



Igualdade de género no mercado de trabalho

21 de junho de 2015

No mercado laboral, a desigualdade de género atravessa todas as fases da vida do contrato de trabalho, desde o recrutamento, à progressão na carreira, à remuneração e à cessação da relação laboral.

Vinte anos volvidos desde a [Plataforma de Pequim](#), a igualdade de género mantém actualidade. Sob a aparência de que já muito se fez, a discriminação persiste em planos diversos. Que há muito ainda por fazer resulta evidente se analisarmos o relatório sobre a [estratégia da UE para a igualdade entre homens e mulheres pós-2015](#) (Maio de 2015) e as propostas ali incluídas.

No mercado laboral, a desigualdade de género atravessa todas as fases da vida do contrato de trabalho, desde o recrutamento, à progressão na carreira, à remuneração e à cessação da relação laboral. Quanto a cada uma de tais fases, existem já diversos instrumentos jurídicos — ainda que não tão divulgados quanto desejável — que procuram anular práticas desadequadas.



Sérvulo & Associados | Sociedade de Advogados, RL

NA IMPRENSA

No entanto, havendo que eleger apenas uma medida para o combate eficaz à desigualdade de género, a prioridade recairia sobre instrumentos que promovam uma redistribuição efectiva, entre homens e mulheres, dos tempos afectos à gestão familiar e doméstica. Este, aliás, o alerta do relatório da OCDE de Dezembro de 2014 *Unpaid Care Work: The missing link in the analysis of gender gaps in labour outcomes*. A razão é simples: estatisticamente as mulheres tendem a assumir maioritariamente essa tarefa de apoio aos filhos e aos idosos. Culturalmente, este papel de apoio e cuidado é interiorizado e perpetuado como uma incumbência sobretudo feminina. Num país em que os agregados familiares tendem a não prescindir do rendimento de ambos, este encargo cifra-se em muitas horas meticulosamente geridas, de forma a não prejudicar a disponibilidade e o desempenho profissional das mulheres.

Assistimos, em paralelo, ao imprescindível reforço de medidas de tutela da parentalidade. Sucede que o exercício de tais direitos reflecte-se, por vezes, em ausências prolongadas ao trabalho. O que não representaria qualquer inconveniente se não fossem preponderantemente assumidas por mulheres —subsistindo, por isso, as interrogações, ainda que não verbalizadas, quanto ao planeamento familiar futuro das candidatas em processos de recrutamento. A selecção é prejudicada porque se associa o género feminino a ausências prováveis e mais ou menos extensas ao trabalho. O que fazer? Promover o recurso a instrumentos jurídicos que invertam esta tendência, incentivando os homens a optar por esquemas laborais mais flexíveis — seja incentivando o teletrabalho ou o trabalho a tempo parcial entre o género masculino — ou, conforme medida que exigiria alteração legislativa, a previsão de uma repartição mais equitativa das licenças por parentalidade.

Só a normalização de uma tal repartição permite neutralizar diferenças indesejadas e combater preconceitos enraizados: para além das ausências inerentes à gestação e à recuperação após o nascimento, salvo desvios pontuais, a divisão dos encargos familiares deveria ser o mais igualitária possível. Esbatida a diferença que desencadeia o preconceito, a igualdade de género superaria um enorme obstáculo à plena efectivação.

Porque vale a pena apostar numa sociedade em que a igualdade de género é uma constatação e não um objectivo? Porque sim, sem mais justificações. Se ainda assim não for evidente, dir-se-á que uma política de igualdade de género é uma boa decisão de gestão: afastar um género



Sérvulo & Associados | Sociedade de Advogados, RL

NA IMPRENSA

de determinadas profissões é uma escolha que desperdiça investimento e talento — é uma má decisão porque exclui independentemente do mérito. Mas também porque as mulheres são consumidoras e, nessa medida, é eficiente dispor de uma amostra diversificada nas empresas. Ainda porque é a decisão mais racional: os países com melhores resultados no plano da igualdade de género têm índices de produtividade mais elevados. E porque sem igualdade de género, as mulheres tendem a sacrificar a realização pessoal à realização profissional: por conseguinte, sem igualdade de género não se resolve eficazmente o problema da natalidade e da sustentabilidade da Segurança Social. Por fim, porque só por esta forma se cria um círculo virtuoso: homens e mulheres empenhados e comprometidos social e profissionalmente são responsáveis pela educação de gerações mais inclusivas e tolerantes.

RITA CANAS DA SILVA
Advogada na Sérvulo & Associados