

*Ex.mo Sr. Presidente da Comissão Parlamentar
de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias,*

*Ex.mo Sr. Presidente da Comissão Parlamentar
de Trabalho e Segurança Social,*

c/c

Ex.mo Sr. Presidente do Grupo Parlamentar do Partido Social Democrata,

Ex.mo Sr. Presidente do Grupo Parlamentar do Partido Socialista,

*Ex.mo Sr. Presidente do Grupo Parlamentar do Partido Centro Democrático
Social,*

Ex.mo Sr. Presidente do Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português,

Ex.mo Sr. Presidente do Grupo Parlamentar do Partido Bloco de Esquerda,

Ex.mo Sr. Presidente do Grupo Parlamentar do Partido Ecologista “Os Verdes”,

Ex.mo Sr. Presidente do Grupo Parlamentar do Partido dos Animais e Natureza,

Ex.ma Sr.ª Presidente da Sub-Comissão da Igualdade,

Nª Ref. 03 / 18 – A.R.

Lisboa, 15 de junho de 2018

Excelências,

*A **Associação Portuguesa de Mulheres Juristas** apresenta a VªExªs
o seu Parecer sobre a Proposta de Lei nº 106/XIII/3ª (GOV), o Projeto de Lei
nº693/XIII (PAN) e os Projetos de Resolução nºs 1168/XIII (PSD), 1177/XIII
(PAN) e 1181/XIII (PEV), relativos à promoção da igualdade remuneratória
entre mulheres e homens.*

R. Manuel Marques, nº21-P – 1750-170 Lisboa

Telf. 21 7594499/968793580 - Fax 217594124

www.apmj.pt - apmjsede@apmj.pt



APMJ
Associação Portuguesa de Mulheres Juristas
Pelos Direitos Humanos das Mulheres

*A **Associação Portuguesa de Mulheres Juristas** quer saudar estas iniciativas legislativas por entender ser a correção das assimetrias salariais com base no sexo uma matéria muito relevante para a efetiva consagração da Igualdade de Género.*

*A **Associação Portuguesa de Mulheres Juristas** considera que essas assimetrias, cuja abolição, de há muito preconizada pela legislação nacional, europeia e internacional, se encontra ainda longe de ser conseguida, são uma demonstração pública e notória e particularmente expressiva da injustiça objetiva, como as sociedades continuam a encarar a situação das mulheres e dos homens.*

Sendo um tema que exige uma ponderação transversal e legislativamente integrada no âmbito laboral requer também uma análise sobre a forma como é possível contribuir para a resolução de questões de base como a perpetuação dos estereótipos sobre papéis da mulher e do homem na sociedade e o modo como é valorizado o trabalho desempenhado por cada um deles.

*A **Associação Portuguesa de Mulheres Juristas** entende que as propostas legislativas em apreciação pecam por se cingirem apenas a algumas dimensões do domínio laboral, facto que traduz uma perspetiva limitada da questão em análise.*

*Assim, como questão prévia e seguindo posições recentes da C.S.W. e do Conselho da Europa ⁽¹⁾, a **Associação Portuguesa de Mulheres Juristas** reitera o seu entendimento ⁽²⁾ no sentido da existência de um nexo de causalidade necessária entre, por um lado, os estereótipos de género, que atribuem predominantemente às mulheres a responsabilidade pelo trabalho não pago de apoio à família, e aos homens a responsabilidade pelo trabalho pago para sustento da família, e, por outro lado, a evidência das*

¹ Cfr. 62^a reunião da CSW, março de 2018, Conclusões Acordadas, § 23, alínea t); Estratégia do Conselho da Europa para a Igualdade entre as Mulheres e os Homens, 2018-2023, § 42.

² Cfr. Carta com a referência 148/16 – Corr. Div., de 20 de setembro de 2016, dirigida ao Presidente da Comissão Parlamentar do Trabalho e Segurança Social, c/c aos Presidentes de todos os Grupos Parlamentares e à Presidente da Subcomissão para a Igualdade e Não Discriminação.



desigualdades entre mulheres e homens no mercado de trabalho cujos efeitos acumulados se refletem expressivamente na desigualdade salarial. Bem como da existência de discriminação indireta contra as mulheres, sempre que não tenha sido previamente reconhecida ou tida em conta uma pré-existente situação de desfavorecimento ou desigualdade fáctica de que as mulheres sejam alvo ⁽³⁾.

Pressupostos estes que fazem da assimetria salarial entre mulheres e homens um dos pilares da organização social com um todo, e não apenas uma de entre as assimetrias salariais existentes, ou mesmo como um problema, entre outros, do mercado de trabalho.

Na verdade, a assimetria salarial entre mulheres e homens resulta essencialmente do facto de as mulheres continuarem a subsidiar a produtividade económica ⁽⁴⁾ através do seu trabalho não pago de cuidado e de apoio à reprodução social, que coloca no mercado pessoas consumidoras de bens e serviços de qualquer natureza, aptas para o trabalho, para a produção, para a criação de riqueza em qualquer domínio e para a vida social, cívica e política, e que implica a sua renúncia a opções, carreiras e ganhos

³ § 16 da Recomendação Geral nº 28 do Comité CEDAW – in <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G10/472/60/PDF/G1047260.pdf?OpenElement> - incluída na carta referida na nota anterior.

⁴ Cfr., por todos:

- OIT, Relatório do Diretor Geral, Juan Somavia, Conferência Internacional do Trabalho 2006, “Mudar o paradigma no mundo do trabalho” Importa ... estar ciente de que a chamada produtividade económica é, na realidade, indiretamente subsidiada pela produtividade social do trabalho não remunerado.

- Relatório do Secretário Geral da ONU, ECOSOC, CSW, março de 2017, in <http://undocs.org/E/CN.6/2017/3> - 25. O trabalho não pago suporta a economia e muitas vezes preenche a falta de investimento público em serviços sociais e infraestruturas (...)

O trabalho não pago representa na economia uma transferência de recursos das mulheres para as outras pessoas.

Reconhecer e valorizar o trabalho não pago de cuidado e o trabalho doméstico significa medi-lo através de inquéritos regulares e periódicos aos usos do tempo em todos os países. De facto, o trabalho não pago de cuidado e o trabalho doméstico está avaliado entre 10 e 39% do Produto Interno Bruto (PIB).

49 – Para que as mulheres alcancem o empoderamento económico e direitos ao e no trabalho no mundo do trabalho em mutação a Comissão sobre o Estatuto das Mulheres pode pretender encorajar os governos e outras entidades relevantes para que tomem as seguintes medidas:

(r) Medir e incorporar sistematicamente o valor do trabalho não pago de cuidado e o trabalho doméstico no cálculo do PIB e na formulação das políticas económicas e sociais;



profissionais equivalentes aos dos homens, em nome dos estereótipos de género que lhes “destinam” aquele papel e assim as limitam, sob pena de desvalorizações várias que nem todas estão disponíveis para pagar, a intervenções secundárias no mundo laboral e na atividade económica e política.

Elementos estes que, hoje, se considera integrarem a esfera de compreensão do novel conceito de “violência retributiva”.

*Nestes termos, e na esteira do constante da Exposição de Motivos da Proposta de Lei nº 106/XIII, do Projeto de Lei nº693/XIII e do Preâmbulo do Projeto de Resolução nº1177/XIII, a **Associação Portuguesa de Mulheres Juristas** considera que quaisquer medidas legislativas cujo objetivo seja o de contribuir para eliminar a desigualdade salarial entre mulheres e homens pressupõem políticas robustas, integradas e coerentes.*

Políticas estas que devem necessariamente visar a eliminação sistémica da discriminação contra as mulheres e a promoção da igualdade entre mulheres e homens.

Bem como a dessegregação horizontal, vertical e ocupacional no âmbito do mercado de trabalho, o que implica desconstruir coerentemente os estereótipos, através quer das indispensáveis alterações organizacionais ⁽⁵⁾, quer do reconhecimento inequívoco aos homens e às mulheres, na sequência do nascimento das suas crianças ou por outras razões familiares, de direitos individuais, intransmissíveis e iguais em todos os seus elementos em particular no que se refere à duração dos períodos de indisponibilidade para o trabalho ou de ausência da atividade económica reconhecida como tal, sem prejuízo de quanto respeite a questões específicas de saúde laboral ou complicações em matéria de saúde conexas com o ciclo biológico da maternidade, ou seja, gravidez, parto e puerpério.

⁵ Cfr. Falcão Casaca, Sara e Lortie Joanne Handbook on Gender and Organizational Change, OIT, International Training Center of ILO, 2017

Informação disponível em https://issuu.com/itcilo/docs/handbook_on_gender

R. Manuel Marques, nº21-P – 1750-170 Lisboa

Telf. 21 7594499/968793580 - Fax 217594124

www.apmj.pt - apmjsede@apmj.pt



APMJ
Associação Portuguesa de Mulheres Juristas
Pelos Direitos Humanos das Mulheres

*Daqui resulta uma particular saudação da **Associação Portuguesa de Mulheres Juristas** à Assembleia da República por ter promovido audições conjuntas do Grupo de Trabalho Parentalidade e Igualdade de Género e da Subcomissão para a Igualdade e Não Discriminação no âmbito da apreciação das iniciativas legislativas sobre desigualdades salariais e sobre parentalidade.*

*Assim, afigura-se à **Associação Portuguesa de Mulheres Juristas** que o n.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República, o artigo 4.º da CEDAW e o artigo 33.º n.º 2 da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia devem ser interpretados no sentido de que, por um lado, “a especial proteção durante a gravidez e após o parto” a que as “mulheres têm direito”, incluindo “a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias” a que “ainda têm direito as mulheres trabalhadoras”, por outro lado, as “medidas especiais, incluindo as medidas previstas na CEDAW que visem proteger a maternidade”, e ainda, que “todas as pessoas têm direito a proteção contra o despedimento por motivos ligados à maternidade, bem como a uma licença por maternidade paga e a uma licença parental pelo nascimento ou adoção de um filho”, abrangem necessariamente quer as medidas explicitamente destinadas às mães e futuras mães com fundamento no ciclo biológico da maternidade, quer as medidas implicitamente destinadas aos pais e futuros pais com fundamento na eliminação e na prevenção da discriminação de que as mulheres são alvo em função da maternidade.*

A seguir-se uma interpretação literal, hoje desajustada, os homens continuarão a beneficiar face às mulheres de uma vantagem competitiva injusta - porque apenas inerente à sua natureza biológica - na esfera pública, por maior disponibilidade de tempo para o trabalho pago, que induz a maior participação no processo de decisão política, económica e financeira, e as mulheres continuarão a beneficiar face aos homens de uma vantagem competitiva injusta - porque apenas inerente à sua natureza biológica - na

R. Manuel Marques, n.º21-P – 1750-170 Lisboa

Telf. 21 7594499/968793580 - Fax 217594124

www.apmj.pt - apmjsede@apmj.pt



esfera privada, por maior disponibilidade de tempo para o trabalho não pago de apoio à vida familiar, que induz a maior participação no cuidado e acompanhamento de filhos e filhas, o reforço da vinculação nos afetos e no desenvolvimento de mais competências de autonomia e de solidariedade, indispensáveis à sobrevivência e ao bem estar das pessoas, das famílias e das sociedades (6).

*Sublinha a **Associação Portuguesa de Mulheres Juristas** que sempre que escreve mãe e pai se refere à filiação biológica e à adoção, a casais de sexo diferente ou do mesmo sexo, uma vez que qualquer criança tem direito ao igual tempo e disponibilidade das duas pessoas que dela cuidam como mães ou pais.*

*Face ao que antecede, considera a **Associação Portuguesa de Mulheres Juristas** que a interpretação que propõe é a que, atualmente, permite dar cumprimento substantivo, designadamente às disposições conjugadas dos artigos 9º alínea h), 59º nº alínea b), 68º nº 2º e 109º da Constituição da República.*

Tendo também em conta a recomendação da OMS sobre as vantagens da amamentação durante os primeiros 6 meses da criança, desejável seria que, progressivamente, mães e pais pudessem vir a dispor de 180 dias cada, dos quais pelo menos, 98 obrigatórios, pagos a 100%, intransmissíveis, podendo assim cobrir o primeiro ano de vida da criança.

*Ora, não prevendo o articulado das iniciativas legislativas apresentadas o reforço temporal das licenças a atribuir em exclusivo ao pai, sugere a **Associação Portuguesa de Mulheres Juristas** que se proceda quer à*

⁶ Como refere o Relatório do Desenvolvimento Humano 2015 – O trabalho como motor do desenvolvimento humano, publicado pelo PNUD pp. 131 e 134: “O trabalho não remunerado (...) no âmbito do funcionamento quotidiano dos agregados familiares em geral (...) é indispensável para manter e reforçar as capacidades e o desenvolvimento humano. É essencial para o funcionamento das sociedades e das economias e viabiliza a maior parte dos tipos de trabalho remunerado existentes. (...) Os papéis tradicionais de género podem conjugar-se com o aumento da longevidade, a redução da dimensão dos agregados e o acesso limitado a alternativas, conduzindo a uma carga de trabalho de prestação de cuidados maior, e desproporcionadamente partilhada, suportada pelas mulheres, a qual restringe ainda mais as opções disponíveis de outras formas de trabalho”.

⁷ “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”

R. Manuel Marques, nº21-P – 1750-170 Lisboa

Telf. 21 7594499/968793580 - Fax 217594124

www.apmj.pt - apmjsede@apmj.pt



transformação dos atuais 10 dias úteis de licença facultativa exclusiva do pai, em 10 dias úteis de licença obrigatória exclusiva do pai, quer ao aumento de 5 dias de licença obrigatória exclusiva do pai por transformação de 5 dias da licença partilhável.

Assim prosseguindo com coerência, ainda que lentamente, o caminho da redução gradual das assimetrias entre homens e mulheres nos períodos de ausência do posto de trabalho por motivo de nascimento de filho ou filha.

*Ainda como matéria relevante para a igualdade de mulheres e homens no mercado de trabalho, com particular incidência no combate às desigualdades salariais, também no quadro da mudança organizacional atrás referenciada, e com fundamento nas disposições conjugadas dos artigos 9º alínea h), 13º nº 2, 58º nº 2 alínea b), 59º nº 1 alíneas a) e b) e 68º nºs 1, 2 e 4 da Constituição da República, no artigo 4º nº 1 da Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação Contra as Mulheres e no artigo 157º nº 4 do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, sublinha a **Associação Portuguesa de Mulheres Juristas** a importância de prever no instrumento legislativo que resultará das presentes iniciativas uma norma habilitante geral, nos termos e para os efeitos quer do artigo 27º, quer do artigo 492º nº 2 alínea d) do Código do Trabalho.*

Sendo objetivo desta norma encorajar as empresas, as entidades empregadoras privadas e públicas e as entidades parceiras em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho a que promovam medidas de ação positiva especificamente destinadas a prevenir ou compensar situações de discriminação direta e indireta e de assimetria persistente em função do sexo e a contribuir para assegurar, na prática, a plena igualdade de facto entre homens e mulheres no acesso ao emprego, no trabalho profissional e na conciliação da atividade profissional e da vida familiar.

*Ainda, na esteira do teor do Projeto de Resolução nº1177/XIII, a **Associação Portuguesa de Mulheres Juristas** destaca a importância determinante para o objetivo a alcançar, de prever neste futuro diploma – que, insiste-se, deverá ter valor jurídico igual e não subordinado ao Código do*

R. Manuel Marques, nº21-P – 1750-170 Lisboa

Telf. 21 7594499/968793580 - Fax 217594124

www.apmj.pt - apmjsede@apmj.pt



Trabalho - o pertinente reforço dos meios humanos na CITE e na ACT, com a formação adequada em Igualdade de Género, tendo em conta a mudança estrutural que se preconiza e sem a qual continuará a perpetuar-se, se não a agravar-se, a desigualdade salarial.

E mesmo que considerando só o domínio laboral, o carácter cirúrgico das intervenções legislativas propostas não contribui, ou contribui muito pouco, para que do ponto de vista da entidade empregadora seja indiferente contratar homens ou mulheres para o exercício da atividade profissional.

Efetivamente, se por um lado ao contratar cidadãos de ambos os sexos a entidade patronal tem de acautelar procedimentos administrativos vários com vista a demonstrar a igualdade salarial e se por outro lado recai sobre as/os trabalhadoras/res que se considerem desigualmente retribuídos o ónus de apresentar requerimento junto da CITE para efeitos de apreciação da existência de igualdade salarial, - o que, aliás, se afigura redundante face ao atual conteúdo geral da alínea a) do artigo 3º do Decreto-Lei nº 76/2012, de 26 de março - perpetuam-se resistências à contratação de mulheres e colocam-se estas numa posição de terem de se queixar perante uma situação que, por ser objetiva e objetivamente determinável, tem, necessariamente, de ser perceptível a qualquer pessoa.

Ou seja, no âmbito da fiscalização realizada pela ACT tem de ser objetivamente perceptível a existência, ou não, de desigualdade salarial entre homens e mulheres, dessa forma se abandonando o ónus existente de a/o trabalhador/a ter o competente “impulso processual”.

*Independentemente da opção que se venha a tomar sobre os aspetos acima indicados, a **Associação Portuguesa de Mulheres Juristas** entende que o diploma a ser aprovado, a aplicar de modo idêntico a entidades privadas e a entidades públicas, deverá prever expressamente medidas que contribuam decisivamente para a erradicação das causas discriminatórias que estruturam o mercado de trabalho.*

Nesta conformidade, deverá reformular os elementos estatísticos a exigir às entidades patronais, nos termos do artigo 32º da Lei nº 105/2009, de 14

R. Manuel Marques, nº21-P – 1750-170 Lisboa

Telf. 21 7594499/968793580 - Fax 217594124

www.apmj.pt - apmjsede@apmj.pt



ADMJ
Associação Portuguesa de Mulheres Juristas
ADMJ
Pelos Direitos Humanos das Mulheres

de setembro, e da Portaria nº 55/2010, de 21 de janeiro de modo a que permitam apurar as discriminações diretas mas também as indiretas nas condições de trabalho.

Tal implicará incluir, designadamente, as faltas para apoio à família, a natureza da formação no posto de trabalho e respetivos horários, a cultura organizacional em matéria de horários de reuniões, para a respetiva conexão com os critérios de progressão na carreira e de ocupação de postos de chefia ou direção em todos os graus, bem como para tornar transparente se o exercício de direitos no âmbito da parentalidade ou de outros modos de apoio à família influi ou não, e de que modo, na eventual assimetria salarial entre mulheres e homens.

Bem como, deve definir critérios objetivos para a verificação das eventuais discriminações, para que estas possam ser constatadas por mera fiscalização pelas autoridades competentes, para evitar a dupla vitimização e as retaliações – que até podem traduzir-se em assédio moral - e para agilizar a solução dos casos concretos.

Do mesmo modo deve prever que as presunções de discriminação ressalvem adequadamente situações de discriminação de natureza sistémica, cujas causas deverão poder ser banidas por parte da entidade empregadora com recurso a ações positivas, o que constitui motivo reforçado para a necessidade de incluir no futuro diploma a medida legislativa habilitante geral exigida pelo artigo 27º do Código do Trabalho, nos termos já explicitados.

*A **Associação Portuguesa de Mulheres Juristas** entende, ainda, que a correção das desigualdades no trabalho entre mulheres e homens passará, necessariamente, pela efetiva equiparação dos papéis de cada um deles na sociedade, na família, em casa e no trabalho.*

Tal carece de uma reapreciação de vários dos regimes laborais vigentes, nomeadamente, no que respeita ao período experimental, à tutela efetiva da saúde laboral (de mulheres, homens e terceiros, vg. o feto), ao assédio, à valorização do trabalho e à retribuição no âmbito de uma perspetiva estruturada que concilie os regimes laborais nos quais se tutela a diferença de

R. Manuel Marques, nº21-P – 1750-170 Lisboa

Telf. 21 7594499/968793580 - Fax 217594124

www.apmj.pt - apmjsede@apmj.pt

sexo, como o regime aplicável ao ciclo biológico da maternidade, e os regimes laborais nos quais a legislação é neutra.

*No tocante ao assédio sexual, não pode a **Associação Portuguesa de Mulheres Juristas** deixar de frisar que quer a inserção sistemática assim como o “modelo de construção legislativo” constantes dos diplomas em apreço não abonam a favor da objetividade do regime.*

Desde logo a referência ao conceito “comportamento indesejado” faz incluir no preenchimento deste conceito uma forte subjetivação, colocando na vítima o ónus da definição do limite entre o desejável e o não desejável.

O que, subscrevendo Jane Larson ⁽⁸⁾, significa submeter a vítima de assédio sexual a um “teste” sobre o seu nível de aceitação de determinados comportamentos.

*A **Associação Portuguesa de Mulheres Juristas** considera, também, que o facto de o conceito de retribuição estar construído em função da efetiva prestação de trabalho, permite à entidade patronal a retirada de parcelas em situações de ausência da trabalhadora.*

Ora tal deve ser acautelado no que respeita à saúde laboral de modo a que não resulte numa diminuição retributiva, nomeadamente em caso de necessidade de a trabalhadora suspender a prestação da sua atividade habitual ou de desempenhar outras funções durante o período de gravidez, puerpério ou amamentação imposta por razões de tutela de saúde do feto ou da criança.

Entende-se, assim, que o incentivo legislativo à igual distribuição de responsabilidades familiares entre homens e mulheres contribuirá para tornar “efetivamente neutros” regimes, que à luz da lei já o são, nomeadamente no que respeita à contagem do período experimental e a faltas justificadas.

*A **Associação Portuguesa de Mulheres Juristas** estima que os estereótipos de género não são apenas relevantes no domínio do trabalho por*

⁸ Larson, Jane E. (2004) “sexual Labor”, in Mackinnon, Catherine A., Siegel, Reva B., *Directions in Sexual Harassment Law*, London Yales Un. Press pp 131-132.



APMJ
Associação Portuguesa de Mulheres Juristas
Pelos Direitos Humanos das Mulheres

conta de outrem, pois que os vários elementos da discriminação salarial entre mulheres que têm origem na “afetação” a mulheres e a homens de papéis sociais desiguais observam-se também no trabalho independente e em algumas profissões liberais, entre as quais a advocacia.

As normas constitucionais pertinentes, designadamente as que garantem a promoção da igualdade entre homens e mulheres enquanto tarefa fundamental do Estado - artigo 9º, alínea h) - a liberdade de escolha de profissão - artigo 47º nº 1 - o direito à proteção da sociedade e do Estado dos pais e das mães, na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país – artigo 68º nº 1 – o reconhecimento de que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes – artigo 68º nº 2, impõem que o Estado crie um sistema universal de proteção da maternidade e paternidade dirigidos que não seja dirigido apenas a trabalhadores/as por conta de outrem.

Regime este que inclua a vinculação dos regimes de proteção social conexos com as associações profissionais e assegure, a qualquer mãe e a qualquer pai beneficiária/o desses regimes de proteção, o exercício efetivo dos direitos de maternidade e de paternidade que conduzam à igual possibilidade de mulheres e homens conciliarem a sua vida profissional e familiar, com igual garantia de realização profissional, de progressão na carreira que escolherem, de não discriminação em função do sexo e dos estereótipos de género e de participação nos órgãos deliberativos das associações profissionais em que se insiram.

Com os melhores cumprimentos,

A Presidente da Direção da A.P.M.J.

Maria Teresa Féria de Almeida