

Referencial de Formação Pedagógica Contínua de Formadores/as

Para uma Cidadania Activa: A Igualdade de Homens e Mulheres



Centro Nacional de Formação de Formadores

Missão e Atribuições do CNFF

O Centro Nacional de Formação de Formadores (CNFF) é uma unidade orgânica do Instituto do Emprego e Formação Profissional cuja criação foi prevista na Portaria n.º 297/97, de 6 de Maio, que aprova a estrutura orgânica dos serviços centrais do Instituto.

O CNFF tem por missão contribuir para a elevação da qualidade da Formação Profissional, através da formação pedagógica dos principais agentes da Formação, procurando introduzir factores de inovação nas estratégias e metodologias de intervenção dos Formadores, que possa conduzir a uma maior adequabilidade aos diversos públicos, natureza de conteúdos/competências e modalidades de formação.

Compete especificamente ao CNFF a concepção, experimentação e validação de planos, programas, metodologias e recursos didácticos para a formação inicial e contínua de Formadores e de outros Técnicos que intervêm no sistema de Formação Profissional inserida no mercado de emprego, articulando, para o efeito, com outras unidades orgânicas do IEFP e entidades congéneres, nacionais e internacionais.

Neste quadro, são concebidos, elaborados e experimentados os referenciais de formação dirigidos a Formadores e a outros Técnicos, os quais, após validação e a devida formação de formadores, são integrados na oferta formativa da Rede de Centros de Formação Profissional do IEFP para serem disponibilizados aos destinatários finais e às entidades formadoras que os solicitem.

A formação pedagógica respeitante ao presente Referencial é considerada relevante para efeitos de renovação do Certificado de Aptidão de Formador — Competência Pedagógica, no âmbito do Sistema Nacional de Certificação Profissional.

Referenciais de Formação Pedagógica Contínua de Formadores/as já editados pelo CNFF:

- ***Sistemas e Metodologias de Formação Profissional***
Maria de Lurdes Vieira
- ***Gestão da Formação***
José Lencastre, José Carlos Felício, Francisco Baptista
- ***Concepção e Produção de Materiais para Auto-Estudo***
Teresa Morgado da Silva Saião Lopes
- ***Técnicas de Avaliação na Formação***
Antonieta Guerreiro Romão, António Augusto Fernandes, José Filipe Rafael
- ***Utilização Pedagógica de Imagens Digitais***
César Augusto Pinto Teixeira
- ***Animação de Grupos em Formação***
Rosa Coutinho Cabral
- ***Exploração Pedagógica de Recursos Didáticos — Do Audiovisual ao Multimédia***
António Manuel Gaspar Violante Nobre
- ***Avaliação das Aprendizagens***
Maria Leonor de Almeida Domingues dos Santos, Jorge Manuel Bento Pinto

Todos os referenciais produzidos pelo Centro Nacional de Formação de Formadores encontram-se disponíveis, para consulta e impressão, na Internet, no sítio do Instituto do Emprego e Formação Profissional.

www.iefp.pt

CNFF/Referenciais de Formação de Formadores/as

Apresentação

Referenciais de Formação Pedagógica Contínua de Formadores/as

A formação contínua de formadores visa promover a actualização, o aperfeiçoamento e a aquisição de novas competências pedagógicas, transferíveis para a sua prática como formadores, ao nível da animação da formação e, também, no sentido alargado da sua função, na concepção e elaboração de programas de formação e de materiais pedagógicos, na gestão e coordenação de formação, no campo da investigação e da experimentação de novas abordagens e metodologias aplicadas a públicos e contextos diversificados e em várias modalidades de formação.

Por outro lado, as exigências requeridas para fins de renovação do Certificado de Aptidão Profissional (CAP) de Formador/competência pedagógica, no âmbito do Sistema Nacional de Certificação Profissional, designadamente a frequência de formação pedagógica relevante durante o período de validade do CAP, coloca como prioridade, para o IEFP e outras entidades formadoras, desenvolver e disponibilizar uma ampla oferta formativa de formação contínua dirigida a formadores.

O Centro Nacional de Formação e Formadores (CNFF), no cumprimento das competências que lhe são cometidas, nomeadamente de concepção, produção, experimentação e disseminação de referenciais de formação, pretende e tem vindo a desenvolver uma estrutura modular de formação pedagógica contínua de formadores em torno de quatro grandes domínios:

- Sistemas de Educação, Formação e Certificação
- Gestão da Formação
- Concepção e Programação da Formação
- Desenvolvimento da Formação

Essa estrutura integra diversos módulos/cursos autónomos, possibilitando, assim, que cada formador possa construir o percurso de formação contínua que melhor corresponda às suas necessidades específicas de formação. Os referidos referenciais, depois de produzidos, são devidamente validados no âmbito do CNFF, através de uma acção-piloto de experimentação, que envolve formadores de formadores da rede de Centros de Formação Profissional do IEFP, após o que passam a integrar a oferta formativa dos mesmos.

Características gerais dos referenciais de formação

Os referenciais de formação pedagógica contínua de formadores dizem respeito a temas relevantes da Formação e correspondem a conjuntos de competências específicas, em função das quais se desenvolve o respectivo programa, metodologia pedagógica, planificação e avaliação. Os cursos respeitantes aos referidos referenciais têm uma duração tendencial de 30 horas, podendo ser desenvolvidos em formação presencial ou em modelo misto (*blended learning*) com componente a distância. No sentido de introduzir novas perspectivas teórico-práticas e fazer uso das recentes investigações no domínio da Formação, o CNFF tem procurado a colaboração de especialistas de reconhecida competência científica e técnica, do próprio IEPF, de Universidades e de outros organismos congéneres.

Metodologia de desenvolvimento da formação respeitante aos referenciais

Tratando-se de um público-alvo com formação pedagógica inicial e experiência profissional como formador, a metodologia pedagógica que se preconiza para o desenvolvimento da formação deve ser centrada na pessoa, nos conhecimentos que já detém e nas expectativas que coloca na formação. O apelo à participação activa e ao trabalho colaborativo entre participantes deve nortear a intervenção dos formadores de formadores. A reflexão sobre as respectivas práticas e a partilha das mesmas entre todos deve consciencializar os participantes para a necessidade de construção e dinamização de comunidades de práticas, de redes de formadores que partilham conhecimentos, modos de fazer e se entreejam na procura de melhores soluções formativas.

Cada referencial contém orientações metodológicas específicas para desenvolvimento da formação, bem como propostas de dispositivos concretos de animação.

Avaliação das aprendizagens no âmbito dos referenciais de formação

A avaliação preconizada para aferir o grau de domínio das competências visadas pela formação, por parte dos participantes, no âmbito dos referenciais de formação pedagógica contínua de formadores, assenta na participação activa dos formandos, apelando à sua capacidade de reflexão e partilha, de auto e hetero avaliação e co-responsabilizando-os pela monitorização dos seus progressos. Ao formador compete orientar os formandos, apoiando-os no seu processo formativo.

No final da formação, o formador fará reflectir, numa ficha de avaliação final, a sua opinião sobre cada participante, no que respeita ao comportamento observado ao longo da formação e ao grau de domínio das competências

visadas pela formação, mobilizadas para a realização de trabalhos de aplicação (actividades pedagógicas diversas realizadas, por cada participante, ao longo da formação). Cada referencial de formação produzido pelo CNFF integra uma proposta de dispositivo de avaliação das aprendizagens e a respectiva Ficha de Avaliação Final.

Classificação dos resultados obtidos pelos participantes, a partir da avaliação das aprendizagens

Embora a avaliação preconizada, no âmbito da formação contínua, tenha um carácter eminentemente formativo, havendo necessidade de apurar um resultado da avaliação realizada, relativamente a cada participante, sugere-se a adopção das seguintes escalas:

1	2	3	4	5
Muito Insuficiente	Insuficiente	Suficiente	Bom	Muito Bom

Com base nestas escalas, ou directamente na escala qualitativa, o formador vai reflectir, relativamente às competências definidas na Ficha de Avaliação Final constante em cada referencial, a sua opinião quanto ao domínio das mesmas, por cada participante, acabando por expressar, através da atribuição de uma nota, quantitativa e/ou qualitativa, a sua avaliação quanto ao desempenho global do formando na formação.

Certificação da formação

No cumprimento do Decreto-Regulamentar n.º 35/2002, de 23 de Abril, aos participantes cuja avaliação permita concluir que atingiram os objectivos visados pela formação será emitido um Certificado de Formação Profissional, onde constará o respectivo resultado, expresso em menção qualitativa. No IEFP será utilizado o modelo IEFP n.º9827990 (cor rosa).

Formadores de Formadores

Os formadores de formadores, no âmbito da formação pedagógica contínua de formadores, devem possuir sólidos conhecimentos da temática que se propõem desenvolver e o domínio de metodologias activas, centradas no adulto em formação, promovendo a vivenciação e a apropriação de novas formas de fazer formação, mais consistentes do ponto de vista teórico, mais eficazes do ponto de vista prático e, também, mais securizantes e gratificantes para os vários intervenientes no processo formativo.

O CNFF tem desenvolvido a formação de formadores de formadores, nomeadamente no âmbito da experimentação e validação dos referenciais de formação que produz, e promoverá tantas outras acções quantas as necessárias para corresponder a solicitações que a rede de Centros de Formação Profissional do IEFP ou outras entidades formadoras lhe possam dirigir.

Colaboração entre o CNFF, outras unidades orgânicas do IEFP e entidades externas

Para a concretização da criação, produção e disseminação dos referenciais de formação pedagógica contínua de formadores, que se pretende correspondam a reais necessidades de formação dos formadores e possam servir para uma real melhoria das competências desses profissionais, o CNFF considera indispensável a articulação profícua com outros serviços centrais, nomeadamente os Departamentos de Formação Profissional e de Certificação e com os serviços regionais e locais, designadamente os Centros de Formação Profissional, e outras entidades.

Divulgação dos referenciais de formação pedagógica contínua de formadores/as

Os referenciais produzidos no âmbito do CNFF têm por finalidade permitir a criação de cursos de formação, na modalidade de formação pedagógica contínua de formadores/as, que integrem a oferta formativa da rede de Centros de Formação Profissional do IEFP e de outros operadores nacionais de Formação que os podem adoptar livremente. Para tal, são disponibilizados em suporte papel (edição do IEFP, colecção Referenciais de Formação Pedagógica Contínua de Formadores/as) e estão acessíveis no site do IEFP, [www.iefp.pt/cnff / referenciais de formação](http://www.iefp.pt/cnff/referenciais-de-formacao).

Núcleo de Inovação e Desenvolvimento/CNFF

Índice

Guia de Desenvolvimento	7
1. Enquadramento	9
2. Finalidade	12
3. Objectivos Gerais/Competências Visadas	12
4. Estrutura, Objectivos Específicos e Conteúdos Programáticos	15
Bloco I Conhecer a realidade da situação dos homens e das mulheres: a desocultação e a constatação	15
Bloco II Reflectir sobre a realidade da situação dos homens e das mulheres e falar do mesmo: o questionamento do óbvio e a compreensão	15
Bloco III Intervir para a mudança — uma cidadania activa e praticante de igualdade entre mulheres e homens: a vivência da democracia	16
Bloco IV O papel do/a formador/a como agente de uma tarefa fundamental do Estado português e de uma missão da União Europeia: a promoção da igualdade entre mulheres e homens ...	19
5. Metodologia de Desenvolvimento	20
6. Avaliação das Aprendizagens	26
7. Planificação da Formação	27
8. Bibliografia e Documentação de Apoio	28
8.1. Bibliografia Fundamental	28
8.2. Documentação de Apoio	30
8.3. Bibliografia para Aprofundamentos Temáticos	32
9. Endereços Electrónicos	35
10. Videogramas	36
Documentos de Apoio	37
Sugestões de Actividades	133
Ficha de Avaliação Final	141

Edição

Instituto do Emprego e Formação Profissional

Colecção

Referenciais de Formação Pedagógica Contínua de Formadores/as

Título

Para uma Cidadania Activa: A Igualdade de Homens e Mulheres

Coordenação Técnica

Centro Nacional de Formação de Formadores
Núcleo de Inovação e Desenvolvimento

Autora

Maria do Céu da Cunha Rêgo

Design

Fase 4

Tiragem

2.000 exemplares

ISBN

972-732-952-7

Data de Edição

Dezembro 2004

Deposito Legal

220 466/04

I. Enquadramento

A igualdade entre homens e mulheres constitui um aspecto essencial da dignidade da pessoa humana em que a República portuguesa se baseia (Constituição, art. 1.º), devendo ser promovida pelo Estado como uma tarefa fundamental [Constituição, art. 9.º h)].

Integra assim a nossa ordem jurídica à luz dos grandes instrumentos internacionais de direitos humanos, com particular relevo para a Declaração Universal, de harmonia com a qual devem ser interpretados e integrados os preceitos constitucionais e legais relativos aos direitos fundamentais (Constituição, art. 16.º n.º 2) e tem vindo a ser materializada e aprofundada pelo trabalho das organizações internacionais — Nações Unidas (ONU), Conselho da Europa, Organização Internacional do Trabalho (OIT), Organização de Cooperação e de Desenvolvimento Económicos (OCDE) — e da União Europeia (anteriormente Comunidades Europeias).

É indispensável à concretização do objectivo de desenvolvimento humano sustentável — preconizado designadamente pela OCDE e pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) — que tem que reflectir as necessidades, quer de homens, quer de mulheres.

Como refere a OCDE,

“A igualdade de género acelera o crescimento, reduz a pobreza, melhora a governação e favorece o respeito pelos direitos fundamentais”⁽¹⁾

Por tudo isto, a Declaração da Conferência das Nações Unidas em Pequim (1995) consolida o compromisso dos Estados no sentido de que ‘a perspectiva de género se encontre reflectida em todas as políticas e em todos os programas’.

Tendo presente que a promoção da igualdade entre homens e mulheres é uma missão da Comunidade Europeia (Tratado que institui a Comunidade Europeia, art. 2.º), esta dimensão está presente, desde o início, na Estratégia Europeia para o Emprego (1997), foi reforçada nas Conclusões da Cimeira de Lisboa (2000) e permanece nas novas Linhas Directrizes para o Emprego⁽²⁾.

(1) <http://webnet1.oecd.org>

(2) Aprovadas em 22/7/2003

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/guidelines_fr.htm

É no entanto patente, designadamente através dos indicadores sociais, que a igualdade no direito não corresponde à igualdade nos factos e que as assimetrias têm natureza estrutural. Não se trata de especificidade portuguesa. É assim em todo o mundo, embora os graus de assimetria variem entre os países, sem que, no entanto, as menores assimetrias correspondam necessariamente aos países mais ricos.

A literatura da especialidade e a experiência de contacto com situações concretas de discriminação em função do sexo permitem concluir que, para que a igualdade prevista na lei se traduza em igualdade de facto, é necessário actuar não apenas sobre os efeitos mas, principalmente, sobre as causas. O que implica contar com as 'crenças' dos diversos operadores sobre a matéria.

É frequente o argumento de que a igualdade de homens e mulheres mais do que uma questão legal é uma questão cultural, pelo que 'há que dar tempo ao tempo' até que os costumes evoluam 'naturalmente'.

Com efeito, as sociedades e as culturas não são estáticas, mas a sua renovação depende mais de mudanças sociais do que de mudanças naturais. Ora as mudanças sociais são muitas vezes induzidas pelas leis visando a justiça, ela mesma um valor social.

Daí que, quando se diz 'não se muda por decreto', importa interpretar a expressão: as pessoas só mudam os seus comportamentos de forma voluntária para se conformarem com a lei, quando os seus próprios valores coincidem com os valores que a lei consagra.

Ora os valores individuais, construídos cedo no processo de socialização, não são, em muitos casos e por motivos diversos, sequer questionados pelas pessoas.

A igualdade de homens e mulheres é um valor social consolidado apenas a partir da Carta das Nações Unidas e da Declaração Universal dos Direitos Humanos. Em Portugal é um valor muito mais recente porque só a Constituição de 1976 a consagrou na ordem jurídica.

Não é pois de admirar que ainda não integre o núcleo de valores essenciais de muitas pessoas, tanto mais que tem implicações imediatas e directas no modo como cada uma organiza a sua vida.

Só que a vida, actualmente, já não é como era antes da 2.^a guerra mundial ou, em Portugal, como era antes do 25 de Abril.

Muita coisa mudou para além do reconhecimento dos direitos humanos — novas tecnologias, globalização, alterações demográficas, pressão ambiental — e, entre o que mudou, foram

“importantes as mudanças da condição, do papel e da contribuição das mulheres na sociedade, ao longo da segunda metade deste século”,

como salienta o Conselho da Europa⁽³⁾.

Mudou também a importância reconhecida à governação democrática para o desenvolvimento humano e, neste quadro, a importância de que homens e mulheres — as duas metades da humanidade, as duas componentes do povo em que reside a soberania (Constituição, art. 3.º n.º I) — assumam o controle das suas vidas.

Estas mudanças implicam ajustamentos nas ‘competências para a vida’⁽⁴⁾ tanto dos homens como das mulheres. É pois necessário que, no âmbito da aprendizagem ao longo da vida⁽⁵⁾, a educação e a formação para a cidadania democrática⁽⁶⁾ e para os direitos humanos⁽⁷⁾ dêem os contributos indispensáveis ao adequado cumprimento do direito aplicável em matéria de igualdade de género, tendo também em conta os compromissos da Estratégia Europeia do Emprego vertidos no Plano Nacional de Emprego, incluindo a conciliação, tanto para homens como para mulheres, da actividade profissional e da vida familiar.

O presente referencial de formação foi concebido neste enquadramento, a partir do percurso formativo e da metodologia resultantes do trabalho realizado no âmbito da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego desde 1998 e ao longo de diversos projectos-piloto, em que avulta o Subprojecto ‘Igualdade de Oportunidades’ integrado no Projecto DELFIM, co-financiado pela Iniciativa Comunitária ADAPT.

(3) Declaração de Istambul, de 1997, sobre a ‘Igualdade de homens e mulheres como critério fundamental da democracia’.

(4) Fonte do conceito: OCDE

(5) A contribuição da educação e da formação para a Estratégia de Lisboa — Educação e Formação 2010: www.europa.eu.int/comm/education/policies/2010/et_2010_fr.html
Estratégias para a educação/formação ao longo da vida: www.europa.eu.int/comm/education/policies/2010/III_en.html

(6) Conforme preconizado pelo Conselho da Europa:

www.europa.eu.int/comm/education/policies/2010/III_en.html

designadamente pela Recomendação Rec(2002)12 do Comité de Ministros aos Estados membros relativa à educação para a cidadania democrática

(7) Conforme preconizado pelas Nações Unidas: www.unhcr.ch/french/education/index.htm

e concretizado pela UNESCO: http://portal.unesco.org/education/fr/ev.php-URL_ID=1920&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html

2. Finalidade

Este referencial de formação pedagógica visa proporcionar à generalidade dos/as formadores/as a aquisição e o desenvolvimento de competências no domínio da igualdade de mulheres e homens para adequação e enriquecimento da sua própria prática profissional, enquanto agentes de multiplicação de aprendizagens, o que implica a capacidade de abordar transversalmente a dimensão da igualdade de género na formação, com reflexos, também, na dessegregação do mercado de trabalho.

Mas o referencial visa igualmente habilitar os/as formadores/as da componente sócio-cultural a concretizar a abordagem da dimensão da igualdade de género ao longo dos diversos percursos formativos.

Pretende-se que o referencial que se apresenta constitua um núcleo duro essencial dos aspectos considerados mais importantes em matéria de igualdade de homens e mulheres, tendo em conta a necessidade de criar melhores condições para o adequado cumprimento da legislação neste domínio.

Considera-se, por outro lado, que este referencial de formação permite os ajustamentos e os aprofundamentos circunstanciais que cada profissional entenda necessários em cada caso, em função, designadamente, das características do público e da carga horária disponibilizada.

3. Objectivos Gerais/Competências Visadas

O objectivo geral deste curso é o de proporcionar aos formadores e formadoras competências no domínio da igualdade de homens e mulheres, para que o seu desempenho profissional seja adequado às exigências da vida do nosso tempo. Com efeito, independentemente da matéria que em concreto constitua objecto da aprendizagem, os/as formadores/as deverão, junto dos/as formandos/as, criar ou melhorar as condições para:

- uma cidadania activa,
- a mudança de comportamentos indutora do adequado cumprimento do direito da igualdade de género,
- a participação equilibrada de homens e mulheres em todas as esferas da vida, incluindo no mercado de trabalho conforme previsto no Plano Nacional de Emprego.

Nunca é demais sublinhar a importância dos/as formadores/as enquanto agentes relevantes na construção de um presente e de um futuro mais conformes com os valores da liberdade, da justiça, da solidariedade e da paz em que se funda a nossa civilização. Daí que a sua formação deva incluir a sensibilização para a promoção da igualdade de mulheres e homens, como elemento essencial para uma cidadania democrática e activa, para que a integrem e a transmitam no exercício diário da sua actividade profissional.

Os objectivos que se pretendem alcançar com a generalização desta formação dependem da capacidade dos/as formadores/as para criar condições que ajudem os/as formandos/as a tomar consciência de que a igualdade de homens e mulheres é um valor social portador de bem-estar e de qualidade de vida, pelo que o cumprimento da lei nesta matéria é um factor de progresso indispensável ao desenvolvimento sustentável.

A igualdade de homens e mulheres só acontecerá, de facto, quando os homens e as mulheres a quiserem nas suas vidas.

Para isso têm que 'reparar' na situação em que uns e outras se encontram face à distribuição do poder, das responsabilidades e do acesso aos recursos, constatar que essa situação não é 'natural' e compreender que o potencial de mudança está também nas suas mãos.

Esse 'Pare, Escute e Olhe' é função do/a formador/a.

A sensibilização para a igualdade faz-se pessoa a pessoa: problematizando as 'evidências'; questionando a 'normalidade'; tornando visível o que sempre foi ignorado; tornando intolerável o silêncio e insustentável a cumplicidade; evidenciando as vantagens de integrar uma organização social que já reconhece o igual valor social dos homens e das mulheres e sublinhando os prejuízos de que tal reconhecimento ainda não corresponda à realidade; propondo soluções concretas a públicos estratégicos, a profissionais, a empresas; negociando novos comportamentos e atitudes; participando activamente no processo de desenvolvimento humano, só possível com cidadãos e cidadãs conscientes, capazes e participantes.

A transversalização da dimensão da igualdade, na formação inicial e contínua de qualquer formador/a, é, assim, indispensável:

- a) para que este/a compreenda como e porquê a igualdade de género constitui uma dimensão chave da qualificação e do desenvolvimento e, consequentemente, uma competência profissional básica;
- b) para garantir uma atitude profissional adequada, no quadro da formação, relativamente à igualdade entre mulheres e homens;
- c) para conhecer e saber trabalhar os modos de prevenir e resolver conflitos frequentes quando se aborda este tema no grupo em formação, quer este seja misto ou composto só por mulheres, ou só por homens;

- d) para saber identificar currículos e materiais de formação que utilizem estereótipos sobre papéis sociais tradicionais de ‘masculino’ e de ‘feminino’ e saber como agir na circunstância;
- e) para saber promover o questionamento sobre o ‘currículo oculto’ da formação que reforça os papéis sociais atrás mencionados: a organização e a ocupação do espaço por rapazes e por raparigas, homens e mulheres; o que formadores e formadoras esperam e toleram a rapazes e raparigas, homens e mulheres; as causas da violência de género em matéria disciplinar ou em contexto de formação;
- f) para que qualquer formação seja amigável para qualquer formando/a, o que implica que qualquer formador/a deva saber ‘gerir’ adequadamente quer públicos masculinos, quer públicos femininos, quer públicos mistos, tendo em conta que a situação de facto é, ainda, a da maior responsabilização das mulheres pelas tarefas inerentes à manutenção do espaço doméstico e ao apoio à vida familiar, assumindo-se também, na prática, que sendo dispensáveis na esfera pública e política, não carecem das mesmas autoconfiança, iniciativa, assertividade, liderança de que os homens carecem;
- g) para que qualquer formador/a saiba reconhecer e potenciar os saberes informais tradicionais das mulheres, inerentes à sua experiência na vida privada, designadamente no quadro doméstico, de prestação de cuidados e de apoio à vida familiar;
- h) para que qualquer formador/a seja capaz de ser agente do objectivo da dessegregação do mercado de trabalho, encorajando a participação na sua área formativa do sexo sub-representado — designadamente através da proposta de acções positivas compensadoras — para que rapazes e raparigas possam aceder a toda e qualquer profissão, ainda que não habitual no sexo de que se trate, conscientes de que não há cursos nem profissões ‘para homem’ ou ‘para mulher’;
- i) para garantir a coerência do sistema, de modo a que as abordagens da formação técnica não entrem em conflito com a formação em igualdade de homens e mulheres, de que é suposto todos/as os/as formandos/as virem a beneficiar.

Considera-se, no entanto, muito importante que os/as formadores/as não polarizem nem encorajem a polarização da dimensão da igualdade de género exclusivamente nas mulheres. Isto para evitar os estereótipo de que as mulheres ‘são’ o ‘problema’ ou de que as mulheres são as únicas beneficiárias da igualdade de género.

Com efeito, por um lado, metade da população não pode ser ‘o’ problema, estando este reflectido, por exemplo, no facto de se continuar a pensar o espaço público à luz do modelo de vida tido como ‘o’ adequado para os homens; por outro lado, da igualdade beneficiam também os homens, as crianças, as famílias e a sociedade em geral, com ela se melhorando a qualidade de vida e da democracia, bem como a concretização do Estado de direito.

4. Estrutura, Objectivos específicos e Conteúdos programáticos

Objectivos específicos	Conteúdos programáticos	Documentos/Instrumentos de Apoio
BLOCO I		
No final deste Bloco os/as formandos/as devem ser capazes de aprender a olhar e a ver, ou seja, a: - Identificar as desigualdades do quotidiano e da situação das mulheres e dos homens, nos indicadores, no discurso, nos sinais não verbais - Reconhecer as desigualdades em função do sexo, no mercado de trabalho - Evidenciar que o sucesso escolar não coincide com sucesso de participação na actividade económica nem de retorno de investimento - Reconhecer a assimetria da utilização do masculino e do feminino na língua portuguesa e os seus efeitos - Constatar a existência de violência em função do sexo - Reconhecer as especificidades de minorias culturais e de comunidades estrangeiras em Portugal, face à igualdade de género	I. Conhecer a realidade da situação dos homens e das mulheres: a desocultação e a constatação - A actividade laboral e a vida familiar: - Os usos do tempo pelos homens e pelas mulheres - A segregação horizontal, vertical e sectorial do mercado de trabalho - As profissões das mulheres e dos homens - Trabalho igual e trabalho de valor igual - O trabalho não pago - O valor e o rendimento de todo o trabalho de produção e de reprodução, de homens e de mulheres - Os desequilíbrios nos processos de tomada de decisão na esfera pública e na esfera privada - O investimento dos homens e das mulheres na educação e nas qualificações; o retorno na carreira profissional e a resposta do mercado de trabalho - O masculino genérico e o papel simbólico da linguagem - As imagens e os sinais não verbais da desigualdade em função do sexo - A violência em função do sexo - A saúde em função do sexo - Situações específicas de minorias culturais e de comunidades estrangeiras em Portugal - A desigualdade de género como aspecto comum à generalidade das culturas e dos países: Apontamentos sobre a situação na União Europeia e a nível mundial	Videogramas CITE/DELFIM: 'Uma família normal'; 'Oferta de emprego' Documentos de Apoio: BI/1 'As tarefas' BI/2 'Desigualdade quanto aos usos do tempo por homens e por mulheres' BI/3 'Alguns indicadores da desigualdade entre homens e mulheres no trabalho e no emprego' BI/4 'Segregação sectorial e profissional; remunerações e ganhos' BI/5 'Autonomia e segurança económica' BI/6 'Os resultados escolares das raparigas e dos rapazes; conexão com a situação das mulheres e dos homens no mercado de trabalho' BI/7 'Guia de boas práticas de linguagem para a igualdade entre mulheres e homens' BI/8 'Parecer da CITE sobre anúncios de oferta de emprego' Referências - Indicadores EUROSTAT - Indicadores do Relatório de Desenvolvimento Humano (PNUD)
BLOCO II		
No final deste Bloco II os/as formandos/as devem ser capazes de entender as razões da desigualdade de género, ou seja a: - Explicitar os conceitos: sexo e género; diferença e desigualdade; diversidade e discriminação; discriminação directa e indirecta - Evidenciar que as mulheres existem como seres autónomos e constituem, tal como os homens, metade da humanidade	II. Reflectir sobre a realidade da situação dos homens e das mulheres e falar do mesmo: o questionamento do óbvio e a compreensão - Os 'papéis sociais desiguais em função do sexo' — o homem como modelo e representante da Humanidade toda: - O discurso dos teólogos, dos filósofos e dos políticos - O discurso das ciências - O discurso da organização económica	Documentos de Apoio BII/1 "A 'definição' no dicionário de 'homem' e de 'mulher' " BII/2 'Papel feminino, papel masculino' BII/3 'A palavra e o silêncio' BII/4 'Razões da conformação generalizada com a persistência da desigualdade apesar da lei'

(continua)

(continuação)

Objectivos específicos	Conteúdos programáticos	Documentos/Instrumentos de Apoio
BLOCO II		
• Reconhecer e compreender as razões da assimetria na distribuição entre homens e mulheres do trabalho pago e do poder simbólico (de produção e de representação) e do trabalho não pago (de reprodução e de cuidado) • Estabelecer a relação entre os 'papéis sociais de género' e a desproporção de poder na determinação dos valores prevaletentes numa dada organização social; • Identificar os modelos culturais como obstáculo à desigualdade de género • Evidenciar os paradoxos: a igualdade na lei, a desigualdade de facto e a relativa indiferença das pessoas e das instituições; • Apresentar, em síntese, percursos da igualdade entre as mulheres e os homens: O pensamento e a acção — das cidadanias limitadas à cidadania universal • Distinguir entre desigualdade em função do sexo e discriminação de minorias — em função da religião, da origem, da capacidade económica, da situação social, da situação de residência, da situação de deficiência, da orientação sexual, da dependência, da participação na vida activa, da idade — face a qualquer grupo maioritário ou detentor de maior poder na organização social • Explicitar porque é que as mulheres não são um grupo, entre outros, no conjunto das pessoas socialmente excluídas	• O natural e o cultural • A normatividade social: — Obrigações de homem e obrigações de mulher — O 'Homem-Cidadão' e a exclusão das mulheres da cidadania e da esfera pública — A 'Mulher-Mãe' e a exclusão dos homens do cuidado e da esfera privada • O direito como reforço da desigualdade • O desequilíbrio de poder como fonte de violência • Do sexo como diferença ao género como desigualdade • Percursos para a igualdade entre as mulheres e os homens na cultura ocidental — referência histórica: — O Séc. XVIII e o Séc. XIX — Os feminismos, o mau estar e os equívocos: - A 1.ª vaga - A 2.ª vaga - A 3.ª vaga — Os 'Estudos sobre as mulheres' ou 'Estudos de Género' • Culturas minoritárias, comunidades estrangeiras e relativismo cultural • A universalidade das assimetrias no desenvolvimento humano em função do género • O universal pseudo-neutro • O universal como conjunto das duas dimensões universais e estratégicas do ser humano	Referências • Exemplos de anedotas (a escolher e indicar pelo/a formador/a) • Exemplos de provérbios (a escolher e indicar pelo/a formador/a)
BLOCO III		
No final deste Bloco os/as formandos/as devem ser capazes de usar o direito da igualdade de género como um instrumento para o equilíbrio do poder entre mulheres e homens na organização social, ou seja a: • Reconhecer as fontes e os principais aspectos do direito nacional, comunitário e internacional, bem como dos compromissos do Estado português em matéria de não discriminação e igualdade de homens e mulheres	III. Intervir para a mudança — uma cidadania activa e praticante de igualdade entre mulheres e homens: a vivência da democracia I. O direito legitimador: I.1. Evolução em Portugal: — Constituição — Código Civil — Direito do Trabalho Protecção da Maternidade e da Paternidade	Documentos de Apoio BIII/1 'Elencagem das principais normas de direito português para a igualdade entre mulheres e homens' BIII/2 'A importância do direito comunitário e internacional na promoção da igualdade entre os homens e as mulheres' BIII/3 'Direito internacional, nacional e comunitário para a igualdade de homens e mulheres — Décadas'

(continua)

(continuação)

Objectivos específicos	Conteúdos programáticos	Documentos/Instrumentos de Apoio
BLOCO III		
- Identificar e esclarecer uma situação de discriminação directa ou indirecta em função do sexo, bem como encaminhar uma queixa neste âmbito - Argumentar e apresentar soluções de modo construtivo quando haja quem pretenda pôr em causa o objectivo da igualdade de género ou a sua concretização por alegada incompatibilidade com outros direitos humanos fundamentais - Integrar públicos de culturas minoritárias e de comunidades estrangeiras na formação em igualdade de homens e mulheres - Disponibilizar instrumentos aos/às formandos/as para que transversalizem a dimensão da igualdade de homens e mulheres em qualquer formação - Elaborar um diagnóstico e um plano sobre igualdade entre homens e mulheres numa organização - Apresentar uma candidatura ao prémio 'Igualdade é qualidade'	1.2. Evolução do direito internacional e do direito comunitário: OIT: Convenções sobre a protecção da maternidade, sobre a igualdade de remuneração em trabalho de igual valor e sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares ONU: Declaração Universal sobre Direitos Humanos, Pactos e Convenção, sobre a abolição de todas as formas de discriminação contra as mulheres Conselho da Europa: Convenção Europeia dos Direitos Humanos e Carta Social Europeia União Europeia: Tratados, Directivas, Jurisprudência 2. Os compromissos políticos internacionais: - A ONU e as grandes Conferências da Década de 90: - Viena em 1993: Os direitos humanos são direitos dos homens e direitos das mulheres - Cairo em 1994: Os direitos reprodutivos - Pequim em 1995: <i>mainstreaming</i> e empowerment - O PNUD, os Relatórios sobre o Desenvolvimento Humano e os indicadores comparáveis para a igualdade de homens e mulheres - A OCDE e o entendimento de que a igualdade de género é um objectivo vital para o desenvolvimento sustentável centrado na pessoa - A Declaração do Conselho da Europa sobre a igualdade entre mulheres e homens como critério fundamental da democracia - A Estratégia Europeia para o Emprego e o PNE - A Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia - A Recomendação do Conselho da União Europeia sobre a participação equilibrada de homens e mulheres nos processos de decisão	BIII/4 'Igualdade de homens e mulheres — Situações em que importa conhecer o direito' BIII/5 'Meios para a igualdade de facto entre as mulheres e os homens' BIII/6 'Organizações não Governamentais que integram o Conselho Consultivo da Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres — CIDM' BIII/7 'Parceiros sociais que integram a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego — CITE'

(continua)

(continuação)

Objectivos específicos	Conteúdos programáticos	Documentos/Instrumentos de Apoio
BLOCO III		
	— A Resolução do Conselho da União Europeia sobre a participação equilibrada das mulheres e dos homens na actividade profissional e na vida familiar 3. A influência de uma Constituição Europeia na promoção da igualdade de facto entre homens e mulheres 4. O direito, como motor e instrumento para a igualdade de facto: — as cláusulas gerais de não discriminação e a natureza dos factores discriminatórios — o universal pseudo neutro no direito e a necessidade de uma interpretação actualista das normas jurídicas — as acções positivas, a análise do impacto de género e a transversalização da igualdade entre mulheres e homens nas políticas públicas e na actividade privada 5. A organização do trabalho, como motor e instrumento para a igualdade de facto: — a elaboração de diagnósticos e planos para a igualdade de género nas empresas e organizações; — a preparação para a apresentação de candidaturas ao Prémio 'Igualdade é qualidade' 6. A coerência das intervenções para a igualdade de facto 7. Instituições, serviços públicos e organizações não governamentais para a promoção da igualdade de homens e mulheres: — em Portugal: CIDM; CITE — na União Europeia: — Parlamento Europeu — Comissão — nas organizações internacionais: — ONU — OIT — OCDE — Conselho da Europa — ONG: - Nacionais - Internacionais - Parceiros Sociais	

(continua)

(continuação)

Objectivos específicos	Conteúdos programáticos	Documentos/Instrumentos de Apoio
BLOCO IV		
No final deste Bloco os/as formandos/as devem ser capazes de propor outros olhares sobre a igualdade de género e de oferecer instrumentos que abalem a indiferença relativa à desigualdade entre mulheres e homens, ou seja a: • Reconhecer a importância do domínio das questões da igualdade de género para o desempenho profissional de qualidade de todo/a e qualquer formador/a, enquanto agente quer dos objectivos do/a empregador/a ou do/a cliente, quer também de construção de cidadania e da dessegregação do mercado de trabalho • Identificar nos materiais e nos recursos relativos à formação boas e más práticas de coerência com o objectivo da promoção da igualdade de género • Reflectir, questionar-se, debater e tomar consciência sobre a situação das mulheres e dos homens face ao direito aplicável e aos objectivos do desenvolvimento sustentável e desenvolver práticas e atitudes para encorajar a promoção da igualdade de género — o método de Paulo Freire • Reconhecer as formas e as razões da violência em função do sexo, para prestar informação e encaminhar situações deste tipo • Gerir e ultrapassar conflitos motivados por abordagens tradicionais das questões de género, para argumentar construtivamente em função das questões e atitudes mais frequentes que negam a necessidade ou a relevância do domínio da igualdade de género • Utilizar a língua portuguesa sem discriminação de género	IV. O papel do/a formador/a como agente de uma tarefa fundamental do Estado português e de uma missão da União Europeia: a promoção da igualdade entre mulheres e homens 1. A tarefa e a missão de prosseguir os objectivos do/a empregador/a ou do/a cliente 2. A tarefa e a missão de construir cidadania para a concretização do Estado de direito: — o desenvolvimento de competências para saber ver, saber escutar, saber reflectir, saber questionar, saber descobrir, saber intervir; — o desenvolvimento de uma atitude informada, aberta ao diálogo e construtiva; — o desenvolvimento da capacidade de gerir e ultrapassar conflitos motivados por abordagens tradicionais das questões de género; — o reconhecimento do igual valor, do igual estatuto, dos iguais direitos e das iguais responsabilidades das mulheres e dos homens, como as duas metades da humanidade indispensáveis à reprodução da espécie — a importância simbólica da utilização do masculino e do feminino na linguagem — o cuidado para não reproduzir nem reforçar os modelos tradicionais geradores de exclusão das mulheres da autonomia económica e da participação na decisão e da exclusão dos homens da autonomia individual e da vida familiar — a liberdade e a realização pessoal — as competências para relações interpessoais de qualidade — os estilos de vida saudáveis — o questionamento e a intervenção — a importância da participação equilibrada das mulheres e dos homens na actividade profissional, na vida familiar e nos processos de decisão para o contrato social democrático previsto na Constituição e nas leis 3. A tarefa e a missão de dessegregar o mercado de trabalho: — as 'ideias feitas' sobre profissões e carreiras 'melhores para homens' e 'melhores para mulheres'	Documentos de apoio: BIV/I 'A importância da formação na promoção da igualdade entre as mulheres e os homens'

(continua)

(continuação)

Objectivos específicos	Conteúdos programáticos	Documentos/Instrumentos de Apoio
BLOCO IV		
• Delinear estratégias de formação facilitadoras da construção de modelos promotores da igualdade de género e reformular práticas pedagógicas no mesmo sentido • Pesquisar e seleccionar os meios para a actualização permanente nesta área	— a valorização monetária e não monetária do trabalho socialmente útil — a autonomia na esfera pública e na esfera privada tanto para homens como para mulheres — o ajustamento de todas as áreas de formação à participação quer de homens quer de mulheres — a atitude para tornar amigável o espaço e o tema da formação quer para homens quer para mulheres — o reconhecimento e a valorização do esforço de adaptação ao não tradicional — a formação como factor de desenvolvimento de perspectivas económicas, bem como de resposta a necessidades práticas e a interesses estratégicos tanto para homens como para mulheres — a avaliação sistemática do impacto de acções aparentemente neutras na vida e na situação das mulheres e nos homens como critério fundamental da igualdade de tratamento 4. A importância da utilização de metodologias activas, tendo em conta os aspectos cognitivos, afectivos e comportamentais da formação	

5. Metodologia de Desenvolvimento

Há quem não compreenda a necessidade de formação nesta área, não anteveja que conteúdos uma tal formação possa ter nem a considere de qualquer utilidade.

Há também quem a receie pelo risco de pôr em causa um estado de conformismo conveniente à manutenção de um poder masculino real mas não assumido como desproporcionado face aos valores e às exigências de uma sociedade democrática.

Há quem participe por gosto de despique e porque quer ganhar para o seu lado a velha 'guerra de sexos'.

Há quem queira provar que o assunto está ultrapassado e decadente.

Há quem vá por curiosidade.

Há quem não tenha mais que fazer e já agora sempre aumenta o currículo.

Muitos homens têm dificuldade em lidar com o tema ou porque não aceitam ser culpabilizados ou porque se sentem inseguros com o que consideram ser a ‘invasão’ das mulheres por territórios que eram reserva sua ou porque temem o fim da masculinidade, da sua primazia e das suas certezas.

Muitas mulheres têm dificuldade em lidar com o tema ou porque consideram que ele afecta a sua auto-estima e lhes reduz poder e competitividade, ou porque têm receio de perder consideração social no apoio a uma ‘causa’ quase sempre diabolizada e associada a mulheres feias, mal amadas, sem filhos, homofóbicas e cheias de frustrações.

Há variantes, em função dos interesses específicos dos grupos em presença, mas estas são as atitudes mais comuns, quer por parte de públicos-alvo que escolheram o tema, quer por parte daqueles a quem esta matéria surge, aparentemente sem motivo, no âmbito de um currículo formativo.

Quase todas as pessoas se sentem confrontadas com a sua própria vida e, por antecipação, postas em causa. Abordar a mudança é sempre um risco e o avizinhar desse risco pode ser perturbador. Daí muita da rejeição ou da contestação. Daí que esta formação seja também um jogo de defesa e de ataque em simultâneo, de que não está ausente a sedução ou a agressão. Daí que na formação surja polémica, por vezes conflito. O que é talvez até indispensável para que seja eficaz e provoque um questionamento profundo, induzindo mudança para conformação das práticas às leis e aos valores que estas encerram, mas que exige um/a formador/a prevenido/a, conhecedor/a, seguro/a, hábil e consistente.

Com efeito, para além dos conhecimentos que deverão adquirir em matéria de igualdade de género — domínio em que se propõe o recurso não só a métodos expositivos, eventualmente apoiados em textos legais, quadros estatísticos, deliberações sobre casos concretos, documentos de ordem vária, mas também a metodologias activas a partir de propostas retiradas da vida real — os/as futuros/as formadores/as deverão saber evitar perspectivas redutoras e acusações unilaterais de responsabilidade e dispor de preparação sólida e de experiência na área da gestão de conflitos em dinâmica de grupos, ficando aptos a lidar bem com estas situações, ultrapassando-as e aproveitando-as mesmo, para motivar as pessoas para se interrogarem sobre a pertinência de papéis sociais que, na prática, determinam a desigualdade de género por causa das diferenças de sexo.

Fundamental para a eficácia do seu trabalho é o saber ser do/a formador/a e a coerência das suas próprias práticas nas relações interpessoais, designadamente em contexto de formação.

Tendo em conta o objectivo principal da formação — a mudança de comportamentos para o cumprimento do direito da igualdade de género com vista ao equilíbrio de participação de homens e mulheres em todas as esferas da vida, com particular incidência no mercado de trabalho — e o facto de ela poder interferir com estereótipos e crenças, considera-se que a metodologia de base mais adequada é a de Paulo Freire, dado que o aspecto essencial deste método é o questionamento com vista à tomada de consciência da situação para a emergência do sujeito. Esta é também a proposta do Manual de Formação em Igualdade de Homens e Mulheres resultante do Projecto Delfim⁽⁸⁾ e não se vê razão para alterar quanto então preconizado.

O que se considera porém mais importante é a avaliação que cada formador/a faça do grupo de formandos e formandas e tenha a capacidade de ajustar as metodologias às respectivas necessidades, interesses e expectativas, sem perder de vista que deverá atingir o objectivo desta formação.

O/A formador/a tem também que estar consciente de que pode ter necessidade de credibilizar o próprio tema, pelo que se insiste na necessidade de uma boa preparação teórica — com ênfase nos instrumentos jurídicos e nos compromissos internacionais, bem como nas razões do desequilíbrio de poder, de recursos e de oportunidades, e ainda da situação e nos constrangimentos da situação dos homens e das mulheres no mercado de trabalho e na vida familiar — é indispensável. A diversificação dos argumentos em função da respectiva natureza (jurídica, psicológica, antropológica, sociológica, económica, linguística) e dos exemplos (com base no quotidiano e na situação em vários países e civilizações) é de particular importância.

Há pois que evidenciar:

- que a divisão rígida do trabalho de produção e de reprodução em função dos papéis sociais de ‘masculino’ e de ‘feminino’, traduzida em tempo de trabalho respectivamente pago e não pago, se comunicou ao mercado de trabalho, provocando a sua segregação sectorial, horizontal e vertical, bem como assimetrias salariais que tornam vicioso o círculo da desigualdade de homens e mulheres;
- que é esta situação, que corresponde a um contrato social ultrapassado pela realidade e pela exigência de qualidade de vida dos nossos dias, que gera prejuízo para as mulheres na esfera pública, para os homens na esfera privada, para as famílias e para a organização social;

(8) Presidência do Conselho de Ministros e Ministério da Solidariedade e do Trabalho — Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego — *Manual de Formação de formadores/as em igualdade entre mulheres e homens* — Formação n.º 1 — Lisboa, CITE, 2003, p. 275 e s.

- que a mudança nas regras do contrato social implica a participação equilibrada de homens e mulheres em todas as esferas da vida: no trabalho mercantil e no trabalho de cuidado, no lazer, nas actividades culturais, desportivas e cívicas, no poder doméstico e no poder político e nem os homens nem as mulheres têm a perder com isso, tendo, pelo contrário, muito a ganhar;
- que uma tal participação equilibrada implica pôr em causa os códigos-tipo de masculinidade e de feminilidade dominantes — e não apenas os que se referem a atributos físicos, como a força ou a beleza, mas os que se referem aos atributos do poder real e simbólico, como a economia e a política ou a procriação e o cuidado - para que cada pessoa, sem a pressão nem a normatividade social próprias de um passado que deixou de fazer sentido, assuma plenamente quer a sua liberdade individual para decidir da sua vida, quer as suas responsabilidades para consigo, para com a sua família e para com a comunidade em que se insere.

Não se pode esquecer que muitas pessoas foram socializadas na obediência aos papéis sociais de género, por eles tendo pautado a sua vida sem sentimentos de desvio da norma, face a uma organização social tolerante e por vezes até encorajadora da desigualdade. O que se lhes pede com esta formação é que se disponham a questionar aquela crença, sem terem a certeza do que ganham na prática, mas adivinhando o que podem perder, ao menos no curto prazo.

Face ao que antecede, propõe-se a formadoras e formadores, à luz da metodologia de Paulo Freire:

- que logo na sessão de apresentação procurem conhecer as expectativas dos formandos e das formandas face à formação sobre igualdade de homens e mulheres; o/a formador/a ficará assim a conhecer quer dificuldades quer aspectos positivos que lhe serão muito úteis para integrar essas expectativas no percurso formativo e construir exemplos ao longo da formação;
- que aproveitem ao máximo a experiência e os saberes dos/as formandos/as insistindo na dimensão de troca que a formação se deve revestir;
- que encorajem a participação activa de formandos e formandas, mesmo durante as exposições, para que não fiquem dúvidas, para que a linguagem seja entendida sem equívocos, para manter o ambiente animado e interessante; haverá porém que ter cuidado, por um lado, com o tempo indispensável para ao menos aflorar a matéria teórica indicando as fontes onde poderá ser mais desenvolvida, e, por outro lado, com a monopolização da palavra quer por pessoas, quer pelo grupo dos homens ou pelo grupo das mulheres; este curso deverá ser exemplar no cumprimento do objectivo de tornar a formação amigável para uns e outras;
- que sublinhem a importância desta formação para a melhoria dos desempenhos profissionais dos/as formandos/as, porque deverão ficar aptos/as a transversalizar a dimensão da igualdade de género tanto nas relações interpessoais como no processo profissional de produção de bens ou de prestação de serviços;

- que evidenciem as vantagens da constituição de equipas de trabalho mistas para a dessegregação horizontal, vertical ou sectorial do mercado laboral, o que gerará também melhor repartição dos custos do trabalho entre os vários sectores de actividade e induzirá menores assimetrias salariais;
- que partam de uma situação corrente⁽⁹⁾ da vida profissional, da vida familiar, da vida social, e a analisem quando é vivida por um homem e quando é vivida por uma mulher — designadamente situações de conciliação da actividade profissional e da vida familiar, de procura de emprego, de recrutamento, de progressão na carreira — provocando questionamento individual e em grupo sobre a compatibilização do chamado 'senso comum' com as actuais exigências da vida e da cidadania, num Estado de direito democrático; poucas são as pessoas que dedicam algum tempo a esta reflexão e a maior parte aprecia a oportunidade e participa de modo construtivo;
- que tenham presente que na maioria das situações, a vida doméstica e o cuidado com menores e adultos dependentes ainda se consideram como 'a' tarefa mais importante das mulheres, pelo que muitas das suas expectativas e opções na vida activa são condicionadas por estes dados;
- que assumam com clareza que a dessegregação do mercado de trabalho implica não só a externalização de serviços inerentes ao cuidado da casa e de pessoas de família, mas a participação activa dos homens no exercício dos direitos e das responsabilidades inerentes a quem tem família a cargo;
- que tenham em conta que rapazes e raparigas, homens e mulheres só estarão disponíveis para se aventurar por áreas profissionais em que o outro sexo é maioritário, se o investimento compensar, pelo que a valorização das opções não tradicionais deverá ser real, objectiva e capaz de gerar motivação;
- que forneçam informação objectiva mais e menos conhecida, tanto quanto possível a partir de fontes diversificadas, apelando à racionalidade face aos valores fundamentais da nossa ordem jurídica;
- que se preocupem com os perigos de entender a desigualdade de género como uma discriminação de natureza idêntica à discriminação em função da religião, ou da origem, ou dos meios de fortuna, ou da cultura, ou da língua, ou da idade ou da orientação sexual, dado que tanto homens como mulheres se podem encontrar em qualquer destas situações e raciocinar assim é presumir que são os homens o paradigma do sujeito de direito;
- que não usem nem permitam que sejam usados exemplos pessoais, nem que se confrontem as pessoas com as suas próprias vidas ou comportamentos, já que isso as obrigaria, para não perderem a auto estima, a colocar-se na defensiva e a atacar, sem proveito para ninguém e muito menos para os objectivos da formação;
- que tomem consciência de que as reacções de homens e mulheres à formação podem ser tanto opostas — homens contra e mulheres a favor — como semelhantes — homens e mulheres contra —, a depender do seu grau de reflexão sobre a matéria e das suas práticas pessoais;

(9) Neste contexto, recomenda-se a utilização dos vídeos indicados no ponto 10, produzidos no âmbito do projecto Delfim e editados pela CITE

- que tenham presente que há diversos graus de intensidade de resistência a ‘olhar com olhos de ver’, bem como diversos ritmos de compreensão e de aprendizagem;
- que privilegiem metodologias activas como os trabalhos de grupo — a partir de vídeos, de elementos estatísticos, de provérbios, de anedotas, de citações, de notícias de jornal, de textos de apoio com resultados apresentados por porta-voz e sínteses validadas por todos — o *role-play*, mesmo a leitura comentada;
- que prefiram o questionamento sistemático sobre as situações e as práticas na sequência de análises de factos em função do género, em vez de afirmações dogmáticas que podem ser entendidas como invasivas das opções individuais;
- que utilizem uma linguagem não sexista e a proponham aos formandos e formandas, sublinhando que essa linguagem é também comportamental;
- que evidenciem o prejuízo de uma tal linguagem para o reconhecimento efectivo e praticado do igual valor social de homens e mulheres na criação de um ambiente despoluído e igualmente amigável para uns e outras.

Um aspecto importante a ter também em conta é o impacto desta formação no contexto familiar do/a formando/a. Pode constituir um factor de desenvolvimento pessoal e de melhoria da relação, ou ser disruptiva e provocadora de frustrações decorrentes da compreensão da não fatalidade de determinadas maneiras de viver, sem que o outro elemento do casal esteja disponível para acompanhar alterações de comportamento para atingir a igualdade. Importa assim, encorajar sempre um debate construtivo a nível familiar, com rejeição de posturas provocatórias, vingativas, rancorosas ou dogmáticas. Esta formação é também para que as pessoas sejam mais felizes e não para descobrirem que afinal tinham todas as razões para ser infelizes, sem que também tenham ficado a saber como é que vão resolver a sua vida depois do que reflectiram e concluíram.

Importa assim tornar evidente que, em princípio, ‘o problema’ não são os homens ou as mulheres e que não são nem uns nem outras em concreto que têm ‘a culpa’ da situação em que ainda vivemos.

São os códigos de comportamento decorrentes dos ‘papéis sociais de género’ que são anteriores a um grau elevado de consciência democrática que, sendo acriticamente repetidos, reproduzem a desigualdade.

Em Portugal, hoje, a Constituição e o Código Civil determinam relações sociais de igualdade na esfera pública e na esfera privada; o mesmo exige a União Europeia, bem como muitas convenções internacionais de que Portugal é parte; a reflexão sobre este tema tem vindo a considerar insustentável o desequilíbrio actualmente existente entre as mulheres e os homens na participação no trabalho de produção e de reprodução, bem como nos processos de decisão económica e política; é isso que tem que ser compreendido e praticado na sequência de debates abertos, francos e consistentes a realizar também no quadro familiar, com instrumentos que deverão poder ser fornecidos pelos/as formadores/as, ao longo da formação.

Mais do que do que um conjunto de módulos, o que se propõe é um percurso ou itinerário formativo organizado em blocos temáticos que seguem um fio lógico, que constituem um convite à descoberta, ao avanço progressivo e à adesão individual à mudança até que os olhos se habituem à paridade e considerem insustentável qualquer monolitismo, e haverá que ajustar em função dos públicos em formação e das dinâmicas criadas por esta, sem prejuízo da salvaguarda do núcleo duro essencial que constitui o objectivo da formação.

6. Avaliação das aprendizagens

A avaliação deverá ter lugar ao longo de toda a formação através da apreciação do modo como os/as formandos/as se integram nas metodologias activas e vão transformando em conhecimento a informação que lhes é disponibilizada no decurso da formação.

Há que ter presente que as aprendizagens implicam também leitura, pesquisa e estudo e que também o resultado deste tipo de trabalho deverá ser avaliado. Daí que a bibliografia seja apresentada em dois blocos – a considerada fundamental e a que permitirá aprofundamentos temáticos – devendo ser encorajada a inclusão no trabalho final de aspectos de um e outro desses blocos.

Com efeito, nesta matéria é de particular importância o controlo dos resultados. Já porque se trata de uma nova dimensão na formação de formadores, já porque só no final de 2003 foi editado em original de língua portuguesa o primeiro Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade de Homens e Mulheres, o que implicou que os conteúdos e as práticas formativas obedecessem a critérios e opções insusceptíveis de garantir em todos os casos a adequação aos objectivos.

Por isso, na parte final do curso, os/as formandos/as deverão preparar uma sessão em que — isoladamente ou em grupo — apresentem aspectos essenciais da formação em igualdade de género, evidenciando a consciencialização e a capacidade de comunicação das mensagens adequadas.

Será avaliada a correcção face aos objectivos, do modo como os/as formandos/as, irão desenvolver e aplicar os seus planos de sessão, quer no que se refere ao domínio da matéria teórica, quer no que se refere às metodologias activas utilizadas, quer à capacidade para gerir e ultrapassar positivamente os conflitos específicos no grupo que esta formação potencia, quer à capacidade de questionamento para a tomada de consciência das mudanças necessárias a fim de que a igualdade de homens e mulheres em todas as esferas da vida tenha condições de ser posta em prática.

A avaliação realizada, relativamente a cada participante na formação, deve ser reflectida na Ficha de Avaliação Final (Ver “Ficha de Avaliação Final”).

7. Planificação da formação

A formação deverá ser presencial e decorrer durante 30h em sala, sendo complementada com leituras a partir de bibliografia fornecida. Seguir-se-á uma interrupção mínima⁽¹⁰⁾ de 5 dias úteis para aprofundamento por cada formando — em regime de auto-estudo — e para preparação da apresentação final. Deverá ser concluída com apresentação pelos/as formandos/as de uma sessão eventualmente em co-monitoragem e com a avaliação final para controlo dos resultados.

Sugere-se a seguinte **estrutura de formação**:

1.ª parte — Iniciar numa 2.ª feira e durante os primeiros três dias (18 h) trabalhar todos os conteúdos programáticos de modo flexível quanto ao desenvolvimento dos diversos temas em função das características, dos interesses e das expectativas de cada grupo de formandos/as.

Considera-se essencial a ordem do percurso formativo que se apresenta para que o/a futuro/a formador/a se vá questionando sobre as práticas tradicionais tidas como ‘naturais’ e por isso tendencialmente imutáveis, e aderindo à mudança de atitude e de comportamento. Daí que cada um dos blocos em que se organiza a formação não deva ser desmembrado nem trocado com outro ao longo do tempo.

Em qualquer caso, considera-se de dar prevalência, em termos de investimento temporal, à questão dos ‘papéis sociais’ por tocar as ‘crenças’ e por ser crucial na mudança de comportamentos indispensável à igualdade de género.

2.ª parte — Auto-estudo e preparação da apresentação das sessões durante 5 dias úteis (5.ª e 6.ª feira da 1.ª semana + 2.ª, 3.ª e 4.ª feira da 2.ª semana).

A bibliografia é indicada em dois blocos:

- a) a considerada fundamental;
- b) a aconselhada para aprofundamentos temáticos.

(10) Sempre que possível e tendo em conta o grupo de formandos/as, o seu grau de preparação de base e as eventuais dificuldades para obtenção de recursos a utilizar na sessão final, seria desejável prolongar até 10 dias o período de interrupção da formação

As sessões deverão ser preparadas de modo a evidenciar:

- a) os conhecimentos teóricos dos/as formandos/as;
- b) a capacidade dos/as formandos/as para provocar questionamento e para responder a questões frequentes e polémicas;
- c) a adequação e eventual inovação das metodologias aos objectivos da formação;
- d) a correcção pedagógica do plano de sessão e dos recursos formativos utilizados.

3.ª parte — 5.ª e 6.ª feira da 2.ª semana — Síntese dos objectivos da formação por parte do(s)/a(s) animador(es)/a(as) e apresentação de planos de sessão por parte dos/as formandos/as, com eventual levantamento de questões surgidas das leituras realizadas e da preparação das sessões a que se seguirá debate e conclusões.

Nota: Sugere-se uma sessão de seguimento 6 meses após a formação para apresentação e debate de dúvidas, boas práticas, dificuldades, eventuais inovações, impactos, atitudes de participantes e grupos especialmente interessantes ou pela polémica ou pelas boas ideias que proporcionaram, bem como de informações diversas.

8. Bibliografia e documentação de apoio

8.1. Bibliografia Fundamental

AAVV, *Igualdade de Oportunidades*, Sociedade e Trabalho n.º 6; Setembro de 1999; Lisboa, MTS

AAVV, *Estereótipos de Género* Cadernos de Coeducação, Lisboa, CIDM, 1999

AGACINSKI, Sylviane, *Política dos sexos*, Oeiras, Editora Celta, 1999.

AMÂNCIO, Lígia *Masculino e Feminino — A construção social da diferença*, Porto, 1994

BOURDIEU, Pierre *A dominação masculina*, Oeiras, Celta Editora, 1999

COMISSÃO PARA A IGUALDADE E PARA OS DIREITOS DAS MULHERES, *Igualdade de Género — Portugal 2002*, Lisboa, CIDM, 2002

COMISSÃO PARA A IGUALDADE E PARA OS DIREITOS DAS MULHERES, *Actas do Seminário de Encerramento da Campanha Europeia 'Tolerância 0' — Violência contra as mulheres: Tolerância zero*, Lisboa, CIDM, 2000.

COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO, *Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional — Legislação — 2.ª edição*, Lisboa, 2000

COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO, *Protecção da maternidade e da paternidade — Legislação — 2.ª edição* Lisboa, 2001

- COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO / CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL, *Colóquio Internacional 'Igualdade de Oportunidades entre mulheres e homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional'* — Lisboa, CITE, 2000
- COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO, *Pareceres (1979-1999) Edição Comemorativa dos 20 anos da CITE — Pareceres*”, Lisboa, CITE, 1999.
- COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO, *Regulamento e Boletim de Candidatura ao Prémio 'Igualdade é Qualidade' atribuído pela CITE e previsto no Plano Nacional de Emprego*
- DICKENS, Linda *Igualdade de Oportunidades e Negociação Colectiva na Europa — Análise do processo de negociação* — Fundação Europeia para as Condições de Vida e de Trabalho. Autorizada a tradução e a edição em língua portuguesa para a CITE — Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, Lisboa, DEPP/CIDES, 1999
- FERREIRA, Virgínia *Os paradoxos da situação das mulheres em Portugal* in Revista crítica de Ciências Sociais 52/53, Novembro de 1998/Fevereiro de 1999
- GUERREIRO, Maria das Dores, *Boas Práticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar – Manual para as empresas*, CITE, 1999
- INE, *Mulheres e homens em Portugal nos anos 90*, Lisboa, 2002
- INE, *Inquérito à Ocupação do Tempo — 1999*, Lisboa, 2001
- MINISTÉRIO DA SEGURANÇA SOCIAL E DO TRABALHO, *Plano Nacional de Emprego 2002 — Portugal e a Estratégia Europeia para o Emprego*, MSST/DEPP, Lisboa, 2003
- MINISTÉRIO DA SEGURANÇA SOCIAL E DO TRABALHO, *Plano Nacional de Emprego 2003 — Portugal e a Estratégia Europeia para o Emprego*, MSST/DEPP, Lisboa, 2004
- MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE, *Plano Nacional de Acção para a Inclusão — 2001-2003*, Lisboa, MTS, 2001
- MINISTÉRIO DA SEGURANÇA SOCIAL E DO TRABALHO, *Plano Nacional de Acção para a Inclusão — 2003-2005*, Lisboa, MSST, 2003
- MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE, *Igualdade de oportunidades: Trabalho, Emprego e Formação Profissional — Normas comunitárias, direito convencional e outros compromissos internacionais* — Colecção Legislação — Lisboa, 1998
- ONU — *Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres e Protocolo Adicional*, Lisboa, CIDM, 2001
- ONU — *Plataforma de Acção de Pequim, 1995 — Iniciativas e Acções Futuras — Igualdade, Desenvolvimento e Paz para o Século XXI*, Lisboa, CIDM, 2001
- PERISTA, Heloísa, *Género e trabalho não pago: os tempos das mulheres e os tempos dos homens* in Análise Social, *Famílias*, Revista do Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa, nº 163, Verão de 2002
- PERISTA, Heloísa, e LOPES, Margarida Chagas (coord.) *A licença de paternidade – Um direito novo para a promoção da igualdade*, Lisboa, MTS, Colecção “Estudos” nº 14, 1999
- PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS E MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE E DO TRABALHO — COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO, *Manual de Formação de formadores/as em igualdade entre mulheres e homens — Formação n.º 1* — Lisboa, CITE, 2003

- PROJECTO 'PARA UMA SOCIEDADE ACTIVA', *Medidas e Recomendações para a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar de mulheres e homens*, Lisboa, GRAAL, 1999
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *O Direito do Trabalho numa sociedade em mutação acelerada e o problema da igualdade de tratamento entre trabalhadores e trabalhadoras* in 'Estudos de Direito do Trabalho — Volume I' Coimbra, Almedina, 2003
- SILVA, Luísa Ferreira da e ALVES, Fátima *A saúde das mulheres em Portugal*, Porto, Afrontamento, 2003
- SILVA, Manuela, *A Igualdade de Género. Caminhos e Atalhos para uma Sociedade Inclusiva*, Lisboa, CIDM, 1999
- SILVA, Manuela *O emprego das mulheres em Portugal — A mão invisível na discriminação sexual no emprego*, Porto, Afrontamento, 1983
- SILVA, Maria Regina Tavares da, *Democracia Paritária um conceito novo ou um novo olhar sobre a democracia?*, Lisboa, CIDM, 1994
- TORRES, Anália et al., *Homens e Mulheres entre família e trabalho — (síntese)* Lisboa, CIES/ISCTE 2002
- VALE DE ALMEIDA, Miguel Senhores de Si. *Um Estudo Antropológico da Masculinidade*, Lisboa, Fim de Século, 2.^a edição, 2000

8.2. Documentação de Apoio

- CONSEIL DE L'EUROPE, *Recommandation Rec(2002)5 du Comité des Ministres aux Etats membres sur la protection des femmes contre la violence* (2002)
- CONSELHO DA EUROPA, *Declaração sobre Igualdade entre as mulheres e os homens como critério fundamental da democracia*, adoptada pela 4.^a Conferência Ministerial Europeia sobre a igualdade entre mulheres e homens (Istambul, 1997)
- CONSELHO DA EUROPA, *Recomendação n.º 5 (90) 4 do Comité de Ministros aos Estados membros sobre a Eliminação do Sexismo na Linguagem* (1990).
- DESPACHO CONJUNTO N.º 186/2000, DE 20-2-2002, dos Ministros do Trabalho e da Solidariedade e Adjunto do Primeiro Ministro que aprova o *Regulamento da Medida n.º 4.4, 'Promoção da Igualdade entre Homens e Mulheres' do Programa Operacional Emprego, Formação e Desenvolvimento Social* — publicado na 2.^a série do DR de 12 de Março de 2002, pag. 4741 e seguintes
- UNIÃO EUROPEIA, *Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia* (2000/C 364/01) — JO C 364, de 18-12-2000
- UNIÃO EUROPEIA, *Recomendação do Conselho, de 2 de Dezembro de 1996, relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de tomada de decisão* (96/694/CE)
- UNIÃO EUROPEIA, *Resolução do Conselho e dos Ministros do Emprego e da Política Social reunidos no seio do Conselho, de 29 de Junho de 2000, relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens na actividade profissional e na vida familiar* (2000/C 218/02)

8.3. Bibliografia para aprofundamentos temáticos

- **Aspectos históricos**

- ALVAREZ, Ana de Miguel, *O feminismo ontem e hoje*, tradução de Ana Barradas, Lisboa, Ela por ela, 2002
- ARIES, Philippe e DUBY, Georges *História da Vida Privada* — 5 Volumes, Porto, Afrontamento, 1991
- BARRADAS, Ana *Direitos da Mulher e da Cidadã* — *Textos fundadores do feminismo moderno* — Selecção, comentários e tradução, Lisboa, Ela por ela, 2002
- DUBY, Georges e PERROT, Françoise *História das Mulheres* — 5 Volumes, Porto, Afrontamento, 1995
- DUBY, Georges e PERROT, Françoise *As Mulheres e a História*, Lisboa, Publicações Dom Quixote, 1995
- GUIMARÃES, Elina, *Movimento feminista*, Edição fac-similada de Civilização (1930), no âmbito da Exposição ‘Mulheres do Século XX: 101 livros’ Câmara Municipal de Lisboa, 2002
- PIMENTEL, Irene Flunser *História das Organizações Femininas no Estado Novo*, Lisboa, Temas e Debates, 2001
- SILVA, Regina Tavares da, *Feminismo em Portugal na voz das mulheres escritoras do início do séc. XX*, CIDM, 2.ª edição, 1992

- **Conciliação da actividade profissional e da vida familiar**

- MEDA, Dominique, *Le temps des femmes — pour un nouveau partage des rôles*, Paris, Flammarion, 2001
- PERISTA, Heloísa *Os usos do tempo e o valor do trabalho — Uma questão de género*, Lisboa, MTS, Colecção “Estudos” n.º 15, 1999
- ROUX, Patricia *Couple et égalité — Un ménage impossible*, Lausanne, 1999

- **Educação**

- AAVV, *Coeducar para uma sociedade inclusiva. Actas do Seminário Internacional*, Lisboa, CIDM, 2000
- ARAÚJO, Helena Costa, “O Masculino, o Feminino e a Escola Democrática”, in Teresa Alario Trigueros, et al. (coord.), *Hacia una Pedagogía de la Igualdad.*, Salamanca, Amarú Ed., 1998, 21-40.
- HENRIQUES, Fernanda, *Projectos de Vida, Projectos de Aprendizagem*, Lisboa, CIDM, 1994

- **Estudos de género**

- FERREIRA, Luísa Ribeiro *Reflexões sobre o conceito de género*, in *Pensar no Feminino*; Lisboa, Colibri, 2001
- FERREIRA, Virgínia *Estudos sobre as Mulheres em Portugal — A Construção de um novo campo científico I e II* revista ex aequo da Associação Portuguesa de Estudos sobre as Mulheres, n.º 5/6 Oeiras, Celta Editora, 2002

- **Migrações**

OIM, *Migrações e Economia: Para uma Optimização de Mais Valias Económicas das Mulheres Migrantes nos Estados Membros da União Europeia — O Caso de Portugal — Resumo Executivo*, Lisboa, OIM, 2003

OIM, *Integração da problemática do género na OIM — Política, estratégia e actividades de programas*, OIM, Genève, 1999

- **Obras de carácter geral**

CAMPS, Vitoria *O século das mulheres*, Presença, Lisboa, 2001

COMISSÃO INDEPENDENTE POPULAÇÃO E QUALIDADE DE VIDA, *Cuidar o Futuro — Um programa radical para viver melhor*, Lisboa, Trinova, 1998

COMISSÃO PARA A IGUALDADE E PARA OS DIREITOS DAS MULHERES, *Portugal — Situação das Mulheres*, Lisboa, CIDM, 2001

COMISSÃO PARA A IGUALDADE E PARA OS DIREITOS DAS MULHERES, *Agenda Global n.º 1*, Lisboa, CIDM, 2.ª edição, 2000

EUROSTAT, *The life women and men in the European Union. A statistical portrait, Data 1980-2000*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Union, 2002

GREER, Germaine *A mulher total* Lisboa, Notícias, 2000

LAMAS, Maria *As Mulheres do meu País*, Lisboa, Edição fac-similada, Caminho, 2002

OCDE *Conduire le changement structurel — Le rôle des femmes*, Paris, OCDE, 1991

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO, *Relatório do Desenvolvimento Humano 2003*

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO, *Relatório do Desenvolvimento Humano 2002 — Aprofundar a democracia num mundo fragmentado*

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO, *Relatório do Desenvolvimento Humano 2000 — Direitos Humanos e Desenvolvimento Humano*

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO, *Relatório do Desenvolvimento Humano 1995*

SILVA, Maria Regina Tavares da *A Mulher, bibliografia portuguesa anotada, monografias: 1518-1998*, Lisboa, Cosmos, 1999

UNITED NATIONS, *The World's Women 2000: Trends and Statistics*, New York, United Nations, 2003

VICENTE, Ana, *Os poderes das mulheres; Os poderes dos homens*, Lisboa, Gótica, 2002

WOLF, Virgínia *Um quarto que seja seu* Lisboa, Vega, 3ª edição, 1996

- **Participação cívica e política**

CANAS, Vitalino, BARROS, Joana de, MIRANDA, Jorge, BELEZA Leonor, AMARAL, Lúcia, DUARTE, Luísa, MOREIRA, Vital *'Democracia com mais cidadania — A questão da igualdade de participação política'*, Lisboa, Presidência do Conselho de Ministros e Imprensa Nacional — Casa da Moeda, 1998

COUNCIL OF EUROPE, *Equality and democracy: Utopia or challenge?*, 1996.

ESPADA, Isabel (dir.) *Género e comportamento eleitoral — O eleitorado português e a actividade política das mulheres*, Lisboa, Instituto de Estudos para o Desenvolvimento, 2002

HALIMI, Gisèle *La Nouvelle Cause des Femmes*, Paris, Editions du Seuil, 1997

ORGANIZAÇÕES NÃO GOVERNAMENTAIS DO CONSELHO CONSULTIVO DA COMISSÃO PARA A IGUALDADE E PARA OS DIREITOS DAS MULHERES, *Conselho Consultivo — 20 ANOS (1997-1997)*, Lisboa, ONGCCCIDM, 1998

TAVARES, Manuela, *Movimentos de mulheres em Portugal — Décadas de 70 e 80*, Lisboa, livros Horizonte, 2000

VOGEL-POLSKY, Eliane, *La démocratie paritaire: vers un nouveau contrat social*, Actas do Seminário Construir a Igualdade Lisboa, CIDM, 1992

• **Relações familiares**

ALMEIDA, Ana Nunes et al., “Relações Familiares: Mudança e Diversidade” in J. M. Viegas, A. F. Costa (org.), *Portugal que Modernidade?* Oeiras, Celta, 1998.

TORRES, Anália — *Casamento em Portugal — Uma análise sociológica*, Oeiras, Celta, 2002

TORRES, Anália Cardoso *Sociologia do casamento — A família e a questão feminina*, Oeiras, Celta, 2001

• **Representações e relações sociais de género**

BARBOSA, Madalena *Invisibilidade e tectos de vidro — Representações do género na campanha eleitoral legislativa de 1995 no Jornal ‘Público’*, Lisboa, CIDM, 1998

BERRIOT SALVATORE, Évelyne (1992) *O discurso da medicina e da Ciência*. In História das Mulheres, Volume 3 (do Renascimento à Idade Média), Porto, Afrontamento, tradução portuguesa, 1994

COSTA, Adélia *Representações Sociais de Homens e de Mulheres, Portugal 1991*, Cadernos da Condição Feminina, Lisboa, Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, MTSS, 1992

HÉRITIER, Françoise *Masculino Feminino — O pensamento da diferença*, Lisboa, Piaget, 1998

JOAQUIM, Teresa *Menina e Moça. A Construção Social da Feminilidade*, Lisboa, Fim de Século, 1997

NOGUEIRA, Conceição *Um Novo Olhar sobre as Relações Sociais de Género. Feminismo e Perspectivas Críticas na Psicologia Social* Textos Universitários de Ciências Sociais e Humanas, Lisboa, FCG/ECT, 2001

• **Saúde**

PRAZERES, Vasco *Saúde juvenil no masculino*, Lisboa, Direcção-Geral da Saúde — Divisão de Saúde Materna, Infantil e dos Adolescentes, 2003

- **Trabalho**

- COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO, *Conciliação da actividade profissional e da vida familiar – Pareceres da CITE*, Ministério do Trabalho e da Solidariedade, Colecção “Jurisprudência e Pareceres”, Lisboa, 1998
- COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO/CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL, *Colóquio Internacional ‘Igualdade de Oportunidades entre mulheres e homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional’* — Lisboa, 2000
- COMMISSION EUROPÉENNE, *Femmes et Travail*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1999
- EUROSTAT, *L'influence des enfants sur le travail des femmes varie d'un Etat-membre à l'autre*, Communiqué de presse no. 60/2002, 21 mai 2002
- FERREIRA, Virgínia, *Padrões de segregação das mulheres no emprego — uma análise do caso português no quadro europeu*, in Boaventura de Sousa Santos (org.) Portugal: um retrato singular. Porto: Edições Afrontamento, 1993, 233-260.
- MAIA DA SILVA, M. Manuela, *A discriminação sexual no mercado de trabalho. As questões mais polémicas*, Porto, Edições Universidade Fernando Pessoa, 1999.
- MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE, *Igualdade de oportunidades entre mulheres e homens: trabalho, emprego e formação profissional – Jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias*, Colecção “Jurisprudência e Pareceres”, Lisboa, 1998
- NUNES, Maria do Carmo, *O contributo das mulheres para uma nova configuração do mundo do trabalho* in Actas do Seminário Construir Igualdade, Lisboa, 28-30 de Maio de 1992, Lisboa, CIDM, 1993
- MESSING, Karen, (dir.), *Compreender o Trabalho das Mulheres para o Transformar*, Lisboa, CITE, 2000
- OIT *L'Heure de l'égalité au travail — Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail* — Conférence International du Travail, 91.^e session 2003, BIT, Genève, 2003
- PINTASILGO, Maria de Lourdes, *Para a Igualdade, o Imperativo da Redefinição do Trabalho*, in Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego/Conselho Económico e Social, Colóquio Internacional ‘Igualdade de Oportunidades entre mulheres e homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional’ — Lisboa, CITE, 2000
- REBELO, Glória *Trabalho e Igualdade — Mulheres, Teletrabalho e Trabalho a Tempo Parcial*, Oeiras, Celta, 2002

- **Transversalização da dimensão de género**

- COMISSÃO EUROPEIA, *Guia de Avaliação do Impacto em Função do Género* Luxemburgo, 1999

• **Violência**

- ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE MULHERES JURISTAS, *Do crime de maus tratos*, Lisboa, APMJ, 2001
- BELEZA, Teresa Pizarro, *Mulheres, Direito e Crime ou a perplexidade de Cassandra*, Lisboa, Faculdade de Direito, 1990
- CASIMIRO, Cláudia, *Representações sociais de violência conjugal*, *Análise Social* n.º 150, 1999.
- COMISSÃO PARA A IGUALDADE E PARA OS DIREITOS DAS MULHERES, *Tráfico e exploração sexual de mulheres*, Lisboa, CIDM, 2000
- GARRIDO, Vicente, *Amores que matam*, Principia, Cascais, 2002
- LOURENÇO, Nelson, LISBOA, Manuel e PAIS, Elza, *Violência contra as Mulheres*, Lisboa, CIDM, 1997
- WOLF, Naomi, *O mito da beleza* Lisboa, Difusão Cultural, 1994

9. Endereços Electrónicos

- COMISSÃO EUROPEIA — Igualdade de género www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index.ht
- COMISSÃO PARA A IGUALDADE E PARA OS DIREITOS DAS MULHERES (CIDM) www.cidm.pt
- COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO www.cite.gov.pt
- CONSELHO DA EUROPA — Igualdade de género www.humanrights.coe.int/equality/Eng/WordDocsDocument%20list.htm
- GABINETE DE DOCUMENTAÇÃO E DIREITO COMPARADO — www.gddc.pt/direitos-humanos/index-dh.html
- IATUR — Comunicações da Conferência 2002 , ‘Work, Time and Leisure Time’, Lisboa, 16 a 18 de Outubro de 2002 — www.iseg.utl.pt/cisep
- ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS — ONU — Igualdade de género — <http://www.un.org/womenwatch/daw.htm>
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO — OIT — <http://www.oit.org>
- ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO ECONÓMICA E PARA O DESENVOLVIMENTO — OCDE — www.oecd.org
- PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO — PNUD — Relatórios do Desenvolvimento Humano — <http://www.undp.org/hdr2003/>
- ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO, A CIÊNCIA E A CULTURA — UNESCO — <http://portal.unesco.org>
- FUNDO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A INFÂNCIA — UNICEF — www.unicef.org

10. Videogramas

Vídeos produzidos no âmbito do Subprojecto 'Igualdade de Oportunidades' do Projecto DELFIM co-financiado pela Iniciativa Comunitária ADAPT — editados pela CITE:

1 — Igualdade e desigualdade em situações do quotidiano vividas por 'uma família normal':

- Uma viagem de trabalho ao estrangeiro
- Uma ida ao pediatra
- Chegar tarde para jantar por razões profissionais
- Uma despedida de solteiro/a
- Um casal vai ter uma criança
- Formação interna numa empresa
- Uma ida ao médico com a sogra
- Os regimes de trabalho

2 — Discriminação e igualdade em contexto laboral:

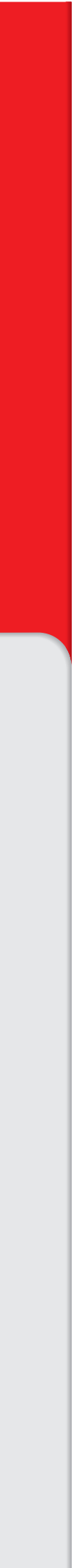
- Acesso ao mercado de trabalho
- 'Assédio' sexual no trabalho
- Segregação vertical no mercado de trabalho

3 — Discriminação e igualdade em contexto familiar:

- A participação dos homens na vida familiar



BLOCO I
Conhecer a realidade da situação dos homens e das mulheres:
A desocultação e a constatação



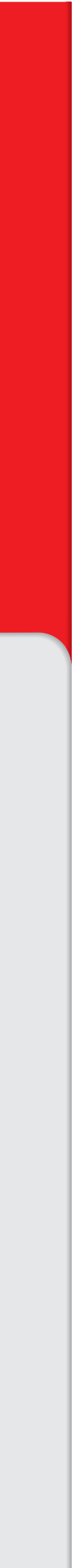
BI/I
As Tarefas
Novas Cartas Portuguesas

Maria Isabel Barreno, Maria Teresa Horta e Maria Velho da Costa

“Há muitas espécies de tarefas e cada pessoa tem que cumprir a sua tarefa. As tarefas dividem-se em duas espécies: as tarefas do homem e as tarefas da mulher. As tarefas do homem são aquelas da coragem, da força e do mando. Quer dizer: serem presidentes, generais, serem padres, soldados, caçadores, serem toureiros, serem futebolistas e juizes, etc., etc. ... São os homens que organizam as guerras para tirarem o mundo da perdição e do pecado (por exemplo: as cruzadas), combatendo para salvar a Pátria e defender assim as mulheres, as crianças e os velhos.

Depois há as tarefas das mulheres, que acima de todas está a de ter filhos, guardá-los e tratá-los nas doenças, dar-lhes a educação em casa e o carinho, é também tarefa da mulher ser professora e mais coisas, tal como costureira, cabeleireira, criada, enfermeira. Há também mulheres médicas, engenheiras, advogadas, etc., mas o meu pai diz que é melhor a gente não se fiar nelas que as mulheres foram feitas para a vida da casa, que é uma tarefa muito bonita e dá muito gosto ter tudo limpo e arrumado para quando chegar o nosso marido ele poder descansar do trabalho do dia que foi tanto, a fim de arranjar dinheiro para nos sustentar e aos filhos.

Como a vida está muito cara e ninguém pode com ela, diz a minha mãe que a mulher tem que trabalhar para ajudar o marido, mas eu cá não gostava nada de ter de ajudar o meu marido e só hei-de casar com um homem rico que me possa dar vestidos e automóvel, ir ao cinema, ter duas criadas e a minha mãe diz-me, filha fazes tu muito bem pensar assim, não cases com um pelintra como o teu pai, que o ordenado que ele ganha não dá para as faltas: desterrou-se a gente para estas terras porque ele é mesmo apalermado, mas é teu pai tens que lhe guardar respeito... O meu pai resolveu-se a vir para estas bandas, de pedreiro, e como uma das tarefas da mulher é obedecer ao homem, assim fez minha mãe... Cada um governa-se e a gente nesta vida tem de ter a tarefa de ser esperta, e uma das tarefas da mulher é disfarçar, que bem vejo a minha mãe com o meu pai. Uma vez até me disse: filha, olha que a mulher tem que usar muita manha para conseguir o que quer, pois como somos mais fracas, o homem faz da gente gato-sapato e esse é que é o dado, mas a gente tem de se defender. Outra das tarefas da mulher, então, será a manha.”



BI/2

Desigualdade quanto aos usos do tempo por homens e por mulheres

- Portugal é o País da União Europeia em que na maioria dos casais o homem e a mulher trabalha a tempo completo, quer tenham filhos (66,5%) ou não (56,6%)⁽¹⁾.
- Um estudo recente de Anália Torres⁽²⁾ evidencia que ‘o casamento para a maioria das mulheres implica alguma diminuição do tempo profissional e um aumento mais significativo do tempo doméstico, enquanto para os homens os ganhos em tempo são claríssimos, uma vez que os homens só dedicam muito mais tempo a tarefas domésticas do que os casados’.
- No Relatório Conjunto sobre o Emprego 2002⁽³⁾, a Comissão Europeia refere que ‘os dados de 2001 revelam que a presença de um filho (0-6 anos) diminui a taxa de emprego das mulheres de 12 pontos percentuais (média UE) e aumenta a dos homens de 9%.’
- Segundo dados do INE⁽⁴⁾:
 - Todos os dias, no conjunto do trabalho profissional (h-8h; m-7h) e familiar/doméstico (h-45m; m-3,5h), as mulheres trabalham em média mais 2 horas que os homens, nos dias úteis; ‘Ou, — no dizer de Heloísa Perista — de outro modo, o tempo de trabalho total das mulheres representa, em cada ano, pelo menos 4 meses suplementares de trabalho (considerando uma duração semanal de trabalho de 40 horas) em relação ao tempo de trabalho total masculino’⁽⁵⁾
 - A distribuição da frequência na realização das tarefas domésticas não é significativamente diferente se se analisar apenas a população empregada
 - O exercício de uma actividade profissional a tempo completo por parte de muitas mulheres (só 18% trabalha em actv. prof. menos de 35h por semana, face a 10% de homens) não tem contrapartida em termos equivalentes numa maior participação masculina nas tarefas domésticas e na prestação de cuidados à família, reproduzindo-se deste modo uma partilha desigual de tarefas e responsabilidades entre mulheres e homens

(1) EUROSTAT, *Emploi dans l'EU — Influence des enfants sur le travail des femmes varie d'un Etat membre à l'autre* — Communiqué de presse n.º 60/2002 — 21 mai 2002.

(2) Torres, Anália *Homens e Mulheres entre Família e Trabalho*, Lisboa, CIES/ISCTE, 2002.

(3) Comissão Europeia, Comunicação da Comissão ao Conselho COM (2002) 621 final, de 13.11.2002.

(4) INE, *Inquérito à Ocupação do Tempo*, 1999, e INE, *Mulheres e Homens em Portugal nos anos 90*, Lisboa 2002.

(5) Perista, Heloísa, *Género e trabalho não pago: os tempos das mulheres e os tempos dos homens* in *Análise Social, Famílias*, Revista do Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa, n.º 163, Verão de 2002.

- O apoio externo às tarefas domésticas e prestação de cuidados apenas tem lugar em 14% das famílias, das quais:

- 31%, até 4h/sem
- 30%, de 5 a 9h/sem
- 17%, de 10 a 19h/sem
- 14%, de 20 a 39h/sem
- 8%, + de 40h/sem
- 10% adquire comida confeccionada fora, com frequência ou algumas vezes
- 5% adquire fora serviços de tratamento completo da roupa, com frequência ou algumas vezes

Prestação de cuidados à família sempre ou com frequência⁽⁶⁾

	Mulheres	Homens
Alimentação e higiene diária dos filhos	79,0%	21,0%
Acompanhamento da vida escolar dos filhos,	72,0%	28,0%
Brincar com os filhos	61,2%	38,8%
Levar os filhos ao médico	69,0%	31,0%
Apoio a adultos dependentes	74,2%	25,8%

Realização de trabalho doméstico — População empregada com 15 e mais anos⁽⁷⁾

	Mulheres	Homens
Cuidar da roupa	Sempre ou c/ freq: 76,9% Nunca: 6,7%	Sempre ou c/ freq: 6,1% Nunca: 83,3%
Limpeza regular da casa	Sempre ou c/ freq: 79,1% Nunca: 5,6%	Sempre ou c/ freq: 8,4% Nunca: 71,5%
Preparação de refeições	Sempre ou c/ freq: 79,3% Nunca: 3,1%	Sempre ou c/ freq: 15,8% Nunca: 49,0%
Compras habituais	Sempre ou c/ freq: 76,3% Nunca: 6,8%	Sempre ou c/ freq: 38,4% Nunca: 34,7%

(6) Idem.

(7) Idem.

BI/3

Alguns indicadores da desigualdade entre mulheres e homens no trabalho e no emprego

	Homens	Mulheres	Desigualdade
Taxa de actividade (2001)⁽¹⁾	58,5%	46,2%	12,3%
Idem 2002 média anual ⁽²⁾	58,2%	45,9%	12,3%
Idem 2003 média anual ⁽³⁾	57,7%	46,2%	11,5%
Taxa de emprego (2001)⁽⁴⁾	76,7%	61,7%	15,0%
Taxa de desemprego (2001)⁽⁵⁾	3,3%	5,1%	1,8%
Idem 2002 média anual ⁽⁶⁾	4,2%	6,1%	1,9%
Idem 2003 média anual ⁽⁷⁾	5,6%	7,3%	2,3%
Taxa de desemprego jovem (2001)⁽⁸⁾	7,4%	12,0%	4,6%
Idem 2002 média anual ⁽⁹⁾	9,7%	13,9%	4,2%
Idem 2003 média anual ⁽¹⁰⁾	12,6%	16,9%	4,3%
Salários (1998)⁽¹¹⁾	125 229\$	96 097\$	29 132\$ = 23,3%
Remuneração de base (1999)⁽¹²⁾			27,4%
Ganhos (1999)⁽¹³⁾			28,8%
Natureza do vínculo laboral (2000)⁽¹⁴⁾:			
— Sem termo		77,7%	3,5%
— Com termo		16,6%	4,6%
— Outros		5,7%	1,1%
Natureza do vínculo laboral (2002)⁽¹⁵⁾:			
— Sem termo		76,4%	4,3%
— Com termo		17,9%	3,1%
— Outros		5,7%	0,2%
Natureza do vínculo laboral (2003)⁽¹⁶⁾:			
— Sem termo		77,0%	3,6%
— Com termo		18,1%	4,0%
— Outros		4,8%	0,5%
Duração do trabalho⁽¹⁷⁾:			
— Tempo completo	93,8%	83,7%	10,1%
— Tempo parcial	6,2%	16,3%	10,1%
Ramos de actividade⁽¹⁸⁾:			
— Educação	23,3%	76,7%	53,4%
— Saúde e Acção social	20,6%	79,4%	58,8%
— Serviços pessoais	2,1%	97,9%	95,8%
Dirigentes e quadros superiores⁽¹⁹⁾	77,9%	32,1%	45,8%
Trabalhadores não qualificados⁽²⁰⁾	9,8%	19,3%	9,5%

O mercado de trabalho apresenta-se estruturalmente segregado por sexos, quer no que respeita a níveis de qualificação⁽²¹⁾, a profissões⁽²²⁾ e a ramos de actividade⁽²³⁾, quer no que respeita a progressão profissional e ocupação dos postos mais elevados das hierarquias⁽²⁴⁾.

Segundo o Plano Nacional de Emprego de 2002⁽²⁵⁾,

“A situação em Portugal neste domínio caracteriza-se por:

- maior crescimento no emprego feminino do que no masculino, no período de 1998 a 2001, mantendo-se a taxa de emprego feminina abaixo da masculina (respectivamente, 61.7% e 76.7%, em 2001), apesar da aproximação entretanto verificada (as correspondentes taxas em 1998 eram de 58,4% e 75,2%);

- (1) MINISTÉRIO DA SEGURANÇA SOCIAL E DO TRABALHO, *Plano Nacional de Emprego 2002 — Portugal e a Estratégia Europeia para o Emprego*, Lisboa, MSST/DEPP, 2003, p. 101, citando o *Inquérito ao Emprego*, INE.
- (2) INE, *Inquérito ao Emprego* média anual 2003.
- (3) INE, *Inquérito ao Emprego* média anual 2003.
- (4) MINISTÉRIO DA SEGURANÇA SOCIAL E DO TRABALHO, *Plano Nacional de Emprego 2002 — Portugal e a Estratégia Europeia para o Emprego*, Lisboa, MSST/DEPP, 2003, p. 101, citando o *Inquérito ao Emprego*, INE.
- (5) Idem, p. 104.
- (6) INE, *Inquérito ao Emprego* média anual 2003.
- (7) INE, *Inquérito ao Emprego* média anual 2003.
- (8) MINISTÉRIO DA SEGURANÇA SOCIAL E DO TRABALHO, *Plano Nacional de Emprego 2002 — Portugal e a Estratégia Europeia para o Emprego*, Lisboa, MSST/DEPP, 2003, p. 107, citando o *Inquérito ao Emprego*, INE.
- (9) INE, *Inquérito ao Emprego* média anual 2003.
- (10) INE, *Inquérito ao Emprego* média anual 2003.
- (11) Em termos globais, os homens recebem 130,3% do que recebem as mulheres — *Quadros de Pessoal*, 1998, DETEFP do Ministério do Trabalho e da Solidariedade.
- (12) PERISTA, Heloísa *O contexto: Análise das desigualdades salariais de género em Portugal*, 2002, (n. p.), indicando como fonte DETEFP/MSST, *As mulheres no mercado de trabalho*, 8 de Março de 2002.
- (13) Idem.
- (14) *Inquérito ao Emprego*, média anual 2000, INE.
- (15) *Inquérito ao Emprego*, média anual 2002, INE.
- (16) *Inquérito ao Emprego*, média anual 2003, INE.
- (17) *Inquérito ao Emprego*, média anual 2000, INE. Apenas as mulheres — 25% face a nenhum homem — trabalham a tempo parcial alegadamente devido a obrigações familiares — *Anteprojecto de II Plano Nacional para a Igualdade*, 2002.
- (18) *Inquérito ao Emprego*, média anual 2000, INE.
- (19) *Inquérito ao Emprego*, média anual 2000, INE.
- (20) *Inquérito ao Emprego*, média anual 2000, INE.
- (21) Maior concentração de mulheres nos níveis de qualificação mais baixos — *Anteprojecto de II Plano Nacional para a Igualdade*, 2002.
- (22) Lista nacional de profissões significativamente marcadas por discriminações de género — *Plano Nacional de Emprego 2002*.
- (23) Fonte: *Inquérito ao Emprego*, média anual 2000, INE. **Educação** — Mulheres: 76,7%; Homens: 23,3%. **Saúde e Acção social** — Mulheres: 79,4%; Homens: 20,6%. **Serviços pessoais** — Mulheres: 97,9%; Homens: 2,1%.
- (24) As mulheres representam 32,1% e os homens 77,9% dos quadros superiores da administração pública, dirigentes e quadros superiores de empresa — Fonte: *Inquérito ao Emprego*, média anual 2000, INE.
- (25) MINISTÉRIO DA SEGURANÇA SOCIAL E DO TRABALHO, *Plano Nacional de Emprego 2002 — Portugal e a Estratégia Europeia para o Emprego*, Lisboa, MSST/DEPP, 2003, p. 192.

- não obstante a redução verificada, persiste a diferença da taxa de desemprego das mulheres e homens (em 2001, mais 1.8 pontos percentuais nas mulheres), com particular relevância no que se refere ao grupo etário dos/as jovens (+ 4.6 pontos percentuais nas mulheres) e aos desempregados de longa duração;
- índice de concentração de mulheres bastante mais elevado em sectores de actividade de forte intensidade de mão de obra e baixos salários médios, e em sectores tradicionais;
- melhoria dos níveis de habilitações da população residente, com especial relevância para as mulheres, sendo em 2001 o peso da população feminina com ensino superior (11,5%) mais elevado do que o dos homens (9.7%). Em contrapartida, a proporção com um nível de ensino inferior ao básico (1.º ciclo) permanece mais importante para as mulheres (16.3% contra 12.3%);
- distribuição assimétrica, em desfavor das mulheres, entre postos de trabalho de maior e menor qualificação (- 2,4 pontos percentuais de mulheres que homens no nível de quadro superior, + 10,7 pontos percentuais de mulheres que homens no nível de semi-qualificado, em 1998); para um mesmo nível de qualificação as mulheres possuem habilitações superiores às dos homens;
- ganhos médios das mulheres representam, em termos brutos, cerca de 72.4% dos homens em 1998, valor esse que sobe para 79.9% se retirado o efeito da desigual distribuição sectorial e para 86.1% quando retirados os efeitos da distribuição sectorial e dos níveis de qualificação.”

No que se refere à análise no âmbito das medidas activas de política de emprego, refere o PNE 2002⁽²⁶⁾:

- “As mulheres estão quase sempre em maioria nas medidas activas de política de emprego, nomeadamente nas que são contabilizadas no âmbito do Mercado Social de Emprego, onde atingem uma taxa média de participação, em 2001, de 77%, mas também nos apoios à contratação⁽²⁷⁾ (74%), nos estágios (68%) e na formação profissional para desempregados (73%);
- as mulheres apresentam taxas de participação mais baixas do que os homens na criação do próprio emprego 46%;
- no que respeita à Aprendizagem, mantém-se a tendência já anteriormente detectada para uma maior participação masculina (41% de mulheres)”.

Independentemente do longo caminho que ainda há a percorrer para se atingir em Portugal o equilíbrio de homens e mulheres no mercado de emprego, a Estratégia Europeia para o Emprego e os Planos Nacionais de Emprego têm sido decisivos para a melhoria da situação, designadamente no que se refere à visibilidade do problema e à necessidade de o resolver.

(26) Idem p. 33.

(27) Nota da edição: “Trata-se apenas das contratações apoiadas financeiramente pelo IEFP”.

Com efeito e como é referido na avaliação do *Impacto de Estratégia Europeia para o Emprego em Portugal*⁽²⁸⁾

“De um modo geral, os interlocutores são unânimes na consideração da importância da EEE e do PNE como impulso na concepção, lançamento e, sobretudo, monitorização de medidas relativas à igualdade de oportunidades. Ainda assim, este reconhecimento deverá ser enquadrado numa situação política favorável, dado os decisores nacionais terem aderido à ‘agenda da igualdade’ ao mais alto nível, na sequência da Conferência de Pequim (1995), e promovido a sua constitucionalização enquanto tarefa fundamental do Estado (1997) e a sua integração no Programa do XIV Governo como objectivo a prosseguir na gestão do país (1999). A EEE e o PNE surgem, assim, como instrumento privilegiados de uma intenção política assumida como opção de cidadania e vão constituir-se como catalisadores de um conjunto de directrizes e medidas na esfera laboral paralelamente inscritos no I Plano Global para a Igualdade de Oportunidades (1997). O alcance dos efeitos políticos da EEE e do PNE são igualmente visíveis em Portugal aquando da presidência nacional da União Europeia (1º semestre de 2000), momento em que a igualdade de oportunidades foi de novo definida como opção na agenda luso-comunitária.”

(28) CAPUCHA, Luís *Impacto de Estratégia Europeia para o Emprego em Portugal — Síntese dos estudos de avaliação*, Lisboa, DEPP/MSST, 2003, p. 99.

BI/3**Mulheres e Homens em Portugal nos anos 90**

INE, Lisboa 2002

Segregação sectorial e profissional

	Mulheres	Homens
Actividades mais segregadas por sexo	• Saúde e Acção social — 80,3% (acentuou-se desde 92) • Educação — 75,0%	• Pesca: + de 90% (acentuou-se desde 92) • Construção: idem • Indústrias Extractivas: idem • Produção e Distribuição de Electricidade, Gás e Água: idem
Assimetrias mais marcadas	• Saúde e Acção social • Educação	• Construção • Transporte, Armazenagem, Comunicações • Produção e Distribuição de Electricidade, Gás e Água • Pesca • Indústrias Extractivas
Participação nas actividades económicas No conjunto das actividades, a principal exercida por h (23%) e por m (22,8%) é na indústria transformadora.	Seguem-se para as mulheres: • Agricultura: 14,4% (aumentou face ao Comércio desde 92) • Comércio: 13,2% • Reparação de veículos e bens: = • Serv. col., soc., e pessoais: 10,6% • (a Educação, com 12,5% em 92, saiu, em 99, das 4 primeiras actividades)	Seguem-se para os homens: • Construção: 19,7% (aumentou dos 13,9% em 92) • Comércio: 15,4% • Reparação de veículos e bens: = • Agricultura: 10,6%
Profissões mais segregadas por sexo	De 64 a 60%: • Pessoal dos serviços e vendas • Trabalhadores não qualificados • Pessoal administrativo e similares	• Forças Armadas: 95% • Operadores de instrumentos e máquinas e trabalho de montagem: 76%
Deputados — um dos maiores índices de segregação ocupacional	Assembleia da República: • em 99: 20,9% • em 95: 13,9% Parlamento Europeu: • em 99: 20,0% • em 94: 8,0%	Assembleia da República: • em 99: 79,1% • em 95: 86,1% Parlamento Europeu: • em 99: 80,0% • em 94: 92,0%
Principal profissão	• Pessoal dos serviços e vendedores — 19,2% • Trabalhadores não qualificados — 18,2% • Operários, Artífices e Trabalhadores Similares — 13,1%	• Operários, Artífices e Trabalhadores Similares — 30,9% • Operadores de instrumentos e máquinas e trabalho de montagem — 11,6% • Agricultores e Trabalhadores Qualificados da Agricultura e Pesca — 10,0%

Remunerações e ganhos

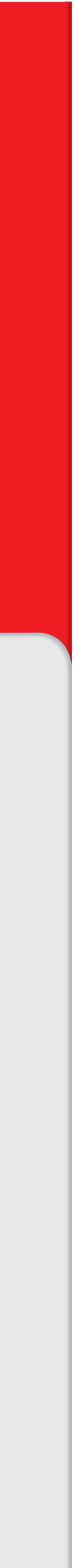
	Mulheres	Homens
Ganhos médios mensais por actividade — tempo completo: (assimetria: 42,7 contos) Excepto: • Administração Pública, Defesa e Segurança Social • Construção	Menores ganhos 111,2 contos Excepto: 176,1 contos 113,7 contos	Maiores ganhos 153,8 contos Excepto: 145,6 contos 112,5 contos
Maiores assimetrias em desfavor das mulheres	• Outras actividades de serviços colectivos, sociais, e pessoais: 107,0 contos • Actividades financeiras: 59,8 contos • Indústria transformadora: 47,4%	
Menores discrepâncias (29,6 contos) entre remunerações médias mensais de base do que entre ganhos mensais Excepto • Administração Pública, Defesa e Segurança Social • Transporte, armazenagem, e comunicações • Construção • Indústria extractiva	96,3 contos Excepto: 143,2 contos 161,1 contos 101,0 contos 115,4 contos	125,9 contos Excepto: 123,2 contos 146,5 contos 97,2 contos 114,9 contos
Maiores assimetrias nas remunerações	• Outras actividades de serviços colectivos, sociais, e pessoais: 85,3 contos • Actividade imobiliário, aluguer e serviços prestados às empresas: 37,9 contos • Indústria transformadora: 36,6 contos	
Variação das remunerações médias mensais de base de 1993-98	Maior	
Salários	Inferiores: • 1992: a maior % de mulheres empregadas (15%) auferiu o escalão de salário líquido mais baixo, menos de 40 contos • 1999: 22% das mulheres empregadas auferiu entre 56,7 c e 66 contos	• 1992: a maior parte dos homens empregados (12,2%) teve um salário líquido entre 60-70 c • 1999: a maior parte dos homens empregados (17,9%) teve um salário líquido entre 101-158 contos
Salário mínimo	Maioria dos trabalhadores por conta de outrem (+ de 50%) a receberem, em todos os sectores da actividade económica	salvo na Produção e Distribuição de Electricidade, Gás e Água (h-100%), da Construção (h-95,7%) e das Indústrias Extractivas (h-50%)
Salários + baixos (inferiores a 51,5 contos) Assimetria: 6,5% em desfavor das mulheres	• 1999: 9,2%;	• 1999: 2,7%;
Salários + elevados	• 1992 (superiores a 150 contos): 8,8% Assimetria: 2,9% em desfavor das mulheres • 1999 (superiores a 374 contos): 0,4% Assimetria: 0,7% em desfavor das mulheres	• 1992 (superiores a 150 contos): 11,7% • 1999 (superiores a 374 contos): 1,1%;

Autonomia económica — é a condição que permite a qualquer pessoa, mulher ou homem, de ter acesso à gama completa de possibilidades e recursos económicos, incluindo um emprego, de serviços e um rendimento disponível suficiente para viver e para responder às suas necessidades, bem como às das pessoas a seu cargo. Reconhece-se que as mulheres são agentes económicos e que deveriam, consequentemente, poder beneficiar dessa autonomia em igualdade com os homens.

Não se exclui a interdependência no seio das famílias e das colectividades ou da sociedade.

Segurança económica — é a capacidade para as mulheres e para os homens de planificar em função das necessidades e dos riscos futuros e a garantia de que as suas necessidades básicas serão satisfeitas. Assegurar a segurança económica pode significar adquirir conhecimentos financeiros ou novas competências profissionais, beneficiar de um seguro e ter capacidade de aforro para assegurar a reforma ou a educação de uma criança. Quando as pessoas não têm capacidade de responder às suas necessidades económicas de base, os programas de apoio ao rendimento desempenham um papel importante para assegurar a segurança económica.

A dependência económica das mulheres abre a porta a todas as dependências, e torna as mulheres vulneráveis, designadamente à violência conjugal.



BI/6

Os resultados escolares das raparigas e dos rapazes; conexão com a situação das mulheres e dos homens no mercado de trabalho⁽¹⁾

Maria do Céu da Cunha Rêgo

a) Os resultados escolares das raparigas e dos rapazes

Conforme elementos do *Inquérito ao Emprego* interpretados pelo próprio INE, pode concluir-se que, em Portugal, o ‘abandono escolar precoce’ — entendido como ‘a percentagem da população dos 18 aos 24 anos que completou no máximo o ensino básico e que não se encontra em educação ou formação’ — foi, no 1.º trimestre de 2002, de 45,5%, correspondendo 52,8% a homens e 38% a mulheres.

Deste total, é de 21,1%, (23,1% de rapazes e 19,0% de raparigas) a percentagem estimada dos que, tendo concluído o ensino obrigatório, não concluíram o 12.º ano e abandonaram o sistema educativo, sendo 24,4% (29,7% rapazes e 18,9% raparigas) os que não concluíram o ensino obrigatório e abandonaram o sistema educativo.

Verifica-se assim, que o abandono é mais elevado por parte dos rapazes, qualquer que seja o nível de ensino completado.

Por outro lado, segundo dados referidos na publicação da Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, *Portugal, Situação das Mulheres, 2001*, constata-se:

- a igualdade numérica entre as raparigas e os rapazes nas matrículas de todos os graus de ensino, excepto no superior onde aquelas são mais numerosas: em 1996/97, por cada 100 alunas do Ensino Superior existiam apenas 75 alunos⁽²⁾;

(1) Adaptado de comunicação sobre ‘Escola, igualdade de género e cidadania’ Workshop “Adolescência: a idade da ignorância?”, organizado pela Delegação de Évora da Cruz Vermelha Portuguesa, 8 de Novembro de 2002.

(2) *Estatísticas da Educação 1997*, Departamento de Avaliação, Prospectiva e Planeamento (valores provisórios).

- que as taxas de progressão/conclusão⁽³⁾ nos anos terminais dos ciclos, são sempre superiores no caso das raparigas:

Anos	Mulheres	Homens
4.º	87,4	82,9
6.º	91,5	85,7
9.º	88,0	84,7
12.º — via de ensino	64,1	55,5
12.º — técnico-profissional	57,5	50,5

Fonte: Estatísticas da Educação 1994/95.

- que, no Ensino Secundário, as raparigas constituem 56,8% do total de alunos e alunas matriculados/as nos cursos de carácter geral, enquanto nos cursos tecnológicos são 43,6%;
- que nos cursos tecnológicos há larga predominância dos rapazes na área Científico-natural (82,9%);
- que as raparigas apresentam uma participação bastante superior à média quer na área das Humanidades (67,3%), quer na área Económico-social (60,8%)⁽⁴⁾;
- que as Escolas Profissionais registam, para o total de matrículas, uma taxa de feminização inferior à verificada para o Ensino Secundário na sua generalidade (47,3% contra 52,2%);
- que, no que se refere às diferentes áreas de estudo, há predominância das raparigas nas áreas de Intervenção Pessoal e Social (84,7%), Têxtil, Vestuário e Calçado (84,0%), ou Administração, Serviços e Comércio (60,7%); e predominância dos rapazes nas áreas de Electricidade e Electrónica (97,6%), Metalomecânica (94,1%) ou Construção Civil (77,0%)⁽⁵⁾;
- que há predominância de mulheres em quase todos os ramos do Ensino Superior. Aliás, nos últimos 30 anos, tem-se verificado uma alteração sensível nas opções das raparigas no que se refere aos ramos deste grau de ensino, de tal modo que, se em 1960/61, as mulheres — não sendo embora maioritárias no conjunto dos discentes em qualquer curso — optavam por Letras (47%), Ciências exactas e naturais (35%), Medicina

(3) Relação entre o número de alunos e alunas que transitam para o ano seguinte, ou concluem o ciclo, relativamente ao número de alunos e alunas que se haviam matriculado.

(4) Estatísticas da Educação 1997, Departamento de Avaliação, Prospectiva e Planeamento.

(5) Estatísticas da Educação 1997, Departamento de Avaliação, Prospectiva e Planeamento.

(30%), em 1979/80, já atingiam 71% em Letras, 70% em Ciências exactas e naturais e 53% em Ciências médicas, paramédicas e farmacêuticas, e em 1996/97, já eram maioritárias em todos os ramos, excepto Arquitectura e Urbanismo, Ciências da Engenharia, Religião e Teologia.

- pela análise da taxa de feminização das conclusões do grau de Ensino Superior, que, também aqui, as raparigas detêm o melhor aproveitamento, uma vez que representam 57,1% das matrículas e 63,8% das conclusões⁽⁶⁾.

Verifica-se também que existe um maior número de mulheres do que de homens com grau de Ensino Médio, Politécnico e Superior, uma vez que, em 2000, dos portugueses com menos de 35 anos, habilitados com grau de Ensino Superior, 62,8% eram mulheres e 37,2% homens⁽⁷⁾.

Verifica-se, finalmente, um aumento da percentagem de mulheres nos doutoramentos: de 5,1%, na década de 60, passaram para 33,7% na década de 80⁽⁸⁾ e para 39,5% na década de 90⁽⁹⁾.

Mas se apreciarmos a evolução do nível de instrução da população portuguesa com 25 e mais anos (em percentagem), torna-se claro que a situação das mulheres, embora tenha melhorado face à dos homens nos últimos anos, continua mais desfavorável do que a dos homens em todos os níveis — sendo particularmente preocupante a assimetria relativamente ao analfabetismo, em que a taxa das mulheres é quase dupla da dos homens — salvo no que respeita a uma marcada progressão no ensino superior:

Grau de Instrução	Homens		Mulheres		Total	
	1995	2000	1995	2000	1995	2000
Nenhum	15,7	14,4	28,6	26,9	22,6	21,1
Básico 1.º ciclo	43,2	41,7	36,9	36,3	39,8	38,8
Básico 2.º ciclo	11,5	17,4	8,8	12,9	10,1	15,0
Básico 3.º ciclo	12,1	10,7	8,9	8,4	10,4	9,5
Secundário	8,4	9,2	6,9	7,7	7,6	8,4
Médio Politécnico	1,8	—	4,1	—	3,1	—
Superior	6,6	6,6	5,4	7,8	5,9	7,2
Superior pós-graduação	0,7	—	0,4	—	0,5	—
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

(6) *Estatísticas da Educação 1997*, Departamento de Avaliação, Prospectiva e Planeamento do Ministério da Educação.

(7) *Inquérito ao Emprego*, média anual 2000, INE.

(8) *A presença das mulheres no ensino superior em Portugal*, Maria Mantero Morais e José Eduardo Carvalho, Cadernos Condição Feminina n.º 37, CIDM, 1993.

(9) *National Report on Women and Science Portugal*, s.d.

Grau de Instrução	Desigualdades	
	1995	2000
Nenhum	Mulheres mais 12,9%	Mulheres mais 12,5%
Básico 1.º ciclo	Homens mais 6,3%	Homens mais 5,4 %
Básico 2.º ciclo	Homens mais 2,7%	Homens mais 4,5%
Básico 3.º ciclo	Homens mais 3,2%	Homens mais 0,3%
Secundário	Homens mais 1,5%	Homens mais 1,5%
Médio Politécnico	—	—
Superior	Homens mais 1,2%	Mulheres mais 1,2%
Superior pós-graduação	—	—

b) As conexões dos resultados escolares das raparigas e dos rapazes com a situação das mulheres e dos homens no mercado de trabalho

Apesar de ter sido marcada a progressão das mulheres relativamente aos graus de instrução, todos os indicadores do emprego (taxas de actividade, de emprego e de desemprego), do mercado de trabalho (salários, natureza e duração do vínculo laboral) e duração da jornada de trabalho são estruturalmente desfavoráveis às mulheres.

O mercado de trabalho apresenta-se estruturalmente segregado por sexos, quer no que respeita a níveis de qualificação⁽¹⁰⁾, a profissões⁽¹¹⁾ e a ramos de actividade⁽¹²⁾, quer no que respeita a progressão profissional e ocupação dos postos mais elevados das hierarquias⁽¹³⁾.

(10) Maior concentração de mulheres nos níveis de qualificação mais baixos — Anteprojecto de II Plano Nacional para a Igualdade, 2002.

(11) Lista nacional de profissões significativamente marcadas por discriminações de género — Plano Nacional de Emprego 2001.

(12) Fonte: *Inquérito ao Emprego*, média anual 2000, INE. **Educação** — Mulheres: 76,7%; Homens: 23,3%. **Saúde e Acção social** — Mulheres: 79,4%; Homens: 20,6%. **Serviços pessoais** — Mulheres: 97,9%; Homens: 2,1%.

(13) As mulheres representam 32,1% e os homens 77,9% dos quadros superiores da administração pública, dirigentes e quadros superiores de empresa — Fonte: *Inquérito ao Emprego*, média anual 2000, INE.

Aliás, a segregação sectorial em função do sexo do mercado de trabalho em Portugal — evidenciada nos últimos Planos Nacionais de Emprego através da publicação da lista nacional das profissões significativamente marcadas por discriminação em função do sexo — tem sido sublinhada pela União Europeia no quadro da avaliação da aplicação da Estratégia Europeia de Emprego. Daí, a introdução de medidas de acção positiva, para encorajar a contratação do sexo sub-representado⁽¹⁴⁾.

Sendo conhecida a ligação entre a segregação sectorial e as assimetrias salariais entre homens e mulheres — em Portugal representa 7,3% da assimetria nos ganhos médios⁽¹⁵⁾, enquanto o nível de qualificação, factor que depende exclusivamente das políticas de pessoal das entidades empregadoras e que, segundo estudos levados a efeito pela Prof. Margarida Chagas Lopes do ISEG, tem um peso relativo na determinação do salário das mulheres quase três vezes superior àquele que assume em relação ao dos homens, é responsável por 6,2% daquela assimetria⁽¹⁶⁾ — pode concluir-se a importância da orientação vocacional, e do papel da formação neste âmbito, para a promoção da igualdade de género.

De qualquer modo, é também um facto que factores mais facilmente dependentes dos/as trabalhadores/as, como a educação, revelam ter uma influência relativamente mais fraca, no caso das mulheres, na determinação salarial.

O que também reforça a conclusão de que o mercado de trabalho compensa de modo desigual o investimento das mulheres e dos homens na sua própria educação, com prejuízo para as mulheres, sendo inerentemente marcado por desigualdades de género, o retorno do investimento público em educação.

Como refere Teresa Pinto, investigadora e especialista em questões de género e educação, que exerce funções na CIDM, “o sucesso escolar e a diversificação das orientações escolares são claramente insuficientes para assegurar o sucesso social das mulheres. Focalizar estritamente a atenção nos resultados escolares cria a ilusão de que o problema da igualdade de oportunidades já não é um problema das raparigas, mas sim dos rapazes. Na realidade, pode dizer-se que “a escola democrática entre nós está fundamentalmente agarrada às questões do sucesso/insucesso, não tendo tematizado suficientemente a ligação — que tem de ser triangular — entre o sucesso, a realização pessoal e o desenvolvimento de uma cidadania plena”. (ARAÚJO e HENRIQUES, 2000:144). Enquanto esta dupla questão do *sucesso/insucesso* escolar permanecer no centro das preocupações do sistema educativo, este permanecerá debruçado sobre ele mesmo, favorecendo, por inércia, o aumento do fosso entre sucesso escolar e sucesso social. A questão da igualdade de género, todavia, atravessa todos os domínios da vida social e o sistema educativo tem um papel preciso a desempenhar no processo de desconstrução do paradigma masculino hegemónico, pretensamente neutro, que discrimina tanto as mulheres como os homens.’

(14) Portaria n.º 1212/2000.

(15) Segundo o Plano Nacional de Emprego de 2001, os ganhos médios das mulheres representam, em termos brutos, cerca de 72,4% dos dos homens, valor esse que sobe para 79,9% se retirado o efeito da desigual distribuição sectorial, e para 86,1%, quando retirados os efeitos da distribuição sectorial e dos níveis de qualificação.

(16) Anteprojecto de II Plano Nacional para a Igualdade, Março de 2002 P. 47.



BI/7**Guia de boas práticas de linguagem para a igualdade entre mulheres e homens⁽¹⁾****Preâmbulo**

Na linguagem e no que se refere aos seres humanos, é comum o uso exclusivo do masculino para designar o conjunto do género masculino e do género feminino, ainda que morfologicamente exista feminino.

Admite-se sem dificuldade que o masculino ‘engloba’ o feminino. É o caso da utilização da expressão ‘o Homem’ — com maiúscula — como ‘sinónimo’ de ‘a Humanidade’. Identificam-se os homens com a universalidade dos seres humanos. A parte adquire valor de todo. E o masculino é, para além de si próprio, também neutro.

Porém:

- a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é uma das tarefas fundamentais do Estado nos termos do artigo 9.º alínea h) da Constituição;
- o direito à identidade pessoal goza protecção constitucional no âmbito dos Direitos, Liberdades e Garantias - artigo 26.º n.º I — e o sexo é o primeiro factor da identidade individual;
- a Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, em que Portugal é parte desde 1980, refere no seu artigo 5.º alínea a) que “os Estados Parte tomam todas as medidas apropriadas 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;
- a UNESCO aprovou Resoluções em 1987 e 1989, no sentido da adopção de “uma política destinada a evitar, na medida do possível, o emprego de termos relativos explicita ou implicitamente a um dos sexos, salvo se se tratar de medidas positivas em favor das mulheres” e de “continuar a elaborar directrizes sobre o emprego de um vocabulário que se refira explicitamente à mulher e a promover o uso dessas directrizes nos Estados Membros”, bem como “a zelar pelo respeito dessas directrizes em todas as comunicações, publicações e documentos da Organização”;

(1) Retirado dos trabalhos preparatórios do Guia de boas práticas de linguagem para a igualdade entre mulheres e homens, para uso da ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA — incluído na página do XIV Governo Constitucional — “<http://www.igualdade.gov.pt>”.

— o Conselho da Europa aprovou em 1990 uma Recomendação aos Estados membros no sentido do emprego de uma linguagem que reflita o princípio da igualdade entre os homens e as mulheres.

Evidenciando a incorrecção substancial do masculino genérico, atente-se na seguinte frase:

“Marido e mulher ambos são bons homens”, enfim, posto que muitas desproporções ou dissemelhanças se cometem na nossa língua...

Fernão de Oliveira, Gramática da linguagem portuguesa, Cap. XLIX, p.1536

Já o nosso primeiro gramático apontou que o uso do masculino genérico pode gerar o cometimento de muitas desproporções ou dissemelhanças...

As desproporções e dissemelhanças de um ponto de vista androcêntrico encontram expressão privilegiada na estruturação assimétrica das propriedades de sexo e de humanidade que caracteriza o sistema gramatical de género, em que o género geral (dito masculino) se opõe a um género específico (dito feminino). Da dupla função (genérica e específica) dos termos que se referem aos homens resulta que homem surja como medida do humano, como norma ou ponto de referência. Subsumidas na referência linguística aos homens, as mulheres tornam-se praticamente invisíveis na linguagem; quando visíveis, continuam marcadas por uma assimetria que as encerra numa especificidade (uma “diferença”) natural (o sexo) (numa ‘humanidade’ de um outro tipo. Quando considerado a um nível socio-cognitivo, este sistema de género é o modelo, inscrito na língua, de uma categorização, que, com base em critérios biológicos, exclui as fêmeas humanas da humanidade, do humano geral. O sexismo na linguagem é assim outra coisa, e bastante mais grave, do que a simples ‘pejoração’ ou uma mera sub-representação linguística das mulheres. (Michard, 1991, 147-58).

Neste contexto, é interessante comparar o primeiro ‘significado’ da acepção específica de homem com mulher, nas entradas de homem/mulher - no Grande Dicionário de Língua Portuguesa, coordenação de José Pedro Machado (para a Sociedade de Língua Portuguesa), 6 vols, Edição para o Círculo de Leitores, Lisboa, 1991.

Assim:

‘Homem, s.m. (do lat. homine-). Cada um dos representantes da espécie humana, animal racional, ...; O ser humano do sexo masculino (opõe-se a mulher). (vol. III, p.254)

‘Mulher, s.f. (do lat. muliere-). A fêmea da espécie humana; pessoa do sexo feminino, depois da puberdade.// ... (vol.IV, p.245)

Ou seja, os homens têm sexo (propriedade acessória); as mulheres são um sexo (propriedade essencial).

As práticas linguísticas devem ser congruentes com as novas práticas sociais, reflectindo-as, dando delas testemunho e promovendo o seu desenvolvimento.

Verifica-se assim a necessidade de adequar as práticas linguísticas à situação histórica e cultural portuguesa de hoje e a uma nova geração de políticas públicas para a promoção da igualdade entre homens e mulheres.

O presente Guia articula-se ainda com iniciativas deste tipo já tomadas por Governos de outros países, designadamente os Estados-Unidos e o Canadá, desde 1975; a Bélgica, a Dinamarca e o Reino-Unido, desde 1978; a Alemanha e a Áustria, desde 1979; a França, desde 1986, a Itália, desde 1987, a Espanha, desde 1989.

Assim a questão central aqui abordada será a eliminação do uso do masculino genérico (o genérico androcêntrico ou falso neutro) e a sua substituição por formas não discriminatórias que respeitem o direito de homens e mulheres à representação linguística da sua identidade e impliquem o reconhecimento de que nenhum dos dois sexos tem o exclusivo da representação geral da humanidade ou da cidadania.

Mais do que uma simples re-nomeação, uma substituição de formas por outras formas, o que está em causa é uma re-definição do universo de utentes — um universo composto de cidadãos e cidadãs.

As recomendações deste guia apresentam orientações mínimas para a alteração da prática linguística que se restringem ao nível lexico-gramatical.

Orientações para Boas Práticas

As sugestões de procedimentos a seguir apresentadas destinam-se a orientar uma primeira fase de intervenção no desenvolvimento de uma prática não-discriminatória da linguagem.

Não se propõe uma simples aplicação mecânica de regras mas apresentam-se normas de substituição de formas linguísticas que proporcionem a oportunidade de uma reflexão sobre opções de uso democráticas.

A estratégia de substituição de termos geralmente utilizada noutras línguas obedece a dois princípios fundamentais, a visibilidade e a simetria das representações dos dois sexos.

Neste contexto, apresenta-se seguidamente um conjunto de hipóteses estruturantes de solução, agrupadas em dois tipos de recursos: a especificação do sexo e a neutralização ou abstracção da referência sexual.

I. A especificação do sexo

Este recurso consiste na referência explícita a ambos os sexos de forma igual e paralela, o que implica tornar visível na linguagem o sexo invisível — na grande maioria dos casos, as mulheres — através da marcação sistemática e simétrica do género gramatical. Tal implica o uso de formas masculinas para designar homens, de formas femininas para designar mulheres, e das duas formas para designar homens e mulheres. Este recurso pode concretizar-se dos dois modos seguintes:

I.1. A utilização de formas duplas

A utilização de formas duplas é geralmente considerada o recurso mais adequado e eficaz relativamente aos propósitos de visibilidade e simetria. No caso das línguas românicas, a preferência pelo emprego de formas duplas decorre ainda das dificuldades de recorrer sistematicamente à neutralização ou abstracção do género gramatical devido à alta incidência de termos com marcas morfológicas de género e à concordância em género.

Exemplos:

pai e mãe em vez de *pais*
filhos e/ou filhas em vez de *filhos*
enteados e/ou enteadas em vez de *enteados*
avô e avó em vez de *avós*

No caso de haver adjectivo(s) proposto(s) a formas duplas, dever-se-á recorrer à regra de concordância com o substantivo mais próximo, que segundo Celso Cunha e Lindley Cintra (1984: 274), é, aliás, a mais comum.

Exemplo:

No ***caso de trabalhadores e trabalhadoras estrangeiras*** em vez de *No caso de trabalhadores estrangeiros*

Sempre que a expressão resulte ambígua, dever-se-á repetir o adjectivo para cada um dos substantivos.

Exemplo:

O ***pai solteiro ou a mãe solteira*** em vez de *O pai ou a mãe solteiros*

I.2. O emprego de barras

Este pode ser um recurso adequado em substituição da forma dupla até porque permite uma relativa economia de espaço.

Exemplos:

a/o cidadã/o
o/a beneficiário

o/a monitor/a
o/a falecido/a

o/a comprador/a
o/a aluno/a

o/a director/a
o/a funcionário/a

o/a vendedor/a
o/a Herdeiro/a

o/a condutor/a
o/a proprietário/a

o/a sacador/a
o/a usufrutuário/a

o/a examinador/a
o/a signatário/a

o/a descendente portador/a de deficiência
o/a examinando/a

o/a candidato/a

o/a médico/a

o/a aposentado/a

o/a reformado/a

É hoje corrente a utilização entre parêntesis do grafema que marca o plural — contribuinte(s), senhor(es) — e, por analogia, começa a tornar-se frequente o uso do mesmo recurso para inscrever simultaneamente a forma masculina e feminina — caro(a) senhor(a). Porque o emprego mais geral dos parêntesis é para “intercalar num texto qualquer indicação acessória”, (Cunha e Cintra, 1984, p.660), não parece que seja esta uma forma adequada para uma representação simétrica do género feminino. A possibilidade de interpretação da menoridade ou subsidiariedade das mulheres poderia ganhar aqui um significativo reforço.

No caso de um plural facultativo de determinantes com barra, usar o morfema de plural entre parêntesis.

Exemplo:

O/A(s) beneficiário/a(s)

2. Neutralização ou abstracção da referência sexual

Este recurso consiste em neutralizar ou minimizar a indicação do sexo das pessoas referidas através do emprego de formas inclusivas ou neutras, usando-se uma mesma forma para designar só homens, só mulheres ou mulheres e homens. A concretização deste recurso pode fazer-se através da substituição de formas marcadas quanto ao género dos modos que a seguir se indicam.

2.1. Substituição por genéricos verdadeiros

Neste caso, a eliminação da referência ao sexo obtém-se substituindo os termos marcados, por paráfrases que usam nomes sobrecomuns, por colectivos ou termos abstractos ou por substantivos comuns dos dois géneros, não precedidos de artigo.

A — Opção por paráfrases com nomes sobrecomuns, isto é, nomes com um só género gramatical para designar pessoas de ambos os sexos.

Exemplos:

a pessoa que requer em vez de o requerente
as pessoas interessadas em vez de os interessados

- B** — Opção por colectivos ou nomes representando instituições/organizações, salvo se houver que designar a pessoa, enquanto titular do cargo ou função.

Exemplos:

A Gerência em vez de *O Gerente*

A Direcção em vez de *O Director*

Este recurso é particularmente relevante no caso das formas de tratamento em que se deverá substituir a referência às pessoas pela função, órgão ou entidade, sempre que possível.

Exemplos:

À Presidência do Conselho Directivo em vez de *Exm.º Senhor Presidente do Conselho Directivo*

À Direcção-Geral em vez de *Exm.º Senhor Director-Geral*

- C** — Opção pela eliminação do artigo quando possível no caso de substantivos comuns dos dois géneros

Exemplos:

requerente em vez de *o requerente*

requisitante em vez de *o requisitante*

subsídio para assistência na doença a descendentes

Sempre que for impossível eliminar o artigo, sugere-se o recurso à utilização das barras.

Exemplos:

Os/As docentes não recebem bolsa de estudo em vez de *Os docentes não recebem bolsa de estudo*

O/A titular

A/O requerente

O/A contribuinte

A/O cliente

O/A chefe

A/O Presidente

Os/As descendentes

2.2. Substituição de nomes por pronomes invariáveis

A substituição de formas marcadas quanto ao género por pronomes invariáveis.

Exemplos:

Quem requerer ou **Se alguém requerer**
Quem solicitar ou **Se alguém solicitar**

2.3. Substituição por outros procedimentos alternativos

filiação em vez de *filho de*
Data de nascimento em vez de *nascido a*
Local de nascimento ou naturalidade em vez de *nascido em*
Agradecemos a sua colaboração em vez de *obrigado* ou *obrigado pela colaboração*
vive só em vez de *vive sozinho*

Nota: Para consulta dos textos jurídicos e Guiões/normas para uma linguagem não sexista de outros países é favor consultar: <http://www.igualdade.gov.pt>.

BI/8

Anúncios de Emprego e outras Formas de Publicidade Discriminação em função de sexo

Para evitar discriminações e dar cumprimento ao que a lei estabelece:

- Os anúncios e todas as formas de publicidade devem ser formuladas de modo a abranger sempre inequívoca e explicitamente destinatários de ambos os sexos.
- As profissões ou postos de trabalho nos anúncios devem ser designados conjuntamente no masculino e no feminino, como por exemplo: Director/Directora; Enfermeiro/Enfermeira; Carpinteiro/Carpinteira; ou na forma abreviada: Director/a; Enfermeiro/a; Carpinteiro/a.
- Nos casos das profissões cuja designação abrange ambos os géneros, deve sempre ser acrescentada a sigla (M/F) à respectiva profissão, sigla que significa Masculino/Feminino, para explicitar a igualdade de oportunidades de acesso ao emprego e formação profissional para trabalhadores/as e ou candidatos/as de ambos os sexos, como por exemplo: Economista (M/F), Analista (M/F) ou Jornalista (M/F).
- A sigla (M/F) só deve porém ser utilizada nas designações profissionais que são comuns a ambos os géneros. A generalização indiscriminada (M/F) nos anúncios, mantendo as tradicionais designações só no masculino —“Director”, “Serralheiro” ou só no feminino como “Secretária” ou “Dactilógrafa”, desvirtua os objectivos que se pretendem obter e não contribui para desfazer eficazmente os preconceitos sociais ainda existentes de que haveria umas profissões só para homens e outras profissões só para mulheres.
- As grelhas de jornais e revistas relativas a ofertas de emprego que inserem anúncios de menor formato, devem adoptar títulos não discriminatórios nas suas rubricas.

Por exemplo, devem adoptar as designações de sectores como “Construção civil”, “Ensino”, “Serviço de escritório”, ou Oferecem-se Cozinheiros/as, “Precisam-se Empregados/as. Podem ainda incluir referências, como por exemplo: “Estes anúncios destinam-se a homens e mulheres”.

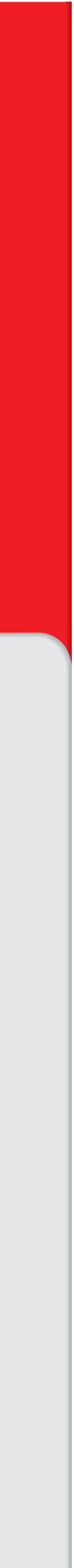
- Na divulgação de cursos de formação ou outras iniciativas, as acções devem ser designadas pelas respectivas áreas, como por exemplo:

“Desenho”, “Electrónica” ou “Serralharia”, explicitando-se em seguida que a acção se destina a candidatos de ambos os sexos, ou pelas profissões com referência expressa de ambos os géneros, como “Desenhador/a”, “Técnico/a” ou “Serralheiro/a”.

- A denominação electrónica, das profissões ou postos de trabalho, nos instrumentos classificativos, convenções colectivas, disposições legais, regulamentares ou administrativas devem adoptar critérios uniformes e não discriminatórios, já que são instrumentos de referência que exercem uma acção normalizadora e podem desempenhar um efeito pedagógico positivo junto dos utilizadores/as e do público em geral.

(Excerto do Parecer n.º 10/CITE/91)

BLOCO II
**Reflectir sobre a realidade da situação dos homens e das mulheres
e falar do mesmo: o questionamento do óbvio e a compreensão**



BII/I

A ‘definição’ no dicionário de ‘homem’ e de ‘mulher’

Para a linguagem, em muitas situações, o homem ainda é a medida de todas as coisas. Daí a ocultação ou a pouca utilização do feminino.

Por outro lado, a própria ‘definição’ de ‘homem’ e de ‘mulher’ não é simétrica.

Neste contexto, é interessante acompanhar Graça Abranches na comparação que faz do primeiro ‘significado’ da aceção específica de homem com mulher, nas entradas de homem/mulher no Grande Dicionário de Língua Portuguesa, coordenação de José Pedro Machado (para a Sociedade de Língua Portuguesa), 6 vol.s, Edição para o Círculo de Leitores, Lisboa, 1991.

Assim:

‘Homem, s. m. (do lat. homine-). Cada um dos representantes da espécie humana, animal racional, ...; O ser humano do sexo masculino (opõe-se a mulher). (vol. III, p.254)

‘Mulher, s.f. (do lat. muliere-). A fêmea da espécie humana; pessoa do sexo feminino, depois da puberdade./ ... (vol. IV, p.245)

Ou seja, os homens têm sexo (propriedade acessória); as mulheres são um sexo (propriedade essencial).’



BII/2**Papel feminino, papel masculino**

“A sobrevalorização, por parte das mulheres, da esfera privada, de tão recorrente e transversal ..., revela uma forte normatividade social que é também um poderoso factor de resistência à mudança. Esta pressão social para ‘o papel feminino’ emerge, assim, como o último reduto que prende as mulheres à ideologia de género (...) e tem-se revelado particularmente eficaz para impor limites e controlar a extensão da mudança nas relações de género. A consciência de que esta ideologia tem um efeito condicionante sobre a liberdade das mulheres não foi (nem é) facilitada pela estratégia feminista de celebração de uma ‘diferença feminina’ que se presume unificador. Por muitas voltas que se dê a este discurso o que parece ser realmente unificador é a eficácia de uma ideologia que se reflecte na constante preocupação das mulheres em afirmar a sua ‘sensibilidade’, os seus ‘projectos de vida íntima’ e o seu papel na família. Perante a regularidade deste autêntico ‘pânico’ do juízo dos outros sobre a sua feminilidade não poderemos deixar de nos interrogar — afinal onde está a liberdade?”

Ligia Amâncio⁽¹⁾

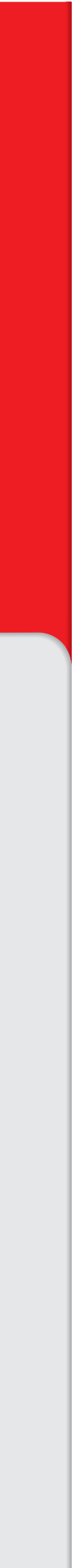
Mas onde está também a liberdade dos homens face ao seu próprio ‘papel social’ ditado pela ideologia de género? Não são eles também tomados do ‘pânico’ do juízo dos outros sobre a sua masculinidade?

Responde *Pierre Bourdieu*:

“Como a honra ..., a virilidade tem que ser validada pelos outros homens, na sua verdade de violência actual ou potencial, e certificada pelo reconhecimento de pertença ao grupo dos ‘verdadeiros homens’. Numerosos ritos de instituição, nomeadamente escolares ou militares, comportam verdadeiras provas de virilidade orientadas para o reforço das solidariedades viris. ... Certas formas de ‘coragem’, ... encontram, paradoxalmente, o seu princípio no *medo* de perder a estima ou a admiração do grupo, de ‘baixar a cabeça’ diante dos ‘colegas’ e de cair na categoria tipicamente feminina dos ‘fracos’, dos ‘medricas’ ... A virilidade ... é uma noção eminentemente *relacional*, construída diante dos e para os outros homens e contra a feminilidade, numa espécie de *medo* do feminino, e antes de mais de si próprio.”⁽²⁾

(1) AMÂNCIO, Lígia *Percepção da discriminação e da injustiça. Novos Desafios na pesquisa psicossociológica* — Comunicação ao Colóquio “Desafios da Comparação. Família, Mulheres e Género em Portugal e no Brasil”, CEMRI, Universidade Aberta, Fevereiro de 2002.

(2) BOURDIEU, Pierre (1999) *A dominação masculina* Oeiras: Celta, p.43-45.



BII/3**‘A palavra e o silêncio’**

A palavra, como instrumento de poder e de troca, foi durante séculos negada às mulheres. A sua voz foi sistematicamente ridicularizada e desvalorizada – cacarejo de galinhas, tagarelice de mulher. Em princípio, uma mulher não é para ouvir, é para ver. Se valer a pena o que se vê, então talvez se ouça.

Com Maria Lamas, jornalista e escritora, recorda-se a frase de Mirabeau: para as mulheres basta ‘saber ler, escrever e calar-se’¹.

No seu estudo sobre a construção social da feminilidade nos séculos XVII a XIX, na cultura ocidental, Teresa Joaquim², explicando o provérbio ‘A mulher honrada sempre deve ser calada’, refere:

“O homem é honrado pela palavra que confirma as trocas que se fazem nos negócios, a mulher é honrada pela ausência social de palavra e por impedir que o seu corpo seja atravessado por algo estranho. Como se o homem fosse casto na palavra dada e a mulher pela ausência de palavra própria no corpo social, já que a sua função social é de dar corpos para o corpo social.”

(1) FIADEIRO, Maria Antónia *Maria Lamas* — Biografia Lisboa, Quetzal, 2003, p.46.

(2) JOAQUIM, Teresa, *Menina e Moça* — A construção social da feminilidade — Séculos XVII -XIX, Lisboa, Fim de Século, 1997, p. 253 e s.



BII/4**Razões da conformação generalizada com a persistência da desigualdade apesar da lei**Patrícia Roux⁽¹⁾**Paradoxos**

Por um lado:	Mas por outro:
A igualdade de género, em abstracto, não levanta discordância por parte da maioria das pessoas porque: — está na lei; — é evidenciada pelos indicadores sociais	A vivência da igualdade é pouco comum no quotidiano
É fundamental quer para mulheres quer para homens manter a sua auto-estima, o que é incompatível com a aceitação assumida do desequilíbrio de poder	É predominante a ideia de que a diferença natural entre os sexos se comunica à desigualdade nos 'papéis sociais de género', entendidos assim como decorrentes da 'natureza das coisas', e portanto, inelutáveis.
As pessoas querem preservar a harmonia das relações interpessoais	As pessoas tendem a não considerar injusta a desigualdade na sua própria vida conjugal, familiar, laboral, de participação cívica, cultural ou política e a conviver com ela, sem conflito nem revolta, contribuindo, paradoxalmente, para que se mantenha e reproduza.

(1) Roux, Patricia *Couple et égalité — Un ménage impossible*, Lausanne, 1999.



BLOCO III
**Intervir para a mudança — uma cidadania activa e praticante
de igualdade entre mulheres e homens: a vivência da democracia**



BIII/I

Elencagem das principais normas de direito português para a igualdade entre mulheres e homens

Maria do Céu da Cunha Rego

Constituição da República Portuguesa

A Constituição da República Portuguesa de 1976 integrou a igualdade como um princípio fundamental.

Revisões posteriores aprofundaram a dimensão da igualdade entre as mulheres e os homens, sendo de referir em particular os resultantes da revisão de 1997 (Lei Constitucional n.º 1/97, de 20 de Setembro).

Destacam-se as seguintes disposições:

- **Artigo 9.º — Tarefas fundamentais do Estado**

São tarefas fundamentais do Estado:

- c) Defender a democracia política, assegurar e incentivar a participação democrática dos cidadãos na resolução dos problemas nacionais;
- h) Promover a igualdade entre homens e mulheres.

- **Artigo 13.º — Princípio da igualdade**

- 1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.
- 2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica ou condição social.

- **Artigo 26.º — Outros direitos pessoais**

- 1. A todos são reconhecidos os direitos à identidade pessoal, ao desenvolvimento da personalidade, à capacidade civil, à cidadania, ao bom nome e reputação, à imagem, à palavra, à reserva da intimidade da vida privada e familiar e à protecção legal contra quaisquer formas de discriminação.

• **Artigo 36.º — Família, casamento e filiação**

1. Todos têm o direito de constituir família e de contrair casamento em condições de plena igualdade.
3. Os cônjuges têm iguais direitos e deveres quanto à capacidade civil e política e à manutenção e educação dos filhos.

• **Artigo 48.º — Participação na vida pública**

1. Todos os cidadãos têm o direito de tomar parte na vida política e na direcção dos assuntos públicos do país, directamente ou por intermédio de representantes livremente eleitos.

• **Artigo 58.º — Direito ao trabalho**

1. Todos têm direito ao trabalho.
2. Para assegurar o direito ao trabalho, incumbe ao Estado promover:
 - b) A igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais;

• **Artigo 59.º — Direitos dos trabalhadores**

1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:
 - a) À retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna;
 - b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar;
2. Incumbe ao Estado assegurar as condições de trabalho, retribuição e repouso a que os trabalhadores têm direito, nomeadamente:
 - c) A especial protecção do trabalho das mulheres durante a gravidez e após o parto, bem como do trabalho dos menores, dos diminuídos e dos que desempenham actividades particularmente violentas ou em condições insalubres, tóxicas ou perigosas;

• **Artigo 67.º — Família**

1. A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à protecção da sociedade e do Estado e à efectivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros.
2. Incumbe, designadamente, ao Estado para protecção da família:
 - a) Promover a independência social e económica dos agregados familiares;
 - b) Promover a criação e garantir o acesso a uma rede nacional de creches e de outros equipamentos sociais de apoio à família, bem como uma política de terceira idade;
 - c) Cooperar com os pais na educação dos filhos;
 - d) Garantir, no respeito da liberdade individual, o direito ao planeamento familiar, promovendo a informação e o acesso aos métodos e aos meios que o assegurem, e organizar as estruturas jurídicas e técnicas que permitam o exercício de uma maternidade e paternidade conscientes;
 - e) Regular a procriação assistida, em termos que salva-guardem a dignidade da pessoa humana;
 - f) Regular os impostos e os benefícios sociais, de harmonia com os encargos familiares;
 - g) Definir, ouvidas as associações representativas das famílias, e executar uma política de família com carácter global e integrado.

• **Artigo 68.º — Paternidade e maternidade**

1. Os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do País.
2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.
3. As mulheres têm direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias.
4. A lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar.

• **Artigo 109.º — Participação política dos cidadãos**

A participação directa e activa de homens e mulheres na vida política constitui condição e instrumento fundamental de consolidação do sistema democrático, devendo a lei promover a igualdade no exercício dos direitos cívicos e políticos e a não discriminação em função do sexo no acesso a cargos políticos.

Código Civil

O Direito da Família, contido no *Código Civil*, estabelece a plena igualdade entre os cônjuges:

- **Artigo 1671.º n.º 1** — O casamento baseia-se na igualdade de direitos e deveres dos cônjuges.
- **Artigo 1671.º n.º 2** — A direcção da família pertence a ambos os cônjuges, que devem acordar sobre a orientação da vida em comum, tendo em conta o bem da família e os interesses de um e outro.
- **Artigo 1672.º** — Os cônjuges estão reciprocamente vinculados pelos deveres de respeito, (...) cooperação e assistência.
- **Artigo 1674.º** — O dever de cooperação importa para os cônjuges a obrigação (...) de assumirem em conjunto as responsabilidades inerentes à vida da família que fundaram.
- **Artigo 1675.º n.º 1** — O dever de assistência compreende a obrigação (...) de contribuir para os encargos da vida familiar.
- **Artigo 1676.º n.º 1** — O dever de contribuir para os encargos da vida familiar incumbe a ambos os cônjuges, de harmonia com as possibilidades de cada um, e pode ser cumprido, por qualquer deles, pela afectação dos seus recursos àqueles encargos e pelo trabalho dispendido no lar ou na manutenção e educação dos filhos.

Legislação sobre a igualdade entre as mulheres e os homens no trabalho e no emprego

O **Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro**, garante às mulheres a igualdade com os homens em oportunidades e tratamento no trabalho e no emprego:

- **Artigo 3.º n.ºs 1 e 2** — Direito à ausência de qualquer discriminação baseada no sexo, quer directa, quer indirecta, nomeadamente pela referência ao estado civil ou à situação familiar, não sendo consideradas discriminatórias as disposições de carácter temporário que estabeleçam uma preferência em razão do sexo, imposta pela necessidade de corrigir uma desigualdade de facto, bem como as medidas que visam proteger a maternidade enquanto valor social.
- **Artigo 4.º n.º 1** — Direito à igualdade no acesso a qualquer emprego, profissão ou posto de trabalho.

- **Artigo 6.º** — Direito à igualdade no que se refere à formação profissional em todos os níveis e modalidades.
- **Artigo 7.º n.º 1** — Direito a que os anúncios de ofertas de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-selecção e ao recrutamento não contenham, directa ou indirectamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo.
- **Artigo 7.º n.º 2** — Direito a que o recrutamento para qualquer posto de trabalho se faça exclusivamente com base em critérios objectivos, não sendo permitida a formulação de exigências físicas que não tenham relação com a profissão ou com as condições do seu exercício.
- **Artigo 9.º n.º 1** — Direito à igualdade de remuneração por um trabalho igual ou de valor igual prestado à mesma entidade patronal.
- **Artigo 10.º n.ºs 1 e 2** — Direito à igualdade no desenvolvimento de uma carreira profissional que permita atingir o mais elevado nível hierárquico da profissão, bem como ao preenchimento dos lugares de chefia e à mudança de carreira profissional.
- **Artigo 11.º n.º 1** — É vedado à entidade patronal despedir, aplicar sanções ou por qualquer forma prejudicar trabalhadoras ou trabalhadores por motivo de terem reclamado alegando discriminação, presumindo-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção, até um ano após a data da reclamação fundada em discriminação.
- **Artigo 12.º** — São nulas e de nenhum efeito as disposições dos instrumentos de regulamentação colectiva:
 - **N.º 1** — na parte em que estabeleçam profissões e categorias profissionais que se destinem especificamente a pessoal feminino ou a pessoal masculino, as quais se entenderão como substituídas por disposições abrangendo ambos os sexos;
 - **N.ºs 2 e 3** — na parte em que estabeleçam para as mesmas categorias profissionais ou para categorias profissionais equivalentes (o que se verifica quando a respectiva descrição de funções corresponder, respectivamente, a trabalho igual ou de valor igual) remunerações inferiores para as mulheres, as quais são substituídas, de pleno direito, pelas remunerações atribuídas aos homens;
- **Artigo 13.º n.ºs 1 e 2** — Na parte em que estabeleçam remunerações diferentes para os aprendizes do sexo feminino relativamente ao mesmo grau de aprendizagem medida em função do decurso do tempo, passando a remuneração correspondente para os aprendizes masculinos a substituir de pleno direito a que era estabelecida pela disposição ferida de nulidade.

- **Artigo 23.º n.º 1** — Este diploma revogou todas as disposições legais, regulamentares e administrativas contrárias ao livre acesso das mulheres a qualquer emprego, profissão ou posto de trabalho, incluindo as que se referem a critérios de selecção, qualquer que seja o sector ou ramo de actividade, a todos os níveis da hierarquia profissional.

O Decreto-Lei n.º 426/88, de 18 de Novembro, disciplina o regime de igualdade de tratamento no trabalho entre homens e mulheres no âmbito da Administração Pública:

- **Artigo 4.º n.ºs 1 e 2** — Direito à ausência de qualquer discriminação baseada no sexo, quer directa, quer indirecta, nomeadamente pela referência ao estado civil ou à situação familiar, não sendo consideradas discriminatórias as disposições de carácter temporário que estabeleçam uma preferência em razão do sexo, imposta pela necessidade de corrigir uma desigualdade de facto, bem como as medidas que visam proteger a maternidade enquanto valor social.
- **Artigo 4.º n.º 3** — Direito à igualdade no que se refere às condições de trabalho, orientação e formação profissional.
- **Artigo 5.º** — Direito à igualdade no acesso ao exercício de quaisquer funções ou cargos públicos.
- **Artigo 6.º n.º 1** — Direito à igualdade de remuneração por um trabalho igual ou de valor igual.
- **Artigo 7.º n.ºs 1 e 2** — Direito à igualdade no desenvolvimento de uma carreira profissional que permita atingir o mais elevado nível hierárquico da profissão, bem como ao preenchimento dos lugares de chefia e à mudança de carreira profissional.
- **Artigo 9.º n.º 1** — Direito a que os avisos dos concursos de ingresso e de acesso e os anúncios de ofertas de emprego e outras formas de publicidade ligada à pré-selecção e ao recrutamento não contenham, directa ou indirectamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo.
- **Artigo 9.º n.º 2** — Direito a que o recrutamento se faça exclusivamente com base em critérios objectivos, não sendo permitida a formulação de exigências físicas que não tenham relação com a profissão ou com as condições do seu exercício.
- **Artigo 12.º n.ºs 1 e 2** — É vedado a qualquer entidade proceder disciplinarmente, aplicar sanções ou por qualquer forma prejudicar trabalhadoras ou trabalhadores por motivo de terem reclamado, recorrido ou intentado acção alegando discriminação, sendo sujeitos a procedimento disciplinar os dirigentes e trabalhadores cuja acção tiver sido julgada discriminatória.

A Lei n.º 105/97, de 13 de Setembro, garante o direito à igualdade de tratamento no trabalho e no emprego, introduzindo importantes inovações:

• ***Fixação Legal do Conceito de Discriminação Indirecta:***

Existe discriminação indirecta sempre que uma medida, um critério ou uma prática aparentemente neutra prejudiquem de modo desproporcionado os indivíduos de um dos sexos, nomeadamente por referência ao estado civil ou familiar, não sendo justificados objectivamente por qualquer razão ou condição necessária não relacionada com o sexo.

• ***Novo Papel para as Associações Sindicais:***

As Associações Sindicais representativas de trabalhadores ao serviço de entidade que desrespeite o direito à igualdade de tratamento podem propor, junto dos tribunais competentes, acções tendentes a provar qualquer prática discriminatória;

As Associações Sindicais podem intervir, como assistentes, no processo contra-ordenacional, beneficiando da isenção do pagamento da taxa de justiça e das custas.

• ***Alargamento das Situações de Inversão do Ónus da Prova:***

Naquelas acções judiciais, cabe ao empregador o encargo de provar que não existem práticas discriminatórias em função do sexo.

• ***Deveres das Entidades Patronais:***

Todas as entidades públicas e privadas deverão manter durante cinco anos registos de todos os recrutamentos feitos, donde constem, por sexos, nomeadamente os seguintes elementos:

- Convites endereçados para preenchimento de lugares;
- Anúncios publicados de oferta de emprego;
- Números de candidaturas apresentadas para apreciação curricular;
- Número de candidatos presentes nas entrevistas de pré-selecção;
- Número de candidatos aguardando ingresso;
- Resultados dos testes ou provas de admissão ou selecção;
- Balanços sociais, quando obrigatórios nos termos da Lei n.º 141/85, de 14 de Novembro, relativos a dados que permitam analisar a existência de eventual discriminação de um dos sexos no trabalho e no emprego.

- **Práticas Discriminatórias:**

É indicadora de prática discriminatória, nomeadamente, a desproporção considerável entre a taxa de trabalhadores de um dos sexos ao serviço do empregador e a taxa de trabalhadores do mesmo sexo existente no respectivo ramo de actividade.

A Lei n.º 9/2001, de 21 de Maio, veio reforçar os mecanismos de fiscalização e punição de práticas laborais discriminatórias em função do sexo:

- **Artigo 1.º** — É alargada a competência da Inspeção-Geral do Trabalho para a prevenção, fiscalização e punição de práticas laborais discriminatórias, incluindo as indirectas, em função do sexo, e são valorizados os pareceres da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego relativos às discriminações laborais

A Lei n.º 10/2001, de 21 de Maio, institui um relatório anual sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres:

- **Artigo 1.º, n.º 1** — O Governo envia à Assembleia da República, até ao fim de cada sessão legislativa, um relatório sobre o progresso da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional.

Legislação sobre a protecção da maternidade e da paternidade

A Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, republicada com todas as alterações pelo Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, e diplomas regulamentares, Decretos-Lei n.ºs 77/2000, de 9 de Maio, e 230/2000, de 23 de Setembro, garante a protecção da maternidade e da paternidade.

- **Principais direitos dos trabalhadores pais e das trabalhadoras mães:**

- Direito a Licença por Maternidade e Licença por Paternidade;
- Direito a dispensa para aleitação do/a filho/a até este/a perfazer um ano
- Direito a Licença por Adopção de menor de 15 anos;
- Direito a Licença Parental e Licença Especial para assistência a menor de 6 anos que seja filho/a ou equiparado/a;
- Direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível;

- Direito a faltar para assistência na doença a filhos/as ou equiparados/as, menores de 10 anos, com deficiência, independentemente da idade;
- Direito a faltar para assistência na doença a outros/as filhos/as;
- Licença Especial para assistência a filhos/as ou equiparados/as com deficiência e a doentes crónicos;
- Direito a faltar para apoio especial a filhos/as adolescentes.

• **Principais direitos relacionados com o ciclo biológico da maternidade das trabalhadoras grávidas e mães:**

- Direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais e para a preparação para o parto;
- Direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho;
- Direito a dispensa de trabalho nocturno;
- Direito a um período mínimo de licença por maternidade;
- Direito a dispensa do trabalho para amamentação;
- Direito das trabalhadoras grávidas ou que se encontrem nos 98 dias imediatamente posteriores ao parto ou que amamentem os filhos, à protecção no despedimento.

• **Principais direitos dos trabalhadores pais:**

- Direito a Licença por Paternidade;
- Direito ao subsídio ou à remuneração dos primeiros 15 dias de licença parental.

Sanções laborais no domínio da igualdade entre as mulheres e os homens
(Leis n.ºs 116 e 118/99, respectivamente de 4 e de 11 de Agosto)

Constitui contra-ordenação grave — com coimas que, em função da dimensão da empresa e do respectivo grau de culpabilidade, podem ir de 80 a 1450 contos — qualquer prática discriminatória, directa ou indirecta em função do sexo.

Também contra-ordenação grave é a violação de diversas normas previstas na Lei de Protecção da Maternidade e da Paternidade.

Contra-ordenação leve — com coimas que, em função da dimensão da empresa e do respectivo grau de culpabilidade, podem ir de 20 a 230 contos — é a violação do dever de manter registos dos recrutamentos efectuados.

Constitui contra-ordenação muito grave, com coimas que, em função da dimensão da empresa e do respectivo grau de culpabilidade, podem ir de 300 a 9000 contos:

- o impedimento do acesso de uma mulher a qualquer emprego, profissão ou posto de trabalho;
- a violação por parte da entidade empregadora do dever de assegurar igualdade de oportunidades e de tratamento às trabalhadoras e aos trabalhadores no que se refere à formação profissional em todos os níveis e modalidades;
- o anúncio de ofertas de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-selecção e ao recrutamento que contenham, directa ou indirectamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo;
- o recrutamento para qualquer posto de trabalho que não se faça exclusivamente com base em critérios objectivos, não sendo permitida a formulação de exigências físicas que não tenham relação com a profissão ou com as condições do seu exercício;
- a violação por parte da entidade empregadora do dever de assegurar igualdade de remuneração entre trabalhadores e trabalhadoras por um trabalho igual ou de valor igual prestado à mesma entidade empregadora;
- a violação por parte da entidade empregadora do dever de assegurar, nas mesmas condições a trabalhadores e trabalhadoras, o desenvolvimento de uma carreira profissional que lhes permita atingir o mais elevado nível hierárquico da sua profissão, o que se estende ao preenchimento de lugares de chefia e à mudança de carreira profissional;
- o despedimento, a aplicação de sanções ou a prática geradora de prejuízos para trabalhadores ou trabalhadoras por motivo de terem reclamado alegando discriminação;
- a violação do direito à licença de maternidade;
- a violação das regras de protecção da segurança e saúde das trabalhadoras grávidas puérperas e lactantes.

Os montantes indicados referem-se, na generalidade das situações, a cada trabalhador ou trabalhadora relativamente a quem haja sido cometida a infracção.

Código Penal

O Código Penal de 1982 (bem como as alterações subsequentes), veio introduzir importantes inovações na forma como são encaradas as relações de género e dentro da família:

- **Artigo 152.º, n.º 2** — Prevê pena de prisão de 1 a 5 anos, a quem infligir ao cônjuge, ou a quem com ele conviver em condições análogas às dos cônjuges, maus tratos físicos ou psíquicos, podendo ser aplicadas penas acessórias para afastamento do agressor.

A **Lei n.º 65/98**, de 2 de Setembro, veio alterar o *Código Penal*, passando a permitir ao Ministério Público dar início ao procedimento criminal se o interesse da vítima o impuser e não houver oposição do ofendido antes de deduzida a acusação.

Com a **Lei n.º 7/2000**, de 27 de Maio, o crime tornou-se público, ou seja, qualquer pessoa passou a poder denunciar aquele crime, não sendo necessária a apresentação de queixa como até então.

- **Artigos 163.º a 171.º** — São previstas penas para os crimes contra a liberdade e autodeterminação sexual, tais como a coacção sexual, a violação, o abuso sexual, o tráfico, o lenocínio. A Lei n.º 65/98, de 2 de Setembro, também autonomizou a consecução dos crimes de coacção sexual e de violação através de abuso de autoridade resultante de uma relação de dependência hierárquica, económica ou de trabalho.
- **Artigo 250.º** — São previstas penas para quem, estando legalmente obrigado a prestar alimentos e em condições de o fazer, não cumprir essa obrigação.

Novembro de 2002



BIII/2

A importância do direito comunitário e internacional na promoção da igualdade entre os homens e as mulheres

Maria do Céu da Cunha Rêgo

Dizemos muitas vezes que as nossas leis sobre a igualdade entre as mulheres e os homens são boas, sem nos lembrarmos de que, em muitos casos, a força dessas leis é maior porque elas são impostas pela Constituição, pelo direito comunitário e pelo direito internacional. Assim, no quadro constitucional vigente e mantendo-se Portugal na União Europeia e Estado parte nos tratados internacionais a que sobre a matéria se vinculou, o legislador ordinário não pode suprimir ou limitar essas leis.

Daí a importância de se ter presente de que há obrigações de direito comunitário e de direito internacional que Portugal tem que continuar cumprir no que diz respeito à igualdade entre as mulheres e os homens no trabalho e no emprego.

Das **obrigações de direito comunitário** salientam-se antes de mais as do ***Tratado que institui a Comunidade Europeia***, que consagra

- a promoção da igualdade entre as mulheres e os homens como uma missão da União Europeia (art. 2.º);
- a obrigação de a Comunidade Europeia, em todas as suas acções, ter por objectivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres (art. 3.º n.º 2)⁽¹⁾;
- a obrigação da Comunidade e dos Estados membros, tendo presentes os direitos sociais fundamentais, tal como os enunciam a Carta Social Europeia assinada em Turim, em 18 de Outubro de 1961 e a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, de 1989, terem por objectivos a promoção do emprego e a melhoria das condições de vida e de trabalho, devendo, para os realizar, agir designadamente, no domínio da igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho (arts. 136.º e 137.º n.º 1);
- a obrigação de os Estados membros assegurarem a aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadores masculinos e femininos, por trabalho igual ou de valor igual (art. 141.º n.º 1);

(1) Estratégia designada por *mainstreaming*.

- a obrigação de o Conselho adoptar 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, incluindo o princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual (art. 141.º n.º 3);
- que, a fim de assegurar, na prática, a plena igualdade de tratamento entre homens e mulheres na vida profissional, o princípio da igualdade de tratamento não obsta a que os Estados membros mantenham ou adoptem medidas que prevejam regalias específicas destinadas a facilitar o exercício de uma actividade profissional pelas pessoas do sexo sub-representado, ou a prevenir ou compensar desvantagens na sua carreira profissional (art. 141.º n.º 4)⁽²⁾.

Mas também diversas Directivas comunitárias obrigam os Estados membros:

- a **Directiva n.º 75/117/CEE, de 10-2-1975**, relativa à harmonização das legislações dos Estados-Membros sobre a aplicação do *princípio da igualdade de remunerações* entre os trabalhadores e trabalhadoras e que vincula à equiparação legal do trabalho igual a trabalho de igual valor
- a **Directiva n.º 76/207/CEE, de 9-2-76**, relativa à execução do princípio de *igualdade de tratamento* entre homens e mulheres no que respeita ao acesso ao emprego, à formação e à promoção profissionais e às condições de trabalho, nos termos da qual aquele princípio implica:
 - a ausência de qualquer discriminação em razão do sexo, quer directa, quer indirectamente, nomeadamente pela referência à situação matrimonial ou familiar (art. 2.º n.º 1);
 - a ausência de qualquer discriminação em razão do sexo, nas condições de acesso, incluindo os critérios de selecção, a empregos ou a postos de trabalho, seja qual for o sector ou o ramo de actividade e a todos os níveis da hierarquia profissional (art. 3.º n.º 1);
 - o acesso a todos os tipos e a todos os níveis de orientação profissional, de formação, de aperfeiçoamento e de reciclagem profissionais (art. 4.º);
 - sejam asseguradas aos homens e às mulheres as mesmas condições de trabalho, incluindo as condições de despedimento, sem discriminação em razão do sexo (art. 5.º).

O mesmo princípio e a própria Directiva não constituem obstáculo à protecção da gravidez e da maternidade (art. 2.º n.º 3).

(2) As designadas medidas de acção positiva.

Os Estados membros apenas podem não aplicar esta Directiva às actividades profissionais e, eventualmente, às formações que a elas conduzam, para as quais, em razão da sua natureza ou das condições do seu exercício, o sexo constitua uma condição determinante (art. 2.º n.º 2)

- a **Directiva n.º 92/85/CEE, de 19-10-1992**, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das *trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes* no trabalho, em que avulta a proibição de despedimento destas trabalhadoras, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo (art. 10.º); em Portugal, a autoridade competente é a CITE.⁽³⁾
- a **Directiva n.º 96/34/CE, de 3-6-1996**, relativa ao Acordo-quadro sobre a *licença parental* celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES, de que, pela sua importância para a igualdade entre mulheres e homens no que respeita à conciliação da actividade profissional com a actividade familiar, se transcrevem alguns considerandos:
 - Corresponde à intenção da Comissão de propor uma medida comunitária sobre a conciliação entre vida familiar e vida profissional
 - Reconhece que uma política efectiva de igualdade de oportunidades ... verifica o importante papel dos parceiros sociais ... na oferta aos homens e às mulheres, da possibilidade de conciliarem as suas responsabilidades profissionais e as suas obrigações familiares
 - Considera que a política de família deve ser encarada no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações e da promoção da participação das mulheres na vida activa
 - Considera que os homens deveriam ser encorajados a assumir uma parte igual das responsabilidades familiares, devendo, por exemplo, ser encorajados a pedir licenças parentais
- a **Directiva n.º 97/80/CE, de 13-12-1997**, relativa ao *ónus da prova* nos casos de discriminação baseada no sexo⁽⁴⁾, e que designadamente,
 - consagra que se verifica uma situação de 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 (art. 2.º n.º 2)

(3) Nos termos do art. 10.º n.º 1 do DL n.º 230/2000, de 23 de Setembro.

(4) Em Portugal, transposta pela Lei n.º 105/97, de 13 de Setembro.

- exige aos Estados-membros que assegurem que quando uma pessoa se considere lesada pela não aplicação, no que lhe diz respeito, do princípio da igualdade de tratamento apresentar, perante um tribunal ou outra instância competente, elementos de facto constitutivos da presunção de discriminação directa ou indirecta, incumba à parte demandada provar que não houve violação do princípio da igualdade de tratamento (art. 4º n.º 1).

As obrigações que o direito comunitário impõe aos Estados membros incluem também a de que exige uma aplicação uniforme em todos eles da ***Jurisprudência do Tribunal da Comunidade Europeia***.

Daí que se indiquem alguns Acórdãos particularmente importantes no que respeita à igualdade entre mulheres e homens, designadamente porque visam evitar que a maternidade prejudique as mulheres no mercado de trabalho⁽⁵⁾:

- Um empregador viola directamente o princípio da igualdade de tratamento referido na Directiva n.º 76/207/CEE, de 9-2-76, (atrás referida) se se recusar a celebrar um contrato de trabalho com uma candidata que considerara apta para exercer a actividade em questão, quando essa recusa se baseie nas possíveis consequências, prejudiciais para o empregador, da contratação de uma mulher grávida — Acórdão do Tribunal de Justiça das Comunidades de 8 de Novembro de 1990, Processo C-177/88, *Dekker*
- O despedimento causado por riscos inerentes à gravidez, só pode afectar uma mulher, pelo que se traduz em discriminação indirecta; “foi precisamente tendo em conta o risco que um eventual despedimento implica para a situação física e psíquica das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, incluindo o risco particularmente grave de se incitar a trabalhadora grávida a interromper voluntariamente a gravidez, que o legislador comunitário, nos termos do artigo 10º da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, ... previu ... uma protecção especial para a mulher ao instituir a proibição de despedimento durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade ...” — considerando 18 do Acórdão do Tribunal de Justiça das Comunidades de 30 de Junho de 1998, Processo C-394/96, *Brown*
- O direito comunitário opõe-se a uma regulamentação nacional que priva uma mulher do direito de ser classificada e, conseqüentemente, de poder beneficiar de uma promoção profissional pelo facto de ter estado ausente da empresa devido a licença por maternidade — Acórdão do Tribunal de Justiça das Comunidades de 30 de Abril de 1998, Processo C-136/95, *Thibault*

(5) Publicados em *Igualdade de oportunidades entre mulheres e homens: trabalho, emprego e formação profissional* — *Jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias* na Coleção “Jurisprudência e Pareceres” do Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 1998.

— O montante da compensação por licença por maternidade deve integrar, a partir da sua entrada em vigor, os aumentos de salário ocorridos entre o início do período abrangido pelos salários e referência e o fim da licença por maternidade — Acórdão do Tribunal de Justiça das Comunidades de 13 de Fevereiro de 1996, Processo C-342/93, *Gillespie*

Embora com menor força jurídica, sublinha-se a importância para a promoção da igualdade entre mulheres e homens no quadro da União Europeia

- da **Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (2000/C 364/01, de 18-12-2000)**, nos termos da qual
 - Deve ser garantida a igualdade entre mulheres e homens em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração (art. 23.º)
 - O princípio da igualdade (entre homens e mulheres) não obsta a que se mantenham ou adoptem medidas que prevejam regalias específicas a favor do sexo sub-representado (art. 23.º)
 - 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 por maternidade paga e a uma licença parental pelo nascimento ou adopção de um filho (art. 33.º)
- da **Estratégia Europeia para o Emprego**, de que resultaram em todos os Estados membros Planos Nacionais para o Emprego, que prevê a transversalidade da dimensão da igualdade entre mulheres e homens em todos os seus pilares e que dedica um desses pilares exclusivamente a esta matéria;
- da **Estratégia Europeia para a Inclusão Social**, de que resultaram em todos os Estados membros Planos Nacionais para a Inclusão, que também prevê a transversalidade da dimensão da igualdade entre mulheres e homens
- da **Recomendação do Conselho, de 2 de Dezembro de 1996, relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de tomada de decisão** (96/694/CE)
- da **Resolução do Conselho e dos Ministros do Emprego e da Política Social reunidos no seio do Conselho, de 29 de Junho de 2000, relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens na actividade profissional e na vida familiar** (2000/C 218/02), particularmente importante porque estabelece a conexão indissociável entre a igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho e a igualdade entre mulheres e homens, assumindo que a primeira só concretizará, quando a segunda também for prática corrente; por este motivo sublinha a importância das políticas de encorajamento à participação dos homens na vida familiar.

No que se refere às **obrigações em matéria de direito internacional**, Portugal está vinculado:

- Relativamente à **ONU**

- pelo **Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais**⁽⁶⁾, que prevê de modo autónomo a igualdade de direitos dos homens e das mulheres (art. 3.º), a igualdade salarial entre homens e mulheres [art. 7º a) i)] e a protecção à família e à maternidade (art. 10.º)
- pela **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres**⁽⁷⁾ que
 - define discriminação contra as mulheres (art. 1.º)
 - impõe o ajustamento do sistema jurídico à eliminação da discriminação contra as mulheres (art. 2.º)
 - obriga os Estados parte a medidas para promover a igualdade de género (art. 3.º)
 - prevê acções positivas compensatórias para promover a igualdade entre as mulheres e os homens (art. 4.º n.º 1)
 - obriga os Estados parte a medidas para promover a igualdade de participação na vida pública e política (arts. 7.º e 8.º)
 - obriga os Estados parte a medidas para promover a igualdade de participação na educação e formação (art. 10.º)
 - obriga os Estados parte a medidas para promover a igualdade no trabalho e no emprego, incluindo a protecção na maternidade das trabalhadoras (art. 11.º)
 - reconhece a responsabilidade comum dos homens e das mulheres na educação e desenvolvimento dos filhos (art. 5.º b)
 - Igualdade dos homens e das mulheres no casamento e nas relações familiares, designadamente enquanto pais (art. 16.º)
- Pelo **Protocolo Opcional à Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres**⁽⁸⁾, nos termos do qual Portugal aceitou a competência do Comité sobre a Eliminação da Discriminação contra as Mulheres para apreciar comunicações de pessoas ou grupos, alegando violação de qualquer direito estabelecido na Convenção

(6) Aprovado para ratificação pela Lei n.º 45/78, de 11 de Julho.

(7) Aprovado para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de Julho.

(8) O Decreto do Presidente da República n.º 15, de 8 de Março, ratificou este Protocolo Opcional que foi aprovado para ratificação em 20-12-2001, pela Resolução da Assembleia da República n.º 17/2002. O texto foi publicado no DR de 8 de Março de 2002.

- Relativamente à **OIT**:

- Pela **Convenção n.º 100 relativa à igualdade de remuneração entre a mão de obra masculina e a mão de obra feminina em trabalho de igual valor**⁽⁹⁾, que vincula à adopção do conceito de trabalho de igual valor (art. 1.º b), bem como à avaliação objectiva do posto de trabalho, com base nos respectivos conteúdos (art. 3.º)
- Pela **Convenção n.º 103 sobre a Protecção da Maternidade**⁽¹⁰⁾ que consagra
 - o direito a licença por maternidade paga durante 12 semanas no mínimo, sendo obrigatórias 6 semanas de licença após o parto (arts. 3.º, 4.º)
 - o direito a interrupção para aleitação (art.5.º)
 - a proibição de despedimento (art. 6.º)
- Pela **Convenção n.º 156 sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares**⁽¹¹⁾, que inclui, designadamente a ligação entre o emprego e a vida familiar (art. 3.º) e a proibição de despedimento por motivo de exercício de responsabilidades familiares (art. 8.º)

- Relativamente ao **Conselho da Europa**:

- Pela **Convenção de Salvaguarda dos Direitos Humanos e Liberdades Fundamentais**⁽¹²⁾, que inclui disposições sobre:
 - Direito a não ser submetido a tratamentos desumanos ou degradantes (art. 3º)
 - Direito ao respeito pela vida privada exige que o Estado sancione a violência de um comportamento sexual para responder a uma estrita necessidade de protecção social (art. 8º)
- Pela **Carta Social Europeia**⁽¹³⁾, que designadamente, prevê
 - Salário igual para trabalho de valor igual relativamente a trabalhadores e trabalhadoras (art.º 4.º n.º 3)
 - Protecção da maternidade (art.º 8.º)
 - Direito da família a protecção social, jurídica e económica (art.º 16.º)

(9) Aprovada para ratificação pelo DL n.º 47 302, de 4 de Novembro de 1966.

(10) Aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 63/84, de 10 de Outubro.

(11) Aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de Outubro.

(12) Aprovada para ratificação pela Lei n.º 65/78, de 13 de Outubro, aprovou para ratificação com reservas, as quais foram quase todas retiradas pela Lei n.º 12/87, de 7 de Abril.

(13) Aprovada para ratificação pela Resolução da Assembleia da República n.º 21/91, de 24 de Abril.

— Pela **Carta Social Europeia revista em 1996**, de que Portugal é parte desde 30-5-2002, que inclui disposições sobre:

- Direito à igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e de profissão, sem discriminação fundada no sexo (art. 20.º)
- Direito à dignidade no trabalho (art. 26.º)
- Direito dos trabalhadores com responsabilidades familiares à igualdade de oportunidades e de tratamento (art. 27.º)

Apesar de se revestirem de grau inferior de compromisso jurídico importa ainda ter particularmente em conta:

- a **Declaração sobre a Igualdade das Mulheres e dos Homens** adoptada pelo Comité de Ministros do Conselho da Europa em Novembro de 1988, nos termos da qual

“o princípio da igualdade de género é parte integral dos direitos humanos, e que a discriminação em função do sexo constitui impedimento ao exercício das liberdades fundamentais. A sua erradicação é indispensável à democracia e um imperativo de justiça social”

- a **Plataforma de Acção de Pequim** aprovada na IV Conferência Mundial da ONU sobre as Mulheres, que teve lugar em 1995, e a sua actualização em Junho de 2000 pela Assembleia Especial das Nações Unidas, em que a participação das mulheres na actividade económica e profissional é considerada decisiva para a sua autonomia, e em que a harmonização das responsabilidades tanto das mulheres como dos homens no que respeita ao trabalho e à família é assumida como indispensável para a promoção da igualdade entre as mulheres e os homens⁽¹⁴⁾
- a **Declaração de Istambul dos Ministros do Conselho da Europa sobre a igualdade entre mulheres e homens como critério fundamental da democracia** em Novembro de 1997

Como se evidenciou, a igualdade entre as mulheres e os homens marca forte presença na União Europeia e constitui objecto de particular atenção do direito internacional.

Nos termos da Declaração de Istambul dos Ministros do Conselho da Europa em 1997, está mesmo para além das opções dos Governos, uma vez que constitui um critério essencial dos regimes democráticos.

Novembro de 2002

(14) CIDM, *Plataforma de Acção de Pequim, 1995 — Iniciativas e Acções Futuras — Igualdade, Desenvolvimento e Paz para o Século XXI*, Lisboa, 2001 p. 134.

BIII/3

Direito internacional, nacional e comunitário para a igualdade de homens e mulheres

Décadas

1. Desde o fim da II Grande Guerra até ao fim dos anos 50

a) ONU

- A Carta das Nações Unidas — 1945
- A Declaração Universal dos Direitos Humanos — 1948
- A Convenção para a supressão do tráfico de pessoas e da exploração da prostituição de outrem — 1949
- A Convenção sobre os direitos políticos das mulheres — 1952
- A Convenção sobre a nacionalidade das mulheres casadas — 1957

b) OIT

- A Convenção n.º 100 sobre a igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina para trabalho de valor igual — 1951
- A Convenção n.º 103 sobre a protecção da maternidade — 1952
- A Convenção n.º 111 sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão — 1958

c) Conselho da Europa

- A Convenção de Salvaguarda dos Direitos Humanos e Liberdades Fundamentais — 1950

d) CEE

- O Tratado de Roma, que institui a Comunidade Económica Europeia (CEE) — art. 119º — 1957

2. Os anos 60

a) ONU

- A Convenção sobre Consentimento para a o casamento, idade mínima para o casamento e registo dos casamentos — 1962

b) Conselho da Europa

- A Carta Social Europeia — 1961

3. Os anos 70

a) ONU

- 1975
- O Ano Internacional da Mulher proclamado pelas Nações Unidas
- A I Conferência Mundial sobre as Mulheres, Cidade do México
- 1976-1985 — A Década da Mulher — O Plano de Acção para a Década
- O Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos — 1976
- O Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais — 1976
- A Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres — 1979

b) Conselho da Europa

- Recomendação relativa às mulheres migrantes — 1979

c) CEE

- A directiva igualdade de remunerações — 1975
- A directiva igualdade no trabalho e no emprego — 1976
- O início da jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias — 1970

d) O direito nacional

- A Constituição — 1976
- A criação da Comissão da Condição Feminina — 1977
- A revisão do Código Civil — 1978
- A Lei da igualdade no trabalho e no emprego para o sector privado e a criação da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego — 1979

4. Os anos 80

a) ONU

- A II Conferência Mundial sobre as Mulheres, Copenhaga — 1980
- Os Programas de Acção para a Igualdade entre mulheres e homens da CEE — a partir de 1986
- A III Conferência Mundial sobre as Mulheres, Nairobi — “Estratégias para o Futuro — o progresso na situação das mulheres até ao ano 2000” — 1985

b) OIT

- A Convenção n.º 156 sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares — 1981

c) Conselho da Europa

- A Declaração sobre a igualdade de homens e mulheres — 1988
- O Seminário 'A democracia paritária — 40 anos de actividade do Conselho da Europa' — 1989

d) CEE

- O início dos Programas de Acção Comunitária em matéria de igualdade de homens e mulheres — 1986
- A Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores — 1989

e) O direito nacional

- A revisão da Constituição em 1982
- A Lei de Protecção da Maternidade e da Paternidade — 1984
- A Lei da igualdade no trabalho e no emprego para o sector público — 1998

5. Os anos 90**a) ONU**

- As Conferências da década das NU:
- Rio 92 — O direito ao ambiente
- Viena 93 — Os direitos humanos são direitos dos homens e direitos das mulheres
- Cairo 94 — Os direitos reprodutivos
- Copenhaga 95 — A sustentabilidade social
- Pequim — a IV Conferência Mundial sobre as Mulheres e a Plataforma de Pequim — *mainstreaming* e *empowerment*
- Istambul 96 – Os estabelecimentos humanos
- O Protocolo Opcional à Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres
- O PNUD, os Relatórios sobre o Desenvolvimento Humano e os indicadores comparáveis para a igualdade de homens e mulheres

b) OIT

- A Convenção n.º 171 relativa ao trabalho nocturno — 1990
- A Declaração relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho — 1998

c) OCDE

- O Relatório da OCDE “Conduzir a mudança estrutural — O papel das mulheres” — 1991

d) Conselho da Europa

- A Recomendação sobre o sexismo na linguagem — 1990
- Conferência ‘Igualdade e democracia — Utopia ou desafio?’ — 1995
- A Carta Social Europeia revista — 1996
- O Grupo de Peritos sobre Igualdade e Democracia — 1996
- A Recomendação sobre a conciliação do trabalho com a vida familiar — 1996
- O Seminário Internacional ‘Promover a igualdade: um desafio comum aos homens e às mulheres’ — em 1997
- A Declaração do Conselho da Europa sobre a igualdade entre mulheres e homens como critério fundamental da democracia — 1997
- Grupo de Peritos sobre a Abordagem Integrada da Igualdade entre as Mulheres e os Homens — 1998

e) Direito da União Europeia

- A directiva comunitária de protecção da maternidade — 1992
- A directiva comunitária da licença parental — 1996
- A Recomendação do Conselho relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de tomada de decisão — 1996
- A Comunicação da Comissão incorporando a igualdade de homens e mulheres em todas as políticas e actividades comunitárias
- A directiva comunitária sobre o ónus da prova — 1997
- O Tratado de Amsterdão — 1997
- A Estratégia Europeia para o Emprego — 1997

f) Direito nacional

- A revisão constitucional de 1997
- A Lei que reforçou as garantias da igualdade no trabalho e no emprego — 1997
- O Plano Global para a Igualdade de Homens e Mulheres — 1997

- O Plano Nacional de Emprego — a partir de 1998
- A autonomização do crime de maus tratos a cônjuge ou equiparado — 1998
- A alteração do Código de Processo Penal para inclusão da medida de afastamento do ofensor da casa de morada comum com a vítima em caso de violência doméstica — 1998
- A revisão da Lei de Protecção da Maternidade e da Paternidade — 1999
- O reforço das sanções laborais — 1999
- O Plano Nacional contra a Violência Doméstica — 1999
- O adiantamento pelo Estado de indemnização devida às vítimas de violência conjugal — 1999

6. O início do séc. XXI

a) ONU

- A actualização de Pequim + 5 — Igualdade de Género, Desenvolvimento e Paz para o Séc. XXI — 2000
- A Declaração do Milénio da ONU — 2000
- O Estatuto de Roma do Tribunal Penal Internacional — 2001

b) Conselho da Europa

- A Recomendação sobre a luta contra o tráfico de seres humanos para fins de exploração sexual — 2000
- O seminário 'Um novo contrato social entre as mulheres e os homens: o papel da educação' — 2000
- A Recomendação sobre a protecção das mulheres contra a violência — 2002
- A Recomendação sobre a participação equilibrada das mulheres e dos homens na tomada de decisão política e pública — 2003
- A 5.ª Conferência ministerial europeia sobre a igualdade de homens e mulheres sobre a democratização, a prevenção dos conflitos e a consolidação da paz: as perspectivas e o papel das mulheres — 2003

c) Direito da União Europeia

- A Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia — 2000
- A Cimeira de Lisboa — 2000
- A Estratégia Europeia para a Inclusão Social — 2000
- A Resolução do Conselho da União Europeia relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens na actividade profissional e na vida familiar — 2000
- As 'Conclusões do Conselho relativas ao exame da aplicação pelos Estados membros da União Europeia e pelas instituições europeias do programa de acção de Pequim sobre o tema da articulação entre a vida profissional e a vida familiar' — 2000

- O V Programa para a Igualdade de Género da União Europeia: vida económica; participação e representação; direitos sociais; vida civil; mudança nos papéis e nos estereótipos de género — 2000-2005
- A revisão da Directiva sobre a igualdade para mulheres e homens no emprego — 2002
- A revisão da Estratégia Europeia para o Emprego — 2003

d) Direito nacional

- A qualificação dos maus tratos a cônjuge ou equiparado como crime público — 2000
- A regulamentação da lei de 1999, que cria a rede pública de casas de apoio para vítimas de violência doméstica — 2000
- O Plano Nacional de Acção para a Inclusão — 2001
- O reforço dos mecanismos de fiscalização e punição de práticas laborais discriminatórias em função do sexo — 2001
- O relatório anual sobre a igualdade de homens e mulheres — 2001
- O Plano Nacional de Acção para a Inclusão 2001-2003
- O II Plano Nacional contra a Violência Doméstica — 2003
- O Código do Trabalho — 2003

BIII/4

Igualdade de homens e mulheres Situações em que importa conhecer o direito

Maria do Céu da Cunha Rêgo

Proibição de discriminação em função do sexo

- Constituição arts 13.º, 26.º n.º1
- DL n.º 392/79, de 20 de Setembro⁽¹⁾ — art. 3.º n.ºs 1 e 2
- DL n.º 426/88, de 18 de Novembro⁽²⁾ — art. 4.º n.ºs 1 e 2
- Lei n.º 105/97, de 13 de Setembro
- *Código do Trabalho* — art. 27.º e seguintes — a concretizar apenas na sequência da entrada em vigor da regulamentação do Código
- Tratado que institui a Comunidade Europeia — art. 3.º n.º 2
- Directiva n.º 76/207/CEE, de 9-2-76
- Directiva n.º 97/80/CE, de 13-12-97
- Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia — art. 23.º
- Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres — arts. 1.º, 2.º, 3.º, 4.º
- Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais — art. 3.º
- Carta Social Europeia revista — art. 20.º

Procurar emprego

- DL n.º 392/79 — arts. 4.º n.º 1 e 7.º
- DL n.º 426/88 — arts. 5.º e 9.º n.º 1 e 2
- *Código do Trabalho* — art. 27.º
- Há requisitos nas ofertas de emprego que podem constituir discriminações indirectas
- A descrição do posto de trabalho pode constituir discriminação indirecta
- Os empregadores não podem dar instruções para não se recrutarem homens ou mulheres

(1) Sector privado.

(2) Sector público.

- Jurisprudência do Tribunal das Comunidades Europeias:

- *Sobre acções positivas*: O acórdão Fogelqvist⁽³⁾ estatui no sentido de que é compatível com (o direito comunitário aplicável⁽⁴⁾) que “um candidato pertencendo ao sexo sub-representado possa ver-lhe concedida prioridade face a um concorrente do sexo oposto, desde que os candidatos possuam méritos equivalentes ou sensivelmente equivalentes e as candidaturas tenham sido objecto de uma apreciação objectiva que tenha em conta as situações particulares de ordem pessoal de todos os candidatos.”
- *Sobre direito a indemnização em caso de discriminação no acesso ao emprego*: O acórdão Helen Marshall⁽⁵⁾ estatui no sentido de que

1. *(o direito comunitário aplicável) se opõe a que a reparação do prejuízo sofrido por uma pessoa lesada em virtude de um despedimento discriminatório esteja sujeita a um limite máximo fixado a priori e sem pagamento de juros destinados a compensar o prejuízo sofrido pelo beneficiário da reparação, devido ao tempo decorrido até ao pagamento efectivo da indemnização atribuída.*
2. *A pessoa lesada em virtude de um despedimento discriminatório pode invocar o disposto no artigo 6.º da Directiva (76/207/CEE do Conselho de 9-2-76) contra uma autoridade do Estado que actue na qualidade de empregador para afastar a aplicação de uma disposição nacional que impõe limites ao montante da indemnização que pode ser obtida a título de reparação.*

- A força física com factor de discriminação:

- Acórdão Rummler⁽⁶⁾: constitui forma discriminatória em razão do sexo estabelecer um critério para determinar se um trabalho exige força muscular e esforço, utilizando valores correspondentes aos resultados médios dos trabalhadores de um único sexo;

(3) Ac. de 6/7/2000, caso 407/98.

(4) Utilizo esta expressão em vez de enunciar as normas concretas em que o acórdão se fundamenta, para não sobrecarregar o texto, uma vez que no início deste ponto se detalha o direito pertinente e a estatuição não dispensará a leitura integral do mesmo acórdão.

(5) Ac. de 2/8/93, caso 271/91.

(6) Nota da autora: ‘Ac. de 1/7/86, caso 237/85, Rummler’. Este acórdão, bem como qualquer outro do Tribunal das Comunidades Europeias em matéria de igualdade de mulheres e homens publicitado até meados de 1998, encontra-se publicado em português em MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE, *Igualdade de oportunidades entre mulheres e homens: trabalho, emprego e formação profissional* — Jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias, Coleção “Jurisprudência e Pareceres”, Lisboa, 1998.

Pareceres da CITE:

- *Sobre igualdade no acesso ao emprego:*

- O acesso ao emprego em condições de igualdade é um direito consagrado na Constituição da República Portuguesa e assegurado através de legislação específica (DL n.º 392/79, de 20 de Setembro, art. 7.º n.º 1; DL n.º 426/88, de 18 de Novembro, art. 9.º n.º 1);
 - Os anunciantes e os órgãos que divulgam ofertas de emprego ou de formação profissional, devem ter em conta o princípio da igualdade acima referido;
 - Os tipos de anúncios que cada jornal insere, constituem para os respectivos leitores para as diversas entidades e para o público em geral, indicadores evidentes do grau de cumprimento da lei;
 - Alguns jornais cumprem a lei e estão conscientes do papel que os media representam na formação das atitudes e dos comportamentos, transmitindo já uma imagem renovada actual nesta matéria. Outros porém, em claro atropelo da lei, persistem ainda na utilização de linguagem menos ajustada ou publicam nas suas páginas anúncios de flagrante teor discriminatório;
 - Anúncio discriminatório é o que efectue qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada no sexo e que tenha como finalidade ou consequência comprometer ou recusar o conhecimento, o gozo ou o exercício dos direitos assegurados pela legislação do trabalho;
 - Os anúncios de recrutamento para qualquer posto de trabalho não devem incluir qualquer exigência ou preferência directa ou indirectamente baseada no sexo ou no estado civil, como por exemplo ‘serviço militar cumprido’, ‘rapaz’, ‘solteira ou viúva sem filhos’, ‘casado’;
 - Os anúncios de recrutamento para qualquer posto de trabalho só podem incluir exigências que estejam relacionadas com as tarefas a desempenhar, como por exemplo ‘conhecimentos de línguas’, ‘curso de dactilografia’, ‘experiência profissional em electrónica’ ou outras;
 - A única excepção que permite condicionar o recrutamento a um ou outro sexo é a admitida nos termos do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, onde se estabelece que ‘Não constitui discriminação o facto de se condicionar o recrutamento a um ou a outro sexo na actividade da moda, da arte ou do espectáculo quando tal seja essencial à natureza da tarefa a desempenhar, tornando-a qualitativamente diferente quando prestada por um homem ou por uma mulher’ — Artigo 7.º, n.º 3.”⁽⁷⁾
- 1. A Lei n.º 105/97 no seu artigo 6.º obriga todas as entidades públicas e privadas a manter durante cinco anos registos de todos os recrutamentos, incluindo aqueles que sejam efectuados através de convites;
 - 2. O facto de tais convites poderem ser endereçados verbalmente não os exclui da obrigação de registo prevista na disposição acima referida

(7) CITE Parecer n.º 10/CITE/91 in ‘Edição comemorativa dos 20 anos da CITE (1979-1999) — Pareceres’, Lisboa, Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 1999, p. 149 e s.

- “As perguntas constantes de formulário ... que os/as candidatos/as devem preencher e assinar, a saber: ‘Só para senhoras — Tem fundamentos para pensar que nos próximos 9 meses irá utilizar o direito de protecção à maternidade? (Sim/Não) Quando?’; ‘Já prestou serviço militar? (Sim/Não) Quando?’ ‘Qual é a sua situação militar actual?’, e a parte final que refere: ‘As declarações prestadas neste boletim são da minha inteira responsabilidade e no caso de se provarem falsas ou omissas reconheço (à empresa) o direito de rescindir ou haver como nulo o contrato que entretanto comigo celebrar.’, constituem discriminação violando assim a empresa, o disposto nos artigos 13.º, n.º 2, 18.º n.º 1, 26.º n.º 1 e 58.º n.º 1 e n.º 2 b) da Constituição da República Portuguesa, bem como o artigo 3.º n.º 1 do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro”⁽⁸⁾.

3. O disposto naquela disposição não inclui qualquer restrição no que respeita aos tipos de recrutamento correntemente utilizados pelos empregadores, apenas obriga a que, em todos os casos haja registos que permitam verificar se no processo de recrutamento utilizado não ocorreram práticas discriminatórias em função do sexo”⁽⁹⁾.

Condições de trabalho

- Remuneração:

— DL n.º 392/79 — arts. 9.º n.º 1, 12.º n.ºs 2 e 3 e 13.º n.ºs 1 e 2
 — DL n.º 426/88 — art. 6.º n.º 1
 — *Código do Trabalho* — art. 28.º
 — Tratado que institui a Comunidade Europeia — art. 141.º n.ºs 1 e 3
 — Directiva n.º 75/117/CEE, de 10-2-1975
 — Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais — art. 7.º a) alínea i)
 — Convenção n.º 100 da OIT
 — Carta Social Europeia — art. 4.º n.º 3

- DL n.º 426/88 — art. 4.º n.º 3

⁽⁸⁾ CITE Parecer n.º 14/CITE/98 in ‘Edição comemorativa dos 20 anos da CITE (1979-1999) — Pareceres’, Lisboa, Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 1999, p. 468.

⁽⁹⁾ CITE Parecer n.º 19/CITE/97 in ‘Edição comemorativa dos 20 anos da CITE (1979-1999) — Pareceres’, Lisboa, Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 1999, p. 384 e s.

Pareceres da CITE:

• Sobre pagamento de prémios, participações e liberalidades a trabalhadoras mães:

- “A redução ou anulação do prémio de produtividade às trabalhadoras que amamentam os seus filhos constitui discriminação em função do sexo, por violação dos arts. 2.º a) e 3.º n.º I do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, conjugado com (o art. 12.º n.º 2 e 3 da Lei n.º 4/84 e art. 7.º do DL n.º 136/85, de 3 de Maio).⁽¹⁰⁾”
- “Os prémios de assiduidade referidos estão incluídos no conceito de remuneração, uma vez que são atribuídos com carácter de regularidade e permanência, não podendo as mulheres trabalhadoras ser prejudicadas por motivo de maternidade.”⁽¹¹⁾
- 1. A empresa... atribui um prémio de assiduidade do qual estão excluídas as trabalhadoras que registem ausências ao trabalho por motivo de licença por maternidade, consultas pré-natais, amamentação e aleitação.
- 2. Tal prática constitui discriminação com base no sexo dado que afecta apenas um grupo específico de trabalhadores (as mães trabalhadoras) e não a totalidade dos mesmos, sendo que essa situação tem no nosso ordenamento jurídico um tratamento especial decorrente da consagração constitucional do princípio da igualdade material.
- 3. Considerando o valor social eminente da maternidade e da paternidade, a C. R. P. consagra o direito a especial protecção das trabalhadoras durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho sem perda de remuneração (n.º 3 do art. 68.º) e o art. 18.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, com a redacção dada pela Lei n.º 17/85, de 9 de Junho, equipara as faltas acima referidas a prestação efectiva de serviço.
- 4. Deste modo, em consequência da referida prática discriminatória, são as mães trabalhadoras prejudicadas na sua retribuição e no montante dos subsídios que recebem da Segurança Social, dado que os prémios de assiduidade são prestações incluídas no conceito de retribuição.”⁽¹²⁾
- “A redução e/ou anulação do montante da participação nos resultados (da empresa) feita por motivo de as trabalhadoras terem gozado de licença de parto e/ou das dispensas para amamentação constitui discriminação em função do sexo [art. 2.º a) e 3.º n.º I do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro].”⁽¹³⁾

(10) Parecer n.º 5/CITE/91 in ‘Edição comemorativa dos 20 anos da CITE (1979-1999) — Pareceres’, Lisboa, Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 1999, p. 128.

(11) CITE Parecer n.º 7/CITE/90 in ‘Edição comemorativa dos 20 anos da CITE (1979-1999) — Pareceres’, Lisboa, Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 1999, p. 100.

(12) CITE Parecer n.º 11/CITE/96 in ‘Edição comemorativa dos 20 anos da CITE (1979-1999) — Pareceres’, Lisboa, Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 1999, p. 247 e s.

(13) CITE Parecer n.º 2/CITE/91 in ‘Edição comemorativa dos 20 anos da CITE (1979-1999) — Pareceres’, Lisboa, Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 1999, p. 112.

• *Sobre discriminação salarial*

- “1. As trabalhadoras com a categoria profissional de ‘Polidor de I.^a’ realizam tarefas que estão de acordo com a definição daquela categoria profissional o mesmo não acontecendo com os seus colegas do sexo masculino que deveriam estar classificados como esmeriladores, sendo remunerados em conformidade, ou seja, um grau abaixo na tabela salarial.
2. As trabalhadoras da empresa ... encontram-se duplamente discriminadas. Por um lado, de acordo com o enquadramento profissional correcto, ou seja, tal como é fixado no CCT, deveriam auferir salários que se situam um grau acima na tabela salarial, relativamente aos seus colegas do sexo masculino. Por outro lado, esta empresa tem atribuído remunerações diferentes a trabalhadores com idêntica categoria profissional, com prejuízo exclusivo das empregadas do sexo feminino.
3. A classificação profissional é incorrecta para os trabalhadores do sexo masculino que se encontram assim duplamente privilegiados.
- A diferenciação salarial dos trabalhadores não é correcta e resulta de uma discriminação com base no sexo em flagrante violação do disposto no n.º 4 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 392/79 de 20 de Setembro.”⁽¹⁴⁾.
- a) A (empresa) pratica em relação aos serventes de armazém salários superiores aos das trabalhadoras enquadradas nos grupos dos profissionais enquadrados e das chefias;
- b) Os serventes de armazém estão enquadrados nos CCTV no grupo dos indiferenciados, logo em posição funcional e salarial inferior à das categorias do sector de produção acima referidas, e são na sua totalidade trabalhadores masculinos;
- c) Existe deste modo uma distorção do enquadramento fixado no CCTV do qual resulta um tratamento discriminatório, em matéria salarial, em prejuízo das trabalhadoras;
- d) O tratamento salarial inferior de trabalho feminino de valor superior constitui violação do princípio da igualdade de remuneração fixado no art. 119.º do Tratado de Roma de acordo com a interpretação que lhe foi dada pelo Tribunal das Comunidades;
- e) A empresa não demonstrou nem provou que as diferenças salariais assentam em factor diverso do sexo (n.º 4 do art. 9.º do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro);
- f) Pelo contrário constata-se que as diferenças em causa não são baseadas em critérios objectivos de atribuição comuns a homens e a mulheres;
- g) A prática salarial da empresa constitui, deste modo, discriminação em função do sexo⁽¹⁵⁾.”

(14) CITE Parecer n.º 2/CITE/93 in ‘Edição comemorativa dos 20 anos da CITE (1979-1999) — Pareceres’, Lisboa, Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 1999, p. 195 e s.

(15) CITE Parecer n.º 1/CITE/93 in ‘Edição comemorativa dos 20 anos da CITE (1979-1999) — Pareceres’, Lisboa, Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 1999, p. 191.

- “1. A empresa... concedia há vários anos um subsídio de refeição para todos os/as trabalhadores/as , no valor de Esc. 150\$00/mês, e que a partir de Fevereiro de 1988 a empresa passou a pagar aos homens Esc. 400\$00/mês e passado um ano Esc. 465\$00/mês, mantendo-se as mulheres trabalhadoras nos Esc. 150\$00/mês, com excepção de uma.
2. Que a finalidade do subsídio de alimentação é compensar o/a trabalhador/a por ter de tomar uma refeição fora de casa, nos dias de prestação efectiva de trabalho.
3. Que uma tal situação se configura objectivamente como uma desigualdade de tratamento, entre trabalhadores do sexo feminino e do sexo masculino da empresa ... violando-se assim a letra e o espírito do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, art. 1.º e 3.º n.º I⁽¹⁶⁾.”
- “As trabalhadoras ao abrigo da disposição constitucional consignada no art. 68º têm direito a um período de dispensa ao trabalho antes e depois do parto **sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias**.
- Por outro lado o art. 2.º do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, engloba o subsídio de refeição no conceito de remuneração. ...
- Ao descontar o subsídio de refeição, a entidade patronal está a discriminar a mulher trabalhadora pelo facto de ela ser mãe, quando a maternidade e a paternidade têm um valor social eminente, legitimado constitucionalmente.”⁽¹⁷⁾.
- “A cláusula ... do AE ... é discriminatória em função do sexo, pelo facto de impedir apenas os trabalhadores homens que sejam pais casados ou solteiros de receber o subsídio de infantário, violando o art. 13.º da Constituição e o art. 3.º n.º I do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro.”⁽¹⁸⁾
- “Se a entidade patronal, por liberalidade sua, fornece aos homens as batas e não as fornece às mulheres, mesmo depois de elas o reclamarem, pratica a discriminação salarial, pois trata de forma desigual mulheres e homens⁽¹⁹⁾.”

Formação profissional

- DL n.º 392/79 — art. 6.º
- DL n.º 426/88 — art. 4.º n.º 3
- Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres — art. 10.º

(16) CITE Parecer n.º 14/CITE/91 in 'Edição comemorativa dos 20 anos da CITE (1979-1999) — Pareceres', Lisboa, Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 1999, p. 171 e s.

(17) CITE Parecer n.º 13/CITE/91 in 'Edição comemorativa dos 20 anos da CITE (1979-1999) — Pareceres', Lisboa, Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 1999, p. 166 e s.

(18) CITE Parecer n.º 4/CITE/91 in 'Edição comemorativa dos 20 anos da CITE (1979-1999) — Pareceres', Lisboa, Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 1999, p. 119.

(19) CITE Parecer n.º 11/CITE/90 in 'Edição comemorativa dos 20 anos da CITE (1979-1999) — Pareceres', Lisboa, Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 1999, p. 78.

Progressão profissional

- DL n.º 392/79 — art. 10.º n.ºs 1 e 2
- DL n.º 426/88 — art. 7.º
- *Código do Trabalho* — art. 29.º
- Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais — art. 10.º

Saúde e segurança

- DL n.º 70/2000, de 4 de Maio — arts. 21.º e 22.º
- *Código do Trabalho* — art. 49.º

Conciliação da actividade profissional com a vida familiar

- DL n.º 70/2000, de 4 de Maio
- *Código do Trabalho* — art. 33.º e seguintes
- Directiva n.º 92/85/CEE, de 19-10-92
- Directiva n.º 96/34/CE, de 3-6-96
- Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia — art. 33.º
- Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres — arts. 5.º b), 11.º e 16.º
- Convenção n.º 103 da OIT
- Convenção n.º 156 da OIT
- Carta Social Europeia — art. 8.º

Pareceres da CITE:

- *Sobre ausência para consultas pré-natais*

- “a) A empresa ... descontou na retribuição de uma das suas trabalhadoras os períodos de ausência respeitantes a consultas pré-natais;
- b) Aquele procedimento é ilegal face ao disposto no n.º 3 do art. 12.º da Lei n.º 4/84... (Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade) o qual prevê que aquele direito se efectiva ‘sem perda de remuneração e de quaisquer regalias’;

- c) Tendo em atenção o disposto nos arts. 13º e 68º da C.R.P. e no nº 1 do art. 3º do Decreto-Lei nº 392/79, de 20 de Setembro a prática da empresa constitui, pela sua natureza, discriminação em função do sexo⁽²⁰⁾.”

• *Sobre direito a dispensas para amamentação por parte de trabalhadora:*

- “a) A (empresa) procede ao desconto do subsídio de alimentação devido às trabalhadoras nos dias em que as mesmas utilizam as dispensas para amamentação previstas na lei;
- b) O subsídio de alimentação faz parte da remuneração sempre que é pago regular e periodicamente (art. 82º da L. C. T.);
- c) O direito às dispensas para amamentação efectiva-se sem perda de remuneração e de qualquer regalia (nº 3 do artigo 12º da Lei nº 4/84, de 5 de Abril).
- d) Em consequência é vedado à empresa descontar o referido subsídio por motivo de gozo do direito, por parte das trabalhadoras, às dispensas para amamentação⁽²¹⁾.”
- “1. A entidade empregadora não pode legalmente exigir que uma mãe trabalhadora que amamente o seu filho, apresente declaração médica que ateste determinada periodicidade para o acto de amamentação.
- 2. Aplicando-se a lei à trabalhadora a tempo parcial conforme artigo 1º do Dec.-Lei nº 136/85, de 3 de Maio, a duração das dispensas para amamentação devem respeitar o princípio da proporcionalidade nos termos gerais, o que, em função do tempo de trabalho que deve ser prestado, poderá não dar lugar a dois períodos distintos.
- 3. Ora, a dispensa para a amamentação é um direito da mãe trabalhadoras que a entidade patronal tem o dever de respeitar, até porque cada situação é diferente e deve ser atendida. Assim, a exigência por parte da trabalhadora de que as duas dispensas para amamentação sejam gozadas com um intervalo de 2.30 horas outro qualquer, não constitui, por si só, abuso de direito. No entanto, deve ser justificada de modo a promover o desejável acordo da entidade empregadora⁽²²⁾.”
- O direito comunitário aplicável (artigos 2.º n.º 1, 3.º n.º 1 e 5.º n.º 1 da Directiva 76/207/CEE do Conselho, de 9-2-76, 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) opõe-se a que um contrato de trabalho por tempo indeterminado, relativo a um trabalho que deve ser efectuado de noite e celebrado entre uma entidade patronal e uma trabalhadora grávida, ignorando ambas tal gravidez, seja declarado nulo com base na proibição legal de trabalho nocturno aplicável, por força do direito nacional durante a gravidez e a amamentação materna,

(20) CITE Parecer n.º 7/CITE/96 in ‘Edição comemorativa dos 20 anos da CITE (1979-1999) — Pareceres’, Lisboa, Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 1999, p. 268.

(21) CITE Parecer n.º 4/CITE/93 in ‘Edição comemorativa dos 20 anos da CITE (1979-1999) — Pareceres’, Lisboa, Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 1999, p. 203.

(22) CITE Parecer n.º 7/CITE/99 in ‘Edição comemorativa dos 20 anos da CITE (1979-1999) — Pareceres’, Lisboa, Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 1999, p. 517.

ou invocada a sua invalidade pela entidade patronal com base no erro sobre as qualidades essenciais da trabalhadora ocorrido no momento da celebração do contrato — Ac. Habermann-Beltermann, de 5-5-94, Caso C- 421/92⁽²³⁾

- O direito comunitário aplicável (artigos 2.º n.º I e 5.º n.º I da Directiva 76/207/CEE do Conselho, de 9-2-76, 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) obsta ao despedimento de uma trabalhadora que foi contratada sem prazo com vista a substituir, numa primeira fase, outra assalariada durante a licença de maternidade desta última e que não pode assegurar esta substituição em virtude de ela própria ficar grávida pouco tempo após o seu recrutamento — Ac. Webb, de 14-7-94, Caso C-32/93⁽²⁴⁾
- O montante da compensação por licença por maternidade deve integrar, a partir da sua entrada em vigor, os aumentos de salário ocorridos entre o início do período abrangido pelos salários e referência e o fim da licença por maternidade — Ac. Gillespie, de 13-2-1996, Caso C-342/93⁽²⁵⁾;
- O direito comunitário aplicável (artigos 2.º n.º 3 e 5.º n.º I da Directiva 76/207/CEE do Conselho, de 9-2-76, 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) opõe-se a uma regulamentação nacional que priva uma mulher do direito de ser classificada e, consequentemente de poder beneficiar de uma promoção profissional, pelo facto de ter estado ausente da empresa devido a licença por maternidade — Ac. Thibault, de 30-4-98, caso C-136/95⁽²⁶⁾;
- O despedimento causado por riscos inerentes à gravidez, só pode afectar uma mulher, pelo que se traduz em discriminação indirecta; “foi precisamente tendo em conta o risco que um eventual despedimento implica para a situação física e psíquica das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, incluindo o risco particularmente grave de se incitar a trabalhadora grávida a interromper voluntariamente a gravidez, que o legislador comunitário, nos termos do artigo 10º da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, ... previu... uma protecção especial para a mulher ao instituir a proibição de despedimento durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade...” — considerando 18 do Ac. Brown, de 30-6-1998, Caso C-394/96⁽²⁷⁾;

(23) Idem.

(24) Idem.

(25) Idem.

(26) Idem.

(27) Idem.

— O artigo 119.º do Tratado opõe-se:

- a que um empregador exclua integralmente as trabalhadoras ausentes em formação do benefício de um prémio pago a título de liberalidade como subsídio extraordinário, por ocasião do Natal, sem levar em conta o trabalho realizado no decurso do ano de atribuição do prémio nem dos períodos correspondentes à protecção da mãe (proibição de trabalhar), dado que um tal prémio visa remunerar retroactivamente o trabalho realizado ao longo desse ano;
- a que um empregador, aquando da atribuição de um subsídio de Natal, tenha em conta, de modo a reduzir proporcionalmente a prestação, os períodos de protecção da mãe (proibição de trabalhar) — Ac. Lewen, de 21-10-1999⁽²⁸⁾

— O direito comunitário aplicável, que visa assegurar uma igualdade real e não formal, opõe-se à recusa de um emprego por tempo indeterminado relativamente a uma mulher grávida por motivo de que uma proibição legal de trabalho conexas com o estado de gravidez, impede, durante a gravidez, que ela ocupe, desde o início, o referido emprego; isto quaisquer que sejam os custos suplementares devidos ao facto de que a candidata ao lugar se encontrar impossibilitada de o ocupar durante a gravidez — Ac. Silke-Karin Mahlburg, de 3-2-2000, Caso C-207/98⁽²⁹⁾

— A proibição de despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes impõe aos Estados membros, nomeadamente na sua qualidade de empregadores, obrigações precisas que não lhes deixam margem de apreciação, aplicando-se tanto a contratos permanentes como a contratos a termo ou quaisquer outros. Se um contrato a prazo não for renovado no fim do prazo, não deve ser considerado como um despedimento ilícito, salvo se não puder ser considerado como uma recusa de emprego, por motivo da situação de gravidez da trabalhadora, caso em que constituiria uma discriminação directa fundada no sexo — Ac. Jimenez Melgar, de 4-10-2001, caso C-438/99⁽³⁰⁾;

— A proibição de despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes aplica-se também quando a trabalhadora:

- foi contratada a título temporário;
- omitiu a informação ao seu empregador do seu estado de gravidez, ainda que tivesse conhecimento desse estado no momento da celebração do dito contrato;

(28) Sítio da Comissão Europeia 'Igualdade entre homens e mulheres'
http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/rights/jurisprud.html

(29) Sítio da Comissão Europeia 'Igualdade entre homens e mulheres'
http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/rights/jurisprud.html

(30) Sítio da Comissão Europeia 'Igualdade entre homens e mulheres'
http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/rights/jurisprud.html

- de que, por causa do seu estado de gravidez, não lhe seria possível trabalhar durante uma grande parte da duração do dito contrato;
- A incapacidade da trabalhadora executar o seu contrato de trabalho é devida à gravidez.
- A recusa de emprego por causa da gravidez não pode ser justificada pelo prejuízo financeiro — qualquer que seja a sua natureza e extensão — eventualmente sofrido pelo empregador no caso de contratação de uma grávida, durante o período da sua licença por maternidade, ou pelo facto de a mulher contratada não poder ocupar, durante a gravidez, o posto de trabalho.
- O facto de a entidade patronal admitir com frequência pessoal temporário não tem incidência na interpretação do direito aplicável — Ac. Brandt Nielsen, de 4-10-2001, Caso C-109/00⁽³¹⁾.

Despedimento

- DL n.º 392/79 — art. 11.º n.º I
- DL n.º 70/2000, de 4 de Maio — art. 24.º
- *Código do Trabalho* — art. 51.º

(31) *idem*.

BIII/5

Meios para a igualdade de facto entre as mulheres e os homens⁽¹⁾

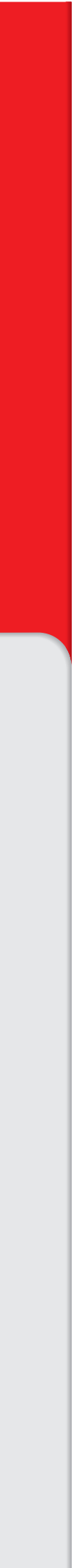
- I — Dar às pessoas **sinais claros** de que a mudança nas relações sociais de género, incluindo no mercado de trabalho, não só é possível, como é desejável e deve ser realizada em nome da justiça e do bem estar geral e particular, ou seja instrumentos concretos — **normativos** revestidos de autoridade simbólica e facilitadores da conciliação dos direitos e das responsabilidades da esfera pública e da esfera privada
- II — Retirar da invisibilidade ou do equívoco as questões da igualdade de género, **sensibilizando as pessoas para mudarem** os seus próprios comportamentos e promoverem a igualdade na sua esfera de influência.

Importa assim clarificar:

1. que só a diferença de sexo é ‘natural’ e por isso permanente;
2. que a desigualdade de género decorre de uma construção social e por isso é mutável;
3. que os ‘papéis sociais de género’ não são fatais, pelo que o êxito individual não tem que ser ‘determinado’ pela adopção de uma estratégia conformista de ‘amor ao destino social’ (para usar a expressão de Pierre Bourdieu⁽²⁾);
4. que o actual padrão das sociedades democráticas é, ao menos na visão ocidental, o do respeito pelos direitos humanos;
5. que, sendo homens e mulheres as duas metades da humanidade que reproduzem a espécie, nenhuma dessas metades predominar sobre a outra, nem decidir da vida da outra;
6. finalmente, que a lei deverá:
 - por um lado, que reconhecer
 - que há dois modos de se ser pessoa, pelo que o homem não é a medida de todas as coisas;
 - que os sujeitos de direito são homens ou são mulheres, pelo que ao menos metade desses sujeitos não se reconduzem ao paradigma de um falso neutro que não é mais que um masculino dominante;
 - que mulheres e homens têm igual dignidade, igual estatuto, igual valor, iguais direitos, iguais deveres e iguais poderes tanto na esfera pública como na esfera privada;
 - por outro lado, que garantir
 - a participação equilibrada de mulheres e homens nos processos de decisão, na actividade profissional, no mercado de trabalho e na vida familiar e doméstica.

(1) Maria do Céu da Cunha Rêgo — Texto parcialmente transcrito da comunicação ao Parlamento Europeu em 20-2-2003, na Audição Pública sobre a transposição da Directiva revista em 2002 sobre igualdade entre homens e mulheres no trabalho e no emprego.

(2) Bordieu, Pierre *A dominação masculina*, Oeiras, Celta Editora, 1999.



BIII/6

Organizações Não Governamentais que integram o Conselho Consultivo da Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres — CIDM

As Organizações Não Governamentais que actuam no âmbito da igualdade de mulheres e homens e têm assento no Conselho Consultivo da Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres são as seguintes⁽¹⁾:

- **Aliança para a Democracia Paritária — ADP**
democracia.paritaria@ip.pt
- **Associação das Antigas Alunas do Instituto de Odivelas — AAAIO**
Rua Dr. Alexandre Braga, 6 - 6 B — 2675 ODIVELAS
Tel./Fax 21 931 65 12 - 21 931 61 15
- **Associação Ana de Castro Osório**
Rua Professor Aires Sousa, 7 - 3.º A — 1600-590 LISBOA
Tel. 21 757 22 98
- **Associação de Antigas Guias**
Largo das Palmeiras, 10 - 4.º — 1050 LISBOA
Tel. 21 354 22 02 - Fax: 21 354 27 42
a.g.p@netcabo.pt
- **Associação dos Cônjuges dos Diplomatas Portugueses — ACDP**
Calçada das Necessidades, 3 — 1350-213 LISBOA
Tel. 21 395 29 36 / 21 397 14 33 - Fax: 21 395 05 51
adcdp@mail.telepac.pt
- **Associação Guias de Portugal**
Av. Miguel Bombarda, 128- R/C Esq. — 1050 LISBOA
Tel. 21 793 82 27 - Fax.: 21 793 82 27 / 8

(1) Fonte: CIDM.

- ***Associação das Mulheres Agricultoras Portuguesas — AMAP***
Av. do Colégio Militar, Lt 1786 — 1500 LISBOA
Tel. 21 710 00 27 - Fax. 21 716 61 22/3

- ***Associação de Mulheres do Concelho de Moura***
Rua da Oliveira, n.º 7 — 7860 MOURA
Tel. 285 252514

- ***Associação de Mulheres Contra a Violência — AMCV***
Alameda Afonso Henriques, 78 - 1.º Esq. — 1000 LISBOA
Tel. 21 386 67 22 - Fax 21 386 67 23

- ***Associação para o Desenvolvimento das Mulheres Ciganas Portuguesas***
Rua da Liberdade, 3 R/C-Dt.º - Fogueteiro — 2840 SEIXAL

- ***Associação das Mulheres Empresárias em Portugal — AMEP***
Rua Vale de Santa Rita, 121 - 1.º — 2765 ESTORIL
Tel. 21 467 87 60 - Fax 21 467 87 62

- ***Associação Mulher Migrante — Associação de Estudo, Cooperação e Solidariedade***
R. do Lumiar, 57 — 1750-161 LISBOA
Tel./Fax 21 757 54 60

- ***Associação das Mulheres que Trabalham em Casa — AMEC***
Praceta Sá de Miranda, 5 — 2745 Queluz

- ***Associação de Mulheres Socialistas — AMS***
R. Correia Teles, 5 - 3.º D — 1350 LISBOA
Tel. 21 385 00 30

- ***Associação Nacional das Empresárias — ANE***
Rua Ciriaco Cardoso n.º 265 B — 4150-213 PORTO
Tel. 22 995 73 12 - Fax 22 9957612

- ***Associação “O Ninho”***
Rua Actor Taborda, 30 - 3.º Dt.º — 1000 LISBOA
Tel. 21 353 02 73 - Fax 21 352 74 44

- **Associação para o Planeamento da Família — APF**
Rua Artilharia Um, 38 - 2.º Dt.º — 1250-040 LISBOA
Tel. 21 385 39 93 - Fax 21 388 73 79
E-mail: apfportugal@mail.telepac.pt

- **Associação Portuguesa de Cultura e Desenvolvimento — APCD**
Rua Padre Francisco Álvares, 40 — 1500-478 LISBOA
Tel. 21 390 40 87 - Fax 21 397 76 28
apcd@pcd.pt

- **Associação Portuguesa de Estudos sobre as Mulheres — APEM**
Apartado 55044 — 4051-401 PORTO
Tel. 22 607 97 37 - Fax 22 607 97 27
apem@psi.up.pt

- **Associação Portuguesa Investigação Histórica sobre as Mulheres — APIHM**
Rua Dr. António Bernardino de Almeida, n.º 541/619 — 4200-072 PORTO
Tel. 22 557 20 00 - Fax 22 557 20 10

- **Associação Portuguesa a Mulher e o Desporto**
R. Angra do Heroísmo, 16 — 2795 QUEIJAS

- **Associação Portuguesa de Mulheres Empresárias — APME**
R. Rodrigues Sampaio, 19 - 5.º A — 1150-278 LISBOA
Tel. 21 315 03 23 - Fax 21 315 03 11
geral@apme.pt

- **Associação Portuguesa de Mulheres Juristas — APMJ**
Rua de S. Marçal, 77 a 79 — 1200 LISBOA
Tel. 21 346 44 04 /324 21 67 - Fax 21 346 05 54
apmj@asspmulheresjuristas.org
www.asspmulheresjuristas.org

- **Associação Presença Feminina**
Travessa das Capuchinhas, 4 - R/C — 9000 FUNCHAL
Tel. 291 75 97 77 - Fax 291 75 38 11

• **Associação para a Promoção das Mulheres e Famílias de Minorias Étnicas — APMFME**
Rua Padre Manuel Duarte, n.º 12 - 4.º A — 2625-173 PÓVOA DE ST.ª IRIA

• **Clube Começar de Novo**
Rua de S. Domingos à Lapa, 107 - R/c Esq. — 1200 LISBOA
Tel. 21 396 78 71

• **Comissão de Mulheres da UGT — CM UGT**
Rua de Buenos Aires, 11 — 1249-067 LISBOA
Tel. 21 393 12 00 — Fax 21 397 46 12

• **Comissão Nacional de Mulheres da CGTP-IN — CNM CGTP-IN**
R. Victor Cordon, n.º 1, 2.º — 1249-102 LISBOA
Tel. 21 323 65 00 — Fax. 21 323 66 95
cgtip@mail.telepac.pt

• **Cruz Vermelha Portuguesa — CVP**
Jardim 9 de Abril, 1 a 5 — 1293 LISBOA CODEX
Tel. 21 390 54 90 - Fax 21 395 10 45

• **Departamento de Mulheres do PS — DM PS**
Largo do Rato, 2 — 1250 LISBOA
Tel. 21 382 20 00 - Fax 21 382 20 78

• **Departamento de Mulheres da UDP — DM UDP**
Rua de S. Bento, 698 - 1.º — 1250- 223 LISBOA
Tel. 21 388 50 34 - Fax: 21 388 50 35
ROP44087@mail.telepac.pt

• **Federação de Mulheres Empresárias e Profissionais de Portugal — FMEPP**
Espaço Chiado - Rua da Misericórdia, n.ºs 12 a 20 Escritório 3 — 1249-038 LISBOA
Tel. 21 325 93 70 - Fax 21 325 93 70
fmepp@clix.pt

• **Grupo de Estudos para o Desenvolvimento Sócio-Económico — GEDESE**
Rua dos Felotes, 133 - Manique de Baixo — 2765 ESTORIL

- **GRAAL**

Rua Luciano Cordeiro, 24 - 6.º A — 1000 LISBOA
Tel. 21 354 68 31 - Fax 21 314 25 14

- **GRAM — Sindicato dos Bancários Sul e Ilhas**

Rua de S. José, 131 — 1169 LISBOA CODEX
Tel. 21 321 60 00 / 1 - Fax: 21 321 61 85

- **Intervenção Feminina — IF**

Rua Luciano Cordeiro, 24 - 6.º A — 1000 LISBOA (sede provisória)

- **MARP — Associação das Mulheres Agricultoras e Rurais de Portugal**

Av. Vimara Peres, 46 - 1.º - salas 9 e 10 — 4000-544 PORTO
Tel./Fax 22 208 15 90

- **MATRIA — Associação para o Desenvolvimento Cultural da Mulher**

Rua dos Ferreiros a Santa Catarina, 14 — 1200 LISBOA

- **Movimento Democrático de Mulheres — MDM**

Av. Almirante Reis, n.º 90 - 7.º A — 1150-022 LISBOA
Tel. 21 816 09 80 - Fax 21 816 09 89

- **Movimento Esperança e Vida — MEV**

Rua da Beneficência, 7 - 2.º — 1200 LISBOA

- **Mulheres do CDS/PP**

Largo Adelino Amaro da Costa, 5 — 1149-063 LISBOA
Tel. 21 887 46 32 - Fax 21 886 04 54

- **Mulheres Século XXI — Associação de Desenvolvimento e Apoio às Mulheres**

Av. Marquês de Pombal - Lt. 25 - 1.º A — 2410-152 LEIRIA
Tel./Fax 244 83 21 36

- **Mulheres Portuguesas Sociais Democratas — M PSD**

Rua de S. Caetano, 5 - 1200 LISBOA
Tel. 21 395 21 40 - Fax 21 397 69 67

- ***Organização das Mulheres Comunistas — OMC***

Rua Soeiro Pereira Gomes, 3 — 1600-196 LISBOA

Tel. 21 781 38 00 - Fax 21 781 38 31

- ***Rede de Jovens para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens***

R. dos Soeiros, n.º 335 - 7.º Dt.º — 1500-580 LISBOA

- ***Rede de Mulheres Autarcas Portuguesas — REMA***

Rua General Pimenta Castro, n.º 15 - 1.º Esq. — 1700-217 LISBOA

Tel. 21 849 43 13

- ***REVIVER — Associação de Solidariedade Social para a Recuperação de Mulheres Toxicodependentes***

Rua Dr. Gama Barros, 14 - 1.º Esq. — 1700 LISBOA (sede provisória)

- ***União de Mulheres Alternativa e Resposta — UMAR***

Rua de S. Lázaro, 111 - 1.º andar — 1150 LISBOA

Tel. 21 886 48 45 / 70 96 - Fax 21 888 40 86

Umarlx@esoterica.pt

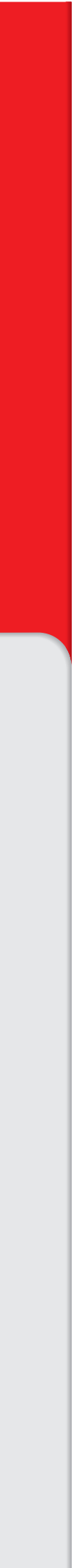
- ***União Noelista Portuguesa — UNP***

Travessa do Ferragial, 1 — 1200-184 LISBOA

BIII/7

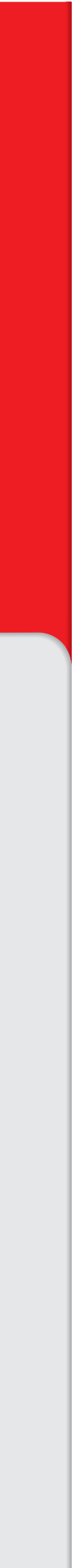
**Parceiros sociais que integram a Comissão para a Igualdade
no Trabalho e no Emprego — CITE**

- **Confederação do Comércio e Serviços de Portugal — CCP**
www.ccp.pt
- **Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional — CGTP-IN**
www.cgtp.pt
- **Confederação da Indústria Portuguesa — CIP**
www.cip.org.pt
- **União Geral dos Trabalhadores — UGT**
www.ugt.pt



BLOCO IV

O papel do/a formador/a como agente de uma tarefa fundamental do Estado português e de uma missão da União Europeia: a promoção da igualdade entre mulheres e homens



BIV/I

A importância da formação na promoção da igualdade entre as mulheres e os homens⁽¹⁾

Maria do Céu da Cunha Rêgo

Hoje, já é unânime o reconhecimento de que os direitos humanos são direitos tanto dos homens como das mulheres.

Tanto homens como mulheres têm igual direito ao trabalho, à família, ou à participação política.

A formação reconhece que há homens e mulheres e estereótipos discriminadores em função do sexo, ou continua a agir na ‘crença’ do universal neutro, que o mesmo é dizer do modelo masculino?

A formação prepara para a liberdade ou reforça o destino de se nascer homem ou de se nascer mulher?

Que o mesmo é perguntar se reproduz ou não os ‘papéis sociais específicos’ de género, em que às mulheres cabe o espaço privado, a contenção, o cuidado e o serviço, e aos homens o espaço público, a afirmação de si, o sustento e o poder?

A formação cria condições para uma orientação vocacional exclusivamente baseada nas aptidões individuais, capaz de contrariar a tendência segregacionista do mercado de trabalho?

A formação promove igual grau de autonomia económica na vida profissional tanto a rapazes como a raparigas, tanto a homens como a mulheres?

A formação assume, a preparação de rapazes e de raparigas, de homens e de mulheres, em igualdade, para o exercício da liberdade de escolha de profissão e do direito ao trabalho que a Constituição garante?

A formação cria condições para o desenvolvimento das competências que hão-de permitir o desempenho, a rapazes e a raparigas, a homens e a mulheres, em igualdade, das tarefas inerentes à vida familiar?

A formação promove igual grau de autonomia na vida privada tanto a rapazes como a raparigas?

(1) Adaptado de comunicação sobre 'Escola, igualdade de género e cidadania' Workshop "Adolescência: a idade da ignorância?", organizado pela Delegação de Évora da Cruz Vermelha Portuguesa, 8 de Novembro de 2002.

A formação assume, a preparação de rapazes e de raparigas, de homens e de mulheres, em igualdade, para o exercício do direito à vida familiar que a Constituição garante?

A formação cria condições para o desenvolvimento das competências que hão-de permitir o desempenho, a rapazes e a raparigas, a homens e a mulheres, em igualdade, de funções de participação cívica e política?

A formação promove igual capacidade de iniciativa, de assertividade, de liderança tanto a rapazes como a raparigas, tanto a homens como a mulheres?

A formação assume, a preparação de rapazes e de raparigas, de homens e de mulheres, em igualdade, para o exercício do direito à participação política que a Constituição garante?

A formação contraria ou acentua o estereótipo de que as mulheres devem e gostam de ser protegidas, e o de que os homens não gostam de mulheres mais fortes do que eles?

A formação assume, a preparação de rapazes e de raparigas, de homens e de mulheres, em igualdade, para a dissuasão da violência e para o exercício do direito à liberdade que a Constituição garante?

A formação assume, a preparação de rapazes e de raparigas, de homens e de mulheres, em igualdade, para a respectiva participação equilibrada em todas as esferas da vida que a cidadania de um Estado de direito democrático exige?

Há que ter presente, que os direitos só são exercidos pela generalidade das pessoas, quando o ambiente não é hostil, e quando há instrumentos que permitem esse exercício.

A fábula da raposa e da cegonha evidencia até que ponto o acesso a um bem essencial depende da adaptação das condições externas em função das características de quem pretende esse bem, para facilitar ou dificultar a obtenção do mesmo bem.

As obrigações dos Estados e das sociedades democráticas são sempre as de criar condições para que os seus recursos humanos, tanto homens como mulheres, detenham elevados níveis de qualificação, já que eles constituem a maior riqueza de um país.

Daí que o sistema de educação-formação se deva constituir num dos mais fortes agentes da promoção da igualdade de género, tarefa fundamental do Estado e assim obrigatória para todos os seus órgãos e agentes, nos termos do art. 9.º h) da Constituição.

Numa democracia não há papéis sociais impostos pelo género, que não é biológico, mas uma construção social. Logo, susceptível de mudança.

Para respeitar os direitos humanos que devem, todos, ser garantidos em igualdade tanto aos homens como às mulheres, o sistema educativo-formativo não pode perpetuar estereótipos de género, incluindo o do masculino universal pseudo neutro.

Actividade I

A Construção da desigualdade de género

Objectivo

Reflectir sobre a realidade e reconhecer que o género é uma construção social que provoca desigualdade entre mulheres e homens e que, apesar de a lei prever a igualdade, se reproduz, até que a normatividade social que o impõe seja rejeitada pelas pessoas e pelas instituições.

Exercício

1. Dividir o grupo em quatro sub-grupos e distribuir as seguintes tarefas:
 - 1.º grupo — Identifica o que se ensina às raparigas, como sendo “próprio de rapariga” e o que se espera do seu comportamento presente e futuro;
 - 2.º grupo — Identifica o que se ensina às raparigas, como não sendo ‘próprio de rapariga’ e o que não se espera que façam;
 - 3.º grupo — Identifica o que se ensina aos rapazes, como sendo ‘próprio de rapaz’ e o que se espera do seu comportamento presente e futuro;
 - 4.º grupo — Identifica o que se ensina aos rapazes, como não sendo ‘próprio de rapaz’ e o que não se espera que façam.
2. De preferência, divide-se o quadro cerâmico em quatro colunas e o/a porta voz de cada grupo escreverá as conclusões em cada coluna, para permitir visualizar em conjunto as várias conclusões.
3. Segue-se a discussão em grande grupo, devendo o/a formador/a orientar a discussão em torno das questões:
 - Porque é que isto acontece? Que modelos culturais levam à construção da desigualdade de género?
 - Porque persiste o paradoxo igualdade na lei e desigualdade de facto? Que vantagens e que desvantagens nos traz esta situação de desequilíbrio? Estaremos disponíveis para mudar? O que fazer para mudar?

Actividade 2

A utilização de uma linguagem não discriminatória

Objectivo

Identificar os aspectos da linguagem que são assimétricos relativamente à visibilidade dos homens e das mulheres. Encontrar alternativas simétricas e treinar a sua utilização

Exercício

1. O/A formador/a dispõe numa mesa um conjunto de formulários, ou pequenas brochuras, em uso em diversas organizações públicas e privadas.
2. Organiza pequenos grupos e distribui a cada grupo o mesmo número de documentos para análise.
3. Cada grupo terá que comentar cada documento e introduzir as alterações necessárias para que todos os documentos assumam uma linguagem não sexista e não discriminatória.
4. Segue-se a apresentação dos resultados em grande grupo para apropriação do resultado pelo grupo, com o apoio do/a animador/a.

Documentos de consulta

Para a resolução deste exercício sugere-se a consulta do documento de apoio BI/7 — **“Guia de boas práticas de linguagem para a igualdade entre mulheres e homens”**.

Algumas sugestões de exploração

Ideias chave a serem exploradas no final do exercício, com o apoio do/a animador/a:

- O que é que cada um/a pode fazer para tornar corrente na sua actividade profissional o uso de uma linguagem que respeite a igualdade de homens e mulheres?
- O que é que cada um/a pode fazer na organização em que trabalha para que se torne corrente, em toda a comunicação interna e externa, o uso de uma linguagem que respeite a igualdade de homens e mulheres?
- Relativamente às entidades formadoras: como integrar esta dimensão nos vários domínios do ciclo formativo?

Actividade 3

O acesso ao emprego de homens e mulheres

Objectivo

Pesquisar, identificar e relacionar na legislação nacional, comunitária e no direito internacional as normas jurídicas aplicáveis, em matéria de direito, à igualdade de acesso ao emprego de homens e mulheres.

Caso

1. A empresa A procede ao recrutamento de trabalhadores/as aplicando um questionário em que, designadamente, pretende saber se:
 - a) as candidatas têm fundamentos para pensar que nos próximos 9 meses irão utilizar o direito relativo à protecção da maternidade;
 - b) os candidatos prestaram serviço militar e qual é a sua situação militar.
2. O mesmo questionário refere, na parte final, o seguinte: “As declarações prestadas são da minha inteira responsabilidade e no caso de se provarem falsas ou omissas reconheço à empresa A o direito de rescindir ou haver como nulo o contrato que entretanto comigo celebrar”.

Questão: Se lhe perguntarem a sua opinião sobre a legalidade deste procedimento por parte da empresa, qual será a sua resposta? Fundamente com base na legislação nacional, bem como, se for caso disso, na legislação comunitária ou no direito internacional pertinente.

Documento de consulta

Para a resolução do exercício sugere-se a consulta do documento de apoio BIII/4 — **“Igualdade de homens e mulheres — Situações em que importa conhecer o direito”**.

Sugestão da metodologia a aplicar

1. Procura da resposta em pequenos grupos;
2. Apresentação dos resultados pelo/a porta-voz de cada grupo;
3. Debate sobre as análises e aprofundamento para apropriação do resultado pelo grupo, com o apoio do/a animador/a.

Actividade 4

As remunerações de homens e mulheres

Objectivo

Pesquisar, identificar e relacionar na legislação nacional, comunitária e no direito internacional as normas jurídicas aplicáveis, em matéria de direito, à igualdade de remuneração de homens e mulheres.

Caso

1. A empresa A tem cerca de 400 trabalhadores/as, dos/as quais 330 são mulheres, que estão maioritariamente enquadradas no grupo dos profissionais especializados.
2. Nos armazéns, os serventes, enquadrados no grupo dos indiferenciados, são todos homens e auferem retribuições superiores aos das trabalhadoras enquadradas em outros grupos profissionais, incluindo as que estão integradas no grupo das chefias.
3. A empresa justifica a situação referindo, por um lado, que os serventes têm condições de recrutamento mais exigentes do que os/as trabalhadores/as especializados/as, e por outro, que nada impede a contratação de mulheres para o armazém, embora o facto de manipularem pesos significativos seja um elemento dissuasor.

Questão: Está a empresa obrigada a remunerar melhor os/as trabalhadores/as especializados/as do que remunera os serventes indiferenciados? Fundamente a sua resposta na legislação nacional, bem como, se for caso disso, na legislação comunitária ou no direito internacional pertinente.

Documento de consulta

Para a resolução do exercício sugere-se a consulta do documento de apoio BIII/4 — **“Igualdade de homens e mulheres — Situações em que importa conhecer o direito”**.

Sugestão da metodologia a aplicar

1. Procura da resposta em pequenos grupos;
2. Apresentação dos resultados pelo/a porta-voz de cada grupo;
3. Debate sobre as análises e aprofundamento para apropriação do resultado pelo grupo, com o apoio do/a animador/a.

Actividade 5

Subsídio de alimentação às trabalhadoras que gozam de dispensas para amamentação

Objectivo

Pesquisar, identificar e relacionar na legislação nacional, comunitária e no direito internacional as normas jurídicas aplicáveis, em matéria de direito, à igualdade de remuneração de homens e mulheres, designadamente no exercício de direitos relativos à protecção da maternidade e da paternidade.

Caso

1. A empresa A, embora sem que a tal esteja legal ou contratualmente obrigada, paga regular e periodicamente subsídio de refeição aos/às seus/suas trabalhadores/as.
2. Quando há trabalhadoras que gozam de dispensa para amamentação a empresa A suspende aquele pagamento relativamente a essas trabalhadoras, alegando que se trata de uma liberalidade por parte da empresa, liberalidade condicionada à que o/a trabalhador/a cumpra o período de trabalho completo.

Questão: Está a empresa obrigada a pagar o subsídio às suas trabalhadoras que gozam de dispensa para amamentação? Fundamente a sua resposta na legislação nacional, bem como, se for caso disso, na legislação comunitária ou no direito internacional pertinente.

Documento de consulta

Para a resolução do exercício sugere-se a consulta do documento de apoio BIII/4 — **“Igualdade de homens e mulheres — Situações em que importa conhecer o direito”**.

Sugestão da metodologia a aplicar

1. Procura da resposta em pequenos grupos;
2. Apresentação dos resultados pelo/a porta-voz de cada grupo;
3. Debate sobre as análises e aprofundamento para apropriação do resultado pelo grupo, com o apoio do/a animador/a.



Ficha de Avaliação Final

Nome do/a Participante: _____

Acção n.º: _____ Data de Realização: _____

	Parâmetros de Avaliação	Observações/Orientações
Comp. Gerais Comportamento observado	Participação nas actividades	
	Sentido de responsabilidade	
	Relacionamento interpessoal	
Competências Específicas Observadas em situação de aplicação	1. Caracterizar e interpretar a realidade da situação dos homens e das mulheres nas várias dimensões da vida	
	2. Identificar os conceitos: sexo e género; diferença e desigualdade; discriminação directa e indirecta	
	3. Identificar as fontes e os principais aspectos do direito nacional, comunitário e internacional	
	4. Gerir e ultrapassar conflitos motivados por abordagens tradicionais das questões de género	
	5. Estabelecer correspondência entre a igualdade de homens e mulheres, a qualidade da democracia e a concretização do Estado de direito	
	6. Integrar a dimensão da igualdade de género no exercício profissional	
	7. Integração — Qualidade pedagógica das actividades e da simulação final	

Nível global de desempenho na formação: _____

O/A Formador/a

O/A Coordenador/a

Escalas: 1 - Insuficiente +; 2 - Insuficiente; 3 - Suficiente; 4 - Bom; 5 - Muito Bom.

Ficha de Avaliação Final

Definição dos parâmetros de avaliação

Competências Gerais — comportamento observado

Participação nas actividades — evidencia escuta activa e atenção, interesse e motivação pelas situações vivenciadas e participa, intervindo e colaborando de forma pertinente, oportuna e facilitadora do desenvolvimento das actividades propostas no decurso das sessões.

Sentido da responsabilidade — cumpre horários, prazos, tarefas e compromissos acordados com o/a formador/a e com o grupo.

Relacionamento interpessoal — comunica com os/as colegas, formador/a e outros/as demonstrando abertura, tolerância e espírito de equipa. Demonstra capacidade de gestão de conflitos com base na negociação e assume atitudes assertivas, quando oportuno.

Competências específicas observadas em situação de aplicação

Integração — Qualidade pedagógica das actividades e da simulação final — evidencia a aplicação das competências visadas pela formação (anteriormente observadas e apreciadas).