncias em que a comparação entre trabalhadores é considerada legítima. Como veremos, o direito e o Tribunal de Justiça da UE têm tido um papel positivo na erradicação de formas de discriminação, directa e indirecta, associadas à articulação trabalho/família. Mas o quadro legal contém limitações e as decisões do Tribunal têm muitas vezes favorecido uma construção conceptual da parentalidade que privilegia a figura materna e nem sempre consideram devidamente o impacto das responsabilidades familiares na situação profissional das mulheres.

1. Direitos associados à gravidez e parentalidade no direito da UE

Os direitos associados à gravidez e parentalidade estão dispersos por diversos instrumentos jurídicos. A primeira referência significativa a este respeito encontramos-la no artigo 2.º-3 da Directiva 76/207/CEE (sobre igualdade de tratamento no emprego) - «*A presente directiva não constitui obstáculo às disposições relativas à protecção da mulher, nomeadamente no que se refere à gravidez ou maternidade*». A protecção à gravidez e maternidade é então formulada em termos negativos como uma derrogação ao princípio de

igualdade de tratamento. Aos Estados-Membros é permitido adoptarem medidas de protecção das mulheres nestas circunstâncias, mas não lhes é exigido que o façam. Durante muitos anos ficaria em aberto a possibilidade da disposição poder também ser usada para proibir a discriminação das mulheres, designadamente, no acesso ao emprego e em relação às condições de trabalho¹⁴⁶⁸. A interpretação do artigo 2.º- 3, por parte do Tribunal de Justiça, veio esclarecer que as práticas que prejudicam as mulheres motivadas por gravidez e maternidade constituem discriminação directa proibida pela Directiva 76/207/CEE¹⁴⁶⁹.

Com a adopção da Directiva 92/85/CEE (sobre protecção à gravidez e maternidade), e em particular devido ao artigo 10.º da mesma que define um período protector desde o início da gravidez até ao termo da licença de maternidade, as decisões do Tribunal de Justiça em matéria de despedimento ao abrigo da Directiva sobre igualdade de tratamento no emprego perdem grande parte da relevância¹⁴⁷⁰. Mas continuam a ser importantes relativamente a outras formas de discriminação (por ex., no que diz respeito à contratação ou aos termos e condições de trabalho). Diversamente da Directiva 96/34/CE sobre licença parental (revogada recentemente pela Directiva 2010/18/UE), a Directiva 92/85/CEE não assegura o direito a regressar ao mesmo posto de trabalho ou a um equivalente depois da licença de maternidade. Esse direito veio só a ser expressamente reconhecido no artigo 2.º-7 da Directiva 2002/73/CE (e consta actualmente do artigo 15.º da Directiva 2006/54/CE)¹⁴⁷¹.

No domínio dos direitos associados à articulação trabalho/família, a Directiva 96/34/CE distingue-se por implicar pela primeira vez os homens nos cuidados aos filhos e a outros membros da família. Para além de um direito individual à licença parental

¹⁴⁶⁸ Cf. CRAIG, Paul; DE BÚRCA, Gráinne, op. cit., p. 855.

¹⁴⁶⁹ Ver Case 184/83, *Hofmann v. Barmer Ersatzkasse* [1984] ECR 3047; Case C-177/88, *Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v Stichting Vormingscentrum Voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus*, [1990] ECR I- 3941; Case C-179/88, *Handels-og Kontorfunktionaerernes Forbund i Danmark v. Dansk Arbejdsgiverforening* [1990] ECR I – 3979.

¹⁴⁷⁰ O acórdão em *Mayr* do Tribunal de Justiça veio, no entanto, acrescentar uma dimensão nova à questão. Ver Acórdão do Tribunal de 26 de Fevereiro de 2008 no processo C-506/06, *Sabine Mayr contra Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG*. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62006CJ0506:PT:HTML>.

¹⁴⁷¹ Como referimos, a Directiva 2002/73/CE altera a Directiva 76/207/CEE e foi posteriormente revogada pela Directiva 2006/54/CE, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento entre os sexos nos domínios ligados ao emprego e à actividade profissional.

atribuído a ambos os pais, a medida consagra a possibilidade dos trabalhadores se ausentarem do trabalho por motivos de força maior para prestar assistência à família em caso de doença ou acidente. A nova Directiva 2010/18/UE veio introduziu melhorias nas disposições relativas à licença parental. Mas, por outro lado, algumas das fragilidades do anterior acordo-quadro mantêm-se, designadamente, no que respeita ao estatuto do contrato de trabalho ou à remuneração.

Actualmente, o período da licença parental pode ser excluído do cálculo da indemnização por insolvência, por se considerar que a relação de trabalho está suspensa e não dá direito a qualquer remuneração¹⁴⁷². Síofra O’Leary observa a propósito que se os direitos fundamentais podem ser restringidos por finalidades legítimas dos Estados-Membros na condição de não afectarem a essência desses direitos¹⁴⁷³, pode-se argumentar que a falta de definição de quaisquer parâmetros em relação ao estatuto do contrato de trabalho ou da relação de trabalho, durante o período da licença parental, é incompatível com o efeito útil do direito fundamental à licença parental, inscrito agora na CDFUE. A autora aplica idêntico raciocínio quanto à falta de qualquer referência à remuneração durante a licença, considerando que a mesma mina a substância do direito¹⁴⁷⁴.

De acordo com o n.º 2 do artigo 33.º da CDFUE *«todas as pessoas têm direito a protecção contra o despedimento por motivos ligados à maternidade, bem como a uma licença por maternidade paga e a uma licença parental pelo nascimento ou adopção de um filho»*¹⁴⁷⁵. O enunciado é formulado de um modo que, segundo autoras como McGlynn e Ellis, não acrescenta nada de novo em relação ao que é garantido na legislação

¹⁴⁷² Cf. N.ºs 52-53 do Acórdão do Tribunal de 15 de Maio de 2003 no processo C-160/01, *Karen Mau contra Bundesanstalt für Arbeit*, Colectânea da Jurisprudência 2003 p. I – 04791. Tanto a Directiva 96/34/CE como a Directiva 2010/18/UE deixam para os Estados-Membros e/ou parceiros sociais a definição do regime do contrato ou da relação de trabalho durante a licença parental.

¹⁴⁷³ Ver artigo 52.º-1 da Carta dos Direitos Fundamentais da UE, J. O. N.º C 303/1 de 14.12.2007.

¹⁴⁷⁴ Cf. O’LEARY, Síofra, op. cit., pp. 83-84. Quando a autora escreve, a CDFUE ainda não tinha carácter vinculativo e integrava o então Tratado da Constituição Europeia que seria depois abandonado. Para O’Leary, a questão é igualmente pertinente à luz da então jurisprudência do Tribunal de Justiça sobre livre circulação de estudantes e acesso à formação profissional. Nos processos 293/83, *Gravier*, e C-357/89, *Raulin*, o Tribunal de Justiça defendeu que o acesso à formação profissional entra no âmbito do direito comunitário, não podendo os nacionais da UE serem discriminados em relação às propinas. E concluía que o direito a não ser discriminado pressupunha o direito de residência durante a duração da mesma. Cf. nota 165, p. 83.

¹⁴⁷⁵ Carta dos Direitos dos Direitos Fundamentais da UE, J. O. N.º C 303/1 de 14.12.2007.

secundária¹⁴⁷⁶. Para Ellis, o facto da CDFUE ter adquirido força jurídica, com a entrada em vigor do Tratado de Lisboa, não tem assim especiais implicações no domínio da conciliação¹⁴⁷⁷. Diversamente, O’Leary observa que a atribuição de direitos a “todas as pessoas” constitui uma novidade em relação à jurisprudência do Tribunal de Justiça e da Directiva 92/85/CEE que limitam o gozo de direitos associados à gravidez e maternidade às mães. A autora contrasta a referência feita ao direito a uma licença de maternidade paga com o disposto no artigo 34.º-1 que menciona apenas o direito de aceder a prestações sociais em casos de maternidade e que está em consonância com a legislação da União e dos Estados-Membros¹⁴⁷⁸. Dito de outro modo, assegura-se apenas remuneração ao nível de uma prestação social adequada.

Disposições relacionadas com a gravidez e maternidade encontram-se ainda nas Directivas 2004/113/CE (sobre igualdade de tratamento no acesso e fornecimento de bens e serviços) e 2010/41/UE (sobre a igualdade de tratamento no exercício de uma actividade independente). Na primeira, o n.º 3 do artigo 5.º, sobre factores actuariais relativos a seguros e outros serviços financeiros, estabelece que os custos relacionados com a gravidez e maternidade não devem resultar numa diferenciação dos prémios e prestações dos segurados¹⁴⁷⁹. E, na segunda, o artigo 8.º estipula que os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para que as trabalhadoras independentes, os cônjuges femininos e as pessoas que vivem em uniões de facto com trabalhadores independentes tenham direito,

¹⁴⁷⁶ Cf. McGLYNN, Clare (2005), op. cit., p. 228; ELLIS, Evelyn, op. cit., pp. 10-11.

¹⁴⁷⁷ Cf. ELLIS, Evelyn, op. cit., pp. 10- 11. A única novidade, segunda a mesma, é a definição do *Praesidium* do termo maternidade e que na versão inglesa vai da concepção ao desmame: «Entertaining judicial dicta can be anticipated on the interpretation to be given to ‘weaning’». Nota 14, p.11. Os efeitos jurídicos da CDFUE no seu todo e ao nível da igualdade de género foram considerados no capítulo precedente.

¹⁴⁷⁸ O’LEARY, Síofra, op. cit., p. 82. A referência do artigo 33.º-2, “ a uma licença por maternidade paga”, é, por sua vez, interpretada por Koukoulis-Spliotopoulos no sentido de que ultrapassa a exigência mínima estabelecida pela Directiva 92/85/CEE. A autora observa adicionalmente que o artigo 33.º-2 da CDFUE fica, por outro lado, aquém do acervo comunitário, isto é, não contempla todos os direitos associados à gravidez e parentalidade reconhecidos nas Directivas relevantes e a jurisprudência do Tribunal de Justiça sobre a matéria. Cf. KOUKOULIS-SPLIOTOPOULOS, Sophia, op. cit., p. 23.

¹⁴⁷⁹ Os n.ºs 1 e 2 do artigo 4.º da Directiva 2004/113/CE são também relevantes para efeitos de protecção à gravidez e maternidade. De acordo com o primeiro, o princípio da igualdade de tratamento significa a proibição de qualquer discriminação directa em função do sexo, incluindo tratamento menos favorável por motivos de gravidez e maternidade. Já o segundo assegura que a Directiva não seja usada para diminuir a grau de protecção conferido às mulheres em matéria de gravidez e maternidade em disposições nacionais.

nos termos da legislação nacional, a um subsídio de maternidade suficiente que lhes permita interromper a actividade profissional por motivos de gravidez ou maternidade por um período mínimo de 14 semanas. O subsídio pode ser aplicado a título obrigatório ou voluntário, dependendo da decisão dos Estados-Membros. Adicionalmente, estes devem assegurar que as mesmas categorias têm acesso a todos os serviços existentes que concedem uma substituição temporária ou a quaisquer serviços sociais nacionais existentes, podendo o acesso ser uma alternativa ou complemento ao subsídio de maternidade¹⁴⁸⁰.

Para além dos textos legais referidos, a interpretação dos direitos associados à gravidez e parentalidade envolvem muitas vezes o princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres para trabalho igual ou de igual valor, actualmente consagrados no artigo 157.º do TFUE e na Directiva 2006/54/CE. Depois de destacar os principais instrumentos jurídicos e algumas especificidades e limitações dos mesmos, passamos a apresentar de forma mais detalhada as disposições legais relevantes constantes das Directivas 92/85/CEE, 96/34/CE (e 2010/18/UE) e 2006/54/CE.

1.1. Directiva 92/85/CEE sobre a protecção da gravidez e maternidade

A Directiva 92/85/CEE afasta-se de uma abordagem simétrica à igualdade ao garantir um conjunto de padrões mínimos de protecção às trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes. Razão porque também não pode ser usada para justificar uma diminuição do nível de protecção garantido na legislação dos Estados-Membros (artigo 1.º-3). A Directiva visa promover a saúde e segurança das trabalhadoras e assegura adicionalmente protecção contra tratamento desfavorável no trabalho. As três categorias

¹⁴⁸⁰ Cf. N.ºs 1, 2 e 4 do artigo 8.º da Directiva 2010/41/UE. O subsídio de maternidade é considerado suficiente se garantir um rendimento equivalente: ao subsídio que a pessoa receberia em caso de interrupção de actividade por razões de saúde; e/ou à perda de rendimento ou lucro médios face a um período precedente comparável, sem prejuízo de qualquer limite máximo estabelecido pela legislação nacional; e/ou a qualquer outro subsídio familiar estabelecido pela legislação nacional, sob reserva de um limite máximo definido de acordo com a legislação nacional. Cf. N.º 3 do artigo 8.º da Directiva 2010/41/UE. Na Directiva 86/613/CEE (revogada pela Directiva 2010/41/UE), o artigo 8.º apenas estipulava que os Estados-Membros deveriam avaliar se, e em que condições, as trabalhadoras independentes e cônjuges de trabalhadores independentes beneficiavam de subsídios pecuniários ou tinham acesso a serviços substitutivos ou sociais existentes durante a interrupção de actividade devido a gravidez e maternidade. Ficava em aberto a obrigação de agir.

protegidas são definidas em conformidade com a legislação e práticas nacionais e dependem da trabalhadora ter informado o empregador do seu estado (artigo 2.º). O âmbito reduzido da Directiva faz com que não se aplique a pais adoptivos ou aos homens¹⁴⁸¹. A este respeito é significativo que a sua base legal tenha sido o artigo 118.ºA do Tratado (actual artigo 153.º do TFUE) que permitia a adopção de medidas para proteger a saúde e segurança dos trabalhadores e que apresentava a vantagem de exigir votação por maioria qualificada em vez de unanimidade¹⁴⁸².

A Directiva consagra o direito a uma licença de maternidade de pelo menos 14 semanas consecutivas, com duas delas a serem de gozo obrigatório (artigo 8.º). Assegura a dispensa do trabalho para efectuar exames pré-natais (artigo 9.º) e proíbe o despedimento desde o início da gravidez até ao termo da licença de maternidade, excepto se o mesmo não estiver relacionado com a gravidez da trabalhadora (artigo 10.º -1). Neste caso, o empregador deve justificar devidamente a sua actuação por escrito (artigo 10.º - 2). A Directiva garante ainda a protecção do vínculo laboral e dos direitos associados ao contrato de trabalho, à excepção da remuneração (artigo 11.º). Dá também especial atenção às condições de trabalho que possam pôr em risco a saúde ou ter repercussões na gravidez ou amamentação de uma trabalhadora, designadamente, pela exposição a agentes ou processos perigosos, devendo-se proceder à alteração de horário, do posto de trabalho ou mesmo à dispensa da trabalhadora em caso de necessidade (artigos 3.º a 7.º).

Relativamente à remuneração, no caso da licença de maternidade, esta pode ser equivalente à prestação em caso de doença (artigo 11.º-3). Já na situação das trabalhadoras cuja protecção requer a adaptação das condições de trabalho ou a dispensa do trabalho (situações cobertas pelos artigos 5.º a 7.º), é mencionada a necessidade de garantir a manutenção de uma remuneração e/ou prestação adequada (artigo 11.º-1). Nos dois casos, o direito à remuneração ou a uma prestação adequada pode depender do cumprimento de critérios de elegibilidade previstos na legislação nacional, não podendo as condições

¹⁴⁸¹ Commission of the European Communities (2006), op. cit., p. 4.

¹⁴⁸² A artigo 118.º A foi aditado ao Tratado pelo Acto único Europeu. De acordo com o n.º 1 do artigo 118.º A, os Estados-Membros devem empenhar-se em «promover a melhoria, nomeadamente, das condições de trabalho para protegerem a segurança e a saúde dos trabalhadores e estabelecem como objectivo a harmonização, no progresso, das condições existentes nesse domínio». Ver Acto Único Europeu, J. O. N.º L 169/1 de 29.6. 1987.

estipular a exigência de períodos de trabalho superiores a 12 meses imediatamente anteriores à data prevista do parto (artigo 11.º-4).

1. 2. As Directivas 96/34/ CE e 2010/18/UE sobre licença parental

A Directiva 96/34/CE sobre licença parental foi revogada com efeitos a partir de 8 de Março de 2012 e substituída pela Directiva 2010/18/UE. Os Estados-Membros dispõem de um ano suplementar para lhe dar cumprimento em caso de dificuldades especiais ou de aplicação mediante convenção colectiva¹⁴⁸³. O facto de a primeira ser objecto de interpretação do Tribunal de Justiça nos acórdãos considerados e da segunda ser ainda extremamente recente leva-nos a dar mais atenção neste ponto às disposições legais da primeira, com as disposições da segunda a serem apreciadas mais detalhadamente no último capítulo.

A Directiva 96/34/CEE estipula prescrições mínimas, com vista a facilitar a conciliação das responsabilidades profissionais e familiares dos trabalhadores com filhos. E aplica-se a todos os trabalhadores, de ambos os sexos, com um contrato ou uma relação de trabalho, definidos na legislação, nas convenções colectivas ou nas práticas vigentes em cada Estado-Membro¹⁴⁸⁴. A cláusula 2 estabelece o direito a uma licença parental de pelo menos três meses, em caso de nascimento ou adopção de um filho, que pode ser usufruída até a criança completar os oito anos. O direito é individual, conferido a cada um dos pais, e em princípio não é transferível com o objectivo de promover a igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres¹⁴⁸⁵. O n.º 3 da cláusula deixa as condições de acesso e normas de execução da licença parental para os Estados-Membros e/ou parceiros sociais definirem, designadamente, no que diz respeito à flexibilidade e critérios de elegibilidade. A licença pode assim ser concedida a tempo inteiro, a tempo parcial, de modo fragmentado ou sob a forma de um crédito de tempo. E o direito à mesma pode depender de um período de trabalho e/ou de um período de antiguidade não superior a um

¹⁴⁸³ Cf. Artigos 4.º e 3.º-2 da Directiva 2010/18/UE.

¹⁴⁸⁴ Cf. N.ºs 1 e 2 da cláusula 1 do acordo-quadro anexo à Directiva 96/34/CE.

¹⁴⁸⁵ Cf. N.ºs 1 e 2 da cláusula 2 do acordo-quadro anexo à Directiva 96/34/CE.

ano¹⁴⁸⁶. Os n.ºs 4 a 6 da cláusula 2 dizem respeito à salvaguarda e manutenção de direitos (protecção contra despedimento com fundamento no pedido ou no gozo da licença parental; reintegração no mesmo posto de trabalho ou num trabalho equivalente ou similar consoante o contrato ou a relação de trabalho; manutenção de direitos adquiridos ou em fase de aquisição no momento do início da licença). Já o n.º 7 permite aos Estados-Membros e/ou parceiros sociais definir o regime do contrato ou da relação de trabalho durante o período da licença. E, no n.º 8, afirma-se que as questões relacionadas com a segurança social são deixadas à avaliação e decisão dos Estados-Membros.

A cláusula 3 assegura o direito dos trabalhadores se ausentarem do trabalho por motivo de força maior associado a razões familiares urgentes, em caso de acidente ou doença. Os Estados-Membros e/ou os parceiros sociais podem definir as condições de acesso e as regras de execução do mesmo e limitar o direito a uma determinada duração por ano e/ou por caso. Finalmente, entre as disposições finais, da cláusula 4, consta a possibilidade dos Estados-Membros manterem ou introduzirem disposições mais favoráveis das estabelecidas no acordo-quadro, sem que o mesmo possa justificar uma descida do nível geral de protecção que os trabalhadores já gozam neste domínio¹⁴⁸⁷. Do acordo-quadro não consta qualquer disposição sobre remuneração.

Quanto à Directiva 2010/18/UE, esta introduz algumas melhorias importantes relativamente à precedente. Destacam-se, entre outros aspectos, o alargamento para quatro meses do período da licença, para cada um dos países, dos quais um mês não é transferível, o reforço dos direitos dos trabalhadores atípicos e da protecção contra tratamento desfavorável ou a inclusão de uma nova disposição que confere o direito a pedir regimes de trabalho flexível ao regressar da licença parental. O conteúdo do novo acordo-quadro

¹⁴⁸⁶ Cf. Alíneas a) e b) do n.º 3 da cláusula 2 do acordo-anexo à Directiva 96/34/CE. Os Estados-Membros e/ou parceiros sociais podem ainda ajustar as condições de acesso e as regras de execução da licença às circunstâncias particulares da adopção e fixar períodos de pré-aviso do trabalhador à entidade patronal, especificando o início e termo do período da licença parental. Além disso, podem também definir as circunstâncias em que a entidade patronal está autorizada a adiar a concessão da licença parental por razões ligadas ao funcionamento da empresa. E permitir acordos particulares em resposta às necessidades de funcionamento e de organização das pequenas empresas. Cf. Respectivamente: alíneas c) a f) do n.º 3 da cláusula 2 do acordo-quadro anexo à Directiva 96/34/CE.

¹⁴⁸⁷ Cf. n.ºs 1 e 2 da cláusula 4 do acordo-quadro anexo à Directiva 96/34/CE. O último aspecto não deve, no entanto, afectar o direito dos Estados-Membros e/ou parceiros sociais, face à evolução da situação (incluindo a introdução da impossibilidade de transferência) aplicarem disposições legislativas, regulamentares ou contratuais diferentes, desde que sejam respeitadas as exigências mínimas do acordo-quadro.

dos parceiros sociais está agora disseminado por oito cláusulas (contra as quatro do acordo anterior), reflectindo uma nova organização e a integração de novas disposições. Quer no anterior acordo, quer no acordo agora em vigor, muitos aspectos relativos à aplicação das directrizes definidas são deixados para os Estados-Membros e/ou parceiros sociais decidirem em conformidade com a legislação, convenções colectivas e práticas nacionais

1.3. Directiva 2006/54/CE sobre igualdade de oportunidades e de tratamento nos domínios ligados ao emprego e à actividade profissional

Duas décadas e meia após a sua adopção, a Directiva 76/207/CEE foi submetida a um processo de revisão e actualização que consolidou a jurisprudência do Tribunal de Justiça em matéria de igualdade sexual e integrou definições coerentes com as que constavam das Directivas do artigo 13.º do Tratado (actual artigo 19.º do TFUE)¹⁴⁸⁸. No caso específico da derrogação ao princípio da igualdade de tratamento contida no artigo 2.º-3, o seu âmbito foi substancialmente ampliado no então artigo 2.º-7 da nova Directiva 2002/73/CE. O conteúdo do mesmo faz agora parte de diversas disposições da Directiva 2006/54/CE¹⁴⁸⁹. No artigo 28.º, estabelece-se que a Directiva não prejudica disposições relativas à protecção das mulheres, em particular no que diz respeito à gravidez ou maternidade, e as disposições das Directivas 96/34/CE e 92/85/CEE¹⁴⁹⁰. De acordo com o artigo 2.º-2, alínea c), qualquer tratamento menos favorável de uma mulher no quadro da gravidez ou da licença de maternidade está incluído no conceito de discriminação. A formulação é ligeiramente diferente da que constava do artigo 2.º-7, sendo que em ambos os casos fica aquém da jurisprudência do Tribunal de Justiça que considerou que o

¹⁴⁸⁸ Ver Comissão das Comunidades Europeias (2000c) Proposta de Directiva do Parlamento Europeu e do Conselho que altera a Directiva 76/207/CEE do Conselho relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho. COM (2000)334 final, Bruxelas, 7.6. 2000.

¹⁴⁸⁹ Sobre a Directiva 2006/54/CE, ver nota anterior 1151. Uma das críticas feitas à Directiva 2006/54/CE diz respeito à não integração das Directivas 92/85/CEE e 96/34/CE, contribuindo desse modo para reforçar a ideia de que a gravidez, a maternidade e a parentalidade em sentido amplo constituem excepções que devem ser tratadas separadamente da questão da igualdade de género. Sobre esta questão, ver, por ex., MASSELOT, Annick (2006) “Gender Equality as an example of (failed) EU democratic progress”. Annual EUCN (European Union Centres Network) Conference. University of Auckland, 9-10 November. Consultado em: <http://www.eucnetwork.org.nz/activities/conference/docs/amasselot.pdf>. Data: 28.7.2007.

¹⁴⁹⁰ Cf. N.ºs 1 e 2 do artigo 28.º da Directiva 2006/54/CE.

tratamento menos favorável nessas circunstâncias constituía discriminação sexual directa. As duas fazem, no entanto, referência à posição do Tribunal de Justiça nos respectivos preâmbulos¹⁴⁹¹.

O direito das mulheres regressarem ao mesmo posto de trabalho ou a um posto equivalente em condições que não sejam menos favoráveis depois do gozo da licença de maternidade é garantido pelo artigo 15.º. A mesma disposição assegura que possam beneficiar de quaisquer melhorias nas condições de trabalho a que teriam tido direito durante a sua ausência. O artigo 16.º estipula que a Directiva não prejudica o direito dos Estados-Membros reconhecerem direitos de licença de paternidade e/ou por adopção distintos. E estabelece que, nessas circunstâncias, os Estados-Membros devem adoptar as medidas necessárias para proteger os trabalhadores contra despedimento e garantir o direito a regressar no fim da licença ao mesmo posto de trabalho ou a um equivalente e a beneficiar de quaisquer melhorias nas condições de trabalho a que teriam tido direito durante a sua ausência¹⁴⁹².

Ainda relevante em matéria de conciliação é o n.º 2 do artigo 21.º, de acordo com o qual os Estados-Membros devem incentivar os parceiros sociais a promover a igualdade entre homens e mulheres, assim como disposições laborais flexíveis com o objectivo de favorecer a conciliação da vida profissional e familiar¹⁴⁹³. De notar que a referência ao estatuto matrimonial e familiar, que era comum na formulação do princípio da igualdade de tratamento desaparece na Directiva 2006/54/CE¹⁴⁹⁴. O artigo 14.º proíbe a discriminação directa ou indirecta em razão do sexo, nos sectores público e privado, incluindo os organismos públicos, no que diz respeito, designadamente, às condições de acesso ao emprego, incluindo os critérios de selecção e as condições de contratação; ao acesso a

¹⁴⁹¹ Ver considerando n.º 12 da Directiva 2002/73/CE e considerando n.º 23 da Directiva 2006/54/CE.

¹⁴⁹² No preâmbulo da Directiva faz-se referência à Resolução do Conselho e dos Ministros do Emprego e da Política Social, de 2000, relativa à participação equilibrada de homens e mulheres na actividade profissional e na vida familiar, destacando em particular a possibilidade dos Estados-Membros considerarem o reconhecimento de um direito individual à licença de paternidade sem perda de direitos relativamente ao emprego para os homens. Ver considerando n.º 26 da Directiva 2006/54/CE.

¹⁴⁹³ O último aspecto constitui uma novidade em relação ao que constava do artigo 8.º B-2 da Directiva 2002/73/CE.

¹⁴⁹⁴ No artigo 2.º-1 das Directivas 76/207/CEE e 2002/73/CE estabelece-se que o princípio da igualdade de tratamento «implica a ausência de qualquer discriminação em razão de sexo, quer directa, quer indirectamente, nomeadamente pela referência à situação matrimonial ou familiar».

todos os tipos e níveis de orientação e formação profissional; ou às condições de emprego e de trabalho, incluindo despedimento e remuneração. E do artigo 4.º. consta agora o princípio da igualdade de remuneração para trabalho igual ou de igual valor.

2. Construções da gravidez e da parentalidade e impacto diferenciado das responsabilidades familiares na jurisprudência do Tribunal de Justiça

A análise da jurisprudência europeia em matéria de conciliação permite avaliar os problemas que surgem na vida social, mas também o papel relevante do Tribunal de Justiça em delimitar o âmbito da legislação e em definir o alcance dos direitos consagrados na lei¹⁴⁹⁵. O mesmo tem distinguido, por exemplo, entre a protecção conferida ao abrigo da licença de maternidade da oferecida pela licença parental. Já em outras ocasiões, pronunciou-se sobre a legitimidade de instrumentos de conciliação nacionais visando apenas as mulheres. Neste processo, foi estabelecendo diversas máximas ou princípios cuja aplicação nem sempre é consistente ou unidimensional. A cobertura dos acórdãos do Tribunal de Justiça pretende ser abrangente em relação às temáticas identificadas. São destacadas construções particulares de gravidez e parentalidade e diferentes implicações do gozo das licenças familiares, ao mesmo tempo que são postos em evidência os princípios desenvolvidos pelo Tribunal. É mencionada apenas a legislação aplicável no momento das decisões.

2.1. Gravidez, maternidade e contratos de trabalho: a singularidade reprodutora flexível

Neste ponto, são considerados, por um lado, a emergência e desenvolvimentos adicionais ao conhecido princípio do Tribunal de que a discriminação em razão de

¹⁴⁹⁵ Na interpretação do artigo 2.º-3 da Directiva 76/207/CEE, o Tribunal de Justiça defendeu, por ex., que esta derrogação ao princípio da igualdade de tratamento não poderia ser usada para justificar a total exclusão das mulheres do emprego nas forças policiais ou nas forças armadas, por a opinião pública exigir maior protecção para as mulheres do que para os homens, ou sequer para as excluir do trabalho nocturno quando o risco em relação a este último é comum a homens e a mulheres. Ver Case 222/84, *Johnston*, para. 44; n.ºs 30 e 31 do Acórdão no processo C-285/98, *Kreil*; Case C- 345/89, *Stoeckel*, para. 18.

gravidez e maternidade constitui discriminação sexual directa dado dizer apenas respeito às mulheres. E, por outro lado, o modo como esse princípio é aplicado de forma flexível delimitando os seus potenciais efeitos. A questão foi inicialmente colocada no campo da contratação e da rescisão de contratos, domínios onde a actuação do Tribunal é especialmente destacada¹⁴⁹⁶.

2.1.1. Recusa em contratar e rescisão de contratos: a defesa da condição única

A primeira vez que o Tribunal de Justiça teve de se manifestar sobre esta matéria foi no acórdão *Dekker*, onde defende que a gravidez constitui uma condição que afecta exclusivamente as mulheres, pelo que a recusa em contratar por essa razão constitui discriminação sexual directa, dispensando um termo de referência masculino¹⁴⁹⁷. A posição é confirmada em *Hertz*, com o Tribunal a afirmar que o despedimento de uma trabalhadora grávida constitui discriminação directa, nos termos do acórdão *Dekker*¹⁴⁹⁸. Craig e Búrca criticam o argumento usado pelo Tribunal que consideram formal e inadequado, sugerindo que a proibição de contratar ou despedir devido a gravidez deveria passar pelo reconhecimento do valor social da maternidade¹⁴⁹⁹. E, de facto, se o Tribunal protege as mulheres também é verdade que o seu argumento reforça e isola a sua “diferença”. Teresa

¹⁴⁹⁶ As decisões são inicialmente tomadas com base na interpretação da Directiva 76/207/CEE, mas com a entrada em vigor da Directiva 92/85/CEE, passam a reflectir uma interpretação combinada das disposições das duas Directivas.

¹⁴⁹⁷ Cf. Case C-177/88, *Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v Stichting Vormingscentrum Voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus*, [1990] ECR I- 3941, paras. 12, 14, 17. Para o Tribunal, é suficiente que o tratamento discriminatório seja justificado por razões financeiras associadas à gravidez da candidata mais apta para o posto de trabalho, sendo irrelevante que os restantes candidatos sejam apenas mulheres. E conclui que a recusa em contratar, nestas circunstâncias, é contrária aos artigos 2.-1 e 3.-1 da Directiva 76/207/CEE. O primeiro define o princípio de igualdade de tratamento como ausência de qualquer discriminação em razão de sexo, directa ou indirecta, nomeadamente por referência à situação matrimonial ou familiar e o segundo aplica o princípio às condições de acesso a empregos ou postos de trabalho.

¹⁴⁹⁸ Case C-179/88, *Handels-og Kontorfunktionaerernes Forbund i Danmark v. Dansk Arbejdsgiverforening* [1990] ECR I – 3979, para. 13.

¹⁴⁹⁹ Cf. CRAIG, Paul; DE Búrca, Gráinne, op. cit., pp. 856-857. «A more plausible reason why pregnancy-related dismissal is seen as impermissible is not just that pregnancy affects women only, but that it is a unique condition which is also of social value. Protection against pregnancy-based dismissal should exist because the role women play in reproduction and childbirth is an important one in which employers, men, and society as a whole have an interest.», p. 857.

Beleza observa, a propósito, que só uma concepção “obsessiva” que liga mulheres a maternidade pode tornar natural o raciocínio do Tribunal de Justiça, não sendo possível um paralelismo com a paternidade que não é definidora de qualquer sexo¹⁵⁰⁰.

Em acórdãos subsequentes, o Tribunal de Justiça reitera o princípio de que a recusa em contratar ou o despedimento devido a gravidez é discriminação sexual directa porque só as mulheres podem engravidar¹⁵⁰¹ - «*Há que lembrar que uma recusa de contratação com base na gravidez só pode ser feita às mulheres e constitui, assim, uma discriminação directa em razão do sexo*»¹⁵⁰². Independentemente da adequação do argumento de base, é inquestionável que a jurisprudência europeia veio reforçar a protecção das mulheres. Em *Habermann-Beltermann*¹⁵⁰³, o Tribunal de Justiça decide que a indisponibilidade temporária de uma trabalhadora grávida para realizar trabalho nocturno devido a uma proibição na legislação nacional não pode justificar a anulação de um contrato por tempo indeterminado, nem a entidade patronal pode invocar a sua invalidade com base em erro sobre as qualidades essenciais da trabalhadora no momento da celebração do mesmo¹⁵⁰⁴. A nulidade ou rescisão do contrato nessas circunstâncias seria contrária ao objectivo de protecção do artigo 2.º-3 da Directiva 76/20/CEE e privaria a disposição do seu efeito útil¹⁵⁰⁵.

¹⁵⁰⁰ Cf. BELEZA, Teresa Pizarro (2010), op. cit., pp. 89-90. Os comentários são feitos em relação ao acórdão *Dekker*. Terese Beleza nota que uma mulher voluntária ou involuntariamente infértil não deixa de ser considerada mulher para efeitos jurídicos e sociais. Autoras como Clare Kilpatrick realçam, por outro lado, a utilidade da posição assumida pelo Tribunal de Justiça a este respeito. KILPATRICK, Clare, op. cit., p. 493.

¹⁵⁰¹ Ver, por ex., o n.º 15 do Acórdão no processo C- 421/92, *Habermann-Beltermann*; ou o n.º 19 do Acórdão no processo C-32/93, *Webb*; ou o n.º 24 do Acórdão no processo C-394/96, *Brown*. Sobre a posição do Tribunal de Justiça de que o despedimento durante a gravidez e a licença de maternidade só poder afectar as mulheres e constituir assim discriminação sexual directa, ver n.º 29 do Acórdão no processo C-460/06, *Paquay* e n.º 33 do Acórdão no processo C-506/06, *Mayr*.

¹⁵⁰² N.º 20 do Acórdão de 3 de Fevereiro de 2000 no processo C-207/98, *Silke-Karin Mahlburg contra Land Mecklenburg-Vorpommern*, Colectânea da Jurisprudência 2000, p. I – 549.

¹⁵⁰³ Acórdão do Tribunal de 5 de Maio de 1994 no processo C- 421/92, *Gabriele Habermann-Beltermann v. Arbeiterwohlfahrt Bezirksverband*, Colectânea da Jurisprudência 1994 p. I – 1657.

¹⁵⁰⁴ Cf. N.º 26 do Acórdão no processo C-421/92, *Habermann-Beltermann*. Declarar o contrato nulo ou inválido seria contrário ao artigo 2.º-1, conjugado com os artigos 3.º-1 e 5.º-1, da Directiva 76/207/CEE. O artigo 2.º-1 diz respeito ao princípio de igualdade de tratamento; o artigo 3.º-1 aplica o princípio às condições de acesso a empregos ou a postos de trabalho; e o artigo 5.º-1 aplica o mesmo princípio às condições de trabalho, incluindo as condições de despedimento.

¹⁵⁰⁵ Cf. N.º 24 do Acórdão no processo C-421/92, *Habermann-Beltermann*. A decisão é confirmada em *Mahlburg*, onde o Tribunal de Justiça aprecia a recusa em contratar por tempo indeterminado uma mulher grávida devido à proibição legal de colocar as grávidas em áreas onde ficam expostas à

No acórdão seguinte, em *Webb*, também relativo a um contrato a tempo indeterminado, o Tribunal de Justiça afirma que o despedimento de uma trabalhadora grávida não pode justificar-se pela incapacidade desta cumprir uma das condições essenciais do contrato de trabalho, nem a protecção conferida pelo direito comunitário na gravidez e após o parto pode depender da presença da trabalhadora ser ou não indispensável ao bom funcionamento da empresa durante o período da maternidade¹⁵⁰⁶.

Finalmente, em *Tele Danmark* e em *Melgar*, fica claro que a protecção contra despedimento motivado por gravidez se aplica igualmente às trabalhadoras com contratos a prazo¹⁵⁰⁷. Os dois acórdãos distinguem-se das decisões já mencionadas por envolverem a interpretação conjunta das Directivas 76/207/CEE e 92/85/CEE. No primeiro, o Tribunal de Justiça defende que os artigos 5.º-1 da Directiva 76/207/CEE e 10.º da Directiva 92/85/CEE se opõem ao despedimento de uma trabalhadora grávida com contrato a prazo mesmo que esta não tenha informado a entidade patronal da sua condição e não possa trabalhar durante uma grande parte do contrato¹⁵⁰⁸. Já em *Melgar*, equipara a recusa em renovar um contrato a prazo à recusa em contratar quando motivada pela gravidez da trabalhadora, sendo nessas circunstâncias contrária aos artigos 2.º-1 e 3.º-1 da Directiva 76/207/CEE¹⁵⁰⁹.

influência nefasta de substâncias nocivas. O Tribunal decide que a recusa contraria os n.ºs 1 e 3 do artigo 2.º da Directiva 76/207/CEE. Cf. N.ºs 13, 17 e 30 do Acórdão no processo C-207/98, *Mahlburg*.

¹⁵⁰⁶ Cf. N.º 26 do Acórdão do Tribunal de 14 de Julho 1994 no processo C-32/93, *Carole Louise Webb* contra *Emo Air Cargo (Uk) Ltd*, Colectânea da Jurisprudência 1994, p. I – 3567. Carole Webb fora contratada para substituir, numa primeira fase, outra assalariada durante a sua licença de maternidade. O facto de ter ficado grávida pouco tempo depois põe em causa esse objectivo dado ela própria vir a estar de licença de maternidade. Para o Tribunal, esse aspecto não tem relevância e considera que o despedimento de uma trabalhadora contratada sem prazo nas circunstâncias referidas viola as disposições conjugadas do artigo 2.º-1 e do artigo 5.º-1 da Directiva 76/207/CEE. (Sobre os artigos, ver nota anterior 1504).

¹⁵⁰⁷ Acórdão do Tribunal de 4 de Outubro de 2001 no processo C-109/00, *Tele Danmark A/S* contra *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (HK)*, Colectânea da Jurisprudência 2001, p. I- 6993; Acórdão do Tribunal de 4 de Outubro de 2001 no processo C-438/99, *Maria Luisa Jiménez Melgar* contra *Ayuntamiento de Los Barrios*, Colectânea da Jurisprudência 2001, p. I-6915.

¹⁵⁰⁸ Cf. N.º 34 do Acórdão no processo C-109/00, *Tele Danmark*. O artigo 10.º da Directiva 92/85/CEE proíbe o despedimento desde o início da gravidez até ao termo da licença de maternidade, salvo em casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez. E o artigo 5.º-1 da Directiva 76/207/CEE aplica o princípio da igualdade de tratamento às condições de trabalho, incluindo as condições de despedimento.

¹⁵⁰⁹ Cf. N.º 47 do Acórdão no processo C-438/99, *Melgar*. Para o Tribunal de Justiça, apesar do artigo 10.º da Directiva 92/85/CEE se aplicar igualmente aos contratos de duração indeterminada e a prazo, a não renovação de um contrato quando este chegou ao seu termo normal não pode ser considerada um

O raciocínio desenvolvido nestes acórdãos vai ter continuidade em *Busch*¹⁵¹⁰, só que este diz respeito ao pedido de uma trabalhadora de licença parental para antecipar o regresso ao trabalho. Ao tomar conhecimento de que a mesma estava grávida, a entidade patronal revoga o consentimento que dera inicialmente para a redução da licença parental e para a sua reintegração, justificando a posição com base nas proibições de trabalho para as grávidas na legislação nacional. A trabalhadora não estaria em condições de exercer efectivamente as suas funções¹⁵¹¹. Mas para o Tribunal de Justiça, a gravidez não pode ser tida em consideração na apreciação do pedido, sob pena de constituir discriminação sexual directa, razão porque a trabalhadora também não tem de informar a entidade patronal da sua condição¹⁵¹².

A decisão em *Busch* reitera a anterior jurisprudência ao afirmar que a recusa de reintegração não pode ser justificada pelas proibições legais impedirem temporariamente a trabalhadora de realizar tarefas para as quais fora contratada, nem pelas consequências financeiras que tal possa representar para o empregador¹⁵¹³. De facto, o Tribunal de Justiça excluía já por diversas vezes a possibilidade de prejuízos de ordem económica poderem justificar a recusa em contratar ou o despedimento devido a gravidez¹⁵¹⁴. Ainda dos acórdãos mais recentes nesta matéria, destacamos dois pela introdução de elementos novos na protecção contra a discriminação em razão de gravidez e maternidade e expansão da “singularidade” feminina.

Em *Paquay*, o Tribunal de Justiça sustenta que o artigo 10.º da Directiva 92/85/CEE deve ser interpretado no sentido de que proíbe não só a notificação de uma decisão de despedimento por motivos de gravidez e/ou nascimento de um filho durante o periodo protector estipulado por essa disposição (a saber, desde o início da gravidez até ao fim da licença de maternidade), mas também que sejam tomadas medidas preparatórias do

despedimento proibido por essa disposição. Cf. N.º 47. (Sobre os artigos referidos da Directiva 76/207/CEE, ver nota 1504)

¹⁵¹⁰ Acórdão de 27 de Fevereiro de 2003 no processo C- 320/01, *Wiebke Busch contra Klinikum Neustadt GmbH & Co. Betriebs-KG*, Colectânea da Jurisprudência 2003, p. 2041.

¹⁵¹¹ Cf. N.ºs 17-21 do Acórdão no processo C- 320/01, *Busch*. Com o regresso ao trabalho, *Wiebke Busch* pretendia poder usufruir posteriormente do subsídio de maternidade mais elevado do que o da licença parental. Cf. N.º 22.

¹⁵¹² Cf. N.ºs 39-40 do Acórdão no processo C- 320/01, *Busch*.

¹⁵¹³ Cf. N.º 41-44 do Acórdão no processo C- 320/01, *Busch*.

¹⁵¹⁴ Para além do n.º 12 do Acórdão em *Dekker* já mencionado, ver n.º 31 Acórdão no processo C-109/00, *Tele Danmark*; e n.º 29 do Acórdão no processo C-207/98, *Mahlburg*.

despedimento, como a procura de uma substituição definitiva para a trabalhadora em causa¹⁵¹⁵. Uma interpretação mais restrita da proibição do artigo 10.º privaria a disposição do seu efeito útil e poderia criar o risco de ser contornada pelos empregadores¹⁵¹⁶. Além disso, considera que a decisão de despedimento por aqueles motivos contraria os artigos 2.º-1 e 5.º-1 da Directiva 76/207/CEE, independentemente do momento da notificação e mesmo que esta ocorra depois do período de protecção mencionado¹⁵¹⁷. Segundo o Tribunal de Justiça: «*uma interpretação diferente dos artigos 2.º, n.º 1, e 5.º, n.º 1, da Directiva 76/207 restringiria o alcance da protecção concedida pelo direito comunitário à mulher grávida, puérpera e lactante de forma contrária à economia e à evolução das normas do direito comunitário que regulam a igualdade entre homens e mulheres neste domínio*»¹⁵¹⁸. A referência à economia não deixa de ser uma forma curiosa de apresentar a questão, sugerindo que o direito à igualdade precisa ser reforçado por argumentos económicos.

Finalmente, em *Mayr*¹⁵¹⁹, constatamos a expansão do raciocínio sobre a condição única das mulheres de modo a incluir uma trabalhadora despedida numa fase avançada de um tratamento de fertilização *in vitro*, isto é, numa altura em que os seus óvulos já tinham sido fecundados *in vitro*, mas ainda não tinham sido transferidos para o seu útero. Dados os procedimentos em causa afectarem directamente apenas as mulheres, entende o Tribunal de Justiça que o despedimento motivado por esse tratamento constitui discriminação sexual

¹⁵¹⁵ Cf. N.ºs 33 e 38 do Acórdão do Tribunal de 11 de Outubro de 2007 no processo C-460/06, *Nadine Paquay contra Société d'architectes Hoet + Minne SPRL*. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62006CJ0460:PT:HTML>. A entidade empregadora de Nadine Paquay colocou um anúncio para a substituir e respondeu a uma candidata que o lugar estaria vago durante um período que coincide com a sua previsível licença de maternidade e a partir de um período posterior que corresponde ao fim do prazo de pré-aviso de seis semanas para o despedimento. De acordo com o tribunal de reenvio a decisão de despedir a trabalhadora fora tomada quando a mesma ainda se encontrava grávida e antes do termo do período de protecção contra despedimento. Cf. N.ºs 21 e 20 do Acórdão no processo C-460/06, *Paquay*.

¹⁵¹⁶ Cf. N.º 35 do Acórdão no processo C-460/06, *Paquay*. O Tribunal de Justiça destaca os objectivos específicos do artigo 10.º da Directiva 92/85/CEE, a saber, a proibição de despedimento justifica-se pelas consequências que um eventual despedimento pudesse ter na situação física e psíquica das trabalhadoras, incluindo o risco de incitar à interrupção voluntária da gravidez. Cf. N.º 30.

¹⁵¹⁷ Cf. N.º 41-42 do Acórdão no processo C-460/06, *Paquay*. (Sobre as disposições referidas da Directiva 76/207/CEE, ver nota 1504)

¹⁵¹⁸ N.º 41 do Acórdão no processo C-460/06, *Paquay*

¹⁵¹⁹ Acórdão do Tribunal de 26 de Fevereiro de 2008 no processo C-506/06, *Sabine Mayr contra Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG*. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62006CJ0506:PT:HTML>.

directa contrária à Directiva 76/207/CEE¹⁵²⁰. E que o mesmo não é abrangido pela Directiva 92/85/CEE, e mais especificamente pelo seu artigo 10.º. Se a entrada em vigor desta última fez com que a jurisprudência do Tribunal de Justiça sobre despedimentos por razão de gravidez perdesse relevância, a decisão em *Mayr* vem acrescentar uma dimensão nova à questão. Por outro lado, levanta-se mais uma vez o problema da associação singular das mulheres à reprodução, ficando em aberto se argumento idêntico pode ser usado pelos homens.

2.1.2. Uso flexível da condição única da gravidez e maternidade

O princípio estabelecido na jurisprudência europeia de que tratamento desfavorável motivado por gravidez e maternidade constitui discriminação sexual directa, dispensando quaisquer comparações, não é aplicado de forma linear, nem a protecção conferida é absoluta. Ainda que em *Webb* o Tribunal de Justiça tenha recusado a comparação entre uma mulher grávida e um trabalhador doente¹⁵²¹, defende em *Brown* que as faltas, devido a doença provocada por gravidez ou parto, podem ser contabilizadas depois da licença de maternidade em termos semelhantes às de um trabalhador masculino incapacitado para trabalhar e justificar o despedimento¹⁵²². No entanto, pode-se argumentar que se a gravidez constitui uma condição única da mulher, a doença com origem nesta ou no parto também o é. A decisão acaba por representar uma judiciosa divisão de riscos e encargos, mas estabelece uma fronteira temporal que torna uma situação de discriminação directa inaceitável num momento e justificável em outro, deixando sem protecção as mulheres com problemas prolongados¹⁵²³.

Decidido com base na interpretação da Directiva 76/207/CEE, o acórdão em *Brown* define um período protector que vai do início da gravidez até ao termo da licença de maternidade durante o qual as faltas não podem ser consideradas para efeitos de calcular o

¹⁵²⁰ Cf. N.ºs 50-52 do Acórdão no processo C-506/06, *Mayr*. O despedimento nas circunstâncias referidas é contrário ao objectivo de protecção prosseguido pelo artigo 2.º-3 e viola adicionalmente os artigos 2.º-1 e 5.º-1 da Directiva 76/207/CEE.

¹⁵²¹ Cf. N.ºs 24 e 25 do Acórdão no processo C-32/93, *Webb*.

¹⁵²² Cf. N.ºs 24-27 do Acórdão do Tribunal de 30 de Junho de 1998 no processo C-394/96, *Mary Brown contra Rentokil Ltd*, Colectânea da Jurisprudência 1998, p. I - 4185.

¹⁵²³ Cf. HERVEY, Tamara (2002) "EC Law on Justifications for Sex Discrimination in Working Life", pp. 111-112. Consultado em: http://www.juridicum.su.se/stockholmcongress2002/hervey_english.pdf. Data: 6.5. 2007.

período que legitima o despedimento no direito nacional¹⁵²⁴. No caso particular, é objecto de apreciação uma cláusula de um contrato de trabalho que estipulava o despedimento de qualquer trabalhador devido a faltas por doença ao longo de 26 semanas. Para o Tribunal de Justiça, a sua aplicação a uma trabalhadora incapacitada para trabalhar por problemas de saúde causados pela gravidez constitui discriminação sexual directa, dado estar em causa a aplicação da mesma norma a situações diferentes¹⁵²⁵: «*uma trabalhadora grávida que se encontre incapacitada para o trabalho devido a perturbações relacionadas com o seu estado de gravidez não pode ser equiparada à situação de um trabalhador do sexo masculino doente*»¹⁵²⁶.

A protecção ainda que circunscrita oferecida contra o despedimento distingue-se claramente da conferida ao abrigo do princípio da igualdade de remuneração. Notoriamente, em *Mckenna*, o Tribunal de Justiça legitima a redução da remuneração antes da licença de maternidade, por faltas devido a doença relacionada com gravidez, na circunstância dos trabalhadores masculinos terem a remuneração reduzida devido a faltas por doença e desde que a prestação paga não ponha em causa o objectivo de proteger a trabalhadora grávida¹⁵²⁷. Contudo, pode defender-se que o raciocínio que sustenta a

¹⁵²⁴ Cf. N.º 27 do Acórdão no processo C-394/96, *Brown*. «Embora por força do artigo 2.º, n.º 3, da Directiva 76/207, deva ser reconhecida à mulher essa protecção contra o despedimento durante a licença de maternidade (...), o princípio da não discriminação, por seu lado, exige uma protecção semelhante durante todo o tempo da gravidez». N.º 24. Nesta matéria, *Brown* afasta-se da decisão em *Larsson* onde o Tribunal considerou aceitável que a ausência da trabalhadora desde o início da gravidez até ao início da licença de maternidade entrasse no cálculo do período que justifica o seu despedimento e constitui uma novidade relativamente a *Hertz* onde é referida a protecção apenas durante a licença de maternidade. Ver n.º 24 do do Acórdão do Tribunal de 29 de Maio de 1997 no processo C-400/95, *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark, em representação de Helle Elisabeth Larsson contra Dansk Handel & Service, em representação da Føtex upermarked A/S*, Colectânea da Jurisprudência de 1997 p. I-02757; e Case C-179/88, *Handels-og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark v. Dansk Arbejdsgiverforening* [1990] ECR I – 3979, paras. 15-16.

¹⁵²⁵ Cf. N.ºs 5, 29-32 do Acórdão no processo C-394/96, *Brown*.

¹⁵²⁶ N.º 31 do Acórdão no processo C-394/96, *Brown*.

¹⁵²⁷ Cf. N.ºs 61-62, 69 do Acórdão do Tribunal de Justiça de 8 de Setembro de 2005, no processo C-191/03, *North Western Health Board contra Margaret McKenna*. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62003J0191:PT:HTML>. No centro do litígio está um regime de faltas por doença que estipula a manutenção da remuneração integral quando não se exceder um período máximo de faltas anuais de 183 dias, sendo depois reduzida para metade. Uma outra regra prevê a imputação das faltas no número total de dias de baixa por doença remunerados durante um certo período. Não se estabelece uma distinção entre as faltas devido a doença provocada por gravidez das originadas por outras doenças. Como Margaret McKenna passou quase todo o período da sua gravidez de baixa por doença relacionada com o seu estado, a sua remuneração foi não só reduzida antes da licença de maternidade, como as suas faltas

protecção contra despedimento, designadamente, o risco para a situação física ou psíquica das trabalhadoras grávidas ou puérperas é igualmente válido para garantir a manutenção da remuneração pelo menos durante a gravidez¹⁵²⁸. Convirá ainda observar que as situações de incapacidade para o trabalho das grávidas resultantes de uma doença provocada por gravidez estão longe de serem as comuns. Mas depois de *Mckenna*, fica claro que as mulheres apenas podem manter a remuneração nas circunstâncias descritas se aos homens for garantido esse direito em situação de baixa por doença, em consonância com a anterior decisão do Tribunal de Justiça em *Høj Pedersen*¹⁵²⁹.

Neste último acórdão, são objecto de apreciação várias situações de suspensão da actividade profissional relacionadas com a gravidez das trabalhadoras. Uma delas diz respeito à incapacidade devido a um estado patológico provocado pela gravidez não dar direito ao pagamento da totalidade do salário pela entidade patronal, mas sim a um subsídio diário pago pelo órgão da administração local, quando a incapacidade devido a doença dá em princípio esse direito¹⁵³⁰. Para o Tribunal, o facto da mulher ser privada da totalidade do salário pelas razões referidas é discriminatório dado basear-se essencialmente na sua gravidez¹⁵³¹. Mas não menciona a existência de discriminação sexual directa e sugere a comparação com outros trabalhadores. A situação só é contrária ao artigo 119.º do

foram imputadas ao número total de dias por doença remunerados a que tem direito com potenciais consequências negativas futuras (cf. N.ºs 12-14 e 18). Para o Tribunal, no entanto, as regras do regime não comportam qualquer discriminação sexual ao abrigo do artigo 141.º do Tratado e da Directiva 75/117/CEE desde que, no caso da primeira, sejam salvaguardadas as condições já mencionadas. E que, em relação à segunda, a imputação das faltas não tenha o efeito de, no período objecto dessa imputação, a seguir à licença de maternidade, a trabalhadora venha a auferir prestações inferiores ao mínimo a que tinha direito no decurso da doença surgir durante a gravidez. Cf. N.ºs 67-69.

¹⁵²⁸ Ver n.º 47 do Acórdão no processo C-191/03, *McKenna*.

¹⁵²⁹ Acórdão do Tribunal de 19 de Novembro de 1998 no processo C – 66/96, *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark agindo por conta de Berit Høj Pedersen contra Fællesforeningen for Danmarks Brugsforeninger e Dansk Tandlægeforening e Kristelig Funktionær-Organisation contra Dansk Handel & Service*, Colectânea da Jurisprudência 1998, p. I-7327.

¹⁵³⁰ Cf. N.º 33 do Acórdão no processo C – 66/96, *Høj Pedersen*.

¹⁵³¹ Cf. N.º 35 do Acórdão no processo C – 66/96, *Høj Pedersen*. A situação só não seria discriminatória se os montantes recebidos pelas trabalhadoras a título de subsídio diário correspondessem ao montante da sua remuneração. Cf. N.º 36.

Tratado e da Directiva 75/117/CEE¹⁵³² na medida em que os trabalhadores incapacitados para o trabalho devido a doença têm direito ao pagamento do salário completo¹⁵³³.

Outra questão avaliada pelo Tribunal de Justiça em *Høj Pedersen* é a possibilidade prevista na legislação nacional de uma entidade patronal poder mandar para casa, sem lhe pagar a totalidade do salário, uma trabalhadora grávida ainda que esta não esteja inapta para o trabalho, por considerar que a não pode empregar¹⁵³⁴. O Tribunal exclui a medida do âmbito de aplicação do artigo 2º-3 da Directiva 76/207/CEE e considera que a mesma viola o artigo 5.º da mesma Directiva, que exige condições de trabalho iguais para homens e mulheres, uma vez que afecta exclusivamente os trabalhadores do sexo feminino¹⁵³⁵. Mas não classifica a situação como sendo directamente discriminatória. Defende ainda que a medida é contrária à Directiva 92/85/CEE por não preencher as condições de fundo e de forma estabelecidas pela mesma para dispensar uma trabalhadora do trabalho¹⁵³⁶.

Um acórdão fundamental no que diz respeito à aplicação do princípio da igualdade de remuneração às trabalhadoras grávidas e puérperas é o acórdão em *Gillespie*¹⁵³⁷. Na verdade, o mesmo circunscreve-se à situação das mulheres em licença de

¹⁵³² Ambos relativos ao princípio de igualdade de remuneração entre os sexos.

¹⁵³³ Cf. N.º 41 do Acórdão no processo C – 66/96, *Høj Pedersen*. O Tribunal distingue estas situações da ausência de uma trabalhadora grávida ao trabalho por razões de precaução, isto é, sem que estejam em causa riscos óbvios. Nestas circunstâncias, considera que o não pagamento do salário completo não contraria as disposições de direito comunitário (cf. N.ºs 42, 50). Além disso, em resposta a argumentos apresentados pelas entidades patronais, esclarece que o artigo 11.º da Directiva 92/85/CEE (relativo aos direitos decorrentes do contrato de trabalho) não permite limitar na legislação nacional as prestações que as trabalhadoras possam beneficiar em caso de gravidez. Essa limitação só é admissível no n.º 3 do artigo 11.º relativamente às remunerações ou prestações pagas em caso de licença de maternidade. E descarta também a possibilidade do comportamento discriminatório em causa poder ser justificado pela vontade de repartir riscos e encargos financeiros relacionados com a gravidez entre a trabalhadora, a entidade patronal e a sociedade. Cf. N.ºs 38-40. Para uma interpretação do artigo 11.º-1 da Directiva 92/85/CEE, ver Acórdão do Tribunal de Justiça de 1 de Julho de 2010 no processo C-471/08, *Sanna Maria Parviainen contra Finnair Oyj*. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62008CJ0471:PT:HTML>.

¹⁵³⁴ Cf. N.º 51 do Acórdão no processo C – 66/96, *Høj Pedersen*.

¹⁵³⁵ Cf. N.ºs 52-55 do Acórdão no processo C – 66/96, *Høj Pedersen*.

¹⁵³⁶ Cf. N.º 58 do Acórdão no processo C – 66/96, *Høj Pedersen*. Não preenche essas condições, por um lado, porque a suspensão da actividade é motivada pelo interesse da entidade patronal. E, por outro lado, porque a decisão é tomada sem que esta avalie as condições e/ou o tempo de trabalho ou a possibilidade de mudar a trabalhadora para outro posto de trabalho.

¹⁵³⁷ Acórdão do Tribunal de 13 de Fevereiro de 1996 no processo C-342/93, *Gillespie contra Northern Health and Social Services Board, Department of Health and Social Services*, Colectânea da Jurisprudência de 1996, p. 475.

maternidade, mas serve de orientação e é amplamente referido numa diversidade de decisões, incluindo em *Mckenna*. O acórdão diz respeito a factos anteriores à aplicação da Directiva 92/85/CEE, com a manutenção da remuneração integral durante a licença a ser considerada ao abrigo do artigo 119.º do Tratado e da Directiva 75/117/CEE¹⁵³⁸. Para o Tribunal de Justiça, uma vez que as trabalhadoras em licença de maternidade estão numa situação específica, não equiparável à dos trabalhadores que ocupam os seus postos de trabalho, não existe a obrigação de lhes garantir uma prestação equivalente à totalidade do salário. Mas salvaguarda que o montante da prestação não pode ser tão baixo que ponha em causa o fim da licença de maternidade, que é a protecção das trabalhadoras antes e depois do parto¹⁵³⁹.

Para Sandra Fredman¹⁵⁴⁰, a decisão em *Gillespie* foi influenciada pela Directiva 92/85/CEE que se limitara a garantir uma prestação equivalente à prestação por doença. Ao sustentar que tal era consistente com o princípio da igualdade entre homens e mulheres, o Tribunal de Justiça teria posto em causa «*its important record of using equality to entrench the rights of women not to be unfavourably treated on grounds of pregnancy*»¹⁵⁴¹. A decisão garantiu, de qualquer modo, que quando há uma correlação entre o salário usufruído anteriormente e a prestação a receber durante a licença de maternidade, o montante da última deve ter em conta um aumento de salário ocorrido entre o período abrangido pelo salário de referência e o fim da licença de maternidade¹⁵⁴². Isto resulta do facto da trabalhadora durante a licença de maternidade continuar vinculada à entidade patronal pelo contrato ou relação laboral¹⁵⁴³. De acordo com o Tribunal «*excluire o trabalhador feminino desse aumento durante a licença por maternidade seria discriminá-lo exclusivamente na qualidade de trabalhador porque, se não tivesse estado grávida, a mulher teria recebido o salário aumentado*»¹⁵⁴⁴. A posição é curiosa, porque num

¹⁵³⁸ Cf. N.ºs 18-20 do Acórdão no processo C-342/93, *Gillespie*.

¹⁵³⁹ Cf. N.ºs 17, 20 do Acórdão no processo C-342/93, *Gillespie*. Ver, adicionalmente, o Acórdão do Tribunal de 16 de Setembro de 1999 no processo C-218/98, *Oumar Dado Abdoulaye e o. contra Régie nationales des usines Renault SA*, Colectânea da Jurisprudência 1999, p. I – 5723.

¹⁵⁴⁰ Cf. FREDMAN, Sandra (2006a), op. cit., p. 47.

¹⁵⁴¹ FREDMAN, Sandra (2006a), op. cit., p. 47.

¹⁵⁴² Cf. N.ºs 22 e 25 do Acórdão no processo C-342/93, *Gillespie*. A trabalhadora tem direito a beneficiar desse aumento mesmo de modo retroactivo.

¹⁵⁴³ Cf. N.º 22 do Acórdão no processo C-342/93, *Gillespie*.

¹⁵⁴⁴ N.º 22 do Acórdão no processo C-342/93, *Gillespie*.

momento as mulheres de licença estão em situação específica que impede comparações, para em outro esta ser aparentemente possível. A decisão do Tribunal de Justiça em relação a este último ponto é confirmada no acórdão ulterior em *Alabaster*¹⁵⁴⁵.

2.2. Impacto e partilha diferenciados das responsabilidades familiares

O ponto explora, num primeiro momento, os diferentes níveis de protecção conferidos ao abrigo das licenças familiares, mas também potenciais efeitos da assunção de responsabilidades de cuidados durante os primeiros anos de vida dos filhos. Em seguida, considera as decisões do Tribunal relativamente a medidas nacionais dirigidas exclusivamente às mulheres. Se as mesmas reiteram papéis de género tradicionais, também é verdade que o argumento pode ser usado para retirar direitos sem alterar a organização social ou favorecer uma partilha mais igualitária do cuidado não remunerado na família.

2.2.1. Impacto das licenças familiares : licença de maternidade versus licença parental

A distinção feita pelo Tribunal de Justiça entre a licença de maternidade (para a protecção da condição biológica da mulher e da relação especial com o filho) e a licença parental (para cuidar dos filhos) não é pacífica e têm consequências significativas para as mulheres. Em *Sass*, o Tribunal defende que a totalidade do período legal da primeira deve contar como tempo de serviço para efeitos de antiguidade, mas considera aceitável que o período ao abrigo da segunda não seja contabilizado em *Österreichischer*¹⁵⁴⁶. A extensão da protecção da licença de maternidade à licença parental suscita questões financeiras, mas também de teor diverso. Uma preocupação prende-se com o reforço do papel tradicional da mulher como prestadora de cuidados, com a

¹⁵⁴⁵ Ver n.º 50 do Acórdão do Tribunal de 30 de Março de 2004, no processo C-147/02, *Michelle K. Alabaster contra Woolwich plc e Secretary of State for Social Security*, Colectânea de Jurisprudência 2004, p. 0000.

¹⁵⁴⁶ Acórdão do Tribunal de 18 de Novembro de 2004 no processo C-284/02, no processo C-284/02, *Land Brandenburg contra Ursula Sass*. Colectânea de Jurisprudência 2004, p. I-11143; Acórdão do Tribunal de 8 de Junho de 2004 no processo C-220/02, *Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten contra Wirtschaftskammer Österreich*. Colectânea da Jurisprudência 2004.

agravante de licenças longas terem repercussões negativas nas carreiras. Só que há mães que não têm alternativa em virtude de alguns Estados-Membros terem privilegiado licenças longas em detrimento da oferta de estruturas de acolhimento de crianças. Em última instância, estão também em causa as condições para uma partilha mais equilibrada das mesmas¹⁵⁴⁷.

Em diversos acórdãos, o Tribunal de Justiça formulou o princípio de que o exercício de direitos associados à gravidez e maternidade não pode conduzir a um tratamento desfavorável das mulheres no acesso ao emprego e condições de trabalho, sublinhando que a finalidade da Directiva 76/207/CEE é alcançar a igualdade substantiva e não formal¹⁵⁴⁸. A primeira vez a estabelecer esta máxima foi na sua decisão em *Thibault*, onde apreciou uma regulamentação nacional que privara uma mulher de ser objecto da classificação anual e, por esse motivo, de poder beneficiar de uma promoção profissional, em virtude de ter estado de licença de maternidade¹⁵⁴⁹. Para o Tribunal de Justiça, o direito a ser classificado faz parte das condições do contrato de trabalho e a recusa em avaliar Evelyn Thibault constitui discriminação sexual directa¹⁵⁵⁰.

O mesmo princípio foi também desenvolvido em *Sass*, onde está em causa uma convenção colectiva que prevê a classificação numa categoria de remuneração superior

¹⁵⁴⁷ Muitas vezes a distinção entre as licenças de maternidade e parental não é clara. Costello e Davies observam que a atribuição de licenças de maternidade longas apenas às mães pode ser discriminatório uma vez que se pode considerar que as mesmas contêm elementos da licença parental. Os autores referem que até ao momento o Tribunal nunca clarificou se os homens têm direito às mesmas protecções das mulheres de licença alargada, para além do mínimo estabelecido na Directiva sobre licença parental. Cf. COSTELLO, Cathryn; DAVIES, Gareth, op. cit., pp. 1608-1609.

¹⁵⁴⁸ Ver n.º 26 do Acórdão no processo C – 136/95, *Thibault*; n.º 26 do Acórdão no processo C-207/98, *Mahlburg*; n.º 37 do Acórdão no processo C-342/01 *Merino Gómez*; n.º 34 do Acórdão no processo C-284/02, *Sass*; n.ºs 37 e 41 do Acórdão no processo C-294/04, *Sarkatzis Herrero*.

¹⁵⁴⁹ Acórdão do Tribunal de 30 de Abril de 1998 no processo C – 136/95, *Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (CNAVTS) contra Evelyne Thibault*, Colectânea da Jurisprudência 1998, p. 2011.

¹⁵⁵⁰ Cf. N.º 32 do Acórdão no processo C – 136/95, *Thibault*. A regulamentação nacional é considerada contrária aos artigos 2.º-3 e 5.º-1 da Directiva 76/207/CEE. Para o Tribunal de Justiça, Evelyn Thibault é discriminada em razão da sua gravidez e da sua licença de maternidade. Se não fossem estas, teria sido classificada e podido beneficiar de uma promoção. À semelhança do que fizera em *Gillespie*, realça o facto da trabalhadora continuar ligada à entidade patronal pelo contrato de trabalho durante a licença de maternidade. Cf. N.ºs 29 - 33.

após o cumprimento de um período de tempo de serviço¹⁵⁵¹. A convenção excluía da imputação a parte do período durante o qual uma trabalhadora beneficiara de uma licença de maternidade alargada, ao abrigo da legislação da antiga República Democrática Alemã, que ultrapassava o período de protecção mais restrito da República Federal da Alemanha. Para o Tribunal de Justiça, a totalidade do período legal da licença deveria contar como tempo de serviço para efeitos de antiguidade, considerando como critérios fundamentais a finalidade e objectivos da mesma, a saber, a protecção da mulher no que diz respeito à gravidez e maternidade¹⁵⁵². Adicionalmente observa que se o direito comunitário permite que a legislação nacional estabeleça períodos de licença superiores aos previsto na Directiva 92/85/CEE, impede por sua vez um tratamento desfavorável das mulheres por esse motivo¹⁵⁵³.

A decisão em *Sass* vai ser alargada a relações de trabalho novas em *Sarkatzis Herrero*¹⁵⁵⁴. A trabalhadora depois de se submeter a um concurso foi nomeada para um emprego permanente, mas não pôde entrar ao serviço devido a estar de licença de maternidade. O facto do período da licença de maternidade não ser considerado para efeitos de antiguidade é considerado discriminatório pelo Tribunal de Justiça¹⁵⁵⁵.

¹⁵⁵¹ Acórdão do Tribunal de 18 de Novembro de 2004 no processo C-284/02, *Land Brandenburg contra Úrsula Sass*. Colectânea de Jurisprudência 2004, p. I-11143.

¹⁵⁵² Cf. N.ºs 57-59 do Acórdão no processo C-284/02, *Sass*. A convenção colectiva é considerada contrária à Directiva 76/207/CEE (n.º 59). E é também realçada a manutenção da relação de trabalho (n.º 48).

¹⁵⁵³ Cf. N.º 44 do Acórdão no processo C-284/02, *Sass*. O facto da licença atribuída a nível nacional ser superior ao período mínimo comunitário não impede a mesma de ser considerada licença de maternidade nos termos do artigo 8.º da Directiva 92/85/CEE e os direitos ligados ao contrato de trabalho assegurados. Já em *Merino Gómez*, o Tribunal observara que quando os períodos de férias anuais dos Estados são superiores aos mínimos comunitários, a protecção nacional mais elevada deve ser salvaguardada. O acórdão apreciou a coincidência entre a licença de maternidade e o período de férias anual estabelecido por acordo colectivo, com o Tribunal a defender que as trabalhadoras deveriam poder gozar as licenças em épocas diferentes, distinguindo as finalidades das mesmas. Cf. N.ºs 43-44, 38, 32 do Acórdão do Tribunal de 18 de Março de 2004 no processo C-342/01, *María Paz Merino Gómez contra Continental Industrias del Caucho SA*. Colectânea da Jurisprudência 2004. A decisão seria reiterada em *Comissão contra Luxemburgo*, onde o Tribunal distinguiu entre os objectivos das licenças de maternidade e parental e defendeu que o gozo da primeira não pode afectar o gozo da segunda. Ver n.ºs 32 e 52 do Acórdão do Tribunal de 14 de Abril de 2005 no processo C-519/03, *Comissão das Comunidades Europeias contra Grão-Ducado do Luxemburgo*. Colectânea da Jurisprudência 2005.

¹⁵⁵⁴ Acórdão do Tribunal de 16 de Fevereiro de 2006 no processo C- 294/04, *Carmen Sarkatzis Herrero contra Instituto Madrileño de la Salud (Imsalud)*.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62004CJ0294:PT:HTML>.

¹⁵⁵⁵ Cf. N.ºs 41, 47 do Acórdão no processo C- 294/04, *Sarkatzis Herrero*. A legislação nacional em causa é contrária à Directiva 76/207/CEE.

A forte protecção conferida em razão de gravidez e maternidade contrasta com a proporcionada em resultado da assunção de responsabilidades de cuidados durante o período da licença parental. Os acórdãos em *Grüber*¹⁵⁵⁶ e *Österreichischer*, envolvendo o princípio da igualdade de remuneração, constituem exemplos de como, por um lado, a separação entre as esferas privada e pública no direito age em prejuízo das mulheres e, por outro, das limitações do carácter individual dos direitos que faz com que o ónus da reprodução humana incida sobre as mesmas enquanto a sociedade em geral beneficia.

No centro do litígio em *Grüber* está uma legislação nacional que confere aos trabalhadores o direito a uma indemnização no caso de se despedirem por motivos graves, sob a condição de terem trabalhado de forma ininterrupta por três anos. Da lista dos motivos graves não consta a assistência aos filhos, mas a mesma legislação estabelece que após cinco anos de actividade ininterrupta, os trabalhadores têm direito a metade da indemnização devida por despedimento se cessarem a relação laboral após o nascimento de um filho¹⁵⁵⁷. Gabriele Grüber demite-se por não encontrar estruturas de acolhimento de crianças com menos de três anos e recebe uma indemnização reduzida. A trabalhadora intenta uma acção por considerar que a sua demissão se deve a razões graves e que as disposições nacionais são indirectamente discriminatórias, contrárias ao artigo 119º do Tratado. São mulheres a maioria dos trabalhadores que se demitem para prestar assistência aos filhos¹⁵⁵⁸. O Tribunal defende que a comparação entre os dois grupos de trabalhadores não é legítima, pois as situações têm um objecto e uma causa de natureza diferente. A característica comum da lista das razões importantes para a rescisão do contrato está relacionada com as condições de trabalho na empresa ou com o comportamento do empregador que tornam impossível a prossecução do trabalho. Concluindo o Tribunal que nestas circunstâncias não existe discriminação indirecta¹⁵⁵⁹. Para Síofra O'Leary, podia-se argumentar que a causa da rescisão e a finalidade do pagamento eram semelhantes. Os dois grupos foram colocados perante situações que

¹⁵⁵⁶ Acórdão do Tribunal de 14 de Setembro de 1999 no processo C- 249/97, *Gabriele Grüber contra Silhouette International Schmied GmbH & Co. KG*, Colectânea da Jurisprudência 1999 p. I – 5295.

¹⁵⁵⁷ Cf. N.ºs 3, 8-9 do acórdão no processo C- 249/97, *Grüber*.

¹⁵⁵⁸ Cf. N.º 12-15 do acórdão no processo C- 249/97, *Grüber*.

¹⁵⁵⁹ Cf. N.ºs 31-34 do acórdão no processo C- 249/97, *Grüber*.

tornavam impossível continuar a trabalhar e a indemnização visava compensá-los por essa impossibilidade. Adicionalmente, há um outro aspecto discriminatório na legislação que tem a ver com as diferenças no período de trabalho necessário para poder aceder às diferentes compensações financeiras que o Tribunal ignora¹⁵⁶⁰.

De modo idêntico, em *Österreichischer*, o Tribunal de Justiça considera compatível com o artigo 141º do Tratado e da Directiva 75/117/CEE que a duração dos serviços militares ou o seu equivalente civil, incluindo uma extensão voluntária, conte como antiguidade, para efeitos de cálculo da indemnização por despedimento, mas não a duração das licenças parentais¹⁵⁶¹. O período em causa diz respeito à licença não remunerada que as mulheres têm direito até o filho atingir os dois anos¹⁵⁶². O Tribunal defende que as duas situações não são comparáveis, não dando lugar a uma situação de discriminação indirecta. Independentemente das diferenças nas situações em apreço, merecem ser destacados os termos usados. Segundo o mesmo, enquanto o serviço militar responde a uma obrigação cívica prevista pela lei e ao interesse da colectividade nacional, a licença parental é voluntária e responde ao interesse do trabalhador e da sua família¹⁵⁶³. E não perde o carácter voluntário «*por dificuldades em encontrar estruturas adaptadas em cuidar de uma criança muito jovem, por mais lamentável que tal situação possa ser*»¹⁵⁶⁴. A afirmação é significativa quanto ao valor social atribuído à prestação de cuidados na família. Teria sido preferível, como sugerem Costello e Davies, que o Tribunal tivesse avaliado se a exclusão do período da licença era em si mesma prejudicial às mulheres e perguntar se a prática era objectivamente justificável¹⁵⁶⁵. De acordo com os dados do sindicato austríaco que desencadeou a acção, em 98,253% dos casos as licenças parentais

¹⁵⁶⁰ Cf. O'LEARY, Síofra, op. cit., p. 85 e nota 171.

¹⁵⁶¹ Cf. N.ºs 65, 63 do acórdão no processo C-220/02, *Österreichischer*.

¹⁵⁶² Cf. N.ºs 10, 22 do acórdão no processo C-220/02, *Österreichischer*.

¹⁵⁶³ Cf. N.ºs 60, 61, 64 do acórdão no processo C-220/02, *Österreichischer*.

¹⁵⁶⁴ N.º 60 do acórdão no processo C-220/02, *Österreichischer*.

¹⁵⁶⁵ Cf. COSTELLO, Cathryn; DAVIES, Gareth, op. cit., p. 1608.

são gozadas por mulheres e só uma minoria de convenções colectivas prevê a contabilização destes períodos na antiguidade do trabalhador no seu posto de trabalho¹⁵⁶⁶.

No que diz respeito à interpretação da Directiva 96/34/CE (sobre licença parental), destacamos as decisões em *Lewen*¹⁵⁶⁷, *Gómez-Limón*¹⁵⁶⁸ e *Meerts*¹⁵⁶⁹. Em *Lewen*, o Tribunal de Justiça aceita que uma gratificação de Natal, paga a título voluntário pelo empregador, alegadamente como incentivo para trabalho futuro, seja recusada às trabalhadoras de licença parental. A gratificação não constitui um direito adquirido ou em fase de aquisição pelo trabalhador, nos termos da cláusula 2, n.º 6, do acordo-quadro anexo à Directiva¹⁵⁷⁰. Ela entra no âmbito do artigo 119.º do Tratado e a recusa em a atribuir às trabalhadoras referidas só constitui discriminação indirecta na condição do pagamento ter um carácter retroactivo¹⁵⁷¹. Nessas circunstâncias, as mulheres têm direito a uma gratificação proporcional ao trabalho prestado no decurso do ano a que a mesma se refere, sendo legítimo o empregador usar o período da licença parental para a reduzir, mas não os períodos de protecção da mãe, isto é, a licença de maternidade¹⁵⁷². Para além de expor o

¹⁵⁶⁶ Cf. N.º 24 do acórdão no processo C-220/02, *Österreichischer*. A disposição da *Mutterschutzgesetz* que dá à mãe o direito de beneficiar de uma licença sem vencimento até que o filho atinja os dois anos, estabelece igualmente que o período da mesma não entra no cálculo dos direitos da trabalhadora determinados em função da duração da relação de trabalho a menos que haja acordo nesse sentido. (cf. n.ºs 10-11). Para a Comissão, a comparação entre os dois regimes em causa não é relevante, uma vez que o carácter restritivo da disposição da *Mutterschutzgesetz* torna por si evidente a existência de discriminação. A mesma começa por considerar um possível reconhecimento de discriminação directa, mas acaba por analisar a questão em termos de discriminação indirecta. E conclui pela inexistência de um factor objectivo e estranho a qualquer discriminação baseada no sexo susceptível de justificar a diferença de tratamento das mulheres que consta da *Mutterschutzgesetz* (cf. n.ºs 55-57).

¹⁵⁶⁷ Acórdão do Tribunal de 21 de Outubro de 1999 no processo C-333/97, *Susanne Lewen contra Lothar Denda*, *Colectânea da Jurisprudência* 1999, p. I – 7243.

¹⁵⁶⁸ Acórdão do Tribunal de Justiça de 16 de Julho de 2009 no processo C-537/07, *Evangelina Gómez-Limón Sánchez-Camacho contra Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), Tesorería General de la Seguridad Social (INSS), Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), Alcampo SA* <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62007CJ0537:PT:HTML>.

¹⁵⁶⁹ Acórdão do Tribunal de Justiça de 22 de Outubro de 2009 no processo C-116/08, *Christel Meerts contra Proost NV*. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62008CJ0116:PT:HTML>.

¹⁵⁷⁰ Cf. N.º 32 do Acórdão no processo C-333/97, *Lewen*. A cláusula 2, n.º 6, estipula a obrigação de manter até ao final da licença os direitos adquiridos ou em ênfase de aquisição pelo trabalhador na data de início da licença e de aplicar os referidos direitos no termo da mesma, incluindo alterações introduzidas pela legislação, por convenções colectivas ou pelas práticas nacionais.

¹⁵⁷¹ Cf. N.ºs 21, 40, 35 do Acórdão no processo C-333/97, *Lewen*.

¹⁵⁷² Cf. N.º 43, 48-49 do Acórdão no processo C-333/97, *Lewen*. A redução proporcional da gratificação é justificada pela situação dos trabalhadores de licença parental não ser equiparável à de um

nível diverso de protecção conferido consoante a licença, a decisão apoia a noção de que os cuidados aos filhos dizem mais respeito às mulheres. Dito de outro modo, sugere que apenas as mulheres precisam de protecção no trabalho, deixando os direitos dos homens menos protegidos dado que em situação idêntica não poderiam recorrer à discriminação indirecta¹⁵⁷³.

A decisão em *Gómez-Limón* diz, por sua vez, respeito à aquisição de direitos a uma pensão de invalidez permanente. Em conformidade com a legislação nacional, Evangelina Gómez-Limón beneficiou de um regime de redução de horário aplicável aos trabalhadores com a guarda legal de um filho de idade inferior a seis anos, com a correspondente diminuição proporcional de salário e das contribuições para o regime geral de segurança social. A sua pensão de invalidez foi calculada com base nas contribuições pagas durante o período convencionado para o efeito, o que incluiu as contribuições reduzidas durante a licença parental gozada a tempo parcial. Gómez-Limón defende que a mesma deveria ser determinada com base no montante das contribuições correspondente ao horário de trabalho a tempo inteiro, sob pena de privar de efeito prático uma medida visando promover a igualdade perante a lei e eliminar a discriminação em razão de sexo¹⁵⁷⁴.

Em resposta às questões prejudiciais do órgão jurisdicional de reenvio, o Tribunal de Justiça sustenta que nem o n.º 6 (sobre direitos adquiridos ou em fase de aquisição), nem o n.º 8 da cláusula 2, do acordo-quadro anexo à Directiva, se opõem à fórmula de cálculo usada para fixar a pensão de invalidez¹⁵⁷⁵. O Tribunal observa que a primeira disposição diz somente respeito aos direitos decorrentes da relação de trabalho que o

homem ou mulher que trabalha, uma vez que a licença se caracteriza pela suspensão do contrato de trabalho. Cf. N.ºs 49 e 37.

¹⁵⁷³ Cf. HERVEY, Tamara (2002), op. cit., p. 116.

¹⁵⁷⁴ Cf. N.ºs 16-20 do Acórdão no processo C- 537/07, *Gómez-Limón*. A demandante começou a trabalhar na empresa Sanchez-Camacho em Dezembro de 1986, tendo obtido em Dezembro de 2001 a redução do seu horário de trabalho diário em um terço. Em Junho de 2004, o Instituto de la Seguridad Social reconhece que a mesma sofre de incapacidade total permanente para o exercício da sua profissão habitual. O período usado para calcular a sua pensão vai de Novembro de 1998 a Novembro de 2004.

¹⁵⁷⁵ Cf. N.º 44 do Acórdão no processo C- 537/07, *Gómez-Limón*. O n.º 8 da cláusula 2 do acordo-quadro anexo à Directiva 96/34/CE estipula que: «Todas as questões de segurança social associadas ao presente acordo devem ser examinadas e determinadas pelos Estados-membros nos termos da legislação nacional, tendo em conta a importância da continuidade dos direitos às prestações de segurança social relativas aos diversos riscos, em particular aos cuidados de saúde». (Sobre o n.º 6 da cláusula 2, ver nota 1570)

trabalhador dispõe à data do início da licença¹⁵⁷⁶. E que a segunda, apesar de mencionar a manutenção das prestações de segurança social durante a licença, não impõe obrigações concretas aos Estados-Membros a esse respeito. Dito de outro modo, as disposições não exigem que seja garantido aos trabalhadores em gozo de uma licença parental a tempo parcial a aquisição de direitos a prestações futuras da segurança social como se exercessem uma actividade a tempo inteiro¹⁵⁷⁷. Adicionalmente, destaca-se a afirmação por parte do Tribunal de que o n.º 6, da cláusula 2, pode ser invocado por particulares perante os tribunais nacionais. Mas que o mesmo não é válido para o n.º 8 dessa cláusula¹⁵⁷⁸.

Finalmente, em *Meerts*, o Tribunal de Justiça defende que a cláusula 2, n.ºs 6 e 7, se opõe a que a indemnização de um trabalhador despedido, enquanto beneficiava de uma licença parental a tempo parcial, seja calculada com base na remuneração reduzida que recebia quando ocorreu o despedimento. Em causa está uma rescisão unilateral, sem motivo grave ou sem respeitar o período de pré-aviso legal, do contrato de trabalho de um trabalhador contratado por tempo indeterminado e a tempo inteiro¹⁵⁷⁹. Neste caso, o

¹⁵⁷⁶ Cf. N.º 39 do Acórdão no processo C- 537/07, *Gómez-Limón*.

¹⁵⁷⁷ Cf. N.º 42-43 do Acórdão no processo C- 537/07, *Gómez-Limón*.

¹⁵⁷⁸ Cf. N.ºs 36-37, 50-51 do Acórdão no processo C- 537/07, *Gómez-Limón*. Enquanto a primeira é suficientemente precisa para o efeito, já a segunda obriga somente os Estados-Membros a examinar e a determinar as questões da segurança social relacionadas com a licença parental em conformidade com a legislação. Em particular, a mesma não impõe a continuidade das prestações sociais durante a licença parental. O Tribunal ponderou ainda a existência de discriminação indirecta baseada no sexo. Mas acaba por salientar que o trabalhador que beneficia de licença parental se encontra numa situação específica que não é equiparável à de um homem ou mulher a trabalhar a tempo inteiro. Defende que o princípio da igualdade de tratamento entre os sexos, em especial o princípio de tratamento em matéria de segurança social, na acepção da Directiva 79/7/CEE, não se opõe a que durante o período da licença parental a tempo parcial, um trabalhador adquira direitos a uma pensão de invalidez em função do tempo de trabalho efectuado e do salário recebido. Nota que a aquisição de direitos a prestações de segurança social durante períodos de interrupção de carreira devido à educação de menores é ainda da competência dos Estados-Membros. Ver n.ºs 55-57, 60-63 do Acórdão no processo C- 537/07, *Gómez-Limón*. Ver artigo 7.º, n.º 1, alínea c) da Directiva 79/7/CEE do Conselho, de 19 de Dezembro de 1978, relativa à realização progressiva do princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de segurança social, J. O. N.º L 06/24, de 10 de Janeiro de 1979.

¹⁵⁷⁹ Cf. N.º 56 do Acórdão no processo C-116/08, *Meerts*. Como observa o Tribunal de Justiça, a cláusula 2, n.º 7, do acordo-quadro sobre licença parental remete para os Estados-Membros e/ou parceiros sociais a definição do regime do contrato de trabalho durante o período da licença, incluindo em que medida o trabalhador pode continuar a adquirir direitos em relação à entidade patronal. Mas observa que uma interpretação teleológica e sistemática leva a considerar que a remissão deve ser entendida sem prejuízo do n.º 6 da cláusula 2, que estabelece que os direitos adquiridos ou em fase de aquisição pelo trabalhador no início da licença parental são mantidos tal como se encontram até ao final da mesma (n.º 45). O Tribunal entende por “direitos adquiridos ou em fase de aquisição”, na acepção do n.º 6 da cláusula 2, o conjunto de

trabalhador em causa não se encontra em situação diferente da de um trabalhador no activo a tempo inteiro relativamente ao contrato de trabalho inicial que o vincula à entidade patronal¹⁵⁸⁰. O acórdão faz ainda referência aos objectivos do acordo-quadro da licença parental de promover a igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres, oferecendo-lhes a oportunidade de conciliarem responsabilidades profissionais e familiares¹⁵⁸¹.

2.2.2. Da díade mãe/filho à partilha das responsabilidades familiares : um percurso acidentado

Em diversas ocasiões, as decisões do Tribunal de Justiça foram criticadas por legitimarem a atribuição exclusiva às mulheres dos direitos de parentalidade. Clare McGlynn observa que as decisões reproduzem a ideologia dominante que privilegia a relação entre a mãe e o filho e responsabiliza mais as mulheres pela assistência aos filhos¹⁵⁸². Em sentido idêntico, Tamara Hervey realça a necessidade de distinguir entre gravidez e parentalidade, pois se a primeira é uma condição única das mulheres, já a segunda afecta ambos os progenitores¹⁵⁸³: *«the problem with the Court's approach is that it considers 'pregnancy' and 'motherhood' as equivalente, or at least shading into one another, whereas it is only pregnancy itself that is unique to women – parenthood is shared with men»*¹⁵⁸⁴. A ênfase na díade mãe/filho está reflectida na máxima do Tribunal de

direitos e benefícios, pecuniários ou em espécie, decorrentes directa ou indirectamente da relação de trabalho, que o trabalhador pode invocar perante a entidade patronal à data do início da licença (n.º43). Entre esses direitos constam os relativos às condições de trabalho como o direito a um período de pré-aviso no caso de rescisão unilateral do contrato, pela entidade patronal, nas condições referidas (n.º 44).

¹⁵⁸⁰ Cf. 51 do Acórdão no processo C-116/08, *Meerts*.

¹⁵⁸¹ Cf. N.ºs 35-37 do Acórdão no processo C-116/08, *Meerts*. São também mencionadas as conclusões da advogada-geral, para quem uma legislação nacional que conduza a uma redução dos direitos decorrentes da relação de trabalho no caso da licença parental pode dissuadir o trabalhador de a pedir e levar a entidade patronal a despedir sobretudo os trabalhadores que estão de licença, pondo em causa uma das finalidades do acordo-quadro que é a de alcançar uma melhor conciliação. Cf. N.º 47.

¹⁵⁸² Cf. MCGLYNN, Clare (2000) "Pregnancy, parenthood and the Court of Justice in Abdoulaye", in *European Law Review*, Vol. 25, December, pp. 660-661.

¹⁵⁸³ Cf. HERVEY, Tamara (2002), op. cit., p. 116.

¹⁵⁸⁴ HERVEY, Tamara (2002), op. cit., p. 116. A autora defende que o direito comunitário deveria caminhar no sentido de tratar as mães e os pais de forma semelhante, admitindo a concessão de uma licença de maternidade de curta duração a seguir ao parto. Cf. p. 116 e nota 8, p. 142.

Justiça de proteger a condição biológica da mulher e a sua relação especial com o filho em associação a disposições relativas à gravidez e maternidade¹⁵⁸⁵. A mesma tem contribuído para salvaguardar os direitos das mulheres, mas também para isolar o duo e restringir a partilha das responsabilidades familiares.

A influência de uma ideologia conservadora favorável à manutenção da divisão tradicional dos papéis de género é bem visível em dois acórdãos dos anos oitenta, *Comissão contra Itália*¹⁵⁸⁶ e *Hofmann*¹⁵⁸⁷, constituindo a decisão do Tribunal de Justiça em *Comissão contra França*¹⁵⁸⁸, da mesma época, uma posição alternativa que não será mantida de forma consistente. No primeiro acórdão, está em causa uma disposição da legislação italiana que atribuía apenas às mães adoptivas o direito a uma licença nos três primeiros meses a seguir à adopção (ou à obtenção da custódia antes da adopção) de uma criança com menos de seis anos¹⁵⁸⁹. Para o Tribunal de Justiça, o facto dos pais adoptivos não terem idêntico direito não constituía uma situação discriminatória, aceitando a justificação do governo italiano de que pretendia assimilar o mais possível aquela situação à chegada de um recém-nascido à família durante um período inicial delicado¹⁵⁹⁰. A posição privilegia de forma óbvia a relação mãe/filho e secundariza a figura paterna¹⁵⁹¹. A mesma conclusão aplica-se facilmente a *Hofmann* que tem a particularidade de analisar a reivindicação de um pai alemão a usufruir da licença de maternidade nas mesmas condições em que uma mulher o podia fazer.

De acordo com os termos da *Mutterschutzgesetz*, depois de um período protector de oito semanas, as mães podiam gozar de uma licença remunerada facultativa até aos seis meses do bebé. Como a mãe não a pedira, Ulrich Hofmann quer ter acesso à prestação do

¹⁵⁸⁵ Ver, designadamente, Case 222/84 *Jonhston v Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary* [1986] ECR 1651, para. 44; n.º 20 do Acórdão no processo C-32/93, *Webb*; ou n.º 32 do Acórdão no processo C-519/03, *Comissão das Comunidades Europeias contra Grão-Ducado do Luxemburgo*.

¹⁵⁸⁶ Case 163/82, *Commission v. Italy* [1983] ECR 3273.

¹⁵⁸⁷ Case 184/83, *Hofmann v. Barmer Ersatzkasse* [1984] ECR I-3047.

¹⁵⁸⁸ Acórdão do Tribunal de Justiça de 25 de Outubro de 1988 no processo 312/86, *Comissão das Comunidades Europeias contra República Francesa*, Colectânea da Jurisprudência 1988, p. 6315.

¹⁵⁸⁹ Cf. Case 163/82, *Commission v. Italy*, paras. 12, 16.

¹⁵⁹⁰ Cf. Case 163/82, *Commission v. Italy*, paras. 16-17.

¹⁵⁹¹ Craig e Búrca observam a propósito que é difícil compreender porque razão o período inicial de três meses não é igualmente delicado para o pai e a mãe adoptivos e que se a criança tiver mais de vários meses de idade dificilmente a sua chegada é comparável à de um recém-nascido. Cf. CRAIG, Paul; DE Búrca, Gráinne, op. cit., pp. 854-855.

Estado visto ser ele quem cuida do filho¹⁵⁹². Em conformidade com a posição do governo alemão, o Tribunal de Justiça legitima a lei nacional ao abrigo do artigo 2.º-3 da Directiva 76/207/CEE, considerando que a mesma visa proteger a mulher contra os efeitos da gravidez e maternidade e pode ser-lhe concedida em exclusividade porque só ela está sujeita a pressões para regressar prematuramente ao trabalho¹⁵⁹³. Fica naturalmente por explicar porque razão estando as mulheres mais sujeitas às pressões do mercado não podem ser os homens a usufruir da licença quando o casal assim o entende¹⁵⁹⁴. No mesmo acórdão, o Tribunal de Justiça atribui à Directiva 76/207/CEE, e em particular ao artigo 2.º-3, a dupla finalidade de proteger a condição biológica da mulher e a relação especial que a une ao filho¹⁵⁹⁵. E observa que a Directiva não visa a resolução de questões relacionadas com a organização familiar ou a mudança da divisão das responsabilidades

¹⁵⁹² Case 184/83, *Hofmann*, paras. 2-3, 9. Diversamente do período protector, Hofmann defende que a licença não visa proteger a mãe, mas antes a criança. Observa que a protecção da mulher dos encargos impostos pela maternidade e emprego poderia ser alcançada através de medidas não discriminatórias, designadamente, permitindo ao pai o gozo da licença ou criando um período de licença parental. A posição é apoiada pela Comissão que também nota que a protecção garantida pelo artigo 2.º-3 da Directiva 76/207/CEE poderia ser igualmente alcançada por uma redução dos deveres domésticos da mãe através da atribuição de uma licença ao pai. Cf. paras. 11-12.

¹⁵⁹³ Case 184/83, *Hofmann*, para. 26. Na posição do governo alemão, argumentos relacionados com a reinserção no mercado de trabalho são colados a argumentos sobre a protecção da condição biológica da mulher, com os últimos a sobrepor-se sem uma justificação fundamentada. O carácter facultativo da licença visa, segundo o mesmo, permitir às mulheres escolher livremente a solução mais adequada às suas circunstâncias pessoais, tendo em conta a sua condição biológica e outros factores sociais e familiares: «by virtue of that provision the purpose of the leave, namely to protect the mother, may be better achieved than by the adoption of other solutions, such as the grant of leave to the father or the assumption by other members of the family of responsibility for looking after the child». Curiosamente o argumento da livre escolha serve para a limitar, ao mesmo tempo que a equiparação do pai a outros familiares secundariza ainda mais o seu papel. Cf. paras. 14-15. Citação retirada do para. 15.

¹⁵⁹⁴ Como observa Elisabeth Holzleithner, o Tribunal de Justiça poderia ter ligado a partilha das responsabilidades parentais à participação da mulher no mercado de trabalho, abrindo caminho para os Estados-Membros assegurarem uma licença parental e não apenas de maternidade. «The Court's reasoning was highly charged with gender stereotypes and also blind to the immense pressure on *fathers* not to take paternity leave, the message was and is: it is women's wish and duty to take care of the children. Fathers may "help"». Cf. HOLZLEITHNER, Elisabeth (2003) "Faces of Discrimination: The Case of Sex Equality", in Janet Cormack, Migration Policy Group (eds) *Protection against discrimination and gender equality – How to meet both requirements*, p. 11. Citação retirada da mesma página. Destaque no original. Consultado em: <http://migpolgroup.socialchange.net.au/multiattachments/2499/DocumentName/2expe.pdf>. Data: 11.6. 2007.

¹⁵⁹⁵ «*First*, it is legitimate to ensure the protection of a woman's biological condition during pregnancy and thereafter until such time as her physiological and mental functions have returned to normal after childbirth; *secondly*, it is legitimate to protect the special relationship between a woman and her child over the period which follows pregnancy and childbirth, by preventing that relationship from being disturbed by the multiple burdens which would result from the simultaneous pursuit of employment». Case 184/83, *Hofmann*, para. 25. Destaque acrescentado.

entre os pais¹⁵⁹⁶. Na verdade, ao impedir os pais de escolher quem usufrui da licença, o Tribunal de Justiça apoiou uma certa organização familiar e circunscreveu a relação privilegiada do bebé à mãe.

A decisão em *Comissão contra França* apresenta uma linha de argumentação alternativa. No centro do litígio está uma disposição da legislação laboral francesa que permitia a manutenção de direitos especiais às mulheres, reconhecidos em convenções colectivas, relacionados com as suas responsabilidades familiares. Entre esses direitos constavam a redução do horário de trabalho quando atingissem os 59 anos de idade, a concessão de diversos tipos de licenças ou a atribuição de dias de férias suplementares por cada filho¹⁵⁹⁷. Para o Tribunal de Justiça, os mesmos não se justificam ao abrigo do artigo 2.º-3 da Directiva 76/207/CEE dado destinarem-se a «*a proteger as mulheres, enquanto trabalhadores com certa idade ou progenitores, qualidades que tanto podem ter os trabalhadores do sexo masculino como os do sexo feminino*»¹⁵⁹⁸.

A posição assumida neste acórdão acabará por não ter continuidade nas decisões subsequentes, a saber, em *Abdoulaye*¹⁵⁹⁹, *Lewen*¹⁶⁰⁰ e *Lommers*¹⁶⁰¹, constituindo o acórdão

¹⁵⁹⁶ Cf. Case 184/83, *Hofmann*, para. 25.

¹⁵⁹⁷ Cf. N.ºs 4 e 8 do Acórdão no processo 312/86, *Comissão das Comunidades Europeias contra República Francesa*.

¹⁵⁹⁸ N.º 14 do Acórdão no processo 312/86, *Comissão das Comunidades Europeias contra República Francesa*. Para o governo francês, os direitos especiais concedidos às mulheres são compatíveis com o princípio da igualdade quando inspirados por uma ideia de protecção e, no caso concreto, justificam-se ao abrigo dos n.ºs 3 e 4 do artigo 2.º da Directiva 76/207/CEE dado serem um modo de compensar a desigual repartição das responsabilidades familiares e de promover a igualdade de facto entre os sexos. À semelhança do Tribunal de Justiça em *Hofmann*, observa que nem a Directiva nem o princípio de igualdade de tratamento visam alterar a organização familiar, com os direitos especiais a representarem o reconhecimento das situações existentes na maioria das famílias francesas. Esta desigualdade não é sequer referida pelo Tribunal de Justiça que se limita a excluir os direitos especiais mencionados do âmbito do artigo 2.º-4 da Directiva. Cf. N.ºs 7, 10-11, 15. Escusado será dizer que a compreensão de que as medidas dirigidas às mulheres são legítimas se animadas por uma ideia de protecção é reveladora de uma construção particular do conceito de igualdade entre os sexos. O artigo 2.º-4 referido contempla a possibilidade de adoptar medidas de acção positiva.

¹⁵⁹⁹ Acórdão do Tribunal de 16 de Setembro de 1999 no processo C-218/98, *Oumar Dado Abdoulaye e o. contra Régie nationales des usines Renault SA*, Colectânea da Jurisprudência 1999, p. I – 5723.

¹⁶⁰⁰ Acórdão do Tribunal de 21 de Outubro de 1999 no processo C-333/97, *Susanne Lewen contra Lothar Denda*, Colectânea da Jurisprudência 1999, p. I – 7243. O acórdão foi já analisado. Vimos como o Tribunal de Justiça reitera a ideia de que os cuidados aos filhos são da responsabilidade das mulheres, ao considerar que a recusa em pagar a gratificação de Natal, às trabalhadoras de licença parental, pode constituir discriminação indirecta ao abrigo do artigo 119.º do Tratado. O Tribunal exclui a possibilidade desse

*Griesmar*¹⁶⁰² uma excepção dado o Tribunal de Justiça distinguir a educação dos filhos da maternidade em sentido estrito (isto é, do período imediatamente a seguir ao parto). Diversamente dos casos anteriores decididos ao abrigo da Directiva 76/207/CEE (sobre a igualdade de tratamento no emprego), *Abdoulaye* diz respeito à interpretação do princípio de igualdade de remuneração consagrado no artigo 119.º do Tratado e na Directiva 75/117/CEE. Em causa está a legitimidade do pagamento de um subsídio apenas às trabalhadoras no início da sua licença de maternidade. O litígio opõe 244 trabalhadores masculinos que reivindicam idêntico pagamento, em razão do seu número de filhos, à empresa Renault. A favor deste ser considerado um prémio pelo nascimento de um filho está o facto de o pagamento ser feito adicionalmente ao salário completo recebido durante a licença de maternidade e de numa situação de adopção a empresa atribuir à mãe e ao pai uma gratificação¹⁶⁰³.

Para os trabalhadores, se o nascimento do ponto de vista fisiológico diz estritamente respeito às mulheres e justifica a atribuição da licença de maternidade, é também um acontecimento social do qual o pai não pode ser excluído através da privação do subsídio. Sustentam assim que o artigo 8.º da convenção colectiva que o estabelece viola o princípio da igualdade de remuneração¹⁶⁰⁴. O Tribunal de Justiça entende que o subsídio entra de facto no âmbito do artigo 119.º do Tratado, mas considera que as desvantagens sofridas pelas mulheres em licença de maternidade as colocam numa situação que não é comparável às dos trabalhadores masculinos e que tal facto exclui a violação desse princípio legitimando o pagamento¹⁶⁰⁵.

A decisão pode ser vista como mais um exemplo em que a protecção à gravidez e maternidade se confundem com direitos parentais que deveriam abranger ambos os progenitores, com o Tribunal a aceitar de forma acrítica as desvantagens profissionais das

pagamento entrar no âmbito do n.º 6, da cláusula 2, do acordo-quadro anexo à Directiva 96/34/CE, relativo aos direitos adquiridos ou em fase de aquisição.

¹⁶⁰¹ Acórdão do Tribunal de 19 de Março de 2002 no processo C-476/99, *H Lommers contra Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij*, Colectânea da Jurisprudência 2002 p. I-02891.

¹⁶⁰² Acórdão do Tribunal de 29 de Novembro de 2001 no processo C-366/99, *Joseph Griesmar contra Ministre de l'Economie, des Finances et de l'Industrie et Ministre de la Fonction publique, de la Réforme de l'Etat et de la Décentralisation*, Colectânea da Jurisprudência 2001 p. I-09383.

¹⁶⁰³ Cf. N.ºs 2-6 do Acórdão no processo C-218/98, *Abdoulaye*.

¹⁶⁰⁴ Cf. N.ºs 7 e 3 do Acórdão no processo C-218/98, *Abdoulaye*.

¹⁶⁰⁵ Cf. N.ºs 20, 22 do Acórdão no processo C-218/98, *Abdoulaye*.

mulheres apresentadas pela Renault¹⁶⁰⁶. Por outro lado, a posição pode ser motivada pela tentativa de preservar direitos adquiridos pelas mulheres¹⁶⁰⁷. A prazo a aplicação do princípio de não-discriminação não implica uma melhoria geral da situação para homens e mulheres, isto é, a manutenção da gratificação para todos os progenitores caso a situação dos trabalhadores masculinos e femininos fosse considerada comparável. O problema com a decisão do Tribunal de Justiça é que os homens continuam a ser dissociados dos processos reprodutivos, contribuindo para a manutenção da organização actual das estruturas produtivas.

No que diz respeito a *Greismar*, o Tribunal de Justiça apreciou o regime francês das pensões de reforma civis e militares que atribuía uma bonificação à contagem do tempo de serviço efectivo em função do número de filhos apenas às funcionárias mulheres¹⁶⁰⁸. O Tribunal considerou que o regime entrava no âmbito de aplicação do artigo 119.º do Tratado e distinguiu entre dois tipos de finalidade da bonificação¹⁶⁰⁹. No caso de se destinar a compensar as desvantagens profissionais resultantes para as funcionárias do afastamento do trabalho no período subsequente ao parto, a situação dos trabalhadores masculinos não era comparável à dos trabalhadores femininos. Já se a mesma visasse compensar as desvantagens profissionais resultantes da educação dos filhos, as situações entre estes trabalhadores podiam ser comparáveis¹⁶¹⁰. Ora ao excluir do benefício da gratificação os funcionários masculinos mesmo que estes estivessem em condições de provar que assumiram efectivamente a educação dos filhos, a legislação nacional

¹⁶⁰⁶ Cf. McGLYNN, Clare (2000), op. cit., p. 656 e segtes. Entre as desvantagens identificadas pela empresa constam, por exemplo, a impossibilidade de uma mulher de licença de maternidade poder beneficiar de uma promoção ou de um aumento de salário durante a gravidez ou ainda a dificuldade de actualizar competências fruto da evolução tecnológica em resultado do seu afastamento do posto de trabalho. Neste artigo, McGlynn desmonta os argumentos da Renault recorrendo à própria jurisprudência do Tribunal de Justiça para mostrar o carácter discriminatório de alguns deles e a natureza generalista de outros. Para a autora, o argumento das desvantagens profissionais parece constituir mais uma justificação *a posteriori* e a exclusão dos homens do benefício terá mais a ver com a presunção de que o nascimento e os cuidados aos filhos dizem respeito às mulheres. Cf. pp. 657-659. Ver N.º 19 do Acórdão no processo C-218/98, *Abdoulaye*.

¹⁶⁰⁷ Cf. BARNARD, Catherine (2006a), op. cit., p. 460.

¹⁶⁰⁸ Cf. N.ºs 12-14 do Acórdão no processo C-366/99, *Griesmar*.

¹⁶⁰⁹ Cf. N.º 35 do Acórdão no processo C-366/99, *Griesmar*.

¹⁶¹⁰ Cf. N.ºs 46 e 56 do Acórdão no processo C-366/99, *Griesmar*. O facto das funcionárias serem em geral mais afectadas pela educação dos filhos não era suficiente para excluir a comparação da sua situação com a de um funcionário masculino que assumira a educação dos filhos e estivera exposto a idênticas desvantagens. Cf. N.º 56.

introduzia, segundo o Tribunal, uma diferença de tratamento entre os sexos¹⁶¹¹. De acordo com o mesmo, a medida também não se enquadrava no âmbito de uma acção positiva, uma vez que não era adequada para compensar ou corrigir desvantagens que as mulheres enfrentam na sua vida profissional, limitando-se a atribuir às mães uma bonificação no momento da reforma. E concluía que a disposição em causa infringia o princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres¹⁶¹².

Finalmente, em *Lommers*, vai também estar em causa uma medida que atribui certos benefícios exclusivamente às mulheres na sua qualidade de progenitoras. Mas a decisão afasta-se do acórdão precedente. Aqui o Tribunal de Justiça defendeu a compatibilidade com o direito comunitário de uma regulamentação do Ministério holandês da Agricultura e Pescas que reservava os lugares de infantário subvencionados para os filhos das funcionárias, podendo os trabalhadores masculinos recorrer a estes numa situação de urgência a apreciar pelo empregador¹⁶¹³. Neste caso, o Tribunal de Justiça exige que a excepção seja interpretada de modo a que os funcionários masculinos que assumem sozinhos a guarda dos filhos possam aceder ao sistema nas mesmas condições das funcionárias¹⁶¹⁴. No entanto, o objectivo da regulamentação – combater a subrepresentação das mulheres no Ministério num contexto de escassez de estruturas de

¹⁶¹¹ Cf. N.ºs 57-58 do Acórdão no processo C-366/99, *Griesmar*.

¹⁶¹² Cf. N.ºs 65, 67 do Acórdão no processo C-366/99, *Griesmar*. A decisão em *Greismar* é confirmada em dois acórdãos subsequentes, a saber, *Comissão contra Itália* e *Comissão contra Grécia*. Em causa estão legislações nacionais que diferenciavam entre trabalhadores femininos e masculinos relativamente à idade da reforma e à antiguidade mínima exigida para o efeito. Os regimes de pensões são classificados como profissionais, logo cobertos pelo artigo 141.º do Tratado relativo à igualdade de remuneração. As diferenças de tratamento são excluídas do âmbito do n.º 4 do artigo 141.º, relativo à admissibilidade de acções positivas, com o Tribunal a concluir que violam o princípio da igualdade de remuneração. Ver Arrêt du 13 novembre 2008, *Commission des Communautés européennes c/ République italienne*, Affaire C-46/07, points 57-59. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62007CJ0046:FR:HTML>; Arrêt du 26 mars 2009, *Commission des Communautés européennes c/ République hellénique*, Affaire C-559/07, points 65-68, 74. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62007CJ0559:FR:HTML>.

¹⁶¹³ Cf. N.ºs 50, 11 do Acórdão no processo C-476/99, *Lommers*. Os lugares de infantário são qualificados em termos de condições de trabalho na acepção da Directiva 76/207/CEE. Não obstante a regulamentação holandesa introduzir uma diferença de tratamento entre os trabalhadores em razão do sexo, a medida é considerada legítima ao abrigo do artigo 2.º-4 da Directiva (que permite acções positivas com vista a corrigir as desigualdades de facto que afectam as oportunidades das mulheres nos domínios do emprego) por respeitar o princípio da proporcionalidade. Cf. N.ºs 26, 30, 47-48.

¹⁶¹⁴ Cf. N.º 50 do Acórdão no processo C-476/99, *Lommers*.

acolhimento de crianças – poderia ser atingido através da extensão da medida a todos os trabalhadores através da aplicação de critérios de selecção que definissem prioridades¹⁶¹⁵.

Mais recentemente, em *Roca Álvarez*¹⁶¹⁶, o Tribunal de Justiça apreciou uma legislação nacional que conferia às mães com estatuto de trabalhador por conta de outrem a titularidade do direito a uma dispensa do trabalho remunerada para aleitação até a criança cumprir os nove meses de idade¹⁶¹⁷. A dispensa podia na verdade ser gozada tanto pelas mães como pelos pais com estatuto de trabalhador por conta de outrem, mas aos homens era exigido que a mãe dos seus filhos tivesse também esse estatuto. Para o Tribunal de Justiça, a legislação nacional estabelece uma diferença de tratamento em razão do sexo entre os trabalhadores masculinos e femininos e passa a considerar a sua legitimidade à luz dos n.ºs 3 e 4 do artigo 2.º da Directiva 76/207/CEE¹⁶¹⁸. Observa que o facto da dispensa poder ser gozada indistintamente por mães e pais faz com que a mesma pareça ser concedida aos trabalhadores na qualidade de progenitores, não podendo por isso ser compreendida como permitindo assegurar a protecção da condição biológica da mulher na sequência da gravidez ou a protecção das relações especiais entre a mãe e o filho¹⁶¹⁹.

O Tribunal distingue a situação em *Roca Álvarez* da verificada no acórdão em *Hofmann*¹⁶²⁰, mas o raciocínio que vai desenvolver poderia ter sido usado naquele acórdão. O Tribunal reconhece que a dispensa em causa pode favorecer as mulheres ao permitir-lhes manter o emprego e dedicar tempo aos filhos, mas acrescenta que esse efeito é reforçado

¹⁶¹⁵ Cf. COSTELLO, Cathryn; DAVIES, Gareth, op. cit., pp. 1614-1615. Para McGlynn, à semelhança do acórdão em *Abdoulaye*, a decisão em *Lommers* procura lidar com os sintomas da discriminação, mas não com as causas. A própria excepção relativamente aos pais homens tende a reforçar uma certa ideologia relativamente à parentalidade dado essa excepção não existir relativamente às mães sozinhas. Em parceria ou sós depreende-se que a norma é serem as mulheres as cuidadoras. Cf. McGLYNN, Clare (2005), op. cit., p. 235. De qualquer forma, no caso de *Hofmann* nem essa excepção para os homens foi salvaguardada. O Tribunal de Justiça reconhece em *Lommers* que a regulamentação em causa pode contribuir para perpetuar uma distribuição tradicional de funções entre homens e mulheres, mas acaba por a reiterar, excluindo, por ex., de consideração os potenciais efeitos negativos da sua decisão no prosseguimento da carreira da esposa de Lommers. Cf. N.ºs 41 e 49 do Acórdão no processo C-476/99, *Lommers*.

¹⁶¹⁶ Acórdão do Tribunal de Justiça de 30 de Setembro de 2010 no processo C-104/09, *Pedro Manuel Roca Álvarez contra Sesa Start España SA*. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62009CJ0104:PT:HTML>.

¹⁶¹⁷ Cf. N.ºs 9, 17 do Acórdão no processo C-104/09, *Roca Álvarez*.

¹⁶¹⁸ Cf. N.ºs 23-26 do Acórdão no processo C-104/09, *Roca Álvarez*.

¹⁶¹⁹ Cf. N.º 31 do Acórdão no processo C-104/09, *Roca Álvarez*. O Tribunal de Justiça observa previamente que segundo o órgão jurisdicional de reenvio a evolução da legislação e a própria jurisprudência desligou a dispensa do trabalho do facto biológico da amamentação. Cf. N.º 28.

¹⁶²⁰ Cf. N.º 30 do Acórdão no processo C-104/09, *Roca Álvarez*.

pela possibilidade do pai usufruir da mesma em vez da mãe¹⁶²¹. Considera também que a recusa em conceder a dispensa a um trabalhador masculino devido à mãe do filho não ter o estatuto de trabalhador por conta de outrem pode restringir a actividade profissional de uma trabalhadora independente que não pode contar com a ajuda do pai do filho¹⁶²². Para o Tribunal de Justiça, a medida nacional em apreço não se enquadra dentro das medidas de acção positiva possíveis ao abrigo do artigo 2.º-4 da Directiva 76/207/CEE. Na verdade, esta é vista como contrária não só a esta disposição, mas também aos n.ºs 1 e 3 do artigo 2.º e ao artigo 5.º da mesma Directiva¹⁶²³.

3. Emprego atípico e cuidado não remunerado: uma ligação desvalorizada

O trabalho a tempo parcial constitui uma estratégia muitas vezes usada para combinar a actividade profissional e as responsabilidades familiares¹⁶²⁴. A sobre-representação das mulheres nesta modalidade de trabalho levou o Tribunal de Justiça a desenvolver o conceito de discriminação indirecta através da interpretação do princípio de igualdade de tratamento para fazer face a situações desfavoráveis destes trabalhadores. Só em 1997, o conceito é incluído na legislação comunitária relativa à igualdade sexual, especificamente na Directiva 97/80/CE sobre o ónus da prova¹⁶²⁵, e é também adoptada

¹⁶²¹ Cf. N.º 35 do Acórdão no processo C-104/09, *Roca Álvarez*. O facto de só a mãe com estatuto de trabalhador por conta de outrem ser titular do direito de beneficiar da dispensa ao trabalho, enquanto o pai com o mesmo estatuto só poder beneficiar desse direito sem dele ser titular contribui, segundo o Tribunal de Justiça «para perpetuar uma distribuição tradicional das funções entre homens e mulheres deixando os homens num papel subsidiário relativamente às mulheres no que respeita ao exercício da função parental». N.º 36.

¹⁶²² Cf. N.º 37 do Acórdão no processo C-104/09, *Roca Álvarez*.

¹⁶²³ Cf. N.ºs 38-39 do Acórdão no processo C-104/09, *Roca Álvarez*. Os n.ºs 1 e 3 do artigo 2.º dizem respeito, respectivamente, ao princípio da igualdade de tratamento e a medidas relativas à protecção da mulher em matéria de gravidez e maternidade. Já o artigo 5.º refere-se à aplicação do princípio de igualdade de tratamento às condições de trabalho.

¹⁶²⁴ Os acórdãos mencionados neste ponto visam apenas ilustrar algumas situações que afectam os trabalhadores a tempo parcial, não se pretendendo dar uma visão abrangente da jurisprudência europeia a este respeito.

¹⁶²⁵ Nos termos do artigo 2.º-2 da Directiva 97/80/CE existe discriminação indirecta «sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra afecte uma proporção consideravelmente mais elevada de pessoas de um sexo, salvo quando essas disposições, critérios ou práticas sejam adequadas e necessárias e possam ser justificadas por factores objectivos não relacionados com o sexo». A Directiva

nesse ano a Directiva 97/81/CE relativa ao trabalho a tempo parcial. A adopção desta última apresenta a vantagem de evitar as complexidades associadas à discriminação indirecta, designadamente, a necessidade de mostrar que uma dada norma ou prática coloca de facto em situação de desvantagem uma percentagem mais elevada de mulheres do que homens. E abre caminho para que os trabalhadores masculinos a trabalhar a tempo parcial possam apresentar queixa por tratamento menos favorável¹⁶²⁶.

*Jenkis*¹⁶²⁷ e *Bilka-Kaufhaus*¹⁶²⁸ constituem os dois primeiros acórdãos em que o Tribunal de Justiça se pronunciou sobre o tratamento menos favorável de trabalhadores a tempo parcial. No primeiro, está em causa o facto de receberem menos à hora do que os trabalhadores a tempo inteiro¹⁶²⁹. O Tribunal de Justiça começa por afirmar que as únicas diferenças de remuneração proibidas pelo artigo 119º do Tratado são as que se baseiam no sexo do trabalhador, pelo que os diferentes níveis salariais não são discriminatórios por si dado aplicarem-se às categorias referidas independentemente do sexo¹⁶³⁰. Ainda assim considera que a diferença salarial só é compatível com a disposição se for objectivamente justificada por outros factores que não o sexo do trabalhador, como, por exemplo, quando visa incentivar o trabalho a tempo inteiro. O Tribunal reconhece a situação de desvantagem

97/80/CE estabelece a inversão do ónus da prova, a saber, depois da pessoa que se considera lesada ter apresentado, perante o tribunal ou outra instância competente, elementos de facto constitutivos da presunção de discriminação directa ou indirecta, cabe ao suposto infractor provar que não está em causa qualquer dos tipos de discriminação ou que medidas com efeitos indirectamente discriminatórios são objectivamente justificadas e por isso legítimas. Cf. Artigos 4.º-1 e 2.º-2 da Directiva 97/80/CE. Como referimos esta Directiva passou a integrar a Directiva 2006/54/CE.

¹⁶²⁶ Cf. BARNARD, Catherine (2006a), op. cit., p. 474. A maioria dos casos de discriminação indirecta de trabalhadores a tempo parcial apoia-se em estatísticas. Contudo, a definição do conceito da Directiva 2006/54/CE parece excluir o seu uso obrigatório para demonstrar impacto diferenciado. Nesta omite-se a expressão “uma proporção consideravelmente mais elevada de pessoas” presente na Directiva 97/80/CE sobre o ónus da prova. Outros aspectos distintivos da definição relativamente à jurisprudência do Tribunal de Justiça e da Directiva 97/80/CE dizem respeito à alteração da exigência de mostrar um impacto diferenciado de facto para a inclusão de um impacto diferenciado potencial. Além disso, a linguagem da justificação é formulada de modo diverso. Cf. BARNARD, Catherine (2006a), op. cit., p. 325. A definição da Directiva 2006/54/CE foi apresentada no capítulo precedente.

¹⁶²⁷ Case C- 96/80, *J.P. Jenkis v Kingsgate (ClothingPproductions) Ltd.* [1981] ECR 911.

¹⁶²⁸ Case 170/84, *Bilka-Kaufhaus GmbH v Karin Weber von Hartz* [1986] ECR 1607.

¹⁶²⁹ Antes da entrada em vigor do Equal Pay Act de 1970, do Reino Unido, isto é, antes de 1975, o empregador não pagava salários iguais a homens e mulheres, mas os níveis de remuneração à hora eram os mesmos para os trabalhadores a tempo inteiro e a tempo parcial. A partir de Novembro desse ano, a remuneração dos trabalhadores a tempo inteiro passou a ser igual para homens e mulheres, mas os níveis de remuneração à hora passaram a ser 10% inferiores para os trabalhadores a tempo parcial. Cf. Case C- 96/80, *Jenkis* [1981] ECR 911, paras. 2-3, 6.

¹⁶³⁰ Cf. Case C- 96/80, *Jenkis* [1981] ECR 911, para. 10.

das mulheres (a saber, só uma percentagem consideravelmente menor cumpre o tempo exigido para aceder à remuneração horária a tempo inteiro), mas abre a possibilidade do empregador justificar a política de pagamentos¹⁶³¹.

A situação em *Bilka-Kaufhaus* diz, por sua vez, respeito à exclusão de trabalhadores a tempo parcial de um regime de pensões profissional, a menos que tenham trabalhado a tempo inteiro durante pelo menos 15 anos num período de 20¹⁶³². Para a entidade empregadora, não existe violação do artigo 119.º do Tratado uma vez que se pretendia tornar o trabalho a tempo inteiro mais atractivo de modo a garantir a cobertura dos horários à noite e aos sábados, referindo a propósito o acórdão em *Jenkis*¹⁶³³. O Tribunal de Justiça estabelece de facto um paralelismo com a situação apreciada então, observando que se uma proporção muito menor de mulheres do que homens trabalhar a tempo inteiro, a exclusão dos trabalhadores a tempo parcial do regime de pensões viola o artigo 119º do Tratado, a menos que a prática seja objectivamente justificada, por factores não relacionados com qualquer discriminação em razão do sexo¹⁶³⁴. Em seguida, formula a exigência de aplicação de um teste de proporcionalidade pelo tribunal nacional, nos termos do qual as medidas do empregador devem corresponder a uma necessidade real da empresa, serem adequadas para atingir os fins visados e necessárias para os alcançar. Se assim for as medidas são legítimas independentemente dos seus efeitos indirectamente discriminatórios. Não obstante deixar a decisão do caso concreto para o órgão jurisdicional nacional, o Tribunal de Justiça considera a promoção do trabalho a tempo inteiro uma justificação objectivamente válida¹⁶³⁵. E ignora os termos específicos em que o órgão jurisdicional de reenvio colocara a questão, isto é, a inexistência de razões para adoptar tal

¹⁶³¹ Case C- 96/80, *Jenkis* [1981] ECR 911, paras. 11-13.

¹⁶³² Cf. Case 170/84, *Bilka-Kaufhaus* [1986] ECR 1607, paras. 3-4. O regime de pensões profissional atribuído pela *Bilka-Kaufhaus* aos empregados constituía uma parte integrante do contrato de trabalho. O regime foi contestada por Karin von Hartz que o considera contrário ao artigo 119.º do Tratado. Na sua perspectiva, a exigência de um período mínimo de trabalho a tempo inteiro colocava as mulheres numa situação de desvantagem já que tinham mais probabilidades de trabalharem a tempo parcial do que os homens para poderem cumprir com as suas responsabilidades familiares. Cf. paras. 4, 6.

¹⁶³³ Cf. Case 170/84, *Bilka-Kaufhaus* [1986] ECR 1607, para. 33. Karin von Hartz questiona a alegação chamando a atenção para o facto de *Bilka* não ser obrigada a contratar trabalhadores a tempo parcial e uma vez que o faz não poder posteriormente retringir-lhes os direitos de pensão que são já reduzidos devido a um menor número de horas de trabalho. Cf. para. 34.

¹⁶³⁴ Cf. Case 170/84, *Bilka-Kaufhaus* [1986] ECR 1607 paras. 27-31.

¹⁶³⁵ Cf. Case 170/84, *Bilka-Kaufhaus* [1986] ECR 1607 paras. 36-37.

política de pessoal naquele sector de actividade¹⁶³⁶. Defende ainda que o artigo 119.º do Tratado não exige que um empregador organize o seu regime de pensões profissional de modo a ter em conta as dificuldades particulares enfrentadas por aqueles que têm responsabilidades familiares¹⁶³⁷.

No acórdão subsequente, em *Rinner-Kuehn*¹⁶³⁸, não estão em causa políticas do empregador, mas antes uma legislação nacional que excluía os trabalhadores com contratos de 10 horas por semana ou 45 horas por mês da obrigação das entidades patronais manterem a sua remuneração em caso de doença por um período de tempo que podia chegar às seis semanas¹⁶³⁹. O Tribunal de Justiça descarta as justificações do governo alemão (a saber, que os trabalhadores a tempo parcial não estão tão integrados na empresa ou dependentes economicamente desta como outros trabalhadores), por constituírem meras generalizações sobre certas categorias de trabalhadores. As mesmas não permitem estabelecer critérios objectivos e independentes de qualquer discriminação em razão do sexo¹⁶⁴⁰. E formula um teste de proporcionalidade semelhante ao de *Bilka-Kaufhaus*, mas adapta a terminologia à situação. Apesar da disposição legislativa atingir um número muito mais elevado de trabalhadores femininos do que masculinos, a mesma não é contrária ao artigo 119.º do Tratado se «o Estado-membro puder demonstrar que os meios escolhidos respondem a uma finalidade necessária da sua política social, são aptos a atingir o objectivo prosseguido por essa política e são necessários para esse efeito»¹⁶⁴¹.

As decisões em *Jenkis*, *Bilka-Kaufhaus* e *Rinner-Kuehn* são vistas como tendo lançado as bases do tratamento pelo direito comunitário de alegações de discriminação sexual de trabalhadores a tempo parcial¹⁶⁴². Nas decisões que se seguiram, o Tribunal de Justiça apreciou práticas dos empregadores, mas também disposições legislativas nacionais em matéria de emprego e de segurança social que implicavam tratamento menos favorável dos trabalhadores a tempo parcial. As justificações apresentadas são muito variáveis, por exemplo, referem necessidades económicas, associam antiguidade e duração do horário de

¹⁶³⁶ Cf. Case 170/84, *Bilka-Kaufhaus* [1986] ECR 1607 para. 8.

¹⁶³⁷ Cf. Case 170/84, *Bilka-Kaufhaus* [1986] ECR 1607 para. 43.

¹⁶³⁸ Acórdão de 13 de Julho de 1989 no processo 171/88, *Ingrid Rinner-Kuehn contra FWW Spezial-gebaeudereinigung GmbH*, Colectânea da Jurisprudência 1989 p. 2743.

¹⁶³⁹ Cf. N.ºs 2-3 do Acórdão no processo 171/88, *Rinner-Kuehn*.

¹⁶⁴⁰ Cf. N.º 14 do Acórdão no processo 171/88, *Rinner-Kuehn*.

¹⁶⁴¹ N.º 14 do Acórdão no processo 171/88, *Rinner-Kuehn*.

¹⁶⁴² Cf. BUSBY, Nicole, op. cit., p. 147.

trabalho a experiência ou dizem respeito ao interesse público (como a promoção do emprego ou a gestão equilibrada dos regimes de segurança social)¹⁶⁴³. Apesar do Tribunal de Justiça ter desenvolvido um conjunto de orientações sobre justificações objectivas, persistiram incertezas sobre o que pode entrar no seu âmbito. A situação resulta da ausência de uma definição na legislação e de deixar a decisão para os órgãos jurisdicionais nacionais com o resultado provável de diferenças na avaliação¹⁶⁴⁴. De qualquer forma, a actuação do Tribunal de Justiça não passa incólume. Autores como Siofra O’Leary criticam-no pela alegada simpatia que revela em relação às preocupações do legislador nacional ao não examinar devidamente a proporcionalidade e razoabilidade das medidas. Idêntica deferência é identificada relativamente às necessidades dos empregadores¹⁶⁴⁵.

Se as responsabilidades familiares são uma das principais razões para as mulheres trabalharem a tempo parcial, a dificuldade de considerar o seu impacto na actividade profissional das mulheres é mais evidente em certos acórdãos do Tribunal de Justiça nesta matéria. Em *Helmig*¹⁶⁴⁶, por exemplo, a recusa em pagar horas extraordinárias a trabalhadoras a tempo parcial quando estas excedem o seu horário individual de trabalho não foi considerada discriminatória. De acordo com as convenções colectivas nos vários processos apensos, os trabalhadores a tempo parcial e a tempo inteiro só tinham direito ao

¹⁶⁴³ Cf. HERVEY, Tamara (2002), op. cit., p.123 e segtes. A autora destaca a aplicação de testes de proporcionalidade de rigor diverso consoante estejam em causa práticas do empregador, legislação laboral ou relativa à segurança social. No caso da última, o Tribunal de Justiça aplica o teste menos rigoroso, atribuindo aos Estados-Membros uma ampla margem de apreciação para escolherem as medidas susceptíveis de realizar os objectivos da sua política social, matéria da sua competência. Em *Megner e Nolte*, por ex., uma regulamentação nacional excluía empregos menores e de curta duração do regime obrigatório de seguro de invalidez e de velhice e da obrigação de cotização para o seguro de desemprego. As razões de política social avançadas pelo governo alemão legitimam a legislação nacional: a exclusão corresponde a um princípio estrutural do regime de segurança social; é um meio de responder à procura social por este tipo de empregos e de evitar o aumento do trabalho clandestino. Cf. HERVEY, Tamara (2002), op. cit., p. 122. Ver Acórdão do Tribunal de 14 de Dezembro de 1995 no processo C-444/93, *Ursula Megner e Hildegard Scheffel contra Innungskrankenkasse Vorderpfalz, transformada em Innungskrankenkasse Rheinhessen-Pfalz*, Colectânea da Jurisprudência 1995 p. I-4741; Acórdão do Tribunal de 14 de Dezembro de 1995 no processo C-317/93, *Inge Nolte contra Landesversicherungsanstalt Hannover*, Colectânea de Jurisprudência 1995 página I-4625.

¹⁶⁴⁴ Cf. CRAIG, Paul; DE BÚRCA, Gráinne, op. cit., pp. 814-815.

¹⁶⁴⁵ Cf. O’LEARY, Siofra, op. cit., pp. 85-86.

¹⁶⁴⁶ Acórdão do Tribunal de 15 de Dezembro de 1994 nos processos apensos C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 e C-78/93, *Stadt Lengerich contra Angelika Helmig, Waltraud Schmidt contra Deutsche Angestellten-Krankenkasse, Elke Herzog contra Arbeiter-Samariter-Bund Landverband Hamburg eV, Dagmar Lange contra Bundesknappschaft Bochum, Angelika Kussfeld contra Firma Detlef Bogdol GmbH e Ursula Ludewig contra Kreis Segeberg*, Colectânea da Jurisprudência 1994 p. I-5727.

pagamento de acréscimos por horas suplementares no caso de ser excedido o período normal de trabalho fixado para os trabalhadores a tempo completo¹⁶⁴⁷. Em caso de violação do direito comunitário pelas disposições das convenções colectivas, os órgãos jurisdicionais de reenvio colocavam a questão da diferença de tratamento poder ser justificada por se pretender compensar o maior esforço do trabalhador a tempo inteiro e evitar uma utilização excessiva do seu trabalho e ainda por se supor que a restrição à liberdade de dispor de tempo livre afecta em maior medida estes trabalhadores¹⁶⁴⁸.

Para o Tribunal de Justiça, não existe uma diferença de tratamento entre as duas categorias de trabalhadores contrária ao direito comunitário, dado que em paridade de horas efectuadas recebem a mesma remuneração global¹⁶⁴⁹. O Tribunal ignora assim o ónus que pode representar para os trabalhadores a tempo parcial a realização de horas extraordinárias. O que parece prevalecer é um certo modelo de trabalhador sem responsabilidades familiares, reflectido de resto nas questões mencionadas dos órgãos jurisdicionais nacionais. Diversamente, em *Elsner-Lakeberg*, já considerou contrária ao direito comunitário uma regulamentação nacional que fixava o mesmo número de horas extraordinárias para os professores a tempo parcial e a tempo inteiro poderem aceder a uma remuneração, na condição da diferença de tratamento afectar um número consideravelmente mais elevado de mulheres e não poder ser justificada por um objectivo alheio a pertencer a um dado sexo ou não ser necessária para atingir o objectivo visado. Para o Tribunal, a medida estabelece uma diferença de tratamento em virtude do número de horas suplementares que confere o direito à remuneração não ser reduzido proporcionalmente em relação ao tempo de trabalho¹⁶⁵⁰.

¹⁶⁴⁷ Cf. N.ºs 2-3 do Acórdão nos processos apensos C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 e C-78/93, *Helmig*.

¹⁶⁴⁸ Cf. N.º 4 do Acórdão nos processos apensos C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 e C-78/93, *Helmig*. Estas questões são formuladas de formas diversas em ligação a vários dos processos apensos.

¹⁶⁴⁹ Cf. N.º 27-30 do Acórdão nos processos apensos C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 e C-78/93, *Helmig*.

¹⁶⁵⁰ Cf. N.ºs 19, 17 do Acórdão do Tribunal de 27 de Maio de 2004 no processo C-285/02, *Edeltraud Elsner-Lakeberg contra Land Nordrhein-Westfalen*. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62002CJ0285:PT:HTML>.

Limitações da Directiva 97/81/CE relativa ao trabalho a tempo parcial

Se a adopção da Directiva 97/81/CEE, sobre trabalho a tempo parcial, permite evitar as complexidades associadas à discriminação indirecta e assegura aos trabalhadores masculinos protecção contra tratamento desfavorável, algumas das suas insuficiências reduzem os seus efeitos positivos¹⁶⁵¹. A Directiva 97/81/CE assenta numa abordagem simétrica à igualdade e diz apenas respeito às condições de emprego, não abrangendo questões relacionadas com a segurança social¹⁶⁵². Estipula que os trabalhadores a tempo parcial não devem ser tratados de modo menos favorável do que os trabalhadores comparáveis a tempo inteiro, a menos que o tratamento diferenciado se justifique por razões objectivas (n.º 2 da cláusula 4). O acesso a certas condições de emprego pode, no entanto, depender de um período de antiguidade, da duração do trabalho ou de determinadas condições de remuneração (n.º 4 da cláusula 4). Além disso, os trabalhadores a tempo parcial com actividade ocasional podem ser excluídos do seu âmbito de aplicação (n.º 2 da cláusula 2)¹⁶⁵³. A definição de “trabalhador comparável a tempo inteiro” é também de molde a restringir as possibilidades de comparação. O mesmo é descrito como um trabalhador a tempo inteiro do mesmo estabelecimento, com o mesmo contrato ou relação de trabalho e que exerce funções iguais ou semelhantes, tendo devidamente em conta outros factores como antiguidade, qualificações ou conhecimentos (n.º 2 da cláusula 3)¹⁶⁵⁴.

A Directiva estabelece que sempre que apropriado se deve aplicar o princípio *pro rata temporis* (n.º 2 da cláusula 4) e assegura diversos meios de promover o trabalho a

¹⁶⁵¹ Mesmo assim a Directiva 97/81/CE representa um avanço em relação à protecção assegurada em outras jurisdições. Ver, por exemplo, COONTZ, Stephanie (2013) “Why Gender Equality Stalled”, in *The New York Times*, February 16. Consultado em: <http://www.nytimes.com/2013/02/17/opinion/sunday/why-gender-equality-stalled.html>. Data: 13.2.2013. Algumas limitações da Directiva 97/81/CE foram consideradas na primeira secção do presente capítulo, designadamente, o facto de só cobrir a discriminação directa e esta poder ser justificada por razões objectivas.

¹⁶⁵² Cf. Preâmbulo do acordo-quadro anexo à Directiva 97/81/CE.

¹⁶⁵³ De acordo com o n.º 1 da cláusula 2, a Directiva aplica-se aos trabalhadores a tempo parcial com contrato ou relação de trabalho definidos pela legislação, convenções colectivas ou por práticas vigentes em cada Estado-membro.

¹⁶⁵⁴ De acordo com o n.º 2 de cláusula 3, quando não houver um trabalhador comparável a tempo inteiro no mesmo estabelecimento, a comparação deve ser efectuada em referência à convenção colectiva aplicável ou em conformidade com a legislação, as convenções ou as práticas vigentes a nível nacional.

tempo parcial (cláusula 5). Estados-Membros e parceiros sociais devem identificar, analisar e eventualmente remover quaisquer obstáculos que limitem as possibilidades de trabalho a tempo parcial (alíneas a) e b) do n.º 1 da cláusula 5). A recusa de um trabalhador ser transferido de um regime de trabalho a tempo inteiro para um regime a tempo parcial ou *vice-versa* não constitui uma razão válida para despedimento (n.º 2 da cláusula 5). Aos empregadores exige-se que tenham em consideração pedidos dos trabalhadores para se transferirem de regimes de trabalho a tempo inteiro para regimes a tempo parcial e inversamente (alíneas a) e b) do n.º 3 da cláusula 5). E que forneçam informações sobre a disponibilidade de postos de trabalho na organização, incluindo aos organismos representativos dos trabalhadores, de modo a facilitar essas transferências (alíneas c) e e) do n.º 3 da cláusula 5). Os empregadores devem ainda ter em atenção medidas visando facilitar o acesso ao trabalho a tempo parcial em todos os níveis da empresa, incluindo cargos de elevada qualificação e de direcção, e à formação profissional por parte dos trabalhadores a tempo parcial (alínea d) do n.º 3 da cláusula 5). Todas estas exigências são formuladas de um modo que não impõem obrigações efectivas aos empregadores e não garantem aos trabalhadores um maior controlo sobre o seu tempo de trabalho.

Na verdade, a Directiva define apenas princípios gerais e prescrições mínimas, permitindo a adopção de disposições mais favoráveis por parte dos Estados-Membros e/ou parceiros sociais, e não pode ser usada para diminuir o nível de protecção dos trabalhadores a nível nacional (n.ºs 1 e 2 da cláusula 6). A única referência à conciliação entre vida profissional e vida familiar consta do considerando n.º 5 do acordo-quadro anexo à Directiva e os objectivos que o mesmo visa cumprir não são necessariamente compatíveis entre si. São estes a eliminação da discriminação relativamente aos trabalhadores a tempo parcial e a melhoria da qualidade deste tipo de trabalho; o desenvolvimento do trabalho a tempo parcial numa base voluntária e a promoção de uma organização flexível do tempo de trabalho de modo a ter em conta as necessidades de empregadores e trabalhadores (alíneas a) e b) da cláusula 1). Quando se considera o conteúdo concreto das disposições, são os interesses económicos e dos empregadores que parecem prevalecer, o que de resto parece confirmado pela situação vivida pela maioria dos trabalhadores a tempo parcial na UE.

Reflexões finais

Ao longo do tempo os instrumentos e objectivos da União Europeia associados à articulação trabalho/família diversificaram-se. Mas mantiveram um traço comum. Em geral os homens ocupam um lugar secundário tanto nas políticas como no direito europeu sobre esta matéria no início do séc. XXI. As várias metamorfoses por que passou a designação desta problemática foram no sentido de desvalorizar o posicionamento diferenciado de homens e mulheres relativamente ao binómio trabalho/família, isto é, tendem a ocultar a forma como as desigualdades no mercado de trabalho ou normas sociais específicas em relação ao cuidado constroem as escolhas dos indivíduos. A necessidade de favorecer uma melhor repartição do cuidado não remunerado entre os sexos está presente em documentos oficiais diversos. Mas não é sustentada por disposições específicas da legislação, nem mantida de forma consistente nas políticas de emprego ou relativas à igualdade de género. A Resolução do Conselho e dos Ministros do Emprego e da Política Social, de 2000, sobre a participação equilibrada das mulheres e dos homens na actividade profissional e na vida familiar, destaca-se pelo seu conteúdo progressista e por permitir evidenciar o pouco que se avançou na direcção apontada. A conciliação é apresentada como um direito de homens e mulheres e a maternidade, a paternidade e os direitos da criança são considerados valores sociais eminentes que deverão ser protegidos pela sociedade, pelos Estados-Membros e pela União Europeia¹⁶⁵⁵. O início dos anos 2000 requer assim a *«concretização do novo contrato social em matéria de género, em que a igualdade de facto de mulheres e homens na esfera pública e na esfera privada seja socialmente assumida como condição de democracia, pressuposto de cidadania e garante da autonomia e da liberdade individuais, com reflexos em todas as políticas da União Europeia»*¹⁶⁵⁶. Em suma, defendem-se medidas que incentivem a repartição equilibrada

¹⁶⁵⁵ Cf. Considerando n.ºs 4-5 e n.º 1 alínea b) da Resolução 2000/C218/02 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 actividade profissional e na vida familiar, J.O. N.º C 218/5 de 31.7.2000.

¹⁶⁵⁶ Considerando n.º 11 da Resolução 2000/C218/02 do Conselho e dos Ministros do Emprego e da Política Social.

entre homens e mulheres dos cuidados a crianças, idosos, pessoas com deficiência e outros dependentes a cargo¹⁶⁵⁷.

Dez anos depois a Carta das Mulheres refere apenas a necessidade de promover “oportunidades genuínas” para que ambos equilibrem vida privada e familiar. Omitem-se nesta e no novo programa da Comissão Europeia para a igualdade de género, para o período 2010-2015, quaisquer referências explícitas a encorajar e apoiar o maior envolvimento masculino na vida familiar. A verdade é que as políticas de conciliação são crescentemente valorizadas pelo seu impacto positivo na intensificação da actividade profissional feminina, não se considerando necessário promover activamente um movimento inverso dos homens ou equacionar os efeitos negativos da flexibilização laboral na formação familiar. A Resolução do Parlamento Europeu de 2004, sobre esta temática, sobressai a este respeito por mencionar que a melhor forma de favorecer a conciliação seria através de uma redução global do tempo de trabalho e por destacar a importância destas políticas para um melhor contacto entre pais e filhos e para a formação e estabilidade das famílias¹⁶⁵⁸. Certo é que por norma o valor intrínseco do cuidado não remunerado como um aspecto fundamental da sustentabilidade, da coesão e do bem-estar social está ausente dos documentos oficiais.

Quando se considera o quadro legal, constata-se que duas das Directivas relevantes nesta matéria são o resultado de acordos negociados pelos parceiros sociais europeus. Vimos a propósito que o desigual poder negocial das partes e o enviesamento dos sindicatos a favor do modelo normativo de emprego condicionam os resultados das negociações. A legitimidade dos últimos é considerada problemática - «*the extent to which trade unions actually represent ‘the people’, especially women, is questionable*»¹⁶⁵⁹. Os resultados mais recentes da consulta da Comissão Europeia para actualização do quadro jurídico tornam manifestos os efeitos dos desequilíbrios de poder. A Confederação Europeia de Sindicatos entendia que «*EU leave facilities should be extended with first a*

¹⁶⁵⁷ Ver n.º 2 da Resolução 2000/C218/02 do Conselho e dos Ministros do Emprego e da Política Social.

¹⁶⁵⁸ Resolução do Parlamento Europeu, de 9 de Março de 2004, sobre a conciliação entre vida profissional, familiar e privada (2003/2129(INI)), J. O. N.º C 102 E/492 de 28.4.2004.

¹⁶⁵⁹ BARNARD, Catherine (2006a), op. cit., p. 101. A crise de legitimidade dos actores sindicais e a relação das mulheres com os sindicatos foram analisados no capítulo 2, “Trânsitos do Trabalho na Era da Globalização”. Foi também referida a sub-representação feminina nas instâncias de decisão das organizações patronais.

right to paternity leave»¹⁶⁶⁰ e que a licença parental deveria ser remunerada¹⁶⁶¹. Na verdade, outras questões fundamentais mantiveram-se totalmente dependentes da discricionariedade dos Estados-Membros na nova Directiva 2010/18/UE sobre licença parental, designadamente, a definição do estatuto do contrato de trabalho ou da relação de trabalho durante a licença ou ainda os aspectos relacionados com a segurança social.

Os efeitos de não se estabelecerem quaisquer parâmetros à escala europeia a este respeito são visíveis, por exemplo, nos acórdãos *Österreichischer* ou *Gómez-Limón*. É relevante no primeiro a informação avançada, pelo sindicato austríaco que desencadeou a acção, de que só uma minoria de convenções colectivas prevê a contabilização dos períodos da licença parental na antiguidade dos trabalhadores. De resto vimos que *Österreichischer* suscita também outro tipo de questões. Destacámos a posição do Tribunal de Justiça que classifica os serviços militares como sendo do interesse da colectividade nacional e a licença parental como correspondendo apenas ao interesse do trabalhador e da sua família. O carácter voluntário da licença não se perdia mesmo existindo dificuldades em encontrar estruturas de acolhimento disponíveis para crianças pequenas. Para além desta abordagem comparativa poder ser evitada, salientámos estar em causa o modo como a separação entre as esferas privada e pública no direito afecta negativamente as mulheres e as limitações do carácter individual dos direitos que faz com que o ónus da reprodução humana incida sobre indivíduos particulares.

Os aspectos referidos estão presentes em *Gómez-Limón* ainda que de modos diversos. Em causa está a aquisição de direitos a uma pensão de invalidez permanente durante a licença parental. Ao abrigo da legislação espanhola, a fórmula de cálculo dessa pensão incide sobre os últimos anos de actividade de Gómez-Limón, incluindo o período de vários anos onde efectuou contribuições reduzidas por se encontrar de licença parental a tempo parcial. Para o Tribunal de Justiça, a

¹⁶⁶⁰ CLAUWAERT, Stefan (2010) “Towards a Revised Parental Leave Framework Agreement/Directive”, in *Transfer: European Review of Labour and Research*, Vol. 16, N.º 13, p. 432. O autor integrou a delegação da Confederação Europeia de Sindicatos que negociou o acordo revisto sobre a licença parental.

¹⁶⁶¹ CLAUWAERT, Stefan, op. cit., p. 434.

legislação nacional não é contrária ao direito europeu. O n.º 8 da cláusula 2 do acordo-quadro anexo à Directiva 96/34/CE apenas obriga os Estados-Membros a examinar e a determinar as questões da segurança social associadas à licença parental em conformidade com a legislação nacional. Mas não impõe obrigações concretas. Já uma disposição específica da Directiva 79/7/CEE (relativa à realização progressiva do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de segurança social) assegura que a aquisição de direitos a prestações da segurança social durante períodos de interrupção da carreira devido à educação de menores seja da competência dos Estados-Membros. Para efeitos do nosso trabalho, o acórdão ilustra a vulnerabilidade a que podem estar sujeitos os trabalhadores ao usufruir de certas medidas de conciliação¹⁶⁶².

No que diz ainda respeito ao quadro legal, identificamos outras limitações. Vimos, por exemplo, que o âmbito reduzido da Directiva 92/85/CEE faz com que não se aplique aos pais adoptivos ou aos homens. E que as exigências dirigidas aos empregadores, na Directiva 97/81/CE, no sentido de considerarem pedidos para alterar o regime de tempo de trabalho ou a promoção do trabalho a tempo parcial em todos os níveis da empresa e o acesso dos trabalhadores a tempo parcial à formação profissional são formuladas de um modo que não impõem obrigações concretas. As tímidas alterações recentes ao quadro jurídico europeu, por outro lado, suscitam outro tipo de questões. O insuficiente reconhecimento das responsabilidades de cuidados masculinas só pode reiterar o *status quo* e a desigualdade entre os géneros e frustrar as expectativas de muitos homens de maior participação na família. Num tempo em que se prevê o aumento das necessidades de cuidados e se equaciona a adopção de mais tipos de licenças familiares, não podemos deixar de nos interrogar sobre os eventuais efeitos dessas medidas nas mulheres.

Quanto às decisões do Tribunal de Justiça, há a destacar a forma como usou o princípio da igualdade de tratamento para combater a discriminação motivada por gravidez

¹⁶⁶² O acórdão ilustra naturalmente a interligação entre o direito laboral e o direito social. Como referimos desde o início, o nosso trabalho diz apenas respeito ao direito e às políticas europeias em matéria de trabalho e emprego. Mas é inevitável referir algumas questões relativas à segurança social (ver nota anterior 1578).

e maternidade. Parte dessa jurisprudência está codificada no actual quadro jurídico. As suas decisões no que diz respeito à articulação trabalho/família não são, no entanto, unidimensionais. Para Nicole Busby, nas situações onde são mais evidentes as diferenças biológicas entre os sexos mais influente é uma noção essencialista da mulher e a propensão para garantir protecção. Já quando as diferenças são atribuíveis ao género, maior é a dificuldade do Tribunal de Justiça reconhecer as desvantagens das mulheres no mercado de trabalho fruto das responsabilidades familiares¹⁶⁶³. De facto, o Tribunal criou uma forte protecção baseada na singularidade da gravidez e da maternidade, dispensando comparações entre as mulheres consideradas e os restantes trabalhadores. Excluiu por diversas vezes a possibilidade de prejuízos de ordem financeira poderem justificar a recusa em contratar ou o despedimento devido a gravidez. E defendeu que o exercício de direitos associados à gravidez e maternidade não pode conduzir a um tratamento desfavorável das mulheres no acesso ao emprego e condições de trabalho, sendo que a protecção desses direitos visa alcançar a igualdade substantiva.

Mas o princípio estabelecido na jurisprudência de que o tratamento desfavorável motivado por gravidez ou maternidade constitui discriminação sexual directa, por afectar exclusivamente as mulheres, dispensando assim quaisquer comparações, não confere protecção absoluta. Há circunstâncias em que as comparações com outros trabalhadores são legítimas, designadamente, quando está em causa doença provocada por gravidez ou parto. Por outro lado, o Tribunal de Justiça, por vezes, assimilou gravidez e maternidade em sentido estrito (entendida como um curto período a seguir ao parto) a parentalidade, isto é, não distingue as duas primeiras das responsabilidades de criação e educação dos filhos. E manteve uma certa concepção da separação das esferas da vida onde os riscos associados à prestação de cuidados são privados. Isto é válido na interpretação dos direitos associados à gravidez e parentalidade e em acórdãos relativos à discriminação indirecta de trabalhadoras a tempo parcial.

Dos acórdãos mais recentes relativamente à primeira temática destacamos *Roca Álvarez*, *Paquay* e *Mayr*. Ainda que o Tribunal de Justiça diferencie a situação em *Roca Álvarez* da situação presente no acórdão em *Hofmann*, a verdade é que o raciocínio seguido no primeiro poderia ser aplicado ao segundo, favorecendo a partilha de responsabilidades e

¹⁶⁶³ Cf. BUSBY, Nicole, op. cit., p. 176.

o reconhecimento do papel parental do homem. Em *Paquay*, o Tribunal estabeleceu que o artigo 10.º da Directiva 92/85/CEE proíbe não só o despedimento por motivos de gravidez e/ou nascimento de um filho, mas também a adopção de medidas preparatórias nesse sentido. E em *Mayr* expandiu o raciocínio sobre a condição única das mulheres, tornando ilegal o despedimento de uma trabalhadora numa fase avançada de um tratamento de fertilização *in vitro* ao abrigo da Directiva sobre igualdade de tratamento no emprego. Dado os procedimentos afectarem apenas as mulheres, o Tribunal de Justiça entendeu que a situação constituía discriminação sexual directa. O problema deste tipo de argumentação é o de reforçar mais uma vez a associação das mulheres à reprodução, deixando em aberto a possibilidade de argumentos idênticos poderem ser usados pelos homens.

CAPÍTULO VI

REFORMULAR O CUIDADO NA UE: O CASO DAS LICENÇAS FAMILIARES

Introdução

Analisámos até agora como a realização da igualdade de género está ligada à organização social do trabalho de cuidado. Como nota Diane Elson, «*the invisibility of domestic structures in any body of knowledge is always disabling to struggles for women's rights and for equality between men and women*»¹⁶⁶⁴. O sujeito liberal autónomo, que segundo Fineman, informa os princípios jurídicos, económicos e políticos dominantes, precisa da infusão de outros valores e perspectivas para reflectir a realidade humana e favorecer o desenvolvimento de sociedades mais igualitárias e cuidadoras e sustentáveis a prazo. Antes de apresentarmos alguns passos que consideramos pertinentes no sentido de contribuir para a realização desta visão de sociedade no contexto da UE, passamos a destacar de forma sucinta aspectos relevantes apreciados nos anteriores capítulos. O esforço dá conta do percurso seguido e torna presentes os conceitos estruturantes da dissertação, alguns dados empíricos significativos e o contexto em geral desafiante em que a nossa proposta é apresentada.

No capítulo 1, analisamos diversas conceptualizações de igualdade e aprofundamos a noção multidimensional de Sandra Fredman por orientar a nossa compreensão da igualdade de género. A sua síntese entre o reconhecimento e a redistribuição expressa-se num conceito unificado visando eliminar as desigualdades; promover o respeito pela igual dignidade e valor de todos; afirmar e acomodar identidades e necessidades diversas; e facilitar a participação plena na sociedade. A proposta de Fredman promove a participação e inclusão social de cidadãos concretos na especificidade de circunstâncias que os caracterizam, implicando a reestruturação das esferas pública e privada. É ainda sensível à dimensão relacional da diferença analisada por Martha Minow, com a última a assinalar a importância de dar atenção à perspectiva dos que não foram a

¹⁶⁶⁴ ELSON, Diane (1998), op. cit., p. 189.

norma no passado e de alargar as definições de quem é “igual” ou “diferente”, como forma de escapar à estigmatização, permitindo o gozo de benefícios de modo mais amplo ou incluindo categorias sociais valorizadas. A formulação de deveres positivos constitui um dos mecanismos para operacionalizar a noção multidimensional de igualdade substantiva de Fredman, encontrando de resto acolhimento sob diversas modalidades em diferentes jurisdições. A importância de medidas proactivas está também presente na abordagem peculiar à igualdade de Martha Fineman que coloca a sociedade sob escrutínio e questiona o tipo de protecção que deve ser dada aos seus membros em virtude da vulnerabilidade comum. Das restantes questões abordadas constam ainda a problematização de princípios liberais básicos que informaram os modernos ordenamentos jurídicos. E que apesar de submetidos a diversas reformulações continuam sem valorizar devidamente o cuidado não remunerado.

No capítulo 2, exploramos questões associadas ao mundo do trabalho e ao direito laboral, destacando condições geradoras de desigualdades de género e desafios à afirmação de papéis sociais alternativos. Situamos a maior participação feminina na actividade económica no contexto de transformações globais a nível político, económico, social e tecnológico. E ligamos as reformas do enquadramento legal do trabalho à reformulação das relações entre o Estado, o mercado e os indivíduos. Está em causa a forma como essa reconstituição pode ser penalizadora para os trabalhadores em geral e para as mulheres em particular. Isto remeteu-nos para as críticas à agenda neoliberal de governança relativamente às suas premissas sobre os institutos do mercado de trabalho e a redução do papel do Estado. Outras dimensões da análise assinalam o facto do espaço doméstico ser subestimado nos debates sobre governança e do direito laboral ter excluído todas as formas de trabalho não mercantis do seu âmbito. Considera-se que se o mesmo ajudou a construir a oposição trabalho/família deve contribuir para a sua desconstrução. A questão é também indissociável do aumento da precariedade e da insegurança económica ou da crise do sindicalismo. Se a situação profissional e expectativas normativas servem para justificar que sejam as mulheres a sacrificar as carreiras, considerações de equidade, mudanças na família, a transição para um Estado-Providência activo ou processos de desindustrialização tornam problemática essa opção.

No capítulo 3, analisamos a problemática do cuidado a partir de diversas perspectivas disciplinares e destacamos as implicações para a igualdade de género da sua

organização social e da falta de valorização e reconhecimento político de muitas destas actividades. Aderimos à perspectiva de que o cuidado é uma necessidade humana universal e que a actividade inclui cuidar de si próprio e de outras pessoas, não só dependentes, mas também adultos saudáveis e sem deficiências. Exploramos inicialmente a dimensão ética do cuidado e as implicações políticas e sociais decorrentes de o considerarmos um valor moral relevante, apoiando-nos para o efeito no trabalho de Joan Tronto e Virginia Held. Consideramos a relevância de articular cuidado e justiça, designadamente, para definir prioridades, corrigir desequilíbrios de poder ou avaliar a distribuição de encargos e benefícios. Ao apreciar o potencial impacto do cuidado na reestruturação de modos de vida identificamos efeitos positivos e também riscos.

Já na segunda secção do capítulo, apresentamos o cuidado não remunerado como uma actividade com valor económico e com características de bem público. Damos conta do crescente reconhecimento de que a não contabilização do cuidado não remunerado nos dá um retrato deficiente das condições de vida. E mencionamos, a propósito, o relatório da Comissão Stiglitz, Sen e Fitoussi que tem como tema unificador a alteração do actual sistema de medidas, de um centrado na produção e crescimento económico para outro baseado na avaliação do bem-estar dos indivíduos num quadro de sustentabilidade ambiental, económica e social. À semelhança dos estudos sobre a UE e a OCDE de Fracavilla *et al.* e de Veerle Miranda, o mesmo relatório mostra que o cuidado não remunerado tem um assinalável valor monetário. Contudo, a prática política permanece sem ser devidamente informada pelos dados existentes. E, por outro lado, os estudos sobre os usos do tempo, em que se baseia esta contabilização, confirmam a sua desigual distribuição entre os sexos.

Por último, na terceira secção, do capítulo 3, analisamos a importância da parentalidade para alcançar a igualdade de género e levamos em conta um conjunto diverso de factores que afectam a articulação trabalho/família, designadamente, ideologias de género, cultura das organizações ou políticas públicas. Começamos por apreciar criticamente a construção social da maternidade e da paternidade, destacando que aquilo que se espera de homens e de mulheres relativamente ao bem-estar dos filhos é ainda bastante diverso. De qualquer forma, há um crescente interesse pelos papéis dos homens na família e são identificados os efeitos positivos do seu maior envolvimento na educação dos filhos. Os estudos revelam também que quando os homens gozam de licenças familiares

têm maior probabilidade de continuarem a participar de forma mais igualitária na vida familiar. Mas de facto são as mulheres que recorrem de forma sistemática aos instrumentos disponíveis para articular trabalho/família e que por isso são prejudicadas nas carreiras. Vimos, por outro lado, que a aceitação acrítica da teoria sociológica das preferências reforça discursos culturalmente disponíveis às mulheres e deixa por analisar a cultura das organizações e a prática de excesso de trabalho dos homens.

No capítulo 4, exploramos a evolução do campo da igualdade de género na UE que se mantém fortemente ligado ao mercado de trabalho. Apreciamos o desenvolvimento de um quadro regulador híbrido e a coexistência de diversas concepções de igualdade sexual no direito europeu. Uma noção que se baseia no princípio da não-discriminação e outra noção mais enriquecida assente nos deveres positivos de promover a igualdade de oportunidades e a igualdade de facto entre homens e mulheres. São também consideradas insuficiências que enformam o direito e as políticas europeias e a proposta de Christopher McCrudden de se avaliar a utilidade de um conceito jurídico de cuidado.

Em seguida, analisamos a igualdade de género no contexto das políticas de emprego e identificamos diversas dimensões das desigualdades entre homens e mulheres que reflectem, *inter alia*, o seu posicionamento diferenciado relativamente ao cuidado (remunerado e não remunerado). Segue-se depois uma apreciação das ligações da Estratégia Europa 2020 à nova governança económica. A capacidade dos Estados desenvolverem políticas sociais abrangentes passa a estar mais fortemente condicionada à situação das suas finanças públicas. Adicionalmente, exploramos ainda aspectos específicos da Estratégia Europa 2020 e desafios decorrentes do envelhecimento da população. E referimos abordagens emergentes ao cuidado no espaço europeu.

No capítulo 5, centramos a nossa atenção nos instrumentos políticos e jurídicos e na jurisprudência da UE mais directamente relacionados com a articulação do cuidado não remunerado com a vida profissional. Constatamos que os homens não são devidamente considerados nas políticas e no direito europeu nesta área, não se equacionando em geral a necessidade de promover activamente a sua maior participação na vida familiar. As políticas de conciliação são especialmente valorizadas pelos seus efeitos no emprego feminino. São também consideradas insuficiências do quadro normativo europeu e o facto das recentes reformas continuarem sem assegurar o direito à licença de paternidade ou uma remuneração durante a licença parental. O último aspecto é reconhecidamente fundamental

para aumentar o gozo masculino. Já na análise da jurisprudência, apreciamos construções particulares de gravidez e parentalidade e as implicações decorrentes dos níveis diversos de protecção conferidos ao abrigo das licenças de maternidade e parental. Se a actuação do Tribunal de Justiça reforçou a protecção das mulheres contra a discriminação no mercado de trabalho, reiterou por vezes papéis tradicionais de género e privilegiou a igualdade no espaço público. O último aspecto em particular impedem-no de considerar devidamente o impacto das responsabilidades familiares na situação profissional das mulheres.

No presente capítulo, concretizamos a resposta à pergunta orientadora da nossa investigação – Como é que a actuação da UE na área do trabalho e emprego pode contribuir para a construção de uma sociedade mais igualitária e cuidadora? Propomos para o efeito duas vias de actuação: a construção de um regime legal europeu que consagre um sistema integrado de licenças familiares na UE e um conjunto de propostas mais avulsas visando promover e apoiar o maior envolvimento dos homens no cuidado (remunerado e não remunerado) em áreas diversas. É verdade que as licenças são um instrumento especialmente sensível dado reiterarem a separação entre trabalho e família e poderem conduzir à transferência de encargos e responsabilidades de prestação de cuidados para a esfera familiar. Por outro lado, apoiar uma partilha mais igualitária das mesmas entre homens e mulheres pode gerar efeitos continuados na repartição das tarefas no espaço doméstico e incentivar mudanças no mundo do trabalho. É também fundamental adaptar as licenças a novas realidades, designadamente, à diversidade das famílias, ao envelhecimento da população e às expectativas de um número crescente de homens. Adicionalmente, consideramos ser necessária uma abordagem holística ao cuidado dirigida aos homens e baseada em estratégias proactivas em diversas áreas (emprego, educação, saúde, serviços sociais, etc.). A desconstrução de estereótipos não é sustentável se circunscrita a áreas particulares de acção.

O capítulo está estruturado em três secções. Na primeira secção, apreciamos as normas internacionais estabelecidas em instrumentos de vocação universal adoptados no contexto da OIT e da Assembleia Geral das Nações Unidas, com implicações para a articulação do cuidado não remunerado com as responsabilidades profissionais. A análise permite estabelecer comparações e identificar omissões, designadamente, quanto ao papel parental masculino. Na segunda secção, apresentamos as propostas de reforma e actualização do quadro regulador europeu em matéria de conciliação, tal como foram

elaboradas pela Comissão Europeia nos documentos de consulta aos parceiros sociais. Destacamos alguns pareceres e posições de actores relevantes de modo a definir as fronteiras do debate. Consideramos em seguida as disposições da Directiva 2010/18/UE, sobre licença parental, e as propostas de revisão da Directiva 92/85/CEE, relativa à protecção da gravidez e maternidade, da Comissão e do Parlamento Europeu. E fazemos uma apreciação crítica das opções escolhidas e dos resultados alcançados. Na terceira secção, começamos por considerar sucintamente as Recomendações da Plataforma das ONG sociais europeias (Plataforma Social) relativamente ao cuidado e a proposta de Nicole Busby de introduzir um direito a cuidar na legislação laboral europeia. Apreciamos em seguida a legislação portuguesa e islandesa no que diz respeito à licença parental e canadiana em matéria de licença compassiva (“compassionate care leave”). E concluímos com a apresentação das propostas de acção identificadas.

I. Instrumentos supranacionais no campo da articulação trabalho/família

As questões associadas à articulação do cuidado não remunerado com as responsabilidades profissionais encontram acolhimento em diversos Tratados internacionais em matéria laboral e dos direitos humanos. Além de estabelecerem o acesso a licenças familiares e a regimes de trabalho flexíveis ou a provisão de serviços sociais de cuidados, os mesmos consagram outros direitos igualmente relevantes neste campo como o direito à saúde, o direito à igualdade de remuneração ou à não-discriminação em sentido mais amplo. Circunscrevemos a nossa atenção neste domínio a instrumentos de vocação universal adoptados no contexto da OIT e da Assembleia Geral das Nações Unidas e às disposições mais directamente associadas ao nexó trabalho/família¹⁶⁶⁵.

¹⁶⁶⁵ A nossa finalidade é destacar os instrumentos mais relevantes no campo considerado e algumas das suas disposições mais significativas, não se pretendendo fazer uma análise exaustiva dos mesmos ou das respectivas disposições. No contexto específico europeu, há a destacar a Carta Social Europeia Revista do Conselho da Europa. A mesma contém disposições directamente ligadas ao nexó trabalho/família, mais especificamente, os artigos 8.º e 27.º dizem respeito ao direito das trabalhadoras à protecção da maternidade e ao direito dos trabalhadores com responsabilidades familiares à igualdade de oportunidades e de tratamento. Outras disposições relevantes são, por exemplo, os artigos 17.º e 23.º, respectivamente, sobre o direito das crianças e adolescentes à protecção social, jurídica e económica e o direito das pessoas idosas à protecção social. Ver Carta Social Europeia Revista, Série de Tratados Europeus

1. Convenções e Recomendações da Organização Internacional do Trabalho

A OIT é a entidade responsável a nível mundial pela elaboração de normas internacionais do trabalho e tem como marca distintiva o seu carácter tripartido (a saber, é composta por representantes dos governos, do patronato e dos trabalhadores). A sua actuação manifesta-se através da adopção de Convenções e Recomendações que moldam as políticas e normas laborais a nível nacional. Enquanto as Convenções têm carácter vinculativo quando ratificadas pelos Estados-Membros, as Recomendações são instrumentos não vinculativos que servem de orientação à actuação dos responsáveis nacionais. As Convenções e Recomendações mais directamente ligadas ao nexo trabalho/família dizem respeito à protecção da maternidade, à igualdade de oportunidades e de tratamento dos trabalhadores com responsabilidades familiares e ao trabalho a tempo parcial¹⁶⁶⁶.

1.1. Convenção n.º 183 e Recomendação n.º 191, relativas à protecção da maternidade

Relativamente à protecção da maternidade, a OIT adoptou desde a sua criação três Convenções – n.º 3, de 1919; n.º 103, de 1952; e n.º 183, de 2000 – cujo âmbito foi sendo sucessivamente revisto e alargado em benefício dos direitos das mulheres. Para efeitos do presente trabalho, destacamos apenas as disposições mais recentes¹⁶⁶⁷. A Convenção n.º

n.º 163, adoptada em Estrasburgo, a 3 de Maio de 1996. Versão portuguesa consultada no *site* do Gabinete de Documentação e Direito Comparado da Procuradoria Geral da República: http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhregionais/rar64A_2001.html.

¹⁶⁶⁶ Outra Convenção relevante no domínio da articulação trabalho/família diz respeito aos trabalhadores domésticos. Adoptada em 2011, a Convenção procura assegurar termos e condições de trabalho decentes a estes trabalhadores e leva em consideração a situação particular dos que residem no domicílio dos empregadores e dos imigrantes. Contempla a adopção de medidas visando garantir protecção contra todas as formas de abuso, assédio e violência. Ver ILO Convention n.º 189, Concerning decent work for domestic workers, 16 June, 2011. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:2551460:NO.

¹⁶⁶⁷ A Convenção n.º 3, relativa à Protecção da Maternidade, de 1919, foi actualizada em 1952 com a Convenção n.º 103, sendo esta acompanhada pela Recomendação n.º 95. Mais recentemente, em 2000, a Convenção e a Recomendação foram revistas (respectivamente: Convenção n.º 183 e Recomendação n.º 191). Ver ILO Convention N.º 3, Concerning Maternity Protection, 29 November, 1919. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312148:NO; Convenção n.º 103 da

183 aplica-se a todas as mulheres empregadas, incluindo as que o são em modalidades atípicas de trabalho dependente (artigo 2.º-1)¹⁶⁶⁸. Consagra o direito a uma licença de maternidade de pelo menos 14 semanas (artigo 4.º-1), seis das quais de gozo obrigatório após o parto, salvo se o governo e as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores tiverem acordado de modo diverso (artigo 4.º-4)¹⁶⁶⁹. Garante ainda uma licença, antes ou depois do período da licença de maternidade, em caso de doença, complicações ou riscos de complicações resultantes da gravidez ou do parto (artigo 5.º). E estabelece também o dever de garantir prestações pecuniárias durante as licenças referidas e de assegurar prestações médicas à mãe e à sua criança (designadamente, cuidados pré-natais e relativos ao parto e a hospitalização quando necessária). Relativamente às prestações pecuniárias durante a licença de maternidade, estipula que o seu valor não deve ser inferior a dois terços do salário anterior ou da remuneração de referência (artigo 6.º)¹⁶⁷⁰. Outras disposições relevantes da Convenção dizem respeito à protecção da saúde e do emprego e à amamentação. As mulheres grávidas ou lactantes têm o direito de não executarem trabalho que prejudique ou ponha em risco a sua saúde ou a da criança (artigo 3.º). E estão protegidas contra o despedimento motivado pela gravidez e ausências durante as licenças ou devido à amamentação e ainda durante um certo período após o regresso ao

OIT, respeitante à Protecção à Maternidade (revista em 1952), de 28 de Junho de 1952, in *Diário da República*, I Série, N.º 235 de 10.10.1984; Convenção n.º 183, relativa à Revisão da Convenção (Revista) sobre a Protecção da Maternidade, 1952, de 15 de Junho de 2000, in *Diário da República*, 1.ª Série, N.º 153 de 8.8.2012.

¹⁶⁶⁸ Mas o n.º 2 do artigo 2 permite excluir, total ou parcialmente, certas categorias de trabalhadoras do âmbito de aplicação da Convenção, quando tal suscitar problemas especiais. Os Estados-Membros devem, no entanto, alargar progressivamente a aplicação das disposições da Convenção a essas categorias de trabalhadoras, nos termos do n.º 3 do artigo 2.º.

¹⁶⁶⁹ O n.º 5 do artigo 4.º estabelece ainda que o período da licença de maternidade anterior ao parto deve ser prolongado de modo a incluir o período compreendido entre a data provável e a data efectiva do parto, sem afectar a duração da licença obrigatória após o mesmo.

¹⁶⁷⁰ Cf. N.ºs 1, 3, 4 e 7 do artigo 6.º da Convenção n.º 183 da OIT. O n.º 6 do artigo 6 estabelece que se a mulher não satisfizer as condições previstas a nível nacional para beneficiar das prestações pecuniárias, a mesma terá direito a prestações adequadas financiadas por fundos da assistência social sob reserva da verificação dos rendimentos exigidos para a atribuição dessas prestações. O n.º 8, desse artigo, estipula que as prestações respeitantes às licenças devem ser garantidas através de um seguro social obrigatório ou de fundos públicos, ou de um modo determinado pela legislação e a prática nacionais. O empregador não deve ser pessoalmente responsável pelo custo directo das prestações. No entanto, prevêem-se excepções. O artigo 7.º estabelece ainda que a prestação pecuniária durante a licença de maternidade pode ser, pelo menos, igual ao nível das prestações por doença ou incapacidade temporária, previsto na legislação nacional, nos Membros cuja economia e cujo sistema de segurança social estejam insuficientemente desenvolvidos.

trabalho a definir pela legislação nacional (artigo 8.º-1). No final da licença de maternidade, é garantido às mulheres o direito a regressar ao mesmo posto de trabalho ou a um equivalente com a mesma remuneração (artigo 8.º-2), não podendo a maternidade constituir fonte de discriminação em matéria de emprego, designadamente, no acesso ao mesmo (artigo 9.º-1)¹⁶⁷¹. Por último, a Convenção atribui às mulheres uma ou mais pausas diárias ou uma redução do horário de trabalho para amamentar, devendo qualquer das opções ser considerada como trabalho efectivo e remunerada em conformidade (artigo 10.º, n.ºs 1 e 2)¹⁶⁷². E exige aos seus Membros que examinem periodicamente a oportunidade de aumentar a duração da licença de maternidade e as prestações pecuniárias, consultando para o efeito as organizações representativas de empregadores e trabalhadores (artigo 11.º)¹⁶⁷³.

Quanto à Recomendação n.º 191¹⁶⁷⁴, esta propõe a extensão do período da licença de maternidade para pelo menos 18 semanas e defende um prolongamento adicional no caso de nascimentos múltiplos (parágrafo 1). As prestações pecuniárias durante as licenças estabelecidas na Convenção devem corresponder à totalidade dos ganhos anteriores ou os mesmos devem ser considerados para as calcular (parágrafo 2). Os períodos das licenças

¹⁶⁷¹ O n.º 1 do artigo 9.º estabelece que os Membros devem adoptar medidas para garantir que a maternidade não seja fonte de discriminação, incluindo no acesso ao emprego. Já o n.º 2 do artigo 9.º estipula que essas medidas incluem a proibição de exigir a uma mulher candidata a um posto de trabalho que se submeta a um teste de gravidez ou que apresente um certificado atestando que se encontra ou não em estado de gravidez. São, no entanto, admitidas duas excepções, a saber, quando as situações forem previstas pela legislação nacional em relação a um trabalho que seja proibido, no todo ou em parte, nessa legislação; ou em relação a um trabalho que comporte um risco reconhecido ou significativo para a saúde da mulher e da criança. A este propósito vale a pena referir a jurisprudência do Tribunal de Justiça, apreciada no capítulo precedente, em particular, as suas decisões em *Habermann-Beltermann* e em *Mahlburg*. Nestes acórdãos, o Tribunal de Justiça defendeu que as proibições para trabalhar contidas na legislação nacional associadas à protecção da saúde das mulheres grávidas não poderiam justificar a anulação do contrato ou a recusa em contratar, reforçando claramente a protecção das mulheres a este respeito. De acordo com o artigo 2.º-2, alínea c), da Directiva 2006/54/CE, qualquer tratamento menos favorável de uma mulher no quadro da gravidez ou da licença de maternidade está incluído no conceito de discriminação.

¹⁶⁷² De acordo com o n.º 2 do artigo 10.º, o período durante o qual são permitidas as pausas para amamentação ou a redução da duração do trabalho diário, o número e a duração das pausas, bem como as modalidades da redução da duração do trabalho diário, devem ser determinados pela legislação e a prática nacionais.

¹⁶⁷³ As prestações pecuniárias referidas dizem respeito à licença de maternidade e à licença em caso de doença, complicações ou risco de complicações resultantes da gravidez ou parto antes ou depois do período da licença de maternidade, nos termos do artigo 6.º da Convenção n.º 183.

¹⁶⁷⁴ ILO Recommendation N.º 191, Concerning Maternity Protection, 15 June, 2000. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100_INSTRUMENT_ID:312529:NO.

devem também contar como tempo de serviço para efeitos da determinação de direitos (parágrafo 5)¹⁶⁷⁵. Relativamente à amamentação, estabelece-se que o número e a duração das pausas diárias para essa finalidade devem ser adaptados às necessidades particulares (parágrafo 7), sugerindo-se que as últimas sejam ainda agrupadas de modo a permitir a redução das horas de trabalho, no começo ou no fim da jornada de trabalho (parágrafo 8). E recomenda-se também a adopção de medidas visando o estabelecimento de instalações para permitir a amamentação em condições de higiene no local de trabalho ou num local próximo (parágrafo 9). Por último, a Recomendação propõe a atribuição aos pais ou às mães de uma licença parental depois de expirar o período da licença de maternidade e que, nos países onde existem regimes de adopção, os pais adoptivos tenham acesso ao sistema de protecção definido na Convenção, especialmente no que diz respeito à licença, às prestações e à protecção no emprego (parágrafo 10)¹⁶⁷⁶.

1.2. Convenção n.º 156 e Recomendação n.º 165, relativas aos trabalhadores com responsabilidades familiares

No que diz respeito às responsabilidades familiares em sentido mais abrangente, a OIT adoptou, em 1981, a Convenção n.º 156 e a Recomendação n.º 165, relativas à igualdade de oportunidades e de tratamento dos trabalhadores com responsabilidades familiares¹⁶⁷⁷. Ambos os instrumentos contêm nos respectivos preâmbulos uma menção à

¹⁶⁷⁵ O parágrafo 6 da Recomendação n.º 191 diz respeito à avaliação de riscos para a saúde e segurança da mulher grávida ou lactante e do seu filho no local de trabalho, prevendo um conjunto de medidas com vista à sua protecção (por ex., a adaptação das condições de trabalho ou a transferência para um posto de trabalho mais seguro).

¹⁶⁷⁶ Cf. parágrafo 10, n.ºs 3 e 5. O parágrafo 10 estabelece ainda que em caso do falecimento, doença ou hospitalização da mãe antes de terminar o período da licença pós-natal, o pai da criança se for trabalhador por conta de outrem deve ter direito a uma licença de duração equivalente ao período que falta para expirar a licença pós-natal concedida à mãe (parágrafo 10, n.ºs 1 e 2). Igualmente relevante no domínio da protecção da maternidade é a Convenção n.º 102, de 1952, que estabelece exigências mínimas em relação aos cuidados de saúde antes, durante e após o parto e prestações pecuniárias ligadas à maternidade. Ver Convenção n.º 102 da OIT, relativa à Norma Mínima da Segurança Social, de 28 de Junho de 1952, in *Diário da República*, I Série – A, N.º 254 de 3.11.1992.

¹⁶⁷⁷ A Convenção n.º 156 e a Recomendação n.º 165 substituem a anterior Recomendação n.º 123, de 1965, que tratava apenas das necessidades das mulheres articularem os cuidados na família com a participação no mercado de trabalho. Ver Convenção n.º 156 da OIT, relativa à Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para os Trabalhadores de Ambos os Sexos: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 3 de Junho de 1981, in *Diário da República*, I Série, N.º 236 de 11.10.1984; ILO Recommendation N.º 165,

Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, das Nações Unidas, onde consta a necessidade de alteração de papéis tradicionais de homens e mulheres na família e na sociedade, para alcançar a plena igualdade¹⁶⁷⁸. Quanto às disposições específicas da Convenção n.º 156, esta aplica-se a todos os ramos de actividade e a todas as categorias de trabalhadores, homens e mulheres, com responsabilidades para com filhos a cargo e para com outros membros da família directa que necessitem manifestamente de cuidados ou amparo (artigos 1.º e 2.º). A Convenção proíbe a discriminação destes trabalhadores, incluindo o seu despedimento (artigos 3.º e 8.º) e requer a adopção de medidas que lhes permitam escolher livremente o emprego e que considerem as suas necessidades relativamente à segurança social e às condições de trabalho (artigo 4.º). Outras disposições relevantes dizem respeito à adopção de medidas no domínio da orientação e formação profissional visando a inserção e manutenção no mercado de trabalho destes trabalhadores ou o seu regresso depois de ausências devido a responsabilidades familiares (artigo 7.º)¹⁶⁷⁹.

Já a Recomendação n.º 165 propõe, entre outros aspectos, a adopção e aplicação de medidas a nível nacional visando impedir a discriminação directa e indirecta em razão do estatuto matrimonial ou familiar, não podendo estes justificar a recusa em contratar ou a rescisão do contrato de trabalho (parágrafos 7 e 16). Medidas especiais transitórias que procuram alcançar a igualdade efectiva entre trabalhadores masculinos e femininos não deveriam ser consideradas discriminatórias (parágrafo 8). A Recomendação defende ainda a promoção de um tipo de educação que encoraje a partilha das responsabilidades

Concerning Equal Opportunities and Equal Treatment for Men and Women Workers: Workers with Family Responsibilities, 23 June, 1981. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312503:NO; ILO Recommendation N.º 123, Concerning the Employment of Women with Family Responsibilities, 22 June, 1965. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312461:NO.

¹⁶⁷⁸ Adicionalmente, ambos mencionam também nos seus preâmbulos que os problemas destes trabalhadores são aspectos de questões mais vastas relativas à família e à sociedade. E que é necessário instaurar a igualdade efectiva de oportunidade e de tratamento entre os trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e os restantes trabalhadores, não só através de medidas visando satisfazer as suas necessidades particulares, mas também através de medidas que melhorem em geral a situação dos trabalhadores.

¹⁶⁷⁹ A Convenção faz também referência, por exemplo, à necessidade de organizar as colectividades locais e regionais de modo a ter em conta as necessidades destes trabalhadores e de desenvolver ou promover serviços comunitários, públicos ou privados, como serviços e instalações de cuidados à infância e de ajuda à família.

familiares entre homens e mulheres (parágrafo 11). E, no domínio dos termos e condições de trabalho, refere medidas gerais como a redução do horário de trabalho e das horas extraordinárias e o estabelecimento de regimes flexíveis no que diz respeito a horários, períodos de descanso e férias (parágrafo 18). Entre as medidas mais específicas recomendadas constam a atribuição de uma licença parental, a qualquer dos pais, no fim da licença de maternidade e de uma licença para cuidar de um filho ou de um outro membro da família directa em caso de doença (parágrafos 22 e 23)¹⁶⁸⁰.

1.3. Convenção n.º 175 e Recomendação n.º 182, relativas ao trabalho a tempo parcial

O princípio da igualdade de tratamento entre os trabalhadores a tempo parcial e os trabalhadores a tempo inteiro em situação comparável foi consagrado na Convenção n.º 175, sobre o trabalho a tempo parcial, de 1994¹⁶⁸¹. Os primeiros devem usufruir da mesma protecção garantida aos segundos no que diz respeito à discriminação no emprego e na profissão, à saúde e segurança no trabalho, ao direito de organização e de negociação colectiva e ao agir na qualidade de representantes dos trabalhadores (artigo 4.º). Os salários de base dos trabalhadores a tempo parcial, calculados proporcionalmente, não devem ser inferiores aos dos trabalhadores a tempo inteiro comparáveis (artigo 5.º). E as condições dos regimes legais de segurança social (ligados ao exercício de uma actividade

¹⁶⁸⁰ Adicionalmente, as responsabilidades familiares e aspectos como o local de trabalho do cônjuge e as possibilidades de educação dos filhos devem ser considerados na transferência de um trabalhador para outro local de trabalho (parágrafo 20). O mesmo deve ser também observado ao determinar a adequação de uma oferta de trabalho na situação da recusa poder conduzir à perda ou suspensão do subsídio de desemprego (parágrafo 30).

¹⁶⁸¹ Convenção n.º 175 da OIT, sobre Trabalho a Tempo Parcial, de 24 de Junho de 1994, in *Diário da República*, I Série-A, N.º 83 de 28.4.2006. O preâmbulo da Convenção n.º 175 assinala a relevância para os trabalhadores a tempo parcial da Convenção e Recomendação sobre os Trabalhadores com Responsabilidades Familiares. O artigo 1.º define “trabalhador a tempo parcial” como um trabalhador assalariado cuja duração normal de trabalho é inferior à dos trabalhadores a tempo completo que se encontram em situação comparável. A definição do último tende a limitar mais o âmbito de aplicação da Convenção, com o artigo 3.º a permitir ainda que os Estados excluam total ou parcialmente, da sua aplicação determinadas categorias de trabalhadores ou estabelecimentos. Como Leah Vosko nota, a Convenção alarga a igualdade de tratamento aos trabalhadores cuja situação laboral se desvia apenas marginalmente da relação de trabalho padrão, isto é, na base das horas normais de trabalho. Permite excluir muitos trabalhadores a tempo parcial, por exemplo, os que trabalham numa base temporária ou sazonal ou em certos estabelecimentos. Cf. VOSKO, Leah F., op. cit., pp. 60-61.

profissional) devem ser equivalentes ainda que as prestações sociais possam ser proporcionais (por ex., em relação à duração do trabalho, às quotizações ou ganhos) (artigo 6.º). A Convenção assegura ainda condições equivalentes às duas categorias de trabalhadores no que respeita à protecção da maternidade; cessação da relação de trabalho; férias anuais pagas e dias feriados pagos; e licença por doença. As prestações pecuniárias devidas podem também ser proporcionais à duração do trabalho ou aos ganhos (artigo 7.º). Na verdade, sempre que os dois últimos sejam inferiores a determinados limites, a Convenção permite a exclusão dos trabalhadores a tempo parcial do âmbito dos regimes legais de segurança social ligados ao exercício de uma actividade profissional e das medidas adoptadas ao abrigo do artigo 7.º, excepto em algumas situações específicas (artigo 8.º)¹⁶⁸². Por último, os artigos 9.º e 10.º dizem respeito a facilitar o trabalho a tempo parcial e a transição entre diferentes regimes de tempo de trabalho, salvaguardando-se apenas que as transições entre regimes devem ser voluntárias¹⁶⁸³.

A Recomendação n.º 182¹⁶⁸⁴, que acompanha a Convenção, procura reforçar os direitos e a protecção dos trabalhadores a tempo parcial, designadamente, através de uma cobertura mais ampla dos regimes legais de segurança social (parágrafos 6 e 8) e da melhoria da qualidade desta modalidade de trabalho (parágrafos 15 e 17). Contém ainda um conjunto de recomendações mais directamente ligadas à articulação trabalho/família

¹⁶⁸² As excepções dizem respeito às prestações por acidentes de trabalho e doenças profissionais, no primeiro caso, e às medidas de protecção da maternidade que não as previstas pelos regimes legais de segurança social. Cf. Alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 8.º da Convenção n.º 175.

¹⁶⁸³ De acordo com o artigo 9.º, as medidas visando facilitar o trabalho a tempo parcial devem, entre outros aspectos, levar em conta as necessidades e preferências de grupos específicos, designadamente, trabalhadores com responsabilidades familiares, trabalhadores idosos ou portadores de deficiências; já o artigo 10.º estabelece que, quando considerado adequado, devem adoptar-se medidas que assegurem que a passagem de um trabalho a tempo completo para um trabalho a tempo parcial, ou inversamente, seja voluntária.

¹⁶⁸⁴ ILO Recommendation N.º 182, Concerning Part-time Work, 24 June, 1994. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312520:NO.

relacionadas com a adaptação de horários de trabalho ou o acesso a todas as formas de licença disponíveis a trabalhadores a tempo completo comparáveis¹⁶⁸⁵.

2. Tratados Internacionais em matéria de direitos humanos adoptados pela Assembleia Geral das Nações Unidas

Dos instrumentos internacionais de direitos humanos, adoptados pela Assembleia Geral das Nações Unidas, com disposições relevantes para o nexo trabalho/família, destacamos o Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais, a Convenção sobre os Direitos da Criança e a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres.

2.1. Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais

O Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais foi adoptado em Dezembro de 1966 e entrou em vigor na ordem internacional em Janeiro de 1976¹⁶⁸⁶. O Pacto consagra a obrigação dos Estados Partes assegurarem a homens e a mulheres o gozo igual dos diversos direitos que enuncia (artigo 3.º)¹⁶⁸⁷. No domínio da articulação trabalho/família, destaca-se o seu artigo 10.º. O n.º 1 deste artigo reconhece a

¹⁶⁸⁵ O parágrafo 8 propõe, entre outros aspectos, que os empregadores levem em consideração as solicitações dos trabalhadores para se transferirem de um trabalho a tempo inteiro para um trabalho a tempo parcial ou vice-versa; o parágrafo 12 recomenda que o número e calendarização das horas de trabalho sejam estabelecidos tendo em conta os “interesses dos trabalhadores” e as “necessidades do estabelecimento”; o parágrafo 13 defende que os trabalhadores a tempo parcial devem ter acesso a todas as formas de licença disponíveis aos trabalhadores a tempo inteiro comparáveis, em particular a licenças remuneradas para formação, licença parental e licença em caso de doença de um filho ou de um outro membro da família directa; e o parágrafo 20 propõe que quando as condições nacionais ou a situação do estabelecimento o permitam, os trabalhadores devem poder transferir-se para o trabalho a tempo parcial em casos justificados, como podem ser a gravidez ou a necessidade cuidar de um filho pequeno ou de um membro da família directa doente ou incapacitado, devendo poder posteriormente regressar ao trabalho a tempo inteiro.

¹⁶⁸⁶ Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais, adoptado pela Resolução 2200 A (XXI) da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 16 de Dezembro de 1966. Versão portuguesa consultada no *site* do Gabinete de Documentação e Direito Comparado da Procuradoria Geral da República: <http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhuniversais/cidh-dudh-psocial.html>.

¹⁶⁸⁷ Esses direitos são, entre outros, o direito ao trabalho e a condições de vida justa, o direito à segurança social e a um nível de vida suficiente e o direito à saúde e à educação.

necessidade de prestar protecção e assistência ampla à família, particularmente com vista à sua formação e no tempo durante o qual tem a responsabilidade de criar e educar os filhos. O casamento deve ser livremente consentido pelos esposos. O n.º 2, por sua vez, estabelece a necessidade de assegurar uma licença de maternidade às mulheres - «*uma protecção especial deve ser dada às mães durante um período de tempo razoável antes e depois do nascimento das crianças. Durante este mesmo período as mães trabalhadoras devem beneficiar de licença paga ou de licença acompanhada de serviços de segurança social adequados*». E o n.º 3 estipula a necessidade de adoptar medidas especiais de protecção e assistência em benefício das crianças e adolescentes, sem discriminação alguma derivada de razões de paternidade ou de outro tipo¹⁶⁸⁸.

2.2. Convenção sobre os Direitos da Criança

A Convenção sobre os Direitos da Criança foi adoptada em Novembro de 1989 e entrou em vigor na ordem internacional em Setembro de 1990¹⁶⁸⁹. De acordo com o n.º 1 do artigo 2.º, os Estados Partes comprometem-se a respeitar e garantir os direitos previstos na Convenção a todas as crianças, sob sua jurisdição, sem discriminação alguma, designadamente, no que respeita à raça, cor, sexo ou religião. A Convenção menciona a responsabilidade conjunta dos pais pela educação dos filhos, a necessidade de assegurar serviços de assistência à infância e cuidados de saúde às mães antes e depois do parto. Nos termos do n.º 1 do artigo 18.º, cumpre aos Estados Partes diligenciar «*de forma a assegurar o reconhecimento do princípio de que ambos os pais têm uma responsabilidade*

¹⁶⁸⁸ Em sentido mais abrangente, outras disposições do Pacto relevantes para o nexo trabalho/família dizem respeito, por exemplo, ao direito a gozar de condições de trabalho justas que assegurem, nomeadamente, um salário equitativo e igualdade de remuneração entre os sexos por trabalho de igual valor, bem como repouso, lazer ou limitação razoável das horas de trabalho ou ainda o direito de todas as pessoas à segurança social, incluindo os seguros sociais. Ver artigos 7.º e 9.º do Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais.

¹⁶⁸⁹ Convenção sobre os Direitos da Criança, adoptada pela Resolução n.º 44/25 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 20 de Novembro de 1989. Versão portuguesa consultada no *site* do Gabinete de Documentação e Direito Comparado da Procuradoria Geral da República: <http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhiversais/dc-conv-sobre-dc.html>.

*comum na educação e no desenvolvimento da criança*¹⁶⁹⁰. O n.º 2 desse artigo estabelece, por sua vez, que para garantir e promover os direitos enunciados na Convenção, os Estados Partes devem proporcionar aos pais e representantes legais da criança a assistência adequada no exercício da sua responsabilidade de educar e garantir instituições, instalações e serviços de assistência à infância. A última obrigação é ainda reforçada no n.º 3 do artigo 18.º em relação às crianças cujos pais trabalham. Por último, o n.º 1 do artigo 24.º diz respeito ao direito da criança gozar do melhor estado de saúde possível e a beneficiar de serviços médicos e de reeducação. As medidas dos Estados Partes nesta área, de acordo com o n.º 2 desse artigo, devem assegurar às mães os cuidados de saúde, antes e depois do nascimento, e que todos os grupos da população, nomeadamente, os pais e as crianças, sejam informados e apoiados na utilização de conhecimentos básicos sobre saúde e nutrição da criança, as vantagens do aleitamento, a higiene e salubridade do ambiente, bem como a prevenção de acidentes¹⁶⁹¹.

2.3. Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres

A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as mulheres é frequentemente referida como a Carta Internacional dos Direitos das Mulheres¹⁶⁹². Foi adoptada em Dezembro de 1979 e entrou em vigor na ordem internacional em Setembro de 1981. No seu Preâmbulo, refere-se *«a importância social da*

¹⁶⁹⁰ O n.º 1 do artigo 18 refere ainda que a responsabilidade de educar a criança e assegurar o seu desenvolvimento cabe primordialmente aos pais e, sendo caso disso, aos representantes legais. O interesse superior da criança deve constituir a sua preocupação fundamental.

¹⁶⁹¹ Cf. alíneas d) e e) do n.º 2 do artigo 24.º da Convenção sobre os Direitos da Criança. As medidas adoptadas, nos termos do artigo 24.º-2, devem ainda fazer baixar a mortalidade infantil e assegurar o desenvolvimento de cuidados de saúde primários; combater a doença e a má nutrição, incluindo através do fornecimento de alimentos nutritivos e de água potável e tendo em consideração os perigos e riscos da poluição do ambiente; e desenvolver os cuidados preventivos de saúde e a educação sobre planeamento familiar.

¹⁶⁹² Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adoptada pela Resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de Dezembro de 1979. Versão portuguesa consultada no *site* do Gabinete de Documentação e Direito Comparado da Procuradoria Geral da República: <http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhuniversais/dm-conv-edcmulheres.html>. A Convenção garante um leque amplo de direitos iguais às mulheres nos domínios do emprego, da educação, da participação e representação políticas e dos cuidados à saúde.

maternidade e do papel de ambos os pais na família e na educação das crianças». Observa-se que a última «*exige a partilha das responsabilidades entre os homens, as mulheres e a sociedade no seu conjunto*»¹⁶⁹³. E considera-se «*necessária uma mudança no papel tradicional dos homens, tal como no papel das mulheres na família e na sociedade, se se quer alcançar uma real igualdade dos homens e das mulheres*»¹⁶⁹⁴. As disposições da Convenção mais directamente associadas à articulação trabalho/família constam do n.º 2 do artigo 11.º, onde os Estados Partes se comprometem a adoptar medidas adequadas para evitar a discriminação das mulheres por causa do casamento ou da maternidade e a garantir o seu direito efectivo ao trabalho. As medidas incluem a proibição de despedimento devido a gravidez ou gozo de licença de maternidade e da discriminação nos despedimentos fundada no estado matrimonial; a concessão do direito a uma licença de maternidade paga ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais; a promoção da provisão de serviços sociais de apoio para permitir aos pais conciliar obrigações familiares com responsabilidades profissionais e a participação na vida pública, favorecendo particularmente a criação e o desenvolvimento de uma rede de estabelecimentos de cuidados à infância; e a atribuição de uma protecção especial às mulheres grávidas cujo trabalho é comprovadamente nocivo¹⁶⁹⁵.

Outras disposições relevantes para onexo trabalho/família dizem respeito a costumes, práticas ou estereótipos que prejudicam a realização da igualdade de género. O artigo 2.º, alínea f), compromete os Estados Partes a tomar as medidas adequadas, incluindo disposições legislativas, para modificar ou revogar qualquer lei, disposição regulamentar, costume ou prática que constitua discriminação contra as mulheres. Já o

¹⁶⁹³ Parágrafo 13 do Preâmbulo da Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres.

¹⁶⁹⁴ Parágrafo 14 do Preâmbulo da Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres.

¹⁶⁹⁵ Alíneas a) a d) do n.º 2 do artigo 11.º da Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres. Já o n.º 1 do artigo 11.º diz respeito à eliminação da discriminação no domínio do emprego em sentido mais amplo e as medidas a adoptar pelos Estados Partes devem assegurar direitos iguais às mulheres em relação aos homens, designadamente, quanto à remuneração, à segurança social e à protecção da saúde e segurança nas condições de trabalho, incluindo a salvaguarda da função de reprodução. O artigo 12.º, por sua vez, obriga à adopção de medidas visando garantir o acesso igual aos serviços médicos, incluindo os relativos ao planeamento familiar. E a fornecer às mulheres durante a gravidez, durante o parto e depois do parto serviços apropriados e quando necessário gratuitos, assim como nutrição adequada durante a gravidez e o aleitamento.

artigo 5.º obriga à adopção de medidas para «*modificar os esquemas e modelos de comportamento sócio-cultural dos homens e das mulheres com vista a alcançar a 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*»¹⁶⁹⁶. O mesmo artigo estabelece também a necessidade de assegurar que a educação familiar contribui para o entendimento correcto da função social da maternidade e para o reconhecimento da responsabilidade comum dos homens e das mulheres na educação e desenvolvimento dos filhos, devendo em todos os casos o interesse das crianças ser a consideração principal¹⁶⁹⁷. Por último, o artigo 4.º estabelece a legitimidade de medidas de acção positiva, isto é, a adopção de medidas especiais temporárias visando a instauração da igualdade de facto entre homens e mulheres. E assegura ainda que as medidas especiais visando proteger a maternidade não constituem actos discriminatórios¹⁶⁹⁸.

¹⁶⁹⁶ Alínea a) do artigo 5.º da Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres.

¹⁶⁹⁷ Alínea b) do artigo 5.º da Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres. Nos termos da alínea c) do artigo 10.º, relativo à garantia de direitos iguais no domínio da educação, um dos aspectos a levar em conta é a eliminação de qualquer concepção estereotipada dos papéis dos homens e das mulheres, a todos os níveis e em todas as formas de ensino, promovendo a coeducação e outros tipos de educação que ajudarão a realizar esse objectivo, em particular através da revisão dos livros e programas escolares e da adaptação dos métodos pedagógicos.

¹⁶⁹⁸ N.º s 1 e 2 de artigo 4.º da Convenção. É ainda de referir o artigo 16.º da Convenção que requer a eliminação da discriminação contra as mulheres em todas as questões relativas ao casamento e às relações familiares e que sejam garantidos os mesmos direitos a homens e mulheres, designadamente, no que diz respeito a contrair casamento, escolher livremente o cônjuge ou decidir livremente o número e espaçamento dos nascimentos e a aceder a informação, educação e aos meios necessários para permitir o exercício deste último direito. A homens e mulheres devem ser assegurados os mesmos direitos e responsabilidades enquanto pais, seja qual for o estado civil, para as questões relativas aos filhos. Isto aplica-se também em matéria de tutela, curatela, guarda e adopção de crianças, ou instituições similares, quando estes institutos existem na legislação nacional. Em ambas as situações, os interesses das crianças serão a consideração primordial (artigo 16.º. alíneas d) e f).

3. Ausências nos instrumentos internacionais relevantes para o nexo trabalho/família

Um aspecto comum aos diversos instrumentos internacionais, considerados relevantes no domínio da articulação trabalho/família, diz respeito à subalternização do papel parental masculino, reflectido na ausência de qualquer referência a uma licença de paternidade. Pode-se alegar que a menção exclusiva à licença de maternidade para as mulheres representa a acomodação de diferenças biológicas óbvias e papéis diferenciados na reprodução humana. Mas, por outro lado, a ausência dos homens reitera a norma social de que os cuidados aos recém-nascidos são essencialmente da responsabilidade das mulheres. Para além de uma compreensão restrita da parentalidade e da desvalorização do envolvimento dos homens na família, perpetua-se no mundo do trabalho a sua dissociação dos processos de reprodução humana e das responsabilidades de cuidados. Isto é especialmente flagrante quando se consideram as normas internacionais do trabalho. Não existe qualquer Convenção da OIT que consagre o direito a uma licença de paternidade, nem a mesma consta da Recomendação n.º 191, sobre a protecção à maternidade. Esta última, à semelhança do que ocorre com a Recomendação n.º 165 sobre os trabalhadores com responsabilidades familiares, refere que a mãe ou o pai devem poder gozar de uma licença parental. Mas o período durante o qual a licença pode ser atribuída, a duração e outras modalidades da mesma, incluindo o pagamento de prestações e o uso e distribuição da licença pelos pais devem ser determinados na legislação nacional ou de um outro modo consistente com a prática nacional¹⁶⁹⁹. Não se considera necessário ponderar os efeitos negativos do gozo de licenças longas pelas mulheres ou afirmar de forma clara a necessidade de garantir um patamar mínimo de direitos aos homens ligados à parentalidade.

No que diz respeito à Convenção n.º 156, sobre os trabalhadores com responsabilidades familiares, o seu âmbito não se restringe às responsabilidades pelos cuidados aos filhos e inclui responsabilidades por outros membros da família directa dos trabalhadores. Encerra uma compreensão alargada do nexo trabalho/família que se reflecte

¹⁶⁹⁹ Cf. N.º s 3 e 4 do parágrafo 10 da Recomendação n.º 191 da OIT. O n.º 2 do parágrafo 22 da Recomendação n.º 165 da OIT menciona também que a duração e as condições da licença parental devem ser determinadas a nível nacional.

na atenção dada à provisão de serviços sociais de cuidados, à formação e orientação profissional e à educação em geral. Assegura a protecção contra discriminação e despedimento e requer a adopção de medidas nacionais que tenham em conta as necessidades destes trabalhadores quanto às condições de emprego ou que favoreçam o regresso ao posto de trabalho depois de ausências motivadas pelas responsabilidades familiares. A Convenção não estabelece, no entanto, exigências mais concretas nem elabora sobre o tipo de medidas a implementar. Exemplos das últimas integram a Recomendação n.º 165 que a acompanha, designadamente, o estabelecimento de regimes de trabalho flexíveis, a atribuição de uma licença parental aos pais e de uma licença para cuidar de um filho ou de um familiar directo em caso de doença. O facto das Recomendações não terem carácter vinculativo, por outro lado, limita os potenciais efeitos destas propostas. Assume-se aqui, de qualquer forma, que homens e mulheres têm responsabilidades idênticas de prestação de cuidados. Por sua vez, a Convenção n.º 175, sobre o trabalho a tempo parcial, estabelece a aplicação do princípio de igualdade de tratamento em relação aos trabalhadores a tempo inteiro. Mas permite aos Estados a exclusão de certos grupos da aplicação das suas normas. Por outro lado, as disposições da mesma e da Recomendação n.º 182, que a acompanha, não asseguram aos trabalhadores um maior controlo sobre o seu tempo de trabalho. A Convenção estipula a obrigação de rever a legislação nacional no sentido de facilitar o acesso ao trabalho a tempo parcial livremente escolhido e requer que as transições entre regimes de trabalho tenham um carácter voluntário. Já a Recomendação refere apenas que os empregadores devem considerar os pedidos a esse respeito. Em suma, se é indiscutível que estes instrumentos estabelecem importantes direitos e orientações no domínio donexo trabalho/família, dificilmente os mesmo contribuem significativamente para recriar a imagem do trabalhador modelo sem vínculos familiares.

No que diz respeito aos instrumentos adoptados pela Assembleia Geral das Nações Unidas, destacamos o Pacto sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais, a Convenção sobre os Direitos da Criança e a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres. O Pacto refere que as trabalhadoras devem poder beneficiar de uma licença de maternidade paga ou de uma licença acompanhada de serviços de segurança social adequados. A paternidade é mencionada apenas no sentido de não poder justificar um tratamento discriminatório de crianças e adolescentes em relação a

medidas de protecção e assistência a adoptar em seu benefício. Por sua vez, a Convenção dos Direitos da Criança estabelece que os Estados Partes devem agir no sentido de assegurar o reconhecimento de que ambos os pais têm uma responsabilidade comum na educação e desenvolvimento dos filhos. Salvo a menção à necessidade de assegurar cuidados de saúde à mãe antes e depois do parto, a Convenção sobre os Direitos da Criança faz sempre referência a ambos os pais. De modo semelhante, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres combina a acomodação das especificidades biológicas das mulheres e o seu papel na reprodução da espécie com a afirmação da responsabilidade partilhada dos pais pelos filhos. E reconhece explicitamente o impacto da cultura e das práticas sociais, incluindo no espaço doméstico, no gozo de direitos das mulheres e na manutenção de desigualdades de género. Como vimos, todos estes aspectos são realçados no Preâmbulo e constam de disposições específicas da Convenção.

À semelhança de outros autores, Darren Rosenblum destaca o contributo da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres para romper a separação dos domínios público/privado no discurso jurídico internacional¹⁷⁰⁰. Mas refere também a importância de reconhecer as suas falhas¹⁷⁰¹. Relativamente à parentalidade, reconhece que a Convenção contém disposições que enfatizam a igualdade de poder e de responsabilidade dos pais em relação aos filhos. Mas a disposição mais específica sobre a maternidade suscita-lhe algumas observações. Diversamente do enunciado da disposição relativa ao emprego (artigo 11.º-1) ou sobre a educação (artigo 10.º), o n.º 2 do artigo 11.º não refere a igualdade entre homens e mulheres, centrando-se na parentalidade das últimas e, em particular, na protecção contra a discriminação baseada na maternidade. Para Rosenblum, a presunção parece ser a de que não seria possível aos homens serem vítimas de discriminação baseada na paternidade ou que se tal fosse possível estaria fora do âmbito da Convenção. Considera que a formulação continua a estereotipar as mulheres como cuidadoras e os homens como sendo inaptos para

¹⁷⁰⁰ Cf. ROSENBLUM, Darren (2012) “Unsex Mothering: Toward a New Culture of Parenting”, in *Harvard Journal of Law and Gender*, Vol. 35, pp. 97, 100. Disponível em: <http://ssrn.com/abstract=2003427>.

¹⁷⁰¹ ROSENBLUM, Darren (2011) “Unsex Cedaw, or What's Wrong with Women's Rights”, in *Columbia Journal of Gender and Law*, Vol. 20, N.º 2. Disponível em: <http://ssrn.com/abstract=1545302>.

exercer esse papel¹⁷⁰². As várias alíneas do n.º 2 do artigo 11.º contemplam questões específicas das mulheres (como a discriminação em razão de gravidez e a protecção da mulher grávida de trabalho nocivo ou relativas ao parto e à concessão de uma dispensa do trabalho), mas também questões mais gerais como o fornecimento de serviços sociais de apoio à família. No que respeita à licença de maternidade, Rosenblum reconhece a inovação que esta representou no momento da redacção da Convenção, mas considera as vantagens de se avançar para um modelo neutro em termos de sexo, como a licença parental, até como forma de reduzir a discriminação das mulheres¹⁷⁰³.

De um modo mais abrangente, o autor defende que a centralidade atribuída aos direitos das mulheres na Convenção é prejudicial para os objectivos da mesma, designadamente, por ignorar em grande medida os constrangimentos resultantes de uma normatividade de género rígida para os homens. Os últimos são parte da Convenção enquanto medida que permite aferir os avanços na posição socio-económica das mulheres, enquanto perpetradores implícitos da discriminação ou protectores na forma do Estado. Mas em geral não são sujeitos de análise ou de direitos específicos. Rosenblum nota, por exemplo, que a ênfase da Convenção em garantir às mulheres direitos numa base de igualdade em relação aos homens negligencia o quanto a melhoria da sua situação depende da distribuição sexual do trabalho¹⁷⁰⁴. Em causa está o facto de a Convenção não reflectir a compreensão contemporânea de sexo, género ou sexualidade. Para o autor, substituir a categoria “mulheres” pelas categorias “sexo” ou “género” teria mais do que um valor semiótico, dado que as últimas vão para além de noções essencialistas das mulheres como grupo¹⁷⁰⁵: «*Women’s ordeal still matter, but ignoring men and broader gendered power disparities cannot further CEDAW’S goal of equality between men and women*»¹⁷⁰⁶.

¹⁷⁰² Cf. ROSENBLUM, Darren (2012), op. cit., pp. 99-100; ROSENBLUM, Darren (2011), op. cit., pp. 188-189. Adicionalmente, o autor nota que a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e a Convenção sobre os Direitos da Criança se apoiam na presunção implícita de pais de sexos diferentes.

¹⁷⁰³ Cf. ROSENBLUM, Darren (2012), op. cit., p. 99.

¹⁷⁰⁴ Cf. ROSENBLUM, Darren (2011), op. cit., pp. 177 e segtes, 187.

¹⁷⁰⁵ Cf. ROSENBLUM, Darren (2011), op. cit., p. 193.

¹⁷⁰⁶ ROSENBLUM, Darren (2011), op. cit., p. 166. Para o autor, não está em causa excluir a necessidade de soluções que se centram nas desigualdades que as mulheres enfrentam, mas defende que a Convenção deveria ser mais inclusiva. Ao centrar-se de forma restrita nas mulheres, a Convenção exclui os homens, os transsexuais e as mulheres que não são vítimas. Rosenblum observa que se os homens perpetuam a desigualdade de género, não são os únicos actores, nem as mulheres as únicas vítimas. O sexismo também

Para Rosenblum, o artigo 5.º, alínea a), constitui um caso à parte da Convenção, dado visar alterar os padrões de conduta de homens e mulheres e centrar-se no combate aos estereótipos. O problema é tratar-se de uma referência isolada e por isso insuficiente no contexto alargado do Tratado para pensar o género para lá das mulheres¹⁷⁰⁷. A este propósito, é relevante o trabalho de Elizabeth Sepper que analisou o papel e função deste artigo ao abrigo da jurisprudência do Comité para a Eliminação da Discriminação contra as Mulheres¹⁷⁰⁸. A autora conclui que o mesmo constitui um instrumento interpretativo a partir do qual se pode avaliar o respeito por artigos mais substantivos da Convenção (isto é, permite identificar normas sociais e estereótipos que afectam outros direitos) e é também uma disposição substantiva que impõem obrigações aos Estados Partes. Sepper nota que as obrigações dos últimos ao abrigo da Convenção evoluíram ao longo do tempo. Em particular, o Comité tem vindo a exigir um escrutínio mais profundo aos Estados ocidentais de leis e políticas aparentemente neutras e relacionado a persistência de estereótipos e normas culturais com a desigualdade de género no campo do emprego e ao nível da participação política. Chamou, por exemplo, a atenção para o facto de configurações particulares das licenças parentais reforçarem expectativas diferenciadas sobre os cuidados na família e das representações estereotipadas dos homens como chefes de família e das mulheres como cuidadoras se reflectirem no mercado de trabalho¹⁷⁰⁹. De alguma forma, esta utilização do artigo 5.º, alínea a) como instrumento interpretativo por parte do Comité permite superar algumas das limitações identificadas por Rosenblum.

oprime os homens e para eliminar a discriminação estes precisam de ser incluídos na concepção e implementação das soluções. «Eliminating inequality based on sex depends at least as much on freeing men from binding socialization roles as it does on freeing women». O autor admite que rever um Tratado tão amplamente subscrito seja talvez uma tarefa irrealizável. Mas reconhecer as suas insuficiências permite pensar sobre a importância de considerar outros caminhos. Cf. pp. 191-194, 105-106. Citação retirada da página 191.

¹⁷⁰⁷ Cf. ROSENBLUM, Darren (2011), op. cit., p. 181 e segtes.

¹⁷⁰⁸ Cf. SEPPER, Elizabeth, op. cit., p. 589 e segtes. O Comité para a Eliminação da Discriminação contra as Mulheres é o órgão responsável por monitorizar a aplicação da Convenção pelos Estados Partes. Das suas funções constam a análise dos relatórios nacionais sobre as medidas implementadas e a adopção de observações finais sobre os relatórios. Dispõe também de competência para formular recomendações gerais para guiar os Estados na interpretação adequada da Convenção.

¹⁷⁰⁹ Cf. SEPPER, Elizabeth, op. cit., pp. 596 e segtes, 619 e segtes.

II. Actualização do quadro legal europeu em matéria de conciliação

Os últimos anos da década de dois mil caracterizaram-se por diversos esforços para reformar a legislação europeia relacionada com a articulação das responsabilidades profissionais com o cuidado não remunerado. Destacam-se a este respeito as consultas efectuadas pela Comissão Europeia aos parceiros sociais europeus, em 2006 e 2007, e o lançamento no ano seguinte de um pacote de conciliação¹⁷¹⁰. Ao longo deste processo, a Comissão apresentou propostas concretas para melhorar a legislação existente em matéria de protecção da maternidade e de licença parental, identificou novos tipos de licenças familiares e analisou um conjunto de medidas não legislativas. Os Estados-Membros e ONG relevantes na área manifestaram a sua posição e o Comité Consultivo para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens emitiu também um parecer sobre a matéria¹⁷¹¹. Das diversas iniciativas resultaram a adopção de duas Directivas, relativas à licença parental e à aplicação do princípio de igualdade de tratamento aos trabalhadores independentes¹⁷¹². Já o processo de revisão da Directiva 92/85/CEE, sobre protecção à gravidez e maternidade, encontra-se num impasse desde que, em Outubro de 2010, o Parlamento Europeu aprovou em primeira leitura a sua posição sobre uma proposta de Directiva que a altera. Nesta secção, apresentamos as propostas de reforma do quadro regulador europeu tal como foram elaboradas pela Comissão nos documentos de consulta aos parceiros sociais. Destacamos em seguida alguns pareceres e posições de modo a

¹⁷¹⁰ Estas iniciativas foram já mencionadas no capítulo precedente, pretendendo-se agora explorar aspectos menos aprofundados relativos às reformas do quadro regulador europeu.

¹⁷¹¹ O Comité Consultivo para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens tem como função apoiar a Comissão na elaboração e execução das acções da União visando promover a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens e incentivar a troca permanente de experiências, políticas e práticas pertinentes nesta matéria entre os Estados-Membros e os diversos intervenientes interessados. Ver Decisão 2008/590/CE da Comissão, de 16 de Junho de 2008, relativa à criação de um Comité Consultivo para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens (versão codificada), J. O. N.º L 190/17 de 18.7.2008. Igualmente significativo neste domínio é o parecer do Comité Económico e Social Europeu (CESE) Trata-se de um órgão consultivo da UE que emite pareceres sobre as propostas legislativas da União e sobre outras matérias consideradas relevantes. Os seus membros representam os interesses de empregadores, trabalhadores e interesses diversos da sociedade civil (a saber, agricultores, consumidores, ambientalistas, famílias, ONG, etc.). Ver *site* do CESE: <http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.pt.home>.

¹⁷¹² Respectivamente: Directivas 2010/18/UE e 2010/41/UE. A última assegura o direito a uma licença e prestações de maternidade às trabalhadoras independentes ou cônjuges femininos e parceiras de trabalhadores independentes e não será considerada no presente capítulo. A Directiva 2010/18/UE revogou a Directiva 96/34/CEE e a 2010/41/UE revogou a Directiva 86/613/CEE.

definir as fronteiras e os termos que caracterizaram o debate. Consideramos depois as alterações em matéria de licença parental resultantes da adopção da Directiva 2010/18/UE e as propostas de revisão da Directiva 92/85/CEE da Comissão e do Parlamento Europeu. E concluímos com uma apreciação crítica das opções escolhidas e dos resultados alcançados.

1. Propostas da Comissão Europeia de reforma e ampliação do quadro regulador europeu

Na segunda fase de consulta aos parceiros sociais, a Comissão Europeia identificou seis componentes de uma abordagem eficiente à conciliação entre trabalho, vida privada e familiar, a saber, serviços de cuidados à infância e a outros dependentes; troca de boas práticas; incentivo ao uso masculino das medidas de conciliação; novos modos de trabalhar; igualdade salarial; e actualização do quadro regulador¹⁷¹³. Relativamente a este último propunha, por um lado, a introdução de novos tipos de licenças (licença de paternidade, licença filial e licença por adopção) e, por outro lado, a revisão das Directivas 92/85/CEE e 96/34/CE. Justificava as novas licenças com base em mudanças societárias amplas e defendia que os instrumentos europeus não deveriam continuar a centrar-se apenas nas necessidades de pais de crianças pequenas¹⁷¹⁴. Reconhecia que a situação nos Estados-Membros é muito diversificada nestas matérias e

¹⁷¹³ Cf. Commission of the European Communities (2007), op. cit. p. 5 e segtes. Na primeira fase de consulta, a Comissão Europeia dirigira perguntas aos parceiros sociais em cinco domínios: 1. sobre a necessidade de acções adicionais na área da conciliação e em que nível deveriam ser desencadeadas (isto é, a nível comunitário, nacional, na empresa ou por sector de actividade); 2. quanto às principais áreas a serem melhoradas, tendo particularmente em conta: a) organização do tempo de trabalho e esquemas de trabalho flexíveis; b) novas possibilidades oferecidas pelas tecnologias de informação; c) oferta e qualidade dos serviços de cuidados à infância, a idosos e a outros dependentes; d) licenças, incluindo licenças de paternidade e licenças para cuidar de pais idosos ou de filhos e de outros membros da família com deficiências; 3. sobre os meios adequados para alcançar uma melhor conciliação entre a vida profissional, privada e familiar; 4. sobre a adequação da legislação europeia para alcançar a conciliação entre os domínios mencionados e criar condições para uma partilha mais igualitária de responsabilidades entre homens e mulheres; e 5. relativamente ao modo de alcançar um equilíbrio entre custos e benefícios para indivíduos e empresas. Cf. Commission of the European Communities (2006), op. cit., p. 11

¹⁷¹⁴ Cf. Commission of the European Communities (2007), op. cit. p. 8.

estaria em causa o estabelecimento de prescrições mínimas comuns e de parâmetros à escala europeia¹⁷¹⁵.

Introdução de novas licenças para prestação de cuidados a nível europeu

A introdução da licença de paternidade visaria facultar aos homens um curto período de dispensa do trabalho a seguir ao nascimento ou adopção de um filho, importando considerar questões relacionadas com a sua duração e os direitos laborais dos trabalhadores. A licença filial para cuidar de familiares dependentes seria, por sua vez, um complemento à provisão de cuidados profissionais a preços módicos e o direito seria semelhante ao da licença parental, permitindo aos trabalhadores cuidar de pais idosos ou de membros da família com deficiências ou doença terminal. Quanto à licença por adopção, teria de ser apreciado se a mesma deveria ser um direito individual de ambos os pais ou um direito a partilhar entre eles, bem como questões relacionadas com a remuneração e direitos laborais, a duração da licença e a possibilidade de parte ser gozada antes da adopção¹⁷¹⁶.

Melhoria das disposições da Directiva sobre licença parental

No que diz respeito à revisão da Directiva 96/34/CE, a Comissão propunha melhorias nas disposições existentes em seis áreas – incentivo para os homens gozarem as licenças; direitos em matéria de emprego e proibição de discriminação; duração; flexibilidade quanto ao gozo ; limite etário do filho; e remuneração - e que passamos a

¹⁷¹⁵ Commission of the European Communities (2008b) Commission Staff Working document – accompanying the Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council amending Council Directive Directive 92/85/EEC on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding – Impact Assessment Report. SEC (2008) 2596. Brussels, 3.10. 2008, p. 19 e segtes. A Comissão constatava, por exemplo, que a licença de maternidade variava entre as 14 e as 52 semanas e o pagamento entre os 55% e os 100% dos rendimentos. Já a licença parental podia ser de 3 meses a 3 anos, nuns casos não remunerada e em outros o pagamento a corresponder aos 100% dos rendimentos. Por outro lado, nem todos os países asseguravam licença de paternidade ou licença filial.

¹⁷¹⁶ Cf. Commission of the European Communities (2007), op. cit. pp. 8-9.

apresentar sucintamente¹⁷¹⁷. Assim para aumentar a taxa de gozo masculina são sugeridas as seguintes opções: tornar a licença estritamente não transferível entre pais e mães; introduzir uma cláusula geral requerendo a adoção por parte dos Estados-Membros de disposições que incentivem os homens a exercer os seus direitos à licença; reservar um período mínimo para os mesmos quando a licença é um direito de família; e, finalmente, estipular que ambos os pais ou cada um deles obterá um período adicional de licença se o homem gozar um período mínimo definido. Quanto aos direitos associados ao emprego e à proibição de discriminação, são propostas as seguintes melhorias: a licença parental deve assegurar a manutenção dos direitos decorrentes do contrato de trabalho, à excepção da remuneração; o período da mesma deve ser contabilizado para efeitos da segurança social; e deve ser proibido o tratamento menos favorável relativamente às condições de trabalho dos trabalhadores que exerceram, exercem ou podem exercer os seus direitos à licença parental. Adicionalmente, considera-se a possibilidade de aumentar a duração da licença parental e um prolongamento acrescido para os pais de crianças portadoras de deficiência. E são sugeridos os seguintes tipos de flexibilidade: uma disposição de carácter geral que desse aos trabalhadores o direito a requerer regimes de trabalho flexíveis em ligação à licença parental; a atribuição do direito a gozar a licença de forma fragmentada, por exemplo, por períodos de um mês; e o direito a gozar da mesma a tempo parcial, a menos que não seja possível ao empregador atribuir a licença nessas condições.

Por último, propõe-se que o limite etário do filho possa ter por referência o fim do ciclo da escola primária ou o termo da escolaridade obrigatória, devendo ser superior no caso de um filho portador de deficiências. Quanto à remuneração, realça-se a importância do seu nível para encorajar o gozo masculino e considera-se um bom incentivo relacionar o pagamento ao salário do trabalhador.

Melhoria das disposições da Directiva sobre protecção à gravidez e maternidade

Relativamente à Directiva 92/85/CEE, a Comissão propunha melhorias ao nível da duração e remuneração da licença de maternidade e da protecção assegurada no

¹⁷¹⁷ Cf. Commission of the European Communities (2007), op. cit. pp. 10-14.

regresso ao trabalho. Em particular, defendeu a inclusão nesta do actual artigo 15.º da Directiva 2006/54/CE (ex-artigo 2.º-7 da Directiva 2002/73/CE) de modo a clarificar e a tornar mais eficazes as disposições relacionadas com a protecção das mulheres em licença de maternidade. A disposição estabelece o direito a retomar o posto de trabalho ou um equivalente, no término da licença, em condições não menos favoráveis, e de beneficiar de melhorias nas condições de trabalho a que as mulheres teriam tido direito durante a sua ausência¹⁷¹⁸.

Outras componentes da conciliação e o papel dos parceiros sociais

Das restantes componentes identificadas pela Comissão Europeia para uma abordagem eficiente à articulação trabalho/família, destacamos a importância atribuída à necessidade de incentivar o uso masculino dos instrumentos de conciliação. A Comissão reconhecia a prevalência de obstáculos à livre escolha dos indivíduos e que as licenças deveriam ser revistas levando em conta este aspecto. As acções para combater estereótipos deveriam ser intensificadas, a todos os níveis e por todas as partes envolvidas, e visar em particular os homens e as empresas. A Comissão exortava ainda os parceiros sociais a avaliarem o acordo-quadro relativo à licença parental e a considerarem negociações no sentido da sua adaptação, bem como a apresentarem pareceres ou recomendações e eventualmente a iniciarem negociações quanto às demais propostas de reforma e ampliação do quadro regulador avançadas¹⁷¹⁹.

¹⁷¹⁸ Cf. Commission of the European Communities (2007), op. cit. pp. 9-10.

¹⁷¹⁹ Cf. Commission of the European Communities (2007), op. cit. pp. 6, 14-15. De acordo com o artigo 154.º do TFUE (ex-artigo 138.º do Tratado), os parceiros sociais europeus devem ser consultados em matéria de política social, podendo negociar acordos que podem adquirir força jurídica (artigo 155.º do TFUE, ex-artigo 139.º do Tratado). A questão foi anteriormente mencionada a propósito das “Directivas-Quadro” sobre licença parental, trabalho a tempo parcial e contratos a termo.

2. Reacções e avaliação de impacto das propostas legislativas

Em resposta à consulta da Comissão Europeia, as organizações representativas dos empregadores (BUSINESSEUROPE, UEAPME e Eurocommerce¹⁷²⁰) manifestaram-se em geral contra regulamentação adicional a nível europeu em matéria de conciliação, considerando adequada a legislação existente¹⁷²¹. Diversamente, a Confederação Europeia de Sindicatos, a maioria do Comité Consultivo para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens e as ONG europeias em geral defenderam melhorias nas licenças existentes e a introdução de novos tipos de licenças. No que diz respeito aos Estados-Membros, as posições dividiram-se de forma significativa havendo um número elevado de oposições a qualquer actuação acrescida ao nível da UE.

¹⁷²⁰ A BUSINESSEUROPE (Confederação das Empresas Europeias) é a organização de entidades patronais mais representativa da UE, com membros em todos os Estados-Membros e abrangendo todos os sectores da indústria e todas as categorias de empresas. A UEAPME (União Europeia do Artesanato e das Pequenas e Médias empresas) é a principal organização europeia que representa os interesses das pequenas e médias empresas, com membros na maioria dos Estados-Membros. A Eurocommerce é uma associação que representa os interesses do comércio retalhista, grossista e internacional na UE. As três principais organizações interprofissionais reconhecidas na UE, e que assinaram o acordo-quadro de 1995 que deu origem à Directiva 96/34/CE sobre licença parental, são a BUSINESSEUROPE (então designada por UNICE), o CEEP (Centro Europeu dos Empregadores e Empresas que fornecem Serviços Públicos – que representa empresas do sector público ou de interesse geral na maioria do Estados-Membros) e a CES (Confederação Europeia dos Sindicatos – que abrange as confederações sindicais mais representativas em todos os Estados-Membros e que representam todos os sectores da indústria). O acordo-quadro revisto sobre licença parental, celebrado em Junho de 2009, pelos parceiros sociais incluiu adicionalmente a UEAPME e deu origem à actual Directiva 2010/18/UE. Cf. Comissão das Comunidades Europeias (2009b) Proposta de Directiva do Conselho que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental celebrado entre a BUSINESSEUROPE, a UEAPME, o CEEP e a CES e que revoga a Directiva 96/34/CE. COM (2009) 410 final. Bruxelas, 30.7. 2009, p. 7.

¹⁷²¹ Cf. Commission of the European Communities (2008b), op. cit., p. 55; Commission of the European Communities (2007), op. cit. p. 4.. Ver UEAPME (2007) UEAPME'S response to the second stage consultation of the European Social Partners on "the reconciliation of professional, private and family life". Brussels, 17.7. 2007. Consultado em: http://www.ueapme.com/docs/pos_papers/2007/070717_pp_2nd_stage_WLB.pdf. Data: 19.5.2010; Eurocommerce (2007) Eurocommerce Reply to the European Commission's Second Stage Consultation of the European Social Partners on Reconciliation of Private, Professional and Family Life. 23.7.2007. Consultado em: <http://www.eurocommerce.be/content.aspx?PageId=40960>. Data: 19.5.2010.

2.1. Confederação Europeia de Sindicatos

A Confederação Europeia de Sindicatos (CES) defende então a combinação equilibrada de várias políticas cujo desenvolvimento e implementação deveria ser coerente¹⁷²². Às novas licenças sugeridas pela Comissão acrescenta uma licença para formação e defende a revisão das Directivas 2003/88/CE (sobre a organização do tempo de trabalho) e 97/81/CE (sobre o trabalho a tempo parcial) como parte da actualização do quadro legal em matéria de conciliação. Considera importante assegurar a nível europeu um limite máximo do tempo de trabalho, paralelamente ao acesso a regimes de trabalho flexíveis e ao direito a requerer a redução ou extensão do horário de trabalho. Isto inclui melhorar a qualidade e reversibilidade do trabalho a tempo parcial.

Propostas mais concretas são formuladas em relação às licenças existentes e novas. A CES propõe a revisão da Directiva 92/85/CEE à luz da Convenção n.º 183 da OIT e o reforço da dimensão da saúde e segurança ao nível da prevenção e avaliação de riscos e dos direitos associados à amamentação. Às trabalhadoras deveria ser assegurado o salário completo durante a licença de maternidade e a protecção conferida pela Directiva deveria alargar-se às trabalhadoras em formas atípicas de emprego, incluindo às trabalhadoras domésticas. Já o direito dos trabalhadores masculinos (ou parceiros em casais do mesmo sexo) à licença de paternidade deveria ser individual e não transferível, de preferência ser um direito automático e não dependente de um pedido. A licença deveria ser remunerada em termos similares à licença de maternidade, garantir a protecção dos direitos associados ao emprego e ter uma duração adequada, de duas semanas a um mês, podendo ser gozada a tempo inteiro ou a tempo parcial. Para a CES, esta licença não

¹⁷²² ETUC (2006) ETUC Position on the first stage consultation of the social partners at Community level on the reconciliation of professional, private and family life. December 2006. Consultado em: <http://www.etuc.org/a/3194>. Data: 19.5.2010; ETUC (2007) ETUC's Position on the Second Stage Consultation of the Social Partners at Community level on the Reconciliation of Professional, Private and Family Life. July 2007. Consultado em: http://www.etuc.org/IMG/pdf_ETUC_position_second_stage_-_reconc._work_family_life-2.pdf. Data: 19.5.2010. Para além das áreas mais tradicionais de protecção da maternidade e de expansão dos equipamentos sociais, as políticas deveriam reconhecer o papel dos homens na criação dos filhos desde o seu nascimento e ter em conta a organização do tempo de trabalho em geral e a qualidade do emprego, bem como as condições de trabalho nas profissões de prestação de cuidados e nos serviços domésticos.

deveria ser confundida com a licença de maternidade, realçando de qualquer forma a sua relevância para o envolvimento dos homens nos cuidados aos filhos¹⁷²³.

No que diz respeito à revisão da Directiva 96/34/CE, considera que a questão mais urgente deveria ser a remuneração. E propõe ainda a extensão da licença parental de três para seis meses, para cada um dos pais, e a melhoria da licença por motivos de força maior contida na Directiva. Relativamente à licença por adopção, sugere a definição de um nível de remuneração e protecção equivalentes aos das licenças de maternidade e paternidade. Aos pais poderia ser atribuído individualmente um período de licença equivalente a cada uma delas ou, em alternativa, definido um direito correspondente ao período total dessas licenças, a partilhar como os pais entendesse desde que o homem gozasse um período mínimo equivalente ao da licença de paternidade. Por último, em relação à licença para cuidar de pais idosos, familiares incapacitados ou com doença terminal, defende a possibilidade de se considerar uma licença semelhante à licença parental que poderia ser gozada a tempo inteiro ou parcial.

As posições da CES têm como pano de fundo a defesa de uma mudança estrutural na sociedade. Observa que a exigência feita aos homens de maior participação nos cuidados não remunerados não será eficaz sem alterar a sua valorização e as condições em que é realizado. Considera fundamental redefinir o conceito de trabalhador modelo, reduzir as disparidades no tempo de trabalho remunerado entre os géneros e adoptar uma perspectiva baseada no ciclo de vida. Neste cenário, o cuidado não remunerado é uma dimensão da vida de todos, devendo os sistemas de protecção social apoiar ajustamentos no tempo de trabalho ou saídas temporárias do mercado de trabalho. Outra dimensão

¹⁷²³ Para a CES, a licença de maternidade tem funções mais amplas: proteger a saúde e segurança da mãe e do bebé; permitir à primeira recuperar fisicamente do parto e amamentar frequentemente o bebé nos seus primeiros meses de vida; e dar-lhe oportunidade de se ligar ao filho. Esta posição é reiterada nos pareceres da CES centrados na revisão da Directiva 92/85/CEE, onde se opõe à transferência para o pai de parte do período mínimo de licença de maternidade assegurado a nível europeu. Ver ETUC (2009a) Revision of the Maternity protection (Pregnant workers) Directive – 92/85/EEC, state of play and follow up. December 2009. Consultado em: <http://www.etuc.org/a/7829>. Data: 19.5.2010; ETUC (2009b) ETUC's Position on the revision of the Pregnant Workers Directive (Directive 92/85/EEC on the introduction of measures to encourage improvements in the health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding). January 2009. Consultado em: http://www.etuc.org/IMG/pdf_ETUC_position_revision_pregnant_workers_directive__7__EN.pdf. Data: 19.5.2010.

destacada diz respeito à diversidade de famílias (famílias monoparentais, pais do mesmo sexo, famílias multigeracionais) e de relações de cuidado, devendo quaisquer direitos envolvidos ser acessíveis às pessoas que assumem o papel de pais ou de cuidadores de outras pessoas dependentes.

2.2. Comité Consultivo para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens

O Comité Consultivo para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens divulgou o seu parecer em Julho de 2008¹⁷²⁴. Do conjunto de princípios que deveriam informar a revisão e desenvolvimentos adicionais das políticas em matéria de conciliação constam também a defesa de uma abordagem integrada que assegure coerência em relação a outras áreas políticas. São igualmente mencionados os objectivos de realização na prática da plena igualdade entre homens e mulheres e de levar em conta a diversidade de famílias e de situações, bem como de garantir o gozo das licenças por parte de trabalhadores com salários baixos e formas atípicas de emprego¹⁷²⁵. No que diz respeito à actualização do quadro regulador europeu, o Comité propõe a extensão da licença de maternidade e parental para 24 semanas; a introdução de uma licença remunerada de paternidade de um mês (a atribuir em condições iguais à parceira do mesmo sexo da mulher que dá à luz) e uma nova licença para cuidadores. Aos pais adoptivos deveria ser assegurada a igualdade de tratamento quanto aos vários tipos de licenças¹⁷²⁶.

Relativamente à protecção à maternidade, o Comité defende diversas alterações visando, entre outros aspectos, garantir uma remuneração equivalente ao salário completo durante a licença; períodos adicionais em situações específicas; a transferência da licença

¹⁷²⁴ Advisory Committee on Equal opportunities for Women and Men (2008) Opinion on New Forms of Leave (Paternity Leave, Adoption Leave and filial Leave). European Commission.

¹⁷²⁵ Cf. Advisory Committee on Equal opportunities for Women and Men (2008), op. cit., pp. 5-6. A realização na prática da plena igualdade entre homens e mulheres significa melhorar a participação dos primeiros nas tarefas domésticas e na prestação de cuidados e a participação das segundas no mercado de trabalho, assegurando-lhes segurança financeira e independência económica quando cuidam de outras pessoas. Além disso, as políticas devem desafiar estereótipos sociais sobre os géneros e contribuir para aumentar a participação masculina no trabalho de cuidado.

¹⁷²⁶ Cf. Advisory Committee on Equal opportunities for Women and Men (2008), op. cit., p. 11 e segtes.

para o pai ou parceira do mesmo sexo quando a mulher morre no parto; o reforço dos direitos ligados à amamentação; e medidas específicas para quem recorre a métodos de inseminação artificial. A licença parental, por sua vez, deveria garantir pelo menos remuneração equivalente ao salário médio e deveriam serem introduzidos períodos não transferíveis e um bónus de igualdade de género na estrutura de pagamentos quando a licença fosse partilhada de forma igualitária. Aos parceiros do mesmo sexo ou em uniões de facto seriam atribuídos direitos iguais, fixando-se em 12 anos o limite etário do filho. Já a licença para cuidadores deveria assegurar alguma forma de compensação financeira, flexibilidade no gozo, direito a regressar ao posto de trabalho anterior e apoiar modelos em que o cuidado é partilhado entre membros da família. O Comité recomenda ainda outros desenvolvimentos ao nível das políticas europeias, designadamente, no que respeita às Directivas sobre igualdade de tratamento. Além da proibição da discriminação baseada no gozo dos direitos enunciados e da informação dos trabalhadores quanto aos mesmos, as Directivas deveriam estabelecer um direito explícito a requerer regimes flexíveis de trabalho de um modo a incentivar uma resposta positiva dos empregadores. Aos últimos seria exigido que façam adaptações razoáveis relativamente às pessoas com responsabilidades de cuidados no que respeita a regimes de trabalho flexíveis desde que tal não cause um encargo desproporcionado¹⁷²⁷.

2.3. Estados-Membros e ONG europeias

Os Estados-Membros e diversas ONG europeias foram consultados através de questionários sobre as mesmas opções legislativas incluídas na consulta aos parceiros sociais¹⁷²⁸. No caso dos primeiros, dois não responderam e doze manifestaram a sua

¹⁷²⁷ Cf. Advisory Committee on Equal opportunities for Women and Men (2008), op. cit., pp. 11-14.

¹⁷²⁸ Commission of the European Communities (2008b), op. cit., p. 56 e segtes. Apoiamo-nos a este respeito no relatório sobre avaliação de impacto elaborado pelos serviços da Comissão, particularmente no Anexo II, onde consta uma síntese das posições das ONG e dos Estados-Membros. Entre as ONG consultadas constam a AGE PLatform Europe (plataforma europeia de apoio às pessoas mais velhas); COFACE (confederação de organizações de apoio à família na UE); Comissão para a Igualdade e os Direitos Humanos do Reino Unido (EHRC); Eurocarers (organização europeia de apoio aos cuidadores); Eurochild (rede de organizações de apoio à melhoria da qualidade de vida de crianças e jovens); Lobby Europeu das Mulheres (EWL); Plataforma Social Europeia (plataforma das ONG sociais europeias); e Rede Europeia Anti-Pobreza (EAPN).

oposição a mudanças ao nível da UE, ainda que três deles admitissem alterações em algumas áreas¹⁷²⁹. A diversidade de posições verifica-se igualmente entre aqueles que se manifestaram favoravelmente a uma intervenção europeia, com alguns a apoiarem aumentos modestos na duração da licença de maternidade e outros uma melhor remuneração da mesma. Para a Bélgica, a duração desta licença só deveria ser aumentada se estivesse em causa a saúde das mulheres, senão deveriam ser melhoradas outras formas de licença. A Alemanha observa, por sua vez, não haver pesquisa médica nova que apoie a sua extensão. E que talvez não sejam necessárias alterações na área da conciliação a nível europeu. Posições divergentes são também manifestas relativamente à introdução de qualquer pagamento durante a licença parental¹⁷³⁰.

Já as ONG europeias manifestaram-se em geral favoravelmente à melhoria da legislação existente e à introdução das novas licenças, sugerindo propostas concretas que de algum modo reiteram algumas das sugestões já mencionadas¹⁷³¹. Há, no entanto, algumas posições a destacar. O Instituto para a Igualdade de Homens e Mulheres da

¹⁷²⁹ Cf. Commission of the European Communities (2008b), op. cit., pp. 10, 56 e segtes. Os Estados-Membros que se manifestaram contra alterações ao nível da UE são: Dinamarca, Holanda, Irlanda, Letónia, Malta, Polónia, Reino Unido, República Checa e Suécia. Os Estados-Membros que em geral são contra alterações mas que admitiam algumas mudanças em certas áreas são: Estónia, Finlândia e Roménia. Os dois primeiros poderiam apoiar uma extensão modesta da licença de maternidade, com a Finlândia a alertar que uma extensão excessiva poderia prejudicar a posição das mulheres no mercado de trabalho e a defender ser preferível ampliar a licença parental por poder ser usufruída por ambos os pais. A ligação entre as duas licenças nos Estados-Membros deveria ser levada em conta. Por outro lado, enquanto a Estónia se opõe a tornar a licença parental não transferível, a Roménia apoia essa opção. Os Estados-Membros que não responderam ao questionário são Chipre e Luxemburgo.

¹⁷³⁰ Cf. Commission of the European Communities (2008b), op. cit., pp. 35, 56 e segtes.

¹⁷³¹ No que diz respeito à licença para cuidar de familiares dependentes é definida uma duração de três a seis meses ou de seis meses, sugerindo-se uma remuneração ao nível da licença parental ou do salário mínimo e a não transferibilidade da mesma. Quanto à licença parental, recomenda-se a atribuição de seis meses a cada um dos pais, numa base não transferível ou estritamente não transferível e uma remuneração que varia entre o salário mínimo, uma prestação não inferior à prestação por invalidez ou um montante calculado com base numa percentagem do salário bruto. A opção preferida quanto ao limite etário do filho é de 18 anos. Por norma, as licenças de maternidade e de paternidade servem de referência para definir os termos da licença por adopção. Relativamente à primeira, a duração e remuneração sugeridas variam entre as 18 e as 27 semanas e os 85% e 100% do salário anterior. Já a duração preferida da licença de paternidade é de dez dias, com o Lobby Europeu das Mulheres a defender 18 dias. Apenas o “Centre d’Action Laïque” (membro da COFACE) menciona o direito das mulheres transferirem qualquer parte não gozada da licença de maternidade para os pais homens. Mas são várias as organizações que mencionam a necessidade de incentivar os últimos a assumir maiores responsabilidades de cuidados e da licença parental poder ser gozada da forma o mais flexível possível. Cf. Commission of the European Communities (2008b), op. cit., pp. 59-63.

Bélgica defende que em vez de aumentar a licença de maternidade se deveriam melhorar as licenças remuneradas para mães e pais. A Eurochild considera, por sua vez, que os tempos das licenças de maternidade e parental deveriam estar ligados. Já a Comissão para a Igualdade e Direitos Humanos do Reino Unido observa que a prioridade dada às disposições relativas à maternidade secundariza o envolvimento dos homens, sustentando que a licença de paternidade a nível europeu deveria reflectir o desejo de ambos os pais partilharem as responsabilidades familiares. Por último, a organização AGE menciona que parece ser mais fácil aos trabalhadores pedirem dispensa do trabalho para cuidar de um filho doente do que de um familiar idoso. E o Fórum Europeu da Juventude refere a importância da autonomia dos jovens como pré-condição das políticas de conciliação e a necessidade aumentar o emprego decente para os mesmos¹⁷³².

2.4. Estudo de avaliação de impacto das propostas legislativas

De acordo com a avaliação de impacto da Comissão Europeia sobre as várias propostas legislativas, a revisão da Directiva 92/85/CEE é considerada a opção mais promissora no sentido da harmonização das medidas nacionais, dado as disposições não diferirem muito entre Estados-Membros¹⁷³³. Muitos têm licenças de 18 semanas ou superiores e em geral os níveis de compensação são elevados. Emendas no sentido de assegurar o pagamento a 100% do salário anterior e uma duração de 18 semanas estariam em consonância com recomendações internacionais e com muitas das práticas

¹⁷³² Cf. Commission of the European Communities (2008b), op. cit., pp. 59-63. No caso ainda do Clube das Famílias Numerosas da República Eslovaca, este defende a inclusão dos cuidados aos filhos no PIB, dado os pais trabalharem para o futuro do país. A Plataforma Social Europeia, por sua vez, menciona o acesso às licenças por parceiros do mesmo sexo ou parceiros em famílias reconstituídas. E a Ordre des Sages-femmes (ordem das parteiras em França) destaca os benefícios do aleitamento materno.

¹⁷³³ A avaliação de impacto da Comissão Europeia apoia-se num estudo encomendado ao Ecorys Group sobre os custos e benefícios das propostas legislativas. O estudo seleccionou oito países (Bélgica, Dinamarca, Espanha, Estónia, França, Hungria, Polónia e Reino Unido), considerados representativos dos restantes Estados-Membros da União, para fazer a avaliação. O Ecorys Group dá conta da dificuldade em avaliar os benefícios quantitativos das opções legislativas em causa e da tendência neste tipo de estudos dos custos serem melhor conhecidos. Os custos são calculados tendo por horizonte um período de vinte anos. E as propostas são ainda apreciadas a partir de dimensões qualitativas, designadamente, a partir dos objectivos específicos definidos pela Comissão para a actuação a nível europeu no domínio da articulação trabalho/família. Cf. Commission of the European Communities (2008b), op. cit., pp. 11, 84.

nacionais¹⁷³⁴. No entanto, são as alterações ao nível da licença parental que são consideradas mais susceptíveis de gerar aumentos nas taxas de emprego das mulheres e de assegurar um gozo mais equilibrado entre homens e mulheres das licenças familiares. O estudo de avaliação de impacto aprecia a introdução de um mês adicional e a sua remuneração, a licença parental passaria a ser de sete meses se ambos os pais gozassem um mês de licença e seria remunerada a 66% do salário anterior. Em causa, está de facto o estabelecimento de uma quota de um mês para os homens e a definição de um nível de remuneração considerado suficientemente elevado para incentivar o gozo masculino¹⁷³⁵. Como referimos, não vai ser esta a via seguida pelos parceiros sociais na renegociação do acordo-quadro sobre esta matéria, continuando a não ser assegurada qualquer remuneração durante a licença. Desde o início, os parceiros sociais excluíram a possibilidade de incluir a licença de maternidade nas suas negociações, mas estava em aberto a avaliação de outras licenças, designadamente, a licença de paternidade¹⁷³⁶. O acordo-quadro revisto, celebrado em Junho de 2009, acabaria no entanto por incidir apenas na licença parental, dando depois origem à nova Directiva 2010/18/UE. A verdade é que o facto das licenças familiares continuarem a ser pensadas separadamente acaba por condicionar as soluções encontradas, sendo que a Comissão Europeia não rompe com esta visão mais tradicional nem sugere a possibilidade de se avançar para uma abordagem integrada.

3. A nova Directiva 2010/18/UE sobre licença a parental

As principais alterações constantes do acordo-quadro sobre licença parental (revisto), anexo à Directiva 2010/18/UE, dizem respeito à extensão da duração da licença e à impossibilidade de transferir um dos meses entre os pais, ao reforço dos direitos dos

¹⁷³⁴ De acordo com o estudo do Ecorys Group a medida pode vir a aumentar a taxa de emprego das mulheres, mas não é seguro que assim seja. Os custos adicionais desta opção para os países são considerados baixos, variando entre os 0.006% do PIB na Hungria e os 0.05% do PIB na Bélgica. Cf. Commission of the European Communities (2008b), op. cit., p. 32.

¹⁷³⁵ Cf. Commission of the European Communities (2008b), op. cit., p. 38 e segtes. . Segundo o estudo do Ecorys Group, os custos variariam entre os 0.0006% do PIB no Reino Unido e os 0.006% em Espanha e na Polónia. O custo seria compensado por um aumento da taxa de emprego das mulheres entre os 0.01% na Bélgica, França e Hungria e os 0.05% na Polónia.

¹⁷³⁶ Cf. Commission of the European Communities (2008b), op. cit., pp. 46, 5.

trabalhadores atípicos e da protecção contra tratamento desfavorável e à possibilidade de requerer adaptações ao horário de trabalho no regresso da mesma. O acordo assegura adicionalmente o respeito pela diversidade das estruturas familiares e reconhece situações e necessidades específicas de pais de crianças portadoras de deficiências ou com doenças prolongadas. O facto de não garantir qualquer remuneração durante o gozo da licença faz, no entanto, com que a quota agora estabelecida tenha um mero valor simbólico. Por outro lado, o direito dos trabalhadores solicitarem adaptações ao horário laboral é formulado de um modo que não impõe obrigações fortes ao empregador. Questões como a definição do estatuto do contrato de trabalho ou da relação de trabalho durante a licença continuam totalmente dependentes da discricionariedade dos decisores nacionais ao arripio das propostas de reforma da Comissão Europeia. Outras recomendações que não foram contempladas são, por exemplo, a contabilização do período da licença para efeitos da segurança social, a subida do limite etário do filho ou o direito de gozar da licença de forma fragmentada e mais flexível¹⁷³⁷.

O novo acordo-quadro contém oito cláusulas, contra as quatro anteriores, reflectindo uma organização diferente e a inclusão de novas disposições. A cláusula 1 reafirma que o acordo estabelece prescrições mínimas para facilitar a conciliação das responsabilidades profissionais e familiares dos trabalhadores com filhos. Mas acrescenta que isso é feito levando em conta a diversidade crescente das estruturas familiares. O novo n.º 3 da cláusula salvaguarda, por outro lado, que os trabalhadores atípicos (a saber, trabalhadores a tempo parcial ou contratados a termo ou as pessoas com um contrato ou relação de trabalho com uma empresa de trabalho temporário) não podem ser excluídos do âmbito da sua aplicação¹⁷³⁸. A cláusula 2 amplia, por sua vez, o período da licença parental de três meses para quatro meses, para cada um dos progenitores, e estabelece que um dos meses não pode ser transferido entre eles de modo a incentivar um gozo mais

¹⁷³⁷ Os efeitos de não se estabelecerem quaisquer parâmetros em relação a alguns destes aspectos a nível europeu foram considerados no capítulo precedente.

¹⁷³⁸ O n.º 2 da Cláusula 1 não sofre alterações e estipula que o acordo se aplica aos trabalhadores, de ambos os sexos, com um contrato ou uma relação de trabalho definidos na legislação, nas convenções colectivas e/ou nas práticas nacionais.

igualitário¹⁷³⁹. Já a cláusula 3 diz respeito a modalidades de aplicação do acordo que são definidas pelos Estados-Membros e/ou parceiros sociais, designadamente, as condições de elegibilidade e de flexibilidade no gozo da licença. Destacam-se a este respeito a novidade de poder incluir no período de qualificação a soma total de sucessivos contratos a termo com o mesmo empregador. E a obrigação de avaliar a necessidade de adaptar as condições de acesso e as modalidades de aplicação da licença parental às necessidades dos trabalhadores com filhos portadores de deficiências ou com doenças prolongadas¹⁷⁴⁰. A avaliação de medidas adicionais para responder às necessidades dos pais adoptivos faz, por sua vez, parte da cláusula 4¹⁷⁴¹. No que diz respeito à salvaguarda e manutenção de direitos, agora a coberto da cláusula 5, assinala-se que à protecção contra despedimento, com fundamento no pedido ou gozo da licença, se acrescenta a protecção contra tratamento menos favorável com base nos mesmos motivos¹⁷⁴². Por outro lado, os Estados-Membros e/ou parceiros sociais continuam a poder definir o regime do contrato de trabalho e a decidir todas as questões relacionadas com a segurança social¹⁷⁴³. À semelhança também

¹⁷³⁹ Cf. n.º 2 da cláusula 2 do acordo-quadro anexo à Directiva 2010/18/UE. De acordo com os n.ºs 1 e 2 dessa cláusula, a licença continua a ser um direito individual, em princípio não transferível. E a ser atribuída em caso de nascimento ou adopção de um filho, podendo ser usufruída até à criança completar os oito anos. Referências à necessidade de estimular uma partilha mais igualitária das responsabilidades familiares constam dos considerandos n.º 12 e 16. «Considerando que, no presente acordo, o direito à licença parental é um direito individual que não pode, em princípio, ser transferido e que os Estados-Membros podem autorizar a sua transferibilidade; que a experiência demonstra que a impossibilidade de transferir a licença pode levar os pais a optar pelo seu gozo; que, por conseguinte, os parceiros sociais europeus concordam em tornar uma parte da licença não transferível». Considerando n.º 16 do acordo-quadro anexo à Directiva 2010/18/UE.

¹⁷⁴⁰ Cf. Alínea b) do n.º 1 da cláusula 3 e n.º 3 da cláusula 3 do acordo-quadro anexo à Directiva 2010/18/UE. A actual cláusula 3 corresponde em grande medida ao anterior n.º 3 da cláusula 2 do acordo-quadro anexo à Directiva 96/34/CE, sendo de assinalar também algumas modificações. Os Estados-Membros e/ou os parceiros sociais continuam, por exemplo, a poder decidir se a licença parental é concedida a tempo inteiro ou a tempo parcial, de modo fragmentado ou sob a forma de um sistema de crédito de tempo, acrescentando-se na nova redacção que isso é feito em função das necessidades dos empregadores e dos trabalhadores.

¹⁷⁴¹ A possibilidade de ajustar as condições de acesso e as regras de execução da licença parental às circunstâncias particulares da adopção constava já do n.º 3 da cláusula 2 do anterior acordo-quadro anexo à Directiva 96/34/CE.

¹⁷⁴² Cf. N.º 4 da cláusula 5 do acordo-quadro anexo à Directiva 2010/18/UE. O direito a ser reintegrado no mesmo posto de trabalho ou num equivalente no término da licença parental consta agora do n.º 1 da cláusula 5. E a manutenção de direitos adquiridos ou em fase de aquisição no início da licença e sua aplicação no fim desta está garantida no n.º 2 da cláusula 5 (respectivamente, ex-n.ºs 5 e 6 da cláusula 2 do acordo-quadro anexo à Directiva 96/34/CE).

¹⁷⁴³ Cf. N.ºs 3 e 5 da cláusula 5 do acordo-quadro anexo à Directiva 2010/18/UE.

do anterior acordo não é assegurada qualquer remuneração durante a licença, sendo mencionado apenas o papel do nível de rendimentos, entre outros factores, na decisão de gozar a licença¹⁷⁴⁴. A cláusula 6 garante aos trabalhadores, no regresso ao trabalho, o direito de solicitar alterações ao respectivo horário de trabalho e/ou organização de trabalho por um período determinado. Os empregadores devem considerar e dar resposta a estes pedidos, tendo em conta as suas necessidades e as dos trabalhadores. Menciona-se ainda a necessidade de incentivar os trabalhadores e empregadores a manter contacto durante o período da licença e a programar medidas de reintegração, a decidir entre as partes em questão¹⁷⁴⁵. Por último, as faltas por motivo de força maior constam agora da cláusula 7, não sofrendo alterações em relação ao estava consagrado no anterior acordo. A disposição é significativa por permitir aos trabalhadores ausentarem-se do trabalho para prestar assistência a outros membros da família para além dos filhos, continuando sem se definir um período específico de tempo ou também qualquer remuneração¹⁷⁴⁶.

4. Revisão da Directiva 92/85/CEE: proposta da Comissão Europeia e posição do Parlamento Europeu

Em Outubro de 2008, a Comissão Europeia apresentou uma proposta de revisão da Directiva 92/85/CEE visando melhorar a protecção das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes. E facilitar-lhes adicionalmente a conciliação das suas responsabilidades privadas, familiares e profissionais¹⁷⁴⁷. A proposta apoia-se numa dupla base jurídica, a saber, os actuais artigos 153.º-2 e 157.º-3 do TFUE (ex-artigos 137.º-2

¹⁷⁴⁴ Cf. N.º 5 da cláusula 5 do acordo-quadro anexo à Directiva 2010/18/UE.

¹⁷⁴⁵ Cf. N.ºs 1 e 2 da cláusula 6 do acordo-quadro anexo à Directiva 2010/18/UE.

¹⁷⁴⁶ Cf. Cláusula 7 do acordo-quadro anexo à Directiva 2010/18/EU. As disposições finais estão agora incluídas na cláusula 8 e asseguram, entre outro aspectos, que o acordo não pode justificar uma diminuição do nível de protecção conferido a nível nacional aos trabalhadores e permitem a introdução de disposições mais favoráveis.

¹⁷⁴⁷ Comissão das Comunidades Europeias (2008b) Proposta de Directiva do Parlamento Europeu e do Conselho que altera a Directiva 92/85/CEE do Conselho relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho. COM(2008) 637 final, Bruxelas, 16.10.2008, p. 2 e segtes.

141.º-3 do Tratado)¹⁷⁴⁸, representando um afastamento de que a gravidez e maternidade é um assunto exclusivo de saúde e segurança e diz igualmente respeito à igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e de trabalho¹⁷⁴⁹. As principais alterações introduzidas à Directiva 92/85/CEE dizem respeito ao prolongamento da duração da licença de maternidade e do período de gozo obrigatório (respectivamente, de 14 para 18 semanas e de duas para seis semanas); à inclusão do princípio de pagamento integral do salário mensal, com a possibilidade de estabelecer um limite nunca inferior ao subsídio por doença; e ao direito das trabalhadoras solicitarem ao empregador, no fim ou ainda durante a licença de maternidade, a adaptação do seu regime ou horário de trabalho. A proposta contempla adicionalmente o reconhecimento de situações e necessidades específicas, o reforço da protecção contra despedimento discriminatório e disposições

¹⁷⁴⁸ A Directiva 92/85/CEE tem como base jurídica o artigo 118.º-A do Tratado (precursor do artigo 153.º do TFUE) que permitia a adopção de medidas para proteger a saúde e segurança dos trabalhadores. A Comissão Europeia defendeu na sua proposta de revisão da Directiva uma base jurídica combinada, sustentando que se a licença de maternidade, a remuneração durante a mesma ou a protecção contra despedimento e discriminação são aspectos essenciais da protecção da saúde e da segurança das trabalhadoras, por outro lado, as regras relativas à duração e remuneração dessa licença e aos direitos e obrigações das mulheres que gozam da mesma ou dela regressam estão ligados à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres como consta do agora artigo 157.º-3 do TFUE. Cf. Comissão das Comunidades Europeias (2008b), op. cit., pp. 7-8.

¹⁷⁴⁹ O artigo 153.º do TFUE (ex-artigo 137.º do Tratado) define um conjunto de áreas dentro da política social em que a União tem competência para agir. O seu n.º 2 permite ao Parlamento Europeu e ao Conselho adoptarem, por meio de directivas, prescrições mínimas progressivamente aplicáveis nos domínios referidos nas alíneas a) a i) do seu n.º 1. Entre estes domínios constam a melhoria do ambiente de trabalho a fim de proteger a saúde e seguranças dos trabalhadores e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho (respectivamente, alíneas b) e i) do n.º 1 do artigo 153.º do TFUE). Já o artigo 157.º do TFUE (ex-artigo 141.º do Tratado) diz respeito à igualdade entre homens e mulheres de um modo mais específico e abrangente. Os n.º 1 e 2 dizem respeito à igualdade de remuneração e à legalidade de acções positivas visando assegurar a plena igualdade entre homens e mulheres na vida profissional. E o n.º 3 permite ao Parlamento Europeu e ao Conselho adoptarem medidas destinadas a garantir a aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e de trabalho. As diferenças referidas relativamente aos artigos 153.º e 157.º do TFUE justificariam a sua combinação, não obstante desde a entrada em vigor do Tratado de Amesterdão a igualdade de tratamento entre os sexos em matéria de emprego constar dos dois artigos. Em ambos os casos, o Parlamento Europeu e o Conselho deliberam de acordo com o processo legislativo ordinário. Ver Parecer da Comissão dos Assuntos Jurídicos do Parlamento Europeu sobre a base jurídica da proposta da Comissão Europeia que consta do Segundo Relatório desta instituição sobre a revisão da Directiva 92/85/CEE: Parlamento Europeu (2010) Segundo Relatório sobre a proposta de directiva do Parlamento Europeu e do Conselho que altera a Directiva 92/85/CEE do Conselho relativa a implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho. (COM(2008)0637 – C6-0340/2008 – 2008/0193(COD)). RR\807844PT.doc. 5.3.2010.

comuns às Directivas sobre igualdade de tratamento, designadamente, sobre protecção contra retaliação ou sanções.

Dois anos depois, em Outubro de 2010, o Parlamento Europeu adoptou em plenário a sua posição relativamente à proposta original da Comissão Europeia, integrando nesta mais de setenta emendas¹⁷⁵⁰. Da posição do Parlamento Europeu à primeira leitura, destacam-se a extensão da licença de maternidade para 20 semanas, pagas a 100%; a concessão de licenças de paternidade e de adopção; a introdução de novos direitos associados à amamentação; e o reforço adicional dos direitos ligados ao emprego e das medidas em matéria de saúde e segurança. A posição do Parlamento reconhece também situações e necessidades específicas, incluindo a depressão pós-parto.

Desde que foi adoptada a Resolução legislativa do Parlamento Europeu sobre a revisão da Directiva 92/85/CEE, vários governos manifestaram a sua discordância quanto ao que consideram ser o estabelecimento de prescrições máximas e não mínimas, a falta de flexibilidade das propostas para acomodar os vários sistemas de licenças de maternidade existentes na União, bem como em relação às consequências financeiras de 20 semanas pagas na íntegra¹⁷⁵¹. De acordo com as conclusões do relatório sobre os progressos efectuados nesta matéria, de Novembro de 2011, não só um período de 20 semanas integralmente pagas era inaceitável para o Conselho, como mesmo um período mais curto nessas condições não seria apoiado pelos Estados-Membros¹⁷⁵². Em Novembro de 2012, a Confederação Europeia de Sindicatos e o Lobby Europeu das Mulheres dirigiram uma carta aberta ao Conselho Europeu exortando os chefes de Estado e de governo a

¹⁷⁵⁰ Resolução legislativa do Parlamento Europeu, de 20 de Outubro de 2010, sobre uma proposta de directiva do Parlamento Europeu e do Conselho que altera a Directiva 92/85/CEE do Conselho relativa à introdução de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho (COM(2008)0637 – C6-0340/2008 – 2008/0193(COD)), J. O. N.º C 70 E/162 de 8.3. 2012.

¹⁷⁵¹ Ver Council of the European Union (2010) 3053rd Council meeting - Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs, Brussels, 6-7 December 2010. Press Release. Doc. 17323/1/10 REV 1. https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lsa/118254.pdf; EurActive (2011) “Ministers to shelve maternity leave directive”, 16 June 2011. Consultado em: <http://www.euractiv.com/social/europe/ministers-shelve-maternity-leave-news-505646>. Data: 22.6.2011.

¹⁷⁵² Council of the European Union (2011) Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council amending Council Directive 92/85/EEC on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding - Progress Report. Brussels, 21 November 2011. Doc. 17029/11. <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/11/st17/st17029.en11.pdf>.

alcançarem um compromisso nesta matéria, realçando ao mesmo tempo as virtualidades da posição do Parlamento Europeu¹⁷⁵³.

4.1. Alterações introduzidas na Directiva 92/85/CEE

Para a Comissão, a proposta de alteração da Directiva 92/85/CEE contribui para a saúde das mulheres e é susceptível de as beneficiar no mercado de trabalho. Um período de licença mais longo ajudaria as mães a recuperar do parto e a estabelecer uma relação mais sólida com a criança, podendo favorecer um regresso mais rápido ao mercado de trabalho e desincentivar o recurso à licença parental. A melhoria da prestação pecuniária durante a licença de maternidade e o reforço dos direitos das mulheres no término desta seriam um modo de lhes garantir a ausência de prejuízos financeiros e a igualdade de oportunidades e de tratamento no local de trabalho¹⁷⁵⁴. Para o Parlamento Europeu, a proposta de reformulação da Comissão fica aquém do desejável quanto à redução das disparidades entre homens e mulheres no mercado de trabalho e à promoção de uma conciliação activa e equilibrada da vida profissional e familiar. A principal limitação consiste em não fomentar uma parentalidade com responsabilidades partilhadas¹⁷⁵⁵: *«As mulheres são frequentemente percebidas como trabalhadoras de “elevado risco”, de “segunda escolha” ou “inconvenientes”, dada a elevada probabilidade de engravidarem e virem a usufruir do direito à licença de maternidade. É, pois, fundamental que as novas formas de licença não reflectam ou reforcem os estereótipos existentes na sociedade»*¹⁷⁵⁶. A revisão da Directiva 92/85/CEE deveria assegurar uma licença de paternidade, sendo destacada a importância do envolvimento dos homens na vida dos filhos, desde os primeiros meses, para o desenvolvimento físico, emocional e psicológico da criança¹⁷⁵⁷. As emendas do Parlamento Europeu assimilam ainda a situação dos pais adoptivos à situação das mães e pais “naturais” para efeitos de gozo das licenças de maternidade e paternidade. E atribuem

¹⁷⁵³ ETUC; EWL (2012) Open Letter to the European Council: Two years Overdue – Urgent call for European leaders to adopt the revised Maternity Leave. Consultado em: http://www.etuc.org/IMG/pdf/Joint_letter_EWL_ETUC_Maternity_Leave_Directive_Nov_2012_.pdf. Data: 29.12.2012.

¹⁷⁵⁴ Cf. Comissão das Comunidades Europeias (2008b), op. cit. p. 7.

¹⁷⁵⁵ Parlamento Europeu, op. cit., p. 54 e segtes. A observação faz parte da “Exposição de Motivos” que consta do Segundo Relatório do Parlamento Europeu sobre a revisão da Directiva 92/85/CEE.

¹⁷⁵⁶ Parlamento Europeu, op. cit., pp. 54-55.

¹⁷⁵⁷ Parlamento Europeu, op. cit., p. 55.

à amamentação um lugar inédito baseado explicitamente nas recomendações da OMS. Passamos agora a apresentar as disposições constantes dessa proposta e a contrapô-la pontualmente à da Comissão¹⁷⁵⁸.

OBJECTO E DEFINIÇÕES - (artigo 1.º, n.º 1-A, e artigo 2.º)

O novo n.º 1- A do artigo 1.º alarga o âmbito da Directiva ao estabelecer que a mesma visa melhorar as condições das mulheres grávidas, puérperas e lactantes que permanecem ou regressam ao mercado de trabalho e assegurar uma melhor conciliação entre a sua vida profissional, privada e familiar. As definições destas categorias de trabalhadoras, contidas no artigo 2.º, são também objecto de uma nova redacção. Entende-se que as trabalhadoras pertencem às categorias mencionadas quando se encontram nessas circunstâncias específicas, independentemente do tipo de contrato de trabalho, incluindo o trabalho doméstico, e que informem o empregador do seu estado, em conformidade com a legislação e/ou práticas nacionais. Na definição de “trabalhadora puérpera” é incluída uma trabalhadora que tenha adoptado recentemente uma criança¹⁷⁵⁹.

SAÚDE E SEGURANÇA - (artigos 3.º a 7.º, artigos 8.º - 12, 11.º-3 e 11.º-10)

Principais alterações: consideração pela saúde reprodutiva de homens e mulheres; abordagem preventiva ao risco; não ao trabalho nocturno ou horas extraordinárias;

¹⁷⁵⁸ Analisamos a “Posição do Parlamento Europeu aprovada em primeira leitura em 20 de Outubro de 2010 tendo em vista a aprovação Directiva 2011/.../UE do Parlamento Europeu e do Conselho que altera a Directiva 92/85/CEE” e que consta da Resolução legislativa do Parlamento Europeu, de 20 de Outubro de 2010. J. O. N.º C 70 E/162 de 8.3. 2012. Quando considerado adequado usamos a designação de “Directiva 2011/.../UE” para nos referirmos à proposta aprovada pelo Parlamento Europeu. A “Directiva 2011/.../UE” é composta por seis artigos, com as alterações à Directiva 92/85/CEE a constarem do seu artigo 1.º. Como referimos, as alterações da Comissão Europeia têm comparativamente um carácter mais restrito e algumas constam da posição do Parlamento Europeu. À excepção de referências pontuais à proposta da Comissão devidamente assinaladas, todos os artigos e considerandos apresentados dizem respeito à posição do Parlamento Europeu.

¹⁷⁵⁹ Actualmente o artigo 1.º-1 da Directiva 92/85/CEE refere que a mesma tem por objecto a adopção de medidas tendentes a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes no trabalho. Nas definições destas categorias de trabalhadoras, que constam do seu artigo 2.º, é apenas requerido que as trabalhadoras informem o empregador do seu estado em conformidade com as legislações e/ou práticas nacionais.

proibição de execução de tarefas que envolvem esforços físicos acentuados ou que põem em risco a saúde; e reconhecimento da depressão pós-parto.

Os artigos 3.º a 7.º da Directiva 92/85/CEE dizem respeito à definição de directrizes relativas à avaliação de agentes químicos, físicos, biológicos, processos industriais ou outras condições de trabalho que comportem riscos (artigo 3.º); à obrigação de avaliar os riscos e fornecer informações sobre os mesmos (artigo 4.º); às consequências dos resultados da avaliação, designadamente, a adaptação de horário, do posto de trabalho ou mesmo a dispensa da trabalhadora em caso de necessidade (artigos 5.º e 6.º); e à proibição do trabalho nocturno (artigo 7.º). Com as alterações introduzidas nestas disposições, a definição das orientações relativas à avaliação dos riscos e a avaliação dos mesmos passam a considerar a saúde reprodutiva dos homens e das mulheres em geral e deixam de se centrar exclusivamente na saúde e segurança das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes. A avaliação de riscos específicos para estas trabalhadoras deve considerar também trabalhadoras susceptíveis de se encontrarem em condições idênticas, reforçando assim uma abordagem preventiva (nova redacção dos artigos 3.º e 4.º)¹⁷⁶⁰. Relativamente à adaptação ou mudança do posto de trabalho, previstas no artigo 5.º, a sua formulação é modificada de modo a aumentar a protecção do emprego das mulheres¹⁷⁶¹.

¹⁷⁶⁰ São também incluídos nestes artigos disposições relativas à consulta e participação dos trabalhadores e/ou dos seus representantes quanto a questões relacionadas com as matérias referidas. Assinala-se adicionalmente que a abordagem preventiva à avaliação de risco é ainda reforçada no artigo 2.º-2 da “Directiva 2011/.../ UE” que estabelece que os Estados-Membros podem adoptar medidas preventivas para assegurar a protecção e a segurança no local de trabalho das trabalhadoras grávidas ou puérperas. De acordo com a “Exposição de Motivos” do Parlamento Europeu, a abordagem preventiva ao risco deve ser introduzida: por um lado, porque os principais riscos de malformação do feto ocorrem nas primeiras semanas de gestação e as actuais disposições não obrigam o empregador a adoptar quaisquer medidas até ser informado da gravidez, o que acontece por volta da sétima ou oitava semana de gravidez; e, por outro lado, porque os agentes causadores de modificações e anomalias genéticas que provocam infertilidade, malformação e aberrações cromossómicas podem afectar homens e mulheres, sendo que os efeitos mais graves atingem o embrião. Cf. Parlamento Europeu, op. cit., pp. 56-57.

¹⁷⁶¹ Para o Parlamento Europeu, a actual formulação dos n.ºs 2 e 3 do artigo 5.º deixa demasiada margem aos empregadores para invocar o argumento da sua incapacidade para adaptar o posto de trabalho ou oferecer um posto alternativo. O actual n.º 2 do artigo 5.º, por exemplo, estabelece que «se a adaptação das condições de trabalho e/ou do tempo de trabalho não for técnica e/ou objectivamente possível ou não constituir uma exigência aceitável, por razões devidamente justificadas, o empregador tomará as medidas necessárias para garantir uma mudança de posto de trabalho à trabalhadora em causa». Considera-se assim que a supressão das palavras “ou não constituir uma exigência aceitável, por razões devidamente justificadas” torna mais difícil ao empregador usar o argumento de que tal não é técnica e/ou objectivamente

Ao artigo 6.º, relativo a proibições de exposição, é aditado o n.º 3 que estabelece que as trabalhadoras grávidas não podem executar tarefas como o transporte e levantamento de pesos, nem trabalhos perigosos, cansativos e insalubres. E o artigo 7.º sofre significativas alterações, passando a dizer respeito não só ao trabalho nocturno, mas também a horas extraordinárias. A nova redacção reforça os direitos das mulheres e reconhece adicionalmente necessidades específicas das famílias¹⁷⁶². Ainda em matéria de saúde e segurança, passa a exigir-se aos Estados-Membros que adoptem medidas adequadas visando o reconhecimento da depressão pós-parto como uma patologia incapacitante e apoiem campanhas de sensibilização para disseminar informação correcta e eliminar preconceitos e riscos de estigmatização (novo artigo 8.º- 12). Aos mesmos cumpre ainda estabelecer medidas para assegurar a saúde e segurança das trabalhadoras grávidas relativamente às condições ergonómicas, ao tempo de trabalho (incluindo trabalho nocturno e mudança de trabalho), à intensidade do trabalho e ao aumento da protecção contra agentes infecciosos específicos e contra a radiação ionizante (novo artigo 11.º-3). Aos empregadores cumpre, por sua vez, garantir que o tempo de trabalho das trabalhadoras grávidas tenha em conta a necessidade de inspecções médicas regulares e extraordinárias (novo artigo 11.º-10)¹⁷⁶³.

possível. Cf. Parlamento Europeu, op. cit., p. 26. As mesmas palavras são também suprimidas na nova redacção do n.º 2 do artigo 7.º relativo ao trabalho nocturno.

¹⁷⁶² De acordo com a nova redacção do artigo 7.º, as trabalhadoras das categorias protegidas não devem ser obrigadas a realizar trabalho nocturno nem horas extraordinárias durante as 10 semanas anteriores ao parto; durante o restante período de gravidez se for necessário para a saúde da mãe ou do feto; e durante todo o período da amamentação (artigo 7.º-1, alíneas a), b) e c)). Deve haver a alternativa de transferência para um trabalho diurno compatível ou quando esta não for tecnicamente e/ou objectivamente possível deve proceder-se à dispensa de trabalho ou prolongamento da licença de maternidade (artigo 7.º- 2, alíneas a) e b)). As trabalhadoras que desejem estar isentas do trabalho nocturno deverão informar o empregador e, no caso de dispensa para todo o período da gravidez, deverão apresentar um atestado médico (artigo 7.º-3). No caso de famílias monoparentais e de pais de crianças portadoras de deficiências graves, os períodos referidos devem ser prolongados segundo as modalidades estabelecidas pelos Estados-membros (artigo 7.º-4). Comparativamente, o actual artigo 7.º da Directiva 92/85/CEE estabelece apenas que os Estados-Membros tomam as medidas necessárias para assegurar que as trabalhadoras não são obrigadas a realizar trabalho nocturno durante a gravidez e durante um período consecutivo ao parto, sujeito à apresentação de um atestado médico. As medidas devem prever a transferência para um trabalho diurno quando possível ou dispensa de trabalho ou prolongamento da licença de maternidade.

¹⁷⁶³ De referir que o artigo 9.º da Directiva 92/85/CEE, que assegura às trabalhadoras grávidas dispensa do trabalho, sem perda de remuneração, para a realização de exames pré-natais caso os mesmos tenham de ser efectuados durante o horário de trabalho, não sofre quaisquer alterações. Os artigos 8.º-12, 11.º-3 e 11.º-10 constituem novidades relativamente ao disposto na actual Directiva 92/85/CEE.

DURAÇÃO DA LICENÇA DE MATERNIDADE – (artigo 8.º, n.ºs 1 a 11)

Principais alterações: aumento da duração da licença de maternidade para 20 semanas e da parte de gozo obrigatório para seis semanas; maior liberdade de escolha na distribuição da parte não obrigatória da licença; definição de circunstâncias que não afectam a sua duração; previsão de períodos adicionais para responder a necessidades específicas; possibilidade de partilha da licença; e definição de situações em que é possível contabilizar outros sistemas de licença neste período.

O artigo 8.º, relativo à licença de maternidade, contempla um conjunto significativo de alterações, destacando-se a extensão da licença de maternidade para 20 semanas e do período de gozo obrigatório após o parto para seis semanas (nova redacção do artigo 8.º, n.ºs 1 e 3)¹⁷⁶⁴. O último aplica-se a todas as trabalhadoras independentemente do número de dias de trabalho e sem prejuízo das legislações nacionais que estipulem um período compulsório antes do parto (artigo 8.º-3). No caso de nascimentos múltiplos, o período de seis semanas é acrescido por cada gémeo, em conformidade com a legislação nacional (artigo 8.º-7). Comparativamente, a proposta da Comissão Europeia contempla uma licença de maternidade de 18 semanas e estabelece já um período mínimo obrigatório de seis semanas após o parto. A Comissão observa que as mudanças correspondem ao previsto na Recomendação n.º 191 da OIT e visam, entre outros aspectos, favorecer a amamentação por um período mais longo¹⁷⁶⁵. No considerando n.º 9, da sua proposta de revisão da Directiva, afirma-se que a vulnerabilidade das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes exige e torna necessária as mudanças. E, no considerando n.º 10, faz-se

¹⁷⁶⁴ O actual artigo 8.º da Directiva 92/85/CEE é composto pelos n.ºs 1 e 2. O primeiro confere às trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes o direito a uma licença de maternidade de, pelo menos, 14 semanas consecutivas, a gozar antes e/ou depois do parto de acordo com a legislação e/ou práticas nacionais. E o segundo estipula um período de gozo obrigatório de, pelo menos, duas semanas, repartidas também antes e/ou depois do parto de acordo com a legislação e/ou práticas nacionais.

¹⁷⁶⁵ Cf. Comissão das Comunidades Europeias (2008b), op. cit. p. 9. A observação faz parte da “Explicação Detalhada das Disposições Específicas” da sua proposta de revisão da Directiva 92/85/CEE. Para além de favorecerem a amamentação por um período mais longo, as mudanças são justificadas por permitirem às mulheres recuperarem da gravidez e do parto e para terem mais tempo para estarem com os filhos. De forma idêntica, o Parlamento Europeu considera que 20 semanas de licença é um lapso de tempo adequado para as mulheres recuperarem do parto, encorajar a amamentação materna e favorecer laços sólidos entre a mãe e a criança. A extensão do período obrigatório pós-parto visa igualmente «encorajar as mulheres a amamentarem durante o máximo tempo possível». Cf. Parlamento Europeu, op. cit., p. 55. Citação retirada da página 55.

referência à Convenção n.º 183 da OIT que estabelece o período de gozo obrigatório de seis semanas após o parto¹⁷⁶⁶. Já na proposta de revisão constante da posição do Parlamento Europeu é eliminada a menção à Convenção da OIT e introduzida uma referência à Estratégia Global da OMS para a alimentação do bebé e da criança, mantendo-se a justificação da vulnerabilidade das trabalhadoras¹⁷⁶⁷.

Às mulheres é garantido, por outro lado, maior liberdade de escolha relativamente ao momento em que tiram a parte não obrigatória da licença, antes ou depois do parto (artigo 8.º, n.ºs 3 e 5), sendo que o período pré-natal da mesma é prolongado durante o tempo que medeia entre a data prevista e a data real do parto sem dar lugar à redução do período remanescente da licença (artigo 8.º-8). Os Estados-Membros garantem ainda que um período de baixa por doença, provocada pela gravidez ou complicações decorrentes da mesma, quatro semanas ou mais antes do parto não afectará a duração da licença de maternidade (artigo 8.º-10).

As alterações ao artigo 8.º prevêm adicionalmente respostas específicas a necessidades especiais. Compete aos Estados-Membros adoptar as medidas necessárias para garantir um período adicional de licença remunerada na íntegra nas situações de parto prematuro, hospitalização da criança à nascença, criança com deficiência, mãe com deficiência ou nascimentos múltiplos. «*A duração do período adicional de licença deve ser proporcionada e responder às necessidades específicas da mãe e do(s) filho(s)*». No caso do nascimento de uma criança portadora de deficiência, o período total da licença de maternidade será alargado em pelo menos oito semanas depois do nascimento. E, na situação de um nado-morto, o período adicional será de seis semanas (artigo 8.º-9)¹⁷⁶⁸. Aos Estados-Membros cumpre ainda proteger os direitos da mãe e do pai assegurando a

¹⁷⁶⁶ Cf. Comissão das Comunidades Europeias (2008b), op. cit. p. 14.

¹⁷⁶⁷ «A Estratégia Global da Organização Mundial de Saúde para a alimentação do bebé e da criança, de 16 de Abril de 2002, aprovada pela Resolução 55.25 da 55.ª Assembleia Mundial de Saúde, afirma que a alimentação exclusiva por aleitamento materno nos primeiros seis meses de vida da criança assegura um crescimento e um desenvolvimento excelentes. Com base nesta resolução, os Estados-Membros deverão encorajar a existência de licenças destinadas à consecução desse objectivo». Considerando n.º 10 da “Directiva 2011/.../UE”. A vulnerabilidade das trabalhadoras como justificação para as alterações da duração global da licença de maternidade e do período de gozo obrigatório consta aqui do considerando n.º 16.

¹⁷⁶⁸ No considerando n.º 17 da “Directiva 2011/.../UE” justifica-se a extensão da licença de maternidade no caso de criança portadora de deficiência com base na vulnerabilidade das mães trabalhadoras nestas circunstâncias.

existência de condições especiais de trabalho para os pais de menores com deficiências (artigo 8.º-11).

Finalmente, estabelece-se que a licença de maternidade pode ser partilhada com o pai, de acordo com a legislação nacional, em caso de acordo e solicitação do casal (artigo 8.º-4). E definem-se situações em que é possível contabilizar outros sistemas de licença no período previsto para a licença de maternidade. Assim, no que diz respeito às últimas quatro semanas, um sistema de licença familiar existente a nível nacional pode ser considerado licença de maternidade para efeitos da Directiva, desde que assegure às trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes uma protecção global idêntica à estabelecida na mesma. É ainda permitido a um Estado-Membro, que tenha previsto uma licença de maternidade de 18 semanas, decidir que as duas últimas sejam preenchidas pela licença de paternidade, com o mesmo nível de remuneração (artigo 8.º -2).

REMUNERAÇÃO DA LICENÇA DE MATERNIDADE – (artigo 8.º-2, artigo 11.º, n.ºs 5 e 7)

Principais alterações: pagamento de 100% do último salário ou salário mensal médio; possibilidade do pagamento das últimas quatro semanas se situar nos 75%; e direito a beneficiar automaticamente de qualquer aumento salarial.

As trabalhadoras de licença de maternidade devem beneficiar de um rendimento equivalente ao último salário mensal ou salário mensal médio - «*Às trabalhadoras em licença de maternidade será paga a integralidade do salário e a prestação será de 100% do último salário mensal ou do salário mensal médio*». No caso deste último, cabe aos Estados-Membros fixar o período que serve de base ao seu cálculo (artigo 11.º-5)¹⁷⁶⁹. Para as últimas quatro semanas, estabelece-se a possibilidade da remuneração poder ser a média da remuneração para as 20 semanas de licença de maternidade, devendo esta corresponder

¹⁷⁶⁹ De acordo com o actual n.º 3 do artigo 11.º da Directiva 92/85/CEE, às trabalhadoras de licença de maternidade é assegurado apenas um rendimento equivalente à prestação em caso de doença, eventualmente dentro de um limite definido pelas legislações nacionais. Outra disposição relevante em matéria de remuneração consta do n.º 1 do mesmo artigo que estipula que nos casos referidos nos artigos 5.º, 6.º e 7.º, os direitos decorrentes do contrato de trabalho das trabalhadoras das categorias protegidas e a manutenção de uma remuneração e/ou do direito a uma prestação equivalente devem ser assegurados em conformidade com as legislações e/ou práticas nacionais.

a pelo menos 75% do último salário mensal ou salário mensal médio de acordo com o direito nacional e condicionado a qualquer limite fixado na legislação nacional (artigo 8.º-2). As trabalhadoras de licença de maternidade têm ainda o direito a receber automaticamente qualquer aumento salarial, se for caso disso, sem terem de cessar temporariamente o gozo da licença para poderem beneficiar do mesmo (artigo 11.º-7)¹⁷⁷⁰.

LICENÇAS DE PATERNIDADE E DE ADOÇÃO – (artigos 8.º-A e 8.º-B)

Principais alterações: *licença de paternidade remunerada de duas semanas; transferência da licença de maternidade em caso de morte ou incapacidade física da mãe; e concessão de uma licença de adoção em condições idênticas às das licenças de maternidade e paternidade.*

De acordo com o novo artigo 8.º-A, cumpre aos Estados-Membros adoptar as medidas necessárias para assegurar aos trabalhadores, cuja parceira ou cônjuge deu à luz, o direito a um período contínuo de licença de paternidade remunerada, não transferível, de pelo menos duas semanas. A licença deve ser atribuída numa base equivalente à da licença de maternidade, excepto quanto à duração, e ser tirada no seguimento do parto durante a licença de maternidade. Os Estados-Membros que ainda não a introduziram de acordo com os requisitos mencionados e a ser gozada «*numa base obrigatória*» são «*vivamente encorajados a agirem nesse sentido, a fim de promover a participação equitativa de ambos os progenitores no equilíbrio dos direitos e obrigações familiares*» (artigo 8.º-A, n.º 1)¹⁷⁷¹.

¹⁷⁷⁰ Referências à remuneração durante a licença de maternidade constam também dos novos n.ºs 3 e 9 do artigo 8.º. No primeiro, refere-se que o período de gozo obrigatório da licença de maternidade deve ser integralmente remunerado. E no segundo estabelece-se que o mesmo deve ocorrer em relação a períodos adicionais de licença de maternidade nas circunstâncias aí especificadas. Outras referências à remuneração das trabalhadoras das categorias protegidas constam ainda dos n.ºs 1, 2 e 6 do artigo 11.º. O primeiro reitera o conteúdo do actual n.º 1 do artigo 11.º da Directiva 92/85/CEE (ver nota anterior). Mas os n.ºs 2 e 6 constituem uma novidade em relação ao que está actualmente consagrado no artigo 11.º da Directiva 92/85/CEE. O primeiro estabelece que a trabalhadora grávida, considerada inapta para trabalhar pelo empregador, deve consultar um médico por sua iniciativa. Se o mesmo certificar a sua aptidão para o trabalho, o empregador deve continuar a empregá-la ou a pagar uma remuneração equivalente ao seu salário completo até ao início da licença de maternidade (artigo 11.º-2). E o segundo garante que a prestação das trabalhadoras das categorias protegidas não pode ser inferior àquela que receberiam na eventualidade de interrupção da sua actividade por razões de saúde. (artigo 11.º-6).

¹⁷⁷¹ A este respeito são significativos o considerando n.º 13, onde se observa que “*todos os pais têm o direito de cuidar dos seus filhos*”, e os considerandos n.ºs 26 e 24 da “*Directiva 2011/.../UE*”. O primeiro refere a importância de conceder aos homens o direito a uma licença de paternidade paga para

Aos mesmos trabalhadores deve também ser garantida uma licença especial abrangendo a parte não usada da licença de maternidade em situação de morte ou incapacidade física da mãe (artigo 8.º-A, n.º 2). No que respeita à concessão de uma licença de adopção, o novo artigo 8.º-B requer dos Estados-Membros a adopção das medidas necessárias visando assegurar a aplicação das disposições da Directiva relativas à licença de maternidade e paternidade no caso de adopção de uma criança com idade inferior a 12 meses (artigo 8.º-B)¹⁷⁷².

PROTECÇÃO CONTRA DESPEDIMENTO E DISCRIMINAÇÃO E INTEGRAÇÃO DA PERSPECTIVA DE GÉNERO – (artigos 10.º e 11.º-B)

Principais alterações: proibição do despedimento e de quaisquer preparativos nesse sentido desde o início da gravidez até seis meses após o término da licença de maternidade; protecção de despedimento por gozo da licença de paternidade/co-maternidade; protecção contra discriminação no acesso ao emprego e relativamente a tratamento menos favorável motivado pela gravidez ou licença de maternidade; medidas preventivas contra a discriminação e integração da perspectiva de género.

O artigo 10.º, relativo à proibição de despedimento, é significativamente revisto. Salvo casos excepcionais não relacionados com o seu estado, o despedimento e quaisquer preparativos nesse sentido de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes passa a ser proibido desde o início da gravidez até pelo menos seis meses após o termo da licença de maternidade (artigo 10.º-1)¹⁷⁷³. A protecção contra despedimento é ainda assegurada aos

ajudar os trabalhadores a conciliarem a vida profissional e familiar e para uma efectiva igualdade de género. E o segundo menciona a Resolução de 2000 do Conselho e dos Ministros do Emprego e da Política Social, relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens na actividade profissional e na vida familiar, onde se exortava os Estados-Membros a considerarem a introdução nas respectivas ordens jurídicas de um direito individual e não transferível à licença de paternidade, sem perda de direitos relativamente ao emprego.

¹⁷⁷² «O trabalhador que tenha adoptado uma criança com idade inferior a 12 meses deverá ter os mesmos direitos que um pai ou uma mãe natural e poder beneficiar de uma licença de maternidade e paternidade nas mesmas condições». Considerando n.º 25 da nova “Directiva 2011/.../UE. Adicionalmente, o considerando n.º 15 refere que uma trabalhadora que tenha adotado uma criança deve poder beneficiar de uma licença de maternidade.

¹⁷⁷³ O actual n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 92/85/CEE apenas protege as mulheres contra despedimento desde o início da gravidez até ao final da licença de maternidade. O conteúdo dos restantes números do actual artigo 10.º é em grande medida mantido. O n.º 2 estabelece que em caso de despedimento,

trabalhadores durante a licença de paternidade/co-maternidade em condições idênticas (artigo 10.º-6). Relativamente à protecção contra a discriminação, compete aos Estados-Membros adoptarem medidas para proibir a discriminação de trabalhadoras grávidas no mercado de trabalho, criando-lhes oportunidades iguais no recrutamento caso preencham todos os requisitos para os lugares em aberto (artigo 10.º-4). Estabelece-se ainda que o tratamento menos favorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a licença de maternidade constitui uma forma de discriminação na acepção da Directiva 2006/54/CE (artigo 10.º-5)¹⁷⁷⁴. E são também contempladas disposições que visam prevenir a discriminação e integrar a perspectiva de género. De acordo com o novo artigo 11.º-B, cumpre aos Estados-Membros adoptarem medidas visando promover o diálogo com os parceiros sociais nos níveis adequados, para agirem de forma eficaz no sentido de impedir a discriminação contra as mulheres com base na gravidez, na maternidade ou na licença de adopção. Os mesmos devem encorajar também os empregadores, através de convenções colectivas ou de práticas, a tomarem medidas eficazes nesse sentido. Os Estados-Membros têm ainda em conta o objectivo da igualdade entre homens e mulheres ao formularem e aplicarem disposições legislativas, regulamentares e administrativas, políticas e actividades nos domínios previstos na Directiva (artigo 11.º-B).

DIREITO A REQUERER HORÁRIO E REGIME DE TRABALHO FLEXÍVEL –
(artigos 10.º-7 e 11.º-8).

Principais alterações: direito das mães solicitarem a adaptação do horário do trabalho; possibilidade de trabalhar durante um ano a tempo parcial com protecção total contra despedimento.

Nos termos do novo n.º 8 do artigo 11.º, os Estados-Membros devem adoptar as medidas necessárias para que as trabalhadoras possam durante a licença de maternidade, ou quando regressam da mesma, solicitar ao empregador mudanças de horário e regime de trabalho, e para obrigar os empregadores a considerar esses pedidos de acordo com as suas

durante o período protegido, o empregador deve justificá-lo por escrito. E o n.º 3 exige dos Estados-Membros a adopção de medidas para proteger as trabalhadoras contra as consequências de um despedimento ilegal.

¹⁷⁷⁴ O princípio está consagrado no artigo 2.º, n.º 2, alínea c) da Directiva 2006/54/CE.

necessidades e as dos trabalhadores¹⁷⁷⁵. Adicionalmente, os mesmos Estados-Membros são encorajados a tomar medidas para garantir aos trabalhadores a possibilidade de escolherem trabalhar a tempo parcial por um período não superior a um ano, gozando de protecção total contra despedimento e com pleno direito a recuperar o seu emprego a tempo inteiro e o respectivo salário no termo desse período (artigo 10.º-7).

DISPENSA PARA AMAMENTAÇÃO – (artigo 11.º- A)

Principais alterações: definição de pausas para amamentação que tem em conta situações específicas

O novo artigos 11.º-A assegura à mãe lactante o direito a um período de dispensa para amamentar, sem perda de quaisquer privilégios ligados ao seu emprego. O período de dispensa deverá ser gozado em dois momentos separados, cada um deles de uma hora, a menos que tenha sido acordado outro regime com o empregador (artigo 11.º-A, n.º 1). No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa é acrescida de 30 minutos por cada filho adicional (artigo 11.º-A, n.º 2) e, na situação do trabalho a tempo parcial, a dispensa é reduzida proporcionalmente em relação ao tempo de trabalho, mas não pode ser inferior a 30 minutos (artigo 11.º-A, n.º 3)¹⁷⁷⁶.

OUTROS DIREITOS DECORRENTES DO CONTRATO DE TRABALHO – (artigo 11.º)

Principais alterações: direito a regressar ao mesmo posto de trabalho; possibilidade de usufruir de formação; provisão de estruturas de cuidados à infância pelos empregadores; salvaguarda dos direitos à pensão; circunstâncias em que uma trabalhadora considerada inapta pode permanecer no emprego ou receber um pagamento equivalente ao salário completo.

¹⁷⁷⁵ A disposição já constava da proposta de revisão da Directiva 92/85/CE da Comissão Europeia, constituindo nesta o novo n.º 5 do artigo 11.º. Para a Comissão, a disposição “é necessária para reforçar a protecção da saúde das trabalhadoras”. Nota, no entanto, que o empregador não é obrigado a aceitar ou a dar seguimento ao pedido. Cf. Comissão das Comunidades Europeias (2008b), op. cit., pp. 10, 18. As observações fazem parte das “Explicações Detalhadas das Disposições Específicas” da sua proposta.

¹⁷⁷⁶ O n.º 4 do artigo 11.º-A especifica que no caso do trabalho a tempo parcial a dispensa é gozada num período não superior a uma hora e, se for caso disso, num segundo período com a duração remanescente, excepto se tiver sido acordado outro regime com o empregador.

Às trabalhadoras de licença de maternidade assiste o direito a retomarem o seu posto de trabalho ou um posto de trabalho equivalente em condições não menos favoráveis, isto é, usufruindo da mesma remuneração e categoria profissional e com os mesmos deveres. E a beneficiarem de quaisquer melhorias nas condições de trabalho a que teriam tido direito durante a sua ausência. Deve ser-lhes assegurada ainda a possibilidade, em situações excepcionais de reestruturação ou de reorganização profunda do processo de produção, de debaterem com a entidade empregadora o impacto dessas mudanças na sua situação profissional e, indirectamente, na sua situação pessoal (artigo 11.º, n.º 4, alínea d)¹⁷⁷⁷. Às mesmas trabalhadoras devem ser mantidas as oportunidades de evolução profissional através da formação contínua e complementar de modo a consolidar as perspectivas de carreira (artigo 11.º, n.º 4, alínea e)). Adicionalmente, os Estados-Membros devem agir no sentido de encorajar os empregadores e de promover o diálogo com os parceiros sociais, com vista à concessão de ajuda à reinserção e à formação das trabalhadoras que retomam a actividade, após uma licença de maternidade, quando tal seja considerado adequado e/ou solicitado pela trabalhadora e conforme com a legislação nacional (artigo 11.º-9). Os mesmos Estados-Membros encorajam também os empregadores a providenciar estruturas de acolhimento para os filhos dos trabalhadores com idade inferior a três anos (artigo 11.º-11).

Salvaguarda-se ainda que o período da licença de maternidade não deve prejudicar ou reduzir os direitos de pensão das trabalhadoras e deve ser contabilizado como um período de emprego para efeitos de reforma (artigo 11.º, n.º 4, alínea f)). Finalmente, na circunstância de uma trabalhadora grávida ser considerada inapta e impedida de exercer a sua actividade pelo empregador sem uma indicação médica, estabelece-se que a mesma deve tomar a iniciativa e consultar um médico. Se este certificar a sua aptidão para o

¹⁷⁷⁷ O direito a no fim da licença de maternidade retomar o posto de trabalho ou um posto de trabalho equivalente em condições não menos favoráveis e a beneficiar de quaisquer melhorias nas condições de trabalho a que as trabalhadoras teriam tido direito durante a sua ausência consta do artigo 15.º da Directiva 2006/54/CE. A proposta da Comissão de revisão da Directiva 92/85/CE introduz esse direito em moldes idênticos, com a proposta do Parlamento Europeu a especificar e a elaborar mais sobre o mesmo. De notar ainda que o disposto no actual artigo 11.º-2 da Directiva 92/85/CEE (que assegura a manutenção dos direitos decorrentes do contrato de trabalho, à excepção da remuneração, às trabalhadoras de licença de maternidade) passa a constar do artigo 11.º, n.º 4, alínea a) da “Directiva 2011/.../UE”.

trabalho, o empregador deve continuar a empregá-la ou pagar uma remuneração equivalente ao seu salário completo até ao início da licença de maternidade (artigo 11.º-2).

DEFESA DE DIREITOS – (artigos 12.º-A, 12.º-B e 12.º-C)

Principais alterações: inclusão de disposições relativas à protecção contra actos de retaliação, a sanções e aos órgãos para a igualdade de tratamento.

O artigo 12.º, relativo à defesa dos direitos dos trabalhadores, mantém-se¹⁷⁷⁸. E são introduzidos três novos artigos, os artigos 12.º-A, 12.º-B e 12.º-C, que correspondem em grande medida a disposições comuns às directivas sobre igualdade de tratamento entre os sexos. O primeiro assegura a protecção aos indivíduos, incluindo testemunhas, contra actos de retaliação decorrentes de uma queixa apresentada ou de um procedimento judicial intentado para exigir o cumprimento dos direitos consagrados na Directiva (artigo 12.º-A). O segundo obriga os Estados-Membros a determinar o regime de sanções aplicável às infracções às disposições nacionais aprovadas em execução da Directiva e a adoptar as medidas para assegurar a sua aplicação. As sanções podem compreender o pagamento de indemnizações e devem ser efectivas, proporcionais e dissuasivas (artigo 12.º-B)¹⁷⁷⁹. Por último, o terceiro prevê alargar as competências dos órgãos para a igualdade de tratamento, designados nos termos do artigo 20.º da Directiva 2006/54/CE¹⁷⁸⁰, às questões abrangidas pela Directiva, sempre que digam respeito em primeira instância à igualdade de tratamento e não somente à saúde e segurança do trabalhador (artigo 12.º-C)¹⁷⁸¹.

¹⁷⁷⁸ O artigo 12.º da Directiva 92/85/CEE obriga os Estados-Membros a introduzirem na ordem jurídica interna as medidas necessárias para permitir que qualquer trabalhador que se considere lesado pela não observância das obrigações decorrentes da directiva exerça os seus direitos por via judicial e/ou por recurso a outras instâncias competentes, consoante as legislações e/ou práticas nacionais.

¹⁷⁷⁹ A proposta da Comissão Europeia a este respeito prevê adicionalmente, em conformidade com a jurisprudência, que as indemnizações não podem ser limitadas pela fixação prévia de um limite superior e inclui ainda uma disposição relativa à inversão do ónus da prova que não consta do texto adoptado pelo Parlamento Europeu (respectivamente: artigos 12.º C e 12.º-A da proposta da Comissão).

¹⁷⁸⁰ Os órgãos para a igualdade de tratamento são designados visando a promoção, a análise, o acompanhamento e o apoio da igualdade de tratamento entre todas as pessoas, sem discriminação em razão de sexo.

¹⁷⁸¹ Para além das alterações à Directiva 92/85/CEE, incluídas no artigo 1.º, o texto adoptado pelo Parlamento Europeu inclui outras disposições habituais (designadamente, sobre a introdução e manutenção de disposições nacionais mais favoráveis e a impossibilidade da Directiva justificar uma redução do nível de protecção já usufruído pelos trabalhadores a nível nacional). De assinalar que o artigo 2.º-4 da “Directiva

5. Considerações críticas e balanço sobre os resultados alcançados

Apesar do Parlamento Europeu defender que as novas formas de licença não deveriam reflectir ou reforçar estereótipos existentes na sociedade, a proposta de alteração da Directiva 92/85/CEE que aprovou, em Outubro de 2010, dificilmente pode deixar de ser vista como reiterando uma concepção de parentalidade que dá primazia à relação mãe/filho. É verdade que consagra pela primeira vez uma licença de paternidade a nível europeu, mas os termos em que é estabelecida sugerem um enxerto num texto cujos termos não são cabalmente revistos de modo a reconhecer devidamente o papel parental masculino. Não obstante prever também a possibilidade da licença de maternidade poder ser partilhada entre os pais, de acordo com a legislação nacional, a assunção é que devem ser apenas as mulheres a continuar a usufruir dela. Os homens são ignorados nas medidas visando prevenir a discriminação com base na licença de maternidade ou de adopção, sendo que destas não consta uma referência à licença de paternidade. Na verdade, parece assumir-se que os homens não serão objecto de discriminação ou de tratamento menos favorável por gozarem da licença de paternidade ou de co-maternidade, uma vez que a protecção conferida nessas circunstâncias abrange apenas o despedimento. Dito isto, passamos a apreciar mais detalhadamente as disposições da proposta aprovada pelo Parlamento Europeu que pensamos serem mais problemáticas ou suscitarem questões do ponto de vista da igualdade de género¹⁷⁸².

Da designação da então futura “Directiva 2011/.../UE” consta que a mesma inclui “medidas destinadas a ajudar os trabalhadores a conciliar a vida profissional e familiar”¹⁷⁸³. A dupla base jurídica da proposta da Comissão Europeia (a saber, os actuais

2011/.../UE” estabelece a obrigação de integrar as disposições da Directiva no texto dos contratos colectivos de trabalho dos Estados-Membros. E o artigo 4.º estipula que o futuro relatório da Comissão sobre a aplicação da nova Directiva deverá ainda incluir um estudo de impacto que analise os efeitos sociais e económicos, à escala da UE, do aumento da duração da licença de maternidade e da introdução da licença de paternidade.

¹⁷⁸² Referências à proposta de revisão da Directiva 92/85/CEE da Comissão Europeia serão devidamente assinaladas. A proposta aprovada pelo Parlamento Europeu é designada por “Directiva 2011/.../UE”.

¹⁷⁸³ “Directiva 2011/.../UE do Parlamento Europeu e do Conselho que altera a Directiva 92/85/CEE do Conselho relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho *e de medidas destinadas a ajudar os trabalhadores a conciliar a vida profissional e a vida familiar*” – e que consta da Resolução

artigos 153.º e 157.º do TFUE) manteve-se no texto aprovado pelo Parlamento Europeu. Como referimos, o alargamento da base jurídica representou, por um lado, o afastamento da Comissão Europeia da posição de que a gravidez e maternidade são apenas questões relacionadas com a saúde e segurança das trabalhadoras e dizem também respeito à igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego. E, por outro lado, permitiu que a proposta do Parlamento Europeu incluísse disposições relativas à adopção e à protecção da paternidade. Os dois últimos aspectos poderiam ser mais explicitamente reconhecidos na justificação da dupla base jurídica, designadamente, fazendo referência no plural às licenças familiares. Mas o considerando n.º 3 da “Directiva 2011/.../UE” reitera o que constava da proposta da Comissão, apesar desta ter um carácter mais restrito¹⁷⁸⁴. De notar ainda que o novo n.º 1-A do artigo 1.º, relativo ao objecto da “Directiva”, apenas menciona que a mesma visa melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar das trabalhadoras grávidas, puérrimas e lactantes. A ligação da licença de paternidade à conciliação é estabelecida somente nos considerandos n.ºs 25 e 26 da “Directiva 2011/.../UE”, contribuindo desse modo para secundarizar os direitos dos pais relativamente aos das mães.

Um dos aspectos centrais da proposta aprovada pelo Parlamento Europeu diz naturalmente respeito à extensão da duração global da licença de maternidade e do período de gozo obrigatório. Como assinalámos, o Parlamento Europeu manteve nos considerandos da “Directiva 2011/.../UE” a menção à vulnerabilidade das trabalhadoras grávidas, puérrimas e lactantes para justificar as mudanças¹⁷⁸⁵. E apesar do desaparecimento das referências à Convenção e recomendações da OIT, o período de gozo obrigatório da

legislativa do Parlamento Europeu de 20 de Outubro de 2010. J. O. N.º C 70 E/162 de 8.3. 2012. O destaque na designação consta do original.

¹⁷⁸⁴ «Uma vez que a presente directiva abrange não só aspectos relacionados com a saúde e a segurança das trabalhadoras grávidas, puérrimas e lactantes, mas também, por inerência, questões ligadas à igualdade de tratamento, como o direito de retomar o mesmo posto de trabalho ou um posto de trabalho equivalente, as regras em matéria de despedimento e os direitos decorrentes do contrato de trabalho, ou ainda a melhoria do apoio financeiro durante a licença, os artigos 153.º e 157.º do TFUE foram combinados para constituir a base jurídica da presente directiva». Considerando n.º 3 da “Directiva 2011/.../UE”.

¹⁷⁸⁵ A referência à vulnerabilidade das trabalhadoras para os efeitos mencionados constava do considerando n.º 9 da proposta da Comissão Europeia. No caso da “Directiva 2011/.../UE”, a referência é feita no considerando n.º 16. Na verdade, idêntica menção à vulnerabilidade das trabalhadoras consta do considerando n.º 14 da actual Directiva 92/85/CEE, para justificar os períodos de licença de maternidade nela consagrados.

licença de maternidade definido na Convenção é mantido. Só que diversamente desta a “Directiva 2011/.../UE” não prevê a possibilidade de derrogação¹⁷⁸⁶. Aparentemente a extensão do período da licença obrigatória é uma questão menor, mas ela implica mudanças em pelo menos dez Estados-Membros¹⁷⁸⁷. O facto da licença de maternidade ser em geral gozada de forma alargada e completa pelas mulheres em situação elegível¹⁷⁸⁸, suscita a questão da utilidade de alterar a norma europeia e se a mudança não tem um objectivo disciplinador em relação a uma minoria reduzida de mulheres que se poderá afastar da prática comum. A medida é criticada, por exemplo, pela Ministra sueca dos Assuntos Europeus, Birgitta Ohlsson¹⁷⁸⁹ e pela então eurodeputada sueca Eva-Britt Svensson que presidia à Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade de Género do Parlamento Europeu na altura da votação da proposta - «*I can't vote for making it obligatory for women to be at home for six weeks*»¹⁷⁹⁰. Favorável ao aumento da duração da licença de maternidade para as 20 semanas, Svensson entende que a extensão do período de gozo obrigatório da mesma poderá afectar negativamente a situação das mulheres jovens no mercado de trabalho¹⁷⁹¹. Mas significativo não é apenas a medida em si, mas os termos usados para a justificar. A utilização do “discurso da vulnerabilidade”

¹⁷⁸⁶ N.º 3 do artigo 8.º, tal como consta da “Directiva 2011/.../UE”. O período de gozo obrigatório de seis semanas faz parte da proposta da Comissão (artigo 8.º-2 da sua proposta), que faz referência à Convenção n.º 183 da OIT (considerando n.º 10). Mas enquanto a Convenção prevê a possibilidade dos governos e das organizações representativas de empregadores e trabalhadores decidirem de forma diversa a nível nacional relativamente ao período de gozo obrigatório de seis semanas da licença de maternidade, na proposta da Comissão essa possibilidade já não existe. De assinalar que nove dos Estados-Membros da UE não ratificaram qualquer das Convenções da OIT nesta matéria. Entre estes constam todos os países nórdicos, a saber, Dinamarca, Finlândia e Suécia. O mesmo se aplica aos países do Espaço Económico Europeu: Noruega, Islândia e Liechtenstein. Ver Ratifications of ILO conventios: Ratifications by convention: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12001:0::NO::>

¹⁷⁸⁷ Cf. Commission of the European Communities (2008b), op. cit., p. 64 e segtes.

¹⁷⁸⁸ Cf. MOSS, Peter (2011), op. cit., p. 37.

¹⁷⁸⁹ Cf. The Local (2010a) “Swedish concern over EU maternity leave bill”, in *The Local*, October 20. Consultado em: <http://www.thelocal.se/jobs/?site=tlse&AID=29732>. Data: 26.11. 2011. A exigência, segundo a Ministra Birgitta Ohlsson, tê-la-ia impedido de assumir a pasta ministerial para a qual fora nomeada pouco depois do nascimento da filha. Mas o governo sueco critica ainda a percepção na UE de que a parentalidade diz respeito principalmente à mãe em vez de ser uma responsabilidade que deve ser partilhada de forma igualitária entre homens e mulheres. Ver, também, The Local (2010b) “ ‘Don't force mothers to stay at home’ “, in *The Local*, February 25. Consultado em: <http://www.thelocal.se/25216/20100225/>. Data: 26.11.2011. Este último artigo refere a posição da Ministra para os Assuntos Europeus em relação à proposta da Comissão Europeia e o facto do governo sueco ter já uma posição crítica relativamente à mesma.

¹⁷⁹⁰ Eva- Britt Svensson citada pelo *The Local* : The Local (2010a), op. cit..

¹⁷⁹¹ Cf The Local (2010a), op. cit.

para sustentar a necessidade de ampliar o período de gozo obrigatório ou o prolongamento da duração global da licença de maternidade promove generalizações sobre a condição das mulheres e questiona a sua capacidade de decisão autónoma¹⁷⁹². O mesmo discurso não é usado, por exemplo, para justificar a atribuição de uma licença de paternidade obrigatória ainda que se possa alegar que os homens são sujeitos a pressões fortes para não exercerem os seus direitos.

O “discurso da vulnerabilidade” é de facto reservado às mulheres, servindo também para apoiar a concessão de um período adicional de licença de maternidade às mães de crianças portadoras de deficiência - «*A guarda de crianças portadoras de deficiência constitui um desafio particular para as mães trabalhadoras, que deverá ser reconhecido pela sociedade. A maior vulnerabilidade das mães trabalhadoras de crianças portadoras de deficiência justifica que lhes seja concedido um período adicional de licença de maternidade, cuja duração mínima deverá ser fixada na presente directiva*»¹⁷⁹³. Ainda que se possa considerar que as afirmações reflectem o maior envolvimento das mulheres nos cuidados aos filhos, a atribuição em exclusividade às mães de um período adicional de licença reitera e reforça o *status quo* ou dito de outro modo contribui para essa “vulnerabilidade”. Na verdade, o mesmo pode ser dito em relação ao facto da licença de paternidade não ser ampliada em nenhuma das circunstâncias que justificam a extensão da licença de maternidade¹⁷⁹⁴. A maioria das quais diz respeito a responsabilidades parentais, não sendo específica das mulheres. A mensagem é obviamente a de que o bem-estar dos filhos é da responsabilidade das mães. No entanto, poderia ser do melhor interesse das mesmas regressar ao trabalho depois de usufruírem de uma licença de 20 semanas e serem os pais a tirar as oito semanas adicionais no caso do nascimento de um filho com deficiência. Ao abrigo da “Directiva 2011/.../UE”, isso só seria possível no caso das

¹⁷⁹² O artigo 8.º-3, tal como consta da “Directiva 2011/.../UE”, assegura ainda que o período obrigatório de seis semanas de licença de maternidade se aplica a todas as trabalhadoras independentemente do número de dias trabalhados antes do parto. Seria, no entanto, preferível assegurar um mínimo de direitos sem ser desta forma.

¹⁷⁹³ Considerando n.º 17 da “Directiva 2011/.../UE”.

¹⁷⁹⁴ De acordo com o novo n.º 9 do artigo 8.º, na circunstância do nascimento de uma criança portadora de deficiência o período total da licença de maternidade deve ser alargado em pelo menos oito semanas e no caso de um nado morto deve ser assegurado um período adicional de licença de seis semanas. Aos Estados-Membros é ainda exigido que assegurem períodos adicionais de licença de maternidade em casos de parto prematuro, hospitalização da criança à nascença, mãe com deficiência e nascimentos múltiplos.

legislações nacionais que prevêm a partilha da licença de maternidade¹⁷⁹⁵. Por outro lado, ao atribuir-se aos pais uma licença especial abrangendo a parte não usada do período da licença de maternidade, por morte ou incapacidade física da mãe, não se assegura aos mesmos em nenhum dos casos um período mínimo ou adicional de licença¹⁷⁹⁶. Entendemos que as situações especiais mencionadas o deveriam justificar.

A questão da amamentação constituiu, como referimos, uma das razões centrais da Comissão Europeia e do Parlamento Europeu para legitimar o aumento do período de gozo obrigatório da licença de maternidade e a extensão da sua duração global¹⁷⁹⁷. E levou adicionalmente à introdução de novos direitos associados à amamentação na “Directiva 2011/.../UE”, dos quais estão ausentes quaisquer referências a limites temporais ou remissões para a legislação nacional¹⁷⁹⁸. A importância da amamentação foi igualmente destacada no Parecer do Comité Económico e Social Europeu (CESE)¹⁷⁹⁹, com o mesmo a

¹⁷⁹⁵ A possibilidade está prevista no novo n.º 4 do artigo 8.º, tal como consta da “Directiva 2011/.../UE”.

¹⁷⁹⁶ O direito a uma licença especial, por morte ou incapacidade física da mãe, nos termos mencionados está consagrado no n.º 2 do novo artigo 8.º-A, tal como consta da “Directiva 2011/.../UE”. O n.º 1 do mesmo artigo, que estabelece o direito a uma licença de paternidade, não refere quaisquer circunstâncias que justifiquem a sua extensão, nem assegura que a mesma seja concedida no caso de um nado morto. A questão é pertinente por afectar também o homem e ser merecedora de algum tipo de reconhecimento.

¹⁷⁹⁷ A questão é mencionada nas “Explicações Detalhadas das Disposições Específicas” da proposta da Comissão Europeia de revisão da Directiva 92/85/CEE e na “Exposições de Motivos” que consta do Segundo Relatório do Parlamento Europeu sobre a proposta da sua revisão (ver notas 1747 e 1749). Adicionalmente, o considerando n.º 10 da “Directiva 2011/.../UE” menciona a Estratégia Global da Organização Mundial de Saúde para a alimentação do bebé e da criança e a Resolução da Assembleia Mundial de Saúde que a aprovou. E refere a necessidade dos Estados-Membros encorajarem licenças com base na última, isto é, no sentido de favorecer o aleitamento materno em exclusividade nos seis meses de vida da criança.

¹⁷⁹⁸ De acordo com a nova redacção do artigo 7.º, as trabalhadoras lactantes não são obrigadas a realizar trabalhos nocturnos nem horas extraordinárias “durante todo o tempo que dure a amamentação”. E passam a dispor, nos termos do novo artigo 11.º-A, de períodos de dispensa para amamentar que têm em conta necessidades específicas. Em países como Portugal ou Espanha, a licença para amamentação pode ser usufruída por qualquer dos progenitores. Neste caso, assume em Portugal a designação de dispensa para aleitação. Ver Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, in *Diário da República*, n.º 30, Série I, de 12.2.2009. No que diz respeito a Espanha, analisamos essa situação no Acórdão no processo C-104/09, *Roca Álvarez*. Ver, a propósito, PÉREZ-BARCO, M. J. (2013) “Permiso de lactancia también para ellos”, in *ABC.es*, 20 Febrero. Consultado em: <http://www.abc.es/familia-padres-hijos/20130220/abci-permiso-lact-ancia-201302191933.html>. Data: 10.4.2013; ALTOZANO, Manuel (2013) “Un juez permite repartirse el permiso de lactancia a dos padres funcionarios”, in *El País*, 10 Abril. Consultado em: http://sociedad.elpais.com/sociedad/2013/04/10/actualidad/1365596970_929677.html. Data: 10.4.2013.

¹⁷⁹⁹ Os artigos 153.º, n.º 2, e 157.º, n.º 3, do TFUE estabelecem que a adopção de medidas por parte do Parlamento Europeu e do Conselho, nos campos considerados, se faz de acordo com o processo

realçar a necessidade de distinguir a licença de maternidade da licença parental¹⁸⁰⁰. De algum modo, isto está reflectido no considerando n.º 14 da “Directiva 2011/.../UE”, onde se observa que as licenças de maternidade, de paternidade e parental se completam e se conjugadas podem promover um melhor equilíbrio entre a vida profissional e familiar¹⁸⁰¹. A ênfase na amamentação e na especificidade das licenças ajudam a explicar porque razão o novo n.º 4 do artigo 8.º apenas permite a partilha da licença de maternidade com o pai, de acordo com a legislação nacional, não requerendo que a mesma preveja essa possibilidade em caso de acordo e solicitação do casal. A proposta aprovada pelo Parlamento Europeu limita-se a reconhecer uma realidade existente em alguns Estados-Membros, abstendo-se de ampliar as possibilidades de escolha dos casais¹⁸⁰². Só que esta

legislativo ordinário e após consulta do Comité Económico e Social Europeu. (Sobre o CESE, ver nota anterior 1711).

¹⁸⁰⁰ Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre a Proposta de directiva do Parlamento Europeu e do Conselho que altera a Directiva 92/85/CEE do Conselho relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, J.O. N.º C 277/102 de 17.11.2009. A licença de maternidade é vista como visando permitir a recuperação das mulheres após o parto e garantir um período mínimo de amamentação e de contacto entre a mãe e o recém-nascido. Diversamente, sustenta-se que a licença parental oferece a oportunidade para ambos os pais passarem tempo com os filhos. O Comité apela a que sejam encontradas outras soluções jurídicas e práticas que facilitem às mães a amamentação ou a extracção do leite no local de trabalho de acordo com as recomendações da OMS e da UNICEF e menciona também a propósito a Convenção das Nações Unidas dos Direitos da Criança. Como referimos, a Confederação Europeia de Sindicatos distingue em termos semelhantes a licença de maternidade da licença de paternidade e manifesta a sua oposição à transferência para o pai do período mínimo de licença de maternidade assegurado a nível europeu.

¹⁸⁰¹ Cf. Considerando N.º 14 da “Directiva 2011/.../UE”.

¹⁸⁰² A possibilidade de transferência da licença de maternidade teria, de qualquer forma, um impacto limitado. A este respeito destacamos o recente anúncio do governo britânico de pretender alterar o regime de licenças, de modo a permitir que depois de um período inicial de duas semanas após o parto, reservado às mães, a licença de maternidade possa ser partilhada com os pais homens. Ao anúncio reagiram várias personalidades, incluindo académicos proeminentes nesta área (Peter Moss, Margaret O’Brien e Michael Lamb), observando que só em teoria a reforma encoraja ambos os pais a assumirem um papel essencial nos cuidados aos filhos, com as vantagens que isso implica. O conhecimento que têm dos regimes de licença existentes no mundo, leva-os a considerar que o que está a ser proposto no Reino Unido terá um impacto negligenciável na capacidade dos pais partilharem de maneira mais igualitária as responsabilidades pelos filhos pequenos. Ao abrigo da proposta do governo, os homens apenas têm direito a licença se a mãe estiver em situação elegível para gozar da licença de maternidade: «an arrangement that will not work and a fundamental statement that the responsibilities of mothers and fathers are unequal». E acrescentam «international evidence shows that to encourage a significant numbers of fathers to take time off to look after the baby, what’s needed is a period of reserved father-only leave (often Known as a “daddy month”). All in all the current proposal give the appearance of progress, but are unlikely to result in real change». The Guardian (2012) “Letters: Think again on plans for parental leave”, in *The Guardian*, 14 November. Consultado em: <http://www.guardian.co.uk/lifeandstyle/2012/nov/14/think-again-plans-parental-leave>. Data: 14.11. 2012. Ver Press Association (2012) “Parental leave change to give fathers year off work”, in *The Guardian*, 12 October.

explicação não se aplica à assimilação que é feita entre as mães e pais naturais e os pais adoptivos para efeitos de gozo das licenças de maternidade e de paternidade no caso de crianças com idade inferior a 12 meses¹⁸⁰³. Pelo menos relativamente a esta situação, poderia ter sido prevista a possibilidade de transferência da licença de maternidade ou preferencialmente a atribuição em termos mais igualitários do período global que resulta da junção das licenças referidas. Mais uma vez reitera-se a mensagem de que os cuidados aos filhos são principalmente da responsabilidade das mães. O problema, por outro lado, é que a literatura científica que legitima as políticas relativas à amamentação é ambígua e os benefícios efectivamente comprovados são limitados, não justificando que não se faça uma ponderação abrangente dos diversos interesses em presença¹⁸⁰⁴.

Outro dos argumentos usados pela Comissão Europeia para a extensão da licença de maternidade diz respeito à medida poder incentivar as mulheres a recorrerem com menos frequência à licença parental, proporcionando também ao empregador um grau

Consultado em: <http://www.guardian.co.uk/lifeandstyle/2012/oct/12/parental-leave-fathers-year-off>. Data: 12.10.2012; BBC (2012) “Flexible parental leave to give mothers 'real choice' over work-life balance”, in *BBC News*, 13 November. Consultado em: <http://www.bbc.co.uk/news/uk-politics-20295439>. Data: 13. 11. 2012.

¹⁸⁰³ Novo artigo 8.º-B, tal como consta da “Directiva 2011/.../UE”, e considerando n.ºs 25 e 15 da mesma.

¹⁸⁰⁴ A questão foi analisada na terceira secção do capítulo 3, no ponto 2. As discordâncias na literatura científica não se circunscrevem aos benefícios dizem também respeito à duração da prática. Independentemente das descobertas sobre o leite materno, importa ter presente que no mundo desenvolvido as diferenças ao nível da saúde são pequenas entre as crianças que são e não são amamentadas. O que fez soar recentemente o alarme sobre a saúde materno-infantil em Portugal não foi o facto da taxa de amamentação registar um forte declínio nos três ou quatro meses de vida do bebé, sendo inferior aos 50%. Mas a pobreza e os cortes e reestruturação nos serviços de saúde, ver Lusa (2012) “Mães sem dinheiro dão leite de vaca a bebés, com riscos para saúde”, in *Público* 5 de Dezembro. Consultado em: <http://www.publico.pt/sociedade/noticia/maes-sem-dinheiro-dao-leite-de-vaca-a-bebes-com-riscos-para-saude-1576252>. Data: 5.12.2012; BELEZA, Teresa Pizarro (2013) “Carta a minha mãe sobre o SNS e outras coisas em Portugal”, in *Público*, 10 de Janeiro (sobre a amamentação em Portugal, ver nota anterior 930). De qualquer forma é indiscutível que a questão tem ganho proeminência. Ver, por exemplo, GARCÍA, Carolina (2012) “Bloomberg planta cara a la lactancia artificial”, in *El País*, 31 Julio. Consultado em: http://sociedad.elpais.com/sociedad/2012/07/31/actualidad/1343764807_584895.html. Data: 10.4.2013. O artigo dá conta dos esforços do Presidente da Câmara de Nova Iorque, Michael Bloomberg, no sentido de promover o aleitamento materno e reduzir o uso de substitutos nos hospitais – “Larch NYC”. E menciona as razões da Academia de Pediatria Americana e do Centro de Prevenção de Doenças (CDC) para promover essa prática. Destas constam a protecção contra alergias, infecções nos ouvidos e infecções respiratórias. As mesmas são, no entanto, excluídas da última análise sistemática sobre a matéria de 2009, apoiada pela OMS (ver nota anterior 894). A informação sobre outros benefícios referidos é também ambígua, como constatamos na secção mencionada do capítulo 3.

maior de certeza quanto ao período de ausência da mãe¹⁸⁰⁵. No relatório de avaliação de impacto, observa-se que uma licença de maternidade mais longa pode cobrir o período necessário até estarem disponíveis serviços de cuidados à infância. E que os efeitos negativos na empregabilidade das mulheres resultam de licenças de maternidade muito longas que em alguns países da OCDE podem ser superiores a um ano¹⁸⁰⁶. O que esta argumentação omite é que muitas mulheres não têm alternativa dado que um número significativo de Estados-Membros continua sem alcançar as metas de Barcelona em matéria de estruturas de acolhimento de crianças. E mesmo quando os serviços estão disponíveis os horários de funcionamento não se adequam a um emprego a tempo inteiro¹⁸⁰⁷. Por outro lado, a defesa de que a extensão da licença de maternidade pode constituir uma solução até os serviços de guarda de crianças estarem disponíveis negligencia estarem em causa responsabilidades parentais em sentido abrangente que dizem respeito a ambos os progenitores.

O facto da “Directiva 2011/.../UE” prever apenas para as trabalhadoras o direito a requerer ao empregador, durante a licença de maternidade ou quando regressam da mesma, mudanças no horário e regime de trabalho contribui ainda para perpetuar assunções tradicionais sobre as responsabilidades parentais. Além disso, o direito a requerer adaptações no horário e regime de trabalho não é formulado de um modo a impor obrigações concretas ao empregador¹⁸⁰⁸. No que diz respeito à possibilidade de escolher trabalhar a tempo parcial por um período de um ano, com protecção total contra

¹⁸⁰⁵ Cf. Comissão das Comunidades Europeias (2008b), op. cit., p. 7. O argumento consta da “Exposição de Motivos” que acompanha a proposta de revisão da Directiva 92/85/CEE da Comissão.

¹⁸⁰⁶ Cf. Commission of the European Communities (2008b), op. cit., pp. 35, 34.

¹⁸⁰⁷ A oferta de serviços de cuidados à infância foi considerada nos capítulos 3 e 5.

¹⁸⁰⁸ Artigo 11.º-8, tal como consta da “Directiva 2011/.../UE”. Como referimos, a disposição apenas requer que os empregadores considerem os pedidos de acordo com as suas necessidades e as dos trabalhadores. E constava já da proposta de revisão da Directiva 92/85/CEE da Comissão que a justifica para proteger a saúde das trabalhadoras, salvaguardando que os empregadores não são obrigados a aceitar ou a dar seguimento ao pedido. Já o relatório de avaliação de impacto refere o direito a solicitar regimes de trabalho flexível, em vigor no Reino Unido desde 2003, e os seus efeitos positivos na manutenção das mulheres no mesmo empregador. Só que neste caso o direito está também disponível aos homens e empregador e trabalhador têm de seguir um procedimento estabelecido na legislação. Em caso de recusa do pedido, o empregador deve justificar por escrito a sua posição com base em razões previstas na legislação. Cf. Commission of the European Communities (2008b), op. cit., p. 33. Sobre o direito a solicitar adaptações no horário e regime de trabalho no Reino Unido, ver Acas (2013) *The right to apply for flexible working. A short guide for employers, working parents and carers*. March 2013. Consultado em: <http://www.acas.org.uk/media/pdf/o/0/Right-to-apply-for-flexible-working-a-short-guide.pdf>. Data: 5.4. 2013.

despedimento, encontramos formulações diferentes. Na versão portuguesa, essa possibilidade deve ser garantida aos trabalhadores e nas versões francesa e espanhola às trabalhadoras¹⁸⁰⁹. É verdade que esta possibilidade é acompanhada do direito a recuperar o emprego a tempo inteiro e o respectivo salário, evitando uma possível depreciação profissional no caso da trabalhadora ter de procurar outro emprego para trabalhar a tempo parcial. Só que a opção pode também cimentar a divisão sexual do trabalho no espaço doméstico, sendo de questionar a atribuição em exclusivo às mulheres dessa possibilidade.

Não obstante o alargamento da base jurídica da “Directiva 2011/.../UE”, as várias matérias cobertas pelos artigos 10.º e 11.º (relativos à “proibição de despedimento” e aos “direitos decorrentes do contrato de trabalho”) continuam a ser enquadradas como dizendo apenas respeito à saúde e segurança das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ignorando-se que as questões têm a ver também com a igualdade de tratamento no trabalho e afectam igualmente os trabalhadores masculinos. O artigo 10.º passa a proibir o despedimento e preparativos nesse sentido desde o início da gravidez até seis meses após o término da licença de maternidade das trabalhadoras referidas, sendo assegurada protecção idêntica aos trabalhadores que gozem da licença de paternidade/co-maternidade¹⁸¹⁰. A formulação mencionada faz com que a última proibição seja instrumental para a saúde e segurança das trabalhadoras e não exclusivamente um direito dos trabalhadores visados. O mesmo artigo 10.º protege agora as grávidas de discriminação no acesso ao emprego e as mulheres contra tratamento menos favorável motivado por gravidez e licença de maternidade. Mas não contempla a protecção contra discriminação ou tratamento menos favorável por gozo da licença de paternidade/co-maternidade¹⁸¹¹. Já o artigo 11.º

¹⁸⁰⁹ Artigo 10.º-7, tal como consta da “Directiva 2011/.../UE”. Ver Resolución legislativa del Parlamento Europeo, de 20 de octubre de 2010, sobre la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifica la Directiva 92/85/CEE del Consejo, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (COM(2008)0637 – C6-0340/2008 – 2008/0193(COD)), Diario Oficial de la Unión Europea C 70 E/162 de 8.3.2012; Résolution législative du Parlement européen du 20 octobre 2010 sur la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil portant modification de la directive 92/85/CEE du Conseil concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l’amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (COM(2008)0637 – C6-0340/2008 – 2008/0193(COD)),), Journal officiel n.º C 70 E/162 du 8.3.2012.

¹⁸¹⁰ N.ºs 1 e 6 do artigo 10.º, tal como consta da “Directiva 2011/.../UE”.

¹⁸¹¹ Respectivamente, n.ºs 4 e 5 do artigo 10.º, tal como constam da “Directiva 2011/.../UE”. Adicionalmente, o considerando n.º 19 da “Directiva” remete para a jurisprudência do Tribunal de Justiça, observando que o último «deliberou também, em várias ocasiões, que qualquer tratamento desfavorável das

assegura a protecção do vínculo laboral e de direitos associados ao contrato de trabalho e define as regras que determinam a remuneração das trabalhadoras das categorias protegidas. Entre outros aspectos, salvaguarda-se o direito das trabalhadoras regressarem ao mesmo posto de trabalho no fim da licença de maternidade, desse período ser contabilizado como tempo de serviço e não prejudicar os seus direitos de pensão e ainda de usufruírem de medidas visando auxiliar a sua reintegração. Não é referido explicitamente que o mesmo grau de protecção é extensivo aos trabalhadores masculinos que gozem de licença de paternidade/co-maternidade¹⁸¹². De resto, os homens são também ignorados nas medidas visando prevenir a discriminação com base na gravidez, na licença de maternidade e de adopção, não constando das mesmas qualquer referência à licença de paternidade (novo artigo 11.º-B). As medidas não são formuladas tendo presente um trabalhador/cuidador, independentemente do sexo, mas mencionam expressamente as mulheres.

mulheres relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação directa em razão de sexo». Do considerando n.º 23 consta, por sua vez, que «as mulheres deverão, por conseguinte, ser protegidas em razão de gravidez ou de licença de maternidade e deverão dispor de meios adequados de protecção jurídica, a fim de salvaguardar os seus direitos a condições de trabalho dignas e a um melhor equilíbrio entre a vida familiar e a vida profissional». Dos considerandos da “Directiva 2011/.../UE” não consta a necessidade de proteger os homens de discriminação em razão de paternidade ou gozo da licença de co-maternidade, sendo que a pergunta inevitável é como classificar esta discriminação. Curiosamente em *Paquay*, o Tribunal de Justiça refere o princípio estabelecido na jurisprudência de que o despedimento durante a gravidez e a licença de maternidade só pode afectar as mulheres e constitui assim discriminação sexual directa, associando-o às anteriores decisões em *Hertz, Brown e McKenna* (ver n.º 29 do Acórdão no processo C- 460/06, *Paquay*). Mas evita essa formulação na decisão sobre o caso concreto, observando que o «despedimento de um trabalhador do sexo feminino durante a gravidez ou a licença de maternidade por motivos relacionados com a gravidez e/ou nascimento de um filho constitui discriminação sexual directa contrária aos artigos 2.º, n.º 1, e 5.º, n.º 1, da Directiva 76/207». N.º 40 do Acórdão no processo C- 460/06, *Paquay*. O acórdão *Paquay* foi analisado na segunda secção do capítulo 5, assim como a emergência na jurisprudência do princípio de que o tratamento menos favorável motivado por gravidez e maternidade constitui discriminação sexual directa. A revisão do n.º 1 do artigo 10.º, como consta da “Directiva 2011/.../UE”, codifica a decisão em *Paquay* ao proibir os preparativos de despedimento durante o período protegido e adicionalmente alarga o último até seis meses após o término da licença de maternidade.

¹⁸¹² Na verdade, os trabalhadores masculinos que usufruem das licenças de paternidade e de adopção estão já protegidos em certas circunstâncias pelo direito europeu. Nos termos do artigo 16.º da Directiva 2006/54/CE, quando os Estados-Membros reconhecem na legislação nacional direitos relativos a essas licenças devem assegurar aos trabalhadores masculinos e femininos que os exercem a protecção contra o despedimento e o direito a retomar o seu posto de trabalho ou um equivalente, em condições que não lhes sejam menos favoráveis, e ainda a beneficiar de melhorias nas condições de trabalho a que teriam tido direito durante a sua ausência.

De diversos modos, a proposta aprovada do Parlamento Europeu amplia e reforça as medidas visando a saúde e segurança dos trabalhadores, designadamente, no que diz respeito à exposição a agentes químicos e biológicos ou a processos industriais perigosos. Se a atenção nova atribuída à saúde reprodutiva dos homens e das mulheres em geral na definição das directrizes nesta matéria e na avaliação dos riscos se nos afiguram ser desenvolvimentos positivos, por outro lado, uma abordagem preventiva em relação a riscos específicos visando as mulheres suscita-nos reservas. Referimo-nos ao facto de na avaliação de riscos específicos para a saúde e segurança das trabalhadoras das categorias protegidas se deverem considerar as trabalhadoras “susceptíveis de se encontrar” numa das situações cobertas¹⁸¹³. A formulação pode ser interpretada como compreendendo todas as mulheres em idade fértil independentemente de pretenderem engravidar. Convirá recordar que a legislação nestas áreas serviu, por vezes, para excluir as mulheres de certos locais de trabalho e pode não assegurar cabalmente a finalidade pretendida se não se considerar devidamente os homens em idade reprodutiva. É importante que este tipo de abordagem se baseie em dados científicos e não em asserções gerais¹⁸¹⁴.

A concessão de dispensas do trabalho, sem perda de remuneração, para a realização de exames pré-natais constitui, por sua vez, uma medida importante do ponto de vista da protecção da saúde e segurança das trabalhadoras grávidas, mas também do ponto de vista da igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego. O facto de não se prever o seu alargamento aos trabalhadores masculinos de modo a possibilitar a sua presença e incentivar assim o seu envolvimento precoce na formação familiar é, por outro lado, significativo. Esta é também uma via de reconhecer o papel masculino na reprodução humana e de favorecer um processo de adaptação dos homens a uma nova realidade. Aspectos que são assim desvalorizados em prol de uma concepção restrita de paternidade¹⁸¹⁵. Adicionalmente, notamos que o novo artigo 8.º- A, da “Directiva

¹⁸¹³ Artigos 3.º e 4.º, tal como constam da “Directiva 2011/.../UE”.

¹⁸¹⁴ Sobre esta questão, ver nota anterior 278, no capítulo 1. Adicionalmente, a “Directiva 2011/.../UE” requer a adopção por parte dos Estados-Membros de medidas com vista ao reconhecimento da depressão pós-parto. Dado estar em causa o novo n.º 12 do artigo 8.º, relativo à licença de maternidade, esta preocupação parece circunscrever-se às trabalhadoras puérperas. Só que a depressão pós-parto afecta igualmente os homens, aspecto que é ignorado (ver a respeito, nota 961 no capítulo 3).

¹⁸¹⁵ Como mencionámos, o artigo 9.º da Directiva 92/85/CEE não sofre alterações e o novo artigo 11.º-10, tal como consta da “Directiva 2011/.../UE”, estipula apenas que os empregadores devem garantir

2011/.../UE”, que estabelece a licença de paternidade, é formulado de modo diferenciado. Enquanto na versão portuguesa se estabelece que os “Estados-Membros tomam as medidas necessárias para que os trabalhadores cuja parceira tenha recentemente dado à luz tenham direito a um período contínuo de licença de paternidade”, a versão francesa do mesmo artigo refere explicitamente que a parceira do mesmo sexo de uma mulher que tenha dado à luz tem direito à licença de paternidade. Na verdade, entendemos que a “Directiva” poderia ter ido mais longe no reconhecimento da diversidade das famílias, usando uma formulação que ainda que respeitando a especificidade do direito nacional reconhecesse de forma explícita o exercício da parentalidade por casais do mesmo sexo.

Balço sobre os resultados alcançados

A “Directiva 2011/.../UE” enquadra-se num modelo de igualdade substantiva ao reconhecer as necessidades específicas das mulheres e o seu papel na reprodução humana. Assegura condições de trabalho adequadas à saúde e segurança da mulher grávida, puérpera e lactante, garante a sua ligação ao mercado de trabalho e minimiza os efeitos resultantes da suspensão temporária da actividade, designadamente, ao contemplar o pagamento a 100% do salário anterior durante a licença de maternidade. Por outro lado, ao assimilar diferenças biológicas entre os sexos e responsabilidades parentais contribui para reforçar estereótipos e expectativas sociais diferenciadas relativamente à prestação de cuidados. Isto é evidente nos casos da extensão da licença de maternidade ou no direito a solicitar adaptações do horário de trabalho. Este tratamento especial visa exclusivamente as mulheres quando deveria ser extensivo aos homens. Além disso, se as preocupações com a saúde e segurança das trabalhadoras são legítimas, deveriam evitar-se generalizações sobre a sua vulnerabilidade. O argumento baseado na saúde e segurança, por exemplo, no que diz respeito à amamentação acaba por legitimar que não se avance para propostas de licenças familiares mais igualitárias. E condiciona a emergência de formas alternativas de organização familiar.

que o tempo de trabalho das trabalhadoras grávidas deve ter em conta a necessidade de inspeções médicas regulares e extraordinárias.

A verdade é que a Comissão Europeia nas suas iniciativas de reforma do quadro regulador europeu seguiu uma abordagem tradicional que distingue as diversas licenças familiares. Não era inevitável que o fizesse, poderia ter equacionado a possibilidade de fundir as licenças de maternidade e parental sob a designação mais genérica da última, atribuindo períodos exclusivamente à mãe e ao pai e favorecendo ao mesmo tempo maior escolha entre os dois. A concepção de uma licença parental unificada poderia criar condições de gozo mais igualitárias para os homens e ser implementada de forma progressiva. Quando se consideram conjuntamente a “Directiva 2011/.../UE” e a Directiva 2010/18/UE, constatamos que as mulheres dispõem de um período bem mais significativo de licença familiar em comparação com os homens. E que os seus termos são bastante diversos e agem em detrimento do reconhecimento e da protecção do papel parental masculino. Em causa estão, entre outros aspectos, o facto de não se garantir qualquer remuneração durante a licença parental ou não se definir o estatuto do contrato de trabalho ou da relação de trabalho durante a mesma ou da sua atribuição não ser numa base não transferível em sentido estrito.

Como nota, por exemplo, Rangita De Alwis, «*naming the legal norm of parental care will help both men and women develop a new lexicon to vindicate their rights to parental care*»¹⁸¹⁶. A autora defende que as leis que tratam as mulheres como cuidadoras principais não estão em sintonia com a evolução dos tempos e colocam as mulheres em situação de desvantagem¹⁸¹⁷. Na verdade, a ideia de que os homens devem ter direitos e deveres iguais relativamente à prestação de cuidados é pouco realçada na documentação europeia e por vezes vezes é circunscrita à licença de paternidade, acabando por ter um reconhecimento limitado¹⁸¹⁸. A este respeito é interessante considerar o relatório de avaliação de impacto da Comissão Europeia, relativo às várias propostas legislativas para reformar o quadro legal em matéria de conciliação. Por um lado, reconhece-se que as responsabilidades familiares afectam as taxas de emprego das mulheres e as suas perspectivas de carreira e geram ainda discriminação no mercado de trabalho¹⁸¹⁹. Mas, por outro lado, a ligação do actual *status quo* à menor participação masculina no cuidado não

¹⁸¹⁶ DE SILVA DE ALWIS, Rangita (2010), op. cit. p. 7.

¹⁸¹⁷ Cf. DE SILVA DE ALWIS, Rangita (2010), op. cit. p. 18.

¹⁸¹⁸ A questão foi especialmente analisada no capítulo precedente. Mas a afirmação aplica-se em geral à documentação considerada na presente secção deste capítulo.

¹⁸¹⁹ Cf. Commission of the European Communities (2008b), op. cit., p. 12 e segtes.

remunerado não é cabalmente explorada. Para além de uma avaliação de custos quantitativos, as diversas propostas legislativas são apreciadas a partir de objectivos qualitativos específicos, constituindo a redução das disparidades das taxas de emprego das mulheres com e sem filhos a principal prioridade¹⁸²⁰. Este objectivo, na verdade, nada nos diz sobre a qualidade do emprego das mulheres¹⁸²¹. E, por outro lado, não se percebe como se pode melhorar a partilha das licenças familiares sem se assegurar primeiro um melhor nível de compensação financeira durante o seu gozo. Certo é que essa partilha deveria ser considerada também instrumental para a redução da discriminação no mercado.

Igualmente relevante é que se as mudanças previstas no relatório da avaliação de impacto da Comissão Europeia tivessem tido continuidade, elas poderiam assegurar na prática licença remunerada às mulheres de 42 semanas contra aproximadamente seis semanas para os homens. Em causa está o facto das alterações à licença parental garantirem somente um mês de licença não transferível para os homens. Essa quota é também comum à Directiva 2010/18/UE, sendo que nesta o facto de não ser remunerada condiciona fortemente o gozo masculino¹⁸²². É bem sabido que a neutralidade da lei é

¹⁸²⁰ Cf. Commission of the European Communities (2008b), op. cit., pp. 26 e 31 e segtes. . Os objectivos específicos, definidos por ordem de prioridade, são: 1. reduzir as disparidades nas taxas de emprego das mulheres com e sem filhos; 2. Ampliar o âmbito das licenças familiares e as condições para as poder tirar; 3. reduzir os desequilíbrios de género no gozo das licenças; 4. fornecer apoio financeiro durante as licenças; 5. assegurar que o gozo das licenças não conduz à discriminação ou enfraquece a segurança no emprego. Cf. p. 26.

¹⁸²¹ Para efeitos do Inquérito às Forças do Trabalho (Labour Force Survey) da UE, uma pessoa que realize uma hora de trabalho remunerada por semana já é considerada como estando empregada. O indicador pode assim conduzir a leituras inadequadas quanto à independência económica das mulheres. Ver *Beyond GDP* (2012) “Looking behind statistics – the role of values” , in *Beyond GDP Newsletter*, June 2012. Consultado em: <http://www.beyond-gdp.eu/newsletters/June2012/newsletter.html#spotlight>. Data: 14.6.2012.

¹⁸²² As mudanças consideradas pela Comissão Europeia, no relatório de avaliação de impacto, são a extensão da licença de maternidade para as 18 semanas, com o pagamento a corresponder a 100% do salário anterior e a introdução de um mês adicional de licença parental, desde que ambos os progenitores gozem previamente de um mês de licença, com a remuneração a ser definida neste caso por uma taxa de 66% do salário anterior. No que diz respeito a novas licenças, considera a introdução de uma licença de adopção em condições idênticas às proporcionadas pela licença parental; uma nova licença de paternidade de 10 dias, paga também a uma taxa de 66% do salário anterior; e, finalmente, uma nova licença filial de um mês, sem prever qualquer remuneração. As 42 semanas de licença remunerada referidas para as mulheres resultam do somatório das 18 semanas da licença de maternidade com seis meses da licença parental (correspondentes a 24 semanas). As cerca de seis semanas remuneradas para os homens resultam, por sua vez, do somatório dos 10 dias da licença de paternidade com as quatro semanas da quota da licença parental. O que se sabe relativamente às condições de gozo masculino das licenças e as disparidades entre os sexos no mercado de trabalho podem favorecer na prática a concretização do cenário mencionado. Quanto à não remuneração da licença parental, o próprio relatório de avaliação refere que essa não é sequer uma opção por

insuficiente para assegurar um gozo mais igualitário das licenças e para enfrentar os múltiplos factores que condicionam as escolhas individuais, sendo que um conceito de escolha do qual está ausente que os homens têm direitos e deveres de prestação cuidados é para nós problemático.

Adicionalmente, os estudos revelam que não só o gozo masculino das licenças familiares, como o número de dias é importante para o envolvimento continuado dos homens na vida familiar, aumentando o seu investimento emocional e a sua ligação aos filhos. A asserção sempre associada às mulheres de que a licença de maternidade favorece a ligação mãe/filho tem grandes probabilidades de se confirmar. Mas o que falta garantir são oportunidades idênticas aos homens de desenvolverem relações próximas com os filhos¹⁸²³. Não está em causa questionar a importância de delimitar o tempo máximo de trabalho a nível europeu ou reforçar o direito a requerer a redução ou extensão do horário de trabalho, como a Confederação Europeia de Sindicatos defendeu. Mas consideramos que a partilha das licenças entre os sexos deve ser mais activamente incentivada e que a posição da Confederação sobre as especificidades das licenças familiares contribuiu de facto para reiterar o actual *status quo* e a ideia de que os homens são indispensáveis no mundo do trabalho, devendo os sindicatos começar por rever os seus próprios enviesamentos¹⁸²⁴.

várias razões: «first, children are costly in general. Secondly, the ‘no payment’ option is clearly no incentive for fathers to take parental leave». Cf. Commission of the European Communities (2008b), op. cit., p. 31 e segtes. Citação retirada da página 37.

¹⁸²³ Na terceira secção do capítulo 3, nos pontos 3 e 4, damos conta de uma preocupação crescente por parte dos homens em relação à forma como exercem a função parental. São referidos estudos científicos que revelam benefícios para a saúde dos próprios homens e para o desenvolvimento dos filhos do seu maior envolvimento na vida familiar. E sobre o modo como o gozo das licenças ou o exercício do papel de principal cuidador muda a percepção dos homens sobre as tarefas de cuidado e contribui para o reconhecimento de que a ligação aos filhos que daí resulta não é a mesma que poderia ocorrer se estivessem com eles apenas ao fim do dia ou durante o fim-de-semana.

¹⁸²⁴ Como mencionámos, a CES defendeu como parte da actualização do quadro legal em matéria de conciliação a revisão das Directivas 2003/88/CE (sobre organização do tempo de trabalho) e 97/81/CE (sobre o trabalho a tempo parcial). E sustentou a necessidade de redefinir o conceito de trabalhador modelo. A verdade é que os sindicatos contribuíram também para esse modelo e as Directivas 97/81/CE e 2010/18/CE (à semelhança do que ocorrera com a Directiva 96/34/CE) são o resultado de acordos-quadro celebrados pelos parceiros sociais europeus. No capítulo 2, demos já conta da relação complexa das mulheres com os sindicatos e, no capítulo 5, apreciamos do ponto de vista da igualdade de género as limitações dos acordos-quadro celebrados pelos parceiros sociais e incorporados em Directivas relevantes para a articulação trabalho/família. A este respeito é interessante o estudo conduzido por Linda Haas e Philip Hwang sobre a actuação dos sindicatos suecos no que diz respeito a apoiar o papel dos homens como cuidadores activos na

O relatório de avaliação de impacto da Comissão é ainda significativo por ignorar o valor económico do cuidado não remunerado. A atribuição de licenças familiares poderia ser apresentada como uma intervenção legítima para redistribuir os encargos das responsabilidades de cuidados na família e pela sociedade em geral, incluindo as corporações, dado o seu valor económico e o seu contributo para o crescimento e para o desenvolvimento social. O que é mais realçado é o facto dessas responsabilidades condicionarem a participação no mercado de trabalho. O relatório reconhece, por exemplo, que as mulheres são as principais responsáveis pelos cuidados a idosos. Refere que entre 65% a 80% dos cuidadores informais são mulheres¹⁸²⁵. No entanto, a licença filial não prevê qualquer compensação financeira. A concessão de licenças familiares pode na verdade conduzir a uma excessiva privatização de responsabilidades, daí a importância da sua configuração. Não se trata apenas o quanto as licenças custam, mas também o quanto permitem poupar, designadamente, aos serviços de saúde ou sociais. Isto não é o mesmo que dizer que o impacto positivo a nível económico, social ou da saúde da reformulação dos regimes de licença não é tido em conta¹⁸²⁶. Mas antes observar que os cuidados já

família: HAAS, Linda; HWANG, Philip C. (2012) “Trade Union Support for Fathers’ Use of Work-Family Benefits – Lessons From Sweden”, in *Community, Work & Family*, DOI:10.1080/13668803.2012.724272. A Suécia foi escolhida para o estudo porque assegura aos homens o direito individual e não transferível a dois meses de licença parental. Há ainda um interesse público considerável no envolvimento dos homens nos cuidados aos filhos desde uma fase precoce e os sindicatos suecos são considerados fortes. Os autores enviaram um inquérito pelo correio a 254 sindicatos locais, representando os trabalhadores das maiores e mais lucrativas empresas do país. A grande maioria dos sindicatos não considerava ser importante dar atenção ao papel dos homens como cuidadores e o seu envolvimento em práticas visando reduzir duas conhecidas barreiras ao gozo masculino da licença parental (a saber, a falta de conhecimento dos trabalhadores e a falta de apoio do empregador) era relativamente baixo. Apenas cerca de um quarto dava conta de actividades para melhorar o conhecimento dos homens dos seus direitos; só cerca de um terço dizia ajudar a implementar o direito à licença parental no local de trabalho; e apenas um quarto negociava contratos de trabalho que ampliavam os direitos assegurados pela legislação, normalmente ao nível da remuneração oferecida e não em termos de extensão do período de licença. Os sindicatos eram mais activos a apoiar o papel parental dos homens quando davam prioridade à igualdade de oportunidades no emprego das mulheres e quando os homens solicitavam ajuda. Haas e Hwang concluem que apesar dos sindicatos suecos se encontrarem em boa posição para ajudar a implementar e a ampliar os direitos associados à articulação trabalho/família dos pais homens, dissolvendo as fronteiras entre as esferas do trabalho e da família, esse potencial ainda não foi concretizado.

¹⁸²⁵ Cf. Commission of the European Communities (2008b), op. cit., p. 16.

¹⁸²⁶ São destacados, por exemplo, os efeitos positivos resultantes da melhoria da natalidade e da saúde infantil; do aumento da receita fiscal fruto de taxas de emprego mais elevadas; do aumento da produtividade devido a melhorias na saúde, na motivação e na lealdade dos trabalhadores; e da melhoria da utilização do capital humano ao longo do ciclo de vida e da promoção da igualdade de género. Cf. Commission of the European Communities (2008b), op. cit., p. 83. (sobre os custos quantitativos da reformulação das licenças de maternidade e parental, ver notas anteriores 1734-1735).

prestados e o seu contributo abrangente para a sustentabilidade económica e social é um dado adquirido, não servindo para reforçar a legitimidade de redistribuir custos que até agora têm sido em grande medida privatizados. A Comissão Europeia de facto não ignora completamente o valor económico do cuidado não remunerado, usa na realidade esse conhecimento para favorecer a sua mercantilização e a criação de novos postos de trabalho no sector dos serviços pessoais e domésticos. Contudo, nem todo o cuidado não remunerado é susceptível de ser externalizado ou desejável que o seja¹⁸²⁷.

Um dos aspectos mencionados na reacção aos processos de consulta da Comissão Europeia diz respeito ao reconhecimento de necessidades específicas de cuidados e à crescente diversidade das famílias (monoparentais, pais do mesmo sexo ou famílias multigeracionais). Ambos os aspectos encontram algum acolhimento na Directiva 2010/18/UE e na “Directiva 2011/.../UE”. Mas consideramos que poderiam ir mais longe, designadamente, quanto ao exercício da parentalidade por casais do mesmo sexo¹⁸²⁸. Por outro lado, pouco se avançou no sentido de reconhecer outras necessidades de cuidados ao longo da vida.

III. Propostas de acção na UE para a construção de sociedades igualitárias e cuidadoras

A articulação trabalho/família deve ser enquadrada na problemática mais vasta do cuidado. O cenário de crescente envelhecimento da população europeia e da redução da

¹⁸²⁷ No capítulo 4, mencionamos o lançamento em 2012 de uma consulta pública, por parte da Comissão Europeia, relativa a acções a empreender para criar postos de trabalho no sector dos serviços pessoais e domésticos. O documento que serve de suporte a essa consulta dos Serviços da Comissão recorre a um relatório da OCDE, que contém um capítulo sobre o cuidado não remunerado e o seu valor económico, para calcular o potencial de criação de emprego (ver notas anteriores 1336 e 1338).

¹⁸²⁸ O primeiro aspecto está reflectido, por exemplo, na atenção dada aos trabalhadores com filhos portadores de deficiência na Directiva 2010/18/UE, mas também na “Directiva 2011/.../UE”. Já o segundo aspecto consta da cláusula 1 da Directiva 2010/18/UE, onde se afirma que o acordo-quadro, celebrado pelos parceiros sociais europeus, sobre licença parental visa “facilitar a conciliação das responsabilidades profissionais e familiares tendo em conta a diversidade crescente das estruturas familiares”. No que diz respeito à “Directiva 2011/.../UE”, no considerando n.º 26 refere-se a importância de atribuir aos homens uma licença de paternidade e que “este direito deve ser concedido às pessoas que vivem em união de facto”. No considerando anterior observa-se que um trabalhador que tenha adoptado uma criança com idade inferior a 12 meses deverá ter os mesmos direitos que “um pai ou uma mãe natural”.

população activa a partir de 2013/2014 fazem com que o aumento da taxa de emprego das mulheres e o melhor aproveitamento do seu capital humano constituam uma importante prioridade das políticas de emprego da União¹⁸²⁹. A remoção dos obstáculos à sua participação e manutenção no mercado de trabalho previsivelmente envolverá algum reforço da segregação nos serviços domésticos, pessoais e sociais, suscitando questões sobre a qualidade deste emprego¹⁸³⁰. A interconexão entre cuidado não remunerado/cuidado remunerado é de resto reconhecida quando se defende como parte das políticas de conciliação europeias o combate à disparidade salarial entre os sexos, com a mesma a ser associada à segregação no mercado de trabalho.

Recentemente, a Comissão afirmou que o cuidado não remunerado não é gratuito, acarreta custos para os cuidadores e para a economia¹⁸³¹. Em “Long-term care in ageing societies” faz-se uma análise sobre os aspectos positivos e as limitações das diversas abordagens à provisão de cuidados prolongados a idosos nos Estados-Membros¹⁸³².

¹⁸²⁹ Estas questões foram analisadas nos capítulos 3 e 4. Em particular, na terceira e quarta secção do último, damos conta dos efeitos resultantes do posicionamento diferenciado de homens e mulheres relativamente ao cuidado (remunerado e não remunerado), designadamente, a nível dos salários, pensões de reforma e riscos de pobreza. Consideramos também a Estratégia Europa 2020 e destacamos a marca de género dos desafios colocados pelo envelhecimento da população. Igualmente relevante a este respeito são os efeitos das políticas de austeridade no emprego nos serviços sociais.

¹⁸³⁰ Está também em causa o reforço das desigualdades entre as mulheres. Esta foi de resto a tendência do emprego feminino nos países da OCDE, nas últimas décadas, à semelhança do que ocorreu em relação ao emprego masculino. A questão foi considerada no capítulo 2.

¹⁸³¹ «the near absence of direct public expenditure does not mean that family care is free. It comes at significant cost to families (i.e. primarily women as spouses, daughters or daughters-in-law) in terms of the working time of the carer, alternative employment income foregone and reduced accrual of social protection entitlements». European Commission (2013) Commission Staff Working Document: Long-term care in ageing societies - Challenges and policy options - Accompanying the document: Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions - Towards Social Investment for Growth and Cohesion – including implementing the European Social Fund 2014-2020. SWD(2013) 41 final. Brussels, 20.2.2013, p. 13. Os custos para a economia são taxas mais baixas de emprego, menos impostos e contribuições sociais.

¹⁸³² O documento faz parte de um Pacote de Investimento Social (PIS), lançado em Fevereiro de 2013, pela Comissão Europeia. O PIS é composto por uma Comunicação e por uma Recomendação da Comissão e por um conjunto de documentos de trabalho dos seus Serviços. O mesmo estabelece um quadro político para reorientar as políticas dos Estados-Membros para o investimento social ao longo da vida, com vista a garantir a adequação e a sustentabilidade dos orçamentos das políticas sociais e dos sectores público e privado em geral. Ver Comissão Europeia (2013) Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões - Investimento social a favor do crescimento e da coesão, designadamente através do Fundo Social Europeu, no período 2014-2020.COM(2013) 83 final. Bruxelas, 20.2.2013; Recomendação 2013/112/UE da Comissão, de 20 de

Observa-se que a despesa pública em muitos deles representa apenas a ponta do icebergue dos custos sociais envolvidos. O aumento desta graças à expansão dos serviços formais tornaria visível o que tem permanecido escondido, favorecendo uma partilha mais alargada dos riscos e a equidade no acesso aos serviços¹⁸³³. Os últimos, de qualquer forma, não irão satisfazer todas as necessidades de cuidados ou excluir outras vias de apoiar a articulação do cuidado não remunerado com o trabalho remunerado. A importância de integrar a dimensão de género nesta problemática é realçada no recente “Pacote de Investimento Social”, considerando-se os efeitos da maior assunção do cuidado não remunerado pelas mulheres nas suas taxas de emprego, horários de trabalho e riscos de pobreza. O género dos homens é ignorado, isto é, não se considera explicitamente uma abordagem que os envolva como trabalhadores dos serviços, nem se menciona como problemático que o tempo de trabalho destes possa ter implicações negativas para a prestação de cuidados na família e desse modo para a igualdade de género em geral¹⁸³⁴.

Na presente secção, consideramos como a UE pode contribuir na área do trabalho e emprego para a construção de uma sociedade mais igualitária e cuidadora através de uma abordagem holística ao cuidado centrada mais explicitamente nos homens. Num primeiro momento, apreciamos sucintamente as Recomendações da Plataforma Social relativamente ao cuidado e a proposta de Nicole Busby de introduzir um direito a cuidar na legislação laboral europeia. Analisamos em seguida legislação relevante de várias jurisdições em

Fevereiro de 2013, Investir nas crianças para quebrar o ciclo vicioso da desigualdade, J. O. N.º L 59/5 de 2.3.2013.

¹⁸³³ Cf. European Commission (2013), op. cit., p. 15. Refere-se que mesmo nos Estados-Membros onde existe uma oferta bem desenvolvida de cuidados formais prolongados a idosos, os cuidados informais desempenham um papel importante. Estimativas sugerem que o valor económico dos cuidados não remunerados na família, em termos da percentagem do custo global dos cuidados prolongados a idosos nos Estados-Membros, varia entre os 50% a 90%. Cf. p. 11. Este documento de trabalho dos serviços da Comissão considera a necessidade de uma estratégia de investimento social que combine: 1. políticas de prevenção, promoção e reabilitação da saúde; 2. incentivos à produtividade na provisão de cuidados; 3. e medidas que aumentem a capacidade de os mais idosos gerirem os seus cuidados e viverem de forma independente. Analisa em que medidas essas práticas estão a ser desenvolvidas nos Estados-Membros e se a UE pode contribuir para a disseminação e desenvolvimento dessas políticas.

¹⁸³⁴ Cf. Comissão Europeia (2013), op. cit., p. 8 e segtes. O último aspecto fora já identificado no capítulo 5, onde apresentamos uma perspectiva evolutiva e crítica das políticas e da legislação europeia em matéria de conciliação. Em particular, no ponto 3, da primeira secção, consideramos as ambivalências e a diversificação dos objectivos que as políticas de conciliação devem servir. Uma excepção relativamente a envolver os homens nos serviços sociais diz respeito ao acolhimento e educação na primeira infância. Aqui assume-se a relevância de alcançar uma representação mais equilibrada dos sexos entre o pessoal desses serviços. Voltaremos a esta questão no ponto 4 da presente secção do capítulo.

matéria de licenças familiares. E, finalmente, apresentamos uma proposta de directiva que estabelece um sistema integrado de licenças familiares e um conjunto de propostas mais avulsas visando promover o maior envolvimento dos homens no cuidado em áreas mais diversas.

1. Abordagens emergentes ao cuidado no espaço da UE

1.1. Recomendações sobre o Cuidado da Plataforma das ONG sociais europeias

As Recomendações sobre o Cuidado da Plataforma Social oferecem a abordagem mais sistemática e integrada ao cuidado no espaço da UE¹⁸³⁵. Baseiam-se no princípio de que o direito a receber e a prestar cuidados é parte integrante da vida de cada um. E reconhecem que o cuidado beneficia as sociedades ao promover a solidariedade e coesão sociais e ao garantir bem-estar a todos. O último aspecto é ainda valorizado por melhorar a saúde mental e física, a qualidade de vida, a produtividade e a sustentabilidade das sociedades¹⁸³⁶. A Plataforma Social identifica quatro fins que as políticas e práticas de cuidados devem satisfazer: respeitar os direitos fundamentais dos beneficiários dos serviços e promover a inclusão social; assegurar aos cuidadores informais um equilíbrio entre cuidado, trabalho e vida privada; investir em serviços de qualidade e a preços módicos para todos; e promover condições de trabalho decentes e a qualidade do emprego nestes sectores. A abordagem requer a coordenação de políticas em domínios tão diversos como os da igualdade e não-discriminação, da coesão económica e social, da imigração ou do quadro legal dos serviços. As Recomendações são dirigidas aos decisores da UE e aos Estados-Membros e destas destacamos apenas algumas.

Relativamente ao primeiro objectivo, recomenda-se aos decisores europeus que assegurem que as políticas que afectam a organização, o financiamento e a prestação de cuidados respeitam a CDFUE, garantindo o acesso universal e direitos iguais a serviços de

¹⁸³⁵ No capítulo 4, fazemos já referência às Recomendações sobre o Cuidado da Plataforma das ONG sociais europeias (Plataforma Social). Neste ponto, apresentamos uma visão mais detalhada ainda que não exaustiva das mesmas.

¹⁸³⁶ Cf. Social Platform (2011b), op. cit.

qualidade e a preços módicos independentemente de sexo, raça ou origem étnica, religião ou crença, deficiência, idade, orientação sexual ou identidade de género¹⁸³⁷. Defende-se que os fundos estruturais devem ser usados para desenvolver serviços personalizados e para apoiar a transição de cuidados institucionalizados para cuidados de proximidade, isto é, baseados nas comunidades¹⁸³⁸. Realça-se também a importância de investir na recolha de dados comparativos, dessegregados por género, sobre abusos a utentes, sobre as opções de provisão de cuidados disponíveis e sobre as desigualdades no acesso a serviços devido a discriminação, pobreza ou exclusão social¹⁸³⁹. Já as Recomendações aos Estados-Membros envolvem, entre outros aspectos, a oferta de diversos tipos de serviços de cuidados, a eliminação de barreiras discriminatórias no acesso aos mesmos, a imposição de obrigações aos prestadores de cuidados (incluindo assegurar a participação dos beneficiários no desenvolvimento e avaliação dos serviços) e a promoção de acções de formação para os cuidadores¹⁸⁴⁰.

O segundo objectivo centra-se nas políticas de conciliação orientadas para os cuidadores informais. Observa-se que as mesmas requerem uma abordagem abrangente assente em cinco direitos fundamentais protegidos pela CDFUE: o direito à igualdade entre homens e mulheres (artigo 23.º), o direito à vida privada e familiar (artigo 7.º), o direito a condições de trabalho justas e equitativas (artigo 31.º), o direito a serviços públicos de

¹⁸³⁷ Cf. Social Platform (2011b), op. cit. A actuação a este respeito é feita em conformidade com o artigo 7.º do TFUE e deve assegurar também a implementação do artigo 19.º do TFUE. O acesso a serviços de qualidade deve contemplar ainda as categorias protegidas ao abrigo do artigo 21.º (relativo à não discriminação) da CDFUE. Estas são mais abrangentes em relação às previstas no artigo 19.º do TFUE. No que diz respeito ao artigo 7.º do TFUE, o mesmo estabelece que a União deve assegurar a coerência entre as suas diferentes políticas e acções, tendo em conta o conjunto dos seus objectivos e de acordo com o princípio da atribuição de competências. De notar que questões associadas à entrada em vigor do Tratado de Lisboa e à interpretação da CDFUE foram consideradas na primeira secção do capítulo 4. Uma análise mais detalhada dos mesmos fica excluída da presente dissertação.

¹⁸³⁸ São mencionados em particular os artigos 1.º (dignidade do ser humano), 7.º (respeito pela vida privada e familiar), 24.º (direitos das crianças) e 26.º (integração das pessoas com deficiências) da CDFUE, para apoiar os esforços dos Estados-Membros nesse processo de transição no que diz respeito às pessoas portadoras de deficiências e às crianças.

¹⁸³⁹ Do ponto de vista de medidas legislativas, defende-se a necessidade de pressionar o Conselho no sentido de adoptar a proposta de Directiva banindo a discriminação em razão de deficiência, orientação sexual, idade, religião ou crença, no acesso a bens e serviços. E sustenta-se a necessidade da Comissão propor medidas para eliminar a discriminação em razão de origem social, com base no artigo 21.º da CDFUE. Em sentido mais amplo, defende-se ainda a utilização das disposições do Tratado de Lisboa, incluindo a CDFUE, para reequilibrar os objectivos do mercado interno com forte coesão social.

¹⁸⁴⁰ Cf. Social Platform (2011b), op. cit.

qualidade (artigo 36.º) e o direito a um elevado nível de protecção social (artigo 34.º). Sustenta-se que as políticas devem assegurar que os cuidados informais são partilhados entre homens e mulheres e entre as gerações¹⁸⁴¹. E entre as Recomendações para os decisores da UE constam o desenvolvimento de orientações visando o reconhecimento ao nível da legislação do papel dos cuidadores informais e a definição de normas mínimas de apoio aos mesmos (designadamente, a atribuição de apoio financeiro e o reconhecimento de competências adquiridas informalmente)¹⁸⁴².

Em relação aos objectivos de assegurar a qualidade dos serviços de cuidados e a qualidade do emprego, recomenda-se aos decisores da UE que assegurem, por exemplo, que os cortes na despesa pública associados à consolidação orçamental não põem em risco o sector dos cuidados e as suas condições de trabalho. E considera-se também a necessidade de desenvolver uma política migratória europeia comum, para legalizar os trabalhadores domésticos imigrantes e aqueles que trabalham no sector dos cuidados e atribuir-lhes um título de residência e a garantia de condições de trabalho decentes. Outras recomendações dizem ainda respeito ao desenvolvimento de indicadores, ao abrigo do método aberto de coordenação no domínio social, para assegurar a monitorização das obrigações do serviço público em relação à disponibilidade, acessibilidade e qualidades dos serviços de cuidados¹⁸⁴³.

¹⁸⁴¹ O facto das mulheres serem responsáveis pela maior parte do cuidado não remunerado é considerado «a clear infringement of the equality between men and women legislation, and it prevents women from achieving their full development potential» Social Platform (2011b), op. cit.

¹⁸⁴² Outras Recomendações dizem respeito à monitorização das metas de Barcelona sobre cuidados à infância e a definição de metas em relação a estruturas de cuidados para outros dependentes, bem como medidas relativas a diversas licenças familiares. Aos Estados-Membros recomenda-se, *inter alia*, o desenvolvimento de políticas orientadas para os cuidadores informais envolvendo, designadamente, prestações pecuniárias e reduções fiscais, o reconhecimento do tempo dispendido em actividades de cuidado para o cálculo das pensões e de outros direitos da segurança social. Devem também assegurar diversos tipos de licenças e de serviços de cuidados (por ex.: serviços de acolhimento de crianças, cuidados temporários e no domicílio ou centros de dia).

¹⁸⁴³ Aos Estados-Membros recomenda-se, entre outros aspectos, o desenvolvimento de mecanismos de monitorização e de inspecção para proteger os direitos dos beneficiários dos serviços e a promoção de acções de formação para cuidadores profissionais e voluntários.

1.2. Um direito específico a cuidar no direito do trabalho europeu

Enquanto as Recomendações da Plataforma Social oferecem um quadro orientador abrangente sobre as questões do cuidado e destacam a necessidade de coordenar e de interligar várias áreas políticas. Nicole Busby explora o desenvolvimento de um direito a cuidar no direito laboral europeu¹⁸⁴⁴. A sua formulação requer, segundo a autora, que o Direito tenha em conta o leque completo de actividades humanas com o objectivo social de garantir a autonomia a todos os cidadãos. A introdução de um direito específico a cuidar contribuiria para a normalização de regimes flexíveis de trabalho e exigiria que o estatuto de cuidador integrasse a lista de categorias protegidas, à semelhança do que ocorre com sexo, raça ou orientação sexual, na legislação relativa à igualdade e não-discriminação¹⁸⁴⁵. Para construir um tal direito, Busby considera exemplos de intervenções regulamentares que procuram acomodar necessidades diversas. Destaca especificamente a legislação do Reino Unido relativamente à discriminação em razão de deficiência e a legislação dos Estados australianos de Nova Gales do Sul e de Victoria que asseguram direitos específicos aos cuidadores.

No campo do emprego, o *Disability Discrimination Act 1995* impõe aos empregadores a obrigação de fazerem adaptações quando uma disposição, critério ou prática aplicados pelos mesmos ou em seu nome ou uma característica física das instalações que ocupam coloquem a pessoa com deficiências em situação de desvantagem substancial em comparação com pessoas que não são portadoras de deficiência. O dever desenvolveu-se em conformidade com a jurisprudência e mudanças na legislação sobre a igualdade em geral, sendo que uma característica distintiva desta lei reside precisamente em reconhecer a diferença e permitir que informe o processo de decisão. A desvantagem sofrida pela pessoa com deficiência dá-lhe o direito a tratamento diferenciado desde que possa mostrar que a intervenção é necessária para alcançar uma situação de paridade em relação aos trabalhadores sem deficiências nas circunstâncias particulares em que se

¹⁸⁴⁴ Cf. BUSBY, Nicole, op. cit, p. 182 e segtes.

¹⁸⁴⁵ No capítulo 1, referimos que o estatuto de cuidador integra a lista de categorias protegidas da “Declaração de Princípios sobre a Igualdade” do Equal Rights Trust.

encontra¹⁸⁴⁶. O uso da “adaptação razoável” com base em um estatuto reconhecido de cuidador tem, segundo Busby, potencial para conciliar dois importantes objectivos da UE, a saber, a realização da igualdade de género e da articulação da vida profissional e pessoal, com uma integração mais elevada das mulheres no mercado de trabalho. Mas a principal justificação para este desenvolvimento reside na afirmação da igualdade de oportunidades dos trabalhadores que procuram combinar trabalho remunerado com cuidado não remunerado. A sua aplicação no contexto da UE dependerá do reconhecimento jurídico do cuidador como um grupo social específico merecedor de protecção¹⁸⁴⁷.

Essa foi a via escolhida na legislação de Nova Gales do Sul que define os cuidadores como uma categoria autónoma. E atribui aos empregadores o dever de adoptar medidas razoáveis para dar seguimento a solicitações relativas a modalidades de trabalho alternativas da parte de trabalhadores com responsabilidades de cuidados, incluindo a filhos, a familiares idosos ou doentes, independentemente das relações se basearem em casamento ou em relações de facto e serem de natureza heterossexual ou homossexual¹⁸⁴⁸. A abordagem seguida é da não-discriminação e os trabalhadores são protegidos contra discriminação directa e indirecta. Esta abordagem nega aos trabalhadores/cuidadores um direito distinto a cuidar e a protecção conferida tem um carácter demasiado

¹⁸⁴⁶ Cf. BUSBY, Nicole, op. cit., p. 183. Busby observa que o dever de fazer “adaptações razoáveis” ao abrigo do Disability Discrimination Act não é absoluto. Está sujeito à interpretação do que é considerado “razoável” nas circunstâncias, o que depende, por sua vez, da definição de prioridades relativamente a reivindicações concorrentes sobre a distribuição de recursos. Mas nota que em *Archibald v Fife Council*, a House of Lords decidiu que o dever pode incluir adaptações nas instalações, a redistribuição de deveres, mudanças nos horários, alterações nos equipamentos e acções de formação. Isto é, a abordagem requer a adaptação do emprego à pessoa e não a conformidade a uma norma específica. Busby refere também a Directiva 2000/78/CE que contém uma disposição semelhante no artigo 5.º. A mesma estabelece que os empregadores devem adoptar as medidas adequadas, em função das necessidades numa situação concreta, para que uma pessoa deficiente possa ter acesso a um emprego, o possa exercer e nele progredir. Cf. pp. 185, 183 (*Archibald v Fife Council* [2004] UKHL 32). A Directiva 2000/78/CE visa combater a discriminação em razão da religião ou das convicções, de uma deficiência, da idade ou da orientação sexual, relativamente ao emprego e à actividade profissional. Directiva 2000/78/CE, J. O. N.º L 303/16 de 2.12. 2000.

¹⁸⁴⁷ Cf. BUSBY, Nicole, op. cit., pp. 184-186, nota 17, p. 185.

¹⁸⁴⁸ Cf. BUSBY, Nicole, op. cit. p. 186, nota 28, p. 186. O reconhecimento dos cuidadores como uma categoria protegida ocorre no seguimento da revisão de 2001 do New South Wales Anti-Discrimination Act 1977. A introdução das novas disposições foi acompanhada de formação extensiva obrigatória para todos os profissionais de justiça. Entre outros objectivos pretendia-se assegurar o conhecimento do leque de modalidades de trabalho flexível e as barreiras à sua introdução de modo a permitir uma avaliação rigorosa das posições do trabalhador e do empregador. Cf. p. 187, nota 27, p. 186.

individualista¹⁸⁴⁹. Mas tem a vantagem, segundo a autora, de não se apoiar na discriminação sexual como base para a apresentação de reivindicações e o âmbito relativamente amplo das disposições que asseguram igualdade de tratamento a homens e mulheres, pais e cuidadores, independentemente da natureza da relação. Isto é apoiado pelas disposições relativas a adaptações razoáveis que assinalam uma mudança importante, a saber, da exigência dos indivíduos justificarem a sua necessidade de adaptações razoáveis para os empregadores terem de justificar a sua recusa em fazê-las. As mesmas cobrem potencialmente todos os aspectos da organização do trabalho, incluindo trabalho no domicílio, realocização, períodos de pré-aviso e exigências de horas extraordinárias¹⁸⁵⁰.

A autora nota que ambas as legislações do Reino Unido e da Austrália partem da identificação das diferenças dos indivíduos como ponto de partida para as acomodar, o que sendo um passo necessário para o reconhecimento da sua igualdade substantiva, depende em última instância da comparação com uma norma específica que é revelada através da deficiência e das responsabilidades de cuidados que afectam os indivíduos protegidos. A plena realização e atribuição de valor a todos e a acomodação da enorme diversidade humana dependerá da reformulação da própria norma. Para Busby, um direito a cuidar, nos moldes referidos, é potencialmente compatível com as actuais disposições do direito da UE. Mas seria apenas um passo inicial importante num processo mais longo para solucionar o conflito entre trabalho remunerado e cuidado não remunerado¹⁸⁵¹.

¹⁸⁴⁹ A autora menciona crítica idêntica feita por Sandra Fredman ao dever contido na Disability Discrimination Act. Para Fredman, o dever de adaptação deveria incorporar uma dimensão de grupo através da qual o dever é generalizado de modo a abranger todos os estatutos protegidos no direito relativo à não-discriminação. Isto por sua vez requer uma reconfiguração do conceito de igualdade e uma reestruturação das instituições sociais de modo a reflectir esta norma mais ampla. Cf. BUSBY, Nicole, op. cit., pp. 185-186. Obra referida da autora: FREDMAN, Sandra (2004) "Disability Equality: A Challenge to the Existing Anti-Discrimination Paradigm?", in Caroline Gooding; Anna Lawson (eds) *Disability Rights in Europe*. Oxford: Hart Publishing.

¹⁸⁵⁰ Cf. BUSBY, Nicole, op. cit., p. 187. Uma abordagem idêntica baseada na não-discriminação foi adoptada posteriormente na legislação do Estado australiano de Victoria. A Equal Opportunity Amendment (Family responsibilities) Act 2008, Victoria, estabelece a obrigação dos empregadores não recusarem de forma irrazoável acomodar as responsabilidades que uma pessoa tem como cuidador ou progenitor. O incumprimento desta obrigação constitui discriminação ilegal. Cf. n. 29, pp. 186-187.

¹⁸⁵¹ Cf. BUSBY, Nicole, op. cit., p. 188.

2. Diversos modelos de regulamentação ao nível das licenças familiares

A situação em matéria de licenças familiares nos Estados-Membros é bastante diferenciada, bem como as disposições legais nacionais sobre ajustamentos ao tempo de trabalho¹⁸⁵². Em geral são as mulheres que gozam as licenças familiares e que fazem mais adaptações ao tempo de trabalho, o que se reflecte cumulativamente nos seus rendimentos ao longo da vida e nas suas pensões de reforma. Dependendo da sua configuração, as licenças podem implicar uma redução das oportunidades de carreira, a perda de rendimentos durante a mesma e no regresso ao trabalho fruto da deterioração de competências (real ou percebida como tal). E estão frequentemente na origem de comportamentos discriminatórios. Na UE-27, a duração da licença de maternidade situa-se normalmente entre as 14 e as 20 semanas, mas chega às 68 semanas na Búlgária e às 52 semanas no Reino Unido¹⁸⁵³. A licença parental varia, por sua vez, entre os três meses e os três anos para cada um dos progenitores. Já a licença para assistência a um filho doente é normalmente de dois a 10 dias por ano, mas no caso da Suécia é de 120 dias. A licença tende a variar ainda segundo a idade do filho e a gravidade da doença. O mesmo se aplica à licença para cuidar de outros familiares doentes ou dependentes, sendo que neste último caso são vários os Estados-Membros que não atribuem direitos específicos para este fim. Por outro lado, na Dinamarca e no Reino Unido, pode ser tirada licença em benefício de pessoas que não são familiares¹⁸⁵⁴. São também vários os Estados-Membros que ainda não

¹⁸⁵² No ponto 4, da terceira secção, do capítulo 3, consideramos as distinções entre os diversos tipos de licenças e as tendências mais recentes nesta matéria, bem como os efeitos do gozo das licenças nos níveis de emprego e rendimentos femininos e no comportamento dos homens. São também tidos em conta a disponibilidade de regimes de trabalho flexíveis no espaço europeu e efeitos não previstos das políticas de articulação trabalho/família em geral. Ver, adicionalmente, os quadros sobre as licenças familiares na UE-27, incluídos nos Anexos.

¹⁸⁵³ Ver Quadro n.º 1, sobre a licença de maternidade na UE-27, incluído nos Anexos.

¹⁸⁵⁴ Na Dinamarca, todos os trabalhadores podem beneficiar de um subsídio para prestação de cuidados em casa a um familiar ou a uma pessoa amiga com doença terminal. No Reino Unido, os trabalhadores podem ausentar-se por um período de tempo razoável do trabalho por razões urgentes relativas à situação de uma pessoa dependente. Para além de familiares, a categoria inclui um amigo que reside com a pessoa ou alguém que depende dos seus cuidados (por ex., um vizinho idoso). Cf. ROSTGAARD, Tine (2012) “Denmark”, in Peter Moss (ed) *International Review of Leave Policies and Related Research 2012*. International Network on Leave Policies and Research. Consultado em: http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/2012_annual_review_october.pdf. Data: 6.5.2012; GOV.UK (2013) “Time off for family and dependants, a guide from GOV.UK”. Consultado em: <https://www.gov.uk/time-off-for-dependants/your-rights>. Data: 5.4. 2013. «An employee shall be entitled to absence from work where the

atribuem um direito específico à licença de paternidade. Independentemente do tipo de licenças em causa, sabe-se que o seu gozo depende em geral do nível de reposição de rendimentos ou das compensações financeiras. Este aspecto é especialmente importante para incentivar o gozo masculino das mesmas. Em geral as condições que o favorecem são a atribuição de direitos individualizados, uma taxa elevada de reposição de rendimentos e flexibilidade em relação a quando e como a licença pode ser tirada.

Antes de considerarmos a pertinência de construir um sistema integrado de licenças familiares ao nível da UE, propomos-nos explorar diversos modelos de regulamentação já existentes. Destacamos em particular a legislação portuguesa e islandesa em matéria de licença parental e a legislação canadiana no que diz respeito à “licença compassiva” orientada para a prestação de cuidados em fim de vida¹⁸⁵⁵. Portugal e Islândia são dos poucos países que adoptaram uma designação genérica de licença parental em substituição das licenças de maternidade, de paternidade e parental. Mas enquanto no primeiro é possível diferenciar diversos tipos de licenças, a que correspondem condições distintas, o segundo assegura uma licença parental unificada. O regime islandês é identificado como sendo o mais igualitário do mundo em termos de partilha das responsabilidades parentais ao assegurar períodos específicos de duração igual aos pais e às mães e adicionalmente um período que podem partilhar como entenderem. A taxa de gozo masculina é a mais elevada dos países nórdicos, onde em geral os homens tiram períodos significativos de licença parental em resultado da atribuição de direitos individualizados e de taxas elevadas de reposição de rendimentos. De qualquer forma, mesmo na Islândia persistem disparidades entre homens e mulheres, com os primeiros a tirarem essencialmente a quota que lhes está reservada e as segundas a tirarem não só a sua

employee is engaged by the local authority according to the provisions hereof in the Act on Social Services in order to care for a closely connected person with substantial and permanent impairment of physical or mental function or serious, chronic or long-term illness, or the employee receives constant care allowance according to the provisions hereof in the Act on Social Services in order to care for a closely connected person who wishes to die in his/her own home» Act n.º 223 of 22 March 2006 on Employees’ Entitlement to Absence from work for Special Family Reasons section 1 (ii) and (iii). Consultado em: <http://uk.bm.dk/~media/BEM/Files/English/Acts/Lov%20om%20ret.ashx>. Data: 25.4.2013. Esta versão em inglês da Lei dinamarquesa está disponível no *site* do Ministério do Emprego daquele país. Ela transpõe para o direito interno as disposições relativas a faltas por força maior contidas no acordo-quadro da Directiva 96/34/CE, sobre licença parental (actual cláusula 7 do acordo-quadro anexo à Directiva 2010/18/UE).

¹⁸⁵⁵ Não se pretende fazer uma análise exaustiva das diversas legislações nacionais consideradas, mas destacar os traços mais distintivos.

quota, mas também a maior parte do período reservado à família. Comparativamente, o regime português pode ser visto como um regime intermédio susceptível de evoluir no sentido de uma partilha mais igualitária. O mesmo comporta a especificidade de estabelecer um período de licença de gozo obrigatório para os homens e as alterações a que tem sido submetido têm favorecido uma maior participação masculina¹⁸⁵⁶. A tradicional centralidade atribuída às licenças no início da vida está, por outro lado, a ser posta em causa com o progressivo envelhecimento da população. O aumento do número dos muito idosos e da incidência de doenças crónicas, como o cancro, obrigam também a repensar os regimes das licenças familiares.

2.1. O regime igualitário islandês de licença parental

A Islândia aprovou em 2000 um novo regime de licença parental (ou licença de maternidade/paternidade) que atribuiu direitos iguais a ambos os pais¹⁸⁵⁷. O novo regime ampliou gradualmente a duração da licença de seis meses para nove meses, substituiu uma prestação fixa pela reposição de rendimentos, introduziu flexibilidade no gozo e garantiu direitos autónomos a cada um dos pais à licença. Foram atribuídos três meses de licença à mãe e três meses ao pai e três meses adicionais para dividirem como entenderem. Os meses atribuídos especificamente a cada um dos progenitores não são transferíveis, salvo em circunstâncias excepcionais¹⁸⁵⁸. O regime entrou plenamente em vigor em 2003 e desde

¹⁸⁵⁶ Estas questões foram consideradas na terceira secção do capítulo 3.

¹⁸⁵⁷ O termo “faedingarorlof” significa, literalmente, licença por nascimento e é usado para designar a licença de maternidade, paternidade e parental remunerada. A Lei não estabelece distinções entre estes tipos de licenças e na literatura é usada a designação abrangente de licença parental para a referir. Já o termo “foreldraorlof” designa um período de licença não remunerada e a informação relativa à mesma é incluída na “licença para prestação de cuidados aos filhos” (correspondendo a uma licença adicional à licença parental tradicional), no relatório da rede internacional sobre políticas de licenças. No entanto, esse mesmo termo significa literalmente licença parental. Cf. EINARSDÓTTIR, Thorgerdur; PÉTURSDÓTTIR, Gyda Margrét (2012) “Iceland”, in Peter Moss (ed) *International Review of Leave Policies and Related Research 2012*. International Network on Leave Policies and Research, p. 151. Consultado em: http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/2012_annual_review_october.pdf. Data: 27.11.2012. Na versão em inglês da Lei islandesa, disponível no Ministério do Bem-Estar Social (Ministry of Welfare) daquele país, a “licença por nascimento” corresponde à licença de maternidade/paternidade e a “licença parental” à licença não remunerada referida. Doravante, vamos designar a licença parental remunerada por licença de maternidade/paternidade e a licença adicional como licença parental não remunerada.

¹⁸⁵⁸ Cf. MAGNÚSSON, Árni (s/d) “Conference on Nordic and German models of economic and family policy”. Consultado em: http://eng.velferdarraduneyti.is/media/acrobat-enskar_sidur/Act-on-maternity-paternity-leave-with-

então foi submetido a várias revisões. A crise financeira de 2008 levou, por exemplo, à redução do limite máximo das prestações e ao alargamento do período durante o qual os pais podem exercer os seus direitos, a saber, dos 18 meses de idade do filho para os 36 meses. Em Dezembro de 2012, o regime voltou a ser revisto e prevê a extensão gradual da licença de maternidade/paternidade para 12 meses. Cinco meses devem ser atribuídos a cada um progenitores e dois meses podem ser partilhados como quiserem. Os limites temporais para o exercício dos direitos foram também alterados, situando-se agora nos 24 meses de idade do filho¹⁸⁵⁹.

Passamos então a considerar mais detalhadamente os principais traços distintivos do regime legal islandês antes das últimas alterações aprovadas¹⁸⁶⁰. A *Act N.º 95/2000*, relativa à Licença de Maternidade/Paternidade e à Licença Parental, visa assegurar o acesso das crianças a ambos os pais. E permitir, adicionalmente, tanto às mulheres como aos homens conciliar trabalho com a vida familiar¹⁸⁶¹. Estabelece que cada um dos progenitores tem um direito individual a três meses de licença de maternidade/paternidade

subsequent-amendments.pdf Data: 25.5.2011. Árni Magnússon foi o Ministro islandês dos Assuntos Sociais, entre Maio de 2003 e Março de 2006. Esta Comunicação foi efectuada no ano seguinte à Presidência islandesa do Conselho Nórdico de Ministros, em 2004, o que a situa em 2005.

¹⁸⁵⁹ Cf. EYDAL, Guðný Björk; GÍSLASON, Ingólfur V. (s/d) “Iceland 2012 - Revised law on paid parental leave”. Consultado em: http://thjodmalastofnun.hi.is/sites/thjodmalastofnun.hi.is/files/skrar/eydal_and_gislason_-_paid_parental_leave_in_iceland_-_2012_developmen__ts-1.pdf. Data: 11.3.2013. A proposta do governo para alteração da Lei de 2000 previa a reposição das prestações de maternidade/paternidade nos níveis que vigoravam antes de 2008. A autora não refere se essa mudança foi integrada na lei aprovada pelo parlamento islandês. A transição progressiva para o modelo 5+2+5 deverá estar concluída em 2016. Os limites temporais para o exercício de direitos pelos pais têm como referência, nos casos de adopção ou de acolhimento permanente, a chegada da criança ao agregado familiar.

¹⁸⁶⁰ Recorremos para o efeito a uma versão consolidada em inglês da Lei islandesa, com as alterações introduzidas até 2009. O recurso a fontes adicionais de informação, permite-nos afirmar que as taxas de reposição de rendimentos e o limite máximo de pagamento são os que vigoraram em 2012. Para efeitos do nosso trabalho, consideramos que o que é relevante é a configuração global da licença de maternidade/paternidade. A versão consolidada em inglês da Lei N.º 95/2000, com as últimas alterações introduzidas pela Lei N.º 162/2010, pela Lei N.º 126/2011, pela Lei N.º 136/2011 e pela Lei N.º 143/2012, não está ainda disponível. A informação foi-nos transmitida pelos serviços do Ministério do Bem-Estar Social (Ministry of Welfare) da Islândia através de contacto efectuado por *e-mail*. A versão da Lei que apresentamos foi obtida na *site* do Ministério referido. Ver ACT on Maternity/Paternity Leave and Parental Leave, N.º 95/2000, as amended by Act N.º 72/2003, N.º 90/2004, N.º 129/2004, N.º 22/2006, N.º 65/2006, N.º 155/2006, N.º 167/2006, N.º 74/2008, 112/2008, N.º 173/2008, N.º 70/2009, N.º 97/2009, N.º 120/2009 and N.º 134/2009. Consultado em: http://eng.velferdarraduneyti.is/media/acrobat-enskar_sidur/Act-on-maternity-paternity-leave-with-subsequent-amendments.pdf. Data: 25.5.2011. Doravante designada por Act on Maternity/Paternity Leave and Parental Leave N.º 95/2000.

¹⁸⁶¹ Cf. Act on Maternity/Paternity Leave and Parental Leave N.º 95/2000, Article 2.

aquando do nascimento, adoção ou acolhimento permanente de uma criança. E que este direito não será transferível. Além disso, assegura um direito conjunto a mais três meses de licença, que podem ser gozados por qualquer dos progenitores ou divididos entre ambos¹⁸⁶². A um dos progenitores é permitido começar a sua licença de maternidade/paternidade até um mês antes da data prevista do parto. E no caso da morte de um dos progenitores durante o período de gestação da criança e da mesma nascer viva, o outro progenitor deverá adquirir o direito a nove meses de licença¹⁸⁶³. Estas disposições são formuladas em termos neutros e o único reconhecimento do parto no regime islandês diz respeito à obrigatoriedade da mãe gozar pelo menos duas semanas de licença após o parto e à possibilidade de ampliar em dois meses a licença de maternidade devido a doença grave associada ao mesmo¹⁸⁶⁴.

Circunstâncias excepcionais relacionadas com responsabilidades parentais são consideradas ao abrigo do direito conjunto dos progenitores à licença de maternidade/paternidade. Assim nos casos de um nado morto depois de 22 semanas de gravidez e de um aborto depois de 18 semanas de gravidez, os pais têm um direito conjunto a licença, respectivamente, de três e dois meses¹⁸⁶⁵. Nos casos de nascimentos múltiplos, o direito conjunto à extensão da licença vai até aos três meses por cada filho adicional¹⁸⁶⁶. E pode ainda ser permitido ampliar a licença quando a criança é hospitalizada

¹⁸⁶² Cf. Act on Maternity/Paternity Leave and Parental Leave N.º 95/2000, paragraph 1 of Article 8. Nos termos do artigo 7.º, o direito a gozar de licença de maternidade/paternidade por adoção ou acolhimento de uma criança depende da sua idade ser inferior a oito anos.

¹⁸⁶³ Cf. Act on Maternity/Paternity Leave and Parental Leave N.º 95/2000, paragraphs 2 and 3 of Article 8. O parágrafo 7 do artigo 8.º prevê também que, no caso da morte de um progenitor antes do filho ter 18 meses, o período da licença não gozada pelo falecido seja transferido para o outro progenitor. Já o parágrafo 8 do mesmo artigo permite a transferência de licença de um progenitor para outro no caso de um deles estar incapacitado de cuidar do filho durante os primeiros 18 meses da vida do mesmo devido a doença, acidente ou cumprimento de sentença de prisão.

¹⁸⁶⁴ Cf. Act on Maternity/Paternity Leave and Parental Leave N.º 95/2000, paragraph 3 of Article 8 and paragraph 3 of Article 17. Outras disposições orientadas de forma mais específica para as mulheres dizem respeito à segurança e à saúde da mulher grávida, puérpera e lactante e que requerem quando necessário a adaptação das condições de trabalho e do horário de trabalho ou mesmo a concessão de uma licença (artigo 11.º). Nos casos em que a grávida cessa a sua actividade profissional, por razões de saúde, mais de um mês antes da data prevista do nascimento do filho, a mesma tem direito ao pagamento da sua licença de maternidade durante este período. Mas este não pode exceder os dois meses (parágrafo 4 do artigo 17.º).

¹⁸⁶⁵ Cf. Act on Maternity/Paternity Leave and Parental Leave N.º 95/2000, Article 12.

¹⁸⁶⁶ Cf. Act on Maternity/Paternity Leave and Parental Leave N.º 95/2000, Article 16.

por mais de sete dias a seguir ao nascimento ou quando a mesma tem uma doença grave que requer mais atenção e cuidados parentais intensivos¹⁸⁶⁷.

A licença de maternidade/paternidade pode ser gozada num período contínuo ou em vários blocos ou ainda em simultâneo com a redução do horário de trabalho. O empregador deverá esforçar-se por satisfazer os desejos do trabalhador relativamente à estrutura da licença. Mas se não o conseguir, deverá propor outra solução depois de ter consultado o trabalhador. Não havendo acordo, o trabalhador tem sempre o direito de gozar a licença num período contínuo a partir da data por si escolhida¹⁸⁶⁸. Já no que diz respeito às prestações de maternidade/paternidade, o seu montante deverá ser equivalente a 80% da remuneração média quando está é inferior a ISK 200, 000 e a 75% para rendimentos superiores a esse montante. Em nenhum caso, a prestação será superior a ISK 300, 000 por mês¹⁸⁶⁹. A Lei islandesa assegura ainda outros importantes direitos decorrentes do contrato de trabalho, designadamente, o direito a regressar ao mesmo posto de trabalho ou a um equivalente e a beneficiar de protecção contra despedimento. Estes direitos são extensivos aos trabalhadores que gozarem da licença parental não remunerada igualmente prevista nesta¹⁸⁷⁰. De notar que as licenças podem também ser gozadas por casais do mesmo sexo¹⁸⁷¹.

A importância do novo regime de maternidade/paternidade é realçada pelo ex-Ministro islandês dos Assuntos Sociais, Árni Magnússon, que afirma que o mesmo constitui «*one of the most significant advances in gender equality that have been made in Iceland, and the biggest boost that Icelandic families have received in a long time*»¹⁸⁷².

¹⁸⁶⁷ Cf. Act on Maternity/Paternity Leave and Parental Leave N.º 95/2000, paragraphs 1 and 2 of Article 17. O direito conjunto a licença pode chegar aos 4 meses na primeira situação e aos três meses na segunda.

¹⁸⁶⁸ Cf. Act on Maternity/Paternity Leave and Parental Leave N.º 95/2000, Article 10.

¹⁸⁶⁹ Cf. Act on Maternity/Paternity Leave and Parental Leave N.º 95/2000, paragraph 2 and 3 of Article 13. O artigo 13.º estabelece também limites mínimos para as prestações de maternidade/paternidade no caso dos trabalhadores a tempo parcial. Os valores de ISK 200, 000 e ISK 300, 000 corresponderam em 2012, respectivamente, a € 1.245 e a € 1.867 por mês. Cf. EINARSDÓTTIR, Thorgerdur; PÉTURSDÓTTIR, Gyda Margrét, op. cit., p. 151.

¹⁸⁷⁰ Cf. Act on Maternity/Paternity Leave and Parental Leave N.º 95/2000, Articles 29 and 30. O direito a tirar 13 semanas de licença parental não remunerada consta do artigo 24.º e prescreve quando o filho faz 8 anos. No entanto, parte ou a totalidade não usada da licença poderá ser novamente válida se ao filho for diagnosticada uma doença ou incapacidade grave antes de completar os 18 anos.

¹⁸⁷¹ Cf. EINARSDÓTTIR, Thorgerdur; PÉTURSDÓTTIR, Gyda Margrét, op. cit., p. 153.

¹⁸⁷² MAGNÚSSON, Árni, op. cit.

Para Magnússon, o mesmo representa um dos melhores investimentos no futuro do país, do ponto de vista social e económico, e considera que « *involving men in the upbringing of their children will have a good effect on the future of our children and of our society*»¹⁸⁷³.

2.2. O regime intermédio português de licença parental

O Código do Trabalho português, de 2009, introduziu uma importante alteração ao nível da terminologia. A protecção da maternidade e paternidade dá lugar ao conceito mais abrangente e neutro de protecção da parentalidade. Esta mudança reflecte-se, designadamente, na reformulação das designações das licenças associadas ao nascimento de um filho. A “licença parental” substitui as mais tradicionais licenças de maternidade e paternidade e a “licença parental complementar” sucede à “licença parental e especial para a assistência a um filho ou adoptado”¹⁸⁷⁴. Entre as especificidades do regime português constam o gozo obrigatório por parte do pai de duas semanas de licença e a atribuição de um mês de bónus quando os progenitores partilham a chamada licença parental inicial. Os pais adoptantes gozam ainda de direitos equivalente aos dos restantes pais.

A designada “licença parental ” compreende na verdade várias modalidades de licença¹⁸⁷⁵. Uma delas é a “licença parental inicial” cuja duração global é de 120 ou de 150 dias consecutivos, podendo ser aumentada em 30 dias quando partilhada pelos progenitores¹⁸⁷⁶. Em qualquer dos casos, a duração está dependente do nível de reposição de rendimentos escolhido durante o gozo da licença. Um nível mais elevado corresponde a

¹⁸⁷³ MAGNÚSSON, Árni, op. cit.

¹⁸⁷⁴ Ver Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, in *Diário da República*, 1.ª Série, N.º 30, de 12 de Fevereiro de 2009; Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto, in *Diário da República*, I Série-A, N.º 197, de 27 de Agosto de 2003. A “licença parental e especial para a assistência a um filho ou adoptado” incluía para além da licença parental tradicional um período adicional de licença. No Código do Trabalho de 2009, as duas têm uma designação distinta. O Código do Trabalho de 2009 foi anexado à Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro. Doravante designamo-lo apenas por Código do Trabalho.

¹⁸⁷⁵ De acordo com o artigo 39.º do Código do Trabalho, a licença parental inclui as seguintes modalidades: 1. licença parental inicial; 2. licença parental inicial exclusiva da mãe; 3. licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe; e 4. licença parental exclusiva do pai. A “licença parental inicial” substitui a anterior licença de maternidade e a “licença parental exclusiva do pai” substitui a licença de paternidade.

¹⁸⁷⁶ Cf. N.ºs 1 e 2 do artigo 40.º do Código do Trabalho. Nos termos do n.º 3 desta disposição, a licença é ainda acrescida em 30 dias por cada gémeo além do primeiro quando ocorrem nascimentos múltiplos.

uma licença mais reduzida e inversamente um nível mais baixo corresponde a uma licença mais longa¹⁸⁷⁷. A licença parental inicial inclui períodos de gozo exclusivo da mulher – “licença parental exclusiva da mãe”. Esta pode tirar até 30 dias de licença antes do parto e deve obrigatoriamente gozar seis semanas após o mesmo¹⁸⁷⁸. Decorrido este último período, os pais podem partilhar o gozo da licença parental inicial. Se o pai gozar, em exclusivo, pelo menos 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, a licença será acrescida de um bónus de 30 dias¹⁸⁷⁹.

Além disso, a licença parental compreende um período de gozo exclusivo do homem – “licença parental exclusiva do pai”. A sua duração é de 20 dias úteis, 10 dos quais são de gozo obrigatório e outros 10 de gozo facultativo. Os 10 dias obrigatórios devem ser tirados durante o primeiro mês após o nascimento do filho, sendo que os primeiros cinco devem ser gozados de forma consecutiva e imediatamente a seguir ao nascimento. Os 10 dias facultativos podem ser tirados de forma consecutiva ou interpolada, mas devem ser gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial pela mãe¹⁸⁸⁰. O montante do subsídio parental exclusivo do pai corresponde a 100% dos rendimentos de referência do beneficiário¹⁸⁸¹.

Já no que diz respeito ao subsídio parental inicial, se os pais não cumprirem o critério de partilha mencionado relativamente à licença, o mesmo pode ser igual a 100% dos rendimentos de referência do beneficiário durante 120 dias de licença ou de 80% durante 150 dias de licença. No caso de os pais partilharem a licença, o montante do subsídio é igual a 100% dos rendimentos de referência por um período de licença de 150 dias ou de 83% por um período de 180 dias¹⁸⁸².

¹⁸⁷⁷ Ver Decreto-Lei n.º 91/2009 de 9 de Abril, in *Diário da República*, 1ª Série, N.º 70, de 9 de Abril de 2009.

¹⁸⁷⁸ Cf. N.ºs 1 e 2 do artigo 41.º do Código do Trabalho.

¹⁸⁷⁹ Cf. N.º 2 do artigo 40 do Código do Trabalho. No caso de morte, incapacidade física ou psíquica do progenitor a gozar da licença, o outro tem direito a tirar a totalidade ou a parte remanescente da licença – licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso da impossibilidade do outro. Além disso, estabelece-se que, em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias. Cf. N.ºs 1-3 do artigo 42.º do Código do Trabalho.

¹⁸⁸⁰ Cf. N.ºs 1 e 2 do artigo 43.º do Código do Trabalho. Nos termos do n.º 3 deste artigo, a licença parental exclusiva do pai é acrescida em dois dias por cada gémeo além do primeiro quando ocorrem nascimentos múltiplos.

¹⁸⁸¹ Cf. Artigo 31.º do Decreto-Lei n.º 91/2009 de 9 de Abril.

¹⁸⁸² Cf. Artigo 30.º do Decreto-Lei n.º 91/2009 de 9 de Abril.

A licença parental complementar, por sua vez, assegura três meses adicionais de licença a cada um dos progenitores para assistência a filho ou adoptado com idade inferior a seis anos. A licença é um direito individual e não pode ser transferida entre progenitores¹⁸⁸³. Se tirada imediatamente a seguir à licença parental inicial dá lugar ao pagamento de uma prestação igual a 25% da remuneração de referência (subsídio parental alargado)¹⁸⁸⁴. Na condição desta licença ser gozada, os progenitores dispõem ainda de uma “licença adicional para assistência a filho” até ao limite de dois anos ou de três anos no caso de um terceiro filho ou mais. A licença não é remunerada e é concedida ao trabalhador se o outro progenitor exercer actividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder parental¹⁸⁸⁵.

O regime legal de protecção à parentalidade compreende adicionalmente outras licenças, diversos tipos de dispensa e de faltas ao trabalho, bem como reduções de horário e modalidades de trabalho flexível¹⁸⁸⁶. No que diz respeito às reduções de horário, os trabalhadores com filhos com idade inferior a 12 anos (ou sem limite etário para filho com deficiência ou doença crónica a viver em comunhão de mesa e habitação) têm direito a trabalhar a tempo parcial depois da licença parental complementar¹⁸⁸⁷. E a trabalhar em

¹⁸⁸³ Cf. N.ºs 1 e 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho. A licença parental complementar pode ser gozada a tempo inteiro por um período de três meses ou a tempo parcial durante 12 meses por ambos os progenitores. Pode também ser tirada por períodos intercalados de licença parental a tempo inteiro com períodos de gozo a meio termo conjugados com redução do horário de trabalho.

¹⁸⁸⁴ Cf. Artigos 16.º e 33.º do Decreto-Lei n.º 91/2009 de 9 de Abril.

¹⁸⁸⁵ Cf. Artigo 52.º do Código do Trabalho. Quando há dois titulares, a licença pode ser gozada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos. Diversamente das licenças já mencionadas, a “licença para assistência a um filho” e ainda a “licença para assistência a filho com deficiência” suspendem os direitos, deveres e garantias associados ao contrato de trabalho. Mas à semelhança das restantes, é assegurado ao trabalhador o direito a regressar ao posto de trabalho (cf. artigo 65.º, n.ºs 6 e 5, do Código de Trabalho). A “licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica” é concedida por um período de seis meses que pode ser prorrogado até quatro anos. A licença dá direito a um subsídio quando o filho vive em comunhão de mesa e habitação com o beneficiário e o outro progenitor tem uma actividade profissional e não exerce o direito ao subsídio pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar assistência. Cf. Artigo 53.º do Código do Trabalho; artigos 20.º e 36.º do Decreto-Lei 91/2009 de 9 de Abril.

¹⁸⁸⁶ Cf. Artigo 35.º do Código do Trabalho. Das restantes licenças constam a licença em situação de risco clínico durante a gravidez; a licença por interrupção de gravidez; e a licença por adopção. Das diversas dispensas constam, por ex., a dispensa para consulta pré-natal; a dispensa para avaliação para adopção; e a dispensa para amamentação ou aleitamento. Já o regime de faltas inclui faltas para a assistência a filho e a neto.

¹⁸⁸⁷ Cf. Artigo 55.º do Código do Trabalho. O direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos. Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo inteiro e pode ser prestado diariamente de manhã

regime de horário de trabalho flexível, o que significa que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário¹⁸⁸⁸. Por último, destacamos o direito reconhecido aos avós de faltarem até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de um neto que viva consigo em comunhão de mesa e habitação e seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos¹⁸⁸⁹. Os avós podem ainda faltar, em substituição dos progenitores, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica¹⁸⁹⁰.

2.3. A licença compassiva canadiana e os cuidados paliativos ou de fim de vida

De acordo com a OMS, os cuidados paliativos visam melhorar a qualidade de vida dos doentes e das suas famílias quando enfrentam uma doença potencialmente fatal. Envolvem várias dimensões, designadamente, a prevenção e alívio do sofrimento, a avaliação e tratamento da dor, bem como problemas físicos, psicológicos, espirituais e sociais¹⁸⁹¹. Os termos cuidados paliativos ou cuidados de fim de vida são frequentemente

ou de tarde, ou em três dias por semana. A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até um máximo de quatro anos no caso de filho com deficiência ou doença crónica.

¹⁸⁸⁸ Cf. Artigo 56.º do Código do Trabalho. O artigo 57.º do Código define os procedimentos e os termos em que se efectua a autorização ou recusa de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível. O pedido deve ser feito ao empregador por escrito e conter diversos elementos informativos incluindo a modalidade de organização de trabalho pretendida pelo trabalhador. Estipula que o «empregado apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável» (n.º 2 do artigo 57.º). Depois da recepção do pedido, o empregador tem um determinado período para comunicar, por escrito, ao trabalhador a sua decisão. Da mesma deverá constar, em caso de pretender recusar, o fundamento da sua posição. O trabalhador tem também um período para apreciar a resposta. E o empregador deverá enviar o processo (a saber, cópia do pedido, a sua posição e a apreciação do trabalhador) à entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Se o parecer desta for desfavorável à intenção do empregador, o mesmo só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

¹⁸⁸⁹ Cf. N.ºs 1 e 2 do artigo 50.º do Código do Trabalho. Quando houver dois titulares do direito, há apenas lugar a um período de faltas a gozar por um deles ou por ambos a tempo parcial ou em períodos sucessivos.

¹⁸⁹⁰ Cf. N.º 3 do artigo 50.º do Código do Trabalho. As faltas referidas dão direito a um subsídio igual a 100% do rendimento de referência do beneficiário no caso do nascimento de neto ou de 65% da remuneração no caso de assistência ao mesmo. Cf. Artigos 37.º e 21.º do Decreto-Lei 91/2009 de 9 de Abril.

¹⁸⁹¹ Cf. FERREIRA, Pedro Lopes *et al.* (2012) “Cuidados de fim de vida: Portugal no projeto europeu PRISMA”, in *Revista Portuguesa de Saúde Pública*, Vol. 30, N.º 1, 2012, p. 63. Disponível em

usados como sinónimos e por vezes associados aos cuidados terminais prestados nas últimas semanas ou ainda no último ano de vida¹⁸⁹². Têm lugar em diversos contextos, nos hospitais, em instituições especializadas ou nas casas dos doentes ou dos seus familiares. E requerem a intervenção de diferentes profissionais, mas também de cuidadores informais na família. Existindo condições, a maioria das pessoas prefere também ser tratada em casa e morrer no ambiente familiar¹⁸⁹³. Num contexto de previsível aumento das necessidades deste tipo de cuidados, é importante assegurar vias para os cuidadores informais combinarem as responsabilidades profissionais com o cuidado não remunerado. Sendo certo, como notam Ferreira *et al.*, que a presença de uma doença crónica, progressiva e incurável, acarreta consequências físicas, psíquicas e financeiras para o doente e seus familiares¹⁸⁹⁴.

O Código do Trabalho do Canadá é a este respeito relevante por assegurar uma licença de oito semanas para a prestação de cuidados a membros da família gravemente doentes e em risco de morrerem num período de 26 semanas – “compassionate care leave”¹⁸⁹⁵. Da definição de membros da família fazem parte também pessoas consideradas como

<http://www.scielo.gpeari.mctes.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0870-90252012000100008&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 24 maio 2013. <http://dx.doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/j.rpsp.2012.04.001>.

¹⁸⁹² Cf. FERREIRA, Pedro Lopes *et al.*, op. cit., p. 64. Os autores notam que prevalece uma certa imprecisão nos conceitos. Referem, a propósito, a definição de cuidados de fim de vida do National Institute of Health dos Estados Unidos. Esta pressupõe a presença de uma doença ou sintomas crónicos ou de uma incapacidade funcional persistente que conduzem à morte, requerendo cuidados formais e informais. Cf. p. 64. Para efeitos do presente trabalho, os termos são usados de forma intermutável.

¹⁸⁹³ Cf. FERREIRA, Pedro Lopes *et al.*, op. cit., p. 63.

¹⁸⁹⁴ «O período que antecede a morte de um ser humano confrontado com uma doença crónica avançada, progressiva e incurável é talvez um dos períodos mais importantes da sua vida, principalmente pelas consequências psíquicas, financeiras, práticas, afetivas, existenciais e físicas para os doentes, seus familiares e cuidadores». FERREIRA, Pedro Lopes *et al.*, op. cit., p. 64.

¹⁸⁹⁵ Canada Labour Code Part III – Labour Standards, Division VII, Section 206.3. Consultado em: <http://laws-lois.justice.gc.ca/PDF/L-2.pdf>. Data: 3.2.2013. A licença é concedida mediante a apresentação de um atestado médico redigido nos termos referidos, isto é, do mesmo devem constar que o membro da família está gravemente doente e há o risco significativo de morrer num período de 26 semanas (subsection 206.3 (2)). A Parte III do Código do Trabalho do Canadá e os regulamentos anexos aplicam-se apenas aos trabalhadores e empregadores em actividades e empresas sob jurisdição federal (por ex., bancos, rádio e televisão, serviços de transportes internacionais e entre as províncias e actividades de interesse geral como mineração de urânio e energia atómica). Mas quase todas as províncias e territórios canadianos têm legislação laboral que contempla o direito à “compassionate care leave” em termos semelhantes aos previstos na legislação federal. Há, no entanto, elementos distintivos que incluem a definição de membro da família (isto é, a pessoa em relação à qual o trabalhador pode tirar a licença), requisitos de elegibilidade (designadamente, tempo de serviço exigido e períodos mínimos de pré-aviso) e a maneira como a licença pode ser tirada (fraccionada e/ou partilhada). Cf. ALS Canada (s/d) “Provincial/Territorial Compassionate Care Leave”. Consultado em:

sendo familiares próximos, por exemplo, amigos ou vizinhos¹⁸⁹⁶. A licença pode ser tirada por dois ou mais trabalhadores em benefício do mesmo membro da família, em períodos de duração mínima de uma semana. A licença termina com a morte do familiar ou no fim do período das 26 semanas¹⁸⁹⁷. O Código do Trabalho fornece protecção contra despedimento, suspensão, despromoção ou acção disciplinar motivada pelo gozo ou intenção de tirar a licença. A última não pode ser levada em conta nas decisões do empregador em matéria de promoção ou formação¹⁸⁹⁸. Os trabalhadores têm o direito a no fim da licença regressar ao mesmo posto de trabalho ou a um posto de trabalho equivalente, com o mesmo salário e benefícios e na mesma localização¹⁸⁹⁹. E a serem informados, desde que tenham apresentado um pedido por escrito para o efeito, de todas as oportunidades de emprego, promoção ou formação que surjam enquanto estão de licença e para as quais os trabalhadores estão qualificados¹⁹⁰⁰.

<http://www.als.ca/sites/default/files/files/CCB%20across%20Canada.pdf>. Data: 2.2.2013. A ALS Canada é uma organização sem fins lucrativos que apoia a pesquisa sobre Esclerose Lateral Amiotrófica (ALS: Amyotrophic Lateral Sclerosis), uma doença neurodegenerativa progressiva e fatal, e que procura melhorar a qualidade de vida das pessoas afectadas pela doença.

¹⁸⁹⁶ Esta definição não consta do artigo 206.3 (1) do Código do Trabalho do Canadá, mas a alínea d) do mesmo estabelece, *inter alia*, que são considerados membros da família do trabalhador qualquer outra pessoa que faça parte de uma das categorias de pessoas estipuladas por regulamento para efeitos de aplicação da definição de membro da família. A definição alargada consta do Regulamento relativo ao Seguro de Emprego que define as categorias de pessoas incluídas na definição de membro de família para efeitos de aceder a prestações pecuniárias durante a licença (compassionate care benefits). O mesmo permite que a pessoa gravemente doente possa designar um cuidador informal que não faz parte da lista de membros da família, mas que ela considera como um familiar próximo. E inversamente qualquer indivíduo pode solicitar prestações pecuniárias para cuidar de uma pessoa que considera como um familiar: «in the case of an individual who has the serious medical condition, a person, whether or not related to the individual by blood, adoption, marriage or common-law partnership, whom the individual considers to be like a close relative; and in the case of an individual who is the claimant, a person, whether or not related to the individual by blood, adoption, marriage or common-law partnership, who considers the individual to be like a close relative». Employment Insurance Regulations SOR/96-332-April 2013, paragraphs 41.11 (1) (n) and (o). Consultado em: <http://laws-lois.justice.gc.ca/PDF/SOR-96-332.pdf>. Data: 30.4.2013.

¹⁸⁹⁷ Cf. Canada Labour Code Part III – Labour Standards, Division VII, Subsections 206.3 (3) (6) and (7).

¹⁸⁹⁸ Cf. Canada Labour Code Part III – Labour Standards, Division VII, Subsection 209. 3 (1).

¹⁸⁹⁹ Cf. Canada Labour Code Part III – Labour Standards, Division VII, Subsections 209.1 (1) and (2). No caso de terem ocorrido alterações nos salários e benefícios do grupo de trabalhadores a que pertence, no contexto de uma reorganização do estabelecimento, o trabalhador tem direito ao salário e aos benefícios como se não se tivesse ausentado do trabalho (subsection 209.1 (3)).

¹⁹⁰⁰ Cf. Canada Labour Code Part III – Labour Standards, Division VII, Section 209. Os períodos de licença são tidos em conta para calcular as pensões de reforma, subsídios por doença e invalidez e para determinar a antiguidade, desde que o trabalhador pague as contribuições que pagaria normalmente. No caso de não pagamento, os benefícios não acumulam durante a licença. Mas a duração do emprego é considerada

O Código do Trabalho não assegura qualquer remuneração durante a licença. Mas os trabalhadores podem receber prestações pecuniárias ao abrigo da legislação sobre o Seguro de Emprego por um período máximo de seis semanas, desde que cumpram certas condições exigidas para o efeito. As prestações deverão ser partilhadas quando estão em causa mais do que um requerente em relação ao mesmo membro da família¹⁹⁰¹. E os cuidados e a assistência a prestar podem ser fornecidos directamente ou envolver a participação do requerente, dizerem respeito a apoio psicociológico ou emocional ao familiar, ou implicarem a planificação de cuidados a prestar por terceiros¹⁹⁰².

Como notam Vuksan *et al.*, o Programa do Seguro de Emprego relativo aos “cuidados compassivos” (compassionate care benefits: CCB) é relativamente recente e susceptível de ser melhorado à semelhança do que ocorreu com as prestações do Seguro de Emprego associadas às licenças de maternidade e parental¹⁹⁰³. O estudo realizado pelas autoras identifica algumas das suas limitações do ponto de vista dos empregadores e profissionais de recursos humanos¹⁹⁰⁴. Entre estas constam a possibilidade de rever o CCB

continua para efeitos de outros benefícios. O empregador só está obrigado a pagar a sua parte das contribuições para os efeitos referidos desde que o trabalhador também o faça (Section 209.2). As várias protecções enunciadas ao abrigo do Código do Trabalho abrangem igualmente os trabalhadores e as trabalhadoras que tiram licenças de maternidade e parental.

¹⁹⁰¹ Cf. Employment Insurance Act – December 31, 2012, Sections 6, 12-14, 23.1. Consultado em: <http://laws-lois.justice.gc.ca/PDF/E-5.6.pdf>. Data: 2.2.2013. O acesso às prestações pecuniárias depende da apresentação de um atestado médico em termos idênticos aos que constam no Código do Trabalho para tirar a “compassionate care leave” (isto é, do mesmo deve constar que o trabalhador tem um familiar com doença grave e que está em risco significativo de morrer num período de 26 semanas). Adicionalmente, o requerente deve ter trabalhado 600 horas nas últimas 52 semanas e os seus rendimentos semanais devem ter diminuído mais de 40%. As prestações pecuniárias correspondem a 55% dos ganhos segurados até um limite máximo que, em 2012, se situava nos 485 dólares canadianos por semana. Para além das disposições legais mencionadas, cf. Services Canada (2012) *Employment Insurance Compassionate Care Benefits*. Consultado em: <http://www.servicecanada.gc.ca/eng/ei/publications/compassionate.pdf>. Data: 27.11.2012.

¹⁹⁰² Cf. Employment Insurance Regulations SOR/96-332-April 2013, Section 41.1.

¹⁹⁰³ Cf. VUKSAN, Mirjana; WILLIAMS, Allison; CROOKS, Valorie (2012) “The workplace perspective on supporting family caregivers at end of life”, in *Community, Work & Family*, Vol. 15, N.º 3, p. 331. O “Employment Insurance Program” é gerido pelo Ministério dos Recursos Humanos e Desenvolvimento de Competências do Canadá (sigla em inglês: HRSDC) e assegura assistência financeira temporária, designadamente, em situação de desemprego, nascimento e prestação de cuidados a filhos ou a outros familiares. Os critérios de elegibilidade para aceder às prestações variam consoante a situação em causa. Ver “Employment Insurance” no *site* do Ministério: <http://www.hrsdc.gc.ca/eng/jobs/ei/index.shtml>.

¹⁹⁰⁴ Cf. VUKSAN, Mirjana; WILLIAMS, Allison; CROOKS, Valorie, op. cit., p. 319. O presente artigo faz parte de um estudo de avaliação mais amplo que envolve adicionalmente a consulta a cuidadores informais na família e a profissionais envolvidos na prestação de cuidados paliativos ou de fim de vida

de maneira a permitir a diversos membros da família tirarem a sua própria licença em vez de a partilharem. Actualmente, todos precisam de satisfazer os critérios de elegibilidade (a saber, ter trabalhado 600 horas sujeitas a contribuições num período anterior de 52 semanas), independentemente das semanas que gozem, sendo que esses mesmos critérios dão direito a licenças mais longas nos casos de maternidade/paternidade e adopção¹⁹⁰⁵.

A inadequação da duração e pagamento da licença é também realçada pela ALS Canada¹⁹⁰⁶. Para esta organização, se a licença parental assegura um ano de prestações pecuniárias no início da vida, o mesmo deveria ocorrer no fim da vida¹⁹⁰⁷. Das suas recomendações para melhorar o programa relativo ao CCB constam o alargamento do período das prestações de seis semanas para 52 semanas e a possibilidade das mesmas serem partilhadas por família e amigos. Destaca particularmente a natureza progressiva e devastadora de uma doença como a Esclerose Amiotrófica Lateral e a necessidade de várias pessoas partilharem a prestação de cuidados. Sugere também uma mudança na formulação das condições que dão acesso ao CCB, assim, em vez de se referir que o membro da família corre um “risco significativo de morte”, passar-se-ia a realçar a “necessidade significativa de prestação de cuidados devido a doença fatal”. A mudança de terminologia teria em conta que os médicos não podem prever uma data exacta para a morte e, por outro lado, as dificuldades associadas ao desenvolvimento da doença mencionada. A Als Canadá propõe ainda a introdução de maior flexibilidade no programa

(designadamente, enfermeiros, médicos e trabalhadores em lares de idosos). O objectivo é identificar formas de melhorar o programa para servir as necessidades dos utilizadores visados.

¹⁹⁰⁵ Cf. VUKSAN, Mirjana; WILLIAMS, Allison; CROOKS, Valorie, op. cit., pp. 330, 324. Outras limitações identificadas por empregadores e profissionais de recursos humanos dizem respeito, por exemplo, ao período de espera de duas semanas para receber prestações pecuniárias (o que faz com que das oito semanas de licença, só seis dêem lugar a compensação financeira). E à possibilidade de no caso do familiar morrer e de não se ter esgotado o período referente ao CCB se poder usar o tempo remanescente para luto. A morte do familiar deveria ainda dar lugar a uma licença automática por luto sem ser necessário regressar ao trabalho e recorrer a outro tipo de licença. Cf. p. 322 e segtes.

¹⁹⁰⁶ ALS Canada (2013) “Advocacy”. January 2013. Consultado em: <http://www.als.ca/en/get-involved/advocacy>. Data: 2.2.2013. (Sobre a Als Canada, ver nota 1895).

¹⁹⁰⁷ A organização refere-se ao período global da licença de maternidade e parental. Em todas as jurisdições do Canadá, exige-se que estas licenças sejam tiradas de forma consecutiva quando ambas são gozadas pela mãe. O número máximo de semanas de licença permitidas a uma pessoa é de 52 semanas em quase todas as jurisdições. Cf. DOUCET, Andrea (2012) Canada, in Peter Moss (ed) *International Review of Leave Policies and Related Research 2012*. International Network on Leave Policies and Research, p. 77. Consultado em: http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/2012_annual_review_october.pdf. Data: 6.5.2012. Ver Employment Insurance Act – December 31, 2012, Sections 12, 23.

de modo a permitir tirar semanas de forma fraccionada por um período mais longo em vez de blocos semanais inteiros¹⁹⁰⁸.

3. A construção de um sistema integrado de licenças familiares na UE: “Directiva 2013/.../UE”

A construção de um sistema integrado de licenças familiares na UE baseado no ciclo da vida humana representaria o reconhecimento de que todos precisamos de cuidados ao longo da vida e que há fases da mesma em que as nossas necessidades de cuidados são mais intensas e o nosso grau de dependência maior. Como nota Martha Fineman, não só a existência humana abrange um leque diferenciado de capacidades consoante a idade, como está ainda sujeita à possibilidade constante de dano¹⁹⁰⁹. Daí que para a autora uma questão fundamental seja como estruturar as instituições em resposta à nossa vulnerabilidade comum. As licenças familiares podem ser vistas como parte da resposta a esta questão e um instrumento necessário de uma abordagem holística ao cuidado. Por outro lado, as licenças podem conduzir a uma excessiva transferência de encargos para o espaço doméstico face às fortes pressões sobre os sistemas de saúde e outros serviços sociais, com consequências a longo prazo para o bem-estar económico dos cuidadores informais.

A nossa “Proposta de Directiva 2013/.../UE” é um mero exercício académico que procura superar algumas das limitações do actual quadro legal vigente em matéria de conciliação e pretende reflectir também um reconhecimento mais explícito da importância do cuidado na vida dos indivíduos e na construção da igualdade e da coesão social. Trata-se de afirmar outras bases de discussão e de análise relativamente a estas questões. Poderia ter continuidade no reconhecimento do estatuto de cuidador no direito relativo à não-discriminação e num direito a cuidar nos termos desenvolvidos por Busby. Para a construção da proposta de directiva, apoiamo-nos nas legislações portuguesa, islandesa e canadiana apreciadas no ponto 2 da presente secção. E consideramos pontualmente a Lei

¹⁹⁰⁸ ALS Canada (2013), op. cit. As observações da Als aplicam-se naturalmente a outras doenças com efeitos igualmente devastadoras.

¹⁹⁰⁹ A abordagem de Martha Fineman à igualdade centrada na vulnerabilidade foi analisada na segunda secção do capítulo 1. Neste ponto, tornamos presente apenas uma das dimensões da teoria da autora.

relativa à licença parental da Suécia (Parental Leave Act (1995: 584))¹⁹¹⁰; a Lei dos Serviços da Administração Pública da Catalunha relativa a medidas de conciliação da vida pessoal, familiar e laboral (Ley 8/2006)¹⁹¹¹; a Lei sobre o aumento da duração da licença de paternidade por nascimento, adopção e acolhimento (Ley 9/2009)¹⁹¹²; e a Recomendação do Comité de Ministros do Conselho da Europa sobre Responsabilidades Parentais (Recomendação n.º R (84) 4)¹⁹¹³. Além disso, temos em conta as disposições das Directivas 92/85/CEE e 2010/18/UE, as propostas de revisão da Directiva 92/85/CEE da Comissão Europeia e do Parlamento Europeu, a Directiva 2006/54/CE, o documento da Comissão da segunda fase de consulta aos parceiros sociais europeus em matéria de conciliação da vida profissional, privada e familiar, e o direito de requerer flexibilidade de horário estabelecido na legislação do Reino Unido¹⁹¹⁴.

3.1. Proposta de Directiva 2013/.../UE: exposição de motivos

A nossa “Proposta de Directiva 2013/.../UE que estabelece um regime integrado de licenças familiares para prestação de cuidados ao longo da vida e que revoga as Directivas 92/85/CEE e 96/34/CE do Conselho”¹⁹¹⁵ parte do princípio de que as negociações dos parceiros sociais visando rever o acordo-quadro sobre licença parental

¹⁹¹⁰ Parental Leave Act 1995: 584, with Amendments up to SFS 2006:442. A tradução não oficial em inglês está disponível no *site* do governo sueco. Consultado em: <http://www.government.se/content/1/c6/10/49/85/f16b785a.pdf>. Data: 6.5.2013.

¹⁹¹¹ LEY 8/2006, de 5 de julio, de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Cataluña, BOE núm. 188, de 8.8.2006. Consultado em: http://noticias.juridicas.com/base_datos/CCAA/ca-18-2006.html#a4. Data: 6.5.2013.

¹⁹¹² Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida. BOE núm. 242. Consultado em: <http://www.boe.es/boe/dias/2009/10/07/pdfs/BOE-A-2009-15958.pdf>. Data: 6.5.2013.

¹⁹¹³ Recommendation N.º R (84) 4 of the Committee of Ministers to Member States on Parental Responsibilities, adopted by the Committee of Ministers on 28 February 1984 at the 367th meeting of the Ministers' Deputies. <http://www.coe.int/t/DGHL/STANDARDSETTING/FAMILY/Rec.84.4.%20E.pdf>.

¹⁹¹⁴ À excepção das Directivas 92/85/CEE e 2006/54/CE, a restante documentação da UE foi apreciada na segunda secção do presente capítulo. As disposições da Directiva 92/85/CEE e a Directiva 2006/54/CE foram consideradas nos capítulos 4 e 5. “The right to request flexible working” foi introduzido no Reino Unido através do Employment Act 2002. Desde então a legislação relevante nesta matéria foi objecto de alterações. Para efeitos do nosso trabalho, não consideramos a legislação directamente, mas os seus principais traços distintivos como constam do documento do ACAS (Advisory Conciliation and Arbitration Service) do Reino Unido (ver nota anterior 1808).

¹⁹¹⁵ Designada doravante por “Directiva 2013/.../UE”.

anexo à Directiva 96/34/CE falharam e que não foi adoptada a Directiva 2010/18/UE. Deste modo, a Comissão Europeia readquiriu a iniciativa e pode apresentar uma proposta abrangente que inclui alterações significativas às Directivas 92/85/CEE e 96/34/CE e medidas adicionais em matéria de licenças familiares¹⁹¹⁶. A dupla base jurídica da proposta de facto apresentada pela Comissão Europeia de revisão da Directiva 92/85/CEE (a saber, os artigos 153.º e 157.º do TFUE¹⁹¹⁷) é mantida na nossa proposta por razões idênticas, ainda que sofrendo algumas adaptações. Adicionalmente introduzimos a possibilidade dos Estados-Membros, nos termos do n.º 3 do artigo 153.º do TFUE, confiarem aos parceiros sociais a execução da “Directiva 2013/.../UE”¹⁹¹⁸. Passamos agora a considerar os aspectos mais significativos que constam da nossa proposta.

Preâmbulo da “Directiva 2013/.../UE”

Começamos por justificar a revogação das Directivas 92/85/CEE e 96/34/CE e a sua substituição pela “Directiva 2013/.../UE”. É referido que as mesmas contêm disposições relevantes em matéria de conciliação e contribuem para a realização da igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e de trabalho. Idêntica menção à igualdade de oportunidades e de tratamento é mantida na justificação da dupla base jurídica da directiva. Assinalamos deste modo que a situação específica das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e dos trabalhadores em geral com responsabilidades parentais e familiares requer a aplicação de regras específicas visando promover uma genuína igualdade de oportunidades. Está em causa uma abordagem mais substantiva à igualdade que exige dentro de certos limites a

¹⁹¹⁶ Sobre o processo legislativo em matéria de política social na União Europeia, ver BARNARD, Catherine (2006a), op. cit., p. 84 e segtes.

¹⁹¹⁷ A base jurídica da proposta de revisão da Directiva 92/85/CEE da Comissão Europeia inclui mais especificamente os artigos 153.º-2 e 157.º-3 do TFUE (sobre o teor destes artigos, ver nota anterior 1749).

¹⁹¹⁸ O n.º 3 do artigo 153.º do TFUE estabelece que os Estados-Membros podem confiar aos parceiros sociais a execução das directivas adoptadas em aplicação do n.º 2 do mesmo artigo. Os Estados-Membros ficam, no entanto, com a responsabilidade de tomar as medidas necessárias para garantir os resultados impostos por uma determinada directiva. Esta possibilidade consta do artigo 14.º da Directiva 92/85/CEE, mas não das propostas da Comissão e do Parlamento Europeu para a sua revisão.

acomodação das necessidades destes trabalhadores por parte dos empregadores. Razão para não reiterarmos a afirmação de que a “Directiva 2013/.../UE” não prejudica ou não obsta ao disposto na Directiva 2006/54/CE¹⁹¹⁹. Uma tal formulação tende a reduzir a igualdade de tratamento a tratamento idêntico quando de facto é necessário ter em conta as circunstâncias específicas das pessoas para tornar o princípio eficaz¹⁹²⁰.

A ligação do objecto da “Directiva 2013/.../UE”, isto é, das medidas visando favorecer a conciliação da vida profissional e familiar à igualdade de género é sublinhada através de referências específicas aos Tratados fundadores da União e à CDFUE, bem como a diversos instrumentos de *soft law*¹⁹²¹. Adicionalmente são incluídas menções às Convenções das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança e sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, bem como à Convenção n.º 156 da OIT, relativa aos Trabalhadores com Responsabilidades Familiares. Pretende-se, por um lado, assinalar a co-responsabilização de ambos os pais pelos cuidados aos filhos e, por outro lado, a necessidade de promover a igualdade efectiva de oportunidades e de tratamento dos trabalhadores com responsabilidades familiares.

Já as nossas opções em matéria de jurisprudência vão no sentido de destacar que o Tribunal de Justiça formulou, entre outros, o princípio de que o exercício dos direitos associados à gravidez e maternidade não pode conduzir ao tratamento menos favorável das

¹⁹¹⁹ Directiva 2006/54/CE (relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional), J.O. N.º L 204/23 de 26.7.2006. A referência consta das propostas de revisão da Directiva 92/85/CEE da Comissão e do Parlamento Europeu. Ver, a propósito, também o artigo 28.º da Directiva 2006/54/CE.

¹⁹²⁰ A este respeito é interessante o artigo 2.º da “Declaração de Princípios sobre a Igualdade” do Equal Rights Trust: «Equal treatment, as an aspect of equality, is not equivalent to identical treatment. To realise full and effective equality it is necessary to treat people differently according to their different circumstances, to assert their equal worth and to enhance their capabilities to participate in society as equals». Sobre a Declaração e o Equal Rights Trust, ver nota 70, no capítulo 1, sobre a igualdade.

¹⁹²¹ Não reiteramos só as posições constantes das propostas de revisão da Directiva 92/85/CEE da Comissão e do Parlamento Europeu relativamente às primeiras. No que diz respeito à CDFUE, mencionamos não só os artigos 21.º e 23.º (sobre não discriminação e igualdade entre homens e mulheres) mas também o artigo 33.º (sobre a vida familiar e profissional). Referimos que a igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental do direito da União. E que o artigos 3.º do TUE e o artigo 8.º do TFUE proclamam que a igualdade entre homens e mulheres constitui uma missão e um objectivo da União Europeia e impõem o dever positivo de a promover em todas as suas acções, devendo considerar-se que a conciliação entra no âmbito dessa actuação. Quanto aos instrumentos de *soft law*, actualizamo-los ou pomos em evidência aspectos diversos que realçam que a “participação igual de homens e mulheres na vida profissional e familiar é uma pré-condição para a realização prática da igualdade entre homens e mulheres”.

mulheres no acesso ao emprego e nas condições de trabalho. E que o mesmo estabeleceu que a política europeia no domínio da conciliação visa a promoção e se possível a adaptação das condições de trabalho aos encargos familiares. O primeiro aspecto é usado para apoiar uma proibição ampla de tratamento discriminatório ou de despedimento com base na gravidez e no exercício ou na intenção de exercer os direitos previstos na “Directiva 2013/.../UE”. E o segundo aspecto suporta a possibilidade das trabalhadoras e dos trabalhadores poderem gozar as licenças familiares de forma flexível e terem o direito a solicitar adaptações ao regime e horários de trabalho¹⁹²². Por último, mencionamos explicitamente que a valorização social e o reconhecimento político do contributo do cuidado não remunerado para a sustentabilidade social e económica se manifestam na directiva através da melhoria e alargamento do apoio financeiro durante as licenças familiares e da manutenção dos direitos decorrentes do contrato de trabalho, excepto a remuneração. A noção de que o cuidado constitui uma necessidade humana partilhada e tem características de bem público desafia a perspectiva de que se trata de uma questão meramente privada. O reconhecimento da sua relevância deve informar o Direito e a prática judicial e política.

¹⁹²² No considerando n.º 34 mencionamos também que o Tribunal deliberou, diversas vezes, que a recusa em contratar ou o despedimento de uma trabalhadora grávida constitui discriminação ilegal, evitando a formulação de que constitui discriminação sexual directa. Na verdade, os acórdãos em matéria de gravidez e maternidade mencionam por norma que as situações em causa constituem discriminação sexual directa por afectarem apenas as mulheres. Se a especificidade da gravidez pode ser aceite no que diz respeito às mulheres, ainda que também susceptível a críticas, como vimos no capítulo 5, o exercício dos direitos associados à maternidade pode ser feito pelos homens. Por exemplo, vários Estados-Membros prevêm a transferência de períodos de licença de maternidade para os pais e os mesmos podem ser discriminados com fundamento no seu gozo. Uma alternativa é começar a promover uma abordagem diversa, tornando esta discriminação ilegal de forma mais abrangente. Isto implicaria rever a alínea c) do artigo 2.º da Directiva 2006/54/CE em sintonia com as disposições da “Directiva 2013/.../UE”. É esta disposição que estipula que o conceito de discriminação inclui “qualquer tratamento menos favorável de uma mulher, no quadro da gravidez ou da licença de maternidade, na acepção da Directiva 92/85/CEE. Outras opções passariam, por exemplo, pela inclusão da gravidez, do estatuto parental e de cuidador nas categorias protegidas do direito relativo à não-discriminação. A referência à jurisprudência do Tribunal de Justiça que classifica o tratamento desfavorável das mulheres associado à gravidez ou à maternidade como constituindo discriminação sexual directa consta das propostas da Comissão e do Parlamento Europeu relativas à revisão da Directiva 92/85/CEE. Sobre a jurisprudência que destacamos na nossa proposta, ver, por exemplo, n.º 32 do Acórdão no processo C-136/95, *Thibault*; n.ºs 31 e 34 do Acórdão no processo C-109/00, *Tele Denmark*; n.º 38 do Acórdão no processo C-1/95 *Gerster*.

Título I – Disposições Preliminares

Incluem-se nas Disposições Preliminares o objecto e âmbito de aplicação da directiva e a definição dos termos relevantes. A “Directiva 2013/.../UE” tem como objecto estabelecer um quadro favorável à conciliação da vida profissional e familiar dos trabalhadores ao longo da vida, devendo considerar-se para o efeito a necessidade de assegurar condições propícias ao desenvolvimento de relações de grande proximidade das crianças com ambos os pais desde o nascimento ou adopção; de contribuir para a satisfação das necessidades de cuidados dos indivíduos nas diversas fases da vida; de promover a realização da igualdade de género e o maior equilíbrio nas condições de acesso e participação no mercado de trabalho e na assunção das responsabilidades familiares; e de apoiar activamente a solidariedade intergeracional. Os objectivos da “Directiva 2013/.../UE” concretizam-se através da atribuição de direitos a cinco licenças familiares de duração variável e que procuram cobrir diferentes necessidades e fases da vida. Para efeitos da directiva, equiparam-se casamento e união civil ou união de facto, filiação biológica e adopção. E alarga-se o regime estabelecido pela mesma às famílias homoparentais, na condição de os Estados-Membros reconhecerem nas respectivas ordens jurídicas o casamento e uniões civis ou de facto de casais do mesmo sexo e o direito à adopção e/ou co-adopção destes casais¹⁹²³. A finalidade é tornar a directiva mais inclusiva e igualitária, nomeadamente, em reconhecimento da diversidade das famílias. Outras dimensões desta preocupação reflectem-se na impossibilidade de os Estados-Membros excluïrem do seu âmbito de aplicação os trabalhadores atípicos¹⁹²⁴ e deverem incluir na

¹⁹²³ A afirmação de que a protecção conferida a nível europeu, no que diz respeito ao regime de licenças familiares, se estende aos Estados-Membros que reconhecem os direitos referidos aos casais do mesmo sexo, seria significativa por razões de justiça e de igualdade, mas também por transmitir uma importante mensagem simbólica. Estaria em sintonia com a actuação da União que em 1997, através do Tratado de Amesterdão, introduziu no direito originário um princípio geral de não-discriminação que incluiu entre os estatutos protegidos a orientação sexual. E que esteve na origem de importantes desenvolvimentos a nível nacional. A nova disposição forneceu, por ex., a base jurídica para a adopção da Directiva 2000/78/CE (sobre a aplicação do princípio de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional e visando combater a discriminação, designadamente, em razão de orientação sexual). Actualmente, o direito de família permanece dentro do âmbito das competências dos Estados-Membros. O artigo 9.º da CDFUE, por exemplo, estabelece que o direito a contrair casamento e o direito a constituir família são garantidos pelas legislações nacionais que regem o respectivo exercício.

¹⁹²⁴ A este respeito, damos acolhimento a uma disposição do acordo-quadro anexo à Directiva 2010/18/UE.

definição de membro da família do trabalhador pessoas consideradas como familiares próximos. A maior mobilidade dos trabalhadores e o crescimento dos agregados familiares unipessoais estão entre as razões para justificar o alargamento do conceito de família ou das responsabilidades de cuidados de modo a incluírem outras relações de afectividade independentemente de as pessoas viverem na mesma habitação. A prestação de cuidados é também definida de forma abrangente de modo a não restringir o acesso às licenças familiares à prestação de cuidados em casa¹⁹²⁵.

Título II – Disposições Específicas

O Título II inclui as várias licenças familiares previstas na Directiva 2013/.../UE”. Ao abrigo da “licença parental” incluem-se períodos de licença que correspondem às tradicionais licenças de maternidade e de paternidade. Já a “licença parental adicional” corresponde à licença parental prevista na Directiva 2010/18/UE. A opção foi preservar a distinção entre elas ainda que em ambos os casos procedamos à melhoria das condições de gozo em relação ao que está estabelecido no quadro legal europeu. Entendemos que uma maior diluição de fronteiras só seria desejável se passasse pela atribuição de direitos individuais e não transferíveis a períodos mais substanciais de licença aos homens e em condições bastante mais favoráveis. Dada a situação na grande maioria dos Estados-Membros a este respeito, procuramos apontar um curso de acção e garantir direitos aos homens em ligação à parentalidade que são significativos face ao actual *status quo*. Ao mesmo tempo ao prever-se a transferência de períodos de licença entre progenitores introduzimos alguma possibilidade de escolha, o que também vai ao

¹⁹²⁵ Ao longo da “Directiva 2013/.../UE” optamos por não fazer referências às “práticas nacionais”, por considerarmos que a jurisprudência europeia é a este respeito clara: «Resulta, com efeito, de jurisprudência constante do Tribunal de Justiça, que as simples práticas nacionais, embora conformes às determinações de uma directiva, mas, por natureza, modificáveis ao sabor da administração, não podem ser consideradas como constituindo um cumprimento válido das obrigações que incumbem aos Estados-Membros destinatários de uma directiva nos termos do artigo 189.º do Tratado CE (actual artigo 249.º CE) (v., designadamente, acórdãos Comissão/Países Baixos, já referido, n.º 29, e de 7 de Novembro de 1996, Comissão/Luxemburgo, C-221/94, Colect., p. I-5669, n.º 22).» N.º 56 do Acórdão do Tribunal de 16 de Novembro de 2000 no processo C – 214/98, *Comissão das Comunidades Europeias contra República Helénica*, Colectânea da Jurisprudência 2000, p. I – 09601.

encontro da diversidade das famílias que a “Directiva” visa abranger. É importante que o Direito não reitere estereótipos e generalizações sobre as mulheres como as principais cuidadoras ou cuidadoras naturais e atribua um papel secundário ou de substituição aos homens nos cuidados aos filhos. O último aspecto condiciona não só as oportunidades daqueles que desejam um envolvimento mais activo na família como mudanças no paradigma dominante¹⁹²⁶.

A “Directiva 2013/.../UE” estabelece ainda uma licença por motivos de força maior, uma licença especial para prestação de cuidados e uma licença compassiva. Actualmente a primeira faz parte do acordo-quadro anexo à Directiva 2010/18/UE, sem que seja definida a sua duração ou prevista qualquer remuneração. A nossa opção foi no sentido de a autonomizar. Está em causa uma licença de curta duração para assistência inadiável a um membro da família por doença, acidente ou outro evento imprevisto. A doença aqui pode ser uma doença comum. Já a licença especial para prestação de cuidados diz respeito a situações de doença severa, deficiência grave ou idade avançada e tem uma duração mais longa. A licença compassiva, por sua vez, abrange os cuidados em fim de vida. Pode haver alguma sobreposição entre as duas, mas entendemos relevante manter ambas. Isto é, reservar um período específico de licença para a última fase da vida especialmente num tempo marcado por uma “lógica produtivista” e pela preponderância de interesses económicos e num contexto de aumento previsível das necessidades com o envelhecimento da população. A abordagem permite realçar que a morte e o luto fazem parte da vida e que devem ser criadas condições para que as pessoas possam estar junto dos familiares e passar tempo com eles. É também uma forma de prestar atenção e afirmar o respeito pela dignidade das pessoas em circunstâncias extremas e em idades mais avançadas.

Mas não são apenas novos direitos a licenças familiares que devem ser considerados. Os efeitos do exercício dos direitos já estabelecidos nesta matéria e as implicações de estabelecer novos direitos devem merecer atenção. Actualmente, por exemplo, os períodos de licença parental nos Estados-Membros podem não ser

¹⁹²⁶ Para além dos benefícios a prazo já realçados do gozo masculino das licenças familiares, as mesmas podem contribuir para o reconhecimento no mundo do trabalho do papel dos homens na reprodução humana e nos cuidados à família. Cremos que uma melhoria unidimensional das licenças das mulheres em ligação ao nascimento ou adopção de um filho pode reforçar desequilíbrios nas responsabilidades pela prestação de cuidados e agravar a discriminação no mercado de trabalho.

contabilizados para determinar os direitos associados à antiguidade ou para calcular as pensões de reforma¹⁹²⁷. A actuação ao nível da União Europeia deveria assim contribuir para a definição de parâmetros mínimos de protecção a este respeito, com base numa abordagem às necessidades de cuidados assente no ciclo da vida humana. A verdade é que se o Direito ajudou a construir a oposição entre mercado e família ao definir o que conta como actividade produtiva e assegura uma protecção social abrangente, o mesmo terá de desempenhar um papel importante na afirmação da sua interdependência¹⁹²⁸. Razão pela qual os períodos de duração mínima das licenças previstas nesta “Directiva” devem ser contabilizados para efeitos dos direitos relativos à antiguidade e pensões de reforma.

Capítulo 1- Licença parental

A duração global da licença parental é de 20 semanas, podendo sob certas condições ser ampliada para 22 semanas. As disposições mais directamente associadas à licença parental são em grande medida formuladas de um modo neutro do ponto de vista do género, tendo em conta a diversidade de situações que potencialmente abrange. De qualquer forma, há uma referência à trabalhadora que dá à luz no sentido de garantir que a mesma deve poder gozar da licença parental antes e depois do parto. O período de gozo obrigatório de duas semanas, previsto na Directiva 92/85/CEE para a licença de maternidade, é mantido. Mas estabelece-se que as mesmas devem ser gozadas após o parto.

¹⁹²⁷ Ver Comissão das Comunidades Europeias (2003) Relatório da Comissão respeitante à implementação da Directiva 96/34/CE do Conselho de 3 de Junho de 1996 relativa ao Acordo-quadro sobre licença parental celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES. COM (2003) 358 final. Bruxelas, 19.6. 2003, p. 32 e segtes. Como referimos, a definição do contrato de trabalho ou da relação de trabalho e todas as questões da segurança social durante a licença parental continuam a ser da responsabilidade dos Estados-Membros e/ou dos parceiros sociais ao abrigo da nova Directiva 2010/18/UE. A não contabilização da licença parental para efeitos de direitos que dependem da duração do tempo de serviço afectam, por exemplo, o período de pré-aviso de despedimento ou o período do subsídio de desemprego, o cálculo das compensações por despedimento ou a progressão automática. Muitos sistemas de remuneração incluem ainda o critério de antiguidade.

¹⁹²⁸ Esta é uma das dimensões a considerar para se enfrentar a maior vulnerabilidade das mulheres à pobreza e o facto das suas pensões serem em geral mais baixas. Isto resulta das disparidades salariais e de diferentes padrões de emprego, que incluem carreiras descontínuas e mais curtas, frequentemente relacionadas com a assunção de responsabilidades familiares e o gozo de licenças familiares longas em alguns Estados-Membros.

A formulação não impede que a legislação nacional imponha a este respeito um período mais longo. São atribuídos direitos individuais e não transferíveis à licença parental de modo a garantir a cada um dos progenitores um período de pelo menos quatro ou cinco semanas. Além disso, e sem prejuízo do período de gozo obrigatório ou do período antes do parto já referidos, a licença deve poder ser partilhada como os progenitores entenderem. A forma como a licença está concebida permite, na prática, que os progenitores masculinos gozem de quatro ou cinco semanas de licença e os femininos de 18 ou 19 semanas.

No que diz respeito às situações especiais (por exemplo, parto prematuro ou nascimentos múltiplos), seguimos a proposta do Parlamento Europeu sobre a revisão da Directiva 92/85/CEE, salvo no caso de um nado morto¹⁹²⁹. Neste caso, os Estados-Membros devem estabelecer um direito a um período contínuo de licença de 16 semanas que deverá poder ser gozado por um dos progenitores ou partilhado entre eles em reconhecimento de que a situação afecta ambos. Já em relação à situação de morte ou incapacidade de um dos progenitores e de transferência da totalidade ou parte da licença parental, assegura-se também um período mínimo de licença. Em termos de dispensas ao trabalho, à dispensa para exames pré-natais é acrescentada uma dispensa por motivos relacionados com a adopção e em relação à dispensa para amamentação estabelece-se que a mesma pode ser partilhada pelos progenitores ou gozada por qualquer deles, em conformidade com a situação existente em alguns Estados-Membros¹⁹³⁰. Aos cônjuges,

¹⁹²⁹ Estabelecemos, no entanto, que a extensão da licença parental em oito semanas deve ocorrer apenas se estiver em causa o nascimento ou a adopção de uma criança portadora de deficiência grave. A qualificação da deficiência permite definir critérios dada a grande diversidade de situações de menor relevância que potencialmente poderiam entrar nesta categoria.

¹⁹³⁰ À semelhança da posição do Parlamento Europeu, relativa à revisão da Directiva 92/85/CEE, asseguramos à trabalhadora lactante o direito a dispensa para amamentação. Mas reduzimos o período de duração da dispensa que aquele estabelece para o efeito (de duas horas diárias para uma hora). E circunscrevemos o seu gozo aos primeiros 12 meses de idade do filho. Fazêmo-lo em conformidade com a legislação espanhola consultada, por entendermos estar em causa o estabelecimento de prescrições mínimas a nível europeu. Adicionalmente, prevemos que a dispensa possa ser partilhada ou gozada por qualquer dos progenitores de acordo com as legislações nacionais. A este respeito optamos por não fazer qualquer distinção entre dispensa para amamentação ou aleitação, como por exemplo faz o Código do Trabalho português. A extracção do leite é possível, podendo o bebé ser alimentado a biberão com leite materno ou de substituição. Em Espanha, faz-se referência à dispensa por “lactancia” independentemente de qual o progenitor que a goza ou se existe amamentação ou não. A mesma é também vista como tempo para estar com o filho. O n.º 5 do artigo 8.º da “Directiva 2013/.../UE” pretende de facto reconhecer a situação já estabelecida em alguns Estados-Membros, incluindo a possibilidade dos trabalhadores adoptantes gozarem

parceiros ou parceiras das trabalhadoras grávidas são asseguradas duas dispensas ao trabalho sem perda de remuneração para as acompanharem nos exames pré-natais de modo a favorecer o seu envolvimento. Quanto à remuneração durante a licença parental, a taxa de reposição de rendimentos é fixada em 80% ou a prestação deve ser equivalente ao que os trabalhadores receberiam em caso de doença no caso de ser superior. A cada um dos progenitores é, no entanto, garantida uma taxa de reposição de 100% em relação ao período de quatro semanas. A opção não prejudica a introdução ou a manutenção de condições mais favoráveis a nível nacional e tem em conta Estados-Membros que mantêm um nível elevado de reposição de rendimentos por períodos de tempo mais longos que incluem a tradicional licença parental (isto é, a licença a seguir à tradicional licença de maternidade)¹⁹³¹.

As questões relacionadas com a saúde e segurança são incluídas numa única secção. Introduzimos a obrigação da avaliação dos riscos para a saúde reprodutiva dos trabalhadores femininos e masculinos terem em conta a natureza, o grau e a duração da exposição a agentes, processos e condições de trabalho que comportem riscos a esse nível, em vez de fazermos referência a uma avaliação genérica. Além disso, as trabalhadoras e os trabalhadores devem ser informados dos resultados e devem ser determinadas as medidas a tomar. Este tipo de avaliação está reservada às trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e na posição do Parlamento Europeu de revisão da Directiva 92/85/CEE estabelece-se adicionalmente a obrigação de incluir “as trabalhadoras susceptíveis de se encontrarem numa das situações referidas”. A formulação é duvidosa e susceptível de gerar discriminação, sendo na prática ineficaz¹⁹³². Por outro lado, uma avaliação dos riscos

desta dispensa ao trabalho. Mas não impõe obrigações a este respeito. (Sobre a legislação espanhola consultada, ver nota 1912; sobre a questão em apreço, ver notas 1798 e 1804).

¹⁹³¹ Estabelecemos ainda que uma trabalhadora grávida, considerada inapta pelo empregador, deverá consultar um médico por sua iniciativa e se o mesmo certificar a sua aptidão para o trabalho, o empregador deverá assumir os custos incorridos pela trabalhadora e continuar a empregá-la ou a pagar uma remuneração equivalente ao seu salário completo até ao início da licença parental. A obrigação do empregador assumir os custos nas circunstâncias referidas constitui uma novidade em relação à disposição constante da posição do Parlamento Europeu relativamente à revisão da Directiva 92/85/CEE e pretende ter um efeito dissuasor sobre o empregador. A disposição consta do artigo 9.º (sobre acumulação e protecção de direitos) da “Directiva 2013/.../UE”.

¹⁹³² Como já referimos, os homens podem transmitir toxinas às grávidas através da roupa ou do cabelo (isto é designado por dano teratogénico indirecto). A sua exposição a agentes mutagénicos pode afectar o espermatozóide e o desenvolvimento do feto. O facto de os órgãos sexuais masculinos serem exteriores torna-os mais vulneráveis ao calor e a substâncias cáusticas. Estas questões são exploradas por Sally Sheldon

para a saúde reprodutiva de homens e mulheres pode gerar necessidades adicionais de adaptar o posto de trabalho e obrigar a considerar particularmente a saúde reprodutiva dos homens que tende a ser negligenciada¹⁹³³. É também o caso da depressão pós-parto que afecta não só as mulheres, mas também os homens. A disposição nesta matéria que consta da posição do Parlamento Europeu é por isso reformulada de forma a reconhecer explicitamente que a questão diz igualmente respeito aos homens¹⁹³⁴.

a propósito da análise que faz das políticas e legislação relativas à protecção do feto e à legislação sobre responsabilidade pré-natal na Grã-Bretanha e nos Estados Unidos. E referidas por nós na terceira secção do capítulo 1, sobre igualdade. Os riscos de facto para a saúde reprodutiva de homens e mulheres dependem do grau e duração da exposição a factores de risco e de características pessoais. Ao fazer-se uma avaliação mais rigorosa e ao determinarem-se medidas a adoptar, pode-se prever *inter alia* a possibilidade dos trabalhadores tomarem banho no local de trabalho e deixarem aí as roupas de trabalho, a fixação de cartazes (“placards”) e a promoção de acções de formação em vez de se avançar com uma avaliação que inclui as mulheres “susceptíveis” de estarem grávidas ou de serem puérperas e lactantes. Ver nota 278 no capítulo 1 e, por exemplo, JANKOVIC, John T. (s/d) “Workplace Reproductive Health Hazards”. Consultado em: http://www.ornl.gov/sci/physical_sciences_directorate/mst/RSG/pdf/Haz_to_Human_Reprod.pdf. Data: 5.6.2013; ILO (1996) *Your Health and Safety at Work: A Collection of Modules. Male and female reproductive health hazards in the workplace*. Geneva: International Labour Office.

Consultado em: http://www.qub.ac.uk/safety-reps/sr_webpages/safety_downloads/reprohazards.pdf. Data: 5.6.2013.

¹⁹³³ No contexto norte-americano, o primeiro estudo amplamente divulgado sobre os riscos para a saúde reprodutiva masculina é da responsabilidade dos sindicatos sob pressão dos próprios trabalhadores. Até aí os cientistas tinham tido dificuldades em obter financiamento ou em publicar o seu trabalho. De modo idêntico, o primeiro relatório importante que analisa os danos mutagénicos masculinos no Reino Unido foi financiado pelos sindicatos. As políticas referidas na nota anterior serviram para excluir as mulheres em idade fértil de muitos locais de trabalho. Por outro lado, a bióloga Karen Messing dá conta da proibição de um pesticida (DBCP – Dibromochloropropane) pouco depois de ser conhecido o seu efeito na capacidade reprodutiva dos homens, não conhecendo a mesma qualquer pesticida que tenha sido proibido pelos seus efeitos na gravidez. O que está em causa é o facto das disposições legais poderem apoiar papéis parentais tradicionais e não considerarem devidamente a saúde reprodutiva dos homens ou das mulheres. Cf. SELDON, Sally, op. cit., pp. 140-141, 144.

¹⁹³⁴ Ver PAULSON, James P.; BAZEMORE, Sharnail D. (2010) “Prenatal and Postpartum Depression in Fathers and Its Association With Maternal Depression: A Meta-analysis”, in *JAMA*, Vol. 303, N.º 19; PEARLMAN, Jonathan (2012) “Fathers ‘just like to suffer postnatal depression’”, in *The Telegraph* 25 April. Consultado em: <http://www.telegraph.co.uk/health/healthnews/9226013/Fathers-just-as-likely-to-suffer-postnatal-depression.html>. Data: 25.4.2012. Os riscos de depressão pós-natal ou durante a gravidez da parceira nos homens foram referidos no capítulo 3. (ver nota anterior 961).

Capítulo 2 – Licença parental adicional

A nossa opção no que diz respeito à licença parental adicional foi mais no sentido de proteger os direitos decorrentes do contrato de trabalho, excepto a remuneração¹⁹³⁵, e de garantir aos trabalhadores a possibilidade de gozar a licença de forma flexível do que melhorar a sua duração ou assegurar uma remuneração elevada¹⁹³⁶. Entendemos que outras fases da vida e outras necessidades requerem essa atenção. Por outro lado, uma melhoria significativa dos aspectos referidos pode afectar países onde há tradição das mulheres gozarem de um período relativamente curto de licença após o nascimento ou adopção de um filho e voltarem ao trabalho. Mantivemos assim a duração global de seis meses prevista para a licença parental, na Directiva 96/34/CE, e introduzimos outros elementos novos. A cada um dos progenitores é atribuído um direito individual e não transferível a dois meses de licença, podendo o período remanescente ser partilhado entre eles ou gozado só por um. Isto corresponde à “fórmula islandesa”, sendo que encorajamos os Estados-Membros a considerarem a possibilidade de períodos de licença que possam ser tirados pelos avós quando não estivermos perante um direito individual e não transferível. A licença passa também a ser parcialmente remunerada, mas com base numa de reposição de rendimentos baixa.

¹⁹³⁵ Estabelecemos a exigência do período da licença parental adicional ser contabilizado para efeitos dos direitos relativos à antiguidade e das pensões de reforma. Prevemos, no entanto, a possibilidade dos Estados-Membros derrogarem no que diz respeito a períodos acrescidos à duração mínima prevista. Mantemos essa possibilidade de derrogar em condições idênticas na licença especial para prestação de cuidados. O documento da Comissão da segunda fase de consulta aos parceiros sociais em matéria de conciliação previa já a contabilização do período da licença parental para efeitos dos direitos associados ao contrato de trabalho, salvo a remuneração, e para efeitos da segurança social. A possibilidade de derrogar estabelecida prende-se com o nosso objectivo de incentivar uma abordagem às licenças baseada no ciclo de vida humana, o que implica salvaguardar mínimos de protecção nas áreas referidas relativamente a cada uma delas.

¹⁹³⁶ Ao abrigo da Directiva 2010/18/UE, cumpre aos Estados-Membros e/ou parceiros sociais decidir se a licença parental pode ser gozada de forma flexível de acordo com diversas modalidades. A “Directiva 2013/.../UE” obriga os Estados-Membros a preverem essa possibilidade no que respeita à licença parental adicional, à licença especial para prestação de cuidados e à licença compassiva. As modalidades escolhidas seguem as propostas do documento da Comissão referido na nota anterior.

Capítulo 3 – Licença por motivos de força maior

A licença por motivos de força maior é uma licença de curta duração para prestação de cuidados a um membro da família, incluindo também amigos e vizinhos. Compreende duas modalidades: uma permite que o tempo de ausência do trabalho, que pode ir até dois dias, seja recuperável com o acordo do empregador. E nesse caso é como se nunca tivesse ocorrido. A segunda modalidade diz respeito a uma licença adicional de quatro dias por ano para cuidar de membros da família, independentemente de viverem com o trabalhador. A licença por motivos de força maior é especialmente relevante para compensar a maior ênfase atribuída nos Estados-Membros aos cuidados a filhos pequenos, podendo ser tirada em benefício de pais idosos ou de pessoas consideradas como familiares. A licença garante o direito a uma prestação pecuniária durante pelo menos quatro dias por ano, com base numa taxa de reposição elevada de rendimentos.

Capítulos 4 e 5 - Licença especial para prestação de cuidados e licença compassiva

A licença especial para prestação de cuidados diz respeito a situações de doença severa, deficiência grave ou idade avançada, tendo uma duração de dois meses. Já a licença compassiva envolve situações em que há um risco significativo de as pessoas falecerem e está mais directamente relacionada com os cuidados em fim de vida. A sua duração é de quatro semanas.

Ambas as licenças permitem a prestação directa de cuidados e/ou providenciar a organização da sua prestação por terceiros. Podem ser gozadas de forma flexível e asseguram igualmente prestações pecuniárias ligadas ao salário anterior da trabalhadora ou do trabalhador. A taxa de reposição de rendimentos é relativamente elevada, mas prevê-se a possibilidade do pagamento poder estar sujeito a um limite a determinar a nível nacional pelos Estados-Membros. Os últimos são instados a considerar a adopção de medidas adicionais, tendo em conta situações especiais, designadamente, o facto de a pessoa gravemente doente depender da assistência de um único membro da família ou de uma pessoa considerada um familiar próximo.

Título III – Disposições Horizontais

As Disposições Horizontais incluem quatro capítulos. O capítulo 1 diz respeito a disposições horizontais gerais e neste destacamos o artigo 41.º, onde se procura condicionar a actuação dos Estados-Membros ao especificarem as condições adicionais de acesso e exercício dos direitos estabelecidos na “Directiva”¹⁹³⁷. Em particular, procura-se garantir que os trabalhadores possam combinar várias opções dentro da família que melhor sirvam as suas necessidades. Isto implica, por exemplo, que o exercício do direito às licenças familiares por um trabalhador não deverá restringir o direito a solicitar adaptações ao regime e horário de trabalho pelo mesmo motivo ou por motivos diferentes por parte de outro membro da família desse trabalhador, independentemente de aquele pertencer ou não ao seu agregado familiar. De modo idêntico, o último direito deve poder ser exercido simultaneamente pelo trabalhador e por outros membros da família. Adicionalmente e sem prejuízo dos requisitos mínimos estabelecidos pela “Directiva”, exige-se aos Estados-Membros que definam de forma clara os limites dentro dos quais os períodos das licenças familiares são contabilizados como tempo de serviço, designadamente, para efeitos de direitos associados à antiguidade e de futuras prestações de segurança social. A exigência é fundamental para um exercício informado dos direitos assegurados nas legislações nacionais.

O capítulo 2, por sua vez, abrange disposições comuns sobre direitos laborais e não discriminação (proibição de despedimento, proibição de discriminação, regresso ao

¹⁹³⁷ O artigo 39.º diz respeito a requisitos mínimos. O n.º 1 permite a introdução e manutenção de disposições mais favoráveis por parte dos Estados-Membros. Já o n.º 2 estabelece que a “Directiva 2013/.../UE” não pode justificar uma diminuição do nível geral de protecção já proporcionado a nível nacional nos domínios considerados. Mas salvaguarda-se que tal não deve prejudicar o direito dos Estados-Membros desenvolverem disposições legislativas e regulamentares, tendo em conta a evolução da sociedade e da força de trabalho. A disposição permite, nomeadamente, a possibilidade de Estados-Membros com licenças de maternidade muito longas (como, por ex., o Reino Unido ou a Bulgária) virem a reduzi-las e a transformar parte desse período em licença parental tradicional ou a procederem a outro tipo de adaptações ao seu regime de licenças familiares. Adicionalmente, o n.º 3 do mesmo artigo deixa claro que em caso algum a “Directiva 2013/.../UE” pode justificar uma redução das prestações asseguradas durante a licença parental (sabendo-se que esta licença na “Directiva 2013/.../UE” corresponde na maioria dos Estados-Membros às tradicionais licenças de maternidade e paternidade). Já no artigo 40.º (sobre direitos e protecção equivalentes), procura-se reconhecer a diversidade de regimes de licenças familiares e/ou de faltas ou de dispensas ao trabalho existentes a nível nacional, exigindo-se que os mesmos assegurem direitos e protecção equivalentes aos proporcionados pela “Directiva 2013/.../UE” às trabalhadoras e aos trabalhadores.

trabalho, adaptações ao regime e horário de trabalho e informação e formação profissional durante as licenças familiares). A proibição de discriminação inclui, designadamente, as decisões do empregador em matéria de recrutamento, promoção e formação profissional. Afirmar-se que a aplicação de disposições relativas à especial protecção da gravidez, parentalidade e outras situações respeitantes às responsabilidades familiares e de prestação de cuidados não constitui discriminação. De facto, o que está em causa é evitar que as mesmas situações sejam geradoras de desvantagens sistemáticas que condicionam a participação na sociedade em termos iguais. Na formulação de Marion Young, trata-se de desnormalizar a norma através de direitos específicos e não propriamente excepcionais. Nesse sentido, o artigo 45.º assegura aos trabalhadores o direito a solicitar, durante ou no seguimento das licenças familiares, mudanças no regime e no horário de trabalho por um período de um ano. O direito é formulado de modo a favorecer uma resposta positiva do empregador¹⁹³⁸ e adicionalmente são definidas várias modalidades de adaptação do regime e horário de trabalho que devem ser contempladas no sentido de proporcionar um grau significativo de escolha ao trabalhador. O facto de o direito poder ser exercido durante o gozo de qualquer das licenças familiares, incluindo a licença por motivos de força maior, visa de facto assegurar que os trabalhadores podem trabalhar de forma flexível durante um ano para responderem a necessidades familiares específicas. Finalmente, o artigo 46.º favorece a participação dos trabalhadores em acções de formação durante o gozo das licenças se o tiverem requerido. Os mesmos deverão ser informados por escrito de oportunidades de emprego, promoção ou formação profissional desde que tenham também apresentado um pedido escrito nesse sentido.

O capítulo 3, sobre as vias de recurso e execução, inclui disposições relativas à defesa de direitos, ónus da prova e protecção contra actos de retaliação. Introduzimos aqui a possibilidade de associações, organizações e outras entidades legais com interesses legítimos em assegurar o disposto na “Directiva” possam intervir em processos judiciais

¹⁹³⁸ Os empregadores só poderão recusar os pedidos com base em razões imperiosas do funcionamento da empresa ou custos significativos adicionais a longo prazo. Comparativamente, o dever contido na Directiva 97/81/CE de o empregador considerar pedidos de transferência do trabalho a tempo inteiro para o trabalho a tempo parcial (e a possibilidade inversa) é muito fraco. E tem continuidade na Directiva 2010/18/UE e na propostas de revisão da Directiva 92/85/CEE da Comissão e do Parlamento Europeu quanto à possibilidade dos trabalhadores solicitarem alterações no horário laboral e nos regimes de trabalho no término das licenças parental e de maternidade ou ainda durante as mesmas.

e/ou administrativos para o cumprimento das suas obrigações em nome ou em apoio da parte demandante¹⁹³⁹. Por último, o capítulo 4 abrange medidas associadas à promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento. Entre as mesmas consta o dever dos Estados-Membros terem activamente em conta o objectivo da igualdade entre homens e mulheres ao formularem e aplicarem disposições legislativas, regulamentares e administrativas, políticas e actividades nos domínios cobertos pela “Directiva 2013/.../UE”¹⁹⁴⁰. Neste capítulo, destacamos em particular o artigo 55.º sobre comunicação e informação. A disposição exige que os Estados-Membros garantam que as medidas em execução da “Directiva”, bem como as normas já em vigor em matéria de conciliação, sejam levadas ao conhecimento dos interessados por todos os meios adequados e no local de trabalho. Isso implica *inter alia* promover e apoiar acções de formação e sensibilização, designadamente, no que diz respeito às diversas modalidades de adaptação do regime e horário de trabalho ou ainda a promoção de uma campanha centrada nos direitos à conciliação da vida profissional e familiar dos trabalhadores masculinos. Entendemos que é importante adoptar uma estratégia proactiva relativamente a estes trabalhadores e, por outro lado, apoiar acções que viabilizam o recurso a adaptações do regime e horário de trabalho. Adicionalmente, os trabalhadores e as trabalhadoras devem ter conhecimento de potenciais efeitos negativos do gozo de períodos acrescidos de licenças familiares. É também uma forma de, em certa medida, reforçar o poder negocial das trabalhadoras no contexto familiar, uma vez que são quem goza mais das licenças. O seu impacto para promover uma repartição mais equilibrada entre os sexos do gozo das mesmas pode, no entanto, ser limitado dados os múltiplos constrangimentos existentes a este respeito (disparidades

¹⁹³⁹ No que diz respeito à disposição relativa ao ónus da prova, a mesma consta da proposta da Comissão de revisão da Directiva 92/85/CEE, mas não da posição do Parlamento Europeu. O entendimento é de que a situação está coberta ao abrigo do artigo 19.º da Directiva 2006/54/CE. A alínea a) do n.º 4 do mesmo artigo estabelece que as normas relativas ao ónus da prova se aplicam às Directivas 92/85/CEE e 96/34/CE quando houver discriminação baseada no sexo. Dado a “Directiva 2013/.../UE” ter um âmbito mais alargado relativamente às duas últimas que revoga, reintroduzimos a disposição sobre o ónus da prova na nossa proposta.

¹⁹⁴⁰ A disposição consta da posição do Parlamento Europeu relativa à revisão da Directiva 92/85/CEE, mas é formulada de forma diversa. Exige-se apenas que os Estados-Membros tenham “devidamente em conta o objectivo da igualdade”. Outras disposições da posição do Parlamento Europeu e da Directiva 2010/18/UE são aqui incluídas, mas adaptadas ao âmbito mais alargado da “Directiva 2013/.../UE” ou quando considerado adequado (a saber, relativamente aos órgãos para a igualdade de tratamento; à prevenção das discriminações; à provisão de serviços de cuidados à infância; e às medidas proactivas de reintegração).

salariais entre homens e mulheres, expectativas sociais e das organizações e falta de equipamentos e serviços sociais de apoio à família). Mas garantir que as pessoas estão informadas antes de decidirem fazer pausas na carreira ou tirar longas licenças é uma exigência elementar.

Título IV – Disposições Finais

No que diz respeito às Disposições Finais, destacamos apenas a introdução da possibilidade dos Estados-Membros confiarem aos parceiros sociais a execução da “Directiva 2013/.../UE”, no artigo 56.º sobre transposição, devendo nesse caso tomar as medidas necessárias para garantir os resultados por ela impostos¹⁹⁴¹.

¹⁹⁴¹ Prevemos também a possibilidade de os Estados-Membros disporem de um ano adicional para dar cumprimento ao disposto na “Directiva”, em caso de dificuldades particulares. Ainda no que respeita à disposição sobre sanções aqui incluída, a nossa opção foi no sentido de afirmar que as mesmas podem envolver o pagamento de indemnizações que não podem ser limitadas pela fixação prévia de um limite superior, à semelhança do que consta da proposta da Comissão Europeia sobre a revisão da Directiva 92/85/CEE. Adicionalmente, estabelecemos a obrigação dos Estados-Membros notificarem a Comissão sobre as disposições nacionais nesta matéria e sobre alterações posteriores que venham a introduzir.

3.2. Apresentação da Proposta de Directiva 2013/.../UE

Proposta de Directiva 2013/.../UE que estabelece um regime integrado de licenças familiares para prestação de cuidados ao longo da vida e que revoga as Directivas 92/85/CEE e 96/34/CE do Conselho

O PARLAMENTO EUROPEU E O
CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA,

Tendo em conta o Tratado sobre o
Funcionamento da União Europeia,
nomeadamente o n.º 2 do artigo 153.º e o n.º
3 do artigo 157.º,

Tendo em conta a proposta da Comissão
Europeia,

Tendo em conta o parecer do Comité
Económico e Social Europeu (¹⁹⁴²),

Após consulta ao Comité das Regiões,

Deliberando de acordo com o processo
legislativo ordinário,

Considerando o seguinte:

(1) A 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 directiva
especial na acepção do n.º 1 do artigo 16º da
Directiva 89/391/CEE)¹⁹⁴³, e a Directiva

96/34/CE do Conselho, de 3 de Junho de
1996, que aplica o Acordo-Quadro sobre a
licença parental celebrado pela UNICE, pelo
CEEP e pela CES¹⁹⁴⁴, contêm disposições
relevantes para garantir a conciliação das
responsabilidades profissionais e familiares e
contribuem para a realização da igualdade de
oportunidades e de tratamento entre homens
e mulheres em matéria de emprego e de
trabalho. Efectuando-se agora significativas
alterações às referidas directivas e
adoptando-se outras medidas com vista a
promover uma abordagem à conciliação
baseada no ciclo de vida humana, considera-
se necessário integrar num único texto todas
as disposições nesta matéria de modo a
facilitar a sua aplicação e interpretação e a
melhorar a segurança jurídica. Por razões de
clareza, a Directiva 92/85/CEE e a Directiva
96/34/CE deverão ser substituídas pela
presente directiva.

(2) A igualdade entre homens e mulheres é
um princípio fundamental do direito da
União Europeia. O artigo 3.º do Tratado da
União Europeia (TUE) e o artigo 8.º do
TFUE proclamam a igualdade entre homens
e mulheres como uma missão e um objectivo
da União e impõem o dever positivo de a
promover em todas as suas acções. Favorecer

¹⁹⁴² J O... ..

¹⁹⁴³ J O L 348 de 28.11.1992, p. 1.

¹⁹⁴⁴ J O L 145 de 19.6.1996, p. 4.

a conciliação entre a vida familiar e profissional enquadra-se claramente dentro do âmbito dessa missão e objectivo.

(3) A Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, nos artigos 21.º e 23.º, proíbe qualquer forma de discriminação em razão do sexo e exige que o direito à igualdade entre homens e mulheres seja garantido em todos os domínios. O artigo 33.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia reconhece ainda o direito a conciliar a vida familiar e a vida profissional.

(4) A Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança estabelece também que os Estados Partes devem agir no sentido de assegurar o reconhecimento de que ambos os pais têm uma responsabilidade comum na educação e desenvolvimento dos filhos.

(5) A Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres refere a necessidade de «uma mudança no papel tradicional dos homens, tal como no papel das mulheres na família e na sociedade, se se quer alcançar uma real igualdade dos homens e das mulheres».

(6) A Convenção n.º 156 da Organização Internacional do Trabalho destaca a necessidade de instaurar a igualdade efectiva de oportunidades e de tratamento entre os trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e os restantes trabalhadores, não só através de medidas visando satisfazer as suas necessidades particulares como também de medidas que melhorem em geral as condições dos trabalhadores.

(7) O artigo 153.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) estipula que, a fim de realizar os objectivos enunciados no artigo 151.º do TFUE, a União apoiará e completará a acção dos Estados-membros para melhorar o ambiente de trabalho a fim de proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores e promover a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho.

(8) O artigo 157.º do TFUE prevê que o Parlamento Europeu e o Conselho, deliberando de acordo com o processo legislativo ordinário e após consulta ao Comité Económico e Social, adoptem medidas destinadas a garantir a aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e de trabalho.

(9) Uma vez que a presente directiva abrange não só aspectos relacionados com a saúde e a segurança das trabalhadoras e dos trabalhadores em geral e das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes em particular, mas também questões ligadas à igualdade de oportunidades e à igualdade de tratamento, como o direito de retomar o mesmo posto de trabalho ou um posto de trabalho equivalente, as regras em matéria de despedimento e os direitos decorrentes do contrato de trabalho, ou ainda a melhoria do apoio financeiro durante as licenças familiares e o direito a solicitar adaptações ao regime e horários de trabalho, os artigos 153.º e 157.º do TFUE foram combinados para constituir a base jurídica da presente directiva.

(10) A importância do êxito das políticas de conciliação para a realização de objectivos fundamentais da União Europeia, é destacada na Comunicação de 3 de Outubro de 2008, intitulada «Um melhor equilíbrio entre as várias esferas da vida: redobrar esforços para conciliar a vida profissional, privada e familiar». A Comissão nota que as mesmas permitem atrair e reter mais pessoas no mercado de trabalho, contribuem para a renovação demográfica e inclusão social e promovem a igualdade de género.

(11) Na Comunicação de 10 de Maio de 2007, intitulada «Promover a Solidariedade entre as Gerações», a Comissão Europeia assinala ainda que os Estados-membros que adoptaram políticas globais a favor da igualdade de género, que desenvolveram sistemas integrados de serviços e de direitos individuais a licenças parentais para homens e mulheres e que promoveram uma organização mais flexível do tempo de trabalho apresentam em geral níveis elevados, tanto de natalidade, como de emprego das mulheres.

(12) Num contexto de aprofundamento do envelhecimento da população europeia, a intensificação da participação feminina no mercado de trabalho e a promoção e diversificação de medidas favoráveis à articulação das responsabilidades profissionais e familiares ao longo da vida são assumidas como objectivos prioritários das políticas europeias.

(13) A «Europa 2020», a nova estratégia da União Europeia para um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo, tem como um dos grandes objectivos elevar para 75% a taxa de emprego dos homens e das mulheres

(entre os 20-64 anos), o que requer a remoção dos obstáculos à participação das últimas no mercado de trabalho.

(14) As Orientações para o Emprego¹⁹⁴⁵, que fazem parte das Orientações Integradas «Europa 2020», reafirmam a necessidade de integrar a igualdade de género em todos os domínios de actuação e também a importância das políticas de conciliação para o aumento das taxas de emprego.

(15) As preocupações relativas à conciliação da vida profissional e familiar têm sido uma constante dos programas da União Europeia de apoio à igualdade de género. Na actual «Estratégia para a igualdade entre homens e mulheres 2010-2015», a conciliação é um dos aspectos fundamentais para a concretização do objectivo prioritário de alcançar a igualdade na independência económica.

(16) A Carta das Mulheres, adoptada pela Comissão Europeia a 5 de Março de 2010, expressa ainda o compromisso de promover oportunidades genuínas para que homens e mulheres usufruam de um equilíbrio entre a vida privada e familiar. A Comissão Europeia reconhece que as escolhas de vida e a independência económica de muitas mulheres é condicionada *inter alia* pela discriminação e segregação no mercado de trabalho e pela partilha desequilibrada das responsabilidades familiares com os homens.

(17) No Pacto Europeu para a Igualdade de Género (2011-2020),¹⁹⁴⁶ adoptado a 7 de Março de 2011, o Conselho reafirma o seu empenhamento em promover um melhor

¹⁹⁴⁵ J O L 308 de 24.11. 2010, p. 46.

¹⁹⁴⁶ J O C 155 de 25.5.2011, p. 10.

equilíbrio entre vida profissional e familiar para as mulheres e para os homens ao longo da vida.

(18) Nas Conclusões do Conselho de Emprego, Política Social, Saúde e Consumidores sobre a «Análise da Implementação da Plataforma de Pequim», de Dezembro de 2011, o Conselho destaca que a participação igual de homens e mulheres na vida profissional e familiar é uma pré-condição para a realização prática da igualdade entre os sexos e incita os Estados-membros a considerarem aspectos relativos à igualdade de género ao conceberem e implementarem as disposições das licenças parentais e os regimes de trabalho a tempo parcial favorecendo o seu uso por homens e mulheres de modo a evitar impactos negativos no emprego e nas suas perspectivas de carreira.

(19) A Resolução de 29 de Junho de 2000 do Conselho e dos Ministros do Emprego e da Política Social, relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens na actividade profissional e na vida familiar¹⁹⁴⁷, refere ainda que a maternidade, a paternidade e os direitos das crianças são valores sociais eminentes que deverão ser protegidos pela sociedade, pelos Estados-membros e pela União Europeia. A Resolução enfatiza igualmente a interdependência dos diversos domínios da vida e exorta os Estados-membros a reforçar as medidas que encorajem a repartição equilibrada entre os trabalhadores, homens e mulheres, dos cuidados devidos a crianças, idosos, pessoas

com deficiência e outros dependentes a cargo.

(20) Uma abordagem à conciliação entre a vida profissional e familiar baseada no ciclo da vida humana requer assim o alargamento do âmbito das licenças familiares existentes ao nível da União Europeia de modo a cobrir a prestação de cuidados informais ao longo da vida e o reconhecimento de que homens e mulheres têm direitos e deveres nesta matéria que deverão combinar com a participação no mercado de trabalho.

(21) Um regime integrado de licenças familiares na União Europeia deve ter em conta as mudanças nas sociedades e na composição da força de trabalho e responder a diferentes necessidades de cuidados e à crescente diversidade das famílias. A presente directiva equipara casamento e união civil ou união de facto, filiação biológica e adopção, e inclui na definição de membro da família da trabalhadora ou do trabalhador uma pessoa considerada um familiar próximo. O regime estabelecido pela presente directiva aplica-se às famílias homoparentais quando os Estados-membros reconhecem o casamento e união civil ou de facto de casais do mesmo sexo, bem como o direito à adopção e/ou co-adopção destes casais.

(22) Às trabalhadoras e aos trabalhadores com responsabilidades parentais e familiares deve ser assegurado o direito a diversos tipos de licenças familiares, a saber, licença parental, licença parental adicional, licença por motivos de força maior, licença especial para prestação de cuidados e licença compassiva.

¹⁹⁴⁷ J O C 218 de 31.7.2000, p. 5.

(23) A fim de facultar as condições para o exercício do direito às diversas licenças familiares, os Estados-membros devem garantir às trabalhadoras e aos trabalhadores os direitos decorrentes do contrato de trabalho, à excepção da remuneração, pelo menos no que diz respeito aos períodos de duração mínima das licenças previstos na presente directiva. Os Estados-membros devem também definir de forma clara os limites dentro dos quais as licenças familiares são contabilizadas como tempo de serviço para efeitos de direitos associados à antiguidade e de futuras prestações da segurança social, tendo em conta a necessidade de adoptar uma abordagem à conciliação baseada no ciclo da vida humana.

(24) A valorização social e o reconhecimento político do contributo do cuidado não remunerado para a sustentabilidade social e económica manifesta-se ainda pela melhoria e alargamento do apoio financeiro durante as licenças familiares. Todas as licenças previstas nesta directiva asseguram a manutenção de uma remuneração e/ou o benefício de uma prestação adequada durante todo ou parte do período mínimo estabelecido para cada uma delas.

(25) As licenças de maternidade, paternidade e parental atribuídas em ligação ao nascimento ou adopção de um filho correspondem na presente directiva às designadas licença parental e licença parental adicional.

(26) Para efeitos da presente directiva, um regime de licenças familiares existente a nível nacional cumpre as prescrições mínimas estabelecidas por esta directiva quando atribui a ambos os progenitores

direitos e protecção equivalentes pelo nascimento e adopção de um filho.

(27) De modo semelhante, um regime de licenças familiares e/ou de faltas ou de dispensas ao trabalho existente a nível nacional cumpre as prescrições mínimas estabelecidas na presente directiva desde que assegure direitos e uma protecção equivalentes às trabalhadoras e trabalhadores com responsabilidades parentais e familiares.

(28) A Directiva 92/85/CEE do Conselho, que é a décima directiva especial na acepção do n.º 1 do artigo 16.º da Directiva 89/391/CEE, concretiza medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho.

(29) A Directiva 89/391/CEE, de 12 de Junho de 1989, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho¹⁹⁴⁸, prevê, no seu artigo 15.º, que os grupos sujeitos a riscos especialmente sensíveis devem ser protegidos contra os riscos que os afectam especificamente.

(30) As trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes constituem, sob diversos pontos de vista, um grupo sujeito a riscos específicos e devem ser tomadas medidas no que respeita à sua saúde e segurança. Além disso, para garantir a eficácia das medidas e para garantir a segurança e saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras em geral é fundamental considerar os riscos específicos para a saúde reprodutiva destes grupos e adoptar medidas

¹⁹⁴⁸ J O L 183 de 29.6.1989, p. 1.

apropriadas nesta matéria ampliando o âmbito da protecção.

(31) De acordo com a jurisprudência do Tribunal de Justiça, a política europeia no domínio da conciliação visa a promoção e se possível a adaptação das condições de trabalho aos encargos familiares. A protecção da mulher na vida familiar e ao mesmo tempo o desenvolvimento da sua actividade profissional é, como a do homem, um princípio amplamente considerado nas ordens jurídicas dos Estados-membros como o corolário natural da igualdade de género e reconhecido pelo direito da União Europeia.

(32) Assegurar que as trabalhadoras e os trabalhadores com responsabilidades parentais e familiares possam gozar as licenças familiares de forma flexível e tenham o direito a solicitar adaptações ao regime e horário de trabalho durante ou no seguimento das licenças por um período de um ano constituem outros mecanismos previstos na presente directiva para favorecer a conciliação entre a vida profissional e familiar e a igualdade de género.

(33) Qualquer tratamento menos favorável de uma mulher, relacionado com a gravidez ou a licença de maternidade constitui uma forma de discriminação na acepção da Directiva 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 actividade profissional¹⁹⁴⁹.

(34) O Tribunal de Justiça, por sua vez, formulou o princípio de que o exercício de direitos associados à gravidez e maternidade não pode conduzir ao tratamento menos favorável das mulheres no acesso ao emprego e condições de trabalho. Deliberou também, em várias ocasiões, que a recusa em contratar ou o despedimento de uma trabalhadora grávida constitui discriminação ilegal.

(35) O tratamento menos favorável não só das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, mas também das trabalhadoras e dos trabalhadores com responsabilidades parentais e familiares com base na gravidez e no exercício ou na intenção de exercer os direitos consagrados na presente directiva deve ser considerado discriminação ilegal e proibido igualmente o despedimento motivado por razões idênticas.

(36) A fim de melhorar a protecção efectiva das trabalhadoras e dos trabalhadores, as regras do ónus da prova devem ser adaptadas sempre que houver presunção de incumprimento dos direitos que a presente directiva consagra. Para que a aplicação dos direitos em questão seja eficaz, no caso de ser invocada a sua violação, o ónus da prova deve recair sobre a parte demandada.

(37) A aplicação efectiva do princípio da igualdade de oportunidades e da igualdade de tratamento exige uma protecção judicial adequada contra actos de retaliação.

(38) Os Estados-membros devem prever sanções efectivas, proporcionadas e dissuasivas a aplicar em caso de incumprimento das obrigações decorrentes da presente directiva.

¹⁹⁴⁹ J O L 204 de 26.7.2006, p. 23.

(39) As vítimas de discriminação deverão dispor de meios de protecção jurídica adequados. Para assegurar um nível mais elevado de protecção, deverá ser possível a associações, organizações e outras entidades legais intentar acções judiciais, conforme os Estados-membros considerem adequado, em nome ou em defesa das vítimas, sem prejuízo das normas processuais nacionais relativas à representação e à defesa em juízo.

(40) A experiência mostra também que a protecção contra a violação dos direitos garantidos pela presente directiva sairá reforçada se os órgãos nacionais da igualdade forem investidos de competências para analisar os problemas em questão, considerar possíveis soluções e dar assistência prática às vítimas.

(41) É necessário ainda que os Estados-membros encorajem e promovam a participação activa dos parceiros sociais, a fim de assegurar uma melhor informação das partes interessadas e uma aplicação mais eficaz das medidas previstas na presente directiva visando favorecer a conciliação da vida profissional e familiar.

(42) Os Estados-membros deverão também encorajar o diálogo entre os parceiros sociais e as organizações não governamentais, a fim de se ter conhecimento e analisar as diferentes formas de discriminação no local de trabalho e para as combater.

(43) A conciliação da vida profissional e familiar e a igualdade de oportunidades e de tratamento não se pode limitar à adopção de medidas legislativas. A União Europeia tem o propósito de continuar o processo de sensibilização para o problema da

discriminação salarial e para a prevalência de estereótipos sociais associados às responsabilidades familiares, devendo os Estados-membros secundarem estes esforços a nível nacional associando para o efeito todas as partes interessadas.

(44) Os Estados-membros deverão apoiar igualmente campanhas de informação para dar a conhecer os direitos outorgados às trabalhadoras e aos trabalhadores nos domínios cobertos pela presente directiva e desencadear campanhas de sensibilização para promover a maior co-responsabilização dos trabalhadores masculinos pela prestação de cuidados na família. Deve ser assumida uma estratégia proactiva que dê visibilidade às experiências masculinas de prestação de cuidados e que envolva todos os actores sociais relevantes.

(45) A presente directiva fixa requisitos mínimos, deixando assim aos Estados-membros a possibilidade de introduzir ou manter disposições mais favoráveis. A aplicação da presente directiva não deverá constituir, em caso algum, uma justificação válida para diminuir o nível geral de protecção assegurado às trabalhadoras e aos trabalhadores nos domínios abrangidos. Tal não deve prejudicar o direito dos Estados-membros desenvolverem disposições legislativas e regulamentares, tendo em conta a evolução da sociedade e da força de trabalho, desde que sejam respeitadas as prescrições mínimas desta directiva.

(46) Atendendo a que os objectivos da acção a empreender, a saber, melhorar a conciliação da vida profissional e familiar das trabalhadoras e dos trabalhadores ao longo da vida e a eficácia da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e da igualdade de

tratamento, não podem ser suficientemente realizados pelos Estados-membros em virtude das divergências nos níveis de protecção que asseguram, e podem, pois, ser mais bem alcançados a nível da União, a União pode adoptar medidas em conformidade com o princípio de subsidiariedade consagrado no artigo 5.º do Tratado da União Europeia. Em conformidade com o princípio da proporcionalidade consagrado no mesmo artigo, a presente directiva não excede o necessário para atingir aqueles objectivos.

ADOPTARAM A PRESENTE
DIRECTIVA:

TÍTULO I DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Artigo 1.º Objectivos

A presente directiva visa estabelecer um quadro favorável à conciliação da vida profissional e familiar das trabalhadoras e dos trabalhadores ao longo da vida. Para o efeito, considera-se fundamental:

- a) Assegurar condições propícias ao desenvolvimento de relações de grande proximidade das crianças com ambos os progenitores desde o nascimento ou adopção;
- b) Contribuir para a satisfação das necessidades de cuidados dos indivíduos nas diversas fases da vida;

- c) Promover a realização da igualdade de género e o maior equilíbrio nas condições de acesso e participação no mercado de trabalho e na assunção das responsabilidades familiares;

- d) Promover activamente a solidariedade intergeracional.

Artigo 2.º Âmbito de aplicação

1. Os objectivos da presente directiva concretizam-se através da atribuição dos seguintes direitos:

- a) Licença parental;

- b) Licença parental adicional;

- c) Licença por motivos de força maior;

- d) Licença especial para prestação de cuidados;

- e) Licença compassiva.

2. A fim de promover o exercício dos direitos referidos no n.º1, a presente directiva equipara casamento e união civil e união de facto, filiação biológica e adopção.

3. Os Estados-membros que reconhecem o casamento e união civil ou de facto de casais do mesmo sexo, bem como o direito à adopção e/ou co-adopção destes casais tomam as medidas necessárias para garantir a aplicação do regime estabelecido pela presente directiva às famílias homoparentais.

4. A presente directiva aplica-se a todas as trabalhadoras e trabalhadores, com um contrato ou uma relação de trabalho definidos na legislação e/ou nas convenções colectivas nacionais.

5. A presente directiva é aplicável às trabalhadoras e trabalhadores com um contrato ou uma relação de trabalho a tempo parcial ou a termo ou que tenham um contrato ou relação de trabalho com uma empresa de trabalho temporário.

Artigo 3.º

Definições

Para efeitos da presente directiva, entende-se por:

a) Trabalhadora grávida: toda a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;

b) Trabalhadora puérpera: toda a trabalhadora parturiente e durante um período de 18 semanas subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;

c) Trabalhadora lactante: toda a trabalhadora que amamente o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;

d) Progenitor/a: todo o trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades parentais independentemente de resultarem de filiação biológica ou adopção, em conformidade com as legislações nacionais;

e) Trabalhador/a com responsabilidades parentais: todo o trabalhador ou trabalhadora responsável por garantir o bem-estar moral e material dos filhos, designadamente, através da prestação de cuidados e da assunção da sua representação legal e da administração dos seus bens, em conformidade com as legislações nacionais;

f) Trabalhador/a com responsabilidades familiares: todo o trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades pela prestação de cuidados a membros da família, incluindo pessoas consideradas como familiares próximos, em conformidade com as legislações nacionais;

g) Membros da família do trabalhador/a: cônjuge, parceiro ou parceira em união civil ou de facto; adoptado ou adoptante; parentes e afins, em linha recta e em linha colateral, até ao 2.º grau, decorrentes de relações de direito ou de facto; e outras pessoas que integram a categoria de membros da família para efeitos de prestação de cuidados, em conformidade com as legislações nacionais. A definição de membro da família do trabalhador ou da trabalhadora deverá incluir pessoas consideradas como familiares próximos;

h) Pessoas consideradas como familiares próximos pelo trabalhador/a: pessoas que independentemente de estarem ligadas ao trabalhador ou trabalhadora por vínculos de parentesco ou de afinidade, por adopção, casamento, união civil ou de facto, mantêm com aqueles relações afectivas de grande proximidade, podendo ser vizinhos ou amigos íntimos;

i) Prestação de cuidados: assistência directa e/ou indirecta a um membro da família do trabalhador ou da trabalhadora, envolvendo necessidades físicas, estímulo de competências, apoio psicológico e emocional e a organização e provisão de serviços prestados por terceiros.

TÍTULO II DISPOSIÇÕES ESPECÍFICAS

CAPÍTULO I **Licença parental**

Secção 1 **Âmbito e condições específicas**

Artigo 4.º **Licença parental**

1. Os Estados-membros tomam as medidas necessárias para garantir que os pais trabalhadores têm direito a um período contínuo de licença parental de pelo menos 20 semanas, pelo nascimento ou pela adopção de um filho com idade inferior a 12 meses.

2. A cada um dos progenitores será atribuído um direito individual e não transferível a quatro semanas de licença parental, devendo o período remanescente da licença poder ser gozado por um dos progenitores ou partilhado entre eles, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 3 a 5.

3. A trabalhadora que dá à luz deverá poder gozar da licença parental antes e depois do

parto, em conformidade com as legislações nacionais.

4. O período pré-natal da licença parental deverá ser prolongado por qualquer que seja o período que medeia entre a data prevista e a data real do parto, sem que seja reduzido o período remanescente da licença parental.

5. É obrigatório que a trabalhadora que dá à luz goze pelo menos duas semanas contínuas de licença parental após o parto.

6. Sem prejuízo do número anterior, ambos os progenitores deverão gozar em simultâneo de um período contínuo de licença parental de duas semanas após o nascimento ou a adopção. Apenas um destes períodos será contabilizado na duração global da licença.

7. Para além dos períodos previstos nos n.ºs 5 e 6, ambos os progenitores têm um direito individual e não transferível a duas semanas adicionais de licença parental.

8. A duração global da licença parental, prevista no n.º 1, poderá ser acrescida em duas semanas, se cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, três semanas consecutivas. Neste caso, cada um deles gozará pelo menos cinco semanas da licença parental e a duração da mesma será de 22 semanas.

Artigo 5.º **Circunstâncias excepcionais**

1. Os Estados-membros tomam as medidas necessárias para garantir a extensão da duração global da licença parental, para lá do

período previsto nos n.ºs 1 ou 8 do artigo 4.º, nas seguintes situações:

a) Em caso de nascimentos múltiplos ou adopções múltiplas, o período da licença deverá ser acrescido por cada gémeo para além do primeiro ou por cada adopção além da primeira;

b) Em caso de parto prematuro;

c) Em caso de hospitalização da criança à nascença;

d) Em caso de trabalhadoras com deficiência;

e) Em caso de nascimento ou adopção de uma criança portadora de deficiência grave, a licença deverá ser acrescida em pelo menos oito semanas.

2. Os Estados-membros tomam ainda as medidas necessárias para garantir que os pais trabalhadores têm direito a um período contínuo de licença parental de pelo menos 16 semanas no caso de um nado morto. O período da licença deverá poder ser gozado por um dos progenitores ou partilhado entre eles.

3. Os Estados-membros tomam as medidas necessárias para que um dos progenitores tenha direito à totalidade da licença parental ou do período remanescente, no caso da morte ou incapacidade física do outro progenitor. Para este efeito, a duração da licença é determinada em conformidade com os n.ºs 1 ou 8 do artigo 4.º e o n.º 1 do

presente artigo. Em caso algum, o período a gozar será inferior a quatro semanas.

4. Os Estados-membros garantem igualmente que qualquer período de baixa devido a doença decorrente da gravidez quatro semanas ou mais antes do parto não terá impacto na duração global da licença parental.

Artigo 6.º

Dispensa para exames pré-natais

1. Os Estados-membros tomam as medidas necessárias para que, em conformidade com as legislações nacionais, as trabalhadoras grávidas beneficiem de dispensa do trabalho sem perda de remuneração para efectuarem exames pré-natais, caso esses exames tenham de ser efectuados durante o horário de trabalho.

2. Os cônjuges, parceiros ou parceiras das trabalhadoras grávidas deverão beneficiar de pelo menos duas dispensas do trabalho, sem perda de remuneração, para as acompanharem nos exames pré-natais.

Artigo 7.º

Dispensa por motivos relacionados com a adopção

Os Estados-membros tomam as medidas necessárias para que, em conformidade com as legislações nacionais, as trabalhadoras e os trabalhadores candidatos a adoptantes beneficiem de pelo menos duas dispensas do trabalho para dar seguimento aos trâmites

legais e administrativos requeridos pelos serviços competentes.

Artigo 8.º

Dispensa para amamentação

1. Os Estados-membros tomam as medidas necessárias para que, em conformidade com as legislações nacionais, a trabalhadora lactante beneficie de um período de pelo menos uma hora diária de dispensa do trabalho, que deverá ser usufruído em dois períodos separados de 30 minutos, salvo se tiver sido acordado outro regime equivalente com o empregador.

2. No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida no n.º 1 é de pelo menos duas horas, devendo ser usufruída em dois períodos separados de uma hora, salvo se tiver sido acordado outro regime equivalente com o empregador.

3. No caso da trabalhadora lactante a tempo parcial, a dispensa referida nos n.ºs 1 e 2 pode ser reduzida proporcionalmente até um período limite de trinta minutos diários.

4. A dispensa para amamentação deverá ser assegurada durante pelo menos o primeiro ano de vida do filho.

5. A dispensa para amamentação poderá ainda ser partilhada pelos progenitores ou gozada por qualquer deles, em condições idênticas às referidas nos n.ºs 1 a 4, em conformidade com as legislações nacionais.

Artigo 9.º

Acumulação e protecção de direitos

1. Os Estados-membros tomam as medidas necessárias para garantir às trabalhadoras e aos trabalhadores os direitos decorrentes do contrato de trabalho, à excepção da remuneração. O período da licença parental deverá ser contabilizado como tempo de serviço:

a) Para efeitos dos direitos associados à antiguidade; e

b) Para o cálculo da pensão de reforma.

2. A trabalhadora grávida só poderá ser impedida de exercer a sua actividade quando existir uma indicação médica que confirme a sua inaptidão. A trabalhadora grávida considerada inapta pelo empregador deverá consultar um médico por sua iniciativa e se o mesmo certificar a sua aptidão para o trabalho, o empregador deverá assumir os custos incorridos pela trabalhadora e continuar a empregá-la ou a pagar uma remuneração equivalente ao seu salário completo até ao início do período de licença parental, na acepção do n.º 3 do artigo 4.º.

3. Nos casos referidos nos artigos 13.º, 14.º e 15.º, os direitos decorrentes do contrato de trabalho das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes devem ser assegurados em conformidade com as legislações nacionais.

Artigo 10.º

Modalidades de remuneração

1. Os Estados-membros tomam as medidas necessárias para garantir aos pais

trabalhadores em gozo de licença parental a manutenção de uma remuneração e/ou o direito a uma prestação adequada.

2. A prestação é considerada adequada quando garanta um rendimento de pelo menos 80% do último salário mensal ou salário mensal médio ou seja equivalente ao que as trabalhadoras e os trabalhadores receberiam no caso de suspensão da sua actividade por razões relacionadas com o seu estado de saúde no caso de ser superior. Os Estados-membros podem fixar o período que serve de base ao cálculo do salário mensal médio.

3. É garantido a cada um dos progenitores um período de quatro semanas de licença parental pagas a 100% do último salário mensal ou do salário mensal médio, em conformidade com as legislações nacionais.

4. Os pais trabalhadores em gozo de licença parental têm ainda direito a receber automaticamente qualquer aumento salarial, se for caso disso, sem terem de cessar temporariamente a sua licença parental para poderem beneficiar desse aumento.

5. Nos casos referidos nos artigos 13.º, 14.º e 15.º, a manutenção de uma remuneração e/ou o direito a uma prestação equivalente das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes devem ser assegurados em conformidade com as legislações nacionais.

Secção 2

Segurança e saúde dos trabalhadores

Artigo 11.º

Directrizes

1. A Comissão, em concertação com os Estados-membros e com a assistência do Comité Consultivo para a Segurança, a Higiene e a Protecção da Saúde no Local de Trabalho, estabelece directrizes relativas à avaliação dos agentes químicos, físicos e biológicos, bem como dos processos e condições de trabalho que comportem riscos para a saúde reprodutiva das trabalhadoras e dos trabalhadores e para a segurança ou a saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes. Estas directrizes são reexaminadas e, a partir de [2015- ano hipotético], actualizadas, pelo menos de cinco em cinco anos.

As directrizes referidas no primeiro parágrafo abrangem igualmente os movimentos e posturas, a fadiga mental e física e outras sobrecargas físicas e mentais ligadas à actividade das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes.

2. As directrizes referidas no n.º 1 têm por objectivo servir de orientação à avaliação prevista nos n.ºs 1 e 2 do artigo 12.º.

Para o efeito, os Estados-membros dão a conhecer as referidas directrizes aos empregadores e aos trabalhadores, homens e mulheres, e/ou aos seus representantes, bem como aos parceiros sociais no respectivo Estado-membro.

Artigo 12.º

Avaliação, informação e consulta

1. O empregador deve avaliar os riscos específicos e comuns para a saúde reprodutiva das trabalhadoras e dos trabalhadores, tendo em conta a natureza, o grau e a duração da exposição a agentes, processos e condições de trabalho, quer directamente quer por intermédio dos serviços de protecção e prevenção referidos no artigo 7.º da Directiva 89/391/CEE, para que seja possível determinar as medidas a tomar.

2. O empregador deve avaliar ainda os riscos específicos de exposição a agentes, processos e condições de trabalho, cuja lista não exaustiva consta do Anexo I, tendo em conta a natureza, o grau e a duração dessa exposição, quer directamente quer por intermédio dos serviços de protecção e prevenção referidos no artigo 7.º da Directiva 89/391/CEE, para que seja possível:

— apreciar os riscos para a segurança e/ou a saúde, bem como as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes
— determinar as medidas a tomar.

3. Sem prejuízo do direito à informação estabelecido no artigo 10.º da Directiva 89/391/CEE, na empresa e/ou no estabelecimento em causa, as trabalhadoras e os trabalhadores em geral e as trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e/ou os seus representantes, assim como os parceiros sociais pertinentes, devem ser informados dos resultados da avaliação referida nos n.ºs 1 e 2, bem como de todas as medidas relativas à segurança e à saúde no local de trabalho.

4. Devem ser tomadas as medidas adequadas para garantir que as trabalhadoras e os trabalhadores e/ou os seus representantes na empresa ou no estabelecimento em causa possam fiscalizar a aplicação da presente directiva ou ser associados à sua aplicação, em especial no que se refere às medidas tomadas pelo empregador referidas nos n.ºs 1 e 2, sem pôr em causa a responsabilidade que incumbe ao empregador em relação à adopção dessas medidas.

5. A consulta e participação das trabalhadoras e dos trabalhadores e/ou dos seus representantes efectua-se nos termos do artigo 11.º da Directiva 89/391/CEE, sobre as matérias abrangidas pela presente directiva.

Artigo 13.º

Consequências dos resultados da avaliação

1. Sem prejuízo do artigo 6.º da Directiva 89/391/CEE, se os resultados da avaliação referida no n.º 2 do artigo 12.º revelarem riscos para a segurança ou a saúde ou repercussões sobre a gravidez ou a amamentação de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, o empregador tomará as medidas necessárias para evitar a exposição dessa trabalhadora àqueles riscos, adaptando temporariamente as condições de trabalho e/ou do tempo de trabalho da trabalhadora em questão.

2. Caso o ajustamento do posto de trabalho ou do horário de trabalho não seja técnica e/ou objectivamente possível, o empregador deve tomar as medidas necessárias para transferir a trabalhadora em questão para outro posto de trabalho.

3. Caso a mudança de posto de trabalho não seja técnica e/ou objectivamente possível, a trabalhadora em questão deve ser dispensada do trabalho durante todo o período necessário à protecção da sua segurança ou saúde, em conformidade com as legislações nacionais.

4. O disposto no presente artigo aplica-se *mutatis mutandis* ao caso em que uma trabalhadora que exerça uma actividade proibida por força do artigo 14.º fique grávida ou se torne lactante.

Artigo 14.º **Proibições de exposição**

Para além das disposições gerais relativas à protecção das trabalhadoras e dos trabalhadores e designadamente as respeitantes aos valores-limite de exposição profissional:

1. As trabalhadoras grávidas não poderão em caso algum ser obrigadas a exercer actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição aos agentes e condições de trabalho referidos na secção A do anexo II, que ponham em perigo a segurança ou a saúde;

2. As trabalhadoras lactantes não poderão em caso algum ser obrigadas a desempenhar actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição aos agentes e condições de trabalho referidos na secção B do anexo II,

que ponham em perigo a segurança ou a saúde.

3. Além disso, as trabalhadoras grávidas não poderão executar tarefas como o transporte e levantamento de pesos significativos, nem trabalhos perigosos, muito cansativos e insalubres.

Artigo 15.º **Trabalho nocturno e horas extraordinárias**

1. Os Estados-membros tomam as medidas necessárias para que as trabalhadoras grávidas puérperas e lactantes não sejam obrigadas a efectuar trabalhos nocturnos nem horas extraordinárias:

a) Durante as 10 semanas anteriores à data prevista para o parto;

b) Durante o restante período de gravidez, se for necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;

c) Durante o tempo que durar a amamentação.

2. As medidas referidas no n.º 1 devem incluir, em conformidade com as legislações nacionais, a possibilidade de:

a) Transferência para um horário de trabalho diurno compatível; ou

b) Dispensa de trabalho ou prolongamento da licença parental sempre que essa transferência não seja técnica e/ou objectivamente possível.

3. A trabalhadora que pretenda ser dispensada de prestar trabalho nocturno deve informar o empregador e, no caso referido na alínea b) do n.º 1, apresentar um atestado médico.

4. No caso de famílias monoparentais e de pais trabalhadores com filhos portadores de deficiências graves, o período referido no n.º 1 deve ser prolongado segundo as modalidades estabelecidas pelos Estados-membros.

Artigo 16.º

Disposições adicionais em matéria de segurança e saúde

1. Os Estados-Membros tomam ainda as medidas adequadas para assegurar a saúde das trabalhadoras grávidas no que diz respeito às condições ergonómicas, ao tempo de trabalho (incluindo trabalho nocturno e mudança de trabalho), à intensidade do trabalho e ao aumento da protecção contra agentes infecciosos específicos e contra a radiação ionizante

2. Os Estados-Membros tomam ainda as medidas adequadas para o reconhecimento da

depressão pós-parto, como patologia invalidante que pode afectar as trabalhadoras e os trabalhadores, e apoiam campanhas de sensibilização tendentes a promover uma informação correcta sobre a doença e contra os preconceitos e os riscos de estigmatização ainda ligados a essa depressão.

CAPÍTULO 2

Licença parental adicional

Secção 1

Âmbito e condições específicas de acesso e exercício

Artigo 17.º

Licença parental adicional

1. Os Estados-membros tomam as medidas necessárias para garantir que os pais trabalhadores têm direito a um período de licença parental adicional de pelo menos seis meses, pelo nascimento ou pela adopção de um filho, para dele poderem cuidar até uma determinada idade que poderá ir até aos 12 anos, a definir na legislação e/ou nas convenções colectivas nacionais.

2. A cada um dos progenitores será atribuído um direito individual e não transferível a pelo menos dois meses de licença parental adicional. Os restantes meses da licença poderão ser partilhados entre os progenitores ou gozados apenas por um deles.

Artigo 18.º
Condições de acesso

1. Os Estados-membros podem fazer depender o direito à licença parental adicional de um período de trabalho e/ou de um período de antiguidade não superior a um ano.

2. Os Estados-membros garantem a inclusão, no período previsto no n.º 1, da soma total de sucessivos contratos a termo com o mesmo empregador, tal como definido na Directiva 1999/70/CE do Conselho relativa a contratos a termo.

3. Os Estados-membros definem as circunstâncias nas quais um empregador, após consulta em conformidade com legislação e/ou convenções colectivas nacionais, pode adiar a concessão da licença parental adicional por razões justificáveis relacionadas com o funcionamento da empresa.

4. Para além do disposto no número anterior, os Estados-membros podem autorizar acordos particulares em resposta às necessidades de funcionamento e de organização de pequenas empresas.

5. Os Estados-membros fixam períodos de aviso prévio da trabalhadora e do trabalhador ao empregador, sempre que aqueles exerçam o seu direito à licença parental adicional, especificando o início e o termo do período de licença, bem como as modalidades de

gozo pretendidas, nos termos do artigo seguinte.

6. Ao determinarem a duração dos períodos de aviso prévio, para efeitos do n.º 5, os Estados-membros têm em consideração as necessidades dos empregadores e das trabalhadoras e dos trabalhadores.

Artigo 19.º
Organização da licença

1. Os Estados-membros tomam as medidas necessárias para garantir às trabalhadoras e aos trabalhadores o direito a gozar a licença parental adicional nas seguintes modalidades:

- a) Num bloco contínuo ou em vários blocos de duração variável;
- b) A tempo inteiro e/ou a tempo parcial;

2. Sem prejuízo de a licença poder ser gozada num bloco contínuo a tempo inteiro, os Estados-membros especificam as regras de execução do número anterior, tendo em consideração as necessidades dos empregadores e das trabalhadoras e dos trabalhadores.

Artigo 20.º
Situações especiais

1. Os Estados-membros avaliam a necessidade de adaptar as condições de acesso e as modalidades de aplicação da licença parental adicional às necessidades das

trabalhadoras e dos trabalhadores com filhos portadores de deficiência ou com doença prolongada.

2. Os Estados-membros avaliam igualmente a necessidade de medidas adicionais para dar resposta às necessidades específicas dos pais adoptivos.

3. Os Estados-membros avaliam ainda a possibilidade dos avós poderem gozar períodos da licença parental adicional que não são um direito individual e não transferível dos progenitores.

Secção 2

Disposições específicas sobre direitos decorrentes do contrato de trabalho

Artigo 21.º

Remuneração

1. Os Estados-membros tomam as medidas necessárias para garantir a manutenção de uma remuneração e/ou o direito a uma prestação adequada durante a licença parental adicional pelo menos por um período de seis semanas a cada um dos progenitores.

2. Para efeitos do número anterior, a prestação é considerada adequada se garantir um rendimento pelo menos equivalente a 50% do último salário mensal ou do salário mensal médio da trabalhadora e do trabalhador, em conformidade e dentro de eventuais limites determinados pelas legislações nacionais.

3. No caso do período da licença remunerada ser gozado a tempo parcial, a prestação é reduzida proporcionalmente.

Artigo 22.º

Acumulação e protecção de direitos

1. Os Estados-membros tomam as medidas necessárias para garantir às trabalhadoras e aos trabalhadores os direitos decorrentes do contrato de trabalho, à excepção da remuneração. O período de licença parental adicional deverá ser contabilizado como tempo de serviço:

a) Para efeitos dos direitos associados à antiguidade; e

b) Para o cálculo da pensão de reforma.

2. Sem prejuízo do número anterior, os direitos adquiridos e em fase de aquisição são mantidos tal como se encontram até ao final da licença parental adicional. No termo da licença parental adicional, são aplicáveis estes direitos, incluindo eventuais alterações introduzidas pela legislação e/ou por convenções colectivas nacionais.

Artigo 23.º

Outras disposições

1. Os Estados-membros podem não aplicar o disposto no n.º1 do artigo 22.º a períodos de licença parental adicional acrescidos à duração global mínima da licença prevista no n.º 1 do artigo 17.º. Neste caso, os Estados-membros:

a) Definem o regime do contrato ou da relação de trabalho para o período acrescido da licença parental adicional ; e

b) Examinam e determinam todas as questões de segurança social associadas ao período

acrescido de licença parental adicional, tendo em conta a importância da continuidade dos direitos às prestações de segurança social no âmbito dos diferentes regimes, em particular aos cuidados de saúde.

CAPÍTULO 3

Licença por motivos de força maior

Artigo 24.º

Licença por motivos de força maior

1. Os Estados-membros tomam as medidas necessárias para garantir que as trabalhadoras e os trabalhadores têm direito a uma licença de curta duração para prestação de cuidados e assistência inadiável e imprescindível a um membro da família.

2. A licença referida no n.º 1 deverá compreender as seguintes modalidades:

a) Uma licença até dois dias, em caso de doença, acidente ou outro evento imprevisível que torne indispensável a presença imediata da trabalhadora ou do trabalhador;

b) Uma licença adicional à prevista na alínea anterior até quatro dias por ano, em caso de doença ou acidente de um filho, cônjuge, parceiro ou parceira ou de outro membro da família que, independentemente de viver em

comunhão de habitação com a trabalhadora ou o trabalhador, depende dos seus cuidados.

3. Os Estados-membros devem especificar as regras de execução do número anterior e podem limitar o direito previsto na alínea a) do mesmo número a uma determinada duração por ano e/ou por caso.

4. Sem prejuízo do disposto no n.º 3 e com o acordo do empregador, o tempo de ausência do trabalho previsto na alínea a) do n.º 2 deve ser recuperável num período de uma ou duas semanas. Nessas circunstâncias, deve considerar-se que a ausência nunca ocorreu para efeitos de limitar a duração por ano e/ou por caso das ausências provocadas pelos motivos referidos.

Artigo 25.º

Acumulação e protecção de direitos

1. Os Estados-membros tomam as medidas necessárias para garantir às trabalhadoras e aos trabalhadores os direitos decorrentes do contrato de trabalho, à excepção da remuneração.

2. Sem prejuízo do n.º 1, às trabalhadoras e aos trabalhadores será garantido a manutenção de uma remuneração e/ou o direito a uma prestação adequada pelo menos por quatro dias de licença por motivos de força maior por ano.

3. Para efeitos do número anterior, a prestação é considerada adequada se garantir proporcionalmente um rendimento pelo menos equivalente a 66% do último salário mensal ou do salário mensal médio da trabalhadora e do trabalhador, em conformidade com as legislações nacionais.

CAPÍTULO 4

Licença especial para prestação de cuidados

Secção 1

Âmbito e condições específicas

Artigo 26.º

Licença especial para prestação de cuidados

1. Os Estados-membros tomam as medidas necessárias para garantir que as trabalhadoras e os trabalhadores têm direito a uma licença especial por um período de pelo menos dois meses, para prestação de cuidados e assistência imprescindível a um membro da família, nas seguintes situações:

a) Em caso de doença severa, deficiência grave ou idade avançada do cônjuge, parceiro ou parceira, ou de um filho ou de outro membro da família, que viva em comunhão de habitação com a trabalhadora ou o trabalhador;

b) Em caso de doença severa, incapacidade total ou substancial ou idade avançada de um membro da família, que não viva em

comunhão de habitação com a trabalhadora ou o trabalhador e que depende dos seus cuidados.

2. A concessão da licença referida no n.º 1 depende da apresentação de um certificado dos serviços competentes e/ou de uma atestado médico.

Artigo 27.º

Condições de acesso

1. Os Estados-membros podem fazer depender o direito à licença especial para prestação de cuidados de um período de trabalho e/ou de um período de antiguidade não superior a um ano.

2. Os Estados-membros garantem a inclusão, no período previsto no n.º 1, da soma total de sucessivos contratos a termo com o mesmo empregador, tal como definido na Directiva 1999/70/CE do Conselho relativa a contratos a termo.

3. Os Estados-membros podem autorizar acordos particulares em resposta à necessidade de funcionamento e de organização de pequenas empresas.

4. Os Estados-membros fixam períodos de aviso prévio da trabalhadora e do trabalhador ao empregador, sempre que aqueles exerçam o seu direito à licença especial para prestação de cuidados, especificando o início e o termo do período de licença, bem como as modalidades de gozo pretendidas, nos termos do artigo seguinte.

5. Ao determinarem a duração dos períodos de aviso prévio, para efeitos do n.º 4, os Estados-Membros têm em consideração a especificidade da licença especial para prestação de cuidados.

Artigo 28.º

Organização da licença

1. Os Estados-membros tomam as medidas necessárias para garantir às trabalhadoras e aos trabalhadores o direito a gozar a licença especial para prestação de cuidados nas seguintes modalidades:

a) Num bloco contínuo ou em vários blocos de duração variável;

b) A tempo inteiro e/ou a tempo parcial;

2. Sem prejuízo da licença poder ser gozada num bloco contínuo a tempo inteiro, os Estados-membros especificam as regras de execução do número anterior, tendo em consideração as necessidades dos empregadores e das trabalhadoras e dos trabalhadores.

Artigo 29.º

Situações especiais

1. Os Estados-membros avaliam a necessidade de adaptar as condições de acesso e as modalidades de aplicação da licença especial à natureza das

responsabilidades da trabalhadora ou do trabalhador e/ou às circunstâncias particulares e grau de dependência do membro da família a precisar de cuidados.

2. Os Estados-membros avaliam igualmente a necessidade de medidas adicionais para responder a necessidades e circunstâncias específicas da trabalhadora ou do trabalhador e do membro da família a precisar de cuidados.

Secção 2

Disposições específicas sobre direitos decorrentes do contrato de trabalho

Artigo 30.º

Remuneração

1. Os Estados-membros tomam as medidas necessárias para garantir o direito a uma prestação adequada durante a licença especial para prestação de cuidados pelo menos por um período de quatro semanas.

2. Para efeitos do número anterior, a prestação é considerada adequada se garantir um rendimento pelo menos equivalente a 65% do último salário mensal ou do salário mensal médio da trabalhadora e do trabalhador, em conformidade e dentro de eventuais limites determinados pelas legislações nacionais.

3. No caso do período da licença remunerada ser gozado a tempo parcial, a prestação é reduzida proporcionalmente.

Artigo 31.º

Acumulação e protecção de direitos

1. Os Estados-membros tomam as medidas necessárias para garantir às trabalhadoras e aos trabalhadores os direitos decorrentes do contrato de trabalho, à excepção da remuneração. O período de licença especial para prestação de cuidados deverá ser contabilizado como tempo de serviço:

a) Para efeitos dos direitos associados à antiguidade; e

b) Para o cálculo da pensão de reforma.

2. Sem prejuízo do número anterior, os direitos adquiridos e em fase de aquisição são mantidos tal como se encontram até ao final da licença especial para prestação de cuidados. No termo da licença especial para prestação de cuidados, são aplicáveis estes direitos, incluindo eventuais alterações introduzidas pela legislação e/ou por convenções colectivas nacionais.

Artigo 32.º

Outras disposições

1. Os Estados-membros podem não aplicar o disposto no n.º 1 do artigo 31.º a períodos de licença especial acrescidos à duração global mínima da licença prevista no n.º 1 do artigo 26.º. Neste caso, os Estados-membros:

a) Definem o regime do contrato ou da relação de trabalho para o período acrescido

da licença especial para prestação de cuidados; e

b) Examinam e determinam todas as questões de segurança social associadas ao período acrescido de licença especial, tendo em conta a importância da continuidade dos direitos às prestações de segurança social no âmbito dos diferentes regimes, em particular aos cuidados de saúde.

CAPÍTULO 5

Licença compassiva

Secção 1

Âmbito e condições específicas

Artigo 33.º

Licença compassiva

1. Os Estados-membros tomam as medidas necessárias para garantir que as trabalhadoras e os trabalhadores têm direito a um período de licença compassiva de pelo menos quatro semanas, para prestação de cuidados paliativos e de fim de vida a um membro da família.

2. A licença compassiva pode ser tirada mediante a apresentação de uma declaração dos serviços hospitalares competentes e/ou de um atestado médico onde se afirma que o membro da família está gravemente doente e em risco significativo de morrer num período de 24 semanas a partir da data fixada na declaração e/ou atestado.

3. A licença compassiva pode ser gozada por duas ou mais trabalhadoras e/ou

trabalhadores em benefício do mesmo membro da família, sem prejuízo da faculdade dos Estados-membros limitarem a sua duração global e/ou a parte remunerada da licença.

Artigo 34.º

Condições de acesso

1. Os Estados-membros podem fazer depender o direito à licença compassiva para cuidados paliativos e de fim de vida de um período de trabalho e/ou de um período de antiguidade não superior a um ano.

2. Os Estados-membros garantem a inclusão, no período previsto no n.º 1, da soma total de sucessivos contratos a termo com o mesmo empregador, tal como definido na Directiva 1999/70/CE do Conselho relativa a contratos a termo.

3. Os Estados-membros podem autorizar acordos particulares em resposta à necessidade de funcionamento e de organização de pequenas empresas.

4. Os Estados-membros fixam períodos de aviso prévio da trabalhadora e do trabalhador ao empregador, sempre que aqueles exerçam o seu direito à licença compassiva, especificando o início e o termo do período de licença, bem como as modalidades de gozo pretendidas, nos termos do artigo seguinte.

5. Ao determinarem a duração dos períodos de aviso prévio, para efeitos do n.º 4, os Estados-membros têm em consideração a especificidade da licença compassiva.

Artigo 35.º

Organização da licença

1. Os Estados-membros tomam as medidas necessárias para garantir às trabalhadoras e aos trabalhadores o direito a gozar a licença compassiva nas seguintes modalidades:

a) Num bloco contínuo ou em vários blocos de duração variável;

b) A tempo inteiro e/ou a tempo parcial;

2. Sem prejuízo da licença poder ser gozada num bloco contínuo a tempo inteiro, os Estados-membros especificam as regras de execução do número anterior, tendo em conta as necessidades dos empregadores e das trabalhadoras e dos trabalhadores.

Artigo 36.º

Situações especiais

1. Os Estados-membros avaliam a necessidade de adaptar as condições de acesso e as modalidades de aplicação da licença compassiva à natureza das responsabilidades da trabalhadora ou do trabalhador e/ou às circunstâncias particulares do membro da família a precisar de cuidados.

2. Os Estados-membros avaliam igualmente a necessidade de medidas adicionais para responder a necessidades e circunstâncias específicas do membro da família a precisar de cuidados, incluindo o facto da pessoa gravemente doente depender da assistência e dos cuidados de um único membro da família.

Secção 2
**Disposições específicas sobre direitos
decorrentes do contrato de trabalho**

Artigo 37.º
Remuneração

1. Os Estados-Membros tomam as medidas necessárias para garantir às trabalhadoras e aos trabalhadores o direito a uma prestação adequada durante a licença compassiva por um período de quatro semanas.

2. Para efeitos do número anterior, a prestação é considerada adequada se garantir um rendimento pelo menos equivalente a 65% do último salário mensal ou do salário mensal médio, em conformidade e dentro de eventuais limites determinados pelas legislações nacionais.

3. Sem prejuízo da faculdade dos Estados-membros limitarem o período remunerado da licença compassiva tirada por várias trabalhadoras e/ou trabalhadores em benefício de um mesmo membro da família, a mesma não deverá ser inferior no seu conjunto a seis semanas.

4. No caso do período da licença compassiva ser gozado a tempo parcial, a prestação é reduzida proporcionalmente.

Artigo 38.º
Acumulação e protecção de direitos

1. Os Estados-membros tomam as medidas necessárias para garantir às trabalhadoras e aos trabalhadores os direitos decorrentes do contrato de trabalho, à excepção da

remuneração. O período da licença compassiva deverá ser contabilizado como tempo de serviço:

a) Para efeitos dos direitos associados à antiguidade;

b) Para o cálculo da pensão de reforma.

2. Sem prejuízo do número anterior, os direitos adquiridos e em fase de aquisição são mantidos tal como se encontram até ao final da licença compassiva. No termo da licença compassiva, são aplicáveis estes direitos, incluindo eventuais alterações introduzidas pela legislação e/ou por convenções colectivas nacionais

Título III
DISPOSIÇÕES HORIZONTAIS

CAPÍTULO 1
Disposições horizontais gerais

Artigo 39.º
Requisitos mínimos

1. Os Estados-membros podem introduzir ou manter disposições mais favoráveis às trabalhadoras e aos trabalhadores do que as estabelecidas na presente directiva.

2. A aplicação da presente directiva não deverá constituir, em caso algum, uma justificação válida para diminuir o nível geral de protecção já assegurado às trabalhadoras e aos trabalhadores a nível nacional nos domínios abrangidos pela mesma. Tal não deve prejudicar o direito dos Estados-

membros desenvolverem disposições legislativas e regulamentares, tendo em conta a evolução da sociedade e da força de trabalho, desde que sejam respeitadas as prescrições mínimas desta directiva.

3. Sem prejuízo do disposto no número anterior, a aplicação da presente directiva não constitui, em caso algum, motivo para a redução das prestações asseguradas durante a licença parental a nível nacional.

Artigo 40.º

Direitos e protecção equivalentes

1. Para efeitos da presente directiva, considera-se que um regime de licenças familiares existente a nível nacional que atribui a ambos os progenitores direitos e protecção equivalentes às outorgadas na presente directiva pelo nascimento ou pela adopção de um filho cumpre os requisitos mínimos que a mesma visa assegurar ao nível da União.

2. Sem prejuízo do número anterior, considera-se que um regime de licenças familiares e/ou de faltas ou de dispensas ao trabalho existente a nível nacional cumpre os requisitos mínimos estabelecidos na presente directiva, desde que assegure direitos e uma protecção global equivalente às trabalhadoras e aos trabalhadores.

Artigo 41.º

Disposições adicionais

1. Ao especificar as condições adicionais de acesso e de exercício dos direitos consagrados na presente directiva, no

respeito pelos requisitos mínimos estabelecidos por esta, os Estados-membros dispõem da faculdade de:

a) Impedir o exercício em simultâneo do direito a diferentes tipos de licenças familiares por uma mesma trabalhadora ou trabalhador;

b) Restringir o exercício em simultâneo do direito a uma licença familiar pelo mesmo motivo e/ou à prestação social correspondente quando há vários titulares dos direitos.

2. O disposto na alínea b) do n.º 1 não deve prejudicar o direito dos progenitores gozarem em simultâneo de períodos da licença parental, prevista no artigo 4.º, e beneficiarem das prestações correspondentes, nos termos do artigo 10.º.

3. O exercício por parte de uma trabalhadora ou de um trabalhador do direito às licenças familiares, previstas na presente directiva, não deve restringir o exercício do direito a solicitar adaptações ao regime e horário de trabalho pelo mesmo motivo ou por um motivo diferente por parte de outro membro da sua família.

4. O direito a solicitar adaptações ao regime e horários de trabalho, previsto no artigo 44.º, deve poder ser exercido simultaneamente pela trabalhadora ou pelo trabalhador e por outros membros da sua família pelo mesmo motivo ou por um motivo diferente.

5. Sem prejuízo dos requisitos mínimos estabelecidos na presente directiva, os Estados-membros devem definir de forma clara os limites dentro dos quais os períodos das licenças familiares são contabilizados

como tempo serviço para efeitos dos direitos associados à antiguidade e de futuras prestações da segurança social, tendo em conta a necessidade de adoptar uma abordagem à conciliação entre a vida profissional e familiar baseada no ciclo de vida humana.

CAPÍTULO 2

Disposições comuns sobre direitos laborais e não discriminação

Artigo 42.º

Proibição de despedimento

1. Os Estados-membros tomam as medidas necessárias para proibir o despedimento das trabalhadoras e dos trabalhadores com responsabilidades parentais e familiares com base no exercício ou na intenção de exercer os direitos consagrados na presente directiva.

2. Sem prejuízo do disposto no n.º 1, os Estados-membros tomam as medidas necessárias para proibir o despedimento e quaisquer preparativos de despedimento da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e do trabalhador ou trabalhadora em gozo da licença parental, salvo em casos excepcionais não relacionados com as situações referidas autorizados pelas legislações nacionais e, se for caso disso, desde que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.

3. A protecção contra despedimento referida no número anterior aplica-se:

a) Ao período compreendido entre o início da gravidez até pelo menos seis meses após o término da licença parental, prevista no artigo

4.º, no caso da trabalhadora grávidas, puérpera ou lactante; ou

b) Ao período compreendido entre o início da licença parental até pelo menos seis meses após o término desta licença, prevista no artigo 4.º, no caso das demais trabalhadoras ou trabalhadores em gozo da licença parental.

4. Quando uma trabalhadora ou trabalhador for despedido durante o período referido no n.º 3, o empregador deve justificar o despedimento por escrito.

5. Os Estados-membros tomam as medidas necessárias para proteger as trabalhadoras e os trabalhadores contra as consequências de um despedimento ilegal por força dos n.ºs 1 a 3.

Artigo 43.º

Proibição de discriminação

1. Os Estados-membros tomam as medidas necessárias para proibir o tratamento menos favorável das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e das trabalhadoras e dos trabalhadores com responsabilidades parentais e familiares com base na gravidez e no exercício ou na intenção de exercer os direitos consagrados na presente directiva.

2. A proibição de tratamento menos favorável prevista no n.º 1 deverá aplicar-se:

a) Às decisões do empregador em matéria de recrutamento, promoção e formação profissional; e

b) Às decisões relativas a outros termos e condições de trabalho, incluindo

remuneração e duração do contrato de trabalho.

3. A proibição de tratamento menos favorável prevista no n.º 1 não se aplica se os termos e as condições de trabalho das trabalhadoras e dos trabalhadores referidos forem uma consequência da aplicação das disposições da presente directiva.

4. Não constitui discriminação a aplicação de disposições relativas à especial protecção da gravidez, parentalidade e outras situações respeitantes às responsabilidades familiares e de prestação de cuidados previstas na presente directiva.

Artigo 44.º

Regresso ao trabalho

1. Os Estados-membros tomam as medidas necessárias para garantir que as trabalhadoras e os trabalhadores têm direito no termo dos períodos de gozo das licenças familiares, previstas na presente directiva, a retomar o seu posto de trabalho ou um posto de trabalho equivalente em condições não menos favoráveis e a beneficiar de quaisquer melhorias nas condições de trabalho a que teriam tido direito durante a sua ausência.

2. O disposto no número anterior inclui o direito a retomar ao posto de trabalho a tempo inteiro, no caso das trabalhadoras e dos trabalhadores terem gozado as licenças familiares a tempo parcial.

Artigo 45.º

Adaptações ao regime e horário de trabalho

1. Os Estados-membros tomam as medidas necessárias para garantir às trabalhadoras e aos trabalhadores com responsabilidades parentais e familiares o direito a solicitar aos respectivos empregadores mudanças ao regime e horário de trabalho pelo período de um ano. Os empregadores deverão considerar devidamente os pedidos e apenas recusar com base em exigências imperiosas de funcionamento da empresa ou custos significativos adicionais a longo prazo.

2. O direito previsto no n.º 1 pode ser exercido durante ou no seguimento do gozo de quaisquer das licenças familiares previstas na presente directiva, excepto no que respeita à licença compassiva. Neste caso, o pedido deve ser efectuado apenas durante o gozo da mesma.

3. As adaptações ao regime e horário de trabalho devem compreender pelo menos as seguintes modalidades:

a) Horário concentrado, em que o período normal de trabalho semanal é distribuído por quatro dias da semana;

b) Horário flexível, em que as horas de início e termo do período normal de trabalho diário podem ser escolhidas dentro de certos limites pelos trabalhadores;

c) Trabalho a tempo parcial, em que o período normal de trabalho semanal é reduzido em graus diversos;

d) Trabalho no domicílio, em que existe a possibilidade de combinar em graus diversos a presença da trabalhadora ou do trabalhador na empresa e o trabalho realizado a partir do domicílio.

4. No fim do período de um ano, as trabalhadoras e os trabalhadores têm direito a regressar ao seu anterior regime e horário de trabalho normal em condições não menos favoráveis.

5. Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, os Estados-membros deverão especificar as regras para o exercício do direito a solicitar mudanças ao regime e horário de trabalho, em conformidade com as legislações nacionais.

Artigo 46.º

Informação e formação profissional durante as licenças familiares

1. Os Estados-membros tomam as medidas necessárias para garantir às trabalhadoras e aos trabalhadores o direito a serem informados por escrito durante o gozo das licenças familiares, previstas na presente directiva, de todas as oportunidades de emprego, promoção ou formação profissional, para as quais estão qualificados,

desde que apresentem um pedido prévio nesse sentido igualmente por escrito.

2. Os Estados-membros tomam ainda as medidas necessárias para garantir às trabalhadoras e aos trabalhadores o direito a participarem em acções de formação durante as licenças previstas na presente directiva, caso tal se afigure adequado e seja solicitado por escrito pela trabalhadora ou pelo trabalhador.

CAPÍTULO 3

Vias de recurso e execução

Artigo 47.º

Defesa de direitos

1. Os Estados-membros introduzem na sua ordem jurídica interna as medidas necessárias para permitir que qualquer trabalhadora ou trabalhador que se considere lesado pela não observância das obrigações decorrentes da presente directiva exerça os seus direitos por via judicial e/ou, consoante as legislações nacionais, por recurso a outras instâncias competentes.

2. Os Estados-membros tomam as medidas necessárias para que as associações, as organizações e outras entidades legais que, de acordo com os critérios estabelecidos na respectiva legislação nacional, possuam um interesse legítimo em assegurar o cumprimento do disposto na presente directiva possam intervir em processos judiciais e/ou administrativos previstos para impor o cumprimento das obrigações impostas pela presente directiva, em nome ou

em apoio da parte demandante e com a aprovação desta.

Artigo 48.º
Ónus da prova

1. Os Estados-membros, de acordo com os respectivos sistemas judiciais, tomam as medidas necessárias para garantir que, quando uma pessoa considerar terem sido violados os direitos que lhe assistem por força da presente directiva, apresentando perante um tribunal ou outra autoridade competente elementos de facto constitutivos da presunção de tal violação, incumba à parte demandada provar que não houve incumprimento da directiva.

2. O n.º 1 não obsta a que os Estados-membros imponham um regime probatório mais favorável à parte demandante.

3. O disposto no n.º 1 não é aplicável aos processos penais.

4. Os Estados-membros podem não aplicar o disposto no n.º 1 a acções em que a averiguação dos factos incumbe ao tribunal ou à instância competente.

5. O disposto nos n.ºs 1 a 4 aplica-se igualmente às acções judiciais intentadas nos termos do artigo 47.º.

Artigo 49.º
Protecção contra actos de retaliação

Os Estados-membros introduzem nas respectivas ordens jurídicas internas as medidas necessárias para proteger os

indivíduos, incluindo testemunhas, contra eventuais formas de tratamento ou consequências adversas decorrentes de uma queixa apresentada ou de um procedimento judicial intentado para exigir o cumprimento dos direitos que a presente directiva consagra.

CAPÍTULO 4
Promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento

Artigo 50.º
Órgãos para a igualdade de tratamento

Os Estados-membros garantem que o ou os órgãos designados nos termos do artigo 20.º da Directiva 2006/54/CE, para a promoção, a análise, o acompanhamento e o apoio da igualdade de tratamento entre todas as pessoas, sem qualquer discriminação em razão do sexo, são investidos de competências adicionais para tratar das questões abrangidas pelo âmbito da aplicação da presente directiva, sempre que tais questões digam respeito em primeira instância à igualdade de oportunidades e à igualdade de tratamento e não apenas à saúde e segurança das trabalhadoras e dos trabalhadores.

Artigo 51.º
Integração do princípio da igualdade dos géneros

Os Estados-membros têm activamente em conta o objectivo da igualdade entre homens e mulheres ao formularem e aplicarem disposições legislativas, regulamentares e

administrativas, políticas e actividades nos domínios previstos na presente directiva.

Artigo 52.º

Prevenção das discriminações

Os Estados-membros tomam as medidas adequadas para promover o diálogo dos parceiros sociais nos níveis apropriados com vista a tomarem medidas eficazes para evitar o tratamento menos favorável das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e das trabalhadoras e dos trabalhadores com responsabilidades parentais e familiares com base na gravidez e no exercício ou na intenção de exercer os direitos consagrados na presente directiva.

Artigo 53.º

Medidas proactivas de reintegração

Os Estados-membros tomam as medidas adequadas para encorajar os empregadores e para promover o diálogo dos parceiros sociais visando a concessão de apoio à reinserção e à formação das trabalhadoras e dos trabalhadores que retomam a sua actividade após uma das licenças familiares previstas na presente directiva, caso tal se afigure adequado e/ou caso seja solicitado pela trabalhadora ou trabalhador e conforme com as legislações nacionais.

Artigo 54.º

Provisão de serviços de cuidados à infância

Os Estados-membros encorajam os empregadores a providenciar estruturas de acolhimento para os filhos das trabalhadoras

e dos trabalhadores com idade inferior a três anos.

Artigo 55.º

Divulgação da informação

1. Os Estados-membros zelarão para que as medidas tomadas em execução da presente directiva, bem como as normas já em vigor em matéria de conciliação da vida profissional e familiar, sejam levadas ao conhecimento de todos os interessados por todos os meios adequados e no local de trabalho.

2. Para dar seguimento ao disposto no número anterior, os Estados-membros deverão empreender, pelo menos, as seguintes acções:

a) Promover e apoiar acções de formação e sensibilização junto de grupos específicos com vista a dar a conhecer os direitos e deveres consagrados nos domínios cobertos pela presente directiva, incluindo as diversas modalidades de adaptação do regime e horários de trabalho;

b) Promover uma campanha de informação e sensibilização centrada nos direitos dos trabalhadores masculinos à conciliação da vida profissional e familiar. A campanha visará facilitar o exercício de direitos nesta matéria e prevenir a discriminação, bem como contribuir para a desconstrução de estereótipos, devendo ser dirigida à

população no seu conjunto e a grupos-alvo específicos;

c) Elaborar guias de informação e sensibilização dirigidos aos empregadores e gestores, aos profissionais de recursos humanos, sindicalistas e trabalhadoras e trabalhadores. Os últimos deverão ter conhecimento não só dos direitos e deveres que lhes assistem, mas também dos potenciais efeitos do gozo de períodos acrescidos de licenças familiares ao nível, por exemplo, dos direitos associados à antiguidade e para o cálculo das pensões de reforma.

TÍTULO IV DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 56.º Sanções

Os Estados-membros determinam o regime de sanções aplicável às infracções às disposições nacionais aprovadas em execução da presente directiva e adoptam todas as medidas necessárias para assegurar a aplicação dessas sanções. As sanções podem compreender o pagamento de indemnizações que não podem ser limitadas pela fixação prévia de um limite superior e devem ser efectivas, proporcionadas e dissuasivas. Os Estados-membros notificam a Comissão de tais disposições até de Maio de⁽¹⁹⁵⁰⁾, devendo notificá-la o mais rapidamente

¹⁹⁵⁰ Data limite da transposição....

possível de qualquer alteração posterior que lhes diga respeito.

Artigo 57.º Transposição

1. Os Estados-membros põem em vigor as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento à presente directiva até 6 de Maio de⁽¹⁹⁵¹⁾, ou asseguram que, até essa data, os parceiros sociais introduzam as disposições exigidas por via de acordo. Se necessário, os Estados-membros podem, em caso de particulares dificuldades, dispor de mais um ano, no máximo, para dar cumprimento ao disposto na presente directiva. Os Estados-membros tomam todas as disposições necessárias que lhes permitam garantir os resultados por ela impostos. Comunicarão imediatamente à Comissão o texto dessas disposições.

2. Quando os Estados-membros aprovarem essas disposições, estas devem incluir uma referência à presente directiva ou ser acompanhadas dessa referência na sua publicação oficial. Tais disposições devem igualmente precisar que as referências feitas nas disposições legislativas, regulamentares e administrativas em vigor às directivas revogadas pela presente directiva devem entender-se feitas à presente directiva. As modalidades daquela referência e desta

¹⁹⁵¹ Dois anos após a entrada em vigor da presente directiva.

precisão são aprovadas pelos Estados-membros.

Artigo 58.º
Relatórios

1. Os Estados-membros e os órgãos nacionais para a igualdade de tratamento comunicam à Comissão, até ...de ...20....⁽¹⁹⁵²⁾ e, a partir daí, de quatro em quatro anos, todos os dados úteis para lhe permitir elaborar um relatório a apresentar ao Parlamento Europeu e ao Conselho sobre a aplicação da presente directiva.

2. O relatório da Comissão tem em devida conta as opiniões dos parceiros sociais e das organizações não governamentais relevantes. De acordo com o princípio da integração sistemática da questão da igualdade entre homens e mulheres, o relatório apresenta, designadamente, uma avaliação do impacto, sobre homens e mulheres, das medidas tomadas. O relatório inclui igualmente uma avaliação de impacto que analisa os efeitos sociais e económicos, à escala da União, da reformulação e alargamento do sistema de licenças familiares assente no ciclo de vida humana. À luz das informações recebidas, o relatório inclui, se necessário, propostas no sentido da revisão e actualização da presente directiva.

¹⁹⁵² Cinco anos após a entrada em vigor da presente directiva.

Artigo 59.º
Revogação

As Directivas 92/85/CEE e 96/34/CE são revogadas com efeitos a partir de *6 de Maio de* As remissões para as directivas revogadas devem entender-se como sendo feitas para a presente directiva.

Artigo 60.º
Entrada em vigor

A presente directiva entra em vigor no dia seguinte da sua publicação no *Jornal Oficial da União Europeia*.

Artigo 61.º
Destinatários

Os destinatários da presente directiva são os Estados-Membros.

Feito em....., em de de 20.....

Pelo Parlamento Europeu	Pelo Conselho
O Presidente	O Presidente

4. Outras acções complementares no contexto da UE

A conciliação entre a vida profissional e familiar deve ser enquadrada na problemática mais vasta do cuidado, não só no que diz respeito às mulheres, como em relação aos homens. A associação das primeiras ao cuidado está enraizada na família e nas estruturas sociais e dificilmente a desconstrução de estereótipos é sustentável se restringida a áreas particulares de acção¹⁹⁵³. O maior envolvimento dos homens na família não pode ser visto de forma isolada, suscita, por exemplo, questões sobre a capacidade das instituições reconhecerem ou valorizarem o papel dos homens como cuidadores. Isto abrange não só o mercado de trabalho, como os infantários, as escolas, os serviços de saúde e outros serviços sociais ou os media. Para além da importância destas instituições apoiarem e darem visibilidade às experiências masculinas de prestação de cuidados na família, importa considerar os homens como trabalhadores destes serviços. Ainda que disponha de graus diversos de competência em relação a cada uma destas áreas, a União Europeia pode desempenhar aqui um papel positivo. Uma área de especial interesse diz respeito à educação e em relação a esta os Estados-Membros têm manifestado vontade em cooperar de formas mais estreitas. A melhoria da qualidade e eficácia dos sistemas educativos na UE é considerada essencial para um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo, isto é, para cumprir as prioridades da Estratégia Europa 2020¹⁹⁵⁴.

A preocupação com a educação começa com as primeiras fases da vida, como demonstra a recente actuação da Comissão Europeia. Numa Comunicação de 2011, destaca a importância de complementar as metas quantitativas existentes em matéria de educação e acolhimento na primeira infância com medidas destinadas a melhorar o acesso e a garantir a qualidade¹⁹⁵⁵. O objectivo é dotar as crianças das capacidades para concretizarem as suas

¹⁹⁵³ Apoiamo-nos aqui especialmente nos contributos de Linda Richter *et al.* e de Gary Barker e Peter Pawlak para o relatório das Nações Unidas, de 2011, “Men in Families and Family Policy in a Changing World”. O relatório e a contribuição destes autores foram já considerados no capítulo 3.

¹⁹⁵⁴ Ver Relatório Conjunto do Conselho e da Comissão, de 2012, sobre a aplicação do Quadro Estratégico para a cooperação europeia no domínio da educação e da formação (EF 2020). «Educação e Formação numa Europa inteligente, sustentável e inclusiva», J. O. N.º C 70/9 de 8.3.2012; Decisão 2010/707/UE do Conselho, de 21 de Outubro de 2010, relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros, J.O. N.º L 308/46 de 24.11.2010.

¹⁹⁵⁵ Comissão Europeia (2011d) Comunicação da Comissão – Educação e acolhimento na primeira infância: Proporcionar a todas as crianças as melhores oportunidades para o mundo de amanhã. COM(2011)

potencialidades, sustentando-se que está em causa lançar as bases de hábitos e comportamentos que irão ser influentes no futuro¹⁹⁵⁶. A argumentação é facilmente extensível à necessidade de integrar uma perspectiva de género na pedagogia neste nível de ensino para favorecer as oportunidades de raparigas e de rapazes desenvolverem e explorarem as suas capacidades e interesses sem as limitações impostas por papéis e modelos estereotipados de género. Como a pesquisa empírica sueca demonstra, a actuação do pessoal dos serviços de educação e acolhimento na primeira infância pode contribuir para reforçar noções tradicionais de género em vez de ampliar a visão das crianças do que os rapazes e as raparigas podem fazer. Os primeiros tendem, por exemplo, a receber mais atenção do que as segundas por parte destes profissionais¹⁹⁵⁷. Outros estudos empíricos salientam que as crianças em idade pré-escolar já têm noções estereotipadas sobre o trabalho que homens e mulheres fazem e expressam preferência pelos trabalhos associados ao seu género. A exposição a estereótipos desde uma tenra idade reduz o leque de carreiras consideradas pelas crianças e tem continuidade na adolescência e na vida adulta¹⁹⁵⁸.

Apesar da educação e acolhimento na primeira infância ser uma área cuja responsabilidade incumbe essencialmente aos Estados-Membros, a Comissão defende que a UE pode trazer algum valor acrescentado neste domínio ao promover através do método aberto de coordenação a identificação e intercâmbio de boas práticas e ao disseminar

66 final. Bruxelas, 17.2.2011. A Comunicação foi já referidas no capítulo 5 e destacados alguns elementos distintivos da abordagem adoptada.

¹⁹⁵⁶ Comissão Europeia (2011d), op. cit., p. 5 e segtes. A Comunicação salienta o papel da educação e do acolhimento na primeira infância para a redução do abandono escolar e para a inclusão social, particularmente de crianças de meios sociais desfavorecidos. Defende que os currículos deveriam combinar elementos cognitivos e abranger a socialização e aspectos não cognitivos (perseverança, motivação e capacidade de interagir com os outros).

¹⁹⁵⁷ SANDBERG, Anette; ÄRLEMALM-HAGSÉR, Eva (2011) “The Swedish National Curriculum: Play and learning with fundamental values in focus”, in *Australasian Journal of Early Childhood*, Vol. 36, N.º 1. Consultado em : http://www.earlychildhoodaustralia.org.au/australian_journal_of_early_childhood/ajec_index_abstracts/the_swedish_national_curriculum_play_and_learning_with_fundamental_values_in_focus.html. Data: 6.5.2013. Annette Sanberg e Eva Ärlemalm-Hagsér analisam no seu artigo a pesquisa sueca no campo da educação pré-escolar (isto é, envolvendo crianças com idades compreendidas entre um ano e os cinco anos) e dão atenção ao modo como o currículo nacional sueco combina jogo e aprendizagem, educação e cuidado e o desenvolvimento de valores fundamentais como os direitos da criança, a igualdade de género e o desenvolvimento sustentável. No que diz respeito à igualdade de género, o artigo dá conta de várias iniciativas governamentais visando a introdução de uma perspectiva de género na pedagogia e o envolvimento dos profissionais da área, o que não quer dizer que o processo seja simples ou unidimensional. Ver, a propósito, HASBAR, Sara (2010) “Equality Starts in pre-school”. Consultado em: <http://www.sweden.se/eng/Home/Education/Preschool/Reading/Equality-at-daycare/>. Data: 6.5.2013.

¹⁹⁵⁸ Cf. FAGAN, Colette, op. cit. 31.

abordagens políticas eficazes e susceptíveis de serem consideradas em outros contextos. A Comissão propõe-se além disso a apoiar o desenvolvimento de abordagens inovadoras e de projectos e redes transnacionais no âmbito do programa de aprendizagem ao longo da vida. A mesma assinala ainda que a melhoria da qualidade da educação e acolhimento na primeira infância deve envolver programas curriculares mais eficazes, o reforço das competências e a profissionalização do pessoal do sector e um maior equilíbrio entre homens e mulheres entre o pessoal¹⁹⁵⁹. Se o último aspecto introduz maior diversidade e desafia a excessiva feminização do sector e a percepção de que é uma profissão “natural” para as mulheres, o mesmo não deve inibir a aplicação de uma pedagogia atenta à dimensão de género. A Comissão deve valorizar e dar visibilidade a estas questões e propor ainda a adopção de metas no sentido de promover uma representação mais equilibrada dos sexos no pessoal dos serviços de cuidados à infância e nos primeiros graus de ensino. Certo é que fomentar a igualdade de género através de práticas educativas constitui obviamente uma aposta a longo prazo e deve ser igualmente vista como um bom investimento no futuro. Além disso, estão em causa a interiorização de valores fundamentais desde uma idade precoce que moldam o futuro comportamento dos cidadãos em sociedades democráticas. Por outro lado, os esforços precisam também de ir no sentido de encorajar o envolvimento dos homens na educação dos filhos desde o nascimento e passando pelo infantário e pela escola. Isto é, as instituições devem apoiar e promover activamente o papel parental masculino. Os efeitos positivos desse envolvimento estão documentados e a selecção de boas práticas poderia destacá-los.

A importância de abordagens multidimensionais está de resto presente na Recomendação da Comissão, “Investir nas crianças para quebrar o ciclo vicioso da desigualdade”¹⁹⁶⁰. A Comissão elabora um conjunto de recomendações dirigidas aos Estados-Membros destinadas a combater a pobreza infantil e a exclusão social, identificando para o efeito a necessidade de desenvolver estratégias integradas com base em três pilares fundamentais – acesso a recursos adequados; acesso a serviços de qualidade

¹⁹⁵⁹ Cf. Comissão Europeia (2011d), op. cit., pp. 5, 8 e segtes.

¹⁹⁶⁰ Recomendação 2013/112/UE da Comissão, de 20 de Fevereiro de 2013, Investir nas crianças para quebrar o ciclo vicioso da desigualdade, J. O. N.º L 59/5 de 2.3.2013.

economicamente comportáveis; e o direito das crianças à participação¹⁹⁶¹. A Recomendação considera a necessidade de dotar os pais de competências parentais de um modo não estigmatizante e de promover a sua ligação aos serviços educativos e de estes funcionarem em colaboração com os serviços sociais e de saúde. É referida também a relevância de associar estas políticas a outras em curso na União Europeia, designadamente, em matéria de igualdade entre homens e mulheres, de saúde e de direitos das crianças. Ainda que a Recomendação mencione o papel de ambos os pais, entendemos que a Comissão deve abordar explicitamente o papel parental masculino, dados os desequilíbrios conhecidos na assunção das responsabilidades parentais, e instar as instituições e serviços a considerar activamente a participação e envolvimento dos homens na educação e cuidados aos filhos. O ideal seria formular recomendações específicas nesta matéria. Por outro lado, tanto a Comunicação, de 2011, como esta Recomendação, de 2013, são omissas quanto à introdução de uma perspectiva de género nos currículos e em relação à relevância de combater estereótipos desde cedo na infância. Entendemos que esta omissão deve também ser corrigida.

O que é válido para os primeiros níveis de ensino relativamente à inclusão de uma perspectiva de género nas práticas pedagógicas e nos programas curriculares, é igualmente relevante para outros níveis de ensino e para o desenvolvimento de programas de orientação profissional¹⁹⁶². Um indicador importante deveria ser também o grau de

¹⁹⁶¹ O primeiro pilar diz respeito a apoiar a participação dos pais no mercado de trabalho e a garantir níveis de vida correctos através de uma combinação de prestações; o segundo pilar visa reduzir a desigualdade precoce através do investimento na educação e no acolhimento de crianças de tenra idade e melhorar o impacto dos sistemas educativos na igualdade de oportunidades; e o terceiro pilar têm por finalidades apoiar a participação em actividades lúdicas, recreativas, desportivas e culturais e criar mecanismos que promovam a participação das crianças nas decisões que lhes dizem respeito. N.º 2 da Recomendação 2013/112/UE da Comissão.

¹⁹⁶² As políticas de orientação profissional podem favorecer a diversificação das escolhas profissionais de raparigas e de rapazes através da desconstrução de estereótipos e da divulgação das vantagens de aceder a áreas atípicas de trabalho. Mas, no espaço europeu, destaca-se normalmente a necessidade de desenvolver programas específicos para aumentar o interesse das raparigas pelos domínios associados às ciências exactas e às engenharias e tecnologias. Muito menos comum é referir a necessidade de promover o interesse dos rapazes pelos serviços sociais, designadamente, pelos cuidados à infância e a idosos, pelos primeiros graus de ensino ou pela enfermagem onde as mulheres estão sobrerrepresentadas. A Noruega constitui a este respeito um caso especial dado ter introduzido quotas e promovido campanhas para atrair homens para os cuidados à infância e ensino pré-primário com algum sucesso. Os obstáculos à entrada dos homens em áreas profissionais “femininas” são conhecidos. Em causa estão normas culturais dominantes sobre o que “verdadeiros” homens devem ou não fazer; construções estereotipada sobre as suas aptidões

representação de raparigas e de rapazes entre os líderes estudantis. As políticas educativas não devem, no entanto, centrar-se apenas na desconstrução de estereótipos ao nível da participação política e no campo profissional, encorajando a incursão em áreas atípicas a qualquer dos sexos, devem contribuir também para questionar papéis estereotipados na família. É fundamental preparar as gerações futuras para uma partilha mais igualitária das responsabilidades domésticas e de cuidados, entre homens e mulheres. Isto pode ser feito através do desenvolvimento de programas educativos no sistema público que dêem a rapazes e raparigas competências e conhecimentos necessários para assumirem diversos papéis no espaço doméstico (serem capazes de cozinhar, limpar, fazer reparações básicas, prestar os primeiros socorros e ter conhecimentos elementares sobre cuidados de saúde)¹⁹⁶³. Estas questões devem encontrar acolhimento nas políticas e recomendações europeias, não só nos campos da educação e do emprego, mas também da igualdade de género. A verdade é que as mulheres continuam a ser socializadas para cuidar e servir outras pessoas e as expectativas entre os géneros a este respeito podem começar a estar desfasadas, não se compadecendo de qualquer forma com a maior instabilidade nas famílias.

A formação e actualização de competências dos trabalhadores dos serviços sociais e educativos e dos profissionais de saúde deve, por sua vez, ser informada por uma perspectiva de género. Um dos aspectos fundamentais prende-se com a presunção de que ambos os pais devem estar envolvidos no bem-estar e educação dos filhos e de considerar aspectos específicos da saúde masculina ou outros que tem sido negligenciados, designadamente, a depressão pós-natal ou durante a gravidez da parceira. A saúde é uma das áreas em que os Estados-Membros têm também desenvolvido estratégias concertadas

emocionais e competências educativas que geram comportamentos discriminatórios; e o receio ou a possibilidade de estigmatização. Por vezes, os homens a trabalhar em áreas atípicas vêem a sua sexualidade ser posta em causa e são olhados com suspeição. Além disso, os baixos salários e as fracas oportunidades de progressão nos serviços sociais afectam também a capacidade para atrair trabalhadores masculinos. A melhoria da formação, remuneração e progressão na carreira é também uma forma de tornar estes empregos mais atractivos. O que, por outro lado, se sabe é que os homens quando acedem a empregos nos cuidados sociais fazem-no normalmente em áreas “mais masculinas” que enfatizam o esforço físico ou técnico. E tendem a beneficiar em termos de progressão nos escalões profissionais, o chamado “glass escalator effect” por oposição ao “glass ceiling” que as mulheres muitas vezes enfrentam em áreas atípicas ao seu sexo. Cf. FAGAN, Colette, op. cit., pp. 5 e segtes, 30 e segtes.

¹⁹⁶³ Cf. RICHTER, Linda *et al.*, op. cit., p. 71 e segtes; BARKER, Gary; PAWLAK, Peter, op. cit., p. 32 e segtes.

de actuação com base no método aberto de coordenação, podendo algumas destas questões serem devidamente consideradas nesse contexto¹⁹⁶⁴.

No que diz respeito à articulação trabalho/família em sentido estrito, entendemos que a ênfase da Comissão nas taxas de emprego das mulheres com filhos para monitorizar o sucesso das políticas de conciliação é manifestamente insuficiente¹⁹⁶⁵. O indicador pouca informação fornece sobre a qualidade desse emprego e, por outro lado, a Comissão reitera a posição de que a conciliação é um assunto das mulheres. A obtenção e divulgação de dados sobre as taxas de gozo das licenças familiares dessegegados por sexo é um indicador importante a este respeito e devem ser estabelecidas metas com vista a promover o gozo das licenças familiares pelos homens. Parece-nos existir uma certa dissonância entre a tendência identificada no direito da família para a atribuição da custódia legal conjunta dos filhos em situações de ruptura familiar e a pouca importância atribuída ao envolvimento dos homens na família desde uma fase precoce, designadamente, através do incentivo ao gozo masculino das licenças familiares. Na verdade, os efeitos desse gozo mostram é que este pode ser um factor importante para a estabilidade das mesmas e para fomentar relações mais igualitárias. O que obviamente está em causa é a assunção no mundo do trabalho de que os homens têm igualmente responsabilidades domésticas e familiares.

Uma forma de realçar a interligação dos diversos domínios da vida e da dimensão relacional do género passa pela inclusão sistemática das disparidades no que diz respeito ao cuidado não remunerado realizado por homens e mulheres e das diferenças entre estes relativamente ao tempo dispendido no trabalho remunerado nos relatórios da Comissão sobre a igualdade de género. Os mesmos incidem sobre temas específicos e descrevem as boas práticas dos Estados-Membros. Seria oportuno a este respeito pôr em evidência o papel dos homens na realização da igualdade de género (designadamente, como decisores políticos e empregadores) e dar a conhecer as melhores práticas nacionais a nível europeu nesta matéria. Futuros programas plurianuais sobre a igualdade de género devem contemplar estas questões e aspectos específicos das experiências masculinas. Não está em causa perder de vista que homens e mulheres enquanto grupo continuam situados de forma

¹⁹⁶⁴ Ver *site* da Estratégia da UE em matéria de saúde: http://ec.europa.eu/health/strategy/policy/index_pt.htm; e o já referido relatório europeu sobre a saúde dos homens: WHITE, Alan (2011) *The State of Men's Health in Europe*. European Commission. Directorate-General for Health and Consumers.

¹⁹⁶⁵ Commission of the European Communities (2008b), p. 47.

muito diversa em termos de poder político e económico ou desviar recursos de áreas onde continuam a ser úteis. Mas consideramos fundamental co-responsabilizar os homens pela realização da igualdade de género das mulheres e responder a desigualdades que especificamente os afectam, designadamente na saúde. É importante que os homens como categoria de género sejam objecto de debate e análise. E se dê visibilidade, por exemplo, às experiências masculinas de prestação de cuidados, favorecendo a emergência de *role models* nesta matéria.

Reflexões finais

A presente dissertação tem como objecto de análise a igualdade de género associada à temática da conciliação entre responsabilidades familiares e profissionais no Direito e nas políticas da União Europeia. Ao longo do tempo o campo da igualdade de género transformou-se numa das áreas mais desenvolvidas da política social europeia, tendo permanecido fortemente ligado ao mercado de trabalho. A actuação da União Europeia contribuiu para eliminação de leis e práticas discriminatórias nos Estados-Membros e ajudou a refazer os termos do debate sobre a igualdade, de um centrado na igualdade formal para uma maior atenção a uma noção mais substantiva. De facto, coexistem actualmente diversos sentidos de igualdade de género no Direito europeu, um entendido em termos de ausência de discriminação e um sentido mais enriquecido baseado nos deveres positivos de promover a igualdade de oportunidades e a igualdade de facto entre homens e mulheres. No que diz especificamente respeito à temática da conciliação entre responsabilidades familiares e profissionais, a União Europeia desenvolveu instrumentos políticos e jurídicos e jurisprudência relevante sobre a matéria. A sua actuação nesta área particular gerou igualmente desenvolvimentos adicionais nos Estados-Membros. Como questão orientadora da nossa investigação e análise propusemo-nos reflectir sobre “Como é que a UE na área do trabalho e emprego pode contribuir para a construção de uma sociedade mais igualitária e cuidadora?”.

As propostas que apresentamos para responder a essa questão requerem necessariamente uma elaboração mais aprofundada e não excluem outras áreas e formas de actuação. Certo é exigirem também vontade política e uma conceptualização refinada e

complexa da igualdade, bem como o reconhecimento da importância do cuidado na vida individual e colectiva. São as mulheres que continuam a realizar a maior parte do cuidado não remunerado e que vêm condicionada a sua participação no mercado de trabalho ou na vida social e política. O facto de estarem sobrerrepresentadas nos serviços de cuidados sociais e nos primeiros graus de ensino contribui para a construção estereotipada destas actividades como sendo próprias das mulheres e para a desvalorização das competências envolvidas. Depois de apreciarmos o posicionamento diferenciado de homens e mulheres nestas matérias na União Europeia e a actuação desta na área da conciliação das responsabilidades familiares e profissionais, consideramos ser necessário associar mais os homens ao cuidado, nas suas formas não remuneradas e remuneradas, como estratégia para o tornar mais saliente e valorizado do ponto de vista social e para uma distribuição mais equitativa dos seus encargos e benefícios. Isto pressupõe também que o Direito reconheça a interligação de diferentes âmbitos da vida e em particular o contributo das estruturas domésticas para o funcionamento do mercado.

Assumimos na dissertação que a nossa compreensão da igualdade de género se baseia na noção multidimensional de igualdade substantiva de Sandra Fredman que abrange dimensões qualitativas e quantitativas e que incorpora as questões do reconhecimento e da redistribuição. A mesma comporta quatro finalidades (a saber, respeito pela igual dignidade e valor de todos; afirmação positiva e acomodação de identidades, aspirações e necessidades diversas; eliminação das desigualdades socio-económicas; e participação plena na sociedade) que devem operar em conjunto mesmo se a sua intensidade variar em função da situação concreta.

Entendemos que de diversos modos a “Proposta de Directiva 2013/.../UE” reflecte as diferentes finalidades ou objectivos identificados. A extensão do regime estabelecido pela mesma às famílias homoparentais, ainda que dentro dos constrangimentos impostos pelas competências dos Estados-Membros em matéria de direito da família, é uma forma de afirmar o respeito pela igual dignidade e valor de todos. O mesmo pensamos ser extensível, por exemplo, à definição alargada de membro da família do trabalhador e à consagração de uma licença compassiva orientada para os cuidados em fim de vida ou cuidados paliativos. O primeiro aspecto permite que pessoas sozinhas que não têm familiares que cuidem delas recebam assistência e apoio de amigos ou vizinhos. E o segundo permite afirmar o valor intrínseco da pessoa humana na

circunstância da sua morte iminente. Por outro lado, a igualdade efectiva pressupõe tratar as pessoas tendo em conta as suas circunstâncias particulares. A acomodação de necessidades diversas implica fazer ajustamentos adequados para melhorar a capacidade dos indivíduos participarem na vida económica, social e política em termos iguais relativamente a outros. No que diz respeito à “Directiva 2013/.../UE”, assinálamos que a situação específica das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e dos trabalhadores em geral com responsabilidades parentais e familiares requer a aplicação de regras específicas de modo a evitar que dê lugar a desvantagens sistemáticas. Isto traduz-se na obrigação dos empregadores acomodarem dentro de certos limites as necessidades destes trabalhadores, designadamente, através de adaptações ao regime e horário de trabalho. O direito a solicitar mudanças a esse respeito é por isso formulado de modo a favorecer uma resposta positiva e um grau considerável de escolha aos envolvidos. As regras específicas estabelecidas não são apresentadas como excepções justificáveis ao princípio de igualdade de tratamento, mas como medidas necessárias para a sua eficácia e para assegurar uma genuína igualdade de oportunidades.

Já a necessidade de eliminar as desigualdades socio-económicas expressa-se, entre outros aspectos, pela atribuição e/ou melhoria das compensações financeiras durante as licenças familiares e pela contabilização dos períodos mínimos previstos para as mesmas para efeitos das pensões de reforma e dos direitos associados à antiguidade. Naturalmente que outra forma de apresentar estas medidas diz respeito ao reconhecimento de que o cuidado não remunerado não é apenas uma questão privada e que o seu contributo para a vida colectiva, designadamente para a sustentabilidade social e económica, justifica que quem o realiza não seja penalizado.

Como forma ainda de evitar o agravamento de hierarquias de estatuto, que no caso concreto podem ocorrer quando a configuração das licenças apoia a noção de que as responsabilidades familiares dizem principalmente respeito às mulheres, procede-se ao reforço do papel parental masculino, designadamente, através da atribuição de direitos individuais e não transferíveis a períodos de licenças. Além da afirmação necessária de que os homens têm direitos e deveres de prestação de cuidados, pretende-se, na formulação de Martha Minow, escapar à diferença que estigmatiza ao favorecer a inclusão de categorias valorizadas no gozo de benefícios sociais. Em causa estão também a reestruturação das instituições do mercado de trabalho e a reconfiguração da divisão do trabalho no espaço

doméstico. Por último, a consagração de um leque diverso de licenças familiares nos termos efectuados apoia a participação plena na sociedade ao permitir responder a necessidades específicas de cuidados de membros da família e manter a ligação ao mercado de trabalho em condições favoráveis.

É indiscutível que o estabelecimento na UE de um sistema integrado de licenças familiares baseado no ciclo da vida humana favorece a construção de sociedades cuidadoras. A questão fundamental prende-se com a articulação desta finalidade com a realização da igualdade de género. A “Directiva 2013/.../UE” tem em conta esta preocupação e procura reflectir as várias dimensões relevantes da igualdade. Mas para diluir a marca de género (das mulheres) no cuidado é fundamental desenvolver medidas proactivas visando os homens como cuidadores e obrigando a considerar a perspectiva de género na concepção e implementação de políticas em outras áreas. A “Directiva 2013/.../UE” obriga de resto os Estados-Membros a promover uma campanha de informação e sensibilização centrada nos direitos dos trabalhadores masculinos à conciliação da vida profissional e familiar. E a medida tem continuidade na proposta de estabelecer metas visando promover e monitorizar o gozo masculino das licenças familiares no contexto da União. Tradicionalmente as metas (à semelhança do que ocorre com as quotas) são defendidas para desafiar padrões de desigualdade consolidados e por originarem *role models* e desse modo ajudarem a derrubar barreiras e estereótipos que impedem a entrada de determinados grupos em certas áreas ou profissões. A atenção centra-se normalmente nos domínios públicos da vida colectiva. Mas a argumentação é igualmente válida para apoiar a maior participação masculina na vida familiar.

De facto, a fixação de quotas para os homens na licença parental em várias jurisdições europeias representa o reconhecimento da interligação das diferentes esferas da vida e dos múltiplos obstáculos estruturais que condicionam o gozo masculino. Como referimos, no caso sueco, foram não só os direitos das mulheres a participarem no mercado de trabalho em condições mais equitativas, como os direitos dos homens a vidas mais satisfatórias e das crianças a terem contacto com ambos os pais que determinaram inicialmente a introdução da quota masculina. Esta perspectiva está ausente ou é pouco destacada no relatório de avaliação de impacto da Comissão Europeia sobre as propostas de reforma do quadro regulador europeu em matéria de conciliação. A ideia mais presente

é que sendo as mulheres quem têm mais dificuldades em conciliar trabalho/família, as acções devem incidir sobretudo sobre as mesmas.

No que diz respeito a outras medidas complementares ou áreas em que seria oportuno integrar uma perspectiva de género, destacamos a educação, a saúde e os serviços sociais. As práticas educativas em particular representam uma aposta a longo prazo e defendemos não só a promoção de uma representação mais equilibrada dos sexos entre o pessoal nos serviços de acolhimento e educação na primeira infância, mas principalmente a integração de uma perspectiva de género nas práticas pedagógicas como forma de combater estereótipos desde uma fase precoce e permitir a todos desenvolver plenamente as suas potencialidades. Este aspecto deve ter continuidade nos programas de orientação profissional e em outros níveis de ensino, sendo que as políticas educativas deveriam igualmente preparar as gerações futuras para a partilha das responsabilidades domésticas e familiares. A última medida é, por exemplo, mencionada na Recomendação n.º 165 da OIT. Na verdade, entendemos que de um modo ideal deveria também fazer parte dos currículos escolares um conhecimento mais aprofundado e complexo sobre o direito fundamental à igualdade. E sustentamos ainda a necessidade das instituições das áreas mencionadas apoiarem activamente o envolvimento dos homens na educação e bem-estar dos filhos. Os desequilíbrios conhecidos a estes níveis justificam as medidas preconizadas.

Como de resto mostra a análise das normas internacionais do trabalho, a paternidade continua sem merecer um reconhecimento idêntico ao da maternidade e não se avançou muito em desafiar o modelo (masculino) do trabalhador sem responsabilidades familiares. Consideramos, por outro lado, que manter distinções relativas às licenças associadas à parentalidade com base em razões de saúde e segurança ligadas aos papéis distintos de homens e mulheres na reprodução humana é um meio de reiterar o actual *status quo*. Justifica que não se promovam configurações mais igualitárias das licenças e apoia generalizações sobre as mulheres. A centralidade atribuída às últimas nos processo de reprodução levou, por outro lado, a negligenciar aspectos importantes para a saúde do feto que envolvem os homens. Usar a amamentação para manter a especificidade das licenças é também problemático, uma vez que a literatura científica não suporta a miríade de benefícios realçados e nos países desenvolvidos não justifica que não se pondere os vários interesses ou necessidades em presença. A menção ao aleitamento materno consta da Convenção dos Direitos da Criança, mas num quadro alargado de condições favoráveis à

promoção da sua saúde, como dispor de água potável, de um ambiente higiénico, de boa nutrição ou de cuidados de saúde primários.

As dinâmicas associadas à paternidade são destacadas pelos seus efeitos positivos em gerarem relações de género mais igualitárias e maior estabilidade das famílias. O gozo de licenças ou a assunção do papel de principal cuidador altera a percepção dos homens da importância dos cuidados diários e reforça também a ligação e o investimento emocional nos filhos, com efeitos benéficos no seu desenvolvimento e na saúde masculina. Mas o envelhecimento da população obriga também a pensar em outras fases da vida e a ampliar o âmbito das licenças familiares.

Os obstáculos às várias propostas enunciadas são de várias ordens. Mas um deles diz claramente respeito aos custos envolvidos na sua concretização num ambiente caracterizado por fortes restrições orçamentais. O problema é que o cuidado não remunerado também não é gratuito ou inesgotável, envolve custos que permanecem em grande medida invisíveis porque situados no espaço doméstico e assumidos principalmente pelas mulheres. Apesar de estarmos longe de uma compreensão holística da economia, há um reconhecimento mais alargado do seu significativo valor monetário e importa ligar esse reconhecimento a políticas redistributivas. A expansão de serviços de cuidados de qualidade é uma delas, mas nem todo o cuidado pode ser externalizado. Trata-se, por outro lado, de valorizar o seu contributo para a sustentabilidade social e económica. E de considerar o cuidado como um valor relevante para pensar a organização social e o que nós devemos fazer para responder às necessidades particulares de outros concretos.

A igualdade entre homens e mulheres constitui uma missão e um objectivo da União Europeia que deve ser promovido em todas as suas acções. Mas a eficácia desta actuação depende também de uma mudança na forma como o género tem sido construído no seu seio, no sentido de acolher uma compreensão mais sofisticada das identidades de género e do carácter relacional e interactivo das mesmas. Isto implica entre outros aspectos trazer os homens para o debate da conciliação ou melhor integrá-los no debate sobre o nexo entre cuidado não remunerado/cuidado remunerado, tendo em conta desigualdades específicas que os afectam e também a responsabilidade comum de homens e mulheres pelos cuidados na família.

É ainda nosso entendimento que a integração de conhecimentos desenvolvidos nos estudos sobre masculinidades nas análises feministas favorece a criação de vias de

investigação atentas à complexidade da realidade social. É certo que homens e mulheres continuam situados de forma diversa em termos de poder político e económico. Mas é também importante entender a forma como privilégio e subordinação geram custos diferenciados e que nem sempre estão repartidos por demarcações claras quanto a categorias identitárias. A abordagem preconizada apoia estratégias específicas e interligadas para alcançar a igualdade de género. Não é suficiente afirmar que os homens têm a ganhar com ela, é fundamental considerar as suas experiências e instâncias particulares de desigualdades que os prejudicam ou que têm sido negligenciadas. Um pouco por todo o lado, os homens têm vindo a assumir a responsabilidade pelos cuidados directos a filhos, pais idosos ou cônjuges com doenças crónicas incapacitantes. Falamos de uma minoria, mas ignorá-la e as dificuldades que enfrenta é um mau serviço à causa da igualdade. Por outro lado, olhar para as margens é também um meio de encontrar pontos de entrada e respostas para problemas mais gerais. Estas questões foram pouco exploradas, mas podem sê-lo mais em trabalhos futuros. A presente dissertação procura abrir caminhos nesse sentido.

BIBLIOGRAFIA

Acas (2013) *The right to apply for flexible working. A short guide for employers, working parents and carers*. March 2013. Consultado em: <http://www.acas.org.uk/media/pdf/o/0/Right-to-apply-for-flexible-working-a-short-guide.pdf>. Data: 5.4. 2013.

ALBERTYN, Catherine *et al.* (2007) “Introduction: Substantive Equality, Social Rights and Women: A Comparative Perspective”, in *South African Journal on Human Rights*, Vol. 23, Part 2.

ALBRECHT, Thorben; LAWSON, Neal (2012) “Europe and the Good Society – After the Crash”, in *Social Europe Journal*, 5 October 2012. Consultado em: <http://www.social-europe.eu/2012/10/europe-and-the-good-society-after-the-crash/>. Data: 5.10.2012.

ALS Canada (2013) “Advocacy”. January 2013. Consultado em: <http://www.als.ca/en/get-involved/advocacy>. Data: 2.2.2013.

ALS Canada (s/d) “Provincial/Territorial Compassionate Leave Legislation”. Consultado em: <http://www.als.ca/sites/default/files/files/CCB%20across%20Canada.pdf>. Data: 2.2.2013

American Psychological Association (2010) “The Kids Are All Right: Few Negative Associations With Moms’ Return to Work Soon After Having Children”, October 14. Consultado em: <http://www.apa.org/news/press/releases/2010/10/working-mothers.aspx> . Data: 9.8.2011.

AMADO, João Leal (2009) “Dinâmica das relações juslaborias nas situações de crise (em torno da flexibilização das regras juslaborais)”, in *Revista do Ministério Público*, N.º 120.

Amnesty International (1998) “Qu'y a-t-il dans un mot ? Pour un langage non-sexiste des droits humains”. Consultado em: http://www.amnesty.asso.fr/05_amnesty/53_gd_themes/femmes/src/org330298.doc.Data: 28.2.2006.

ANTONOPOULOS, Rania (2009) “The Unpaid Care Work - Paid Work Connection”. Working Paper N° 86. International Labour Office, Policy Integration and Statistics Department. Geneva: International Labour Office. Consultado em: http://bravo.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@integration/documents/publication/wcms_119142.pdf. Data: 14.8.2010.

ANXO, Dominique *et al.* (2011) “Gender Differences in Time Use over the Life Course in France, Italy, Sweden, and the US”, in *Feminist Economics*, Vol. 17, N.º 3.

AHLBERG, Jenny; ROMAN, Christine; DUNCAN, Simon (2008) “Actualizing the “Democratic Family”? Swedish Policy Rhetoric versus Family Practice”, in *Social Politics*, Vol. 15, N.º 1.

APOSTOLOPOULOU, Zoe (2004) “Equal Treatment of People with Disabilities in the EC: What does “Equal” mean?”. Jean Monnet Working Paper 09/04, <http://www.jeanmonnetprogram.org/papers/04/040901.pdf>.

ASHIAGBOR, Diamond (2006) “Promoting Precariousness? The Response of EU Employment Policies to Precarious work”, in Judy Fudge, Rosemary Owens (eds) *Precarious Work, Women and the New Economy: The Challenge to Legal Norms*. Oxford and Portland Oregon: Hart Publishing.

AUER, Peter; GAZIER, Bernard (eds) (2002) *The Future of Work, Employment and Social Protection*. Geneva: International Labour Office.

BADINTER, Elizabeth (2010) *O Conflito: A Mulher e a Mãe*. Lisboa: Relógio D’Água.

BALINT, Peter (2009) “Should the Promotion of Breastfeeding be Government Policy?”. Australasian Political Studies Association Conference, 28 September. Consultado em: <http://hass.unsw.adfa.edu.au/staff/Documents/Balint,%20P%20Should%20the%20promotion%20of%20breastfeeding%20be%20government%20policy.pdf>. Data: 12. 1. 2012.

BARKER, Gary; PAWLAK, Peter (2011) “Men, Families, Gender Equality and Care Work”, in UN (2011) *Men in Families and Family Policy in a Changing World*. New York: United Nations.

BARNARD, Catherine (2006a) *EC Employment Law*. Oxford : Oxford University Press.

BARNARD, Catherine (2006b) “The Contribution of Anti-Discrimination Law to European Integration: the Added Value of the EU Level”. Working Papers series: REFGOV-FR-10. Reflexive Governance in the Public Interest. Fundamental Rights Sub-network. European FP6 - Integrated Project. Coordinated by the Centre for Philosophy of law – Université Catholique de Louvain. Consultado em: <http://refgov.cpd.r.ucl.ac.be> . Data: 25.7.2007.

BARNARD, Catherine (2001) “The Changing Scope of the Fundamental Principle of Equality?”, in *McGill Law Journal*, Vol. 46.

BARNARD, Catherine (1999) “Gender Equality in EU : A Balance Sheet” , in Philip Alston (ed) *The EU and Human rights*. Oxford University Press.

BARTLETT, Katharine (2000) “Cracking Foundations as Feminist Method”, in *Journal of Gender, Social Policy & the Law* - Volume 8, Number 1. Consultado em:<http://www.wcl.american.edu/journal/genderlaw/08/bartlett.pdf?rd=1>. Data: Data: 27.4.2011.

BARTLETT, Katharine (1990) “Feminist Legal Methods ”, in *Harvard Law Review*, Vol. 103, N.º 4. Consultado em : http://scholarship.law.duke.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1119&context=faculty_scholarship. Data : 27.4.2011.

BELEZA, Teresa Pizarro (2010) *Direito das Mulheres e da Igualdade Social. A Construção Jurídica das Relações de Género*. Coimbra : Almedina.

BERGMANN, Barbara (2008) “Long leaves, Child Well-being, and Gender Equality”, in *Politics & Society*, Vol. 36, N.º 3.

BETTIO, Francesca; VERASHCHAGINA, Alina (2009) *Gender Segregation in the labour market: root causes, implications and policy responses in the EU. Final Report*. March. European Network of Experts on Employment and Gender Equality issues - Fondazione Giacomo Brodolini. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.

Beyond GDP (2012) “Looking behind statistics – the role of values” , in *Beyond GDP Newsletter*, June 2012. Consultado em: <http://www.beyond-gdp.eu/newsletters/June2012/newsletter.html#spotlight>. Data: 14.6.2012.

BIELEFELDT, Hanne (2007) *Tackling Multiple Discrimination: Practices, Policies and Laws*. Danish Institute for Human Rights. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

BIELING, Hans-Jürgen (2012) “EU facing the crisis: social and employment policies in times of tight budgets”, in *Transfer: European Review of Labour and Research*, Vol. 18, N.º 3.

BIELING, Hans-Jürgen; DECKWIRTH, Christina (2008) “Privatising public infrastructures within the EU: the interaction between supranational, transnational forces and national governments”, in *Transfer: European Review of Labour and Research*, Vol.14, N.º 2.

BITTMAN, Michael; IRONMONGER, Dundan (2011) “Valuing Time: A Conference Overview”, in *Social Indicators Research*, Vol. 101, N.º 2.

BLOSSFELD, Hans-Peter; DROBNIC, Sonja (eds) (2001) *Careers of Couples in Contemporary Society: From Male Breadwinner to Dual-Earner Families*. Oxford: Oxford University Press.

BLOSSFELD, Hans-Peter; DROBNIC, Sonja (2001) “Results of Cross-National Comparisons”, in Hans-Peter Blossfeld; Sonja Drobnic (eds) *Careers of Couples in Contemporary Society: From Male Breadwinner to Dual-Earner Families*. Oxford: Oxford University Press.

BOLLA, Viktoria; LOCK, Graham; POPOVA, Mariana (2011) *Is the EU on a Sustainable Development Path? Highlights of the 2011 Monitoring Report of the EU Sustainable Development Strategy*. General and Regional Statistics. Eurostat- Statistics in focus 58/2011.

BOSCH, Gerhard; RUBERY; LEHNDORFF, Steffen (2007) “European employment models under pressure to change”, in *International Labour Review*, Vol. 146, N.º 3-4.

BOTHFELD, Silke; BREMEN, Hochschule; LESCHKE, Janine (2012) “Editorial”, in *Transfer: European Review of Labour and Research*, Vol. 18, N.º 3.

BOUFFARTIGUE, Paul (2010) “The Gendered Division of Paid and Domestic Work: Some Remarks in Favour of a Temporal Perspective”, in *Time & Society*, Vol. 19, N.º 2.

BOULIN, Jean-Yves *et al.* (eds) (2006) *Decent Working Time: New Trends, New Issues*. Geneva: International Labour Office.

BOULIN; Jean-Yves *et al.* (2006) “Decent Working Time in Industrialized Countries: Issues, Scopes and Paradoxes”, in Jean-Yves Boulin *et al.* (eds) *Decent Working Time: New Trends, New Issues*. Geneva: International Labour Office.

BOYD, Susan (2008) “Is Equality Enough? Fathers’ Rights and Women’s Rights Advocacy”, in Rosemary Hunter (ed) *Rethinking Equality Projects in Law: Feminist Challenges*. Oxford and Portland: Hart Publishing.

BRISKIN, Linda (2006) *Equity Bargaining/Bargaining Equity*. Toronto: Centre for Research on Work and Society, York University. Consultado em: <http://www.arts.yorku.ca/sosc/lbriskin/pdf/bargainingpaperFINAL3secure.pdf>. Data: 3.3.2009.

BRYSON, Valerie (2007) *Gender and the Politics of Time. Feminist Theory and Contemporary Debates*. Bristol: Policy Press.

BUDLENDER, Debbie (2008) “The Statistical Evidence on Care and Non-Care Work across Six Countries”. Gender and Development Programme Paper Number 4. Geneva: UNRDIS.

BURCHELL, Brendan; FAGAN, Colette; O’Brien, Catherine; SMITH, Mark (2007) *Working conditions in the European Union: the gender perspective*. European Foundation for the Improvement of Living Working Conditions.

BURRI, Susanne; SCHIEK, Dagmar (eds) (2009) *Multiple Discrimination in EU Law: Opportunities for legal responses to intersectional gender discrimination?*. European Network of Legal Experts in the field of Gender Equality. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.

BURRI, Susanne (2010a) *EU Gender Equality Law: Update 2010*. European Commission. Directorate-General for Justice. European Union.

BURRI, Susanne (2010b) “Le point sur la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée dans le droit communautaire”, in *ERA FORUM*, Vol. 11, N.º 1.

BURROWS, Noreen; ROBISON, Muriel (2007) “An Assessment of the Recast of Community Equality Laws”, in *European Law Journal*, Vol.13, N.º 2.

BUSBY, Nicole (2011) *A Right to Care? Unpaid Care Work in the European Employment Law*. Oxford: Oxford University Press.

BUSCHOFF, Karin; SCHMIDT, Claudia (2009) “Adapting labour law to the needs of the ‘new self-employed’ – comparing the UK, Germany and Netherlands”, in *Journal of European Social Policy*, Vol. 19, N.º 2.

CAMPS, Victoria (2001) *O Século das Mulheres*. Lisboa: Editorial Presença.

CASTELLS, Carme (comp) (1996) *Perspectivas Feministas en Teoría Política*. Barcelona: Paidós.

CARACCILO DI TORELLA, Eugenia; MASSELOT, Annick (2010) *Reconciling Work and Family Life in EU Law and Policy*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

CASEY, Judi, CORDAY, Karen (2008) “Family Responsibilities Discrimination: An interview with Joan Williams”, in Sloan Work and Family Research Network, Boston College – Network News, Vol. 10, N.º 3, March. Consultado em: <http://www.europerank.com/world/browse.php?u=Oi8vd2ZuZXR3b3JrLmJjLmVkdS9UaGVfTmV0d29ya190ZXdzLzQ1L1RoZV90ZXR3b3JrX05ld3NfSW50ZXJ2aWV3NDUucGRm&b=29>, Data: 16.5.2011.

Centro de Informação Europeia Jacques Delors (2012) “Agenda Económica Comum”. Consultado em: http://www.eurocid.pt/pls/wsd/wsdwcot0.detalhe?p_cot_id=7292 Data: 15.9.2012.

Centro de Informação Europeia Jacques Delors (2011) “Semestre Europeu”. Consultado em: http://www.eurocid.pt/pls/wsd/wsdwcot0.detalhe?p_cot_id=6789. Data: 15. 9. 2012

CHANEY, Paul (2006) “Critical Mass, Deliberation and the Substantive Representation of Women: Evidence from the UK’s Devolution Programme”, in *Political Studies*, Vol. 54, N.º 4.

CHARLESWORTH, Hilary (2008) “Are Women Peaceful? Reflections on the Role of Women in Peace-Building”, in *Feminist Legal Studies*, Vo. 16, N.º 3.

CHARLESWORTH, Hilary (2005) “Not Waving but Drowning: Gender Mainstreaming and Human Rights in the United Nations”, in *Harvard Human Rights Journal*, Vol. 18.

CHESLEY, Noelle (2011) “Stay – At – Home Fathers and Breadwinning Mothers: Gender, Couple Dynamics, and Social Change”, in *Gender & Society*, Vol. 25, N.º 5.

CLAUWAERT, Stefan (2010) “Towards a Revised Parental Leave Framework Agreement/Directive”, in *Transfer: European Review of Labour and Research*, Vol. 16, N.º 13.

CLIFFORD, Jarlath (2009) “Combating Poverty through Equality Law – Possibilities and Pitfalls”, in *The Equality Rights Review*, Vol. 3. Consultado em: <http://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/interview.pdf>. Data: 22.7.2010.

CLINTON, Hillary Rodham (2004) *Living History: Memoirs*. London: Headline Book Publishing.

COHEN, Joshua et al. (eds) *Is Multiculturalism Bad for Women*. Princeton, New Jersey: Princeton University Press.

COLLINS, Hugh (2005) “The Right to Flexibility”, in Joanne Conaghan; Kerry Rittich (eds.) *Labour Law, Work and Family: Critical and Comparative Perspectives*. Oxford: Oxford University Press.

Columbia University School of Social Work (2010) “New Evidence on First Year Maternal Employment and Child Outcomes: Study Finds First Year Maternal Employment Has No Ill Effects on Child Cognitive and Social Development Outcomes”, July 26. Press Release. Consultado em: <http://www.columbia.edu/cu/ssw/news/jul10/maternity.html>. Data: 9. 8. 2011.

CONAGHAN, Joanne (2009) “Intersectionality and the Feminist Project in Law”, in Emily Grabham; Davina Cooper; Jane Krishnadas; Didi Herman (eds) *Intersectionality and Beyond. Law, Power and the Politics of Location*. Oxon: Routledge-Cavendish.

CONAGHAN, Joanne (2005a) “Work, Family, and the Discipline of Labour Law”, in Joanne Conaghan; Kerry Rittich (eds.) *Labour Law, Work and Family: Critical and Comparative Perspectives*. Oxford: Oxford University Press.

CONAGHAN, Joanne (2005b) “Extending the Reach of Human Rights to Encompass Victims of Rape: *M. C. v. Bulgaria*”, in *Feminist Legal Studies*, Vol. 13, N.º 1.

CONAGHAN, Joanne; RITTICH, Kerry (2005) “Introduction: Interrogating the Work/Family Divide”, in Joanne Conaghan; Kerry Rittich (eds.) *Labour Law, Work and Family: Critical and Comparative Perspectives*. Oxford: Oxford University Press.

CONDORCET, Jean-Antoine-Nicolas de Caritat (1790) “On the Admission of Women to the Rights of Citizenship”, in *The First Essay on the Political Rights of Women*. A Translation of Condorcet’s Essay “Sur l’admission des femmes aux droits de Cité” (On the Admission of Women to the Rights of Citizenship). By Dr. Alice Drysdale Vickery (with preface and remarks) Letchworth: Garden City Press. Consultado em: http://files.libertyfund.org/files/1013/0569_Bk.pdf. Data: 11.12.2010.

COSTELLO, Cathryn; DAVIES, Gareth (2006) “The case law of the Court of Justice in the field of sex equality since 2000”, in *Common Market Law Review*, Vol. 43, N.º 6.

COUNTOURIS, Nicola (2007) *The Changing Law of the Employment Relationship. Comparative Analyses in the European Context*. Hampshire: Ashgate Publishing.

COX, Rosie (2010) “Hired Hubbies and Mobile Mums”, in *Renewal: A Journal of Social Democracy*, Vol. 18, N.ºs 1/2. Consultado em: http://findarticles.com/p/articles/mi_hb6047/is_201001/ai_n53927366/. Data: 18.8.2011.

CRAIG, Paul; DE Búrca, Gráinne (1998) *EU Law, Text, Cases and Materials*. Oxford University Press.

CRENSHAW, Kimberlé (1991) “Mapping the Margins: Identity Politics, Intersectionality and Violence against Women”, in *Stanford Law Review*, Vol. 43.

CRENSHAW, Kimberlé (1989) “Demarginalizing the Intersection between Race and Sex: A Black Feminist Critique of Anti-Discrimination Doctrine, Feminist Theory and Anti-Racist Politics”, in *University of Chicago Legal Forum 1989*. Chicago: The University of Chicago.

DALY, Mary (2012) “Paradigms in social policy: a critical account of Europe 2020”, in *Transfer: European Review of Labour and Research*, Vol. 18, N.º 3.

D’ANTONA, Massimo (2002) “Labour Law at the Century’s End: An Identity Crisis?” in Joanne Conaghan; Richard Michael Fischl; Karl Klare (eds) *Labour Law in an Era of Globalization*. Oxford, New York: Oxford University Press.

DAVIDOV, Guy (2007) “The (Changing?) Idea of Labour Law”, in *International Labour Review*, Vol. 146, N.ºs 3-4.

DE CHICKERA, Amal (2009) “Through the Lens of Dignity: An Essay on Equality and Liberty”, in *The Equal Rights Review*, Vol. 4. Consultado em: <http://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/Amal.pdf>. Data: 22.7.2010.

DE GOUGE, Olympe (1791a) “Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne”. Bibliothèque Jeanne Hersch – Textes Fondateurs. Consultado em: http://www.aidh.org/Biblio/Text_fondat/FR_03.htm. Data: 11.12.2010.

DE GOUGE, Olympe (1791b) “Declaration of the Rights of Woman”. College of Staten Island. American Studies Department. Consultado em: <http://www.library.csi.cuny.edu/dept/americanstudies/lavender/decwom2.html>. Data: 11.12.2010.

DE SILVA DE ALWIS, Rangita (2010) "Examining Gender Stereotypes in New Work/ Family Reconciliation Policies" *ExpressO* Consultado em: http://works.bepress.com/rangita_desilvadealwis/1. Data 16.5.2011.

DE SILVA DE ALWIS, Rangita (2009) *Legislative Reform on Selected Issues of Anti-Discrimination and Anti-Violence Issues*. Legislative Initiative Reform. New York: UNICEF. Consultado em: http://www.unicef.org/policyanalysis/files/Legislative_Reform_on_Selected_Issues_of_Anti-Gender_Discrimination_and_Anti-Domestic_Violence_-_the_Impact_on_Children.pdf. Data: 16.5.2011.

DEMETRIADES, Stavroula; MEIXNER, Marie; BARRY, Adam (2006) *Reconciliation of work and family life and collective bargaining in the European Union: An Analysis of EIRO Articles*. European Foundation for the Improvement of Living Working Conditions.

DER, Geoff *et al.* (2006) “Effect of breast feeding on intelligence in children: prospective study, sibling pairs analysis, and meta-analysis”, in *British Medical Journal*, 4 October. doi:10.1136/bmj.38978.699583.55.

DES ROSIERS, Nathalie (2003) “Introduction”, in Law Commission of Canada (ed) (2003) *New Perspectives on the Public-Private Divide*. Vancouver-Toronto: UBC Press. Consultado em: <http://www.ubcpres.ca/books/pdf/chapters/lccpublic/newperspectives.pdf>. Data: 16.2. 2007.

DI STEFANO, Christine (1994) “Problemas e incomidades a propósito de la autonomía: algunas consideraciones desde el feminismo”, in Carme Castells (comp) (1996) *Perspectivas feministas en teoría política*. Barcelona: Paidós.

DÍEZ CELAYA, Rosalía (1997) *La Mujer en el Mundo*. Madrid: Acento Editorial.

DOUCET, Andrea (2012) “Canada”, in Peter Moss (ed) *International Review of Leave Policies and Related Research 2012*. International Network on Leave Policies and Research. Consultado em: http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/2012_annual_review_october.pdf. Data: 6.5.2012.

DOUCET, Andrea (2011) “It’s Not Good for a Man to be Interested in Other People’s Children: Fathers and Public Displays of Care, and ‘Relevant Others’”, in Esther Dermott, Julie Seymour (eds) *Displaying Families: New Theoretical Directions in Family and Intimate Life*. London: Palgrave MacMillan. Consultado em: http://www.andreadoucet.com/wp-content/uploads/2011/02/It_s-just-not-good-for-a-man-October-25-2010.pdf. Data: 20. 7. 2011.

DOUCET, Andrea (2009) “Can Men Mother? Or is Mothering Essentially Female?”, in *The Vanier Institute of the Family - Transitions*, Spring 2009. Consultado em: http://www.vifamily.ca/media/node/286/attachments/Can_Men_Mother_Or_is_Mothering_Essentially_Female.pdf. Data: 2. 1. 2012.

DOWD, Nancy E. (2010) “Asking the Man Question: Masculinities Analysis and Feminist Theory”, in *Harvard Journal of Law and Gender*, Vol. 33, N.º 2. Consultado em: <http://www.law.harvard.edu/students/orgs/jlg/vol332/415-430.pdf>. Data: 30.12.2012.

DOWD, Nancy E. (2008) “Masculinities and Feminist Legal Theory”, in *Wisconsin Journal of Law, Gender & Society*, Vol. 23, N.º 2.

DUFOUR, Christian *et al.* (2010) “Rethinking Collective Representation: Introduction”, in *Transfer: European Review of Labour and Research*, Vol.16, N.º 3.

DUFOUR, Christian; HEGE, Adelheid (2010) “The Legitimacy of Collective Actors and Trade Union Renewal”, in *Transfer: European Review of Labour and Research*, Vol.16, N.º 3.

EACE; Eurydice; Eurostat (2012) *Key Data on Education in Europe*. Brussels: Eurydice.

ELLIS, Evelyn (2010) “The Impact of the Lisbon Treaty on Gender Equality”, in *European Gender Equality Law Review*, N.º 1/2010.

EINARSDÓTTIR, Thorgerdur; PÉTURSDÓTTIR, Gyda Margrét (2012) “Iceland”, in Peter Moss (ed) *International Review of Leave Policies and Related Research 2012*. International Network on Leave Policies and Research. Consultado em: http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/2012_annual_review_october.pdf. Data: 27.11.2012.

ELSON, Diane (2006a) “The Changing Economic and Political Participation of women: Hybridization, Reversals and Contradictions in the Context of Globalization”. GEM – IWG Paper 06-8, November. Consultado em: <http://www.econ.utah.edu/genmac/WP/06-8.pdf>. Data 5.4. 2007

ELSON, Diane (2006b) *Budgeting for Women’s Rights: Monitoring Government Budgets for Compliance with CEDAW*. New York: United Nations Development Fund for Women. Consultado em: http://www.idrc.ca/uploads/user-S/11555084811Monitoring_Government_Budgets_Compliance_CEDAW.pdf. Data: 6.7.2007.

ELSON, Diane (2005) “Unpaid Work, the Millennium Development Goals, and Capital Accumulation”. Paper presented at the UNDP/Levy Economics Institute Global Conference on Unpaid Work and the Economy: Gender, Poverty and the Millennium Development Goals. The Levy Economics Institute of Bard College, Annandale-on-Hudson, New York, 1–3 October. Consultado em: http://www.levyinstitute.org/undp-levy-conference/papers/paper_Elson.pdf. Data: 21.3.2011.

ELSON, Diane (1999) “Labor Markets as Gendered Institutions: Equality, Efficiency and Empowerment Issues”, in *World Development*, vol. 27, N.º 3.

ELSON, Diane (1998) “The Economic, the Political and the Domestic: Businesss, States and Households in the Organization of Production”, in *New Political Economy*, Vol. 3, N.º 2.

ENGLAND, Paula (2005) “Separative and Soluble Selves”, in Martha Albertson Fineman; Terence Dougherty (eds) *Feminism Confronts Homo Economicus. Gender Law and Society*. Ithaca and London: Cornell University Press.

ESQUIVEL, Valerie (2011) “Sixteen Years After Beijing: What are the New Policy Agendas for Time-Use Data Collection?”, in *Feminist Economics*, Vol. 17, N.º 4.

European Anti-Poverty Network (2012) *An EU Worth Defending - Beyond Austerity to Social Investment and Inclusive Growth - EAPN Analysis of the 2012 National Reform Programmes (NRPs) and National Social Reports (NSRs)*. Brussels: European Anti-Poverty Network, July 2012. Consultado em: <http://www.eapn.eu/images/stories/docs/EAPN-position-papers-and-reports/2012-eapn-nrp-report-en.pdf>. Data: 21. 9. 2012.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2010) “How are you? Quality of life in Europe”. Foundation Focus N.º 8, June 2010.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2006) *Employment in Social Care in Europe*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Consultado em: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2005/125/en/1/ef05125en.pdf>. Data: 26.12.2010.

EYDAL, Guðný Björk; GÍSLASON, Ingólfur V. (s/d) “Iceland 2012 - Revised law on paid parental leave”. Consultado em: http://thjodmalastofnun.hi.is/sites/thjodmalastofnun.hi.is/files/skrar/eydal_and_gislason-paid_parental_leave_in_iceland-2012_dvelopmen_ts-1.pdf. Data: 11.3.2013.

FAGAN, Colette (2010) *Men and Gender Equality: tackling gender segregated family roles and social care jobs*. European Network of Experts on Employment and Gender Equality issues - Fondazione Giacomo Brodolini. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.

FAGAN, Colette; URWIN, Peter; MELLING, Kathryn (2006) *Gender inequalities in the risks of poverty and social exclusion for disadvantaged groups in thirty European countries*. European Commission. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

FAGAN, Colette and BURCHELL, Brendan, (2002) *Gender, Jobs and Working Conditions in Europe*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg: Office for Official Publications for the European Communities.

FAGNANI, Jeanne (2012) “Work-family life balance: future trends and challenges”, in OECD (2012) *The Future of Families to 2030*, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264168367-en>

Fatherhood Institute (2010) *Fatherhood Institute research summary: Fathers' impact on their children's learning and achievement*. December. Consultado em:

<http://www.fatherhoodinstitute.org/2010/fatherhood-institute-research-summary-fathers-and-their-childrens-education/>.
Data: 10.8.2011.

FERREIRA, António Casimiro (2008) “Trabalho digno e reforma dos direitos sociais”, in *Janus* 2008.

FERREIRA, António Casimiro (2005) *Acesso ao Direito e Mobilização dos Tribunais de Trabalho: o caso da discriminação entre mulheres e homens*. Lisboa: CITE.

FERREIRA, António Casimiro (2003) *Trabalho procura Justiça: A Resolução dos Conflitos Laborais na Sociedade Portuguesa*. Tese de doutoramento. Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.

FERREIRA, Pedro Lopes *et al.* (2012) “Cuidados de fim de vida: Portugal no projeto europeu PRISMA”, in *Revista Portuguesa de Saúde Pública*, Vol. 30, N.º 1, 2012 . Disponível em <http://www.scielo.gpeari.mctes.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0870-90252012000100008&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 24 maio 2013. <http://dx.doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/j.rpsp.2012.04.001>.

FERREIRA, Virgínia (orgs.) (2010) *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias*. Lisboa: CITE.

FINEMAN, Martha Albertson (2008) “The Vulnerable Subject: Anchoring Equality in the Human Condition”, in *Yale Journal of Law & Feminism*, Vol. 20, N.º 1; Emory Public Law Research Paper N.º 8-40. Disponível em: <http://ssrn.com/abstract=1131407>.

FINEMAN, Martha Albertson (2000) “Cracking the Foundational Myths: Independence, Autonomy, and Self-Sufficiency”, in *Journal of Gender, Social Policy & the Law* - Volume 8, N.º 1. Consultado em: <http://www.wcl.american.edu/journal/genderlaw/08/fineman.pdf?rd=1>. Data: 27.4.2011.

FINEMAN, Martha Albertson; DOUGHERTY, TERENCE (eds) (2005) *Feminism Confronts Homo Economicus. Gender Law and Society*. Ithaca and London: Cornell University Press.

FISCHL, Richard Michael (2005) “A Woman’s World: What if Care Work were Socialized and Police/Fire Protection Left to Individual Families”, in Joanne Conaghan; Kerry Rittich (eds.) *Labour Law, Work and Family: Critical and Comparative Perspectives*. Oxford: Oxford University Press.

FOLBRE, Nancy (2008) “Reforming Care”, in *Politics & Society*, Vol. 36, N.º 3.

FOUBERT, Petra; BURRI, Susanne; NUMHAUSER-HENNING, Ann (2010) *The Gender Pay Gap in Europe from a Legal Perspective (including 33 country reports)*. European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality. European Commission. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.

FRANCAVILLA, Francesca *et al.* (2010) *Women and Unpaid Family Care Work in the EU*. Policy Department Citizens' Rights and Constitutional Affairs, European Parliament. Consultado em: http://www.psi.org.uk/pdf/2010/women_unpaid_work.pdf. Data: 18.8.2011.

FRASER, Nancy (1997) *Justice Interruptus. Critical Reflections on the "Postsocialist" Condition*. New York: Routledge.

FRASER, Nancy; HONNETH, Alex (2003) *Redistribution or Recognition? A Political-Philosophical Exchange*. London: Verso.

FREDMAN, Sandra (2009a) "Positive Rights and Positive Duties: Addressing Intersectionality", in Dagmar Schieck; Victoria Chege (eds) *European Union Non-Discrimination Law: Comparative Perspectives on Multidimensional Equality Law*. London and New York: Routledge-Cavendish.

FREDMAN, Sandra (2009b) *Making Equality Effective: The Role of Proactive Measures*. European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.

FREDMAN, Sandra (2008) *Human Rights Transformed: Positive Rights and Positive Duties*. Oxford: Oxford University Press.

FREDMAN, Sandra (2007) "Redistribution and Recognition: Reconciling Inequalities", in *South African Journal on Human Rights*, Vol. 23, Part 2.

FREDMAN, Sandra (2006a) "Transformation or Dilution: Fundamental Rights in the EU Social Space", in *European Law Journal*, Vol. 12, N.º 1.

FREDMAN, Sandra (2006b) "Precarious Norms for Precarious Workers", in Judy Fudge, Rosemary Owens (eds) *Precarious Work, Women and the New Economy: The Challenge to Legal Norms*. Oxford and Portland Oregon: Hart Publishing.

FREDMAN, Sandra (2005) "Control Over Time and Work Balance-Life Balance". Federal Labour Standards Review Commission Research Program – Government of Canada. Consultado em: <http://www.fl-s-ntf.gc.ca/doc/re-rpt-17e.pdf>. Data: 26.2.2007.

FREDMAN, Sandra (2004) "Women at Work: The Broken Promise of Flexicurity", in *Industrial Law Journal*, Vol. 33, N.º 4.

FREDMAN, Sandra (1997) *Women and the Law*. Oxford: Oxford University Press.

FREDMAN, Sandra; SPENCER, Sarah (2006) "Beyond Discrimination: It's Time for Enforceable Duties on Public Bodies to Promote Equality Outcomes", in *European Human Rights Law Review*, N.º 6.

FREEMAN, Richard B. (2010) “It’s Financialization!”, in *International Labour Review*, Vol. 149, N.º 2.

FREDERICKS, Patricia; MAIER, Robert; GRAAF, Willibrord (2007) “European Pension Reforms: Individualization, Privatization and Gender Pension Gaps”, in *Social Politics*, Vol. 14, N.º 2.

FRIEDMAN, Marilyn (1989) “El Feminismo y la Concepción Moderna de la Amistad: Dislocando la Comunidad”, in Carme Castells (comp) (1996) *Perspectivas Feministas en Teoría Política*. Barcelona: Paidós.

FUDGE, Judy (2007) “Substantive Equality, the Supreme Court of Canada, and the Limits to Redistribution”, in *South African Journal on Human Rights*, Vol. 23, Part 2.

FUDGE, Judy (2006) “Equity Bargaining in the New Economy”, in *Just Labour*, Vol. 8, Spring.

FUDGE, Judy (2005) “A New Gender Contract? Work/Life Balance and Working-Time Flexibility”, in Joanne, Conaghan; Kerry Rittich (eds.) *Labour Law, Work and Family: Critical and Comparative Perspectives*. Oxford: Oxford University Press.

FUDGE, Judy; OWENS, Rosemary (2006) *Precarious Work, Women and the New Economy: The Challenge to Legal Norms*, in Judy Fudge; Rosemary Owens (eds) *Precarious Work, Women and the New Economy: The Challenge to Legal Norms*. Oxford, Portland Oregon: Hart Publishing.

Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de vida e do Trabalho (2011) “Disposições relativas aos trabalhadores com responsabilidades de prestação de cuidados a familiares doentes ou a cargo – a situação na UE: Ficha Informativa”. 14 de Março. http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1093_pt.htm.

GALOTTI, Maria (2009) *The gender dimension of domestic work in Western Europe*. Geneva: International Labour Office. Consultado em: <http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/imp/imp96.pdf>. Data: 23.10.2010.

GARCIA Ada (2002) *Women in Trade Unions: : Making the Difference* . Brussels: European Trade Union Confederation. Consultado em: http://www.etuc.org/IMG/pdf/genre_an_080403.pdf. Data: 6.5.2009.

GILLIGAN, Carol (1982) *In a Different Voice: Psychological Theory and Women’s Development*. Cambridge, London: Harvard University Press.

GORNICK, Janet C. (2008) “Creating Gender Egalitarian Societies: An Agenda for Reform”, in *Politics & Society*, Vol. 36, N.º 3.

GORNICK, Janet C.; HEGEWISCH, Ariane (2010) *The Impact of “Family-Friendly Policies” on Women’s Employment Outcomes and on the Costs and Benefits of Doing Business*. A

Commissioned Report for the World Bank. June. Consultado em: <http://www.hsph.harvard.edu/centers-institutes/population-development/files/gornick-hegewisch-wb-prepubversion-2011.pdf>. Data: 20.7.2011.

GOV.UK (2013) “Time off for family and dependants, a guide from GOV.UK”. Consultado em: <https://www.gov.uk/time-off-for-dependants/your-rights>. Data: Data: 5.4. 2013.

GRABHAM, Emily *et al.* (eds) (2009) *Intersectionality and Beyond. Law, Power and the Politics of Location*. Oxon: Routledge-Cavendish.

GRABHAM, Emily *et al.* (2009) “Introduction”, in Emily Grabham; Davina Cooper; Jane Krishnadas; Didi Herman (eds) *Intersectionality and Beyond. Law, Power and the Politics of Location*. Oxon: Routledge-Cavendish.

GRÉGOIRE, Denis (2010) “Interview d'Alain Supiot «On se trouve dans la même situation qu'à l'époque de Brejnev»”. Forum Mensuel de L'Etui, 30 Avril. Consultado em: <http://www.etui.org/Events/ETUI-Monthly-forum-L-esprit-de-Philadelphie.-La-justice-sociale-face-au-Marche-total/Interview-d-Alain-Supiot-On-se-trouve-dans-la-meme-situation-qu-a-l-epoque-de-Brejnev>.Data: 26.10.2010.

GREGORY, Abigail; MILNER, Susan (2009) “Editorial: Work-life Balance: A Matter of Choice?”, in *Gender, Work and Organization*, Vol. 16, N.º 1, January.

GUNTER, Bernhard G.; van der HOEVEN, Rodolph (2004) “The Social Dimension of Globalization: A Review of Literature”, in *International Labour Review*, Vol. 143, N.º 1-2.

HAAS, Linda; Rostgaard, Tine (2011) “Fathers’ Right to Paid Parental Leave in the Nordic Countries: Consequences for the Gendered Division of Leave”, in *Community, Work & Family*, Vol. 14, N.º 2.

HAAS, Linda; HWANG, Philip C. (2012) “Trade Union Support for Fathers’ Use of Work-Family Benefits – Lessons From Sweden”, in *Community, Work & Family*, DOI:10.1080/13668803.2012.724272.

HAAS, Linda; HWANG, Philip C. (2008) “The Impact of Taking Parental Leave on Fathers’ Participation in Childcare and Relationships With Children: Lessons from Sweden”, in *Community, Work & Family*, Vol. 11, N.º 1.

HAFNER-BURTON, Emile; POLLACK, Mark (2008) “Mainstreaming Gender in the European Union: Getting the Incentives Right”. Jean Monnet Working Paper 08/08, <http://centers.law.nyu.edu/jeanmonnet/papers/08/080801.pdf>.

HAKIM, Catherine (2010) “(How) Can Social Policy and Fiscal Policy Recognize Unpaid Family Work”, in *Renewal: A Journal of Social democracy*, Vol. 18, N.ºs 1/2. Consultado em: <http://www2.lse.ac.uk/newsAndMedia/news/archives/2010/08/CatherineHakimRenewal.pdf>. Data: 9.11.2010.

HALRYNJO, Sigtona (2011) “Motherhood vs career logic rules”, in *Nordic Labour Journal*, March 7. Consultado em: <http://www.nordiclabourjournal.org/artikler/forskning/article.2011-03-06.2921646420>. Data: 8.8.2011.

HALRYNJO, Sigtona; LYNG, Selma Therese (2009) “Preferences, constrains or schemas of devotion? Exploring Norwegian mothers’ withdrawals from high-commitment careers”, in *The British Journal of Sociology*, Vol. 60, N.º 2.

HARDY, Stephen (2006) “Harmonising European Working time in an Enlarged EU: A Case of Failed ‘Humanisation’?”, in *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 22, N.º 4.

HELD, Virginia (2006) *The Ethics of Care: Personal, Political, Global*. Oxford, New York: Oxford University Press.

HEGEWISCH, Ariane; GORNICK, Janet C. (2011) “The Impact of Work-Family Policies on Women’s Employment: A Review of Research from OECD Countries”, in *Community, Work & Family*, Vol. 14, N.º 2.

HEGEWISCH, Ariane (2009) *Flexible Working Policies: A Comparative Review*. Equality and Human Rights Commission.

HEPPLE, Bob (2010) “The New Single Equality Act in Britain”, in *The Equal Rights Review*, Vol. 5. Consultado em: <http://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/bob%20hepple.pdf>. Data: 30. 8. 2010.

HEPPLE, Bob (2005) *Labour Laws and Global Trade*. Oxford, Portland: Hart Publishing.

HERVEY, Tamara (2004) “What has EU sex equality law brought us this far?: is the glass half full or half empty?”. Expert Seminar, The Hague, 18-20 November 2004. Consultado em: <http://www.equality.nl/assets/e-quality/dossiers/EU%20Gender%20Equality/Paper%20Tamara%20Hervey.doc>. Data: 6.5.2007.

HERVEY, Tamara (2002) “EC Law on Justifications for Sex Discrimination in Working Life”. Consultado em: http://www.juridicum.su.se/stockholmcongress2002/hervey_english.pdf. Data: 6.5. 2007.

HOFFMAN, Frédérique; RODRIGUES, Ricardo (2010) “Informal Carers: Who Takes Care of Them?” European Center for Social Welfare Policy and Research, Policy Brief, April 2010. Consultado em: http://www.euro.centre.org/data/1274190382_99603.pdf. Data: 12.12.2011.

HOFFMANN, Jürgen; HOFFMANN, Reiner (2009) “Prospects for European industrial relations and trade unions in the midst of modernisation, europeanisation and globalisation”, in *Transfer: European Review of Labour and Research*, Vol. 15 N.ºs 3-4.

HOLZLEITHNER, Elisabeth (2003) “Faces of Discrimination: The Case of Sex Equality”, in Janet Cormack, Migration Policy Group (eds) *Protection against discrimination and gender equality – How to meet both requirements*. Consultado em: <http://migpolgroup.socialchange.net.au/multiattachments/2499/DocumentName/2expe.pdf>. Data: 11.6.2007.

HOSKYNS; Catherine; RAI, Shirin M. (2007) “Recasting the Global Political Economy: Counting Women’s Unpaid Work”, in *New Political Economy*, Vol. 12, N.º 3.

HOWARD, Erica (2008) “The European Year of Equal Opportunities for All – 2007: Is the European Union Moving Away From a Formal Idea Of Equality?”, in *European Law Journal*, Vol.14, N.º 2.

Human Rights Watch (2011) *Failing its Families. Lack of Paid Leave and Work. Family Supports in the US*. Human Rights Watch. Consultado em: <http://www.hrw.org/en/reports/2011/02/23/failing-its-families-0>. Data: 16.5.2011.

Human Rights Watch (2009) “Decent Work for Domestic Workers”, July 20. Consultado em: <http://www.hrw.org/en/news/2009/07/20/decent-work-domestic-workers>. Data: 12.10.2010.

HUNTER, Rosemary (2008a) “Introduction: Feminism and Equality”, in Rosemary Hunter (ed) *Rethinking Equality Projects in Law: Feminist Challenges*. Oxford and Portland: Hart Publishing.

HUNTER, Rosemary (2008b) “Alternatives to Equality”, in Rosemary Hunter (ed) *Rethinking Equality Projects in Law: Feminist Challenges*. Oxford and Portland: Hart Publishing.

HUNTER, Rosemary (2003) “Women’s Barristers and Gender Difference”, in Ulrike Schultz; Gisela Shaw (eds) *Women in the World’s Legal Professions*. Oxford and Portland: Hart Publishing.

HUNTER, Rosemary; De SIMONE, Tracey (2009) “Identifying Disadvantage: Beyond Intersectionality”, in Emily Grabham; Davina Cooper; Jane Krishnadas; Didi Herman (eds) *Intersectionality and Beyond. Law, Power and the Politics of Location*. Oxon: Routledge-Cavendish.

ILO (2010a) *Women in labour markets: Measuring progress and identifying challenges*. Geneva: International Labour Office. Consultado em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/---trends/documents/publication/wcms_123835.pdf. Data de consulta: 25.8.2010.

ILO (2010b) *Decent work for domestic workers*, Report IV(1), International Labour Conference, 99th Session. Geneva: International Labour Office. Consultado em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_104700.pdf. Data: 25.8.2010.

ILO (2010c) *Global Employment Trends: January 2010*. Geneva: International Labour Office. Consultado em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/---trends/documents/publication/wcms_120471.pdf. Data: 25.8.2010.

ILO (2009a) *Gender Equality at the Heart of Decente Work*, Report VI, International Labour Conference, 98 th Session. Geneva: International Labour Office. Consultado em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_105119.pdf. Data: 25.8.2010.

ILO (2009b) *Work and family: The way to care is to share*. Geneva: International Labour Office. Consultado em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_101758.pdf. Data: 25.8.2010.

ILO (2009c) *Recovering from the Crisis: A Global Jobs Pact*. International Labour Conference at its Ninety-eighth Session. Geneva: International Labour Office. Consultado em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_115076.pdf. Data: 25.8.2010.

ILO (2008a) *World of Work - The Magazine of the ILO*, N.º 64, December 2008. http://www.ilo.org/wow/PrintEditions/lang--en/docName--WCMS_101192/index.htm

ILO (2008b) *World of Work Report 2008: Income Inequalities in the Age of Financial Globalization*. Geneva: International Labour Office. Consultado em: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/download/world08.pdf>. Data: 20. 11. 2010.

ILO (2008c) *Global Employment Trends for Women-March 2008*. Geneva: International Labour Office. Consultado em http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_091225.pdf. Data: 8.09. 2008

ILO (2007) *Equality at work: Tackling the challenges*. Geneva: International Labour Office. Consultado em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_082607.pdf. Data: 4.6.2007.

ILO (1996) *Your Health and Safety at Work: A Collection of Modules. Male and female reproductive health hazards in the workplace*. Geneva: International Labour Office. Consultado em: http://www.qub.ac.uk/safety-reps/sr_webpages/safety_downloads/reprohazards.pdf. Data: 5.6.2013.

Inter-Parliamentary Union (2009) *Women in Parliament in 2009: the Year in Perspective*. Consultado em: <http://www.ipu.org/pdf/publications/wmnpersp09-e.pdf>. Data: 16.8.2010.

IRONMONGER, Duncan (2000) "Household Production and the Household Economy". Department of Economics - University of Melbourne. Research Paper. Consultado em: <http://www.economics.unimelb.edu.au/downloads/wpapers-00-01/759.pdf>. Data: 7.11. 2011.

JACKSON, Tim (2011) *Prosperity Without Growth: Economics for a Finite Planet*. London, Washington DC: Earthscan.

JAGGAR, Alison (1989) “Ética Feminista: Algunos Temas para los Años Noventa”, in Carme Castells (comp) (1996) *Perspectivas Feministas en Teoría Política*. Barcelona: Paidós.

JANKOVIC, John T. (s/d) “Workplace Reproductive Health Hazards”. Consultado em: http://www.ornl.gov/sci/physical_sciences_directorate/mst/RSG/pdf/Haz_to_Human_Reprod.pdf. Data: 5.6.2013.

JANSSON, Maria (2009) “Feeding Children and Protecting Women: The Emergence of Breastfeeding as an International Concern”, in *Women’s Study International Forum*, Vol. 32, N.º 3.

KERSHAW, Paul (2006) “Carefair: Choice, Duty, and the Distribution of Care”, in *Social Politics*, Vol. 13, N.º 3.

KEUNE, Maarten; JEPSEN, Maria (2007) “Not Balanced and Hardly New: The European Commission’s Quest for Flexicurity”. European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS). WP 2007.01. Consultado em: <http://www.etui-rehs.org/research/Media/Files/Discussion-papers/2007/WP-2007.01>. Data: 2.10.2008.

KILKEY, Majella; PERRONS, Diane (2010) “Gendered Divisions in Domestic Work Time: The Rise of the (Migrant) Handyman Phenomenon”, in *Time & Society*, Vol.19, N.º 2.

KILPATRICK, Claire (2002) “Emancipation through Law or the Emasculation of Law? The Nation-State, the EU, and Gender Equality at Work”, in Joanne Conaghan; Richard Michael Fischl; Karl Klare (eds) *Labour Law in an Era of Globalization*. Oxford, New York: Oxford University Press.

KLARE, Karl (2002) “ The Horizons of Transformative Labour and Employment Law”, in Joanne Conaghan; Richard Michael Fischl; Karl Klare (eds) *Labour Law in an Era of Globalization*. Oxford, New York: Oxford University Press.

KNAAK, Stephanie (2009) “Contextualizing Risk, Constructing Choice: Breastfeeding and Good Mothering, in Risk Society”, in *Health, Risk & Society*, Vol. 12, N.º 4.

KNIJN, Trudie; SMIT, Arnaud (2009) “Investing, Facilitating, or Individualizing the Reconciliation of Work and Family Life: Three Paradigms and Ambivalent Policies”, in *Social Politics*, Vol. 16, N.º 4.

KOGGEL, Christine; ORME, Joan (2010) “Editorial. Care Ethics: New Theories and Applications”, in *Ethics and Social Welfare*, Vol. 4, N.º 2.

KOUKOULIS-SPILIOTOPOULOS, Sophia (2008) “ The Lisbon Treaty and the Charter of Fundamental Rights: maintaining and developing the acquis in gender equality”, in *European Gender Equality Law Review*, N.º 1/2008.

KRAEMER, Birgit (2010) “Gender impact of recovery packages investigated”. Eurofound. Consultado em: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2010/06/articles/de1006029i.htm>. Data: 29.8.2010.

KRAMER, Michael; KAKUMA, Risuko (2009) “Optimal Duration of Breastfeeding (Review), in *The Cochrane Library*, N.º 1. Consultado em: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/14651858.CD003517/pdf>. Data: 9.8.2011.

KRAMER, Michael *et al.* (2008) “Breastfeeding and Child Cognitive Development: New Evidence from a Large Randomized Trial”, in *Archives of General Psychiatry*, Vol. 65, N.º 5. Consultado em: <http://laspgan.org/subidos/catalogo1/docs/Breastfeeding%20and%20Child%20Cognitive%20Development.pdf>. Data: 20.1.2012.

KRAMER, Michael *et al.* (2001) “Promotion of Breastfeeding Intervention Trial (PROBIT): A Randomized Trial in the Republic of Belarus”, in *Journal of the American Medical Association*, Vol. 285, N.º 4, p. 418. Consultado em: <http://jama.ama-assn.org/content/285/4/413.full.pdf+html>. Data: 20.1.2012.

KRISTOF, Nicholas; WUDUNN, Sherly (2010) *Half the Sky: How to Change the World*. London: Virago Press.

KYMLICKA, Will (1995) *Multicultural Citizenship: A Liberal Theory of Minority Rights*. Oxford: Clarendon Press.

“La Declaration des Droits de l’Homme et du Citoyen”, France, 26 août 1789. Bibliothèque Jeanne Hersch – Textes Fondateurs. Consultado em: http://www.aidh.org/Biblio/Text_fondat/FR_02.htm. Data: 11.12.2010.

LEWIS, Jane (2007) “Gender, Ageing and the ‘New Social Settlement’: The Importance of Developing a Holistic Approach to Care Policies”, in *Current Sociology*, Vol. 55, N.º 2.

LEWIS, Jane (2006) “Work/Family reconciliation, equal opportunities and social policies: the interpretation of policy trajectories at the EU level and the meaning of gender equality”, in *Journal of European Public Policy*, Vol. 3, N.º 3.

LISTER, Ruth; WILLIAMS, Fiona; ANTRONEN, Anneli (2007) *Gendering Citizenship in Western Europe: New Challenges for Citizenship Research in a Cross-national Context*. Cambridge: Polity Press.

LISTER, Ruth (1997) *Citizenship: Feminist Perspectives*. New York: New York University Press.

LOMBARDO, Emanuela; MEIER, Petra (2008) “Framing Gender Equality in the European Union Political Discourse”, in *Social Politics*, Vol. 15, N.º 1.

LOUREIRO, João Carlos (2007) “Adeus ao Estado Social? O Insustentável Peso do Não Ter”, in *Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra*, Vol. 83.

LUCAS-THOMPSON, Rachel G., GOLDBERG, Wendy A.; PRAUSE, JoAnn (2010) “Maternal Work Early in the Lives of Children and Its Distal Associations With Achievement and Behaviour Problems: A Meta-Analysis”, in *Psychological Bulletin*, Vol. 136, N.º 6.

MACLEAN, Mavis (ed) (2000) *Making Law for Families*. Oxford-Portland: Hart Publishing.

MAGNÚSSON, Árni (s/d) “Conference on Nordic and German models of economic and family policy”. Consultado em: http://eng.velferdarraduneyti.is/media/acrobat-enskar_sidur/Act-on-maternity-paternity-leave-with-subsequent-amendments.pdf Data: 25.5.2011.

MAHON, Rianne (2010) “After Neo-Liberalism?: The OECD, the World Bank and the Child”, in *Global Social Policy*, Vol. 10, N.º 2.

MANDEL, Hadas (2011) “Rethinking the Paradox: Tradeoffs in Work-Family Policy and Patterns of Gender Inequality”, in *Community, Work & Family*, Vol. 14, N.º 2.

MANTOUVALOU, Virginia (2006) “Servitude and Forced Labour in the 21st Century: The Human Rights of Domestic workers”, in *Industrial Law Journal*, vol. 35, N.º 4.

MASON, Daniel (2011) “Ireland cuts put human rights at risk”, 15 September 2011. Public Services-Europe. Consultado em: <http://www.publicserviceeurope.com/article/857/ireland-budget-cuts-put-human-rights-at-risk>. Data: 15.6.2012.

MASSARELLI; Nicola *et al.* (2011) *EU-27 employment and unemployment levels stable: Latest labour market trends — third-quarter 2010 data*. Population and Social Conditions. Eurostat-Statistics in focus 8/2011.

MASSELOT, Annick (2007) “The State of Gender Equality Law in the European Union”, in *European Law Journal*, Vol.13, N.º 2.

MASSELOT, Annick (2006) “Gender Equality as an example of (failed) EU democratic progress”. Annual EUCN (European Union Centres network) Conference. University of Auckland, 9-10 November, 2006. Consultado em: <http://www.eucnetwork.org.nz/activities/conference/docs/amasselot.pdf>. Data: 28.7.2007.

MASSELOT, Annick (2004) “The New Equal Treatment Directive: Plus Ça Change...”, in *Feminist Legal Studies* Vol. 12, N.º 1.

McCRUDDEN, Christopher (2011) “Introduction: Thinking the Unthinkable?”, in *European Gender Equality Law Review*, N.º 1/2011.

McCRUDDEN, Christopher (2004) “ Gender Equality in the European Constitution.”. Expert Conference, The Hague 18-20 November 2004. Consultado em: <http://www.e-quality.nl/assets/e-quality/dossiers/EU%20Gender%20Equality/Paper%20Christopher%20McCruden.doc>. Data de consulta: 6.5.2007.

McCRUDDEN, Christopher *et al.* (2009) “Affirmative Action without Quotas in Northern Ireland”, in *The Equal Rights Review*, Vol. 4. Consultado em: http://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/err_issue04%20christopher.pdf. Data: 22.7.2010.

McCRUDDEN, Christopher; PRECHAL, Sacha (2009) *The Concepts of Equality and Non-Discrimination in Europe: A practical approach*. European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality. European Commission. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.

McGLYNN, Clare (2005) “Work, Family, and Parenthood: The European Union Agenda”, in Joanne Conaghan; Kerry Rittich, (eds.) *Labour Law, Work and Family: Critical and Comparative Perspectives*. Oxford: Oxford University Press.

McGLYNN, Clare (2000) “Pregnancy, Parenthood and the Court of Justice in Abdoulaye”, in *European Law Review*, Vol. 25, December.

MEIL, Gerardo (2011) “El uso de los permisos parentales por los hombres y su implicación en el cuidado de los niños en Europa”, *Revista Latina de Sociología*, n.º 1, <http://revistalatinadesociologia.com>, ISSN 2253-6469.

MESSENGER, Jon C. (2006) “Towards Decent Working Time”, in Jean-Yves Boulin *et al.* (eds) *Decent Working Time: New Trends, New Issues*. Geneva: International Labour Office.

MEULDERS, Danièle; O’DORCHAI, Síle (s/d) *Gender and Income Analysis and Development of indicators (BGIA): Summary*. Université Libre de Bruxelles Département d’Economie Appliquée (DULBEA) Project: Gender and income: analysis and development of indicators – BGIA (Belgian Gender and Income Analysis). Consultado em: http://www.belspo.be/belspo/organisation/Publ/pub_ostc/agora/ragJJ144sum_en.pdf. Data: 15.6.2012.

MEZEY, Naomi; PILLARD, Cornelia T. (2012) “Against the New Maternalism”, in *Michigan Journal of Gender & Law*, Vol. 18. Georgetown Public Law and Legal Theory Research Paper N.º 11-38. Disponível em: <http://scholarship.law.georgetown.edu/facpub/627>

MINOW, Martha (1991) *Making All the Difference: Inclusion, Exclusion, and American Law*. Cornell University Press.

MIRANDA, Veerle (2011), "Cooking, Caring and Volunteering: Unpaid Work Around the World", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, N.º 116. doi: 10.1787/5kghrjm8s142-en.

MISRA, Joya; BUDIG, Michelle; BOECKMANN, Irene (2011) "Work-family Policies and the Effects of Children on Women's Employment Hours and Wages", in *Community, Work & Family*, Vol. 14, N.º 2.

MORE, Gillian (1996) "Equality of Treatment in European community Law: the Limits of Market Equality", in Anne Bottomley (ed) *Feminist Perspectives on the Foundational Subjects of Law*. London: Cavendish Publishing Limited.

MORGAN, Kimberly J. (2008) "The Political Path to a Dual Earner/Dual Carer Society: Pitfalls and Possibilities", in *Politics & Society*, Vol. 36, N.º 3.

MORIN, Marie-Laure (2005) "Labour Law and New Forms of Corporate Organization", in *International Labour Review*, Vol. 144, N.º 1.

MOSS, Peter (ed) (2012) *International Review of Leave Policies and Related Research 2012*. International Network on Leave Policies and Research. Consultado em: http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/2012_annual_review_october.pdf. Data: 27.11.2012.

MOSS, Peter (ed) (2011) *International Review of Leave Policies and Related Research 2011*. International Network on Leave Policies and Research. Consultado em: http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/Complete_review_2011.pdf. Data: 16.1.2012

MUKHOPADHYAY, Maitrayee; SINGH, Navsharan (eds) (2007) *Gender Justice, Citizenship and Development*. International Development Research. Consultado em: http://www.idrc.ca/openebooks/339-3/#page_1. Data: 5.1.2011.

MURRAY, Jill G. (2008) "International Trends in the Legal Regulation of Work and Family Life. February 28". Latrobe Law School Legal Studies Research Paper Series N.º 2008-06. Disponível em: <http://ssrn.com/abstract=1099526>.

NAIR, Pooja (2010) "Litigation against the Forced Sterilization of HIV-Positive Women: Recent Developments in Chile and Namibia", in *Harvard Human Rights Journal*, Vol. 23, N.º 1.

NUSSBAUM, Martha C. (2010) *Not for Profit: Why Democracy Needs the Humanities*. Princeton and Oxford: Princeton University Press.

O'BRIEN, Margaret (2011a) "Fathers in Challenging Family Contexts: A Need for Engagement", in UN (2011) *Men in Families and Family Policy in a Changing World*. New York: United Nations.

O'BRIEN, Margaret (2011b) "Father-inclusive Family Policies: Challenges and Recommendations", presentation at UN Expert Group Meeting on Assessing Family Policies: Confronting Family Poverty and Social Exclusion & Ensuring Work-Family Balance New York, 1-3 June. Consultado em: <http://social.un.org/index/LinkClick.aspx?fileticket=W14n7hnscl8%3D&tabid=1555>. Data: 21.7.2011.

OECD (2012) *The Future of Families to 2030*. OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264168367-en>

OECD (2011) *Society at Glance: OECD Social Indicators*. OECD Publishing. http://dx.doi.org/10.1787/soc_glance-2011-en

OKIN, Susan Moller (1994a) "Liberalismo Político, Justicia y Género", in Carme Castells (comp) (1996) *Perspectivas Feministas en Teoría Política*. Barcelona: Paidós.

OKIN, Susan Moller (1994b) "Desigualdades de Género y Diferencias Culturales", in Carme Castells (comp) (1996) *Perspectivas Feministas en Teoría Política*. Barcelona: Paidós.

OKIN, Susan Moller (1989) *Justice, Gender and the Family*. Basic Books.

O'LEARY, Síofra (2005) "Solidarity and Citizenship Rights in the Charter of Fundamental of the European Union", in Gráinne de Búrca (ed) (2005) *EU law and welfare state: in search of solidarity*. Oxford: Oxford University Press.

ORLOFF, Ann (2008) "Should Feminists Aim for Gender Symmetry? Feminism and Gender Equality Projects for a Post-maternalist Era". Paper to be presented at the annual conference of the International Sociological Association. Research Committee on Poverty, Social Welfare and Social Policy, RC 19. The Future of Social Citizenship: Politics, Institutions and Outcomes. Stockholm, Sweden, September 4-6, 2008. Consultado em : http://www2.sofi.su.se/RC19/pdfpapers/Orloff_RC19_2008.pdf. Data: 16.10.2008.

Oxfam (2011) *Growing a Better Future. Food Justice in a Resource- Constrained World*. Oxfam International. Consultado em: <http://www.oxfam.org/sites/www.oxfam.org/files/cr-growing-better-future-170611-en.pdf>. Data: 30.7.2011.

PAGER, Sean (2003) "Strictness and Subsidiarity: An Institutional Perspective on Affirmative Action at the European Court of Justice" in *Boston College International & Comparative Law Review*, Vol. 26. Consultado em: <http://digitalcommons.law.msu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1081&context=facpubs>. Data: 6.5.2007.

PATEMAN, Carole (1989) "Críticas feministas a la dicotomía público/privado", in Carme Castells, (comp) (1996) *Perspectivas feministas en teoría política*. Barcelona: Paidós.

PAULSON, James P.; BAZEMORE, Sharnail D. (2010) (2010) “Prenatal and Postpartum Depression in Fathers and Its Association With Maternal Depression: A Meta-analysis”, in *JAMA*, Vol. 303, N.º 19.

PEREIRA, Maria Cristina Santos (2007) “Diálogos sobre a Igualdade na UE. O Princípio da Igualdade de Tratamento entre Homens e Mulheres”, in *Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra*, Vol. 83.

PERRONS, Diane (2010) “Gender, Work and ‘Market’ Values”, in *Renewal: A Journal of Social Democracy*, Vol. 18, N.ºs 1/2. Consultado em: <http://www.renewal.org.uk/articles/gender-work-and-market-values/>. Data: 25.9.2010.

PERRONS, Diane; PLOMIEN, Ania; KILLEY, Majella (2010) “Migration and Uneven Development Within an Enlarged Europe: Fathering, Gender Divisions and Male Migrant Domestic Services”, in *European Urban and Regional Studies*, Vol. 17, N.º 2.

PERRONS, Diane *et al.* (eds) (2007) *Gender Divisions and Working Time in the New Economy: Changing Patterns of Work, Care and Public Policy in Europe and North America (Globalization & Welfare)*. Cheltenham, Northampton: Edward Elgar.

PERRONS *et al.* (2007a) “Introduction: Work, Life and Time in the New Economy”, in Diane Perrons *et al.* (eds) *Gender Divisions and Working Time in the New Economy. Changing Patterns of Work, Care and Public Policy in Europe and North America*. Cheltenham, Northampton: Edward Elgar.

PERRONS, Diane *et al.* (2007b) “Conclusion: Work, Life and Time in the New Economy”, in Diane Perrons *et al.* (eds) *Gender Divisions and Working Time in the New Economy: Changing Patterns of Work, Care and Public Policy in Europe and North America*. Cheltenham, Northampton: Edward Elgar.

PERRONS, Diane, (1999) “Flexible Working Patterns and Equal Opportunities in the European Union”, in *The European Journal of Women’s Studies*, Vol. 6, N.º 4.

PFAU-EFFINGER, Birgit; SMIDT, Maike (2011) “Differences in Women’s Employment Patterns and Family Policies: Eastern and Western Germany”, in *Community, Work & Family*, Vol. 14, N.º 2.

PFISTER, Thomas (2007) “Mainstreamed Away? The European Employment Strategy and its Gender Equality Dimension” Paper prepared for the 2007 Biennial EUSA Conference, Montréal, Canada, 17-19 May. Consultado em: <http://www.unc.edu/euce/eusa2007/papers/pfister-t-07e.pdf>. Data: 7.8.2009.

PHILIPPS, Lisa (2008) “Silent Partners: The Role of Unpaid Market Labor in Families”, in *Feminist Economics*, Vol. 14, N.º 2.

PHILIPPS, Lisa (2003) “There’s Only One Worker: Toward the Legal Integration of Paid Employment and Unpaid Caregiving”, in Law Commission of Canada (ed) *New Perspectives on the Public-Private Divide*. Vancouver, Toronto: UBC Press. Consultado em: <http://www.ubcpress.ca/books/pdf/chapters/lccpublic/newperspectives.pdf>. Data: 16.2. 2007.

PHILLIPS, Anne (1993) “¿Deben las feministas abandonar la democracia liberal?”, in Carme Castells (comp) (1996) *Perspectivas feministas en teoría política*. Barcelona: Paidós.

PLANTENGA Janneke; REMERY, Chantal (2009a) *The Provision of Childcare Services: a Comparative Review of 30 European Countries*. European Commission’s Expert Group on Gender and Employment Issues (EGGE). European Commission. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.

PLANTENGA, Janneke; REMERY, Chantal (2009b) *Flexible Working Time Arrangements and Gender Equality: A Comparative Review of 30 European Countries*. European Commission’s Expert Group on Gender and Employment Issues (EGGE). European Commission. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.

PLANTENGA Janneke; REMERY, Chantal (2005) *Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries*. EU Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment (EGGSIE). European Commission. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

PLANTENGA, Janneke; REMERY, Chantal; FIGUEIREDO, Hugo; SMITH, Mark (2009) “Towards a European Union Gender Equality Index”, in *Journal of European Social Policy*, Vol. 19, N.º 1.

PLANTENGA, Janneke; REMERY, Chantal, RUBERY, Jill (2007) *Gender mainstreaming of employment policies. A comparative review of the thirty European countries*. Group on Gender, Social Inclusion and Employment (EGGSIE). European Commission. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

RADULOVA, Elissaveta (2009) “The construction of EU’s childcare policy through the Open Method of Coordination”, in Sandra Kröger (ed) What we have learnt: Advances, pitfalls and remaining questions in OMC research, *European Integration online Papers (EIoP)*, Special Issue 1, Vol.13, Art. 13, <http://eiop.or.at/eiop/texte/2009-013a.htm>.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2009) “Reconciling Family and Professional Life and the Gender Equality Principle in Employment”, in *European Gender Equality Review*, N.º 2/2009.

RAWLS, John (2001) *Uma Teoria da Justiça*. Lisboa: Editorial Presença.

RAZAVI, Shahra (2007) “The Political and Social Economy of Care in a Development Context. Conceptual Issues, Research Questions and Policy Options”. Gender and Development Programme Paper N.º 3. Geneva: UNRDIS.

RAZAVI, Shahra; STAAB, Silke (2010) “Underpaid and overworked: A cross-national perspective on care workers”, in *International Labour Review*, Vol. 149, N.º 4.

REDDY, Rupa (2008) “Gender, Culture and the Law: Approaches to ‘Honour Crimes’ in the UK”, in *Feminist Legal Studies*, Vol. 16, N.º 3.

RIAN, Voet (1998) *Feminism and Citizenship*. London: Sage Publications.

RICHTER, Linda *et al.* (2011) “Fatherhood and Families”, in UN (2011) *Men in Families and Family Policy in a Changing world*. New York: United Nations.

RITTICHI, Kerry (2006) “Rights, Risks, and Reward: Governance Norms in the International Order and the Problem of Precarious Work”, in Judy Fudge; Rosemary Owens (eds) *Precarious Work, Women and the New Economy: The Challenge to Legal Norms*. Oxford, Portland Oregon: Hart Publishing.

RITTICHI, Kerry (2005) “Equity or Efficiency: International Institutions and the Work/Family Nexus”, in Joanne, Conaghan; Kerry Rittich, (eds.) *Labour Law, Work and Family: Critical and Comparative Perspectives*. Oxford: Oxford University Press.

ROSENBLUM, Darren (2012) “Unsex Mothering: Toward a New Culture of Parenting”, in *Harvard Journal of Law and Gender*, Vol. 35. Disponível em: <http://ssrn.com/abstract=2003427>.

ROSENBLUM, Darren (2011) “Unsex Cedaw, or What's Wrong with Women's Rights”, in *Columbia Journal of Gender and Law*, Vol. 20, N.º 2. Disponível em: <http://ssrn.com/abstract=1545302>.

ROSTGAARD, Tine (2012) “Denmark”, in Peter Moss (ed) *International Review of Leave Policies and Related Research 2012*. International Network on Leave Policies and Research. Consultado em: http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/2012_annual_review_october.pdf. Data: 27.11.2012.

RUBERY, Jill *et al.* (2008) *The Influence of the EU on the Evolution of National Employment Models*. Geneva: International Labour Organization (International Institute for Labour Studies). Consultado em: <http://www.ilo.org/public/bureau/inst/download/dp18608.pdf>. Data: 1.3.2009.

SANDBERG, Anette; ÄRLEMALM-HAGSÉR, Eva (2011) “The Swedish National Curriculum: Play and learning with fundamental values in focus”, in *Australasian Journal of Early Childhood*, Vol. 36, N.º 1. Consultado em : http://www.earlychildhoodaustralia.org.au/australian_journal_of_early_childhood/ajec_index_abstracts/the_swedish_national_curriculum_play_and_learning_with_fundamental_values_in_focus.html. Data: 6.5.2013

SATZ, Debra, "Feminist Perspectives on Reproduction and the Family", *The Stanford Encyclopedia of Philosophy (Fall 2008 Edition)*, Edward N. Zalta (ed.), URL = <<http://plato.stanford.edu/archives/fall2008/entries/feminism-family/>>.

SCHÄFER, Armin; LEIBER, Simone (2009) “The double voluntarism in EU social dialogue and employment policy”, in Sandra Kröger (ed) What we have learnt: Advances, pitfalls and remaining questions in OMC research, *European Integration online Papers (EIoP)*, Special Issue 1, Vol.13, Art. 9, <http://eiop.or.at/eiop/texte/2009-009a.htm>.

SCHIEK, Dagmar (2009) “Executive Summary”, in BURRI, Susanne; SCHIEK, Dagmar (eds) *Multiple Discrimination in EU Law: Opportunities for legal responses to intersectional gender discrimination?* European Network of Legal Experts in the field of Gender Equality . European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.

SCHIEK, Dagamar; CHEGE, Victoria (eds) (2009) *European Union Discrimination Law: Comparative Perspectives on Multidimensional Equality Law*. London, New York: Routledge-Cavendish.

SCHULTEN, Thorsten; BRANDT, Torsten; HERMANN, Christoph (2008) “Liberalisation and privatisation of public services and strategic options for European trade unions”, in *Transfer: European Review of Labour and Research*, Vol.14, N.º 2.

SCHULZE BUSCHOFF, Karin; SCHMIDT, Claudia (2009) “Adapting labour law to the needs of the ‘new self-employed’ – comparing the UK, Germany and Netherlands”, in *Journal of European Social Policy*, Vol. 19, N.º 2.

SCOTT, Joanne; TRUBEK, David (2002) “Mind the Gap: Law and New Approaches to Governance in the European Union”, in *European Law Journal*, Vol. 8 N.º 1.

SECHI, Cinzia (2007) *Women in Trade Unions: Bridging the Gaps*. Brussels: European Trade Union Confederation. Brussels: ETUC. Consultado em: http://www.etuc.org/IMG/pdf_English_complet.pdf. Data: 29.5.2009.

SEGLOW, Jonathan; YEOMAN (2010) “Work, Recognition and the Market”, in *Renewal: A Journal of Social democracy*, Vol. 18, N.ºs 1/2. Consultado em: http://renewal.org.uk/files/Renewal_spring_2010.Seglow_and_Yeoman_Editorial_.pdf. Data: 25.9.2010.

SEN, Amartya (2003) *O Desenvolvimento como Liberdade*. Lisboa: Gradiva.

SENNETT, Richard (2007) *A Cultura do Novo Capitalismo*. Lisboa: Relógio D'Água.

SEPPER, Elizabeth (2008) “Confronting the ‘Sacred and Unchangeable’: The Obligation to Modify Cultural Patterns Under the Women’s Discrimination Treaty”, in *University of Pennsylvania Journal of International Law*, Vol. 30. Disponível em: <http://ssrn.com/abstract=1679812>.

Services Canada (2012) *Employment Insurance Compassionate Care Benefits*. Consultado em: <http://www.servicecanada.gc.ca/eng/ei/publications/compassionate.pdf>. Data: 27.11.2012.

SHELDON, Sally (1999) “ReConceiving Masculinity: Imagining Men’s Reproductive Bodies in Law”, in *Journal of Law and Society*, Vol. 26, N.º 2.

SIGLE-RUSHTON, Wendy; WALDFOGEL, Jane (2007) “Motherhood and women’s earnings in Anglo-American, Continental European, and Nordic Countries”, in *Feminist Economics*, Vol. 13, N.º 2.

SIGMAN, Aric (2011) “Mother Superior? The Biological Effects of Day Care”, in *The Biologist*, Vol. 58, N.º 3. Consultado em: <http://www.societyofbiology.org/documents/view/790>. Data: 11.2.2012.

SINEAU, Mariette (2003) *Genderware – the Council of Europe and the participation of women in political life*. Council of Europe. Integrated project “Making democratic institutions work”. Council of Europe Publishing. Consultado em : http://www.coe.int/t/dgap/democracy/activities/key-texts/03_summaries_of_all_publications/Genderware_en.pdf. Data: 21.9. 2011.

SMITH, Mark (2010) *Analysis Note: The Gender Pay Gap in the EU- What policy responses?* EGGE – European Network of Experts on Employment and Gender Equality issues- Fondazione Giacomo Brodolini. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.

Social Platform (2011a) “News: We care, how can EU care?”, 20 October. Consultado em: <http://www.socialplatform.org/News.asp?news=28391>. Data: 3.4.2012.

Social Platform (2011b) *Recommendations on Care – as voted in the Steering Group*. Consultado em: http://cms.horus.be/files/99907/MediaArchive/Events/Annual_conferences/Annual_Conference_on_CARE_2011/111031_SP%20recommendations%20on%20Care_final.pdf. Data: 3.4.2012.

South African Journal on Human Rights- Special Issue: Substantive Equality, Vol. 23, Part 2, 2007.

STARK, Agneta (2005) “Warm Hands in Cold Age – On the Need of a New World Order of Care”, in *Feminist Economics*, Vol. 11, N.º 2.

STIGLITZ; Joseph; SEN, Amartya; FITOUSSI, Jean-Pau (2009) *Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress*. Consultado em: http://www.stiglitz-sen-fitoussi.fr/documents/rapport_anglais.pdf. Data: 15. 9.2011.

STRATIGAKI, Maria (2004) “The Cooptation of Gender Concepts in EU Policies: the Case of Reconciliation of Work and the Family”, in *Social Politics*, Vol. 11, N.º 1.

STURM, Susan ; GUINIER, Lani (2000) “ The Future of Affirmative Action”, in *Boston Review*, Issue December 2000/January2001. Consultado em <http://bostonreview.net/BR25.6/sturm.html>. Data: 4.6.2007.

SUPIOT, Alain (2010) “A legal perspective on the economic crisis”, in *International Labour Review*, Vol. 149, N.º 2.

SUPIOT, Alain (2002) “Introductory remarks: between market and regulation: new social regulations for life long security?”, in Peter Auer, Bernard Gazier (eds) *The Future of Work, Employment and Social Protection*. Geneva: International Labour Office.

SUPIOT, Alain *et. al.* (2003) *Transformações do Trabalho e Futuro do Direito do Trabalho na Europa*. Coimbra Editora.

Swedish International Development Cooperation Agency (SIDA) (s/d) “Quick Guide to What and How: Unpaid Care Work. Entry Points to Recognise, Reduce and Redistribute”. Stockholm, Sweden. Consultado em: <http://www.oecd.org/dataoecd/30/11/47565971.pdf>. Data: 11.11. 2011.

SZYSZCZAK, Erika (2006) “Experimental Governance: The Open Method of Coordination”, in *European Law Journal*, Vol. 12, N.º 4, July.

The Equal Rights Trust (2008) “Declaration of Principles on Equality “. Consultado em: <http://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/Pages%20from%20Declaration%20perfect%20principle.pdf>. Data: 23.6.2010.

The Fawcette Society (2011) “Benefits and Services Cuts Hitting Women”. Consultado em: <http://www.fawcettsociety.org.uk/index.asp?PageID=1237>. Data: 10.10. 2011.

TOBLER, Christa (2006) “Substantive equality and positive action in EC sex equality law”. Written version of the paper presented in the framework of the ISL workshop ‘Equality as a Social Right’, International Institute for the Sociology of Law (IISL), Oñati, Spain, 21-23 June 2006. Consultado em: <http://www.iisj.net/modulos/usuariosFtp/conexion/archivos593a.doc>. Data: 25.7.2007.

TOBLER, Christa (2003) "How to use the experience with sex discrimination for the other grounds", in Janet Cormack, Migration Policy Group (ed) *Protection against discrimination and gender equality – How to meet both requirements*. Consultado em: <http://migpolgroup.socialchange.net.au/multiattachments/2499/DocumentName/2expe.pdf>. Data: 11.6.2007.

TOMEI, Maria (2003) "Discrimination and equality at work: A review of concepts", in *International Labour Review*, Vol. 142, N.º 4.

TONG, Rosemarie; WILLIAMS, Nancy, "Feminist Ethics", *The Stanford Encyclopedia of Philosophy* (Spring 2011 Edition), Edward N. Zalta (ed.), URL = <http://plato.stanford.edu/archives/spr2011/entries/feminism-ethics/>.

TRENTI, Bruno (2002) "Potential Changes in Systems of Industrial Relations", in Peter Auer; Bernard Gazier (eds) *The Future of Work, Employment and Social Protection*. Geneva: International Labour Office.

TRONTO, Joan (1993) *Moral Boundaries: A Political Argument for an Ethic of Care*. New York, London: Routledge.

TRONTO, Joan (2010) "Creating Caring Institutions: Politics, Plurality and Purpose", in *Ethics and Social Welfare*, Vol. 4, N.º 2.

UCCELLARI; Paola (2008) "Multiple Discrimination: How Law Can Reflect Reality", in *The Equal Rights Review*, Vol. 1. Consultado em: <http://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/Multiple%20Discrimination.pdf>- Data: 22.7.2010.

United Nations (2011) *Men in Families and Family Policy in a Changing World*. New York: United Nations. Consultado em: <http://www.un.org/esa/socdev/family/docs/men-in-families.pdf>. Data: 21.7.2011.

United Nations (2010) *World Population Ageing 2009*. New York: United Nations. Consultado em: <http://www.un.org/esa/population/publications/WPA2009/WPA2009-report.pdf>. Data: 10.3.2011.

United Nations (2005) *Gender Equality: Striving for Justice in an Unequal World*. France: United Nations Research Institute for Social Development. Consultado em: <http://www.unrisd.org/unrisd/website/document.nsf/0/1FF4AC64C1894EAAC1256FA3005E7201?OpenDocument>. Data: 5.4.2007.

United Nations Women - Fourth World Conference on Women - Platform For Action". Consultado em: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/index.html>. Data: 7.11.2011.

UZGALIS, William, "John Locke", *The Stanford Encyclopedia of Philosophy* (Winter 2010 Edition), Edward N. Zalta (ed.), URL = <http://plato.stanford.edu/archives/win2010/entries/locke/>.

VILLA, Paola; SMITH, Mark (2009) *The National Reform Programmes 2008 and the gender aspects of the European Employment Strategy. Final Report*. March. European Network of Experts on Employment and Gender Equality issues - Fondazione Giacomo Brodolini. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.

VOET, Rian (1998) *Feminism and Citizenship*. London: Sage Publications.

VOGEL-POLSKY, Éliane (1998) "A European Citizenship Without Women?", in Massimo La Torre (ed) *European Citizenship: An Institutional Challenge*. The Hague: Kluwer Law International.

VOSKO, Leah F. (2006) "Gender, Precarious Work, and the International Labour Code: The Ghost in the ILO Closet", in Judy Fudge; Rosemary Owens (eds) *Precarious Work, Women and the New Economy: The Challenge to Legal Norms*. Oxford, Portland Oregon: Hart Publishing.

VUKSAN, Mirjana; WILLIAMS, Allison; CROOKS, Valorie (2012) "The workplace perspective on supporting family caregivers at end of life", in *Community, Work & Family*, Vol. 15, N.º 3.

ZIMMERMAN, Mary K. et al. (eds) (2006) *Global Dimensions of Carework and Gender*. Stanford University Press.

WALBY, Sylvia (2004) "The European Union and Gender Equality: Emergent Varieties of Gender Regime", in *Social Politics*, Vol. 11, N.º 1.

WALL, Glenda (2010) "Mothers' experiences with intensive parenting and brain development discourse", in *Women's Studies International Forum* Vol. 33, N.º 3.

WALL, Glenda; ARNOLD, Stephanie (2007) "How Involved is Involved Fathering? An Explanation of the Contemporary Culture of Fatherhood", in *Gender & Society*, Vol. 21, N.º 4.

WALL, Karin; LEITÃO, Mafalda (2012) "Portugal", in Peter Moss (ed) *International Review of Leave Policies and Related Research 2012*. International Network on Leave Policies and Research. Consultado em:
http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/2012_annual_review_october.pdf. Data:
27.11.2012.

WALL, Karin; ABOIM, Sofia; CUNHA, Vanessa (eds) (2010) *A Vida Familiar no Masculino: Negociando Velhas e Novas Masculinidades*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

WALL, Karin (2010) "Os Homens e a política de Família", in Karin Wall, Sofia Aboim, Vanessa Cunha (eds) *A Vida Familiar no Masculino: Negociando Velhas e Novas Masculinidades*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

WALL, Karin; ABOIM, Sofia; CUNHA, Vanessa (2010) “Conclusões: Negociando Velhas e Novas Masculinidades”, in Karin Wall, Sofia Aboim, Vanessa Cunha (eds) *A Vida Familiar no Masculino: Negociando Velhas e Novas Masculinidades*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

WHITE, Alan (2011) *The State of Men's Health in Europe*. European Commission. Directorate-General for Health and Consumers.

WHO (2012) “10 Facts on Breastfeeding”, February, 2012. Consultado em: <http://www.who.int/features/factfiles/breastfeeding/en/index.html>. Data: 16.2.2012.

WHO (2011) “Statement: Exclusive breastfeeding for six months best for babies everywhere”, 15 January. Consultado: http://www.who.int/mediacentre/news/statements/2011/breastfeeding_20110115/en/index.html. Data: 9.8.2011

WHO (2007) *Fatherhood and Health Outcomes in Europe*. Copenhagen: World Health Organization Regional Office for Europe. Consultado em: http://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0017/69011/E91129.pdf. Data: 1. 9. 2011.

WILKINSON, Richard; PICKETT, Kate (2010) *The Spirit Level: Why Equality is Better for Everyone*. London: Penguin Books.

WILLIAMS, Joan; MANVELL, Jessica; BORNSTEIN, Stephanie (2006) “Opt Out” or Pushed Out?: How the Press Covers Work/Family Conflict. *The Untold Story of Why Women Leave the Workforce*. The Center for workLife Law. University of California, Hastings College Law. Consultado em: <http://www.psychologytoday.com/files/attachments/47131/optoutorpushedoutreportfinal.pdf>. Data: 16.5.2011.

WILLIAMS, Lucy (2005) “Poor Women’s Work Experiences: Gaps in the ‘Work/Family’ Discussion”, in Joanne Conaghan; Kerry Rittich, (eds.) *Labour Law, Work and Family: Critical and Comparative Perspectives*. Oxford: Oxford University Press.

WILSON, Fred, "John Stuart Mill", *The Stanford Encyclopedia of Philosophy (Spring 2009 Edition)*, Edward N. Zalta (ed.), URL = <http://plato.stanford.edu/archives/spr2009/entries/mill/>.

WILSON, Gina (2013) “Equal Rights for Intersex People: Testimony of na Intersex Person”, in *The Equal Rights Review*, Vol. 10. Consultado em: http://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/ERR10_testimony.pdf. Data: 23.4.2013.

WILTHAGEN, Ton; TROS, Frank (2004) “The concept of 'flexicurity': a new approach to regulating employment and labour markets”, in *Transfer – European Review of Labour and Research*, Vol. 10, N.º 2.

WOLF, Joan B. (2007) “Is Breast Really Best? Risk and Total Motherhood in the National Breastfeeding Awareness Campaign”, in *Journal of Health Politics, Policy and Law*, Vol. 32, N.º 4.

WOLLSTONECRAFT, Mary (1792) *Vindication of the Rights of Woman*. Disponível em: <https://scholarsbank.uoregon.edu/xmlui/bitstream/handle/1794/785/vindication.pdf?sequence=1>

YATES, Charlotte A. B. (2010) “ Understanding Caring, Organizing Women: How Framing a Problem Shapes Union Strategy”, in *Transfer: European Review of Labour and Research*, Vol.16, N.º 3.

YERKES, Mara; VISSER, Jelle “Women’s preferences or delineated policies? The development of part-time work in the Netherlands, Germany and the United Kingdom”, in Jena-Yves Boulin *et al.* (eds) (2006) *Decent working time: New trends, new issues*. Geneva: International Labour Office.

YOUNG, Iris Marion (2009) “Structural Injustice and the Politics of Difference”, in Emily Grabham; Davina Cooper; Jane Krishnadas; Didi Herman (eds) *Intersectionality and Beyond. Law, Power and the Politics of Location*. Oxon: Routledge-Cavendish.

YOUNG, Iris Marion (1994) “Vida política y diferencia de grupo: una crítica del ideal de ciudadanía universal, in Carme CASTELLS (comp) (1996) *Perspectivas feministas en teoría política*. Barcelona: Paidós.

YOUNG, Jock (1999) *The Exclusive Society: Social Exclusion, Crime and Difference in Late Modernity*. London: Sage Publications.

CONFERÊNCIAS INTERNACIONAIS

Levy Economics Institute

Conference Proceedings - Global Conference on ‘Unpaid Work and the Economy: Gender, Poverty and the Millennium Development Goals’. Levy Economics Institute of Bard College, Annandale-on-Hudson, New York, 1–3 October. Consultado em: http://www.levyinstitute.org/undp-levy-conference/files/Conf_Proceedings.pdf. Data: 21.3.2011.

Presidência Portuguesa do Conselho

Conferência “Conciliação entre a Vida Profissional, a Vida Pessoal e a Vida Familiar: Novos Desafios para os Parceiros Sociais e as Políticas Públicas”, promovida pela Presidência Portuguesa do Conselho da UE, Lisboa, 12-13 de Julho de 2007. Consultado em: <http://www.cite.gov.pt/pt/acite/publicacoes.htm>. Data: 6.5.2008.

CUNHA RÊGO, Maria do Céu (2007) “Instrumentos europeus para a promoção da igualdade de género e para a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar: novas reflexões e perspectivas futuras”. Comunicação apresentada na Conferência “Conciliação entre a Vida Profissional, a Vida Pessoal e a Vida Familiar: Novos Desafios para os Parceiros Sociais e as Políticas Públicas”, promovida pela Presidência Portuguesa do Conselho da UE, Lisboa, 12-13 de Julho de 2007. Consultado em: <http://www.cite.gov.pt/pt/acite/publicacoes.htm>. Data: 6.5.2008.

JEPSEN, Maria (2007) “Work-life Balance, Flexicurity and Gender”. Comunicação apresentada na Conferência “Conciliação entre a Vida Profissional, a Vida Pessoal e a Vida Familiar: Novos Desafios para os Parceiros Sociais e as Políticas Públicas”, promovida pela Presidência Portuguesa da UE, Lisboa, 12, 13 de Julho. Consultado em: <http://www.cite.gov.pt/pt/acite/publicacoes.htm>. Data: 6.5.2008.

University of Kent

Conference “Monitoring Parents: Science, Evidence, Experts and the New Parenting Culture”. Organised by Parenting Culture Studies and the Kent Centre for Law Gender and Sexuality. University of Kent, September 2011. Consultado em: <http://blogs.kent.ac.uk/parentingculturestudies/pcs-events/previous-events/parenting-science/>. Data da consulta: 31.12. 2011.

BRISTOW, Jennie (2011) “Science, Evidence, Experts and the New Parenting Culture”. Center for Parenting Culture Studies. Consultado em: <http://blogs.kent.ac.uk/parentingculturestudies/files/2011/09/Jennie-Bristow-Write-up.pdf>. Data. 31.12.2011.

Centre for Parenting Culture Studies (2011) “ Science, evidence, experts and the new parenting culture. Final Press Release”. Consultado em: <http://blogs.kent.ac.uk/parentingculturestudies/files/2011/09/Final-press-release.pdf>. Data 31.12. 2011.

DERBYSHIRE, Stuart (2011) “The pseudoscience of the parent-bashers”. Center for Parenting Culture Studies. Consultado em: <http://blogs.kent.ac.uk/parentingculturestudies/files/2011/09/Stuart-Derbyshire-Blog-Comment.pdf>. Data: 31. 12. 2011.

DOCUMENTAÇÃO INSTITUCIONAL DA UNIÃO EUROPEIA E ACTOS PREPARATÓRIOS

COMISSÃO EUROPEIA

Comissão Europeia (2013) Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões - Investimento social a favor do crescimento e da coesão, designadamente através do Fundo Social Europeu, no período 2014-2020.COM(2013) 83 final. Bruxelas, 20.2.2013.

Comissão Europeia (2012a) Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à melhoria do equilíbrio entre homens e mulheres no cargo de administrador não-executivo das

empresas cotadas em bolsa e a outras medidas conexas. COM(2012) 614 final. Bruxelas, 14.11.2012.

Comissão Europeia (2012b) Documento de Trabalho dos Serviços da Comissão - «Explorar o potencial de emprego do setor dos serviços pessoais e domésticos» - que acompanha a Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões: Uma recuperação geradora de emprego. SWD(2012) 95 final. Estrasburgo, 18.4.2012.

Comissão Europeia (2011a) Comunicação da Comissão - Análise Anual do Crescimento para 2012. COM(2011) 815 final, Vol. 1/5. Bruxelas, 23.11.2011.

Comissão Europeia (2011b) Projecto de Relatório Conjunto sobre o Emprego. Anexo à Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das regiões: Análise Anual do Crescimento 2012. COM(2011) 815 final, Vol. 4/5, Annex III. Bruxelas, 23.11.2011.

Comissão Europeia (2011c) Governação económica da UE: um grande passo em frente. MEMO/11/364, Bruxelas, 31.5.2011.

Comissão Europeia (2011d) Comunicação da Comissão – Educação e acolhimento na primeira infância: Proporcionar a todas as crianças as melhores oportunidades para o mundo de amanhã. COM(2011) 66 final. Bruxelas, 17.2.2011.

Comissão Europeia (2010a) Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões- Estratégia para a igualdade entre homens e mulheres 2010-2015. COM(2010) 491 final. Bruxelas, 21.9. 2010.

Comissão Europeia (2010b) Comunicação da Comissão - Empenhamento reforçado na Igualdade entre Mulheres e Homens: Uma Carta das Mulheres. Declaração da Comissão Europeia por ocasião da celebração do Dia Internacional da Mulher 2010 em comemoração do 15.º aniversário da adopção de uma Declaração e Plataforma de Acção na Conferência Mundial sobre a Mulher da ONU, em Pequim, e do 30.º aniversário da Convenção da ONU sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres. COM(2010) 78 Final. Bruxelas, 5.3.2010.

Comissão Europeia (2010c) Comunicação da Comissão – Europa 2020: Estratégia para um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo. COM(2010) 2020 final. Bruxelas, 3.3.2010.

Comissão Europeia (2009) Relatório da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões – Igualdade entre Homens e Mulheres 2010. COM(2009) 694 final. Bruxelas, 18.12.2009.

COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS

Comissão das Comunidades Europeias (2009a) Comunicação ao Conselho e ao Parlamento Europeu – O PIB e mais além: Medir o progresso num mundo em mudança. COM(2009) 433 final. Bruxelas, 20.8.2009.

Comissão das Comunidades Europeias (2009b) Proposta de Directiva do Conselho que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental celebrado entre a BUSINESSEUROPE, a UEAPME, o CEEP e a CES e que revoga a Directiva 96/34/CE. COM(2009) 410 final. Bruxelas, 30.7. 2009.

Comissão das Comunidades Europeias (2009c) Relatório da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões sobre a Igualdade entre Homens e Mulheres – 2009. COM(2009) 77 final. Bruxelas, 27.2.2009.

Comissão das Comunidades Europeias (2008a) Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões – Relatório intercalar sobre os progressos no roteiro para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2006-2010). COM(2008) 760 final. Bruxelas, 26.11.2008.

Comissão das Comunidades Europeias (2008b) Proposta de Directiva do Parlamento Europeu e do Conselho que altera a Directiva 92/85/CEE do Conselho relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho. COM(2008) 637 final, Bruxelas, 16.10.2008.

Comissão das Comunidades Europeias (2008c) Relatório da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões – Cumprimento das metas de Barcelona relativas às estruturas de acolhimento de crianças em idade pré-escolar. COM(2008) 638 final. Bruxelas, 3.10.2008.

Comissão das Comunidades Europeias (2008d) Proposta de Directiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma actividade independente e que revoga a Directiva 86/613/CEE. COM(2008) 636 final. Bruxelas, 3.10.2008.

Comissão das Comunidades Europeias (2008e) Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões – Um melhor equilíbrio entre as várias esferas da vida: redobrar esforços para conciliar vida profissional, privada e familiar. COM(2008) 635 final. Bruxelas, 3.10.2008.

Comissão das Comunidades Europeias (2008f) Relatório da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões sobre a Igualdade entre Homens e Mulheres – 2008. COM(2008) 10 final. Bruxelas, 23.1.2008.

Comissão das Comunidades Europeias (2007a) Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões - Para a definição de princípios comuns de flexigurança: Mais e melhores empregos mediante flexibilidade e segurança. COM(2007) 359 final. Bruxelas, 27.6.2007.

Comissão das Comunidades Europeias (2007b) Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões – Promover a Solidariedade entre Gerações. COM (2007) 244 final. Bruxelas, 10.5.2007.

Comissão das Comunidades Europeias (2007c) Relatório da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões sobre a Igualdade entre Homens e Mulheres – 2007. COM(2007) 49 final .Bruxelas, 7.2.2007.

Comissão das Comunidades Europeias (2006a) Livro Verde: Modernizar o direito do trabalho para enfrentar os desafios do século XXI. COM(2006) 708 final. Bruxelas, 22.11.2006.

Comissão das Comunidades Europeias (2006b) Comunicação da Comissão: O futuro demográfico da Europa: transformar um desafio em oportunidade. COM(2006) 571 final. Bruxelas, 12.10.2006.

Comissão das Comunidades Europeias (2006c) Comunicação da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social e ao Comité das Regiões – Roteiro para a igualdade entre homens e mulheres 2006-2010. COM(2006) 92 final. Bruxelas, 1.3.2006.

Comissão das Comunidades Europeias (2006d) Relatório da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões sobre a Igualdade Entre Homens E Mulheres – 2006. COM(2006)71 final. Bruxelas, 22.2.2006.

Comissão das Comunidades Europeias (2005a) Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu e ao Conselho - Luta contra o tráfico de seres humanos – uma abordagem integrada e propostas para um plano de acção. COM(2005) 514 final. Bruxelas, 18.10.2005.

Comissão das Comunidades Europeias (2005b) Comunicação da Comissão – Livro Verde “Uma nova solidariedade entre gerações face às mutações demográficas”. COM(2005) 94 final. Bruxelas, 16.3.2005.

Comissão das Comunidades Europeias (2005c) Relatório da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, sobre a igualdade entre homens e mulheres, 2005, COM(2005) 44 final . Bruxelas, 14.2.2005.

Comissão das Comunidades Europeias (2005d) Comunicação ao Conselho Europeu da primavera - Trabalhando juntos para o crescimento e o emprego: Um novo começo para a Estratégia de Lisboa. COM(2005) 24 final. Bruxelas, 2.2.2005.

Comissão das Comunidades Europeias (2003) Relatório da Comissão respeitante à implementação da Directiva 96/34/CE do Conselho de 3 de Junho de 1996 relativa ao Acordo-quadro sobre licença parental celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES. COM (2003) 358 final. Bruxelas, 19.6.2003.

Comissão das Comunidades Europeias (2001) Comunicação da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social e ao Comité das Regiões – Emprego e políticas sociais: um quadro para investir na qualidade. COM(2001) 313 final. Bruxelas, 20.6.2001.

Comissão das Comunidades Europeias (2000a) Comunicação da Comissão ao Conselho, Parlamento Europeu, Comité Económico e Social e Comité das Regiões – Agenda de Política Social. COM (2000) 379 final. Bruxelas, 28.6.2000.

Comissão das Comunidades Europeias (2000b) Comunicação da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social e ao Comité das Regiões - Rumo a Uma Estratégia-Quadro da Comunidade para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2001-2005). COM(2000) 335 final. Bruxelas, 7.6.2000.

Comissão das Comunidades Europeias (2000c) Proposta de Directiva do Parlamento Europeu e do Conselho que altera a Directiva 76/207/CEE do Conselho relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho. COM(2000)334 final. Bruxelas, 7.6.2000.

Comissão das Comunidades Europeias (1996a) Comunicação da Comissão – Código de Conduta relativo à aplicação do princípio de igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho de igual valor. Com(96) 336 final. Bruxelas, 17.7.1996.

Comissão das Comunidades Europeias (1996b) Comunicação da Comissão – “Integrar a Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres no Conjunto das Políticas e das Acções Comunitárias”. COM(96) 67 final. Bruxelas, 21.2.1996.

Comissão das Comunidades Europeias (1990) Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores. Luxemburgo: Serviços das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias.

COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES

Commission of the European Communities (2009) Commission Staff Working Document - accompanying document to the Report from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of Regions – Equality between women and men - 2009. SEC(2009) 165. Brussels, 27.2.2009.

Commission of the European Communities (2008a) Commission Staff Working Document - accompanying document to the Report from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of Regions – Implementation of the Barcelona objectives concerning childcare facilities for pre-school-age children. SEC(2008) 2597. Brussels, 3.10.2008.

Commission of the European Communities (2008b) Commission Staff Working Document – accompanying the Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council amending Council Directive 92/85/EEC on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding - Impact Assessment Report. SEC (2008) 2596. Brussels, 3.10.2008.

Commission of the European Communities (2007) Second stage of consultation of european social partners on reconciliation of professional, private and family life. Consultado em: <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?pager.offset=10&langId=en&mode=advancedSubmit&policyArea=0&subCategory=0&year=0&country=0&type=50>. Data: 30.5.2009.

Commission of the European Communities (2006) Communication from the Commission: First-Stage Consultation of European Social Partners on Reconciliation of Professional, Private And Family Life. SEC(2006)1245. Brussels, 12.10.2006.

Commission of the European Communities (1995) Communication from the Commission to the Council – A New Partnership between Women and Men: Equal sharing and Participation. The European Community's Priorities for the Fourth UN World Conference on Women. Beijing, September 1995. COM(95) 221 final. Brussels, 29.5.1995.

Commission of the European Communities (1990) Equal Opportunities for Women and Men. The Third Medium-Term Community Action Programme 1991-1995. COM(90)449 final. Brussels, 6.11.1990.

Commission of the European Communities (1983) Proposal for a Council directive on Parental Leave for Family Reasons. COM (83) 686 final. 24.11.1983.

Commission of the European Communities (1982) A new Community action programme on the promotion of equal opportunities for women 1982-85. Commission Communication to the Council. COM (81) 758 final, 9 December 1981. Bulletin of the European Communities, Supplement 1/82. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Consultado em: <http://aei.pitt.edu/3954/1/3954.pdf>. Data: 11.5.2012.

COMMISSION'S NETWORK OF LEGAL EXPERTS IN THE FIELDS OF EMPLOYMENT, SOCIAL AFFAIRS AND EQUALITY BETWEEN MEN AND WOMEN

Commission's network of legal experts in the fields of employment, social affairs and equality between men and women (2007a) General Report on Developments in EU Gender Equality Law: June 2006 – May 2007. European Commission, Directorate-general for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit EMPL/G/2.

http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/genrep_06_07_en.pdf.

Commission's network of legal experts in the fields of employment, social affairs and equality between men and women (2007b) Report on Pregnancy, Maternity, Parental and Paternity Rights. European Commission, Directorate-general for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit EMPL/G/2.

http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/report_pregnancy.pdf.

Commission's Network of legal experts in the fields of employment, social affairs and equality between men and women (2007c) Legal Aspects of the Gender Pay Gap. European Commission, Directorate-general for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit EMPL/G/2.

http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/report_equal_pay.pdf.

Commission's Network of legal experts in the fields of employment, social affairs and equality between men and women (2007d) Bulletin Legal Issues in Gender Equality, N°2/2007.

http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/bulletin07_2_en.pdf

CONSELHO/COUNCIL

Conclusões do Conselho EPSCO (Conselho de Emprego, Política Social, Saúde e Consumidores), de 17 de Junho de 2011, sobre conciliação do trabalho e da vida familiar no contexto das alterações demográficas. Bruxelas, 20.6.2011. Doc. 11841/11.

<http://register.consilium.europa.eu/pdf/pt/11/st11/st11841.pt11.pdf>

Conclusões do Conselho, de 7 de Março de 2011, sobre Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011-2020), J. O. N.º C 155/10 de 25.5.2011.

<http://register.consilium.europa.eu/pdf/pt/11/st11/st11841.pt11.pdf>

Conclusões do Conselho, de 6 de Dezembro de 2010, sobre o reforço do compromisso e das medidas para pôr termo às disparidades de remuneração entre homens e mulheres, e sobre avaliação da aplicação da Plataforma de Acção de Pequim, J. O. N.º C 345/1 de 18.12.2010.

Conclusões da Presidência, Conselho Europeu de Bruxelas, 8-9 de Março de 2007.

<http://register.consilium.europa.eu/pdf/pt/07/st07/st07224-re01.pt07.pdf>

Conclusões da Presidência, Conselho Europeu de Bruxelas, de 23-24 de Março de 2006. Anexo II. Pacto Europeu para a Igualdade entre os Sexos. <http://www.consilium.europa.eu/uedocs/NewsWord/pt/ec/89015.doc>.

Conclusões da Presidência, Conselho Europeu de Barcelona, 15-16 de Março de 2002. http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/pt/ec/71066.pdf.

Conclusões da Presidência, Conselho Europeu de Lisboa, 23-24 de Março de 2000. http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/pt/ec/00100-r1.p0.htm.

Conclusões da Presidência, Conselho Europeu Extraordinário sobre o Emprego do Luxemburgo, 20-21 de Novembro de 1997. http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/pt/ec/00300.P7.htm.

Council Conclusions, “Review of the implementation of the Beijing Platform for Action – Women and the Economy: Reconciliation of work and family life as a precondition for equal participation in the labour market”, adopted by EPSCO. Brussels, 2.12.2011. Consultado em: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/concil_conclusion_pl2011_en.pdf. Data: 29.6.2012.

Conselho da União Europeia (2012) Impacto social da crise económica e da consolidação orçamental em curso: Terceiro relatório do Comité da Proteção Social (2011)– Aprovação das principais mensagens. Bruxelas, 1.2.2012 (06.02)(OR. en).

Council of the European Union (2011) Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council amending Council Directive 92/85/EEC on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding - Progress Report. Brussels, 21 November 2011. Doc. 17029/11. <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/11/st17/st17029.en11.pdf>.

Council of the European Union (2010) 3053rd Council meeting - Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs, Brussels, 6-7 December 2010. Press Release. Doc. 17323/1/10 REV 1. https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lsa/118254.pdf

EUROPEAN COMMISSION

European Commission (2013) Commission Staff Working Document: Long-term care in ageing societies - Challenges and policy options - Accompanying the document: Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions - Towards Social Investment for Growth and Cohesion – including implementing the European Social Fund 2014-2020. SWD(2013) 41 final. Brussels, 20.2.2013.

European Commission (2012a) European Employment Observatory Review–Employment Policies to Promote Active Ageing, 2012. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

European Commission (2012b) Commission Staff Working Document: Progress on equality between women and men in 2011 – Accompanying the document: Report from the Commission to the European Parliament, the Council, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions – 2011 Report on the Application of the EU Charter of Fundamental Rights. SWD (2012) 85 final. Brussels, 16.4.2012.

European Commission (2011a) Report on Equality between Women and Men in 2010. The Gender Balance in Business Leadership. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

European Commission (2011b) Demography Report 2010: Older, more numerous and diverse Europeans. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

European Commission (2011c) EU Economic governance “Six-Pack” enters into force. MEMO/11/898. Brussels, 12.12.2011.

European Commission (2011d) European semester: a new architecture for the new EU economic governance – Q&A. MEMO/11/14. Brussels, 12.1.2011.

European Commission (2010a) Gender Equality in the EU in 2009. Special Euribarometer 326/Wave 72.2 – TNS Opinion & Social. Directorate-General for Communication (“Research and Political Analysis” Unit).

European Commission (2010b) Commission Staff Working Document: Second Biennial Report on Social Services of General Interest. SEC (2010) 1284 final, Brussels, 22.10.2010.

European Commission (2010c) Economic Governance package (3): Chronology and overview of the new Framework of surveillance and enforcement. MEMO/10/456. Brussels, 29.9.2010.

European Commission (2010d) Commission Staff Working Document - Background document: Accompanying the communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions - Strategy for Equality between Women and Men 2010-2015. SEC(2010) 1080 final. Brussels, 21.9.2010.

European Commission (2010e) Commission Staff Working Document: Lisbon Strategy evaluation document. SEC(2010) 114 final. Brussels, 2.2.2010.

European Commission (2009) She Figures 2009 – Statistics and Indicators on Gender Equality in Science. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

European Commission (2008) Work-Life Balance Package. MEMO/08/603. Brussels, 3.10.2008.

European Commission (2007a) Europe's demographic future : facts and figures on challenges and opportunities. Luxembourg : Office for official publications of the European Communities.

European Commission (2007b) Employment in Europe 2007. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

European Commission (2007c) Joint Report on Social Protection and Social Inclusion 2007. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

European Commission (2006) Employment in Europe 2006. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

European Commission (2004) European's Attitudes to Parental Leave. Special Eurobarometer 189/Wave 59.1 – European Opinion Research Group EEIG.

European Commission. DG Justice, Database on Women and men in decision making: Central Banks. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/business-finance/central-banks/index_en.htm. Consultado em 12.6. 2012.

EUROPEAN COMMUNITIES

European Communities (2009) Reconciliation between work, private and family life in the European Union. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

European Communities (2008) Partnership for more family-friendly living and working conditions. Luxembourg: Publications of the European Communities.

EUROPEAN NETWORK OF LEGAL EXPERTS

European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality (2008) Legal Approaches to Some Aspects of the Reconciliation of work, Private and Family Life in Thirty European Countries. European Commission. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.

EUROPEAN UNION

European Union (2011a) Active ageing and solidarity between generations. A statistical portrait of the European Union 2012. Luxembourg: Publications Office for the European Union.

European Union (2011b) Gender Equality in the European Union. Luxembourg: Publications of the European Union.

EUROSTAT

Eurostat (2012) Labour Force Survey in 2011: Around 8.5 million part-time workers in the EU27 wished to work more hours. Eurostat-news release, 61/2012- 19 April 2012.

Eurostat – 8 March 2012: International Women’s Day: Around 40% more women than men among the EU population aged over 65 and over. STAT/12/196, 7 March 2012. (deslocar)

OUTRA DOCUMENTAÇÃO EUROPEIA

Advisory Committee on Equal opportunities for Women and Men (2008) Opinion on New Forms of Leave (Paternity Leave, Adoption Leave and filial Leave). European Commission.

Commissioner for Employment, Social Affairs and Inclusion, László ANDOR - “We care, how can EU care?”. Social Platform’s Annual Conference on Care. Speech/11/870. Brussels, 9 December 2011.

[.http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=SPEECH/11/870&format=HTML&aged=0&language=en&guiLanguage=en](http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=SPEECH/11/870&format=HTML&aged=0&language=en&guiLanguage=en).

Eurocommerce (2007) Eurocommerce Reply to the European Commission’s Second Stage Consultation of the European Social Partners on Reconciliation of Private, Professional and Family Life. 23.7.2007. Consultado em: <http://www.eurocommerce.be/content.aspx?PageId=40960>. Data: 19.5.2010.

European Social Partners (2008) Joint letter from the European social partners on childcare. Consultado em: http://www.etuc.org/IMG/pdf_Final_draft_joint_letter_childcare_04.07.08.pdf. Data: 29.5.2009.

European Social Partners (2005) “Framework of Actions on Gender Equality”, adopted by the European Social Partners (UNICE/UEAPME, CEEP ETUC), March 2005. Consultado em: http://www.etuc.org/IMG/pdf/framework_of_actions_gender_equality_010305-2.pdf. Data: 3.6. 2009.

ETUC; EWL (2012) Open Letter to the European Council: Two years Overdue – Urgent call for European leaders to adopt the revised Maternity Leave. Consultado em: http://www.etuc.org/IMG/pdf/Joint_letter_EWL_ETUC_Maternity_Leave_Directive_Nov_2012_.pdf. Data: 29.12.2012.

ETUC (2009a) Revision of the Maternity protection (Pregnant workers) Directive – 92/85/EEC, state of play and follow up. December 2009. Consultado em: <http://www.etuc.org/a/7829>. Data: 19.5.2010.

ETUC (2009b) ETUC’s Position on the revision of the Pregnant Workers Directive (Directive 92/85/EEC on the introduction of measures to encourage improvements in the health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding). January 2009.

Consultado em: http://www.etuc.org/IMG/pdf_ETUC_position_revision_pregnant_workers_directive__7__EN.pdf. Data: 19.5.2010.

ETUC (2007) ETUC's Position on the Second Stage Consultation of the Social Partners at Community level on the Reconciliation of Professional, Private and Family Life. July 2007. Consultado em: http://www.etuc.org/IMG/pdf_ETUC_position_second_stage_-_reconc._work_family_life-2.pdf. Data: 19.5.2010.

ETUC (2006) ETUC Position on the first stage consultation of the social partners at Community level on the reconciliation of professional, private and family life. December 2006. Consultado em: <http://www.etuc.org/a/3194>. Data: 19.5.2010.

Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre a Proposta de directiva do Parlamento Europeu e do Conselho que altera a Directiva 92/85/CEE do Conselho relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, J.O. N.º C 277/102 de 17.11.2009.

Parlamento Europeu (2010) Segundo Relatório sobre a proposta de directiva do Parlamento Europeu e do Conselho que altera a Directiva 92/85/CEE do Conselho relativa a implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho. (COM(2008)0637 – C6-0340/2008 – 2008/0193(COD)). RR\807844PT.doc. 5.3.2010.

President of the European Commission, José Manuel Durão Barroso - "Women's Charter: Our commitment to gender equality". Joint press conference with VP Reding. Speech/10/71. Brussels, 5 March 2010. <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=SPEECH/10/71>.

Relatório Conjunto do Conselho e da Comissão, de 2012, sobre a aplicação do Quadro Estratégico para a cooperação europeia no domínio da educação e da formação (EF 2020). «Educação e Formação numa Europa inteligente, sustentável e inclusiva», J. O. N.º C 70/9 de 8.3.2012.

UEAPME (2007) UEAPME'S response to the second stage consultation of the European Social Partners on "the reconciliation of professional, private and family life". Brussels, 17.7. 2007. Consultado em: http://www.ueapme.com/docs/pos_papers/2007/070717_pp_2nd_stage_WLB.pdf. Data: 19.5.2010.

Vice - President of the European Commission responsible for Justice, Fundamental Rights and Citizenship, Viviane Reding – "Women's Charter: our commitment to gender equality". Joint press conference with President Barroso. Speech/10/72. Brussels, 5 March. <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=SPEECH/10/72>.

LEGISLAÇÃO EUROPEIA

Tratado que cria o Mecanismo Europeu de Estabilidade entre o Reino da Bélgica, a República Federal da Alemanha, a República da Estónia, a Irlanda, a República Helénica, o Reino de Espanha, a República Francesa, a República Italiana, a República de Chipre, o Grão-Ducado do Luxemburgo, Malta, o Reino dos Países Baixos, a República da Áustria, a República Portuguesa, a República da Eslovénia, a República Eslovaca e a República da Finlândia. <http://european-council.europa.eu/media/582898/11-tesm2.pt12.pdf>

Versões Consolidadas do Tratado da União Europeia e do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, J. O. N.º C 83/01 de 30.3.2010.

Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, J. O. N.º C 83/02 de 30.3.2010.

Carta do Direitos Fundamentais da União Europeia, J. O. N.º C 303/1 de 14.12.2007.

Anotações relativas à Carta dos Direitos Fundamentais, J. O. N.º C 303/17 de 14.12.2007.

Tratado que estabelece uma Constituição para a Europa, J. O. N.º C 310/1 de 16.12.2004.

Versão Compilada do Tratado que institui a Comunidade Europeia, J. O. N.º C 325/33 de 24.12.2002.

Tratado de Nice que altera o Tratado da União Europeia, os Tratados que instituem as Comunidades Europeias e alguns Actos relativos a esses Tratados, J.O. N.º C 80/1 de 10.3.2001.

Carta do Direitos Fundamentais da União Europeia, J. O. N.º C 364/1 de 18.12.2000.

Tratado de Amesterdão que altera o Tratado da União Europeia, os Tratados que instituem as Comunidades Europeias e alguns actos relativos a esses Tratados, J. O. N.º C 340 de 10.11.1997.

Tratado da União Europeia, J. O. N.º C/1 de 29.7.1992.

Acto Único Europeu, J. O. N.º L 169/1 de 29.6. 1987.

Tratado que institui a Comunidade Económica Europeia, assinado em Roma, a 25 de Março de 1957.

REGULAMENTOS

Regulamento (CE) N.º 1922/2006 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de Dezembro de 2006, que cria um Instituto Europeu para a Igualdade de Género, J. O. N.º L 403/9 de 30.12.2006

DIRECTIVAS

Directiva 2010/41/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 7 de Julho de 2010, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma actividade independente e que revoga a Directiva 86/613/CEE do Conselho, J. O. N.º L 180/1 de 15.7.2010.

Directiva 2010/18/UE do Conselho de 8 de Março de 2010 que aplica o Acordo-quadro revisto sobre licença parental celebrado entre a BUSINESSEUROPE, a UEAPME, o CEEP e a CES e que revoga a Directiva 96/34/CE, J. O. N.º L 68/13 de 18.3.2010.

Directiva 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 actividade profissional (reformulação), J.O. N.º L 204/23 de 26.7.2006.

Directiva 2004/113/CE do Conselho, de 13 de Dezembro de 2004, que aplica o princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso a bens e serviços e seu fornecimento, J.O. N.º L 373/37 de 21.12.2004.

Directiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 4 de Novembro de 2003 relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho, J.O. N.º L 299/9 de 18.11.2003.

Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Setembro de 2002, que altera a directiva 76/207/CEE do Conselho relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, J.O. N.º L 269/15 de 5.10.2002.

Directiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de Novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional, J.O. N.º L 303/16 de 2.12.2000.

Directiva 2000/43/CE do Conselho, de 29 de Junho de 2000, que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica, J.O. N.º L 180/22 de 19.7.2000.

Directiva 1999/70/CE do Conselho, de 28 de Junho de 1999, respeitante ao acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo, J. O. N.º 175/43 de 10.7.1999.

Directiva 97/81/CE do Conselho, de 15 de Dezembro de 1997, respeitante ao acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES, J. O. N.º L 14/9 de 20.1.1998.

Directiva 97/80/CE do Conselho, de 15 de Dezembro de 1997, relativa ao ónus da prova nos casos de discriminação baseada no sexo, J. O. N.º L 14/6 de 20.1.1998.

Directiva 96/97/CE do Conselho, de 20 de Dezembro de 1996, que altera a Directiva 86/378/CEE relativa à aplicação do princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres aos regimes profissionais de segurança social, J. O. N.º L 46/20 de 17.2.1997.

Directiva 96/34/CE do Conselho de 3 de Junho de 1996 relativa ao Acordo-quadro sobre a licença parental celebrado pela UNICE, pela CEEP e pela CES, J. O. N.º 145/4 de 19.6.1996.

Directiva 93/104/CE do Conselho, de 23 de Novembro de 1993, relativa a determinados aspectos da organização o tempo de trabalho, J.O. N.º L 307/18 de 13.12.1993

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 directiva especial na acepção do nº1 do artigo 16º da Directiva 89/391/CEE), J. O. N.º L 348/1 de 28.11.1992.

Directiva 86/613/CEE do Conselho, de 11 de Dezembro de 1986, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma actividade independente, incluindo a actividade agrícola, bem como à protecção da maternidade, J. O. N.º L 359/56, de 19.12.1986.

Directiva 79/7/CEE do Conselho, de 19 de Dezembro de 1978, relativa à realização progressiva do princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de segurança social, J. O. N.º L 06/24, de 10.1.1979.

Directiva 76/207/CEE do Conselho, de 9 de Fevereiro de 1976, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, J.O. N.º L 39/40 de 14.2.1976.

Directiva 75/117/CEE do Conselho, de 10 de Fevereiro 1975, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros no que se refere à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e femininos, J.O. N.º L 45/19 de 19.2.1975.

DECISÕES

Decisão 2012/238/UE do Conselho, de 26 de Abril de 2010, relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros, J.O. N.º 119/47 de 4.5.2012.

Decisão 2010/707/UE do Conselho, de 21 de Outubro de 2010, relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros, J.O. N.º L 308/46 de 24.11.2010.

Decisão 284/2010/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 25 de Março de 2010, que altera a Decisão N.º 1672/2006/CE que estabelece um Programa Comunitário para o Emprego e a Solidariedade - Progress, J. O. N.º L 87/6 de 7.4.2010.

Decisão 2008/618/CE do Conselho, de 15 de Julho de 2008, relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros, J.O. N.º L 198/47 de 26.7.2008.

Decisão 2008/590/CE da Comissão, de 16 de Junho de 2008, relativa à criação de um Comité Consultivo para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens (versão codificada), J. O. N.º L 190/17 de 18.7.2008.

Decisão 779/2007/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de Junho de 2007, que estabelece para o período de 2007 a 2013 um programa específico de prevenção e de combate à violência contra as crianças, os jovens e as mulheres e de protecção das vítimas e dos grupos de risco (programa Daphne III) no âmbito do programa geral «Direitos Fundamentais e Justiça», J. O. N.º L 173/19 de 3.7.2007.

Decisão 1672/2006/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de Outubro de 2006, que estabelece um Programa Comunitário para o Emprego e a Solidariedade - Progress, J. O. N.º L 315/1 de 15.11.2006.

Decisão 2005/600/CE do Conselho, de 12 de Julho de 2005, relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros, J.O. N.º L 250/21 de 6.8.2005.

Decisão 2003/578/CE do Conselho, de 22 de Julho de 2003, relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros, J.O. N.º L 197/13 de 5.8.2003.

Decisão 2001/63/CE do Conselho, de 19 de Janeiro de 2001, relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros em 2001, J.O. N.º L 22/18 de 24.1.2001.

Decisão 2001/51/CE do Conselho, de 20 de Dezembro de 2000, que estabelece um programa de acção comunitária relativo à estratégia comunitária para a igualdade entre homens e mulheres (2001-2005), J. O. N.º L 017 de 19.1.2001.

Decisão 95/593/CE do Conselho, de 22 de Dezembro de 1995, relativa a um programa de acção comunitária a médio prazo para a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (1996-2000), J.O. N.º L 335/37 de 30.12.95.

RESOLUÇÕES

Resolução 2003/C37/03 do Conselho, de 17 de Novembro de 2003, sobre a igualdade de acesso e de participação das mulheres e dos homens na sociedade do conhecimento para o crescimento e a inovação J.O N.º C 317/6 de 30.12.2003

Resolução 2003/C260/03 do Conselho, de 20 de Outubro de 2003, relativa a iniciativas em matéria de luta contra o tráfico de seres humanos, em particular de mulheres, J.O. N.º C 260/4 de 20.10.2003.

Resolução 2000/C218/02 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 actividade profissional e na vida familiar, J.O. N.º C 218/5 de 31.7.2000.

Resolução 1999/C 69/02 do Conselho, de 22 de Fevereiro de 1999, relativa às orientações em matéria de emprego para 1999, J.O. N.º C 69/2 de 12.3.1999.

Resolução 98/C 30/01 do Conselho, de 15 de Dezembro de 1997, relativa às directrizes para o emprego em 1998, J.O. N.º C 30/1 de 28.1.1998.

Resolução 94/C231/01 do Conselho, de 22 de Junho de 1994, relativa à promoção de igualdade de oportunidades para homens e mulheres através da acção dos fundos estruturais europeus, J.O. N.º C 231/1 de 20.8.1994.

Resolução do Conselho, de 21 de Janeiro de 1974, relativa a um programa de acção social, J. O. N.º C 13/1 de 12.2.1974.

Parlamento Europeu

Resolução legislativa do Parlamento Europeu, de 20 de Outubro de 2010, sobre uma proposta de directiva do Parlamento Europeu e do Conselho que altera a Directiva 92/85/CEE do Conselho relativa à introdução de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho (COM(2008)0637 – C6-0340/2008 – 2008/0193(COD)), J. O. N.º C 70 E/162 de 8.3. 2012.

Resolución legislativa del Parlamento Europeo, de 20 de octubre de 2010, sobre la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifica la Directiva 92/85/CEE del Consejo, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (COM(2008)0637 – C6-0340/2008 – 2008/0193(COD)), Diario Oficial de la Unión Europea C 70 E/162 de 8.3.2012.

Résolution législative du Parlement européen du 20 octobre 2010 sur la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil portant modification de la directive 92/85/CEE du Conseil concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (COM(2008)0637 – C6-0340/2008 – 2008/0193(COD)),), Journal officiel n.º C 70 E/162 du 8.3.2012.

Resolução do Parlamento Europeu, de 19 de Junho de 2007, sobre um quadro regulamentar relativo a medidas de conciliação da vida familiar e dos estudos das mulheres jovens na União Europeia (2006/2276(INI)), J. O. N.º C 146 E/112 de 12.6. 2008.

Resolução do Parlamento Europeu, de 9 de Março de 2004, sobre a conciliação entre vida profissional, familiar e privada (2003/2129(INI)), J. O. N.º C 102 E/492 de 28.4.2004.

Resolução do Parlamento Europeu sobre o Relatório da Comissão sobre a adopção da Directiva 92/85/CEE, 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 (COM(1999) 100 1 C5-0158/1999 1 1999/2151(COS)), J. O. N.º C 121/ 473 de 24.4. 2001.

RECOMENDAÇÕES

Recomendação 2013/112/EU da Comissão, de 20 de Fevereiro de 2013, Investir nas crianças para quebrar o ciclo vicioso da desigualdade, J. O. N.º L 59/5 de 2.3.2013.

Recomendação 2010/410/EU do Conselho, de 13 de Julho de 2010, relativa às orientações gerais para as políticas económicas dos Estados-Membros e da União, J.O. N.º L 191/28 de 23.7.2010.

Recomendação 96/694/CE do Conselho de 2 de Dezembro de 1996, relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de decisão, J. O. Nº L 319/11 de 10.12.1996.

Recomendação 92/241/CEE do Conselho, de 31 de Março de 1992, relativa ao acolhimento de crianças, J.O. N.º L 123/16 de 8.5.1992.

Recomendação 92/131/CEE da Comissão, de 27 de Novembro de 1991, relativa à protecção da dignidade da mulher e do homem no trabalho, J. O. Nº L 49/1 de 24.2.1992.

Recomendação 84/635/CEE do Conselho, de 13 de Dezembro de 1984, relativa à promoção de acções positivas a favor das mulheres, J. O. N.º L 331/34 de 19.12.1984.

JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA UE

Abdoulaye

Acórdão do Tribunal de 16 de Setembro de 1999 no processo C-218/98, *Oumar Dado Abdoulaye e o. contra Régie nationales des usines Renault SA*, Colectânea da Jurisprudência 1999, p. I – 5723.

Alabaster

Acórdão do Tribunal de 30 de Março de 2004 no processo C- 147/02, *Michelle K. Alabaster contra Woolwich plc e Secretary of State for Social Security*, Colectânea da Jurisprudência 2004.

Allonby

Acórdão do Tribunal de 13 de Janeiro de 2004 no processo C-256/01, *Debra Allonby contra Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional e Secretary of State for Education and Employment*, Colectânea da Jurisprudência 2004.

Conclusões do advogado-geral L. A. Geelhoed apresentadas em 2 de Abril de 2003 no processo C-56/01, *Debra Allonby contra Accrington & Rossendale College e Education Lecturing Services, que actua como Protocol Professional (antigamente Education Lecturing Services) e Secretary of State for Education and Employment*.

Bilka-Kaufhaus

Case 170/84, *Bilka-Kaufhaus GmbH v Karin Weber von Hartz* [1986] ECR 1607.

Busch

Acórdão do Tribunal de 27 de Fevereiro de 2003 no processo C- 320/01, *Wiebke Busch contra Klinikum Neustadt GmbH & Co. Betriebs-KG*, Colectânea da Jurisprudência 2003, p. 2041.

Brown

Acórdão do Tribunal de 30 de Junho de 1998 no processo C-394/96, *Mary Brown contra Rentokil Ltd*, Colectânea da Jurisprudência de 1998, p. I - 4185.

Cadman

Acórdão do Tribunal de Justiça de 3 de Outubro de 2006 no processo C-17/05, *B. F. Cadman contra Health & Safety Executive*. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62005J0017:PT:HTML>.

Coleman

Acórdão do Tribunal de 17 de Julho de 2008 no processo C-303/06, *S. Coleman contra Attridge Law e Steve Law*. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62006CJ0303:PT:HTML>.

Colson

Case 14/83, *Sabine von Colson and Elisabeth Kamann v Land Nordrhein-Westfalen*, [1984] ECR 1891.

Comissão contra França

Acórdão do Tribunal de 25 de Outubro de 1988 no processo 312/86, Comissão das Comunidades Europeias contra República Francesa, Colectânea da Jurisprudência 1988, p. 6315.

Comissão contra Luxemburgo

Acórdão do Tribunal de 14 de Abril de 2005 no processo C-519/03, *Comissão das Comunidades Europeias contra Grão-Ducado do Luxemburgo*, Colectânea da Jurisprudência 2005.

Comissão contra Grécia

Acórdão do Tribunal de 16 de Novembro de 2000 no processo C – 214/98, *Comissão das Comunidades Europeias contra República Helénica*, Colectânea da Jurisprudência 2000, p. I – 09601.

Commission v. Italy

Case 163/82, *Commission v. Italy* [1983] ECR 3273.

Commission des Communautés européennes c/ République italienne

Arrêt du 13 novembre 2008, *Commission des Communautés européennes c/ République italienne*, Affaire C-46/07. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62007CJ0046:FR:HTML>.

Commission des Communautés européennes c/ République hellénique

Arrêt du 26 mars 2009, *Commission des Communautés européennes c/ République hellénique*, Affaire C-559/07. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62007CJ0559:FR:HTML>.

Defrenne I

Case 80/70, *Defrenne v. Belgian State (Defrenne I)* [1971] ECR 455.

Defrenne II

Case 43/75, *Defrenne v. Sabena (Defrenne II)* [1976] ECR 455.

Defrenne III

Case 149/77, *Defrenne v. Sabena (Defrenne III)* [1978] ECR I – 1365.

Dekker

Case C-177/88, *Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v Stichting Vormingscentrum Voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus*, [1990] ECR I- 3941.

Elsner-Lakeberg

Acórdão do Tribunal de 27 de Maio de 2004 no processo C-285/02, *Edeltraud Elsner-Lakeberg contra Land Nordrhein-Westfalen*.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62002CJ0285:PT:HTML>.

Enderby

Acórdão do Tribunal de 27 de Outubro de 1993 no processo C-127/92, *Dr. Pamela Mary Enderby contra Frenchay Health Authority E Secretary of State for Health*, Colectânea da Jurisprudência 1993, p. I-5535.

Gerster

Acórdão do Tribunal de 2 de Outubro de 1997 no processo C-1/95, *Hellen Gerster contra Freistaat Bayern*, Colectânea da Jurisprudência 1997, p. I-05253.

Gillespie

Acórdão do Tribunal de 13 de Fevereiro de 1996 no processo C-342/93, *Gillespie contra Northern Health and Social Services Board, Department of Health and Social Services*, Colectânea da Jurisprudência 1996, p. 475.

Gómez-Limón

Acórdão do Tribunal de 16 de Julho de 2009 no processo C- 537/07, *Evangelina Gómez-Limón Sánchez-Camacho contra Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), Tesorería General de la Seguridad Social (INSS), Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), Alcampo SA*. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62007CJ0537:PT:HTML>.

Griesmar

Acórdão do Tribunal de 29 de Novembro de 2001 no processo C-366/99, *Joseph Griesmar contra Ministre de l'Economie, des Finances et de l'Industrie et Ministre de la Fonction publique, de la Réforme de l'Etat et de la Décentralisation*, Colectânea da Jurisprudência 2001, p. I-09383.

Grüber

Acórdão do Tribunal de 14 de Setembro de 1999 no processo C- 249/97, *Gabriele Grüber contra Silhouette International Schmied GmbH & Co. KG*, Colectânea da Jurisprudência 1999, p. I – 5295.

Habermann-Beltermann

Acórdão do Tribunal de 5 de Maio de 1994 no processo C- 421/92, *Gabriele Habermann-Beltermann v. Arbeiterwohlfahrt Bezirksverband*, Colectânea da Jurisprudência 1994, p. I-1657.

Helmig

Acórdão do Tribunal de 15 de Dezembro de 1994 nos processos apensos C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 e C-78/93, *Stadt Lengerich contra Angelika Helmig, Waltraud Schmidt contra Deutsche Angestellten-Krankenkasse, Elke Herzog contra Arbeiter-Samariter-Bund*

Landverband Hamburg eV, Dagmar Lange contra Bundesknappschaft Bochum, Angelika Kussfeld contra Firma Detlef Bogdol GmbH e Ursula Ludewig contra Kreis Segeberg, Colectânea da Jurisprudência 1994 p. I-5727.

Hertz

Case C-179/88, *Handels-og Kontorfunktionaerernes Forbund i Danmark v. Dansk Arbejdsgiverforening* [1990] ECR I – 3979.

Hill

Acórdão do Tribunal de 17 de Junho de 1998 no processo C – 243/95, *Kathleen Hill e Ann Stapleton contra The Revenue Commissioners e Department of Finance*, Colectânea da Jurisprudência 1998, p. I-3739.

Hofmann

Case 184/83, *Hofmann v. Barmer Ersatzkasse* [1984] ECR 3047.

Høj Pedersen

Acórdão do Tribunal de 19 de Novembro de 1998 no processo C – 66/96, *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark agindo por conta de Berit Høj Pedersen contra Fællesforeningen for Danmarks Brugsforeninger e Dansk Tandlægeforening e Kristelig Funktionær-Organisation contra Dansk Handel & Service*, Colectânea da Jurisprudência 1998, p. I-7327.

Jenkis

Case C- 96/80, *J.P. Jenkis v Kingsgate (ClothingPproductions) Ltd.* [1981] ECR 911.

Johnston

Case 222/84 *Jonhston v Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary* [1986] ECR 1651.

Kalanke

Acórdão do Tribunal de 17 de Outubro de 1995 no processo C- 450/93, *Kalanke contra Freie Hansestadt Bremen*, Colectânea de Jurisprudência 1995, p. 3051.

Kreil

Acórdão de 11 de Janeiro de 2000 no processo C-285/98, *Tanja Kreil contra República Federal da Alemanha*, Colectânea da Jurisprudência 2000, p. I-69.

Larsson

Acórdão do Tribunal de 29 de Maio de 1997 no processo C-400/95, *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark, em representação de Helle Elisabeth Larsson contra Dansk Handel & Service, em representação da Føtex upermarked A/S*, Colectânea da Jurisprudência 1997, p. I-02757

Lawrence

Acórdão do Tribunal de 17 de Setembro de Setembro de 2002 no processo C-320/00, *A. G. Lawrence e outros contra Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group e Mitie Secure Services Ltd*, Colectânea da Jurisprudência 2002, p. I-07325

Lewen

Acórdão do Tribunal de 21 de Outubro de 1999 no processo C-333/97, *Susanne Lewen contra Lothar Denda*, Colectânea da Jurisprudência 1999, p. I – 7243.

Lommers

Acórdão do Tribunal de 19 de Março de 2002 no processo C-476/99, *H Lommers contra Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij*, Colectânea da Jurisprudência 2002, p. I-02891.

Mahlburg

Acórdão de 3 de Fevereiro de 2000 no processo C-207/98, *Silke-Karin Mahlburg contra Land Mecklenburg-Vorpommern*, Colectânea da Jurisprudência 2000, p. I – 549.

Marschall

Acórdão do Tribunal de 11 de Novembro de 1997 no processo C-409/95, *Hellmut Marschall contra Land Nordrhein-Westfalen*, Colectânea da Jurisprudência 1997, p. I-6363.

Marshall

Acórdão do Tribunal de 2 de Agosto de 1993 no processo C-271/91, *Helen Marshall contra Southampton and South West Hampshire Area Health Authority*, Colectânea da Jurisprudência 1993, p. I-04367.

Mau

Acórdão do Tribunal de 15 de Maio no processo C-160/01, *Karen Mau contra Bundesanstalt für Arbeit*, Colectânea da Jurisprudência 2003, p. I – 04791.

Mayr

Acórdão do Tribunal de 26 de Fevereiro de 2008 no processo C-506/06, *Sabine Mayr contra Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG*.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62006CJ0506:PT:HTML>.

McKenna

Acórdão do Tribunal de Justiça de 8 de Setembro de 2005, no processo C-191/03, *North Western Health Board contra Margaret McKenna*.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62003J0191:PT:HTML>

Meerts

Acórdão do Tribunal de Justiça de 22 de Outubro de 2009 no processo C-116/08, *Christel Meerts contra Proost NV*. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62008CJ0116:PT:HTML>.

Melgar

Acórdão do Tribunal de 4 de Outubro de 2001 no processo C-438/99, *Maria Luisa Jiménez Melgar contra Ayuntamiento de Los Barrios*, Colectânea da Jurisprudência 2001, p. I-6915.

Megner

Acórdão do Tribunal de 14 de Dezembro de 1995 no processo C-444/93, *Ursula Megner e Hildegard Scheffel contra Innungskrankenkasse Vorderpfalz, transformada em Innungskrankenkasse Rheinhessen-Pfalz*, Colectânea da Jurisprudência 1995 p. I-4741.

Merino Gómez

Acórdão do Tribunal de 18 de Março de 2004 no processo C-342/01, *María Paz Merino Gómez contra Continental Industrias del Caucho SA*, Colectânea da Jurisprudência 2004.

Nolte

Acórdão do Tribunal de 14 de Dezembro de 1995 no processo C-317/93, *Inge Nolte contra Landesversicherungsanstalt Hannover*, Colectânea de Jurisprudência 1995, p. I-4625.

Österreichischer

Acórdão do Tribunal de 8 de Junho de 2004 no processo C-220/02, *Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten contra Wirtschaftskammer Österreich*, Colectânea da Jurisprudência 2004.

P. contra S

Acórdão do Tribunal de 30 de Abril de 1996 no processo C-13/94, *P. contra S and Cornwall County Council*, Colectânea da Jurisprudência 1996, p. I – 2143.

Paquay

Acórdão do Tribunal de 11 de Outubro de 2007 no processo C-460/06, *Nadine Paquay contra Société d'architectes Hoet + Minne SPRL*.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62006CJ0460:PT:HTML>.

Parviainen

Acórdão do Tribunal de Justiça de 1 de Julho de 2010 no processo C-471/08, *Sanna Maria Parviainen contra Finnair Oyj*.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62008CJ0471:PT:HTML>.

Rinner-Kuehn

Acórdão de 13 de Julho de 1989 no processo 171/88, *Ingrid Rinner-Kuehn contra FWW Spezialgebaudereinigung GmbH*, Colectânea da Jurisprudência 1989, p. 2743.

Roca Álvarez

Acórdão do Tribunal de Justiça de 30 de Setembro de 2010 no processo C-104/09, *Pedro Manuel Roca Álvarez contra Sesa Start España SA*.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62009CJ0104:PT:HTML>.

Sarkatzis Herrero

Acórdão do Tribunal de 16 de Fevereiro de 2006 no processo C- 294/04, *Carmen Sarkatzis Herrero contra Instituto Madrileño de la Salud (Im salud)*. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62004CJ0294:PT:HTML>.

Sass

Acórdão do Tribunal de 18 de Novembro de 2004 no processo C-284/02, *Land Brandenburg contra Úrsula Sass*, Colectânea de Jurisprudência 2004, p. I-11143.

Schröder

Acórdão do Tribunal de 10 de Fevereiro de 2000 no processo C-50/96, *Deutsche Telekom AG contra Lilli Schröder*, Colectânea da Jurisprudência 2000, p. I-743.

Stoeckel

Case C-345/89, *Criminal proceedings against Alfred Stoeckel*, [1991] ECR I- 4047.

Tele Danmark

Acórdão do Tribunal de 4 de Outubro de 2001 no processo C-109/00, *Tele Danmark A/S contra Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (HK)*, Colectânea da Jurisprudência 2001, p. I- 6993

Thibault

Acórdão do Tribunal de 30 de Abril de 1998 no processo C – 136/95, *Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (CNAVTS) contra Evelyne Thibault*, Colectânea da Jurisprudência 1998, p. 2011.

Webb

Acórdão do Tribunal de 14 de Julho 1994 no processo C-32/93, *Carole Louise Webb contra Emo Air Cargo (Uk) Ltd*, Colectânea da Jurisprudência 1994, p. I – 3567.

LEGISLAÇÃO E JURISPRUDÊNCIA NACIONAIS

Decreto-Lei n.º 91/2009 de 9 de Abril, in *Diário da República*, 1ª Série, N.º 70, de 9 de Abril de 2009.

Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, in *Diário da República*, 1ª Série, N.º 30, de 12 de Fevereiro de 2009.

Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto, in *Diário da República*, I Série-A, N.º 197, de 27 de Agosto de 2003.

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 13 de Abril de 2011, no processo 476/09.0PBBGC.P1. Consultado em: <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/1c550c3ad22da86d80257886004fd6b4>. Data: 12.12.2012.

LEGISLAÇÃO INTERNACIONAL

Canadá

Canadian Charter of Rights and Freedoms.

Consultado em: <http://laws.justice.gc.ca/en/Charter/index.html>. Data: 12.8.2007.

Canada Labour Code – December 31, 2012.

Consultado em: <http://laws-lois.justice.gc.ca/PDF/L-2.pdf>. Data: 3.2.2013.

Employment Insurance Act – December 31, 2012.

Consultado em: <http://laws-lois.justice.gc.ca/PDF/E-5.6.pdf>. Data: 2.2.2013.

Employment Insurance Regulations SOR/96-332-April 2013.

Consultado em: <http://laws-lois.justice.gc.ca/PDF/SOR-96-332.pdf>. Data: 30.4.2013.

Espanha

Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida. BOE núm. 242. Consultado em: <http://www.boe.es/boe/dias/2009/10/07/pdfs/BOE-A-2009-15958.pdf>. Data: 6.5.2013.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, BOE núm. 71, de 22.3.07. Consultada em: <http://www.mtas.es/destacados/es/230307boeyleydeigualdad.pdf>. Data: 12.8.2007.

LEY 8/2006, de 5 de julio, de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Cataluña, BOE núm. 188, de 8.8.2006. Consultado em: http://noticias.juridicas.com/base_datos/CCAA/ca-l8-2006.html#a4. Data: 6.5.2013.

Estado australiano de Victoria

Equal Opportunity Act 2010, Victoria. No. 16 of 2010. [Assented to 27 April 2010]. Consultado em: [http://www.legislation.vic.gov.au/Domino/Web_Notes/LDMS/PubStatbook.nsf/51dea49770555ea6ca256da4001b90cd/7CAFB78A7EE91429CA25771200123812/\\$FILE/10-016a.pdf](http://www.legislation.vic.gov.au/Domino/Web_Notes/LDMS/PubStatbook.nsf/51dea49770555ea6ca256da4001b90cd/7CAFB78A7EE91429CA25771200123812/$FILE/10-016a.pdf). Data: 6.5.2013.

Islândia

ACT on Maternity/Paternity Leave and Parental Leave, No. 95/2000, as amended by Act No. 72/2003, No. 90/2004, No. 129/2004, No. 22/2006, No. 65/2006, No. 155/2006, No. 167/2006, No. 74/2008, 112/2008, No. 173/2008, No. 70/2009, No. 97/2009, No. 120/2009 and No. 134/2009. Consultado em: http://eng.velferdarraduneyti.is/media/acrobat-enskar_sidur/Act-on-maternity-paternity-leave-with-subsequent-amendments.pdf. Data: 25.5.2011.

Reino Unido

Equality Act 2010.

Consultado em: http://www.opsi.gov.uk/acts/acts2010/pdf/ukpga_20100015_en.pdf. Data: 24.6.2010.

Equality Act 2010- Explanatory Notes.

Consultado em: http://www.opsi.gov.uk/acts/acts2010/en/ukpgaen_20100015_en.pdf. Data: 24.6.2010.

Suécia

Parental Leave Act 1995: 584, with Amendments up to SFS 2006:442. Tradução não oficial em inglês disponível no *site* do governo sueco. Consultado em: <http://www.government.se/content/1/c6/10/49/85/f16b785a.pdf>. Data: 6.5.2013.

INSTRUMENTOS INTERNACIONAIS

Assembleia Geral das Nações Unidas

Convenção sobre os Direitos da Criança, adoptada pela Resolução n.º 44/25 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 20 de Novembro de 1989. Versão portuguesa consultada no site do Gabinete de Documentação e Direito Comparado da Procuradoria Geral da República: <http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhuiversais/dc-conv-sobre-dc.html>.

Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adoptada pela Resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de Dezembro de 1979. Versão portuguesa consultada no site do Gabinete de Documentação e Direito Comparado da Procuradoria Geral da República: <http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhuniversais/dm-conv-edcmulheres.html>

Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais, adoptado pela Resolução 2200 A (XXI) da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 16 de Dezembro de 1966. Versão portuguesa consultada no *site* do Gabinete de Documentação e Direito Comparado da Procuradoria Geral da República: <http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhuniversais/cidh-dudh-psocial.html>.

Conselho da Europa

Carta Social Europeia Revista, Série de Tratados Europeus n.º 163, adoptada em Estrasburgo, a 3 de Maio de 1996. Versão portuguesa consultada no *site* do Gabinete de Documentação e Direito Comparado da Procuradoria Geral da República: http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhregionais/rar64A_2001.html.

Recommendation N.º R (84) 4 of the Committee of Ministers to Member States on Parental Responsibilities, adopted by the Committee of Ministers on 28 February 1984 at the 367th meeting of the Ministers' Deputies. <http://www.coe.int/t/DGHL/STANDARDSETTING/FAMILY/Rec.84.4.%20E.pdf>.

Organização Internacional do Trabalho

Convenção n.º 183, relativa à Revisão da Convenção (Revista) sobre a Protecção da Maternidade, 1952, de 15 de Junho de 2000, in *Diário da República*, 1.ª Série, N.º 153 de 8.8.2012.

Convenção n.º 175 da OIT, sobre Trabalho a Tempo Parcial, de 24 de Junho de 1994, in *Diário da República*, I Série-A, N.º 83 de 28.4.2006.

Convenção n.º 156 da OIT, relativa à Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para os Trabalhadores de Ambos os Sexos: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 3 de Junho de 1981, in *Diário da República*, I Série, N.º 236 de 11.10.1984.

Convenção n.º 103 da OIT, respeitante à Protecção à Maternidade (revista em 1952), de 28 de Junho de 1952, in *Diário da República*, I Série, N.º 235 de 10.10.1984.

Convenção n.º 102 da OIT, relativa à Norma Mínima da Segurança Social, de 28 de Junho de 1952, in *Diário da República*, I Série – A, N.º 254 de 3.11.1992.

ILO Convention n.º189, Concerning Decent Work for Domestic Workers, 16 June, 2011. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:2551460:NO

ILO Convention N.º 3, Concerning Maternity Protection, 29 November, 1919.
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312148:NO.

ILO Recommendation N.º 182, Concerning Part-time Work, 24 June, 1994.
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312520:NO.

ILO Recommendation N.º 165, Concerning Equal Opportunities and Equal Treatment for Men and Women Workers: Workers with Family Responsibilities, 23 June, 1981.
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312503:NO.

ILO Recommendation N.º 191, Concerning Maternity Protection, 15 June, 2000.
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100_INSTRUMENT_ID:312529:NO.

ILO Recommendation N.º 123, Concerning the Employment of Women with Family Responsibilities, 22 June, 1965.
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312461:NO.

MEDIA

Britânicos

BBC (2012) “Flexible parental leave to give mothers 'real choice' over work-life balance”, in *BBC News*, 13 November. Consultado em: <http://www.bbc.co.uk/news/uk-politics-20295439>. Data: 13. 11. 2012.

BBC (2008) “Bosses 'weigh up pregnancy risk' “, in *BBC News*, 21 April. Consultado em: <http://news.bbc.co.uk/2/hi/business/7357509.stm>. Data: 4.8. 2009.

BBC (2006) “‘Baby gap’ as maternity delayed”, in *BBC News*, February 19. Consultado em: http://news.bbc.co.uk/go/pr/fr/-/2/hi/uk_news/4728950.stm. Data da consulta: 19.2. 2006

BECKETT, Andy (2011) “The Social Animal by David Brooks – Review”, in *The Guardian*, 1 June. Consultado em: <http://www.guardian.co.uk/books/2011/jun/01/social-animal-david-brooks-review>. Data:10.10. 2011.

BISHOP, Derby (2011a) “The Kids are all right in daycare”, in *The Guardian*, 14 September. Consultado em: <http://www.guardian.co.uk/commentisfree/2011/sep/14/daycare-cortisol-levels-children>. Data: 11.2.2012.

BISHOP, Dorothy (2011b) “How to become a celebrity scientific expert”, in *BishopBlog*, 12 September. Consultado em: <http://deevybee.blogspot.com/2011/09/how-to-become-celebrity-scientific.html>. Data: 11.2.2012.

BLANKENBURG, Stephanie (2012) “Mini-jobs' don't work in Germany, and they won't work in Britain”, in *The Guardian*, 21 August. Consultado em: <http://www.guardian.co.uk/commentisfree/2012/aug/21/mini-jobs-germany-britain>. Data: 22.8.2012

BOSELEY, Sarah (2011) “Six months of breastfeeding alone is too long and could harm babies, scientists now say”, in *The Guardian*, 14 January. Consultado em: <http://www.guardian.co.uk/lifeandstyle/2011/jan/14/six-months-breastfeeding-babies-scientists>. Data: 9. 8. 2011.

CHEMIN, Anne (2011a) “Norway, the fatherland”, in *The Guardian*, 19 July. Consultado em: <http://www.guardian.co.uk/money/2011/jul/19/norway-dads-paternity-leave-chemin>. Data: 8.8.2011.

GAUNT, Catherine (2011) “Politicians 'misuse science to push own agenda'”, in *Nursery World*, 20 September. Consultado em: <http://www.nurseryworld.co.uk/news/1093415/Politicians-misuse-science-push-own-agenda>. Data: 31.12.2011.

GROSKOP, Viv (2011) “Why parents shouldn't feel guilty if they can't devote time to their toddlers”, in *The Observer*, 11 September. Consultado em: <http://www.guardian.co.uk/lifeandstyle/2011/sep/11/childcare-parenting-neuroscience-nurture>. Data: 31.12.2011.

HABERMAS, Jürgen; BOFINGER, Peter; NIDA-RÜMELIN, Julian (2012) “Only deeper European unification can save the eurozone”, in *The Guardian*, 9 August. Consultado em: <http://www.guardian.co.uk/commentisfree/2012/aug/09/deeper-european-unification-save-eurozone>. Data: 10. 8. 2012.

HELM, Tom (2011) “Child care cuts spark rise of the stay-at-home mum”, in *The Observer*, 7 August. Consultado em: <http://www.guardian.co.uk/money/2011/aug/07/childcare-cuts-stay-home-mum> Data: 8.8.2011.

HILL, Amelia (2010) “Fathers are happier when doing more housework, says study”, in *The Guardian*, 4 November. Consultado em: <http://www.guardian.co.uk/lifeandstyle/2010/nov/04/fathers-happier-more-housework-study>. Data: 5.11. 2010.

HINSLIFF, Gaby (2006) “UK baby shortage will cost £11 billion”, in *The Observer*, February 19.

JEFFRIES, Stuart (2011) “David Brooks: What's the Big Idea?”, in *The Guardian*, 19 May. Consultado em: <http://www.guardian.co.uk/politics/2011/may/19/david-brooks-big-idea-society>. Data: 10.10.2011.

MEIKLE, James (2011) “Working mothers do no harm to their young children, research finds”, in *The Guardian*, 22 July. Consultado em: <http://www.guardian.co.uk/lifeandstyle/2011/jul/22/working-mothers-no-harm-children>. Data: 8.8.2011.

ORANGE, Richard (2012) “All dads together: my new life among Sweden's latte pappas”, in *The Observer*, 18 November. Consultado em: <http://www.guardian.co.uk/money/2012/nov/18/swedish-latte-pappa-shared-childcare>. Data: 18.11.2012.

PEARLMAN, Jonathan (2012) “Fathers ‘just like to suffer postnatal depression’”, in *The Telegraph*, 25 April. Consultado em: <http://www.telegraph.co.uk/health/healthnews/9226013/Fathers-just-as-likely-to-suffer-postnatal-depression.html>. Data: 25.4.2012.

PILKINGTON, ED (2010) “Half the Sky: how the trafficking of women today is on a par with genocide”, in *The Guardian*, 19 August. Consultado em: <http://www.guardian.co.uk/books/2010/aug/19/women-slavery-half-the-sky>. Data 24.2.2011.

Press Association (2012) “Parental leave change to give fathers year off work”, in *The Guardian*, 12 October. Consultado em: <http://www.guardian.co.uk/lifeandstyle/2012/oct/12/parental-leave-fathers-year-off>. Data: 12.10.2012.

SCHUTTER, Olivier De (2011) “Food Crises: Five Priorities for the G20”, in *The Guardian – PovertyMatters Blog*, 16 June. Consultado em: <http://www.guardian.co.uk/global-development/poverty-matters/2011/jun/16/food-crises-five-priorities-g20>. Data: 30.7.2011.

SPARROW, Andrew (2011) “Flexible working hours under threat, claims TUC”, in *The Guardian*, 8 August. Consultado em: <http://www.guardian.co.uk/politics/2011/aug/08/flexible-working-hours-threat-tuc>. Data: 8.8. 2011.

The Economist (2009) “Female Power”, in *The Economist*, 30 December. Consultado em: <http://www.economist.com/node/15174418>. Data: 6.5.2011.

The Guardian (2012) “Letters: Think again on plans for parental leave”, in *The Guardian*, 14 November. Consultado em: <http://www.guardian.co.uk/lifeandstyle/2012/nov/14/think-again-plans-parental-leave>. Data: 14.11. 2012.

The Guardian (2011) “Big Society: Good Ideas, Bad Time”, in *The Guardian*, 15 February. Consultado em: <http://www.guardian.co.uk/commentisfree/2011/feb/15/big-society-editorial>. Data: 10.10. 2011.

The Guardian (2010) “In praise of ... Raghuram Rajan”, in *The Guardian*, 29 October 2010. Consultado em: <http://www.guardian.co.uk/commentisfree/2010/oct/29/in-praise-of-raghuram-rajana>. Data: 29.10.2010.

The Guardian (2007) “Legal shake-up will not halt discrimination, campaigners say”, in *The Guardian* 12 June, 2007.

The Observer (2011) “Please Explain Your True Values Mr. Cameron”, in *The Observer*, 2 October 2011. Consultado em: <http://www.guardian.co.uk/commentisfree/2011/oct/02/observer-editorial-big-society-cameron>. Data: 2.10.2011.

WHITEBREAD, David (2011) “ ‘Don’t ignore all scientific studies on child development’ “, in *Nursery World*, 20 September. Consultado em: <http://www.nurseryworld.co.uk/news/1093845/Dont-ignore-scientific-studies-child-development/>. Data: 31.12.2011.

Espanhóis

ABELLÁN, Lucía (2012) “Bruselas avanza hacia las cuotas de mujeres en los consejos de administración”, in *El País*, 5 de Marzo. Consultado em: http://sociedad.elpais.com/sociedad/2012/03/05/actualidad/1330966542_102101.html. Data: 5.3.2012.

ALTOZANO, Manuel (2013) “Un juez permite repartirse el permiso de lactancia a dos padres funcionarios”, in *El País*, 10 Abril. Consultado em: http://sociedad.elpais.com/sociedad/2013/04/10/actualidad/1365596970_929677.html. Data: 10.4.2013;

BOLAÑOS, Alejandro ; GONZÁLEZ; Jesús Sérvulo (2012) “Las pérdidas en ayudas a la banca disparan el déficit y la deuda del Estado”, in *El País*, 29 de Septiembre. Consultado em: http://economia.elpais.com/economia/2012/09/29/actualidad/1348912177_069679.html. Data: 29.9.2012.

El País (2011) “Oxfam advierte que los precios de los alimentos se duplicarán en 2030”, in *El País*, 31 de Mayo. Consultado em: http://www.elpais.com/articulo/sociedad/Oxfam/advierte/precios/alimentos/duplicaran/2030/elpepusoc/20110531elpepusoc_3/Tes. Data: 30.7.2011.

GARCÍA, Carolina (2012) “Bloomberg planta cara a la lactancia artificial”, in *El País*, 31 Julio. Consultado em: http://sociedad.elpais.com/sociedad/2012/07/31/actualidad/1343764807_584895.html. Data: 10.4.2013.

GUTIÉRREZ, Óscar (2011) “ Entrevista: Olivier de Schutter relator de la ONU para el derecho a la alimentación «El hambre es un problema político» “, in *El País*, 17 de Marzo. Consultado em: http://www.elpais.com/articulo/sociedad/hambre/problema/politico/elpepusoc/20110317elpepusoc_14/Tes. Data: 30.7.2011

MORÁN, Unai (2011) “El teletrabajo eleva en Euskadi la productividad”, in *El País*, 1 de Julio. Consultado em: http://www.elpais.com/articulo/sociedad/teletrabajo/eleva/Euskadi/productividad/elpepusoc/20110701elpepusoc_6/Tes. Data: 27.7.2011.

MUÑOZ, Aurora (2011) “Adiós a la culpabilidad de la madre trabajadora”, in *El País*, 8 de Agosto. Consultado em: http://www.elpais.com/articulo/sociedad/Adios/culpabilidad/madre/trabajadora/elpepusoc/20110808elpepusoc_1/Tes. Data: 8.8.2011.

PÉREZ-BARCO, M. J. (2013) “Permiso de lactancia también para ellos” , in *ABC.es*, 20 Febrero. Consultado em: <http://www.abc.es/familia-padres-hijos/20130220/abci-permiso-lactancia-201302191933.html>. Data: 10.4.2013.

SECO, Raquel (2011) “El teletrabajo funciona, pero no en pijama”, in *El País*, 5 de Julio. Consultado em: http://www.elpais.com/articulo/sociedad/teletrabajo/funciona/pijama/elpepusoc/20110705elpepusoc_1/Tes. Data: 27.7.2011.

VIVAS, Ester (2011) “Los porqués del hambre”, in *El País*, 30 de Julio. Consultado em: http://www.elpais.com/articulo/opinion/porques/hambre/elpepiopi/20110730elpepiopi_10/Tes. Data: 30.7.2011.

Norte Americanos

ATLAS, James (2011) "David Brooks Wants to Be Friends", in *Newsweek*, February 27. Consultado em: <http://www.newsweek.com/2011/02/27/david-brooks-wants-to-be.friends.html>. Data: 15.3.2011.

BEELEER, Carolyn (2010) "Outsourced Call Centers Return, To U.S. Homes", in *National Public Radio*, August 25. Consultada em: <http://www.npr.org/templates/story/story.php?storyId=129406588>. Data: 25.8.2010.

BELKIN, Lisa (2003) "The Opt-Out Revolution", in *The New York times Magazine*, October 26. Consultado em: <http://www.nytimes.com/2003/10/26/magazine/the-opt-out-revolution.html?pagewanted=all&src=pm>. Data: 28.12.2011.

BELKIN, Lisa (2010a) "Calling Mr. Mom?", in *The New York Times*, October 21. Consultado em: <http://www.nytimes.com/2010/10/24/magazine/24fob-wwln-t.html>. Data: 16.5.2011.

BELKIN, Lisa (2010b) "Three Faces of Work-Life Conflict", in *The New York Times*, February 12. Consultado em: <http://parenting.blogs.nytimes.com/2010/02/12/three-faces-of-work-life-conflict/>. Data: 16.5.2010.

BELLUK, Pam (2011) "In Study, Fatherhood Leads to Drop in Testosterone", in *The New York Times*, September 12. Consultado em: <http://www.nytimes.com/2011/09/13/health/research/13testosterone.html>. Data: 13.9.2011.

BENNHOLD, Katrin (2011a) "Motherhood as a Retreat From Equality", in *The New York Times*, August 23. Consultado em: <http://www.nytimes.com/2011/08/24/world/europe/24iht-letter24.html?pagewanted=all>. Data: 10.12. 2011.

BENNHOLD, Katrin (2011b) "Recession Seen Taking Toll on Gender Equality", in *The New York Times*, April 26. Consultado em: <http://www.nytimes.com/2011/04/27/world/europe/27iht-letter27.html>. Data: 16.5.2011.

BENNHOLD, Katrin (2010a) "Working (Part-Time) in the 21st Century", in *The New York Times*, December 9. Consultado em: <http://www.nytimes.com/2010/12/30/world/europe/30iht-dutch30.html>. Data: 16.5.2011.

BENNHOLD, Katrin (2010b) "Where Having It All Doesn't Mean Having Equality", in *The New York Times*, October 11. Consultado em: <http://www.nytimes.com/2010/10/12/world/europe/12iht-ffrance.html?ref=thefemalefactor>. Data: 16.5. 2011.

BENNHOLD, Katrin (2010c) "Feminism of the Future Relies on Men", in *The New York Times*, June 22. Consultado em: <http://www.nytimes.com/2010/06/23/world/europe/23iht-letter.html?ref=thefemalefactor>. Data: 16.5.2011.

BENNHOLD, Katrin (2010d) "In Sweden, Men Can Have It All", in *The New York Times*, June 9. Consultado em: <http://www.nytimes.com/2010/06/10/world/europe/10iht-sweden.html>. Data: 16.5.2011.

BENNHOLD, Katrin (2010e) “The Father of Sweden's Fathers' Leave”, in *The New York Times*, June 9. Consultado em: <http://www.nytimes.com/2010/06/10/world/europe/10iht-swedenside.html?ref=europe>. Data: 16.5.2011.

BENNHOLD, Katrin (2010f) “In Germany, a Tradition Falls, and Women Rise”, in *The New York Times*, January 17. Consultado em: <http://www.nytimes.com/2010/01/18/world/europe/18iht-women.html?ref=thefemalefactor> Data: 16.5.2011.

BROOKS, David (2011a) “The Limits of Empathy”, in *The New York Times*, September 29. Consultado em: <http://www.nytimes.com/2011/09/30/opinion/brooks-the-limits-of-empathy.html?src=me&ref=general>. Data: 30.9.2011.

BROOKS, David (2011b) “The New Humanism”, in *The New York Times*, March 7. Consultado em: <http://www.nytimes.com/2011/03/08/opinion/08brooks.html>. Data: 8.3.2011.

CHEN, Vivia (2010) "We Need Men", in *The Careerist*, October 29. Consultado em: <http://thecareerist.typepad.com/thecareerist/2010/10/joan-williams.html>. Data: 16.5.2011.

CLAIR, Jeff (2011) "Ohio Case: The 'Rosa Parks Moment' For Education?", in *National Public Radio*, January 28. Consultado em: <http://www.npr.org/2011/01/28/133307552/ohio-case-the-rosa-parks-moment-for-education>. Data: 28.1.2011.

CLARK, Nicola (2010) “Getting Women Into Boardrooms, by Law”, in *The New York Times*, January 27. Consultado em: <http://www.nytimes.com/2010/01/28/world/europe/28iht-quota.html?ref=thefemalefactor>.Data: 16.5.2011.

COONTZ, Stephanie (2013) “Why Gender Equality Stalled”, in *The New York Times*, February 16. Consultado em: <http://www.nytimes.com/2013/02/17/opinion/sunday/why-gender-equality-stalled.html>. Data: 13.2.2013.

DUHIGG, CHARLES; BARBOZA, DAVID (2012) “In China, Human Costs Are Built Into an iPad”, in *The New York Times*, January 25. Consultado em: <http://www.nytimes.com/2012/01/26/business/ieconomy-apples-ipad-and-the-human-costs-for-workers-in-china.html?pagewanted=all>. Data: 25.1.2012.

ERLANGER, Steven; BAUME, Maïa de la (2010) “In Defense of the Imperfect Mother”, in *The New York Times*, June 4. Consultado em: <http://www.nytimes.com/2010/06/06/fashion/06Culture.html>. Data: 3.2.2011.

FOLBRE, Nancy (2011) “Time, Money and Unemployment”, in *The New York Times- Economix*, August 29. Consultado em: <http://economix.blogs.nytimes.com/2011/08/29/time-money-and-unemployment/>. Data: 2.11.2011.

FOROOHAR, Rana; VENCAT, Emily Flynn; THEIL, Stefan (2006) “Myth&Reality”, in *Newsweek*, February 27.

FOROOHAR, Rana (2006) "Moms Not Wanted", in *Newsweek*, January 9.

GERTNER, JON (2010) "The Rise and Fall of the G.D.P. ", in *The New York Times Magazine*, May 13. Consultado em: <http://www.nytimes.com/2010/05/16/magazine/16GDP-t.html?pagewanted=all>. Data: 4.6.2010.

GILLESPIE, Becky Beaupre; TEMPLE, Hollee Schwartz (2011) "A Lawsuit Claims 'Macho' Culture Led to Associate Dad's Firing, in *AbaJournal*, March 1. Consultado em: http://www.abajournal.com/magazine/article/not_mans_work_a_lawsuit_claims_macho_culture_led_to_associate_dads_firing/. . Data: 16.5.2011.

HANSEGARD, Jens (2012) "For Paternity Leave, Sweden Asks if Two Months is Enough", in *The Wall Street Journal*, July 12. Consultado em: <http://online.wsj.com/article/SB10000872396390444226904577561100020336384.html>. Data: 28.11.2012.

HEGEDUS, Nathan (2010) "Snack Bags and a Regular Paycheck: The Happy Life of a Swedish Dad", in *Slate*, August 31. Consultado em: <http://www.slate.com/id/2265563/>. Data: 16.5.2011.

HUFFMAN, Kevin (2011) "'A Rosa Parks moment for education' ", in *The Washington Post*, January 31. Consultado em: <http://www.washingtonpost.com/wp-dyn/content/article/2011/01/30/AR2011013003556.html>. Data 1.2.2011.

JACKSON, Tim (2012) "Let's Be Less Productive ", in *The New York Times*, May 26. Consultado em: <http://www.nytimes.com/2012/05/27/opinion/sunday/lets-be-less-productive.html>. Data 27.5.2012.

LEONHARDT, David (2010) "A Labour Market Punishing to Mothers", in *The New York Times*, August 3. Consultado em: <http://www.nytimes.com/2010/08/04/business/economy/04leonhardt.html>. Data: 16.5.2011.

LOFTUS, Louise (2011) "Data on Rape in E.U. Difficult to Compare", in *The New York Times*, October 24. Consultado em: <http://www.nytimes.com/2011/10/25/world/europe/data-on-rape-in-eu-difficult-to-compare.html?ref=europe&pagewanted=print>. Data: 26.10.2011.

LUSCOMBE, Belinda (2010) "Working Moms' Kids Turn Out Fine, 50 Years of Research Says", in *Time*, October 18. Consultado em: <http://healthland.time.com/2010/10/18/working-moms-kids-turn-out-fine-50-years-of-research-says/>. Data: 9.8.2011.

MARTIN, Michel (2010) "Hurdles Facing Men Juggling Work, Family", in *National Public Radio*, November 30. Consultado em: <http://www.npr.org/2010/11/30/131696689/hurdles-facing-men-juggling-work-family>: Data: 16.5.2011.

NAGEL, Thomas (2011) "David Brooks's Theory of Human Nature", in *The New York Times*, March 11. Consultado em: <http://www.nytimes.com/2011/03/13/books/review/book-review-the-social-animal-by-david-brooks.html?pagewanted=all>. Data: 15.3.2011.

NOË, Alva (2011) “Gender is Dead! Long Live Gender!”, in *National Public Radio* (blog: 13.7 Cosmos and Culture), June 14. Consultado em: <http://www.npr.org/blogs/13.7/2011/06/28/137398402/gender-is-dead-long-live-gender>. Data: 24.6.2011.

NOLAN, Barry (2012) “Attack of the 50-Foot Feminist Agenda”, in *Boston Magazine*, September. Consultado em: <http://www.bostonmagazine.com/2012/08/angry-men-feminist-agenda/>. Data: 26.10. 2012.

ORR, H. Allen (2011) “Fooled by Science”, in *The New York Review of Books*, August 18. Consultado em: <http://www.nybooks.com/articles/archives/2011/aug/18/david-brooks-fooled-by-science/>. Data: 10.10. 2011.

PEPPER, Tara (2006) “Fatherhood-Trying to Do It All”, in *Newsweek*, February 27.

RICH, Motoko (2010) “Don’t Worry, Working Moms”, in *The New York Times- Economix*, August 3. Consultado em: <http://economix.blogs.nytimes.com/2010/08/03/dont-worry-working-moms/?ref=economy>. Data: 9.8.2011.

ROMANO, Andrew (2010) “Men’s Lib”, in *Newsweek*, September 20. Consultado em: <http://www.newsweek.com/2010/09/20/why-we-need-to-reimagine-masculinity.html>. Data: 16.5. 2011.

ROSIN, Hanna (2009) “The Case Against Breast-Feeding”, in *The Atlantic*, April. Consultado em: <http://www.theatlantic.com/magazine/archive/2009/04/the-case-against-breast-feeding/7311/>. Data: 12.1.2012.

ROSIN, Hanna (2010) “The End of Men”, in *The Atlantic*, July/August. Consultado em: <http://www.theatlantic.com/magazine/archive/2010/07/the-end-of-men/8135/>. Data: 16.5.2011.

TROWER, Tara (2011) “Facing the costs of mother’s milk”, in *Statesman.com*, March 5. Consultado em: <http://www.statesman.com/opinion/insight/facing-the-costs-of-mothers-milk-1300574.html>. Data: 2.1. 2012.

VENCAT, Emily Flynn (2006) “Getting back on Track”, in *Newseek*, December 18.

WISE, Daniel (2010) “Study: Working mothers not necessarily harmful to child development”, in *The Washington Post*, July 31. Consultado em: <http://www.washingtonpost.com/wp-dyn/content/article/2010/07/30/AR2010073003762.html>. Data: 9.8. 2011

WALTKINS, Boyce (2011a) “Kelley Williams Bolar Update: Congressman Jesse Jackson Jr. Calls for Constitutional Amendment”, in *Black voices*, January 28. Consultado em: <http://www.bvblackspin.com/2011/01/28/Kelley-williams-bolar-update-congressman-jesse-jackson-jr-call>.Data: 28.1.2011.

WALTKINS, Boyce (2011b) “Black Mother Jailed For Sending Kids To White School District”, in *Black Economic Development. com*, January 25. Consultado em: <http://www.blackeconomicdevelopment.com/black-mother-jailed-for-sending-kids-to-white-school-district/>. Data: 28.1.2011.

WEEKS, Linton (2011) “The End of Gender?”, in *National Public Radio*, June 23. Consultado em: <http://www.npr.org/2011/06/27/137342682/the-end-of-gender> Data: 24.6.2011.

WHITE, Elon James (2011) “Kelley Williams –Bollar: Mom jailed for wanting to give kids a better life”, in *Salon.com*, January 25.

Consultado em: http://www.salon.com/life/feature/2011/01/25/kelley_williams_bolar. Data: 1.2.2011.

Williams, Joan (2010) “The Times Opt Out of the ‘Opt Out’ Narrative”, in *The Huffing Post*, August 11. Consultado em: http://www.huffingtonpost.com/joan-williams/the-times-opts-out-of-the_b_677810.html. Data: 16.5.2011.

Portugueses

ARRIAGA e CUNHA, Isabel (2012) “Espanha avança com o orçamento mais austero das últimas décadas”, in *Público*, 27 de Setembro. Consultado em: <http://economia.publico.pt/Noticia/espanha-avanca-com-orcamento-mais-austero-das-ultimas-decadas-1564863>. Data: 27.9.2012

BARATA, Clara (2010) “Trabalhar três a quarto horas a mais por dia eleva em 60% risco de doença cardíaca”, in *Público*, 12 de Maio.

BELEZA, Teresa Pizarro (2013) “Carta a minha mãe sobre o SNS e outras coisas em Portugal”, in *Público*, 10 de Janeiro.

BORJA-SANTOS, Romana (2011) “Cientistas contrariam recomendações de leite materno”, in *Público*, 14 de Janeiro. Consultado em: http://www.publico.pt/Sociedade/cientistas-contrariam-recomendacoes-de-leite-materno_1475275. Data: 14.1.2011.

CARVALHO, Paula Torres (2011) “Os pais nunca foram tão bons como agora”, in *Público*, 3 de Agosto. Consultado em: http://lifestyle.publico.pt/familiaerelacoes/291135_os-pais-nunca-foram- tao-bons-como-agora. Data: 3.8.2011.

CHOLLET, Mona (2007a) “As conquistas feministas serão irreversíveis?”, in *Le Monde Diplomatique* – edição portuguesa, Abril.

CHOLLET, Mona (2007b) “Regresso à Casa?”, in *Le Monde Diplomatique* – edição portuguesa, Abril.

DIAS; Hugo (2010) “Sindicalismo e Precariedade”, in *Le Monde Diplomatique* – edição portuguesa, Novembro.

EPSTEIN, Gerald (2009) “A crise financeira global: evitar uma Grande Depressão e parar o actual Ciclo Destrutivo”, in *Le Monde Diplomatique*-versão portuguesa, nº 27. Consultado em: <http://pt.mondediplo.com/spip.php?article416>. Data: 29. 10. 2010.

FARIA, Natália (2011) “Trabalhar menos horas e mais anos num país de velhos” in *Público*, 15 de Maio. Consultado em: http://www.publico.pt/Sociedade/trabalhar-menos-horas-e-mais-anos-num-pais-de-velhos_1494216. Data: 15.5.2011.

FONSECA, Patrícia (2012) “Os Homens também Amamentam “, in *Visão* N.º 1024, de 18 de Outubro.

HENRIQUES, Joana Gorjão (2012) “Sozinhos em casa com os filhos”, in *Público*, 30 de Novembro. Consultado em: <http://publico.pt/portugal/noticia/sozinhos-em-casa-com-os-filhos-1573412#/0>. Data: 30.11.2012.

HUSSON, Michel (2007) “Trabalhar mais para ganhar menos”, in *Le Monde Diplomatique* – edição portuguesa, Abril.

Lusa (2012) “Mães sem dinheiro dão leite de vaca a bebés, com riscos para saúde”, in *Público*, 5 de Dezembro. Consultado em: <http://www.publico.pt/sociedade/noticia/maes-sem-dinheiro-dao-leite-de-vaca-a-bebes-com-riscos-para-saude-1576252>. Data: 5.12.2012.

MARTINS, Filomena (2011), “«A Fly é uma mosca que pode voar para o infinito»”, in *Notícias Magazine*, 23 de Novembro.

MOREIRA, Vital (2012) ”Vital Moreira propõe Pacto para a Coesão Social”, 7 de Setembro. Consultado em: <http://www.vitalmoreira.eu/semana>. Data: 1.10. 2012.

RTP (2012) “Mudança na lei cria dez mil vagas nos lares de idosos”, in *RTP Notícias*, 10 de Março. Consultado em: <http://www.rtp.pt/noticias/index.php?article=534477&tm=8&layout=121&visual=49>. Data: 22. 3. 2012.

SANCHES, Andreia (2007a) “Mulheres em minoria no topo dos cargos públicos”, in *Público*, 18 de Junho.

SANCHES, Andreia (2007b) “Homens acham que organização familiar não penaliza igualdade na carreira”, in *Público*, 18 de Junho.

SANCHES, Andreia (2007c) “ «Modelos que permitem às mães regressar rapidamente ao trabalho são mais favoráveis à natalidade» - Entrevista com Karin Wall”, in *Público*, 29 de Janeiro;

SANCHES, Andreia (2007d) “Uma portuguesa em cada quatro optou pela licença por maternidade de cinco meses”, in *Público*, 29 de Janeiro.

SOUSA, Teresa (2009) “Maria João Rodrigues:«Quando o crédito bloqueia é como se houvesse uma paragem cardíaca»”, in *Público*, 6 de Março.

Visão n.º 1020, de 20 a 26 de Setembro de 2012.

Outros media

EurActive (2011) “Ministers to shelve maternity leave directive”, 16 June 2011. Consultado em: <http://www.euractiv.com/social/europe/ministers-shelve-maternity-leave-news-505646>. Data: 22.6.2011.

HASBAR, Sara (2010) Equality Starts in pre-school. Consultado em: <http://www.sweden.se/eng/Home/Education/Preschool/Reading/Equality-at-daycare/>. . Data: 6.5.2013

POWLEY, Kathryn (2012) “«Piri Weepu’s baby Bottle advert Ban»”, in *The New Zealand Herald*, February 5. Consultado em: http://www.nzherald.co.nz/nz/news/article.cfm?c_id=1&objectid=10783518. Data: 10.2.2012.

SAVAGE, Luiza Ch. (2011) “Why Breastfeeding is overrated. Author Joan B. Wolf in Conversation”, in *MacCleans.ca*, January 10. Consultado em: <http://www2.macleans.ca/2011/01/10/author-joan-b-wolf-in-conversation/>. Data: 2.1.2012.

TAPALEAO, Vaimoana; JOHNSTON, Martin (2012) “Bottle mum repeatedly harassed”, in *The New Zealand Herald*, February 8. Consultado em: http://www.nzherald.co.nz/nz/news/article.cfm?c_id=1&objectid=10784081. Data: 10.2.2012.

The European (2012) “We are the Classic Free Riders”, in *The European*, March 26. Consultado em: <http://theeuropean-magazine.com/613-crouch-colin/614-post-democracy>. Data: 6.5.2012.

The Local (2010a) “Swedish concern over EU maternity leave bill”, in *The Local*, October 20. Consultado em: <http://www.thelocal.se/jobs/?site=tlse&AID=29732>. Data: 26.11. 2011.

The Local (2010b) “ ‘Don’t force mothers to stay at home’ “, in *The Local*, February 25. Consultado em: <http://www.thelocal.se/25216/20100225/>. Data: 26.11.2011.

The New Zealand Herald (2012) “Editorial: ‘Breast-only’ fanatics hurt own cause”, in *The New Zealand Herald*, 10 February. Consultado em: http://www.nzherald.co.nz/health/news/article.cfm?c_id=204&objectid=10784543. Data: 10.2.2012

SITES :

Beyond GDP: <http://www.beyond-gdp.eu/>

Centre for Time Use Research: <http://www.timeuse.org/>

Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego: <http://www.cite.gov.pt/>

Comité Económico e Social Europeu: <http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.pt.home>

Effective Provision of Pre-School Education: <http://eppe.ioe.ac.uk/eppe/eppeintro.htm>

Equinet (European Network of Equality Bodies): <http://www.equineteurope.org/>

Estratégia de Saúde da UE: http://ec.europa.eu/health/strategy/policy/index_pt.htm

Eur-Lex – Base de Dados de Direito e Jurisprudência da União Europeia: <http://eur-lex.europa.eu/pt/index.htm>

European Commission. DG Justice – Gender Equality: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_en.htm

European Commission. DG Justice, Database on Women and men in decision making: Central Banks. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/business-finance/central-banks/index_en.htm.

Europa 2020: http://ec.europa.eu/europe2020/index_pt.htm

European Institute for Gender Equality: <http://www.eige.europa.eu/>

European Platform for Investing in Children: <http://europa.eu/epic/>

European Women’s Lobby: <http://www.womenlobby.org/?lang=en>

European Year for Active Ageing: <http://europa.eu/ey2012/>

Eurostat: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>

Fatherhood Institute: <http://www.fatherhoodinstitute.org/>

Fatherhood Research Alliance: <http://www.fira.ca/>

Gabinete de Documentação e Direito Comparado da Procuradoria Geral da República: <http://www.gddc.pt/>

HighScope Education Research Foundation: <http://www.highscope.org/>

Levy Economics Institute: http://www.levyinstitute.org/undp-levy-conference/program_documents.php.

Men Care: A Global Fatherhood Campaign: <http://www.men-care.org/>

Ministry of Human Resources and Skills Development Canada: <http://www.hrsdc.gc.ca/eng/home.shtml>

Ministry of Welfare of Iceland: <http://eng.velferdarraduneyti.is/>

OECD Family Database: <http://www.oecd.org/els/family/oecdfamilydatabase.htm>

The Equal Rights Trust: <http://www.equalrightstrust.org/>

The Fawcette Society: <http://www.fawcettsociety.org.uk/>

The Platform of European Social NGOs (Social Platform): <http://www.socialplatform.org>

The World Bank- doing Business: <http://www.doingbusiness.org/>

Vice-President of the European Commission Viviane Reding: http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/reding/fundamental_rights/index_en.htm.

Women’s Budget Group: <http://www.wbg.org.uk/>

Women & The Economy – A Project of UNPAC: <http://www.unpac.ca/economy/>

ANEXOS

Quadro I - Licença de Maternidade na UE-27

UE-27	Duração	Distribuição da Licença Pré e Pós-Natal	Pagamento	Outros/Flexibilidade no Gozo
Alemanha	14 semanas (nascimentos múltiplos ou prematuros, aumento da licença pós-natal para 12 semanas)	6 semanas 8 semanas 8 semanas obrigatórias após o parto	100% dos rendimentos, sem limite máximo	Inexistente
Áustria	16 semanas (circunstâncias excepcionais aumento da licença pós-natal para 12 ou 16 semanas)	8 semanas 8 semanas Gozo obrigatório da licença	100% dos rendimentos médios, sem limite máximo	Inexistente
Bélgica	16 semanas (circunstâncias excepcionais, aumento da licença pós-natal para 12 ou 16 semanas)	8 semanas 8 semanas gozo obrigatório da licença	Sector privado: 30 dias a 82% dos rendimentos; 75% para as restantes semanas, com limite máximo de € 94,87/dia Funcionários públicos: 100%	Inexistente
Bulgária	68 semanas (410 dias)	-	90% do rendimento médio	
Chipre	18 semanas	-	75% (aumenta para 80%, 90% e 100% no caso de 1-3 dependentes)	
Dinamarca	18 semanas	4 semanas 14 semanas	100% dos rendimentos, com limite máximo de €106/dia ou € 530/semana	Inexistente
Eslóvaquia	34 semanas	2 semanas obrigatórias após o parto		
Eslóvenia	(nascimentos múltiplos 37 semanas)		55% do salário líquido, com um limite máximo	
	105 dias (15 semanas)	4 semanas 11 semanas	100% dos rendimentos médios	A licença pode ser gozada pelo pai ou por um dos avós, com o consentimento da mãe, se esta for menor de 18 anos e estudar. O pai tem direito à licença se for o principal cuidador
Espanha	16 semanas (nascimentos múltiplos mais 2 semanas por cada gêmeo; mais 2 semanas por nascimento de um filho com deficiência)	Gozo obrigatório de 6 semanas após o parto. As 10 semanas restantes podem ser gozadas antes ou depois do parto	100% dos rendimentos, com limite máximo de € 3,230 /mês	Possibilidade de transferir 10 das 16 semanas de licença
Estónia	23 semanas (140 dias)	30 a 70 dias podem ser gozados antes do parto	100% dos rendimentos médios	Flexibilidade quanto ao início
Finlândia	Cerca de 17.5 semanas (105 dias úteis)	30-50 dias devem ser gozados antes do parto. Duas semanas de gozo obrigatório antes e depois do parto	Primeiros 56 dias : 90% dos rendimentos anuais até um limite máximo de € 53, 072; para rendimentos superiores aplica-se uma taxa mais baixa. Restante período: 70% dos rendimentos até um limite máximo. Aplicação de uma taxa mais baixa para os rendimentos mais elevados	Inexistente
França	16 semanas (nascimentos múltiplos ou prematuros, aumento da licença pós-natal até 12 semanas; terceiro ou mais filhos: 24 semanas)	3 semanas pelo menos antes do parto. As restantes podem ser gozadas antes ou depois	100% dos rendimentos, com um limite máximo de € 3,031/mês	2 semanas podem ser gozadas antes ou depois do parto

continua

Grécia Sect. Privado Sect. Público	17 semanas 20 semanas (nascimentos múltiplos um mês adicional)	8 semanas 9 semanas 2 meses 3 meses	100% dos rendimentos com limite máximo 100% dos rendimentos sem limite máximo	Escolha do início
Holanda	16 semanas	6 semanas 10 semanas Gozo obrigatório da licença entre as 4 semanas antes da data prevista do parto e as 6 semanas depois do mesmo	100% dos rendimentos, com limite máximo de € 192,55/dia	Pode começar 6 a 4 semanas antes da data prevista do parto
Hungria	24 semanas	4 semanas antes do parto	70% dos rendimentos médios diários sem limite máximo	O início pode ser entre as 4 semanas antes do parto e a data do próprio parto
Irlanda	42 semanas	Pelo menos 2 semanas devem ser gozadas antes do parto	26 semanas remuneradas a 80% dos rendimentos, com um limite mínimo de € 217,80/semana e um limite máximo de € 262/semana	Escolha do início
Itália	20 semanas	4 semanas 16 semanas ou 8 semanas 12 semanas Gozo obrigatório da licença	80% dos rendimentos Sector público: 100%	
Letónia	19 semanas (112 dias) (mais 2 semanas para mulheres a receber tratamento médico prolongado antes da gravidez)		100% dos rendimentos médios brutos	
Lituânia	18 semanas (126 dias) (mais 14 dias por nascimentos múltiplos ou prematuros ou problemas durante o parto)	70 dias 56 dias	100% dos rendimentos com limite máximo	Inexistente
Luxemburgo	16 semanas (mais quatro semanas em caso de nascimentos múltiplos ou prematuros ou em caso de amamentação)	8 semanas 8 semanas Gozo obrigatório da licença	100% dos rendimentos, com limite máximo de € 9,00,43/mês	Inexistente
Malta	14 semanas (mais 1 semana não remunerada)		montante fixo de € 74,44/mês	
Polónia	24 semanas (37 semanas em caso de gémeos; 39 semanas em caso de trigémeos; 8 semanas no caso da morte da criança)	14 semanas de gozo obrigatório. Até duas semanas podem ser gozadas antes da data prevista do parto.	100% dos rendimentos médios sem limite máximo	Depois do período de gozo obrigatório, a parte restante da licença pode ser transferida para o pai. A parte não obrigatória da licença pode ser combinada com trabalho a tempo parcial.
Portugal*				

Continua

Reino Unido	52 semanas	Possibilidade de iniciar a licença 11 semanas antes da data prevista do parto	Primeiras 6 semanas: 90% dos rendimentos médios sem limite máximo. 33 semanas: montante fixo semanal de € 159 ou 90% dos rendimentos médios brutos semanais (o que for mais baixo). 13 semanas não remuneradas.	Depois das 20 semanas a mãe pode transferir a licença remanescente para o seu parceiro e regressar ao trabalho
Rep. Checa	28 semanas (37 semanas por nascimentos múltiplos; 14 semanas em cas o de nado morto)	Possibilidade de voltar ao trabalho 2 semanas após o parto	70% dos rendimentos diários com um limite máximo de € 1, 259/mês	A partir da 7ª semana depois do parto, qualquer dos pais pode gozar a licença. A licença pode ser gozada de forma alternada, sem restrições quanto a frequência da alternância. Se o pai tirar licença, deve fazê-lo por pelo menos 7 dias.
Roménia	21 semanas (126 dias)	6-8 semanas 20-22 semanas	75% da média dos rendimentos brutos	
Suécia**				
* Portugal: não há um direito legal a licença de maternidade. Ao abrigo da "licença parental exclusiva da mãe", a mulher pode gozar até 30 dias antes do parto e é obrigada a gozar de seis semanas de licença após o mesmo.				
** Suécia: não há direito legal a licença de maternidade. É obrigatório as mulheres gozarem 2 semanas de licença antes ou depois do parto. Para receberem uma prestação pecuniária devem exercer o seu direito à licença parental				
Fontes:				
MOSS, Peter (ed) (2012) International Review of Leave Policies and Related Research 2012. http://www.leave.netw.ork.org/fileadmin/Leavenetw.ork/Annual_review/s/2012_annual_review_october.pdf ;				
OECD (2012) Key characteristics of parental leave systems. Last updated 25/07/2012. OECD Family database www.oecd.org/els/social/family/database .				

Quadro II - Licença de Paternidade na UE-27

UE- 27	Duração	Pagamento	Outros/Flexibilidade no gozo
Alemanha*			
Áustria*			
Bélgica	10 dias úteis (2 semanas)	100% dos rendimentos 3 dias 82% dos rendimentos no restante período, com um limite máximo de € 103, 72/dia	A gozar nos 4 meses a seguir ao nascimento do filho
Bulgária*			
Chipre ***			
Dinamarca	2 semanas	100% dos rendimentos, com limite máximo de € 103, 72/dia	A gozar nas 14 semanas a seguir ao nascimento do filho
Eslováquia*			
Eslovénia	90 dias (13 semanas)	Primeiros 15 dias: 100% dos rendimentos médios com limite máximo de € 3, 865/mês; pagamento mínimo de 55% do salário mínimo (cerca de € 420/mês). Restantes 75 dias: pagamento das contribuições para a segurança social com base no salário mínimo (cerca de € 169/mês).	Os primeiros 15 dias apenas podem ser tirados a tempo inteiro nos primeiros seis meses do filho. 75 dias podem ser tirados a tempo inteiro até ao terceiro aniversário do filho. Se os dias forem tirados individualmente a duração da licença é equivalente a 70% dos dias elegíveis.
Espanha	15 dias (mais 5 dias para famílias numerosas ou com uma pessoa com deficiência; mais 2 dias no caso de nascimentos múltiplos ou de criança deficiente)	100% dos rendimentos com um limite máximo igual ao da licença de maternidade (isto é, de € 3, 230/mês)	2 dias a seguir ao nascimento do filho e 13 dias podem ser tirados durante ou imediatamente após o término da licença de maternidade. No sector público, os 15 dias são considerados em bloco e a ser tirados por altura do nascimento do filho (excepto se regulamentado de forma diversa a nível regional)
Estónia	10 dias úteis	Não remunerada	Podem ser tirados 2 meses antes ou 2 meses depois do nascimento do filho
Finlândia	18 dias úteis (mais bónus de 24 dias, ie, 4 semanas para os homens que tiram as 2 últimas semanas da licença parental)	70% do salário anual até um limite de € 34, 495, com uma taxa mais baixa para os rendimentos mais elevados. Prestação mínima igual à da licença de maternidade (ie, € 574/mês)	1 a 18 dias podem ser tirados em quatro blocos enquanto a mãe está de licença de maternidade ou de licença parental. Os 24 dias de bónus podem ser tirados num bloco depois da mãe ter terminado a sua licença. O "mês do pai" (os dias de bónus e 2 semanas de licença parental) podem ser tirados nos 180 dias (6 meses) a partir do fim da licença parental.
França	11 dias úteis	O mesmo que para a licença de maternidade (ie, 100% dos rendimentos até um limite máximo de € 3, 031/mês)	Deve tirada nos 4 meses a seguir ao nascimento do filho.
Grécia			
Sect. Privado	2 dias	100% dos rendimentos	
Sect. Público*			
Holanda	2 dias	100% dos rendimentos sem limite máximo	Pode ser tirada nas 4 semanas a seguir ao nascimento do filho.
Hungria**	5 dias (7 dias em caso de gémeos)	100% dos rendimentos diários médios sem limite máximo	Devem ser tirados nos primeiros 2 meses a seguir ao nascimento do filho
Irlanda*			
Itália**			
Letónia	10 dias		
Lituânia	1 mês	O mesmo que para a licença de maternidade (ie, 100% dos rendimentos líquidos até um limite máximo mensal de € 1, 379).	
Luxemburgo**	2 dias	100% dos rendimentos	
Malta	1-3 dias	Remunerada	
Polónia	2 semanas	100% dos rendimentos médios sem limite máximo	Pode ser tirada em qualquer altura no período de 12 meses a seguir ao nascimento do filho
Portugal**			
Reino Unido	2 semanas	Montante fixo semanal (€159) ou 90% dos rendimentos semanais se for inferior	Deve ser tirada nos 56 dias a seguir ao nascimento do filho ou nas 8 semanas seguintes à data prevista do nascimento em caso de uma criança prematura.
Rep. Checa*			
Roménia	5 dias	Remunerada	
Suécia**			

Continua

Notas:

* Alemanha, Áustria, Bulgária, Eslováquia, Grécia-sector público, Irlanda, República Checa: não existe um direito legal a licença de paternidade.

** Hungria: não existe uma designação independente para a licença de paternidade. A mesma faz parte de uma lista de razões para tirar dias de licença no código do trabalho

** Itália: não existe um direito legal à licença de paternidade. Os pais homens podem tirar 3 meses de licença remunerada no seguimento do nascimento do filho em caso de morte ou doença grave da mãe; de abandono do filho pela mãe; ou quando o pai é o único cuidador do filho.

** Luxemburgo: não existe um direito legal específico à licença de paternidade. Os trabalhadores têm direito a licença em circunstâncias excepcionais, podendo tirar 2 dias em caso de nascimento ou adoção de um filho.

** Portugal : Ao abrigo da "licença parental exclusiva do pai", os pais homens têm direito a 20 dias úteis de licença, 10 dos quais de gozo obrigatório e a serem gozados durante os 30 dias a seguir ao nascimento do filho. A taxa de reposição de rendimentos é de 100% sem limite máximo.

**Suécia: Ao abrigo da "licença temporária em ligação ao nascimento ou adoção de um filho", os pais homens têm direito a 10 dias de licença. A taxa de reposição de rendimentos é de 80% com um limite máximo de € 36, 979/ano.

Fontes:

MOSS, Peter (ed) (2012) International Review of Leave Policies and Related Research 2012. http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/2012_annual_review_october.pdf;

OECD (2012) Key characteristics of parental leave systems. Last updated 25/07/2012. OECD Family database www.oecd.org/els/social/family/database;

Commission of the European Communities (2008b) Commission Staff Working Document – accompanying the Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council amending Council Directive 92/85/EEC on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding - Impact Assessment Report. SEC (2008) 2596. Brussels, 3.10.2008.

Quadro III - Licença Parental na UE-27

UE-27	Direito Individual ou da Família	Duração	Limite Etário do Filho	Compensação Financeira	Outros Elementos	Incentivos para os Homens tirarem licença
Alemanha	Família	Até 3 anos após o nascimento do filho	3 anos (o último ano pode ser tirado até aos 8 anos do filho com o acordo do empregador)	Taxa de reposição de 67% dos rendimentos médios dos 12 meses anteriores ao nascimento do filho, com um limite máximo de € 1.800 e um limite mínimo de € 300. A taxa de reposição é reduzida até 65% para os rendimentos mais elevados e os pais com rendimentos inferiores a € 1000 recebem um aumento da prestação	A prestação parental é paga por um período de 12 meses, ampliado para 14 meses se ambos os pais tirarem dois meses de licença (12+2). O período de pagamento pode prolongar-se por 24 (+4) meses, só que neste caso a prestação é reduzida a metade de modo a manter o montante global. Os pais têm direito a tirar licença em simultâneo e ambos podem trabalhar até 30 horas semanais, com a prestação a ser reduzida em conformidade.	Dois meses de bônus se ambos os pais tirarem licença.
Austria	Família	Até 2 anos após o nascimento do filho	2 anos (cada um dos pais pode adiar o gozo de 3 meses de licença para usar até aos 7 anos do filho).	Subsídios para as famílias com filhos que cumpriam os critérios de elegibilidade independentemente de tirarem licença parental. Há cinco opções de pagamento, com o nível da prestação a variar consoante a duração do mesmo. Quatro opções baseiam-se num montante fixo (por ex.: € 436/mês durante 30 meses ou 36 meses se ambos os pais o solicitarem ou € 1000/mês durante 12 meses ou 14 meses para os que ganham menos de € 1000/mês) e uma opção está ligada aos rendimentos anteriores (80% do rendimento líquido durante 12 meses ou 14 meses para os que ganham entre € 1000 ou € 2000/mês).	A licença pode ser tirada por um progenitor (mãe ou pai) ou por ambos de forma alternada (todo o período pode ser dividido num máximo de três partes, devendo cada parte ser de pelo menos 2 meses) Os progenitores não podem tirar licença ao mesmo tempo, à exceção de um mês quando tiram a licença pela primeira vez de forma alternada. Nesse caso a licença é reduzida em conformidade.	Bônus nos meses de pagamento se ambos os pais o solicitarem
Bélgica	Individual	4 meses para cada um dos progenitores se o filho for deficiente semanas por progenitor /gémeos)	6 anos (21 anos se o filho for deficiente)	Montante fixo de € 679,59/mês	A licença pode ser tirada a tempo inteiro, a metade do tempo durante 6 meses ou um dia por semana durante 15 meses A licença pode ser tirada do seguinte modo: 1 mês a tempo inteiro+2 mese a metade do tempo+5 meses a um quinto	
Bulgária	Individual	6 meses por progenitor/cada filho	8 anos	Não remunerada.		
Chipre**						
Dinamarca	Família	32 semanas por filho.	48 semanas (8-13 semanas podem ser tiradas mais tarde até aos 9 anos do filho)	Igual à da licença de maternidade (i.e. a totalidade de rendimentos, com um limite máximo de €106/dia para trabalhadores assalariados e trabalhadores independentes ou € 550/semana.	A licença pode ser prolongada para 40 semanas (para todos) ou para 46 semanas (só para assalariados). O nível da prestação é reduzido de modo a que o montante correspondente a 32 semanas pagas a 100% Possibilidade de trabalhar a tempo parcial (por ex. a licença pode passar de 32 para 64 semanas). Isto requer o acordo do empregador. A prestação é reduzida em conformidade.	

Continua

Eslováquia	Individual	Até 3 anos após o nascimento do filho	3 anos	prestação fixa : SK 3 790/mês (SK 1 200 se o progenitor trabalhar ou receber subsídio por doença)				
Eslovénia	Individual (inclui opção de transferência)	260 dias no total (37 semanas)	8 anos (75 dias podem ser tirados até aos 8 anos do filho)	100% dos rendimentos médios dos 12 meses precedentes até um limite máximo de 2.5 vezes o salário médio			A licença pode ser tirada durante 520 dias, a metade do tempo combinada com trabalho a tempo parcial. A prestação é reduzida em conformidade. Os pais podem tirar licença ao mesmo tempo em certas circunstâncias (por ex., nascimentos múltiplos ou filho com necessidades especiais). Não há limites ao número de períodos de licença que podem ser tirados até aos 3 anos do filho. As contribuições para a segurança social são creditadas por períodos mais longos em circunstâncias especiais (30-36 meses).	
Espanha	Individual	Até 3 anos após o nascimento do filho.	3 anos (seis anos se a tempo parcial)	Não remunerada (com variações a nível das regiões). Aos trabalhadores de licença são creditadas as contribuições para a segurança social nos dois primeiros anos no sector privada e durante todo o período no sector público.			Os homens só são elegíveis para a prestação parental a partir dos 70 dias de idade do filho. A licença pode ser tirada num único período ou em vários até aos 3 anos de idade do filho Quando um progenitor regressa ao trabalho depois do nascimento do filho, a prestação parental é reduzida	
Estónia	Família	Até 3 anos após o nascimento do filho.	3 anos	Estão disponíveis dois tipos de prestações para as famílias que satisfazem os critérios de elegibilidade e não estão especificamente ligadas à licença: 1. prestação parental a 100% dos rendimentos médios por 435 dias (62 semanas), com um limite máximo de € 2.143/mês. Para os pais que não estão de licença e não trabalham, é paga uma prestação fixa de € 278/mês; 2. subsídio de assistência a filho - prestação fixa de € 38/mês, paga desde o fim da prestação parental até aos 3 anos do filho.				
Finlândia	Família	158 dias úteis (26 semanas)	A ser tirada depois da licença de maternidade.	Primeiros 30 dias: 75% dos rendimentos anuais até € 53.072, com uma percentagem mais baixa para rendimentos mais elevados Restante: 70% até € 34.495, com uma percentagem mais baixa para rendimentos mais elevados.			Cada progenitor pode tirar licença em dois momentos de pelo menos 12 dias. A licença pode ser tirada a tempo parcial se ambos os progenitores o fizerem e com o acordo do empregador. O "mês do pai" pode ser tirado nos 6 meses a seguir ao fim do período da licença parental, desde que a criança tenha recebido cuidados em casa por qualquer dos progenitores. ("mês do pai": 24 dias de bônus de licença de paternidade+2 semanas de licença parental).	4 semanas acrescidas à licença de paternidade se o pai tirar duas semanas de licença parental
França	Individual	Até 3 anos após o nascimento do filho	3 anos	Subsídio de assistência a filhos disponível para as famílias que satisfaçam critérios de elegibilidade, independentemente de tirarem licença. É pago durante 6 meses em caso de filho único e durante 3 anos no caso de 2 ou mais filhos. O subsídio é de € 566, 01/mês			Os pais que tiram licença podem trabalhar 16-32 horas semanais. Quando os pais trabalham a tempo parcial a prestação é reduzida.	

Continua

Grécia	Individual	4 meses por progenitor/cada filho	6 anos	Não remunerada	A licença pode ser tirada em um bloco ou em vários blocos com o acordo do empregador.
Sect. Privado	Individual	Até aos dois anos por progenitor	6 anos	Não remunerada, excepto no caso de 3 ou mais filhos. Nesse caso, a licença é remunerada durante 3 meses.	A licença pode ser tirada em qualquer altura até aos 6 anos do filho.
Holanda	Individual	26 vezes o n.º de horas de trabalho semanais, por progenitor ¹	8 anos	Redução de impostos de € 723/mês (i.e. metade do salário mínimo em caso de licença a tempo inteiro) ou € 4.18/hora por cada hora de licença.	A licença tem de ser tirada a tempo parcial, a tempo inteiro só com o acordo do empregador. Com o acordo do empregador a licença pode ser tirada mais horas por semana por um período de tempo mais curto ou inversamente ou ainda em dois ou mais blocos de tempo.
Hungria	Família	Dois tipos de licença ² :			
		1. GYES		1. GYES: prestação fixa igual a HUF 28.500/mês (€ 96). A prestação é aumentada em caso de nascimentos múltiplos.	GYED: só a mãe pode tirar esta licença até ao primeiro aniversário do filho.
		2. GYED		2. GYED: 70% do rendimentos médios diários, com um limite máximo de HUF 130.200 (€439) por mês.	O progenitor que recebe GYES só pode trabalhar depois do primeiro aniversário do filho
Irlanda	Individual	14 semanas por progenitor/cada filho (duplica e triplica com gémeos ou trigémeos)	8 anos (16 anos para filho com deficiências)	Não remunerada.	A licença pode ser tirada em diversos blocos de duração mínima de 6 semanas. Termos mais favoráveis dependem do acordo do empregador.
Itália	Individual	6 meses por progenitor/cada filho (o total da licença tirada por ambos os progenitores não pode exceder 10 meses ou 11 meses se o homem tirar pelo menos 3 meses de licença de paternidade) ³ .	8 anos	Filho com idade inferior a 3 anos: 30% dos rendimentos por 6 meses no máximo Filho com idade entre 3-8 anos: não remunerada, excepto se os rendimentos anuais forem inferiores cerca de 2.5 vezes ao montante dos rendimentos mínimos (€ 14.891 em 2009). Neste caso os pais têm direito a 30% dos rendimentos.	A licença pode ser tirada em qualquer altura até aos 8 anos do filho. A licença pode ser tirada num período único até ao máximo de 6 meses ou em períodos mais curtos correspondendo a um período máx. de 6 meses O pai tem direito à licença mesmo se a mãe não tiver, por ex., se for doméstica.
Letónia ⁴		12 meses	1 ano	70% do salário bruto médio	A prestação parental é paga a pessoas que tiram a licença ou que continuam a trabalhar durante o período da mesma
Lituânia	Família	Do fim da licença de maternidade até aos 3 anos do filho.	3 anos	Duas opções de pagamento: 1. 100% dos rendimentos líquidos até aos 12 meses do filho; 2. 70% dos rendimentos líquidos até aos 12 meses do filho e 40% até aos 24 meses.	Em caso de nascimentos múltiplo a prestação é acrescida até um limite máximo
Luxemburgo	Individual	6 meses por progenitor/cada filho	Até aos 5 anos do filho.	Prestação fixa: € 1.778/mês .	O primeiro progenitor a tirar a licença deve fazê-lo no seguimento da licença de maternidade, excepto no caso de pais sós. O segundo período da licença pode ser tirado pelo outro progenitor até aos 5 anos do filho. Os pais podem tirar 12 meses de licença a meio termo, com o acordo do empregador. A prestação é reduzida em conformidade.

Continua

Malta	Individual	3 meses por progenitor	8 anos	Não remunerada.	A licença pode ser tirada em blocos de 1 mês.
Polónia	Família	36 meses	4 anos (18 anos no caso de filho com deficiência ou doença crónica)	PLN 400 (€ 93) /mês durante 24 meses (36 meses quando há mais do que 1 filho) se o rendimento <i>per capita</i> do agregado familiar não exceder os PLN 552 (€ 128 euros)	Os pais podem tirar licença num período contínuo ou em quatro blocos. A licença pode ser prolongada para 36 meses adicionais no caso de um filho com deficiências ou doença crónica. Os pais podem tirar a licença em simultâneo até um período de 3 meses.
Portugal	Individual+ Família	1. Licença parental inicial: 120-150 dias (+bónus de 30 dias) 2. Licença parental exclusiva do pai 10+10 3. Licença Parental Complementar: 3 meses por progenitor	1. 1 ano 3. 6 anos	1. Licença parental inicial: a) 120 dias a 100% dos rendimentos ou 150 dias a 80%, sem limite máximo, se os pais não cumprirem o critério de partilha. b) 150 dias a 100% dos rendimentos ou 180 dias a 83%, sem limite máximo, se os pais partilharem a licença c) quando o nível de rendimentos é muito baixo há um pagamento mínimo de € 11.18/dia 2. Licença parental exclusiva do pai: 100% dos rendimentos, sem limite máximo. 3. Licença parental complementar: 25% dos rendimentos médios por 3 meses para cada progenitor se for tirada a seguir à licença parental inicial. O pagamento apenas é feito a um progenitor de cada vez.	1 mês de bónus se os pais partilharem a licença parental inicial; 2 semanas de licença exclusiva do pai de gozo obrigatório. Depois da licença obrigatória da mãe, os pais podem partilhar o restante período da licença parental inicial por acordo mútuo. A partilha dá direito a um bónus de 30 dias se estes forem gozados de forma consecutiva ou em dois períodos de 15 dias consecutivos por qualquer dos progenitores em exclusivo
Reino Unido	Individual	13 semanas por progenitor/cada filho (18 semanas se o filho for deficiente e ambos os pais trabalharem).	Até aos 5 anos do filho (18 anos no caso de filho com deficiência).	Não remunerada.	A licença pode ser tirada até um limite máximo de de 4 semanas contínuas por ano. A licença é ampliada para 26 semanas em caso de gémeos
Rep. Checa	Individual	Até aos 3 anos para ambos os progenitores. Só um tem direito à prestação.	3 anos	Prestação parental para as famílias que satisfaçam os critérios de elegibilidade, independentemente de tirar em a licença Os pais podem escolher a duração e o montante da prestação. A opção mais longa é até aos 48 meses de idade do filho e a mais curta até aos 24 meses. O total a pagar pelo período completo é de CZK 220.000 (€ 8.700)	Os pais não podem usar os serviços de cuidados à infância financiados com dinheiros públicos para filhos com menos de 2 anos. No caso de um filho de 2 anos, podem usar os serviços até 46 horas/mês.
Roménia		3 meses por progenitor	2 anos	Prestação fixa.	
Suécia	Individual+ Família		480 dias (60 dias para cada progenitor e os restantes a podem ser partilhados)	Primeiros 390 dias: 80% dos rendimentos até um limite máximo de SEK 440.000 (€ 49.305) por ano. Res restantes 90 dias: SEK 180/dia (€ 20).	A licença pode ser tirada de forma muito flexível: dias inteiros, metade do dia, 1/4, 1/8 (uma hora). Introdução de um bónus de igualdade de género que fornece um incentivo económico para as famílias dividirem a licença de forma mais igualitária. O bónus vale no máx. SEK 13.500 (€ 1.513).

Continua

Notas:

nota 1: Holanda - por ex. um emprego de 38 horas semanais dá direito a uma licença de 988 horas (26 semanas)

nota 2: Hungria - Dois tipos de Licença: 1. GYES a) até aos 3 anos do filho para pais segurados; b) do fim da GYED (2º aniversário do filho) até aos 3 anos do filho para pais segurados; 2. GYED. Até aos 2 anos do filho para pais segurados.

nota 3: Itália - não existe um direito legal a licença de paternidade, mas em certas circunstâncias os homens podem tirar licença de paternidade.

nota 4: Letónia - licença de prestação de cuidados aos filhos

** Chipre: sem informação disponível.

Fontes:

MOSS, Peter (ed) (2012) International Review of Leave Policies and Related Research 2012. http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/2012_annual_review_october.pdf;

OECD (2012) Key characteristics of parental leave systems. Last updated 25/07/2012. OECD Family database www.oecd.org/els/social/family/database;

Commission of the European Communities (2008b) Commission Staff Working Document – accompanying the Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council amending Council Directive 92/85/EEC on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding - Impact Assessment Report. SEC (2008) 2596. Brussels, 3.10.2008.

Quadro IV - Outras disposições e instrumentos Legais na UE-27

UE-27	Licença para prestação de cuidados a familiares		Reduções do horário de trabalho		Direito a solicitar regimes de trabalho flexíveis *
	Filhos	Outros	Ameentação	Outros	
Alemanha	<ul style="list-style-type: none"> ••• 25 dias por ano por família 	<ul style="list-style-type: none"> • 10 dias por doença + 6 meses para prestação de cuidados prolongados a um familiar 	X	X	X
Austria	<ul style="list-style-type: none"> ••• 2 semanas por trabalhador por ano • 9 meses por filho com doença terminal • 10 dias por ano 	<ul style="list-style-type: none"> ••• 1 semana por trabalhador por ano • 6 meses por um familiar com doença terminal • 10 dias por ano •• 1-12 meses por membro da família gravemente doente ••• 2 meses para cuidados paliativos 	X	<ul style="list-style-type: none"> • até aos 7 anos do filho 	X
Bélgica			X	X	X
Bulgária*					
Chipre**					
Dinamarca			X	X	X
Eslóvaquia**					
Eslóvenia	<ul style="list-style-type: none"> ••• 7 a 15 dias por doença, mais dias em casos excepcionais 	<ul style="list-style-type: none"> ••• 7 a 15 dias por doença de um cônjuge, mais dias em casos excepcionais 	•••	<ul style="list-style-type: none"> •••• até 3 anos ou mais em caso de filho com deficiência 	X
Espanha	<ul style="list-style-type: none"> • 2 a 4 dias por doença por cada progenitor •••• 4 dias por doença por filho gravemente doente 	<ul style="list-style-type: none"> • 2 a 4 dias por doença por trabalhador ••• dois anos para cuidar de um familiar gravemente doente 	•••	<ul style="list-style-type: none"> •••• até 8 anos ou mais em caso de filho com deficiência 	X
Estónia	<ul style="list-style-type: none"> ••• 14 dias por doença 	<ul style="list-style-type: none"> X 	•••	<ul style="list-style-type: none"> •••• filho com deficiência 	X
Finlândia	<ul style="list-style-type: none"> ••• 4 dias por doença 	<ul style="list-style-type: none"> X 	X	<ul style="list-style-type: none"> •••• até ao término do 2º ano escolar 	X
França	<ul style="list-style-type: none"> • 3 dias por doença • 3 anos por deficiência ou doença grave 	<ul style="list-style-type: none"> X 	X	<ul style="list-style-type: none"> •••• filho com deficiência 	X
Grécia					
Sect. Privado	<ul style="list-style-type: none"> • 6 a 14 dias por ano por progenitor 	<ul style="list-style-type: none"> • 6 a 14 dias por ano por membros da família dependentes 	X	<ul style="list-style-type: none"> •••• 2 1/2 anos 	X
Sect. Público	<ul style="list-style-type: none"> •••• 22 dias para certos problemas de saúde •••• 10 dias por ano • 6 vezes as horas de trabalho semanais para doença potencialmente fatal •••• de duração ilimitada até 14 dias por família por ano 	<ul style="list-style-type: none"> •••• 22 dias por cônjuge com certos problemas de saúde • 6 vezes as horas de trabalho semanais para doença potencialmente fatal da mãe/pai ou do parceiro 	X	<ul style="list-style-type: none"> •••• até 4 anos ••••• Todos os trabalhadores 	X
Holanda					
Hungria		<ul style="list-style-type: none"> X 	•••	<ul style="list-style-type: none"> ••••• até aos 8 anos em caso de 3 ou mais filhos 	X

Continua

Irlanda	••• 3 dias por ano	• 65 semanas por dependente	•••	X	X
Itália	• duração limitada até aos 3 anos do filho; 5 dias por ano para filhos entre os 3-8 anos	•• até 2anos durante a vida activa por necessidades familiares graves	•••	X	• até aos 6 anos do filho ou até aos 18 anos no caso de filho com deficiência
Letónia*					
Lituânia	• 2 semanas por trabalhador com um filho com idade inferior a 14 anos	X	X	X	X
Luxemburgo	• 2 dias por filho por ano	X	X	X	X
Malta*					
Polónia	••• 14 dias por ano por família		X	X	X
Portugal	•• 15 a 30 dias por ano • 6 a 48 meses por um filho gravemente deficiente ou com doença crónica	••• 14 dias por ano por membro da família • 15 por ano por um familiar próximo + 15 dias por cônjuge com deficiência grave ou com doença crónica	•••	• até aos 12 anos	X
Reino Unido	• período de tempo razoável	• período de tempo razoável	X	X	• até aos 16 anos do filho e a qualquer cuidador
Rep. Checa	••• 9 dias por doença	••• 9 dias por doença de um familiar em casa	X	X	X
Roménia*					
Suécia	••• 120 dias por filho por ano	X	X	• até aos 8 anos	X
Legendas:					
x: Não há um direito legal; • há um direito legal, mas não assegura remuneração; •• há um direito legal e assegura remuneração. A remuneração é constituída por um montante fixo reduzido ou baseia-se numa taxa inferior a 66% dos rendimentos ou não é universal ou não cobre a totalidade do período da licença; ••• há um direito legal e assegura remuneração para a totalidade ou parte do período de licença a todos os pais a uma taxa de reposição de rendimentos superior a 66%.					
* Direito a solicitar flexibilidade de horário: o empregador não é obrigado a dar seguimento ao pedido.					
A informação dos Estados-Membros assinalados com um asterisco refere-se à "licença filial". * Bulgária: não existe um direito legal. * Letónia: 3 dias por um filho doente e esse período é remunerado;					
*Malta: só ao abrigo de acordos colectivos e a licença para cuidar é não remunerada, * Roménia: não existe um direito legal. ** Chipre e Eslováquia: não há informação disponível.					
Fonte					
MOSS, Peter (ed) (2012) International Review of Leave Policies and Related Research 2012. http://www .leavepolicy.org/fileadmin/Leavenetw ork/Annual_review s/2012_annual_review _october.pdf ;					
Commission of the European Communities (2008b) Commission Staff Working Document – accompanying the Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council amending Council Directive 92/85/EEC on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding - Impact Assessment Report. SEC (2008) 2596. Brussels, 3.10.2008.					
Observação:					
Este quadro consta do Relatório de 2012 relativo às Políticas de Licenças, editado por Peter Moss. Foram acrescentadas informações sobre os Estados-Membros (assinalados com asterisco) que não integram esse relatório com base na avaliação de impacto da Comissão Europeia supramencionada.					