Apoio

Design: Francisco Bolila

LIVRO BRANCO HOMENS E IGUALDADE DE GÉNERO EM PORTUGAL

LIVRO BRANCO

HOMENS E IGUALDADE DE GÉNERO EM PORTUGAL

Título
LIVRO BRANCO - Homens e Igualdade de Género em Portugal

Autores
Karin Wall (coord.)
Vanessa Cunha
Susana Atalaia
Leonor Rodrigues
Rita Correia
Sónia Vladimira Correia
Rodrigo Rosa

Colaboradores
Mafalda Leitão, Vasco Ramos, Sofia Aboim, Rita Gouveia, Sofia Marinho, Cristina Nunes

Editores
Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa
Av. Prof. Aníbal Bettencourt, 9
1600-189 Lisboa
Portugal

Tel: 217804700
www.ics.ulisboa.pt

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
Rua Américo Durão, n.º 12-A – 1.º e 2.º andares,
Olaias, 1900-064 Lisboa
Portugal

Tel: 215954000
www.cite.gov.pt

Design e Composição
Francisco Bolila
chico@bolila.com

Impressão e Acabamento
Editorial do Ministério da Educação e Ciência

ISBN 978-972-8399-75-7

Depósito Legal
417450/16

Tiragem
1500 exemplares

Local e Data de Edição
Lisboa, Outubro de 2016

Publicação editada no âmbito do Projeto Os Papéis dos Homens numa Perspetiva de Igualdade de Género, que foi desenvolvido em parceria entre a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) e o Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa (ICS-ULisboa). Este projeto foi financiado pelo Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu, EEA Grants, Área de Programa PT07 – Integração da Igualdade de Género e Promoção do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Privada, tendo como operador do programa a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG).

Financiado pelo Mecanismo Financeiro
do Espaço Económico Europeu (MFEEE) 2009-2014

LIVRO BRANCO

HOMENS E IGUALDADE DE GÉNERO EM PORTUGAL

Karin Wall (coord.)
Vanessa Cunha
Susana Atalaia
Leonor Rodrigues
Rita Correia
Sónia Vladimira Correia
Rodrigo Rosa

AGRADECIMENTOS

O *Livro Branco Homens e Igualdade de Género em Portugal* contou com o contributo de muitas pessoas ao longo de todo o processo de elaboração: parceiros/as nacionais e internacionais, especialistas em várias áreas, representantes de grupos de interesse, decisores/as políticos/as, peritas consultoras em igualdade de género. Agradecemos a todos e a todas a sua disponibilidade para participarem nos grupos de discussão, na audição parlamentar, nos seminários e na conferência final, dando lugar a debates profundos e estimulantes e trazendo perspetivas e recomendações informadas que em muito beneficiaram as recomendações finais do Livro Branco.

Um agradecimento especial é devido aos homens que concederam entrevistas no âmbito do estudo de caso sobre a partilha da licença parental inicial, dando a conhecer as diferentes dimensões desta experiência e as suas implicações na vida de pais, mães e crianças.

Agradecemos também aos nossos colegas que colaboraram, no ICS-ULisboa, na produção ou na reflexão crítica de alguns resultados do Livro Branco: Mafalda Leitão, Vasco Ramos, Rita Gouveia, Sofia Marinho, Sofia Aboim e Cristina Nunes.

À CITE, nas pessoas da sua presidente, Dr.ª Joana Gíria, e da sua ex-presidente, Dr.ª Sandra Ribeiro, um agradecimento pelo convite que nos dirigiram para sermos parceiros/as deste projeto e por mais este voto de confiança.

À Dr.ª Anita Sares e à Dr.ª Ana Curado, queremos deixar o nosso agradecimento sentido, pelo acompanhamento constante e empenhado que nos proporcionaram, a partir da CITE, do primeiro ao último dia deste projeto comum.

ÍNDICE

001 INTRODUÇÃO
001 1 Objetivos
001 2 Homens e igualdade de género: perspetivas e abordagens
002 3 Missão e metodologia

004 SUMÁRIO: PRINCIPAIS CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES
004 1 Homens, família e conciliação
007 2 Homens e mercado de trabalho
010 3 Homens e educação
013 4 Homens, saúde e violência
016 5 Considerações finais: o lugar social dos homens e os fatores que promovem a igualdade de género

020 CAPÍTULO 1 – HOMENS, FAMÍLIA E CONCILIAÇÃO
020 1.1 Introdução
021 1.2 Destaques
022 1.3 Evolução e tendências: que mudanças na situação dos homens e na disparidade entre homens e mulheres?
022 1.3.1.A co-residência: um retrato dos agregados domésticos nos Censos 2011
025 1.3.2 As mudanças no trabalho pago e não pago
026 1.3.2.1 As horas de trabalho pago e não pago
027 1.3.2.2 A divisão conjugal do trabalho pago e não pago e a perceção da justiça em casais ativos
035 1.3.2.3 As atitudes face aos papéis de género na vida familiar
038 1.3.3 As mudanças nas políticas de conciliação e principais impactos nas atitudes e nas práticas
038 1.3.3.1 Três décadas de evolução do lugar do pai na política de licenças
041 1.3.3.2 As atitudes face ao gozo das licenças parentais por parte do pai
044 1.3.3.3 A evolução do gozo das licenças parentais por parte dos homens (2000-2015)
046 1.3.3.4 A partilha da licença parental inicial: experiências e reflexões dos pais em licença
050 1.3.3.5 Outros aspetos das políticas de conciliação família-trabalho
054 1.4 Recomendações

060 CAPÍTULO 2 - HOMENS E MERCADO DE TRABALHO
060 2.1 Introdução
060 2.2 Destaques
061 2.3 Evolução e tendências: que mudanças na situação dos homens e na disparidade entre homens e mulheres?
061 2.3.1 Emprego, desemprego e taxa de atividade em Portugal
064 2.3.2 Desemprego
066 2.3.3 Tempo e horas de trabalho
067 2.3.4 O trabalho precário masculino
068 2.3.5 Duração da vida profissional
069 2.3.6 Segregação horizontal do mercado de trabalho
070 2.3.7 Segregação vertical do mercado de trabalho
076 2.4 Recomendações

082 CAPÍTULO 3 - HOMENS E EDUCAÇÃO
082 3.1 Introdução
082 3.2 Destaques
084 3.3 Evolução e tendências: que mudanças na situação dos homens e na disparidade entre homens e mulheres?
085 3.3.1 Insucesso escolar e baixo desempenho dos rapazes
088 3.3.2 Abandono escolar e baixas qualificações dos homens
090 3.3.2.1 Homens e ensino superior
093 3.3.2.2 Entrada precoce dos homens no mercado de trabalho
095 3.4 Fatores explicativos da disparidade entre homens e mulheres na educação
095 3.4.1 Contexto familiar
097 3.4.2 Contexto escolar
097 3.4.2.1 População docente, não docente e discente
099 3.4.2.2 Estereótipos de género nas práticas institucionais e educativas
102 3.5 Recomendações

106 CAPÍTULO 4 - HOMENS, SAÚDE E VIOLÊNCIA
106 4.1 Homens e saúde
106 4.1.1 Introdução
106 4.1.2 Destaques
107 4.1.3 Evolução e tendências: que mudanças na situação dos homens e na disparidade entre homens e mulheres?
107 4.1.3.1 Esperança de vida
108 4.1.3.2 Óbitos
110 4.1.3.3 Estado de saúde: doenças crónicas, absentismo ao trabalho, auto-apreciação do estado de saúde e frequência de consultas médicas
113 4.1.3.4 Causas de morte nos homens
114 4.1.3.5 Fatores de risco
117 4.1.4 Recomendações
119 4.2 Homens e violência
119 4.2.1 Introdução
119 4.2.2 Destaques
120 4.2.3 Evolução e tendências: que mudanças na situação dos homens e na disparidade entre homens e mulheres?
120 4.2.3.1 Homens e violência doméstica: o que dizem os dados
121 4.2.3.2 O lugar dos homens nos estudos sobre violência doméstica em Portugal
122 4.2.3.3 Violência infantil (maus tratos; negligência e abuso sexual de menores)
122 4.2.3.4 Violência na escola
123 4.2.4 Recomendações

125 ENTIDADES ENVOLVIDAS NA ELABORAÇÃO DO LIVRO BRANCO
126 Operador do Programa
127 Entidade Promotora
128 Parceiros Científicos Nacionais
129 Parceiros Internacionais Associados
130 Entidades Consultoras

132 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS E LEGISLAÇÃO

ÍNDICE DE CAIXAS

024 Caixa: Famílias recompostas
025 Caixa: Paternidade após divórcio ou separação
027 Caixa: Eurofound Index 18
028 Caixa: Vulnerabilidade económica e articulação família-trabalho em famílias monoparentais
031 Caixa Europa: Divisão conjugal do trabalho pago e não pago
039 Caixa: Evolução do lugar do pai na política de licenças
041 Caixa: Princípios do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril
044 Caixa Técnica: Fontes para o cálculo das licenças
046 Caixa: "Fathers on Leave Alone"
049 Caixa CITE – Atendimento jurídico e queixas
050 Caixa: «Amor de Pai»
052 Caixa: Equipamentos sociais para a infância e consenso político
053 Caixa: Perspetivas de especialistas, de grupos de interesse e de decisores/as políticos/as sobre Homens, Família e Conciliação
056 Caixa: Recomendações de especialistas sobre Homens, Família e Conciliação
067 Caixa: Horas semanais de trabalho pago de homens e de mulheres – Portugal no contexto europeu
071 Caixa: Atitudes dos/as portugueses/as face às medidas legislativas de incentivo à igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho
072 Caixa: Metainformação
075 Caixa: Portugal no Gender Gap Index 2015
075 Caixa: Perspetivas de especialistas, de grupos de interesse e de decisores/as políticos/as sobre Homens e Mercado de Trabalho
077 Caixa: Recomendações de especialistas, de grupos de interesse e de decisores/as políticos/as sobre Homens e Mercado de Trabalho
092 Caixa: Segregação horizontal no ensino secundário e no ensino superior
094 Caixa Europa: Indicadores Educação e Formação 2020
100 Caixa: Estereótipos de género
101 Caixa: Perspetivas de especialistas, de grupos de interesse e de decisores/as políticos/as sobre Homens e Educação
104 Caixa: Recomendações de especialistas, de grupos de interesse e de decisores/as políticos/as sobre Homens e Educação
111 Caixa: Depressão e saúde mental
113 Caixa: Saúde sexual e reprodutiva em Portugal
115 Caixa: Álcool e género
116 Caixa: Perspetivas de grupos de interesse sobre Homens e Saúde
118 Caixa: Recomendações de especialistas e de grupos de interesse sobre Homens e Saúde
121 Caixa: Assédio sexual e moral no local de trabalho
123 Caixa: Perspetivas de grupos de interesse sobre Homens e Violência
124 Caixa: Recomendações de especialistas e de grupos de interesse sobre Homens e Violência

ÍNDICE DE FIGURAS

023 Figura 1.1 População residente (20 e mais anos) por tipo de agregado doméstico, por sexo e grupo etário (%) – Portugal, 2011
024 Figura 1.2 Disparidade entre homens e mulheres na população residente (20 e mais anos) no tipo de agregado doméstico, por grupo etário (pontos percentuais) – Portugal, 2011
029 Figura 1.3 Modalidades de divisão conjugal do trabalho pago em casais ativos e sua evolução, por grupo etário (%) – Portugal, 2002, 2014
029 Figura 1.4 Número médio de horas semanais de trabalho pago e sua evolução, por sexo e escalão etário (horas) – Portugal, 2002, 2014
030 Figura 1.5 Número médio de horas semanais de tarefas domésticas, disparidade entre homens e mulheres e sua evolução, por sexo e escalão etário (horas) – Portugal, 2002, 2014
030 Figura 1.6 Número médio de horas semanais de tarefas domésticas e sua evolução, por sexo e nível de escolaridade (horas) – Portugal, 2002, 2014
032 Figura 1.7 Número médio de horas semanais de tarefas domésticas e de cuidados e número médio de horas semanais de trabalho não pago, por sexo e escalão etário (horas) – Portugal, 2014
032 Figura 1.8 Disparidade entre homens e mulheres no número médio de horas semanais de tarefas domésticas, de trabalho pago e de trabalho não pago, por escalão etário (horas) – Portugal, 2002, 2014
033 Figura 1.9 Divisão conjugal das tarefas domésticas, por grupo etário (%) – Portugal, 2002, 2014
034 Figura 1.10 Evolução da realização (com e sem partilha) das tarefas domésticas, por sexo e escalão etário (pontos percentuais) – Portugal, 2002, 2014
035 Figura 1.11 Evolução da perceção da justiça na divisão conjugal das tarefas domésticas, por sexo e grupo etário (%) – Portugal, 2002, 2014
035 Figura 1.12 Evolução da perceção da justiça na divisão conjugal das tarefas domésticas, por sexo e grupo etário (pontos percentuais) – Portugal, 2002, 2014
036 Figura 1.13 Evolução das atitudes face aos papéis de género na vida familiar (%) – Portugal, 2002, 2014
036 Figura 1.14 Evolução da proporção de indivíduos que 'concordam' com a especialização de papéis de género na vida familiar, por sexo e grupo etário (%) – Portugal, 2002, 2014
036 Figura 1.15 Evolução da proporção de indivíduos que 'concordam' com a especialização de papéis de género na vida familiar, por sexo e grupo etário (pontos percentuais) – Portugal, 2002, 2014
037 Figura 1.16 Atitudes face ao lugar do pai nos cuidados aos/às filhos/as, por sexo (%) – Portugal, 2014
037 Figura 1.17 Indivíduos que 'concordam' que a criança é prejudicada quando o pai não participa nos cuidados e que o pai é tão capaz como a mãe, por sexo e grupo etário (%) – Portugal, 2014

038 Figura 1.18 Indivíduos que 'concordam' com determinadas afirmações relacionadas com papéis de género na vida familiar, por nível de escolaridade (%) – Portugal, 2014

041 Figura 1.19 Atitudes face ao gozo das licenças parentais por parte dos homens (licença parental exclusiva do pai e licença parental inicial), por sexo (%) – Portugal, 2014

042 Figura 1.20 Indivíduos que 'concordam' com o gozo das licenças parentais por parte dos homens (licença parental exclusiva do pai e licença parental inicial), por sexo e grupo etário (%) – Portugal, 2014

042 Figura 1.21 Indivíduos que 'concordam' com o gozo das licenças parentais por parte dos homens (licença parental exclusiva do pai e licença parental inicial), por nível de escolaridade (%) – Portugal, 2014

043 Figura 1.22 Atitudes face aos efeitos positivos (vários domínios) do gozo das licenças parentais por parte dos homens, por sexo (%) – Portugal, 2014

043 Figura 1.23 Indivíduos que DISCORDAM que o gozo das licenças parentais por parte dos homens tem efeitos positivos na manutenção do emprego do pai, por sexo e grupo etário (%) – Portugal, 2014

043 Figura 1.24 Indivíduos que CONCORDAM que o gozo das licenças parentais por parte dos homens tem efeitos positivos na manutenção do emprego da mãe, por sexo e grupo etário (%) – Portugal, 2014

044 Figura 1.25 Utilização da licença parental exclusiva do pai (dias obrigatórios e facultativos) face ao número de nascimentos (%) – Portugal, 2000-2015

045 Figura 1.26 Nascimentos e número de subsídios concedidos (nº) – Portugal, 2009-2015

045 Figura 1.27 Utilização da licença parental inicial bonificada face ao total de subsídios parentais iniciais concedidos (%) – Portugal, 2010-2015

051 Figura 1.28 Taxa de cobertura de creches e amas (0-3 anos) (%) – Portugal, 2000-2014

051 Figura 1.29 Taxa de cobertura de creches e amas (0-3 anos), oferta total, oferta da rede solidária e peso da rede solidária no total da oferta (%) – Continente e distritos, 2013

062 Figura 2.1 Taxa de atividade e taxa de emprego, por sexo (%) - Portugal, 1985, 1990, 1995, 2000, 2005, 2010, 2015

062 Figura 2.2 Taxa de emprego na população com 15 e mais anos, por sexo e grupo etário (%) – Portugal, 2015

063 Figura 2.3 Taxa de emprego na população dos 24-49 anos e taxa de emprego dos indivíduos na mesma faixa etária com filhos/as menores de 6 anos, por sexo (%) – Portugal, 2005-2014

063 Figura 2.4 Taxa de atividade*, por sexo, grupo etário e nível de escolaridade** (%) - Portugal, 1998, 2003, 2008, 2013

064 Figura 2.5 Taxa de emprego*, por sexo, grupo etário e nível de escolaridade** (%) – Portugal, 1998, 2003, 2008, 2013

064 Figura 2.6 Evolução da taxa de desemprego, por sexo (%) – Portugal, 2000-2015

065 Figura 2.7 Evolução da taxa de desemprego dos homens, total e por nível de escolaridade (%) – Portugal, 2000-2015

065 Figura 2.8 Taxa de desemprego, por sexo, grupo etário e nível de escolaridade (%) – Portugal, 1998, 2003, 2008, 2013

066 Figura 2.9 Horas médias de trabalho semanal efetivo na atividade principal, por sexo e tempo parcial/ tempo inteiro – Portugal, 2000-2015

067 Figura 2.10 Homens empregados por conta de outrem, por tipo de contrato* (%) – Portugal, 1985, 1990, 1995, 2000, 2005, 2010, 2015

067 Figura 2.11 Disparidade entre homens e mulheres empregados/as por conta de outrem, por tipo de contrato (pontos percentuais) – Portugal, 1985, 1990, 1995, 2000, 2005, 2010, 2015

068 Figura 2.12 Evolução de contratos temporários na população dos 15-64 anos e dos 15-24 anos, por sexo (%) - Portugal, 2000-2015

068 Figura 2.13 População empregada com uma segunda atividade remunerada, por sexo (%) – Portugal, 1985, 1990, 1995, 2000, 2005, 2010, 2015

069 Figura 2.14 Duração da vida profissional (anos), por sexo – Portugal, 2000-2014

069 Figura 2.15 População empregada por setor de atividade, por sexo (%) – Portugal, 2011

070 Figura 2.16 População empregada nos setores da Indústria, da Construção, da Educação e da Saúde humana e serviço social, por sexo (%) – Portugal, 2008-2015

072 Figura 2.17 Ganho médio mensal*, por sexo e disparidade entre homens e mulheres (euros) – Portugal, 1985-2013

072 Figura 2.18 Remuneração das mulheres em percentagem da remuneração dos homens, por decomposição do tipo de rendimento* (%) – Portugal, 1985, 1995, 2005, 2008, 2012, 2013

073 Figura 2.19 Remuneração média mensal de base, por sexo e grupo etário (euros) – Portugal, 1988, 1993, 1998, 2003, 2008, 2012

073 Figura 2.20 Rendimento médio mensal de base (RMMB) das mulheres em percentagem do RMMB dos homens, por grupo etário (%) – Portugal, 1985, 1995, 2005, 2008, 2012

074 Figura 2.21 Ganho médio mensal (GMM) das mulheres em percentagem do GMM dos homens, por grupo etário (%) – Portugal, 2007-2013

074 Figura 2.22 Diferenças salariais entre homens e mulheres (valores não ajustados), por setores de atividade de segregação masculina e feminina (proporção do salário médio) – Portugal, 2007-2014

074 Figura 2.23 Homens em lugares de decisão (%) – Portugal, 2005, 2015

084 Figura 3.1 População residente total, por sexo e nível de educação (%) – Portugal, 2015

085 Figura 3.2 População residente, por sexo, grupo etário e nível de educação (%) – Portugal, 2011

086 Figura 3.3 Disparidade* entre rapazes e raparigas na percentagem de matriculados/as num nível de ensino inferior ao esperado aos 10, 12, 15 e 18 anos (p.p.) – Portugal, 2010/2011, 2014/2015

086 Figura 3.4 Disparidade* entre rapazes e raparigas na taxa de conclusão do ensino básico e secundário** (p.p.) – Portugal, 2008/2009-2014/2015

086 Figura 3.5 Classificação média obtida no PISA, por sexo e prova (pontos) – Portugal, 2012

087 Figura 3.6 Disparidade* entre rapazes e raparigas na classificação média obtida no PISA a matemática, a leitura e a ciências (pontos) – Portugal, 2000, 2012

087 Figura 3.7 Classificações médias obtidas nas provas finais do 3º ciclo do ensino básico nas provas de português e de matemática, por sexo (%) – Portugal, 2006-2015

088 Figura 3.8 Disparidade entre rapazes e raparigas na percentagem de baixo-desempenho e elevado-desempenho no PISA a matemática, a leitura e a ciências e nas três provas em simultâneo (pontos) – Portugal, 2012
088 Figura 3.9Taxa de jovens dos 15-19 anos que não estão no emprego nem em educação ou formação* (NEEF), por sexo (%) – Portugal, 2005-2015
088 Figura 3.10 Taxa de abandono precoce de educação e formação (18-24 anos), por sexo (%) – Portugal, 2005-2015
089 Figura 3.11 Percentagem de alunos/as matriculados/as no 3º ciclo do ensino básico e no ensino secundário em cursos de carácter profissional para jovens*, por sexo (%) – Portugal, 2008/2009-2014/2015
089 Figura 3.12 Disparidade entre rapazes e raparigas na percentagem de alunos/as matriculados/as no ensino secundário, por modalidade (p.p.) – Portugal, 2008/2009-2014/2015
090 Figura 3.13 Proporção de homens e mulheres matriculados/as no 3º ciclo do ensino básico e no ensino secundário em modalidades direcionadas para adultos*, por sexo (%) – Portugal, 2008/2009-2014/2015
090 Figura 3.14 Proporção de homens e mulheres matriculados/as pela primeira vez no ensino superior (%) – Portugal, 2005-2015
091 Figura 3.15Proporção de homens e mulheres matriculados/as no ensino superior (%) – Portugal, 1978-2015
091 Figura 3.16 Proporção de homens e mulheres matriculados/as pela primeira vez no ensino superior, por tipo de ensino (%) – Portugal, 2005-2015
093 Figura 3.17 Proporção de homens e mulheres que em cada ano concluíram o ensino superior (%) – Portugal, 2000-2015
093 Figura 3.18 População no grupo etário de 30-34 anos com nível de educação superior (ISCED 5-8), por sexo (%) – Portugal, 2005-2015
094 Figura 3.19 Disparidade entre homens e mulheres na taxa de emprego dos/as jovens com 15-24 anos (p.p.) – Portugal, 2000-2015
096 Figura 3.20 Diferenças na classificação obtida por crianças de baixo e elevado nível socioeconómico, por sexo e prova (pontos) – Portugal, 2012
096 Figura 3.21 Disparidade entre rapazes e raparigas na classificação nas diferentes provas do PISA, total e por nível socioeconómico (pontos) – Portugal, 2012
097 Figura 3.22 Taxa de feminização* do pessoal docente, por nível de ensino (%) – Portugal, 1973/1974-2014/2015**
098 Figura 3.23 Taxa de feminização do pessoal não docente no ensino pré-escolar, básico e secundário (%) – Portugal, 2009/2010-2014/2015
098 Figura 3.24 Diferenças nas classificações no PISA de crianças que frequentam escolas com maioria de alunos/as de elevado e baixo nível socioeconómico, por sexo e prova (pontos) – Portugal, 2012
107 Figura 4.1 Esperança média de vida à nascença (em anos), por sexo - Portugal, 2000-2014
107 Figura 4.2 Disparidade entre homens e mulheres na esperança de vida à nascença (em anos) - Portugal, 2000-2014
107 Figura 4.3 Esperança média de vida à nascença (em anos), por sexo e nível de escolaridade; e disparidade entre homens e mulheres (em anos) - Portugal, 2013
108 Figura 4.4 Relação de masculinidade ao óbito, por grupo etário (%) - Portugal, 2015
109 Figura 4.5 Proporção de óbitos no grupo etário 15- 64 anos de idade face ao total de óbitos, por sexo (%) - Portugal, 1995-2013
109 Figura 4.6 Anos de vida saudável à nascença, por sexo - Portugal, 2004-2014
109 Figura 4.7 Disparidade entre homens e mulheres nos anos de vida saudável à nascença (anos) - Portugal, 2004-2014
110 Figura 4.8 Doenças crónicas por sexo (%) - Portugal, 2014
110 Figura 4.9 Disparidade entre homens e mulheres, por tipo de doença crónica (pontos percentuais) - Portugal, 2014
111 Figura 4.10 População empregada ausente do trabalho devido a problemas de saúde pelo menos um dia nos 12 meses anteriores à entrevista, por sexo e número de dias de absentismo (%) - Portugal, 2014
111 Figura 4.11 Relação de masculinidade no número de dias de ausência do trabalho devido a problemas de saúde (%) – Portugal, 2014
112 Figura 4.12 População residente com 15 ou mais anos de idade, por sexo e auto-apreciação do estado de saúde (%) – Portugal, 2014
112 Figura 4.13 - Disparidade entre homens e mulheres que foram a, pelo menos, uma consulta médica nos últimos 12 meses, por tipo de consulta (medicina geral e familiar ou de outra especialidade) e grupo etário (%) - Portugal, 2014
112 Figura 4.14 - Disparidade entre homens e mulheres que foram a, pelo menos, uma consulta médica nos últimos 12 meses, por tipo de consulta (medicina geral e familiar ou de outra especialidade) e nível de escolaridade (%) - Portugal, 2014
114 Figura 4.15 Relação de masculinidade nas causas de morte que afetam sobretudo os homens (relação de masculinidade > 200,0) – Portugal, 2014

ÍNDICE DE FIGURAS DAS CAIXAS

024 Figura C1.1 Núcleos de casais recompostos (N e %) – Portugal, 2001, 2011

027 Figura C1.2 Número de horas semanais de trabalho pago e não pago (até 40h, 41-70h e 71+h), segundo o sexo (%) – Portugal, 2005, 2010

028 Figura C1.3 Taxa de risco de pobreza, por tipo de agregado doméstico com crianças dependentes (%) – Portugal, 2005-2015

028 Figura C1.4 Taxa de risco de pobreza de agregados com crianças, por tipo de agregado e condição no emprego (%) – Portugal, 2010

031 Figura C1.5 Divisão conjugal do trabalho pago em casais economicamente ativos (%) – 16 países da UE28, 2012/2014

031 Figura C1.6 Número médio de horas semanais despendidas em tarefas domésticas por homens e por mulheres que vivem em casal e disparidade (horas) – 16 países da UE28, 2012/2014

049 Figura C1.7 Evolução do atendimento jurídico (linha verde e presencial) da CITE, por tipo de utente (valores absolutos, percentagens e taxas de variação) – Portugal, 2012-2014

049 Figura C1.8 Assuntos jurídicos tratados no atendimento da CITE aos homens (valores absolutos e percentagens) – Portugal, 2014

050 Figura C1.9 Queixas entradas na CITE (valores absolutos, percentagens e taxas de variação) – Portugal, 2012-2014

067 Figura C2.1 Disparidade entre homens e mulheres no número de horas semanais despendidas em trabalho pago a tempo inteiro* (horas) – UE28, 2014

071 Figura C2.2 Atitudes dos/as portugueses/as face às medidas legislativas de incentivo à igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho (%) – Portugal, 2014

071 Figura C2.3 Atitudes dos/as portugueses/as face às medidas legislativas de incentivo à igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, por sexo e grupo etário (%) – Portugal, 2014

092 Figura C3.1 Proporção de rapazes e de raparigas matriculados/as em cursos científico-humanísticos do ensino secundário regular, por curso (%) – Portugal, 2014/2015

092 Figura C3.2 Proporção de alunas entre os/as matriculados/as do ensino superior, total e por área de educação e formação (%) – Portugal, 2015

094 Figura C3.3 Jovens com baixo-desempenho na prova de português, matemática e de ciências do PISA, por sexo (%) – UE28 , 2012

094 Figura C3.4 Taxa de abandono precoce, por sexo (%) – UE28, 2015

095 Figura C3.5 População no grupo etário 30-34 anos com ensino superior, por sexo (%) – UE28, 2014

INTRODUÇÃO

1. Objetivos

O principal objetivo do Livro Branco Homens e Igualdade de Género em Portugal é o de sintetizar informação considerada relevante sobre homens, papéis masculinos e igualdade de género e contribuir para a identificação de desafios e recomendações no âmbito deste tema, a debater e a ponderar por todas as entidades e atores sociais interessados na promoção da igualdade de género na sociedade portuguesa.

O documento foi elaborado no âmbito do projeto "OS PAPÉIS DOS HOMENS NUMA PERSPETIVA DE IGUALDADE DE GÉNERO" (MEN'S ROLES IN A GENDER EQUALITY PERSPECTIVE), financiado pelo Programa Integração da Igualdade de Género e Promoção do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Privada (EEA Grants e Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género), e desenvolvido ao longo de dois anos (2014-16) numa parceria que juntou a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) e o Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa (ICS-ULisboa). Teve como parceiros internacionais: Berit Brandth e Elin Kvande (Norwegian University of Science and Technology) e Gerardo Meil (Autonomous University of Madrid)[1].

2. Homens e igualdade de género: perspetivas e abordagens

Face às transformações sociais ocorridas em Portugal ao longo das últimas décadas, procura-se neste Livro Branco mapear e analisar o lugar que os homens ocupam hoje na sociedade portuguesa em diferentes domínios da vida social (família e conciliação família-trabalho, mercado de trabalho, educação, saúde, violência). Três perspetivas atravessam e enquadram a análise efetuada.

Em primeiro lugar, a necessidade de ter em conta não só os papéis masculinos mas também a mudança nos papéis femininos e a igualdade de género em geral. Mais do que o realçar de uma evidência, de que o lugar dos homens na vida social tem sempre como contraponto o das mulheres, trata-se de reconhecer que a promoção da igualdade de género foi, à partida e antes de tudo, uma questão feminina, como não podia deixar de ser no contexto de uma sociedade onde a dominação masculina retirava independência e poder às mulheres. Ao longo das últimas décadas, nas sociedades ocidentais contemporâneas, a igualdade de género foi sinónima de mulheres e da sua luta pela independência económica, pela educação, por níveis salariais iguais, por responsabilidades e poderes iguais, pelo combate à violência doméstica e pela eliminação da opressão. Em consequência, as políticas públicas de igualdade de género orientaram-se principalmente para a melhoria das condições sociais femininas, procurando, em primeiro lugar, reforçar o lugar das mulheres na esfera pública (emprego, direitos, participação política, etc.).

Contudo, como se sublinha em vários documentos e estudos recentes, a igualdade de género diz respeito tanto aos homens como às mulheres (World Economic Forum, 2015; European Commission, 2012; Aboim e Vasconcelos, 2012; OCDE, 2012; Norwegian Ministry for Children and Equality, 2009; EIGE, 2015; Gornicks e Meyers, 2008; Connell, 2003). Os homens passam menos tempo com os/as seus/suas filhos/as e na realização de tarefas domésticas, o que prejudica a participação das mulheres na esfera pública, têm uma esperança de vida mais baixa, estão em risco de ter mais acidentes, estão sobrerrepresentados nas estatísticas do crime e sub-representados nas profissões tradicionalmente femininas (ensino, serviços sociais, enfermagem, etc.), e abandonam mais frequentemente o ensino secundário. No entanto, os homens ainda ocupam a maioria das posições de poder na sociedade, têm rendimentos mais elevados do que as mulheres e são os principais perpetradores de violência nos espaços público e privado.

A necessidade de ter em conta o contributo dos homens para a igualdade de género não constitui, como é evidente, uma questão inteiramente nova. Foi colocada em várias agendas nacionais (*e. g.,* Noruega) no início dos anos noventa e também nas agendas internacionais intergovernamentais, pelo menos desde a 4th UN Beijing Conference on Women em 1995. Mas é, sem dúvida, em anos mais recentes, sobretudo desde o início do século XXI, que tem emergido como um elemento central das políticas de igualdade de género em diferentes países europeus e, também, a nível da União Europeia (UE). A primeira conferência da UE sobre Homens e Igualdade de Género realizou-se em 2001, no âmbito da presidência sueca. Em 2006, durante a presidência finlandesa, realizou-se uma segunda conferência e no mesmo ano a comissão consultiva sobre a igualdade de oportunidades para homens e mulheres (Advisory Committee on Equal Opportunities between Women and Men) lembrava que ambos, homens e mulheres, podem beneficiar da igualdade de género, em particular através de: mais equilíbrio na tomada de decisões; menos segregação horizontal e vertical no mercado de trabalho; mais partilha na prestação de cuidados e na família; mudanças culturais em relação aos estereótipos de género na educação e nos *media*; o combate à violência contra as mulheres (European Commission, 2012). O documento também sublinhava a necessidade de promover novos modelos de masculinidade e novas formas de pensar sobre as expetativas dos homens e as suas necessidades específicas.

1 Ver no final do Livro Branco a descrição das entidades envolvidas na sua elaboração.

Uma segunda perspetiva que enquadra a análise efetuada diz respeito à abordagem da questão de género. Assume-se nos estudos que estão na base deste Livro Branco que o género é uma construção social e um aspeto fundamental da estrutura social, incentivando práticas sociais institucionalizadas que categorizam as pessoas em papéis femininos e masculinos e estabelecem sistemas de desigualdade a partir dessas diferenças (Ridgeway e Correll, 2000). Entende-se, do ponto de vista desta conceptualização, que o género interfere e condiciona as relações entre homens e mulheres por via de mecanismos situados a nível institucional, interativo e individual (Risman, 2004). Assim, por exemplo:

- A nível institucional, as políticas públicas, a legislação e as normas e regras organizacionais distribuem recursos e oportunidades de forma genderizada. A política de licenças em Portugal ilustra bem como é que o Estado atribui as responsabilidades parentais de forma diferenciada aos homens e às mulheres;
- A nível da interação, os papéis de género têm de ser entendidos como comportamentos situados, enquadrados por normas e expetativas de género (Hobson, Duvander e Haaldén, 2006). Por exemplo, no local de trabalho, um homem, futuro pai, pode confrontar-se com uma cultura empresarial que reduz a paternidade ao papel de provedor;
- Por último, a nível individual, a socialização ao longo da vida e os discursos envolventes, quer na família quer nos grupos de pares, quer ainda a nível da cultura dominante, influenciam as identidades dos indivíduos e as suas representações em relação aos papéis de género na vida pública e privada (por exemplo, o que é ser pai ou ser mãe).

Uma terceira e última perspetiva diz respeito ao contexto histórico e macrossocial. Os papéis masculinos e femininos têm de ser analisados à luz das dinâmicas históricas e políticas que promoveram diferentes regimes de género. Em Portugal, a inclusão rápida das mulheres no mercado de trabalho e a introdução de políticas de igualdade de género depois do 25 de Abril de 1974 foram fundamentais para promover um modelo de divisão familiar do trabalho assente no duplo emprego, mesmo em casais com filhos/as pequenos/as (Aboim e Vasconcelos, 2012). Deu-se prioridade, neste contexto, à condição feminina e à conciliação família-trabalho das mulheres, descurando-se, em certa medida, a participação dos homens na vida privada. Como vários estudos e dados já demonstraram, estes desenvolvimentos criaram uma situação dualista e desigual, em que as mulheres entraram mais no mercado de trabalho do que os homens no trabalho não pago. Por outro lado, só há relativamente pouco tempo é que os homens foram incluídos no debate público e nas políticas de igualdade de género de uma forma mais sistemática, obrigando-os, e à sociedade no seu conjunto, a repensar os modelos tradicionais de masculinidade. O enfoque nos homens tem sido mais visível nas políticas de proteção da paternidade, mas também abrange os direitos de conciliação família-trabalho para todos os indivíduos, abrindo assim brechas importantes na forma como os homens e as mulheres se veem a si mesmos e vivem a sua vida.

3. Missão e metodologia

O Livro Branco Homens e Igualdade de Género em Portugal constitui o resultado de um conjunto alargado de atividades, estudos e metodologias de recolha e análise de dados. Segundo o acordo de parceria, a equipa de investigação do ICS-ULisboa foi incumbida de fornecer contributos para a caracterização da situação portuguesa com base na seguinte missão:

- Retrato da evolução das atitudes face aos papéis de género, incluindo um módulo específico sobre a compreensão pública da política de igualdade de género, através da realização do Inquérito Família e Papéis de Género em Mudança do International Social Survey Programme (ISSP). Para avaliar as mudanças recentes na situação dos homens e na disparidade de género a nível da conciliação família-trabalho na sociedade portuguesa, compararam-se os resultados de duas edições do inquérito: o ISSP 2002, aplicado a uma amostra representativa da população residente em Portugal continental com 18 e mais anos (1092 indivíduos); e o ISSP 2012, aplicado em Portugal em 2014, com os mesmos critérios amostrais (1001 indivíduos)[2];
- Análise de dados secundários e dos desenvolvimentos nas políticas nacionais, a fim de identificar as principais tendências do ponto de vista dos papéis dos homens e das diferenças de género em vários domínios da vida social, em especial na área da família e do mercado de trabalho, mas também nos domínios da educação, da saúde e da violência. Foram utilizadas as seguintes bases de dados: Censos INE, Inquérito ao Emprego INE, ISSP 2002 e ISSP 2012 Family and Gender Roles Survey, PORDATA, PISA Programme 2003/2012, Estatísticas de Educação DGEEC, Provas Nacionais DGE, Estatísticas EUROSTAT, EU-SILC, Inquérito à Ocupação do Tempo 1999 e Inquérito Nacional aos Usos do Tempo 2015, Inquérito Nacional de Saúde 2014, Estatísticas da Segurança Social, EUROFOUND Inquéritos EWCS e Qualidade de Vida, OECD Family Policy Database. Também foram consultados os relatórios, as pesquisas e os estudos realizados sobre este tema, a nível nacional e internacional, assim como a legislação nacional das últimas décadas, com destaque para a legislação sobre licenças parentais. Ao longo da última década tem-se dado mais atenção à situação dos homens na igualdade de género, quer a nível das políticas públicas quer do ponto de vista da investigação científica;

2 O ISSP é uma rede internacional de estudos comparativos e longitudinais, à qual Portugal pertence desde 1997. Das cinco edições do ISSP sobre 'Família e Papéis de Género em Mudança', Portugal apenas participou em duas, a de 2002 e a de 2012 (que em Portugal só se realizou em 2014, no âmbito do presente projeto). Para mais informações sobre o ISSP consultar: www.issp.org ou www.issp.ics.ul.pt.

- Estudo de caso qualitativo sobre o impacto da política de licenças, nomeadamente da partilha da licença parental inicial introduzida em 2009, nas vivências da paternidade e na organização dos papéis de género a seguir ao nascimento de uma criança;
- Consulta e diálogo com especialistas em igualdade de género, representantes de grupos de interesse (parceiros sociais, associações da sociedade civil) e decisores/as políticos/as, com vista a captar a sua visão sobre o tema e a identificar algumas propostas de recomendação, através da realização de dois *focus group* (grupos de discussão), uma entrevista e uma audição parlamentar;
- Organização, em colaboração com os parceiros do projeto, de dois seminários internacionais: o primeiro seminário, sobre Homens e política de licenças parentais (em maio de 2014); e o segundo seminário, sobre Homens e igualdade de género: análise de dados secundários (novembro de 2015);
- Elaboração de uma versão preliminar do Livro Branco Homens e Igualdade de Género em Portugal, que foi apresentada e discutida na conferência final do projeto (outubro de 2016);
- Publicação e divulgação do Livro Branco Homens e Igualdade de Género em Portugal e de 3 Policy Briefs: Policy Brief I – Homens, Papéis Masculinos e Igualdade de Género (Rodrigues, Cunha e Wall, 2015); Policy Brief II – Homens e Licenças Parentais: Quadro Legal, Atitudes e Práticas (Cunha, Atalaia e Wall, 2016); e o Policy Brief III – Principais Conclusões e Recomendações do Livro Branco (Wall, Cunha e Atalaia, 2016).

Em suma, o Livro Branco Homens e Igualdade de Género em Portugal procura, com base em estudos e na recolha sistemática de informação, fornecer e divulgar um conhecimento mais aprofundado e sistematizado sobre o papel e a posição dos homens nas questões da igualdade de género em Portugal. As práticas e os papéis masculinos na igualdade de género variam, em parte devido às diferentes posições que os homens ocupam no mercado de trabalho, mas também devido à diversidade dos fatores institucionais, de interação e individuais acima mencionados. Baseando-se em estudos e dados existentes bem como nas pesquisas realizadas no âmbito do projeto, o Livro Branco apresenta a situação dos homens na igualdade de género nos seguintes domínios:

- Os homens na família e na conciliação família-trabalho (Capítulo 1);
- A situação dos homens no mercado de trabalho, tendo em conta não só as transformações ao longo das últimas décadas mas também o impacto da crise económica (Capítulo 2);
- O lugar dos homens na educação (Capítulo 3);
- A situação dos homens noutros domínios, como a saúde e a violência (Capítulo 4).

Os dados e os resultados reunidos ao longo do Livro Branco, assim como as perspetivas e as recomendações dos/as especialistas e dos/as representantes dos grupos de interesse auscultados em vários momentos do projeto, com destaque para a conferência final, servem de base para a elaboração dos principais desafios e das propostas de recomendação para melhorar o papel dos homens na igualdade de género em Portugal. As ideias, os desafios e as recomendações dirigem-se aos/às decisores/as políticos/as e a todos os atores e a todas as entidades que procuram desenhar e implementar políticas de igualdade de género que têm em consideração o papel dos homens, no pressuposto inabalável de que esse objetivo só é concretizável com o contributo de homens e de mulheres e com medidas que trazem vantagens a ambas as partes e nunca desvantagens a uma delas..

SUMÁRIO: PRINCIPAIS CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

1. Homens, família e conciliação

Após a queda da ditadura do Estado Novo foi dado um passo fundamental no sentido da igualdade entre os homens e as mulheres: os mesmos direitos e deveres foram, desde então, reconhecidos a ambos os sexos. Se este foi um passo que veio abalar um regime de género que, cultural, social e politicamente instalado, assegurava através da própria legislação a reprodução das desigualdades entre homens e mulheres, é hoje inegável que essa conquista não se traduziu no desmantelamento de normas culturais genderizadas, que persistem inscritas nos papéis masculinos e femininos sob a forma de expetativas sociais de desempenho, estruturando, condicionando e definindo as atitudes e as práticas de homens e de mulheres nos diferentes contextos da sociedade portuguesa. Ora, é no domínio da conciliação que se cruzam dois desses contextos particularmente propícios à (re)produção de desigualdades: o trabalho e a família.

Tendo por base os dados do ISSP, quer a análise que compara as atitudes e as práticas reportadas por homens e mulheres em idade ativa no que se refere à divisão do trabalho pago e do trabalho não pago entre 2002 e 2014, quer a auscultação das atitudes dos homens e das mulheres residentes em Portugal em 2014 face ao progressivo reforço dos direitos do pai, constata-se que ambos, homens e mulheres, estão hoje mais recetivos a uma participação dos primeiros na vida familiar e, assim, ao contributo masculino no sentido de uma conciliação trabalho-família que assenta em lógicas mais igualitárias. A análise destes dados revela sobretudo o peso do fator idade, denunciando, portanto, o efeito geracional nessa evolução no sentido da mudança quer no que respeita à divisão do trabalho profissional e do trabalho doméstico, quer no que respeita à recetividade face à intervenção do Estado na articulação trabalho-família, designadamente através de equipamentos e serviços de apoio às famílias, bem como da introdução de políticas de licença. No que respeita às práticas e atitudes face ao papel do homem na vida familiar e na articulação trabalho-família, observam-se as seguintes mudanças ao longo dos últimos anos:

- ***Os homens, independentemente da sua idade, participam mais no trabalho doméstico,*** dedicando hoje um maior número de horas às tarefas mais rotineiras, de entre as quais apenas "lavar a roupa" constitui a exceção, por se tratar da tarefa que mais resiste à participação masculina;
- ***A divisão conjugal do trabalho evolui no sentido de um maior equilíbrio***, sobretudo nos casais em idades em que é mais comum haver crianças pequenas. Os indivíduos com 30-44 anos constituem, assim, o grupo geracional que mais protagoniza esta evolução, sendo os homens deste escalão etário aqueles que, em 2002, menos se dedicavam ao trabalho doméstico e aqueles que mais se dedicavam ao trabalho pago;
- ***É crescente a perceção, entre homens e mulheres, da justiça na divisão do trabalho doméstico,*** uma característica da evolução das atitudes que acompanha as transformações supramencionadas a nível das práticas. Se é certo que os homens mais velhos (45-64 anos) não acompanham essa evolução, também é verdade que as atitudes mais conservadoras no que respeita aos papéis de género se esbatem entre os indivíduos de todas as idades;
- ***Assiste-se à disseminação de uma masculinidade cuidadora,*** que se observa particularmente no crescimento consolidado do usufruto das licenças – a maioria dos homens goza a licença exclusiva do pai, não apenas os dias obrigatórios, mas também os dias facultativos. A partilha da licença parental inicial bonificada, que permite ao pai ficar sozinho com o bebé, também tem vindo a crescer sustentadamente. Desta masculinidade cuidadora resulta, diversos estudos o demonstram, uma maior autonomia e empatia no casal, bem como a desconstrução de práticas simplesmente estruturadas em função do género. O usufruto das licenças por parte do pai vai de par com a atitude maioritariamente recetiva dos inquiridos e das inquiridas face à obrigatoriedade das licenças e à possibilidade da sua partilha, sendo mesmo os homens mais novos os mais favoráveis às medidas que promovem uma paternidade precocemente envolvida;
- ***Verifica-se uma consonância entre as atitudes da população e os princípios de igualdade que as políticas de licença promovem.*** Com efeito, as atitudes de homens e mulheres face a uma paternidade precocemente envolvida vão ao encontro de uma política que visa simultaneamente a igualdade entre os sexos, o bem-estar da criança e a harmonização das responsabilidades. A maioria dos/as inquiridos/as considera que o usufruto de licenças por parte do pai não só tem efeitos positivos na relação do pai e da mãe com a criança e na dinâmica conjugal e familiar, como contribui para o bem-estar de todos os membros da família, para a igualdade entre homens e mulheres, assim como para a relação da mãe com o mercado de trabalho;

• ***Observam-se claros sintomas de uma transformação dos papéis de género na família,*** ganhando terreno a perceção de que o homem tem tanta responsabilidade quanto a mulher na condução da vida familiar, e prevalecendo hoje entre homens e mulheres a convicção de que o bem-estar da criança é afetado quando o homem não participa na prestação de cuidados.

As atitudes e as práticas no que respeita à participação do homem na vida familiar e ao seu papel na articulação trabalho-família revelam transformações significativas nos últimos anos, sugerindo o importante contributo da sucessiva introdução de políticas que promovem a igualdade de género nessa evolução. No entanto, essas atitudes e práticas também evidenciam o longo caminho ainda por trilhar no sentido de uma igualdade plena entre homens e mulheres. Com efeito, dos resultados analisados ressaltam comportamentos e valores prescritos por normas que constituem entraves à igualdade de género. No período em análise, identifica-se assim um conjunto de práticas e atitudes em contraciclo com as mudanças observadas, práticas e atitudes essas que, insistindo numa divisão diferenciada do trabalho com base na diferença sexual, resistem, quando não se opõem, a uma maior participação do homem na vida familiar:

• ***Persiste o padrão masculino de reduzida alocação de tempo destinado ao trabalho doméstico e do homem como executante secundário da produção doméstica.*** Por um lado, continuam a ser as mulheres que mais tempo despendem com as tarefas domésticas e sobre quem recai a condução da vida familiar. Por outro lado, não só a mudança observada entre os homens no que respeita ao tempo disponibilizado para o trabalho doméstico é ainda insuficiente para alcançar uma divisão equilibrada do trabalho não pago, como a sua participação se efetua por via da partilha conjugal, e não por via da responsabilização individual pelo desempenho. Ou seja, se a maior participação masculina na vida familiar produz um efeito mitigador - são hoje menos as mulheres sozinhas a executar o trabalho doméstico, podendo assim dedicar mais tempo a outras esferas da vida, nomeadamente a profissional -, essa participação masculina traduz menos a assunção de um papel do que uma decisão de colaboração na vida familiar;

• Apesar das mudanças observadas, ***as atitudes mais conservadoras no que respeita à divisão das tarefas domésticas e dos cuidados são mais protagonizadas pelos homens,*** sendo eles quem menos concorda com a ideia de que o pai é 'tão capaz como a mãe de tomar conta de um bebé com menos de um ano' – mostrando-se, portanto, mais apreensivos sobre os eventuais efeitos negativos do exercício profissional da mãe no bem-estar dos/as filhos/as – e quem mais concorda com uma divisão mais tradicional. A observação de continuidades a nível das práticas reflete a persistência, a nível das atitudes, da perceção de que a mulher tem uma responsabilidade acrescida na vida familiar, ainda que também essa perceção esteja em declínio;

• ***Persiste a atitude resistente dos/as empregadores/as a uma masculinidade cuidadora,*** atitude essa que, justamente resultando de uma combinação entre conservadorismo e desinformação, se traduz numa recusa não apenas em reconhecer que o usufruto das licenças destinadas ao pai é, afinal, um direito consagrado na lei, mas também em vislumbrar os próprios benefícios da utilização das licenças por parte dos homens. É esta atitude conservadora que os homens percecionam com apreensão, receando, por um lado, penalizar a sua participação na vida familiar se não usufruírem das licenças, ou, pelo contrário, que a sua presença no trabalho seja penalizada através de represálias ou, no limite, do despedimento. Assim se explica que um número expressivo de homens considere existir um conflito entre o usufruto masculino da licença e a atividade profissional de cada elemento do casal, considerando que o usufruto da licença no masculino pode, ao mesmo tempo, penalizar a atividade profissional do pai e favorecer a manutenção do emprego da mãe. De resto, essa atitude conservadora dos/as empregadores/as também contribuirá para moderar a crescente partilha da licença inicial entre o pai e a mãe, partilha essa que permanece, assim, aquém do seu potencial.

Em suma, a persistência da capacidade prescritiva das normas de género no plano das atitudes (mais conservadoras) e das práticas (uma divisão do trabalho ainda claramente desigualitária) dos homens sugere que a generalização de uma perceção de justiça no domínio da divisão do trabalho não se traduz forçosamente na reflexividade necessária para o distanciamento crítico face a essas normas. Mas essa crescente perceção de justiça, bem como todas as evoluções observadas no plano das atitudes e das práticas de homens e mulheres, caracterizam um cenário de inegáveis transformações na ordem de género, cenário esse do qual se destaca uma masculinidade hoje muito mais orientada para a vida familiar e para uma paternidade precocemente envolvida. Ora, se essas transformações são em parte resultantes de uma atuação do Estado, que, através de um sistema coerente de políticas de conciliação trabalho-família composto não apenas por uma política de licenças mas também por medidas no âmbito dos serviços de apoio às famílias, procura apoiar os casais com filhos/as e promover uma articulação entre trabalho pago e não pago, desvinculando-a das desigualdades de género do passado, cumpre-nos então sugerir, com base nas conclusões deste estudo, o seguinte conjunto de recomendações:

• ***Promover a igualdade de género, a igualdade parental e o direito da criança a viver com os dois progenitores após o divórcio, encorajando a aplicação da residência alternada. Propor o debate público em torno do estabelecimento na lei da residência alternada enquanto regime preferencial.*** O divórcio ou a separação constituem eventos cada vez mais comuns nas trajetórias afetivas de homens e mulheres. Apesar de a reforma legal a nível da regulamentação da parentalidade após divórcio, que teve início na década de 1990 e que culminou, em 2008, na generalização "do exercício conjunto das responsabilidades parentais quanto às questões de maior importância para a criança", persiste a prática de as crianças ficarem a residir com a mãe, que passa a assumir "o exercício exclusivo quanto aos atos da vida corrente". Esta prática frequente, muitas vezes incontestada por pais e mães ou decretada por decisões judiciais, sustenta-se na convicção de que homens e mulheres têm responsabilidades e competências específicas e complementares na parentalidade, baseadas em papéis 'naturais' de género, cabendo, em última análise, à mãe cuidar e ao pai prover. Esta perspetiva da família e dos papéis que cabem ao pai e à mãe na vida das crianças, não só está desfasada da realidade das famílias contemporâneas, como alimenta após o divórcio, se não

mesmo amplifica, as desigualdades entre homens e mulheres na esfera pública e na esfera privada. Sobre as mulheres passa a recair uma responsabilidade acrescida ("exclusiva") no dia-a-dia, com um forte impacto na sua relação com o mercado de trabalho, na conciliação família-trabalho, na gestão dos tempos e no bem-estar económico do seu agregado doméstico. Os homens veem altamente condicionado o acesso aos/às filhos/as, através de um regime de visitas que os impossibilita de partilharem o seu quotidiano e de manterem a proximidade relacional que se cultiva no dia-a-dia, ao mesmo tempo que os desresponsabiliza "quanto aos atos da vida corrente" dos/as seus/suas filhos/as na qualidade de 'pais não-residentes';

• ***Apostar na formação e na divulgação da informação junto das entidades empregadoras,*** sensibilizando para os potenciais conflitos a que os casais com crianças pequenas estão sujeitos na articulação entre a vida profissional e a vida familiar. As atitudes da população residente em Portugal face ao gozo das licenças parentais e as entrevistas aos pais que efetivamente partilharam a licença parental inicial demonstraram que persiste uma cultura empresarial que resiste a libertar os homens para a vida familiar e a reconhecer o seu direito à conciliação, compactuando por isso com a persistência da desigualdade das mulheres no mercado de trabalho e da sua sobrecarga na vida familiar. A conciliação trabalho-família é um direito constitucional que assiste a pais e mães. E uma articulação equilibrada e partilhada, não assente numa divisão sexual do trabalho pago e não pago, tem efeitos positivos no bem-estar de pais, mães e crianças, com impacto a nível também do bem-estar de trabalhadores e trabalhadoras no seu desempenho profissional. É preciso ter em especial atenção a situação das famílias monoparentais com crianças pequenas – seja de mãe só, seja de pai só – para as quais a conciliação família-trabalho pode ser particularmente difícil;

• ***Promover ações de formação aprofundadas junto das entidades responsáveis pela veiculação da informação e pela sua aplicação, assim como a fiscalização eficaz das situações de obstrução ao usufruto dos direitos de pais e mães.*** Tanto por parte das entidades empregadoras, como por parte dos serviços de atendimento presencial da Segurança Social, existe algum desconhecimento, e mesmo alguma desinformação, em relação aos direitos que estão consagrados na atual política de licenças e, em particular, aos direitos do pai. Este desconhecimento das entidades responsáveis, bem como a hostilidade e as represálias no local de trabalho face ao gozo das licenças por parte do pai, devem ser corrigidos, uma vez que podem inibir os homens a exercer o seu direito constitucional à conciliação. As entidades fiscalizadoras têm um papel importante a desempenhar a nível da fiscalização do impedimento ao usufruto e incumprimento da legislação, tanto em relação às mães, como em relação aos pais;

• ***Promover publicidade institucional para o grande público sobre as licenças parentais,*** de modo a informar sobre os direitos consagrados e a dar visibilidade social à utilização das licenças por parte dos pais. Envolver os/as empregadores/as nestas ações, nomeadamente aqueles que tenham perspetivas recetivas e proativas, e as empresas com modelos de gestão igualitários e 'boas práticas' a nível da conciliação e da promoção do gozo dos direitos exclusivos facultativos e da partilha da licença parental inicial entre progenitores;

• ***Colmatar a falta de informação existente sobre o efetivo gozo das licenças parentais por parte de trabalhadores e trabalhadoras da função pública e de regimes contributivos que não se integram no regime geral da Segurança Social.*** Os dados disponíveis apenas dizem respeito aos indivíduos abrangidos pelo regime geral da Segurança Social, tratando-se, por isso, de um retrato incompleto da realidade, que não permite monitorizar a evolução geral do gozo das licenças e, eventualmente, o impacto diferenciado dos diversos setores de atividade nas práticas dos trabalhadores e das trabalhadoras;

• ***Avaliar a eficácia e o impacto da política de licenças através da construção e implementação de instrumentos de gestão que permitam produzir e divulgar estatísticas sobre a utilização de licenças,*** no âmbito dos relatórios oficiais da Segurança Social e respetivas estatísticas. Produzir elementos de recolha de informação (variáveis sociodemográficas, variáveis do setor de atividade e situação laboral), que permitam saber quem são os pais que gozam e que não gozam as licenças, nomeadamente a facultativa e a partilhada, e em que setores de atividade trabalham;

• ***Desenvolver a política de licenças tendo em vista aprofundar os seus princípios fundamentais – o bem-estar da criança, a harmonização das responsabilidades profissionais e familiares entre progenitores e a igualdade de género -, eliminando ainda o entrave legal ao gozo da licença parental inicial por parte do pai.*** Na atual moldura das licenças, subsiste o princípio de que a mãe é a principal destinatária da medida, ficando a possibilidade de gozo por parte do pai dependente da elegibilidade da mãe. É preciso eliminar este obstáculo ao gozo da licença parental inicial por parte dos homens, sendo de igual modo necessário efetivar os princípios basilares desta política de licenças através da abolição, eventualmente de forma progressiva e sem prejuízo dos direitos adquiridos, do hiato entre o tempo da mãe e o tempo do pai, quer em dias obrigatórios, quer em dias facultativos. Esta política de licenças deve ainda ser inclusiva, reconhecendo a diversidade de contextos familiares em que as crianças nascem e crescem, não discriminando os casais do mesmo sexo;

• ***Continuar a promover a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar através do apoio às famílias em serviços e equipamentos e, também, através da escola a tempo inteiro para as crianças abaixo dos 12 anos.*** Aumentar a taxa de cobertura das creches da rede solidária não lucrativa, tendo em vista o combate às desigualdades territoriais e sociais, apostando, em particular, nos distritos que registam uma reduzida taxa de cobertura de equipamentos para as crianças até aos 3 anos, em particular da rede solidária. Estando as famílias carenciadas mais dependentes destas soluções de guarda, a escassez de oferta pode acentuar os conflitos a nível da conciliação trabalho-família. Reequacionar, ainda, alguns aspetos do funcionamento dos serviços no âmbito das escolas de ensino básico público: estender ao 2º ciclo as atividades de enriquecimento curricular (AEC); oferecer serviços de apoio às famílias (CAF, ATL) em todas as escolas; reorganizar os horários do 2º ciclo; e reequacionar o calendário letivo, de modo a reduzir as férias de verão (o que permite também descondensar o programa curricular);

• ***Socializar e educar precocemente para a igualdade de género e para o valor do cuidar no masculino.*** A desigualdade está inscrita, reproduz-se e legitima-se através de es-

tereótipos de género em variadíssimas instâncias sociais, desde a família à escola, desde o mercado de trabalho às políticas públicas e à moldura legal. É consequência da socialização de gerações sucessivas, naturalizando-se e transmitindo-se através das atitudes e das práticas quotidianas de homens e mulheres. Um dos estereótipos mais poderosos, porque legitima a desigualdade de género em diferentes dimensões da vida dos indivíduos e confere prerrogativas a quem é dominado - as mulheres -, prende-se com a conceção de que cuidar é uma atribuição das mulheres, porque está inscrita numa natureza feminina que se materializa com a maternidade. Esta associação linear entre maternidade e competências parentais tem, desde há várias décadas, mantido as mulheres cativas do papel de cuidadoras (de filhos/as pequenos/as, mas também, por inerência de funções, de outros/as familiares doentes ou dependentes) e os homens afastados destas atribuições consideradas 'femininas'. De geração em geração, filhos e filhas, alunos e alunas, rapazes e raparigas, são socializados para o desempenho de papéis sociais altamente diferenciados. Mas da mesma forma que a vida profissional e a escolarização passaram a estar ao alcance das mulheres – um processo que foi acompanhado por uma profunda reconfiguração da socialização das crianças e das jovens do sexo feminino para o exercício desses novos papéis -, também a entrada no universo doméstico por via da paternidade cuidadora e da partilha do trabalho não pago passou a estar ao alcance dos homens, embora a socialização das crianças e dos jovens do sexo masculino para os cuidados e para o trabalho doméstico seja uma revolução que ainda está por fazer na família, na escola e demais instâncias socializadoras;

• ***Consagrar na Constituição da República Portuguesa o direito ao cuidado, associado ao dever de cuidar,*** à luz dos direitos fundamentais à conciliação família-trabalho e à não discriminação em função do sexo, à luz da tarefa do Estado de promover a igualdade entre homens e mulheres, e tendo em conta os fundamentos identificados na recomendação anterior;

• ***Aprofundar o estudo das atitudes e das práticas dos portugueses, homens e mulheres, no que respeita ao protagonismo dos primeiros na vida familiar,*** no sentido de averiguar a evolução dos valores e dos comportamentos, auscultando os indícios da persistência das estruturas de género e interpretando as transformações e o seu sentido. Com o aprofundamento da investigação procura-se, assim, contribuir para aperfeiçoar as estratégias que, a nível do Estado, têm vindo a ser delineadas tendo em vista uma conciliação - entre o trabalho pago e o trabalho pago - que, desvinculando-se dos mecanismos da desigualdade entre os sexos, alie positivamente os seus efeitos sobre o bem-estar da criança, a relação entre pais, mães e filhos/as, e, por fim, a própria dinâmica conjugal.

2. Homens e mercado de trabalho

As relações sociais que caracterizam o mercado de trabalho constituem um dos aspetos fundamentais das relações de género. Contribuindo para estruturar os papéis que são culturalmente atribuídos a cada sexo, o trabalho pago representa uma dimensão crucial da desigualdade de estatuto e poder sobre a qual assenta o padrão mais convencional da masculinidade. Em Portugal, esta masculinidade tradicional estruturada em função do papel de provedor da família foi, sobretudo, plasmada e promovida pela ideologia do Estado Novo sob a designação do homem "chefe de família", tendo conhecido o seu crepúsculo nas últimas quatro décadas, muito em virtude das políticas de igualdade, justamente criadas para apoiar a plena presença feminina no mercado de trabalho. Deste modo, enquanto as taxas de atividade dos homens permaneceram elevadas e com poucas variações ao longo das últimas décadas, cresceram acentuadamente as taxas de atividade e de emprego das mulheres portuguesas, atenuando de forma significativa o desequilíbrio numérico entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Esta evolução no sentido da mudança do funcionamento do mercado de trabalho traduziu-se numa transformação da própria organização familiar, tendo a predominância do modelo de ganha-pão masculino do passado dado lugar ao do duplo-emprego. Esta reorganização dos papéis de homens e mulheres na família veio desafiar o arquétipo tradicional da masculinidade, destacando-se hoje a disseminação de uma masculinidade cuidadora, já claramente menos estruturada em função do papel de provedor.

Os resultados da análise elaborada para o Livro Branco a partir de fontes diversas - Inquérito ao Emprego (INE), Eurostat, ISSP 2002 e 2012 [Inquérito "Família e Papéis de Género em Mudança"], GEP/MSESS, GEE/ME, e DG Justiça da CE – revelam que, apesar da significativa autonomia que as mulheres conquistaram, as relações sociais no mercado de trabalho continuam a defrontar os obstáculos culturais à igualdade de género herdados do passado. Assim, apesar de os homens se aproximarem hoje das mulheres no tempo que dedicam ao trabalho pago, persiste o desequilíbrio temporal entre os sexos; apesar de ambos, homens e mulheres, serem favoráveis à participação feminina no mercado de trabalho, os homens são mais reticentes no que respeita a essa atitude; apesar de a segregação horizontal não ser tão rígida como no passado, os homens fizeram incursões menos significativas em alguns setores tradicionalmente dominados pelo sexo feminino do que o contrário; apesar de a disparidade de rendimentos entre homens e mulheres ter vindo a diminuir ao longo dos últimos trinta anos, os rendimentos auferidos pelos primeiros supera ainda consideravelmente os das últimas; apesar de os homens em lugares decisórios contarem hoje com um maior número de colegas do sexo feminino, tem sido tímida e lenta a evolução no sentido da igualdade no acesso a lugares de topo, sobretudo no setor privado.

Num contexto de crise económica que, globalmente, afetou tanto os homens como as mulheres (embora os/as mais jovens tenham sido particularmente afetados/as pela precariedade), os dados analisados sugerem assim que, em Portugal, o caminho tem sido trilhado no sentido da igualdade de género apesar das expetativas sociais enraízadas num modelo cultural que atribui a cada sexo papéis bem definidos e pouco negociáveis. De seguida, destacamos os principais resultados desta análise, observando

sobretudo a complexificação das desigualdades entre homens e mulheres que hoje se observa no mercado de trabalho, complexificação essa que é justamente fruto das dinâmicas de transformação ocorridas num cenário de obstáculos persistentes à igualdade entre homens e mulheres:

• ***O mercado de trabalho em Portugal caracteriza-se por taxas de atividade e de emprego elevadas, tanto para homens como para mulheres, e as assimetrias têm vindo a esbater-se, em especial entre os/as jovens adultos/as.*** Embora a presença de homens e de mulheres no mercado de trabalho tenha vindo a aproximar-se, em 2015 a taxa de emprego dos homens é mais elevada do que a das mulheres em todos os grupos etários, exceto no dos 25-34 anos onde as taxas de emprego são praticamente iguais. Por outro lado, a disparidade existente deve-se, sobretudo, à menor participação no mercado de trabalho das mulheres a partir dos 55 anos, e em especial das que têm um baixo nível de escolaridade (até ao ensino básico), observando-se uma disparidade mais baixa entre os homens e as mulheres mais jovens e com níveis de educação intermédios e superiores. Assim se explica que, em 2014, a duração da vida profissional dos homens continue a ser, em média, cerca de 3 anos mais longa do que as mulheres, pese embora o facto de a disparidade ter vindo a diminuir gradualmente nos últimos anos;

• ***Em 2015, a taxa de atividade situava-se em 56% para os homens e 47% para as mulheres,*** o que traduz o envelhecimento da população portuguesa em geral, e a desigualdade a nível da composição demográfica da população inativa, pois o peso das mulheres acima dos 65 anos na estrutura populacional é muito superior ao peso dos homens (57,5% *versus* 42,5%, respetivamente, segundo os dados dos Censos 2011);

• ***A taxa de emprego dos homens, no grupo etário dos 24-49 anos, é mais elevada quando têm filhos/as pequenos/as (até 6 anos), o que não se verifica no caso das mulheres, em que os valores praticamente não se alteram.*** Estes dados confirmam que a maternidade não tem impacto a nível da participação das mulheres portuguesas no mercado de trabalho quando têm filhos/as pequenos/as, ao contrário do que acontece em outros países europeus. Mas também dão conta da persistência de uma ética de provedor masculino, ou seja, de uma responsabilidade económica acrescida dos homens quando são pais. O facto de serem ***sobretudo os homens que desempenham uma segunda atividade remunerada, e de serem eles que mais horas trabalham profissionalmente*** (mais 2,1 horas semanais), também é reflexo dessa responsabilidade económica e do investimento identitário no trabalho pago; dois dos traços que continuam a marcar a masculinidade contemporânea;

• Apesar da diluição de algumas assimetrias entre homens e mulheres no mercado de trabalho, este continua a oferecer condições de inserção profissional diferenciadas e desvantajosas para as mulheres. ***A precariedade do vínculo contratual, a vulnerabilidade ao desemprego e a baixa remuneração continuam a marcar mais as trajetórias profissionais das mulheres do que as dos homens. Estas desigualdades são reflexo de um mercado de trabalho altamente genderizado e 'androcêntrico', que é cúmplice da persistência da segregação vertical e horizontal***;

• ***A segregação vertical contribui para a disparidade entre homens e mulheres a nível dos rendimentos e do acesso a lugares de poder e liderança.*** Em 2013, o rendimento (ganho mensal médio) auferido pelos homens era superior ao das mulheres em 26 pontos percentuais, sobretudo devido à diferença no rendimento suplementar (subsídios, prémios, horas extraordinárias). Entre 2005 e 2015 pouco mudou nos lugares de decisão de topo, apenas se verificando alguma evolução nas chefias intermédias da administração pública, onde as mulheres ganharam terreno;

• A par da segregação vertical, ***a segregação horizontal contribui para explicar as desigualdades entre homens e mulheres, nomeadamente a disparidade de rendimentos.*** O problema da discriminação remuneratória é efetivamente resultante não só do facto de os homens ocuparem as posições de topo, mas também da estrutura diferenciada de género nas ocupações menos qualificadas dos setores secundário e terciário da economia. As mulheres continuam sobrerrepresentadas no setor dos serviços, onde os empregos (sobretudo os menos qualificados nas áreas da saúde, da educação e dos serviços pessoais e de limpeza) são, de uma forma geral, menos bem remunerados do que os empregos na indústria e na construção, onde predominam os homens. Por outro lado, os dois setores de atividade onde mais se mantém a segmentação profissional – a educação e a saúde humana/serviço social – são setores tradicionalmente femininos, que integram de algum modo atividades ligadas ao cuidado a terceiros;

• Curiosamente, a ***segregação horizontal do mercado de trabalho também produz efeitos negativos para os homens,*** como demonstrou a crise económica dos últimos anos. Com efeito, o desemprego afetou sobretudo setores mais masculinizados, como o da construção e o da indústria, de tal modo que, em 2012, a taxa de desemprego dos homens ultrapassou a das mulheres. Apesar de o mercado de trabalho continuar a absorver a mão-de-obra masculina pouco qualificada, os homens mais jovens e pouco escolarizados são os mais vulneráveis ao desemprego em situação de conjuntura económica recessiva;

• Se a situação de homens e mulheres no trabalho pago continua a pautar-se por disparidades significativas, nomeadamente a nível dos rendimentos e da segregação, ***as atitudes da população portuguesa em relação a medidas legislativas de incentivo à igualdade de género no mercado de trabalho revelam que há uma esmagadora base de apoio a medidas que garantam a igualdade salarial (91%).*** Mas quando se fala da implementação de quotas para as mulheres em cargos de poder e para homens em profissões feminizadas, o consenso é menor, sendo os homens mais conservadores em relação a medidas de combate à segregação horizontal.

Apesar das evoluções verificadas, a desigualdade de género a nível do trabalho pago em desfavor das mulheres, que estes resultados sugerem, desenrolam-se num contexto marcado pela atitude conservadora dos/as empregadores/as, que, aliás, é transversal aos países europeus. Em Portugal, prevalece uma cultura de trabalho que incentiva os/as trabalhadores/as a fazerem jornadas longas e muitas horas extraordinárias, apesar de ser já conhecida a ausência de uma correlação entre longas horas de trabalho e produtividade. A cultura organizacional dominante

persiste em estruturar comportamentos e gerar expetativas no local de trabalho que vão ao encontro das normas de género, revelando assim a lacuna entre a rápida evolução das atitudes sociais dos portugueses e a capacidade real do mercado de trabalho para se adaptar, adotando critérios equivalentes para homens e mulheres no que respeita aos tempos de trabalho, tipos de contrato, remunerações e progressão na carreira. Ora, sobretudo no que respeita à segregação vertical, as entidades empregadoras podem desempenhar um papel fundamental no sentido da mudança, sabendo-se, por exemplo, da importância de proporcionar às mulheres maiores oportunidades de acederem a lugares que proporcionam a tomada de decisões de alto nível. Por exemplo, alguns estudos apontam diversas razões para que, no que respeita ao género, os conselhos de administração mais heterogéneos contribuam para uma melhor gestão empresarial. Por um lado, estes conselhos tendem a ter um leque mais alargado de perspetivas, origens, experiências e competências no que respeita à resolução de problemas. Por outro, uma vez que estão sub-representadas nas tradicionais redes de colegas de trabalho masculinas, as mulheres em cargos de direção podem introduzir perspetivas mais independentes nas reuniões do conselho de administração, fortalecendo assim a sua função de controlo. Por outro lado ainda, mais do que os homens, as mulheres recorrem a competências de liderança, tais como o desenvolvimento dos colaboradores, prémios, modelos de papel, inspiração e participação na tomada de decisão (Desvaux , Devillard e Sancier-Sultan, 2011). De resto, está demonstrado que a sua presença nos conselhos de administração aperfeiçoa o escrutínio no que à gestão dos conflitos de interesses diz respeito (Brown , Brown e Anastasoupolos, 2002).

As recomendações de seguida propostas no sentido de combater as atitudes e as práticas que, herdadas do passado, constituem os principais obstáculos à igualdade de género, apelam à sensibilização e ação conjunta das entidades empregadoras públicas e privadas, dos agentes políticos e organismos sindicais, bem como das organizações não-governamentais e empresas sociais:

- ***Incentivar a mudança a nível da cultura organizacional e dos modelos de gestão,*** introduzindo programas de comunicação capazes de desconstruir as perceções e os estereótipos dos papéis associados aos homens e às mulheres junto de empregadores/as e trabalhadores/as, bem como programas de sensibilização para uma distribuição mais igualitária das tarefas de cuidados, uma vez que essas responsabilidades muitas vezes não permitem às mulheres passarem pelas "experiências críticas" em termos profissionais, das quais depende o acesso aos cargos de direção. Recomenda-se, neste sentido, o desenvolvimento de projetos inovadores no setor privado, bem como a implementação de novos regulamentos da igualdade de género, introduzindo a noção de "locais de trabalho amigos dos pais cuidadores" e, finalmente, a conceção de ferramentas de gestão de recursos humanos para apoiar os profissionais neste serviço. Todas estas medidas de promoção de um local de trabalho mais igualitário em termos de género e mais orientado para a vida do/a trabalhador/a no seu conjunto deveriam ser incentivadas no setor público, de forma a servirem de exemplo para o setor privado;
- ***Sensibilizar as universidades para a sua responsabilidade na promoção da igualdade de género enquanto entidades formadoras por excelência de futuros gestores,*** através da elaboração de *curricula* que integrem a promoção da igualdade de género e da conciliação família e trabalho;
- ***Incentivar as entidades empregadoras à difusão de boas práticas no equilíbrio entre homens e mulheres em lugares de responsabilidade,*** apoiando o acesso das mulheres a essas funções através da valorização das suas competências individuais, mas também, desde logo, atuando ao nível dos processos de recrutamento e de desenvolvimento de carreiras, incluindo as políticas de remuneração e progressão na carreira, no sentido de evitar quaisquer enviesamentos que discriminem as mulheres. A Comissão Europeia sugere que Portugal, tal como a generalidade dos países europeus, poderia beneficiar de um sistema combinado de quotas e iniciativas de sensibilização que apoiasse a redução da segregação vertical a nível da gestão e dos trabalhadores de ambos os sexos, estimulando o debate sobre as vantagens para os homens em beneficiarem desses sistemas de quotas (menos pressão, mais diversidade, melhor equilíbrio entre vida familiar e vida profissional, etc.). Seria importante que também os parceiros sociais valorizassem e implementassem estas medidas, de forma a garantir a paridade a nível da representação, sendo também agentes centrais na promoção dessas boas práticas;
- ***Desenvolver medidas de discriminação positiva que fomentem a paridade quer nos setores tradicionalmente masculinizados, quer nos setores tradicionalmente feminizados,*** recorrendo a estratégias coordenadas com os parceiros sociais, que evitem a tipificação e a uniformização dos aumentos das remunerações, uma vez que a atribuição recorrente das mesmas condições salariais leva a que se mantenham as diferenças salariais;
- ***Desenvolver iniciativas de apoio à participação dos homens em setores tradicionalmente feminizados.*** Em cooperação com os/as empregadores/as, recomenda-se o recrutamento de homens para profissões dominadas por mulheres, por exemplo, levando a cabo projetos sociais que incentivem os homens a escolher certas profissões através de bolsas de estudo especiais e de estágios, ou desenvolvendo campanhas no sentido de elevar o estatuto dos profissionais da educação e, sobretudo, da saúde, através da promoção da noção de "cuidados" como competência fundamental para as organizações, já sem o cariz necessariamente "feminino" ou "masculino", ou seja, como competência-chave para o bom funcionamento das empresas, que deve, assim, constar dos sistemas de qualidade (como, por exemplo, o sistema ISO);
- ***Assegurar o exercício do direito fundamental dos homens à conciliação e envolver a Autoridade para as Condições no Trabalho (ACT) na prossecução deste objetivo.*** Já havendo um amplo reconhecimento das situações de discriminação das mulheres no usufruto do direito à conciliação, importa sensibilizar igualmente para a situação dos homens prestadores de cuidados, protegendo-os de represálias no local de trabalho quando optam por gozar licenças obrigatórias e facultativas, faltar para assistência à família (filhos/as ou outros/as dependentes), reduzir o horário de trabalho ou trabalhar a tempo parcial. Alguns países europeus, nomeadamente os países nórdicos, adotaram já mo-

delos de desenvolvimento do mercado de trabalho pioneiros que incentivam os homens a trabalharem menos horas, promovendo assim a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar;

• ***Apoiar o tecido empresarial em relação aos custos inerentes à conciliação de trabalhadores/as através de medidas como a criação de um fundo comum de compensação para as empresas que têm dificuldade em fazer face a esses custos.*** O tecido empresarial português é essencialmente constituído por pequenas e médias empresas, pertencendo algumas a setores altamente segmentados. São atualmente as empresas de mão-de-obra tradicionalmente feminina as mais penalizadas pelos custos da conciliação, não só pela perda de produtividade associada à ausência da trabalhadora por motivo de licença parental, de aleitação ou de assistência à família, mas também porque estes dois últimos motivos são suportados financeiramente pela entidade empregadora. Portanto, a redistribuição destes custos passa não só pelo incentivo à partilha das responsabilidades familiares entre pai e mãe, como pela criação de um fundo comum;

• ***Envolver os homens, nomeadamente decisores políticos e empregadores, enquanto participantes ativos e agentes de mudança,*** pois a promoção da igualdade de género poderia beneficiar do exemplo de figuras públicas do sexo masculino, quer da esfera política, quer empresarial, defendendo publicamente o direito de os homens serem prestadores de cuidados (a filhos/as, parceiros/as doentes, pais dependentes) e a organizarem o seu tempo de trabalho tendo em conta as suas responsabilidades familiares e de conciliação. Esta medida poderia ter um forte impacto na opinião pública, bem como nas atitudes dos/as restantes empregadores/as e trabalhadores/as;

• ***Combater os efeitos da crise que afetaram particularmente os homens menos qualificados e mais jovens,*** apostando em projetos sociais direcionados aos grupos de homens mais marginalizados do mercado de trabalho;

• ***Implementar programas de âmbito europeu que apoiem o intercâmbio entre empresas para difundir e adaptar boas práticas já realizadas com sucesso.*** É, afinal, importante o desenvolvimento de programas internacionais, uma vez que a atitude conservadora dos/as empregadores/as é transversal aos diversos países europeus;

• ***Promover o desenvolvimento de investigação e a elaboração de materiais de apoio baseados nos resultados dessa investigação, nomeadamente guias de ação, manuais didáticos e de sensibilização que fomentem a consciência para a paridade e respeito pelo/a trabalhador/a.*** Estas medidas podem contribuir para que as empresas se tornem conscientes quer dos custos da desigualdade entre homens e mulheres e das políticas de masculinidade dominantes, quer dos benefícios da igualdade de género para os trabalhadores de ambos os sexos, e das mais-valias a nível do retorno financeiro do seu investimento em políticas de igualdade.

3. Homens e educação

Em Portugal, tem-se assistido nas últimas décadas a um movimento no sentido do incremento da escolarização da população. Ainda assim, apesar das sucessivas medidas educativas e do aumento generalizado dos níveis de escolaridade, a maioria da população portuguesa tinha, em 2015, o ensino básico, pouco mais de um terço tinha completado a escolaridade obrigatória e menos de um quinto tinha completado uma formação superior. Por outro lado, para além do ainda longo caminho a percorrer na escolarização da população portuguesa em geral, este é um processo que tem implicado transformações no que à igualdade de género e à educação dos homens diz respeito.

Tendo por base os dados provenientes de fontes nacionais – INE, DGEEC, MCTES, DIMAS/RAIDES e PORDATA – e internacionais – Eurostat e OCDE –, a análise apresentada neste capítulo debruça-se sobre a evolução e os fatores que condicionam o percurso escolar no masculino, sem, todavia, deixar de dar atenção às alterações observadas na disparidade entre homens e mulheres neste domínio. Em particular, num primeiro momento, analisa-se o (in)sucesso, as retenções e o desempenho, assim como a evolução do abandono escolar e das qualificações. Num segundo momento, descrevem-se as características e as condições do contexto familiar e do contexto escolar que os definem como fatores determinantes do percurso escolar. Tal como se observa no conjunto dos países da OCDE, também em Portugal se verificam transformações consideráveis, que complexificam o cenário de desigualdade entre os sexos no acesso à educação: grosso modo, homens e mulheres inverteram as suas posições, destacando-se agora os homens por estarem em desvantagem tanto no que toca às retenções, ao desempenho, e ao abandono escolar, como às qualificações e à inserção precoce e precária no mercado de trabalho. Para além disso, observa-se a persistência de uma especialização no desempenho escolar e nas escolhas vocacionais e profissionais, com os rapazes a privilegiarem as áreas relacionadas com a matemática, as ciências naturais, a engenharia e as tecnologias. A análise desenvolvida demonstrou que a família e a escola ainda constituem um veículo de reprodução de estereótipos, papéis e expetativas de género socialmente enraizados, produzindo desigualdades entre rapazes e raparigas.

Quer a nível nacional, quer a nível internacional, a educação apresenta-se como um setor decisivo no que à promoção da igualdade entre homens e mulheres diz respeito. Com efeito, da importância fundamental atribuída à educação na igualdade de género é, desde logo, elucidativo o facto de ter sido este o setor mais privilegiado no considerável apoio financeiro que, em 2010, os membros do CAD/OCDE (Comité de Ajuda ao Desenvolvimento, da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico) destinaram à promoção da igualdade de género (OCDE, 2012).

Do conjunto de resultados desta análise, destaca-se mais especificamente:

• ***Os homens em Portugal são menos escolarizados do que as mulheres.*** No contexto de uma população onde predomina um baixo nível de escolaridade (ensino básico), os homens têm maioritariamente o ensino básico e secundário e uma proporção inferior de licenciados;

• ***O insucesso escolar dos rapazes cresce à medida que se eleva o nível de ensino.*** Os rapazes apresentam níveis de retenção mais elevados e têm menor probabilidade de concluir o ensino básico e secundário. Em 2014/2015, a maioria (58,3%) dos rapazes de 18 anos não tinha concluído o ensino secundário;

• O abandono escolar precoce tem diminuído ao longo do tempo, mas mantém-se significativo, em particular entre os rapazes. Em 2015, a proporção de rapazes (18-24 anos) que abandonou precocemente a escola, desistindo de estudar antes de ter concluído o ensino secundário, era de 16% (mais cinco pontos percentuais do que as raparigas). Ainda assim, apesar do alargamento da escolaridade obrigatória, verificava-se que a proporção de jovens do sexo masculino que, em 2015, não frequentava nenhum nível de ensino, nem integrava o mercado de trabalho (NEET) rondava os 5%;

• É persistente a influência do género no desempenho dos/as estudantes. Tal como nos restantes países da OCDE, em Portugal observa-se um desempenho escolar diferenciado em função do género nas provas de matemática e nas provas de leitura: os rapazes apresentam melhor desempenho nas primeiras e as raparigas melhor desempenho nas últimas. Mas esta disparidade tem evoluído em prejuízo dos rapazes, cujo desempenho se tem agravado nas provas de leitura/português face às raparigas, que apresentam um desempenho cada vez melhor nas provas de matemática. Para além disso, 15% dos rapazes, contra 10% das raparigas, não atingiram o nível mínimo de competência (até nível 2) em nenhuma das três principais provas do PISA. Por outro lado, ambos os sexos apresentam as mesmas probabilidades de serem academicamente bem-sucedidos, em simultâneo, nas diferentes disciplinas: as disparidades tendem a anular-se quando se compara a proporção de rapazes e raparigas que apresentam um elevado-desempenho (nível 5 ou nível 6) nas provas de matemática, de leitura e de ciências do PISA2012/OCDE;

• É persistente a influência dos estereótipos de género nas escolhas vocacionais/profissionais dos/as estudantes. No ensino secundário, os rapazes tendem a preferir os cursos associados a traços de racionalidade e objetividade, e estão sub-representados nos cursos de línguas e humanidades e artes visuais. No ensino superior, os homens optam mais por: Engenharias; Indústrias Transformadoras e Construção; e Serviços (Pessoais, Transporte, Segurança e Proteção do Ambiente). E optam menos por áreas como: Educação; Saúde e Proteção Social; e Ciências Sociais, Comércio e Direito;

• As modalidades profissionalizantes e para adultos/as no ensino básico e secundário são maioritariamente uma opção do sexo masculino. Em 2014/2015, quase metade dos/as estudantes no ensino secundário optava por estas modalidades, sendo que a proporção de rapazes era superior à das raparigas em 13,4 pontos percentuais. Na educação para adultos/as, os homens estão em maioria no 3º ciclo do ensino básico e em situação de paridade no ensino secundário;

• A inserção precoce e precária dos jovens no mercado de trabalho é, muitas vezes, o resultado do abandono escolar precoce e de baixas qualificações. Apesar de, em resultado do alargamento da escolaridade obrigatória até aos 18 anos de idade e do aumento do desemprego originado pela crise económica, iniciada em 2008, tanto o abandono como a inserção profissional precoce estarem a diminuir, mantém-se significativa a percentagem de rapazes nessa situação;

• A proporção de estudantes do ensino superior ou licenciados do sexo masculino tem sido sistematicamente inferior à do sexo feminino, tanto nos cursos politécnicos como nos universitários. No que respeita à frequência do ensino superior, a distribuição de género da população universitária é inversa à de há cerca de 40 anos. Se em 1978 os homens representavam 58% da população estudantil no ensino superior, em 2015 constituíam menos de metade (46%) dessa população. Mas a disparidade entre homens e mulheres acentua-se ainda mais quando se observa a conclusão de um nível de escolaridade superior. Com efeito, apesar do crescimento notável da população com qualificação superior durante a última década (de 17,5%, em 2005, para 31,9%, em 2015), em 2015 apenas 23,3% dos homens (contra 40,1% das mulheres), entre os 30 e os 34 anos de idade, tinha qualificações de nível superior. De resto, entre 2000 e 2015, os homens representaram sistematicamente pouco mais de um terço dos/as novos/as diplomados/as do ensino superior;

• Os pais têm expetativas estereotípicas sobre as escolhas profissionais de rapazes e raparigas. No PISA2012, um em cada dois pais de rapazes e apenas um em cada cinco pais de raparigas afirmaram ter a expetativa de que eles viessem a trabalhar na área de ciência, tecnologia, engenharia e matemática;

• O desempenho dos rapazes é mais afetado pelo nível socioeconómico da família e pelo contexto escolar do que o das raparigas. Nas provas do PISA 2012, a diferença entre as classificações dos rapazes de nível socioeconómico mais elevado e as dos rapazes de nível socioeconómico mais baixo é sempre ligeiramente maior do que a mesma diferença no caso das raparigas. O mesmo acontece quando se compara crianças de escolas com uma maioria de alunos/as de nível socioeconómico baixo e elevado. Por exemplo, na prova de leitura, em que a classificação média nos rapazes foi de 468 pontos e nas raparigas de 508 pontos, a diferença entre os rapazes de elevado e baixo nível socioeconómico foi de 104 pontos e entre as raparigas de 95 pontos. Para a mesma prova de leitura, olhando agora para o contexto socioeconómico das escolas, a diferença foi de 110 pontos nos rapazes e de 93 nas raparigas;

• A escola é um contexto fortemente feminizado. O corpo docente e não-docente nos diferentes níveis de ensino é maioritariamente do sexo feminino. Da mesma forma, as competências, os atributos e os comportamentos associados, informalmente, ao/à bom/boa aluno/a correspondem aos estereótipos de género atribuídos às mulheres: a dependência, a imitação e a conformidade face às normas da escola. A feminização do contexto escolar potencia nos rapazes um choque entre os atributos adquiridos e os exigidos à entrada na escola, obrigando-os a um maior esforço de adaptação, de modo a serem bem-sucedidos;

• Para além de reproduzir estereótipos, a escola é produtora de desigualdades de género. Os manuais escolares utilizam uma linguagem escrita e visual que reforça os estereótipos de género através de um processo de masculinização do genérico. Também o recurso a uma só estratégia pedagógica e a uma única imagem de bom/boa aluno/a, constrange as crianças com personalidades, atributos, interesses e motivações distintas.

Da análise realizada e apresentada ao longo do capítulo sobre homens e educação e dos contributos trazidos, no âmbito deste projeto, por especialistas em igualdade de género, representantes de grupos de interesse e decisores/as políticos/as, resultam dois conjuntos de recomendações do Livro Branco.

Um primeiro conjunto de recomendações tem em vista promover a igualdade de resultados no percurso escolar de rapazes e de raparigas:

- ***Continuar a promover o combate ao abandono escolar*** através do reforço de ações de sensibilização para os benefícios da escolarização obrigatória e superior junto das famílias e das crianças, dos/as jovens e dos/as adultos/as individualmente;
- ***Continuar a incentivar as escolas a recuperarem os/as jovens adultos/as e os/as adultos /as que abandonaram o ensino.*** Observa-se que tanto no ensino básico (3º ciclo) como no ensino secundário, o número de homens a frequentar estes níveis de ensino tem vindo a aumentar. Com efeito, este é um incentivo importante, uma vez que a conclusão, mesmo que tardia, de uma formação especializada de nível secundário ou superior pode, conjuntamente com a experiência profissional já adquirida, os conhecimentos práticos e a facilidade de adaptação a novos contextos, representar uma vantagem considerável no mercado de trabalho;
- ***Integrar uma perspetiva de género no combate ao insucesso e ao abandono escolar, envolvendo também os parceiros sociais nesta ação.*** Apesar dos efeitos positivos decorrentes das medidas educativas que têm vindo a ser adotadas no combate ao insucesso e ao abandono escolar, persistem disparidades que colocam os rapazes em situação de desvantagem. Neste sentido, a integração de uma perspetiva de género nos programas de combate ao insucesso e ao abandono escolar – contemplando o efeito cruzado de diferentes fatores (*e. g.,* socioeconómicos) com os efeitos de género –, permitiria reforçar a evolução positiva destes indicadores para valores mais próximos das metas estabelecidas. Para além disso, o trabalho conjunto com os parceiros sociais permitiria uma ação concertada de combate às inserções profissionais precárias e desqualificantes no mercado de trabalho, na sequência do abandono escolar;
- ***Sistema de ensino e culturas escolares mais atrativos que promovam o sucesso escolar dos rapazes.*** Integrar estratégias educativas mais práticas, desafiantes e autónomas que promovam o empenho e o sucesso dos rapazes nos seus percursos escolares;
- ***Delinear e aperfeiçoar estratégias de aprendizagem e estilos pedagógicos socialmente inclusivos*** que valorizem as capacidades, os interesses e as competências de rapazes e de raparigas, mesmo aqueles que não são formalmente reconhecidos (experimentação, intervenção cívica, música, expressão plástica, etc.);
- ***Desenvolver estudos mais aprofundados sobre os estilos pedagógicos e os manuais escolares,*** no sentido de melhor identificar o impacto das estratégias de ensino nas práticas genderizadas dos/as professores/as e no desempenho escolar e nas preferências vocacionais dos/as alunos/as;
- ***Explorar estratégias educativas que estimulem as capacidades e a propensão dos rapazes para a leitura em formato digital no sentido de desenvolver o seu interesse pela leitura.*** Rapazes e raparigas não só diferem na propensão para a leitura, como diferem no tipo de leitura: elas leem obras mais complexas, de ficção ou não, enquanto os rapazes leem mais comédia. Mas a disparidade entre rapazes e raparigas atenua-se na leitura digital, uma vez que a preferência dos homens se dirige para os livros digitais;
- ***Promover a inculcação de hábitos de leitura nos rapazes nos contextos da escola e da família.*** Sensibilizar pais, mães e professores/as para a necessidade de incentivar os rapazes à leitura, disponibilizando materiais que abordem temáticas que despertem mais o seu interesse. A literatura mais complexa, que hoje continua a atrair mais as raparigas, só pode realmente tornar-se apelativa depois de incutido o hábito da leitura;
- ***Tornar mais apelativo para os rapazes e para as raparigas as escolhas vocacionais e profissionais menos estereotípicas.*** Recomenda-se a promoção de exemplos de homens e mulheres com profissões em áreas não estereotípicas, bem como a abolição dos estereótipos de género nos manuais escolares e a utilização de materiais e métodos de avaliação mais apelativos para rapazes e raparigas;
- ***Estimular o interesse dos rapazes pelo ensino superior guiando as suas perceções sobre as vantagens de uma formação superior.*** Importa auscultar as atitudes dos rapazes face à formação superior e à forma como avaliam as vantagens e a oferta de cursos no ensino superior politécnico e universitário. De facto, a meta governamental relativa à taxa de diplomados (30-34 anos) para EF2020 (40%) está ainda longe de ser atingida, e os progressos observados resultam, na verdade, menos de um aumento do número de homens diplomados do que de um crescimento do número de diplomadas. O menor interesse dos rapazes pelo ensino superior pode, por um lado, refletir a persistência de um modelo de masculinidade alicerçado no mercado de trabalho, e, por outro lado, constituir um efeito do insucesso escolar dos rapazes.

Um segundo conjunto de recomendações tem em vista o desmantelamento das normas que, sob forma de estereótipos de género, estruturam as práticas educativas e institucionais, condicionando o percurso de aprendizagem, as escolhas vocacionais e a futura vida profissional de rapazes e raparigas:

- ***Definir a igualdade de género como um tema de reflexão e de debate entre os/as professores/as e os/as alunos/as*** nos diferentes níveis de ensino (do pré-escolar ao superior) com vista a potenciar, a par da igualdade de oportunidades, a igualdade nos resultados e na inserção no mercado de trabalho;
- ***Promover programas de formação do corpo docente e não docente para a consciencialização da presença e dos efeitos dos estereótipos de género nas suas práticas.*** Sensibilizar os/as professores/as para as implicações que os estereótipos de género, presentes na comunicação verbal e não verbal, têm nas crianças e nos/as jovens;

• ***Promover uma maior igualdade na proporção de homens e mulheres no corpo docente e não docente das escolas,*** tendo em conta a importância de haver pessoas de ambos os sexos em todos os contextos de socialização de crianças e jovens;
• ***Integrar no currículo formal das escolas, a par das competências adquiridas nas disciplinas principais, a igualdade de género, a cidadania e os cuidados*** como competências pessoais e sociais a desenvolver numa nova disciplina curricular, integrada no projeto educativo da escola, com unidades programáticas e critérios de avaliação específicos;
• ***Promover a criação de um programa de âmbito nacional de igualdade de género nas creches, nos jardins de infância e no 1º ciclo.*** Intervir precocemente nas instituições corresponsáveis e nos agentes de socialização secundária, através de equipas de profissionais qualificados que se desloquem à escola. A intervenção sustentar-se-ia na realização de jogos e atividades lúdicas no sentido de promover junto das crianças e dos/as educadores/as professores/as a construção de perfis identitários mais igualitários e a desconstrução de papéis e estereótipos de género incorporados/interiorizados desde tenra idade;
• ***Explorar estratégias de cooperação entre Estado, escolas e empresas*** no sentido do estabelecimento de medidas que promovam a igualdade de género. Por exemplo, as feiras de emprego e oportunidades de carreira realizadas nas escolas, destinadas aos/às estudantes, aos pais e às mães, procuram despertar o interesse das raparigas para temáticas relacionadas com as ciências, a matemática, a engenharia e a tecnologia, e o dos rapazes para temáticas relacionadas com as ciências sociais e humanas e as artes;
• ***Apostar na divulgação de uma informação aprofundada sobre o impacto dos estereótipos de género no funcionamento da sociedade.*** Desde a infância que os estereótipos de género definem trajetórias e escolhas distintas para rapazes e raparigas. Escolhas essas que se refletem também a nível das escolhas vocacionais e profissionais. Com efeito, são ainda as raparigas quem mais opta por áreas que proporcionam o acesso a profissões com horários mais flexíveis, sobretudo nos setores da educação e dos serviços da administração pública. Na verdade, constitui uma preocupação a genderização das escolhas vocacionais, nomeadamente no ensino superior, uma vez que estas escolhas se traduzem na persistência da segregação horizontal e vertical do mercado de trabalho. Esta situação mantem os homens afastados de setores como a educação, condiciona as oportunidades de carreira das mulheres e a igualdade salarial, constituindo ainda uma subutilização do capital humano disponível.

4. Homens, saúde e violência

Em áreas tão distintas como a saúde e a violência, têm sido as mulheres e a condição feminina o objeto de estudo privilegiado e o pretexto mais frequente para o debate público.

No que respeita à saúde, apesar da visão androcêntrica subjacente ao próprio estudo e exercício da medicina, que tende a relegar a mulher para o estatuto de exceção, o conhecimento adquirido ao longo do tempo no que respeita à saúde foi sobretudo direcionado para a saúde das mulheres, tendo, aliás, esse conhecimento sido em muito decisivo para o próprio conhecimento sobre a saúde dos homens. Por outro lado, é muito recente a abordagem da saúde numa perspetiva dos homens, pouco se conhecendo ainda sobre as reais implicações da socialização masculina, da pluralidade de masculinidades e das experiências socialmente relevantes vividas no masculino sobre a saúde dos homens, embora se saiba que a esperança média de vida dos homens é inferior à das mulheres, que os primeiros são mais propensos a adotar comportamentos de risco (bebem mais, fumam mais e são maiores consumidores de substâncias psicoativas ilegais), que recorrem menos aos serviços de saúde numa lógica preventiva (frequentam menos as consultas médicas, incluindo as consultas de especialidade, realizam exames de diagnóstico com menor frequência, etc.). Tendo por fontes principais o Eurostat e o INE, a análise dos dados confirma que:

• ***A esperança média de vida dos homens é inferior à das mulheres, mas aumenta com o nível de escolaridade.*** Os homens com o ensino básico apresentam uma esperança de vida inferior em 5,1 anos à dos homens com o ensino superior, e em 7 anos à das mulheres com o mesmo nível de escolaridade;
• ***Os homens morrem mais do que as mulheres e em idades mais precoces, mas sofrem menos de problemas de saúde ao longo da vida e fazem uma avaliação mais positiva do seu estado de saúde.*** Os óbitos entre os indivíduos de sexo masculino com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos correspondem a, pelo menos, 2 vezes os óbitos nas mulheres na mesma faixa etária. As mulheres sofrem mais de problemas de saúde ao longo da vida, nomeadamente de doença(s) crónica(s). E, em 2014, 57,9% dos homens afirmaram que o seu estado de saúde era bom ou muito bom, contra 45,5% das mulheres;
• ***A probabilidade de suicídio é superior entre os homens.*** A probabilidade de um homem se suicidar é 3 vezes superior à de uma mulher, sendo que pelo menos uma em cada dez mortes de indivíduos do sexo masculino com idades compreendidas entre os 15 e os 39 anos resulta de suicídio. Mas o suicídio é mais frequente entre a população mais idosa e residente em zonas rurais, sobretudo na região do Alentejo, por razões que se prendem com o isolamento social, a carência de recursos económicos e a incidência de doença crónica incapacitante;
• ***Os homens são mais afetados por tumores malignos do que as mulheres.*** Em 2014, mais de 59,7% dos óbitos por tumores malignos ocorreram com indivíduos do sexo masculino. A probabilidade de um homem morrer vítima de cancro maligno do lábio, cavidade bucal e faringe é 5 vezes superior à de uma mulher, e a probabilidade de um homem morrer de tumor maligno do esófago também é 5 vezes superior à de uma mulher. Entre 2000 e 2014 aumentou a diferença entre sexos nestes dois tipos de tumor;
• ***Os homens recorrem menos aos serviços de saúde do que as mulheres, mas esse padrão atenua-se com a idade.*** Em geral, as mulheres vão mais frequentemente ao médico/a, incluindo ao/à médico/a especialista, mas a partir dos 65-74 anos diminui a disparidade entre homens e mulheres;
• ***Os homens têm hábitos de consumo menos saudáveis e são mais atingidos pelo excesso de peso do que as mulheres.*** Embora pratiquem mais exercício físico do que as mulheres e recorram com menor frequência a fármacos, designadamente ansiolíticos e antidepressivos, os homens têm piores hábitos alimentares e consomem mais tabaco, álcool e substâncias ilícitas.

Perante as diferenças observadas entre homens e mulheres no que respeita à saúde, apresentam-se as seguintes recomendações:

Aprofundar os estudos sobre o impacto das desigualdades sociais na saúde dos homens e desenvolver campanhas de sensibilização com base na análise das determinantes sociais da saúde nos homens. Ter em particular atenção os homens com menores recursos escolares, profissionais e económicos. Em regra, estes homens ocupam não só uma posição social desfavorecida como têm menos cuidados alimentares, recorrem menos aos serviços prestados por profissionais de saúde e desempenham mais profissões de risco (veja-se o setor da construção civil). Esta tendência coloca-os em clara desvantagem face aos outros homens e à população em geral. São necessárias campanhas específicas que tenham como público-alvo esses homens, de modo a sensibilizá-los para a necessidade de cuidarem mais de si, numa lógica preventiva. A este nível, é necessário ter em particular atenção a geração mais jovem, ou seja, os rapazes provenientes de meios sociais desfavorecidos, devido ao risco de reprodução social das desigualdades no plano da saúde;

Promover campanhas de alerta dirigidas aos/às jovens (15-29 anos de idade) para o risco de morte devido a causas externas. A maioria dos óbitos nesta faixa etária resulta de fatores externos, sobretudo de ***acidentes de transporte,*** que são responsáveis por cerca de 25% do total de mortes de jovens do sexo masculino. A probabilidade de um homem vir a morrer de acidente de transporte é cerca de 4 vezes superior à de uma mulher (uma probabilidade que se manteve invariável entre 2000 e 2014). Há que procurar levar a cabo estas iniciativas nas escolas, desde o 1º ciclo do ensino básico até ao secundário, e desenvolvê-las em parceria com as associações que representam os indivíduos com lesões graves e irrecuperáveis provocadas por acidentes de transporte;

Desenvolver campanhas de sensibilização para os efeitos do consumo excessivo de álcool ao longo da vida. Dados recentes indicam que os jovens portugueses do sexo masculino são mais propensos ao consumo excessivo de bebidas alcoólicas (6 ou mais bebidas numa única ocasião). As mulheres, por sua vez, consomem menos álcool que os homens, mas o comportamento das mais jovens (até aos 35 anos de idade) está a aproximar-se do dos jovens do sexo masculino. As campanhas a desenvolver devem ter por público-alvo jovens (entre os 15 e os 34 anos de idade) de ambos os sexos que frequentem o ensino secundário e o ensino universitário, a quem deve ser proporcionada informação sobre as patologias e as causas de morte associadas ao consumo de álcool;

Adotar urgentemente medidas específicas de combate ao suicídio. É necessário quebrar o ciclo de associação entre género masculino e suicídio, agilizando o acesso a cuidados de saúde especializados, nomeadamente do foro psiquiátrico, e também às consultas de acompanhamento psicológico. Entre os homens mais velhos, deverá ser assegurada a melhoria da capacitação diagnóstica e terapêutica da depressão nos cuidados de saúde primários, bem como o combate ao isolamento social e à inexistência de recursos económicos numa fase avançada da vida. Já no que respeita aos homens mais jovens recomenda-se a implementação nas escolas de gabinetes de psicologia de âmbito alargado. Em simultâneo, aguarda-se que sejam implementadas as condições que viabilizem a criação de mais equipas comunitárias de saúde mental, oriundas dos hospitais gerais, que se articulem com os profissionais dos Cuidados de Saúde Primários, para que não sejam apenas os/as médicos/as de família a acompanhar as pessoas com ideação suicida (homens/mulheres; rapazes/raparigas);

Promover campanhas específicas junto do público masculino sobre o uso de métodos contracetivos masculinos como o preservativo e a vasectomia, dirigidas aos homens independentemente da sua orientação sexual. Em Portugal, por razões que se prendem com a massificação do uso da pílula enquanto método contracetivo de eleição por parte das mulheres e a implementação das consultas de planeamento familiar nos Centros de Saúde após o 25 de Abril de 1974, as questões associadas à saúde sexual e reprodutiva passaram a ser consideradas sobretudo um assunto de mulheres. É, no entanto, necessário equacionar a questão da contraceção masculina, tendo em conta, em primeira linha, o interesse dos homens, mas também o das próprias mulheres, na medida em que passam a ter um leque maior de alternativas contracetivas quando os casais decidem não ter mais filhos/as;

Incluir a educação sexual nos programas das várias disciplinas e criar uma disciplina específica de Educação para a Saúde e Cidadania onde se incluam as questões relativas à sexualidade. A entrada em vigor da Lei nº60/2009, de 6 de agosto, que estabelece o regime de aplicação da educação sexual em meio escolar (estabelecimentos de ensino básico e secundário da rede pública e do ensino privado e cooperativo com contrato associação) e prevê que cada criança e jovem tenha um mínimo de horas de educação sexual em cada ano de escolaridade – 6 horas nos 1º e 2º ciclos e 12 horas no 3º ciclo e ensino secundário, foi acompanhada pela publicação da Portaria nº196-A/ 2010, de 9 de abril, que a veio regulamentar definindo os conteúdos da educação sexual para cada ciclo do ensino básico e secundário. Em 2012, a extinção das Áreas Curriculares não Disciplinares – Formação Cívica, Área de Projeto e Estudo Acompanhado, veio colocar um sério entrave à implementação da educação sexual nas escolas. Após a entrada em funções do XXI Governo Constitucional, liderado por António Costa, entrou novamente em discussão a adoção da educação sexual na escola, nos vários graus de ensino, como parte do currículo da disciplina de Educação para a Saúde e Cidadania;

Incluir a vacina contra o Vírus do Papiloma Humano (HPV) para rapazes no Plano Nacional de Vacinação. Em 2008, o Despacho nº 8378/2008, 2ªSérie, nº57, levou à integração no Serviço Nacional de Saúde da vacina contra o cancro do colo do útero no caso das raparigas. Apesar de a vacina do HPV estar disponível no mercado também para os rapazes, a mesma não é comparticipada pelo Estado. No entanto, o HPV está entre as causas prováveis de morte por tumor maligno do lábio, cavidade bucal e faringe e tumor maligno do esófago; e os homens continuam a ser veículos de transmissão do HPV;

Assegurar a adesão dos homens e dos rapazes aos serviços e cuidados de saúde disponíveis para homens no Serviço Nacional de Saúde. Divulgar juntos dos homens e dos

rapazes a oferta de serviços e cuidados de saúde para homens, disponíveis nas unidades do Serviço Nacional de Saúde (SNS). Para o efeito, torna-se essencial promover campanhas de sensibilização junto do público masculino para a importância da informação sobre as questões associadas à saúde sexual e reprodutiva ao longo do ciclo de vida. O V PNI (2014-2017) prevê a produção de referenciais técnicos (Medida 24) e a integração da perspetiva de género nos programas de saúde no domínio das Doenças Transmissíveis, Doenças não Transmissíveis, Saúde Sexual e Reprodutiva e Violência ao Longo do Ciclo de Vida (Medida 25), verificando-se, no entanto, uma ausência de medidas concretas de atuação prática junto do público masculino.

À semelhança da saúde, a abordagem da violência tem sido canalizada para a situação das mulheres, sobretudo em virtude do facto de as vítimas de violência doméstica serem, na grande maioria dos casos, as próprias mulheres. Embora nem todos os perpetradores de violência sejam homens, e nem todas as vítimas sejam mulheres, em Portugal, quase todas as mulheres (93%) consideram bastante ou muito comum que uma mulher seja vítima de violência (Fra, 2014). Não se estranha, deste modo, que a temática da violência tenha vindo a ganhar relevo no debate público e na investigação científica por via da violência física, psicológica e/ou sexual sobre as mulheres. A análise dos dados que são disponibilizados pelo INE, APAV, UMAR e OMA, permite retirar o seguinte conjunto de conclusões acerca da violência em Portugal, violência essa que, nas suas múltiplas dimensões, desde a violência física e psicológica ao assédio moral e sexual, sem esquecer todas as atitudes e práticas discriminatórias com base na diferença sexual, se alarga na sociedade em diferentes vertentes (conjugal, infantil, escolar, entre pares, etc.):

- ***Os homens são os principais perpetradores da violência,*** tanto da violência contra mulheres como da violência contra outros homens. A violência sobre as mulheres ocorre no espaço privado da casa e assume a forma de violência física. De acordo com o Observatório de Mulheres Assassinadas (OMA), em 2014, morreram 43 mulheres vítimas de violência doméstica, sendo na grande maioria dos casos os homens com quem as mulheres mantinham ou tinham mantido no passado uma relação de intimidade os perpetradores do crime;
- ***Tem crescido a denúncia e o reconhecimento social da violência doméstica em que os homens são as vítimas e as mulheres as perpetradoras.*** Há cada vez mais denúncias e acusações em que as vítimas de violência conjugal são os homens. A violência das mulheres contra os homens assume o carácter de violência psicológica, sendo mais difícil para os últimos assumirem o estatuto de vítima de violência, por recearem que esta resulte numa demonstração de fraqueza que desafia a forma de masculinidade dominante, plasmada no estereótipo do que é ser homem, e nas normas de género inculcadas desde a infância;
- ***Os homens também são vítimas de assédio sexual no local de trabalho, quer por parte de outros homens quer por parte de mulheres.*** Num inquérito nacional recente ao assédio sexual e moral no local de trabalho, 9% de homens e 15% de mulheres declararam terem sido alvo de assédio sexual, por parte de chefias, colegas de trabalho e clientes. Se 95% das mulheres foram assediadas por homens e 5% por outras mulheres, no caso dos homens, em 65% dos casos foram vítimas de assédio por parte de mulheres e em 35% por parte de outros homens;
- ***Os homens são as principais vítimas da violência entre pares, que é sobretudo exercida em espaços públicos*** (escolas; estabelecimentos de diversão noturna; rua; etc.). A violência entre pares é sobretudo perpetrada por homens sobre outros homens como forma de estabelecer uma hierarquia dentro de grupos masculinos;
- ***Certos grupos de homens estão mais sujeitos à violência por parte de outros homens:*** minorias étnicas; minorias sexuais (homossexuais, transsexuais, homens efeminados, transgénero, etc.); imigrantes, sem abrigo e portadores de deficiência.

Os dados relativos à violência e às diferenças observadas entre homens (maioritariamente no lugar de perpetradores de violência) e mulheres (maioritariamente no lugar de vítimas) sugerem o seguinte conjunto de recomendações:

- ***Aprofundar o conhecimento da realidade da violência em Portugal.*** São ainda escassos os dados oficiais disponíveis sobre a violência em Portugal. Embora um número significativo de estudos qualitativos aponte a violência masculina entre pares como a mais frequente forma de violência em Portugal, faltam dados disponíveis sobre o fenómeno. O debate em torno da violência tem-se centrado na questão da violência doméstica, designadamente a violência que os homens exercem sobre as mulheres. Este é, porém, um fenómeno muito mais vasto, que não se encontra circunscrito ao espaço privado da esfera doméstica, sendo por isso necessário conhecê-lo em toda a sua extensão e complexidade - elaborando estatísticas oficiais que permitam avaliar e analisar de forma fidedigna o fenómeno da violência nas suas múltiplas vertentes (conjugal, infantil, escolar, entre pares, etc.) e dimensões (física, psicológica e sexual) -, para que possam ser tomadas as medidas adequadas à erradicação destas situações;
- ***Introduzir no Plano Nacional Contra a Violência Doméstica (PNCVD) os homens enquanto vítimas de violência, nomeadamente de violência conjugal.*** Apesar de o número de queixas de violência doméstica por parte dos homens ser reduzido (aproximadamente 15% do total), os homens também são vítimas de violência e a sua visibilidade está a aumentar, dada a crescente sensibilidade face à temática da violência em Portugal;
- ***Promover formas de masculinidade não violentas desde a primeira infância.*** Desenvolver campanhas de sensibilização contra a violência, nomeadamente a violência física entre pares em contexto escolar, procurando estratégias educativas que incentivem a adoção de comportamentos não violentos, designadamente por parte dos rapazes e alunos do ensino básico (1º, 2º e 3º ciclo). Ter em especial atenção as implicações das novas tecnologias na violência entre pares como, por exemplo, o *ciberbullying*;
- ***Promover a formação dos/as profissionais do ensino no sentido do combate à violência nas escolas.*** Dotar os agentes educativos de informação e conhecimento suficientes para que possam identificar as situações de violência ocorridas em contexto escolar, sinalizá-las e agir sobre elas, elaborando um guia sobre a violência escolar nas suas múltiplas formas, de modo a capacitar os agentes educativos para que consigam, na hora, responder às situações de violência

sem ignorar nenhuma das partes envolvidas. Por agentes educativos entende-se todos aqueles que desenvolvem a sua atividade profissional em contexto escolar: educadores/as de infância; professores/as; auxiliares de ação educativa; monitores/as de atividades de tempos-livres; assistentes operacionais;

• ***Adotar normas de acompanhamento das vítimas de violência entre pares em contexto escolar,*** nomeadamente quando as vítimas são imigrantes, portadores de deficiência ou fazem parte de minorias sexuais, étnicas ou religiosas. Os rapazes que são vítimas de violência na escola pertencem muitas vezes a um destes grupos. Torna-se assim necessário desenvolver planos estratégicos nas escolas do ensino básico (1º, 2º e 3º ciclo), com o apoio de psicólogos/as, agentes da autoridade e organizações não-governamentais que desenvolvam trabalho no âmbito da violência;

• ***Combater a ideia de que o dimorfismo sexual é a causa da desigualdade entre homens e mulheres.*** Educar para a igualdade na diferença e na diversidade, desde o jardim-de-infância até ao ensino secundário. Introduzir o estudo e análise dos Guiões Género e Cidadania - elaborados pelo Ministério da Educação no âmbito dos Planos Nacionais para a Igualdade e Cidadania - nos programas dos diferentes cursos superiores com variante ensino. Urge desconstruir a visão estereotipada da masculinidade e da feminilidade que a escola continua a promover, e são os/as professores/as, enquanto agentes educativos de primeira linha, que devem estar habilitados/as a desenvolver este trabalho com os/as alunos/as;

• ***Promover masculinidades cuidadoras, mais envolvidas na paternidade, como forma de combate à violência doméstica.*** Procurar valorizar o papel de cuidador junto dos homens e sensibilizá-los para a importância do seu contributo no bem-estar da criança. Por outro lado, a promoção de masculinidades cuidadoras implica medidas também dirigidas às entidades empregadoras, de modo a estas reconhecerem e incentivarem uma paternidade cuidadora que implica a partilha das responsabilidades parentais;

• ***Promover campanhas de sensibilização junto da população em geral sobre o ciclo de reprodução da violência.*** Educar os pais para que estes não sejam violentos com os/as seus/suas filhos/as, promovendo assim a aplicação na prática da alteração ao artigo 152º do Código Penal, introduzida em 2007, que veio criminalizar a violência física dos pais contra os/as filhos/as;

• ***Apoiar os homens que são vítimas de violência.*** No que respeita ao assédio sexual e/ou moral no local de trabalho, há que promover campanhas de sensibilização junto dos homens para a importância de denunciar os/as agressores/as. Envolver as empresas e demais entidades na elaboração deste tipo de campanhas, procurando que a mudança se processe também a nível das políticas das próprias entidades empregadoras e da cultura organizacional. Implementar nas empresas e noutras instituições uma tolerância zero face a este tipo de situações. No que respeita à violência doméstica, alargar a outros pontos do país a criação de casas abrigo para homens - à semelhança da casa abrigo recentemente criada no Algarve (setembro 2016).

5. Considerações finais: o lugar social dos homens e os fatores que promovem a igualdade de género

Pretende-se neste Livro Branco contribuir para evidenciar alguns fatores e estímulos, quer a nível das políticas públicas quer do ponto de vista das variáveis e dos contextos sociais (trabalho, família, educação, etc.), que promovem o lugar social dos homens numa perspetiva de igualdade de género. Na linha das investigações e dos debates atuais sobre a masculinidade e a produção das relações de género, constata-se neste estudo que a transformação das desigualdades entre homens e mulheres implica mudanças profundas não só na condição feminina mas também na masculina, em particular nas identidades e nas formas de ser homem na vida privada. Vale a pena, assim, com base nos dados e nas recomendações apresentadas ao longo do Livro Branco, salientar os elementos-chave que têm tido efeitos na igualdade entre homens e mulheres, ao abrir brechas importantes no modelo de masculinidade patriarcal tradicional e ao propor um novo modelo de masculinidade mais cuidadora e igualitária.

Destaca-se, em primeiro lugar, o impacto das políticas públicas ao longo das últimas décadas. Seja pela força da mudança simbólica, que instaurou uma forte representação da igualdade como norma legítima, seja pela introdução de medidas legislativas específicas, é certo que o desenvolvimento de políticas públicas no âmbito da igualdade de género e da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar começou gradualmente a revelar os seus efeitos. É talvez na esfera da família, nomeadamente nas políticas de proteção da paternidade, que os efeitos são mais visíveis. Trata-se não só das alterações profundas nos princípios que fundamentam e regulam a vida familiar (*e. g.*, princípio de igualdade entre cônjuges, obrigações parentais definidas genericamente, proteção da paternidade e da maternidade a partir de 1984), mas também da introdução de incentivos específicos, a partir do fim dos anos noventa, ao gozo e à partilha das licenças por parte dos homens. O impacto destas medidas na paternidade evidencia-se no aumento acentuado de homens que gozam estas licenças e também na atitude geral de concordância, hoje maioritária entre homens e mulheres, de que o bem-estar da criança é prejudicado quando o pai não participa nos cuidados aos/às filhos/as. Trata-se, além disso, de uma mudança geracional profunda: é nos comportamentos e nas atitudes das gerações mais jovens que mais se revela o movimento de entrada dos homens no universo da produção doméstica e da parentalidade cuidadora. De sublinhar, assim, a necessidade de dar continuidade e de reforçar quer as políticas de licença que promovem esta masculinidade cuidadora, quer as políticas mais abrangentes no domínio do trabalho não pago e da conciliação família-trabalho, as primeiras promovendo o papel e as competências dos homens no trabalho doméstico, as últimas reconhecendo que a tensão ou mesmo conflito trabalho-família também se aplica aos homens, exigindo, por isso, medidas específicas a nível dos locais de trabalho e das empresas bem como nos direitos relacionados com a conciliação.

De realçar, em segundo lugar, o impacto de um conjunto de fatores que se prendem com os contextos de socialização e algumas variáveis como a educação, a classe social, a posição no mercado de trabalho ou a fase da vida em que se encontram os homens (a viver em casal ou sozinhos, com ou sem filhos/as, etc.). Nunca é demais relembrar que as identidades e os papéis de género transmitidos às crianças e aos/às jovens na família, na escola, na comunicação social ou até nos padrões de consumo que sugerem brinquedos e produtos diferenciados por sexo, internalizam e modelam desde cedo as expetativas e as identidades dos rapazes e das raparigas. A família e a escola, espaços privilegiados de aprendizagem e inculcação de normas e estereótipos, assumem um papel fundamental neste processo, apontando assim para o papel essencial de algumas ações e medidas, quer de sensibilização e de informação, quer ao nível da formação e do debate, junto de pais e mães, professores e professoras, bem como de outros atores, por vezes menos visíveis, como os/as auxiliares de ação educativa, os/as avôs/avós ou as editoras de manuais escolares. É essencial reconhecer que esta incessante construção do género na família e na escola, incorporada nos gestos e nas interações do quotidiano, é, para muitos dos/as intervenientes, um processo difícil de identificar e, por isso, de reconhecer e de modificar.

As variáveis da educação e do emprego, perspetivadas agora do ponto de vista das qualificações adquiridas, revelaram-se outro fator fundamental da promoção da igualdade de género, na medida em que influenciam as opiniões e os comportamentos dos homens ao longo da vida. O nível de escolaridade e as qualificações marcam profundamente as atitudes e as práticas dos homens em todos os domínios da vida social. Na família, são os mais escolarizados que defendem e praticam uma divisão do trabalho pago e não pago mais igualitária e que dedicam mais tempo ao cuidar. No mercado de trabalho, são os homens mais qualificados e mais bem informados que revelam maior capacidade para negociar, junto dos empregadores/as e dos pares, uma visão menos centrada na figura do ganha-pão masculino inteiramente dedicado ao trabalho e mais centrada na perceção de um cuidador universal que combina vida privada e vida de trabalho. Na saúde, são os homens mais qualificados que têm hábitos de vida mais saudáveis e comportamentos que os afastam do risco e da doença evitável.

Trata-se, assim, de ter em conta os efeitos a longo prazo da desvantagem dos rapazes na educação. A disparidade entre rapazes e raparigas na escola inicia-se nos primeiros ciclos do ensino básico e prolonga-se a nível do secundário e da formação superior. É uma disparidade que constrói e reforça os estereótipos de género na medida em que define, desde cedo, uma masculinidade (ativa, dominante, irrequieta e desobediente) que é concebida em antítese com a feminilidade (passiva, obediente, recetiva) e que estrutura padrões divergentes de atitudes e práticas escolares. Conduz depois, ao longo da vida, a uma vulnerabilidade acrescida, hoje sensivelmente mais marcada do que no passado, de um contingente elevado de homens pouco qualificados no mercado de trabalho. O desemprego e a precariedade recorrentes, ambos fatores que atingem uma proporção elevada de homens jovens e adultos com baixos níveis de escolaridade – e que a crise económica dos últimos anos veio expor de modo inexorável -, estão relacionados de forma sistemática, nos dados apresentados no Livro Branco, com atitudes e práticas menos desafiadoras da figura tradicional do homem provedor e chefe-de-família, estando por isso mais distantes das novas exigências colocadas ao homem na relação com a profissão e com a vida privada (ser pai, ser afetivo e participante, ser companheiro).

Por último, é importante sublinhar que alguns destes fatores se cruzam e se combinam, exigindo que se tenha em conta a interseção entre diferentes variáveis como a idade, o nível de educação, a situação conjugal, o tipo de família e de divisão familiar do trabalho, a inserção no mercado de trabalho e, ainda, alguns fatores que foram menos referidos ao longo deste estudo, tais como as desigualdades associadas ao território (*e. g.,* rural versus urbano), ao setor de atividade (*e. g.,* público versus privado) ou à pertença a minorias (*e. g.,* sexuais, imigrantes, comunidades ciganas, população sem abrigo, população institucionalizada, muitas das quais compostas esmagadoramente por homens, como é o caso das últimas duas). Importa, neste contexto, ponderar e considerar os papéis dos homens na igualdade de género do ponto de vista de grupos de homens mais vulneráveis quer à exclusão social, quer a uma discriminação baseada em fatores como o local de residência, a profissão, o tipo de empresa, a nacionalidade, ou a identidade sexual. São desafios que importa sinalizar e inserir, de futuro, numa abordagem mais aprofundada do lugar social dos homens numa perspetiva de igualdade de género na sociedade portuguesa.

CAPÍTULO 1

HOMENS, FAMÍLIA E CONCILIAÇÃO

CAPÍTULO 1
HOMENS, FAMÍLIA E CONCILIAÇÃO

1.1 Introdução

A questão da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar tem sido mais abordada na perspetiva das mulheres do que na dos homens. Consideradas até há pouco tempo como as responsáveis 'naturais' pelas tarefas domésticas e pelo bem-estar da família e das pessoas dependentes – incluindo as crianças, as pessoas doentes e os idosos, era sobre elas que tradicionalmente recaía, e que ainda hoje recai em grande medida, o ónus da articulação entre a vida profissional e a vida familiar. Os dados apresentados neste capítulo mostram que a participação dos homens portugueses no trabalho não pago tem aumentado, sobretudo na área da prestação de cuidados, mas apontam, ao mesmo tempo, para a persistência de uma desigualdade de género significativa na divisão das tarefas domésticas e dos cuidados.

É importante situar esta realidade do ponto vista histórico e social. No caso português, convém recordar o impacto das políticas públicas e de outras variáveis macrossociais (mercado de trabalho, religião, desigualdades sociais, economia rural) que enquadraram, durante décadas, os papéis de género na família. Refira-se o longo período de vigência do Estado Novo, cuja política de família e de género impôs uma visão marcante do papel primordial da mulher na sua qualidade de mãe, doméstica e esposa obediente e do papel do homem na sua qualidade de provedor e "chefe de família". Sublinhe-se, também, os contextos familiares e intergeracionais que promoveram culturas e saberes femininos centrados no doméstico, transmitidos de geração em geração e incorporados ao longo do tempo nas competências, nos gestos e no quotidiano das mulheres. Refira-se, por último, as políticas de igualdade de género introduzidas após o 25 de Abril, que procuraram promover, enquanto primeiro patamar para a igualdade de género, o igual acesso das mulheres e dos homens ao mercado de trabalho (independência económica) e à autoridade (partilha do poder e das responsabilidades). O lugar do homem na família é profundamente alterado. O homem deixa de ser o "chefe de família" e o seu provedor, pois passa a pertencer a ambos os cônjuges a direção da vida familiar e o poder paternal, assim como o dever de contribuir economicamente para os encargos da vida familiar.

Contudo, apesar da nova ordem jurídica, onde a família é representada como um espaço de igualdade e companheirismo, é só mais tarde, sobretudo a partir da década de 1990, que as políticas públicas se orientam para a promoção de um segundo patamar fundamental para a igualdade de género: a partilha das tarefas domésticas e dos cuidados parentais, ou seja, o princípio de que, se as mulheres e os homens estão inseridos no mercado de trabalho, as tarefas parentais e domésticas devem ser responsabilidade de ambos. É na década de 1990 que são introduzidas algumas medidas inovadoras em matéria de faltas e licença por paternidade, sendo apenas em 1997 que passa a ser consagrado na Constituição da República Portuguesa o direito de todos os cidadãos à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar. Reconhece-se assim tardiamente (e até timidamente) que a promoção da participação dos homens na prestação de cuidados e nas tarefas domésticas constitui uma estratégia fundamental para aumentar e reforçar a participação das mulheres no mercado de trabalho.

A persistência de um modelo de divisão de género desigual na conciliação família-trabalho deve ser observada à luz deste passado, e também no contexto de um conjunto de fatores (grupos de idade, desigualdades educacionais e sociais, diversidade de culturas organizacionais, bem como de valores e atitudes face aos papéis de género) que condicionam a participação dos homens no trabalho e promovem uma pluralidade de práticas masculinas.

Para avaliar as mudanças recentes que têm vindo a caracterizar a situação dos homens e a igualdade de género no domínio da vida familiar e da conciliação em Portugal, este capítulo reuniu um conjunto diversificado de resultados provenientes de diferentes fontes: legislação, estatísticas oficiais, inquéritos e entrevistas. A análise da evolução e das tendências de mudança privilegiou fundamentalmente três domínios: a co-residência; a divisão do trabalho pago e não pago; e as políticas de conciliação família-trabalho e os seus impactos nas atitudes e nas práticas individuais.

Começa-se por fazer um retrato atual dos agregados domésticos da população residente, a partir de uma análise dos resultados dos Censos 2011. Em seguida, analisam-se indicadores relativos aos usos do tempo desde 1999, a partir de inquéritos à população portuguesa, e comparam-se, mais detalhadamente, os resultados de duas edições do *International Social Survey Programme* (ISSP 2002 e ISSP 2012), dedicadas ao tema 'Família e Papéis de Género em Mudança', de modo a avaliar as mudanças, tendo em especial atenção a mudança geracional no que respeita: à divisão conjugal de trabalho pago e não pago nos casais em idade ativa, à perceção de justiça face à divisão do trabalho não pago, bem como às atitudes face aos papéis de género. Por último, analisam-se os principais desenvolvimentos nas políticas de conciliação família-trabalho, atribuindo particular ênfase à política de licenças, considerada um domínio-chave na promoção da igualdade de género no trabalho pago e não pago. Esta reflexão é ainda complementada com uma análise de estatísticas oficiais sobre o gozo das licenças por parte dos homens entre 2000 e 2015; com os resultados do ISSP 2012 (realizado em Portugal em 2014) sobre as atitudes da população residente face às principais medidas de inclusão do pai nos cuidados precoces aos filhos e face aos seus efeitos na vida de homens, mulheres e crianças; e com uma análise de entrevistas a homens que partilharam com as suas companheiras a licença parental inicial aquando do nascimento de um/a filho/a, e que narraram as suas experiências e as reflexões que fizeram em torno das mesmas.

O capítulo termina com um conjunto de recomendações, informadas tanto pela análise da evolução recente e da situação atual

dos homens na família e na conciliação, como pelo contributo substantivo de especialistas, decisores/as e representantes de grupos de interesse, no âmbito dos *focus group* realizados e da conferência final do projeto.

1.2 Destaques

Os homens tendem a viver mais em agregados domésticos de casal do que as mulheres, e especialmente em agregados de casal com filhos. Ainda assim, nem sempre coabitam com os seus filhos, mas com os filhos das suas companheiras numa conjugalidade recomposta. O modelo de residência única materna após o divórcio, ainda preponderante na sociedade portuguesa e que se reflete na elevada incidência de famílias monoparentais femininas, contribui para o afastamento do 'pai não-residente' do dia-a-dia dos seus filhos e para a difícil conciliação família-trabalho e responsabilidade acrescida, nomeadamente económica, da 'mãe residente'.

Ao longo da última década, os homens a viver em casal aumentaram ligeiramente a sua participação no trabalho doméstico. Em 2002, os homens (18 e mais anos de idade) a viver em casal dedicavam 7,0 horas semanais às tarefas domésticas, enquanto as mulheres dedicavam 26,3 horas. Já em 2014, os homens dedicavam mais uma hora ao trabalho doméstico (8,1 horas) e as mulheres quase menos 2 horas (24,5 horas), resultando numa assimetria de 16,4 horas.

No contexto de 16 países da UE28, o tempo que os homens portugueses a viver em casal dedicam às tarefas domésticas situa-se abaixo mas próximo da média (na Finlândia, por exemplo, os homens dedicam 7,6 horas semanais ao trabalho doméstico). No entanto, Portugal destaca-se por ser o país que regista a maior assimetria no número de horas que homens e mulheres despendem em tarefas domésticas. A assimetria parece resultar mais do tempo que as mulheres portuguesas dedicam ao trabalho doméstico, por comparação com as mulheres de outros países europeus (na Finlândia: 12,1 horas), do que com o tempo que os homens portugueses dedicam comparativamente aos demais. Estes resultados apontam para a existência em Portugal (mas também noutros países, como Espanha, Croácia ou Eslovénia) de um padrão intensivo de trabalho doméstico, altamente feminizado.

Os homens em idade ativa e que vivem em casal - em especial os homens entre os 30 e os 44 anos, aqueles que se encontram em idade de ter filhos - são os que mais tempo despendem na realização de trabalho doméstico. Entre 2002 e 2014, a evolução da participação destes homens nas tarefas domésticas passou de 4,2 para 10,7 horas por semana (mais 6,5 horas); tendência que foi acompanhada pela diminuição do tempo despendido pelas mulheres, que passou de 23,6 para 19,3 horas por semana (menos 4,3 horas). A assimetria neste escalão etário é de 8,6 horas, *i. e.*, metade da que se regista entre os casais em geral.

Em 2014, são também os homens no escalão etário dos 30-44 anos os que mais horas despendem nos cuidados a familiares (17 contra 22 horas despendidas pelas mulheres da mesma idade), uma assimetria de 5 horas por semana que contrasta com a assimetria de 8 horas entre os casais em geral (18 e mais anos de idade). ***A maior mudança no que respeita ao tempo dedicado ao trabalho pago foi, de igual modo, protagonizada pelos indivíduos neste escalão etário:*** os homens passaram a trabalhar menos 5,1 horas por semana, enquanto as mulheres passaram a trabalhar ligeiramente mais (1,9 horas a mais).

Esta tendência foi acompanhada pela conjugalização do trabalho doméstico, i. e., por uma maior partilha conjugal da realização das tarefas domésticas. São sobretudo os homens e as mulheres com idades compreendidas entre os 30 e os 44 anos ou seja, com idades onde é maior a probabilidade de serem pais ou mães de crianças pequenas – os protagonistas desta mudança, com destaque para as 'compras' e 'tratar de doentes', tarefas que passaram a ser amplamente partilhadas. 'Tratar da roupa' constitui, no entanto, uma exceção, uma vez que esta permanece uma tarefa altamente feminizada.

Apesar das mudanças, persiste, ainda assim, o padrão masculino de reduzida alocação de tempo destinado ao trabalho doméstico e do homem como executante secundário da produção doméstica. Por um lado, continuam a ser as mulheres quem mais tempo despende com as tarefas domésticas, e sobre quem recai a condução da vida familiar. Por outro lado, não só a mudança observada entre os homens no que respeita ao tempo disponibilizado para o trabalho doméstico é ainda insuficiente para alcançar uma divisão equilibrada do trabalho não pago, como a sua participação se efetua por via da partilha conjugal, e não por via da responsabilização individual pelo desempenho. Ou seja, se a maior participação dos homens na vida familiar produz um efeito mitigador - é hoje inferior o número de mulheres que executam sozinhas o trabalho doméstico, tendo-se assim alargado a possibilidade de dedicarem mais tempo a outras dimensões da sua vida, nomeadamente a profissional - essa participação masculina traduz menos a assunção de um papel do que uma decisão de colaboração na vida familiar.

É crescente a perceção, entre homens e mulheres, da justiça na divisão do trabalho doméstico, uma característica da evolução das atitudes que acompanha as transformações supramencionadas a nível das práticas. Se é certo que os homens mais velhos (45-64 anos de idade) não acompanham essa evolução, também é verdade que as atitudes mais conservadoras no que respeita aos papéis de género se esbatem entre os indivíduos de todas as idades.

Assiste-se à disseminação de uma masculinidade cuidadora, que se observa particularmente no crescimento consolidado não apenas do gozo da licença parental exclusiva do pai (a maioria dos homens goza quer os dias obrigatórios, quer os dias facultativos), mas também da partilha da licença parental inicial, que permite ao pai ficar sozinho com o bebé pelo menos durante um mês. Desta masculinidade cuidadora resulta, diversos estudos o demonstram e as entrevistas realizadas confirmam, uma maior autonomia e empatia no casal, a negociação conjugal dos custos da parentalidade na vida profissional de cada um, bem como a desconstrução de práticas simplesmente estruturadas em função do género. O crescente gozo das licenças por parte dos homens é acompanhado pela ampla recetividade da população residente à atual política de licenças, que reforça os direitos do pai e incentiva a partilha entre progenitores, tal como confirma o ISSP 2012. E são os homens e as mulheres mais jovens (que

já beneficiaram ou podem vir a beneficiar destas medidas), mas também os indivíduos mais qualificados os mais favoráveis à promoção pública de uma paternidade precocemente envolvida.

Verifica-se, assim, uma consonância entre as atitudes da população e os princípios de igualdade que as políticas de licença promovem. Com efeito, as atitudes de homens e mulheres face a uma paternidade precocemente envolvida vão ao encontro de uma política que visa a igualdade entre homens e mulheres, o bem-estar da criança e a harmonização das responsabilidades na vida profissional e na vida familiar. A maioria dos indivíduos considera que o gozo de licenças por parte do pai não só tem efeitos positivos na relação do pai e da mãe com a criança, na dinâmica conjugal e familiar e na relação da mulher com o mercado de trabalho, como contribui para a conciliação e para a igualdade entre homens e mulheres.

Observam-se claros sintomas de uma transformação dos papéis de género na família, ganhando terreno a perceção de que o homem tem tanta responsabilidade quanto a mulher na condução da vida familiar, e prevalecendo hoje, entre homens e mulheres, a convicção de que o bem-estar da criança é afetado quando o pai não participa na prestação de cuidados.

Se bem que a idade e o nível de escolaridade dos/as inquiridos/as sejam determinantes para explicar as atitudes mais e menos conservadoras no que respeita aos papéis de género na vida familiar, os homens tendem a ser mais conservadores do que as mulheres, sendo eles menos recetivos à ideia de que o pai é 'tão capaz como a mãe de tomar conta de um bebé com menos de um ano', e mais recetivos ao papel central da mulher na organização da vida familiar. A observação de continuidades a nível das práticas reflete a persistência, a nível das atitudes, da perceção de que a mulher tem uma responsabilidade acrescida no trabalho não pago que lhe advém de competências específicas de género, ainda que esteja em curso uma mudança geracional orientada para uma visão mais igualitária.

A experiência dos pais que partilham a licença parental dá conta da persistência de uma atitude pouco favorável dos empregadores a uma masculinidade cuidadora, atitude essa que, resultando justamente de uma combinação entre conservadorismo e desinformação, se traduz numa recusa não apenas em reconhecer que o gozo das licenças destinadas ao pai é, afinal, um direito consagrado na lei, mas também em vislumbrar os próprios benefícios da utilização das licenças por parte dos homens. É esta atitude conservadora que os homens percecionam com apreensão, receando penalizar a vida familiar ao não usufruírem das licenças e receando ser alvo de represálias ou, no limite, de despedimento caso o façam. Assim se explica que, no ISSP 2012, um número expressivo de homens tenha considerado existir um conflito entre o gozo das licenças por parte do pai e a atividade profissional. A atitude conservadora dos empregadores também contribuirá para moderar a crescente partilha da licença inicial entre o pai e a mãe, partilha essa que permanece aquém do seu potencial.

1.3 Evolução e tendências: Que mudanças na situação dos homens e na disparidade entre homens e mulheres?

1.3.1 A co-residência: um retrato dos agregados domésticos nos Censos 2011

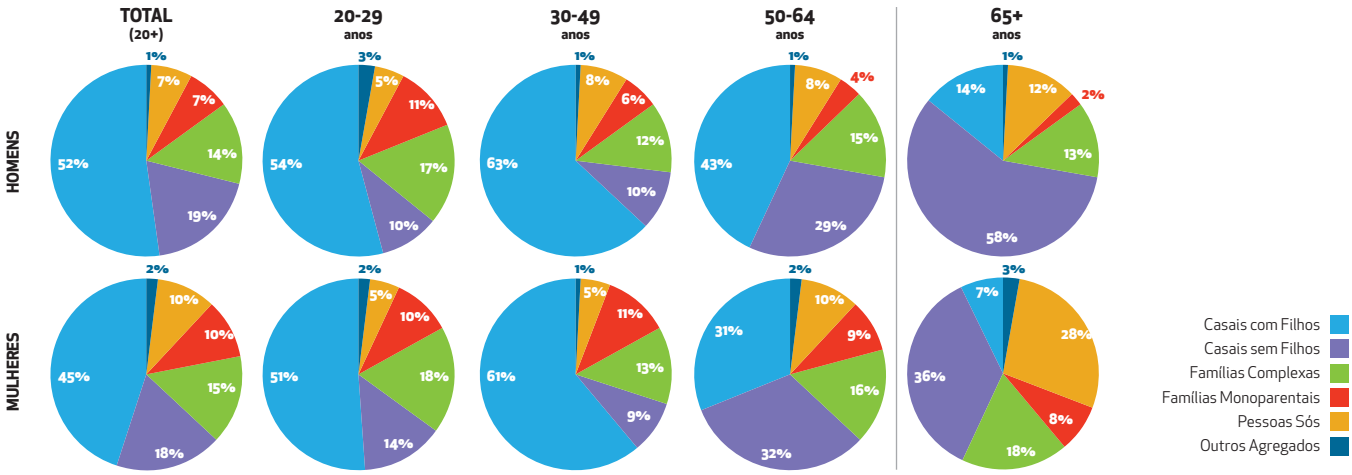
Uma dimensão incontornável da vida familiar diz respeito à co-residência. Nas últimas décadas, a sociedade portuguesa conheceu importantes transformações na composição dos agregados domésticos[1], transformações essas que resultam da conjugação de vários fatores: 1) mudanças demográficas estruturais, em particular o envelhecimento da população e a queda da fecundidade; 2) a emergência de novos valores na vida familiar, que tem sido acompanhada pelo declínio dos casamentos e dos nascimentos, bem como pelo crescimento dos divórcios, das uniões de facto, dos casamentos/uniões entre pessoas do mesmo sexo, das recomposições familiares e dos nascimentos fora do casamento; 3) e a melhoria gradual das condições de vida da população portuguesa em geral, que veio proporcionar uma maior autonomia residencial dos indivíduos e das famílias (Wall, Cunha e Atalaia, 2013). Por conseguinte, tem-se verificado ao longo das últimas décadas uma tendência consistente de aumento do número de agregados domésticos e diminuição da dimensão média das famílias. Por outro lado, apesar de o casal continuar "a ser a forma predominante de organização familiar" (Delgado e Wall, 2014: 24), são os agregados domésticos de famílias monoparentais e de pessoas sós os que mais proliferaram.

Ora, se estas são tendências de fundo da vida familiar que dizem respeito a todos os indivíduos, importa conhecer as atuais disparidades de género no que toca ao modo de residência, *i. e.*, com quem coabitam os homens e as mulheres ao longo da vida. Para tal, analisam-se os resultados dos Censos 2011 relativos aos agregados domésticos da população residente adulta tendo em linha de conta o género e o grupo etário.

Em 2011, 71% da população masculina com 20 e mais anos de idade residia em agregados domésticos de casais, na sua maioria, com filhos (52% do total de agregados domésticos) (figura 1.1). A restante população masculina residia em agregados domésticos de famílias complexas (14%), monoparentais (7%) e de pessoas sós (7%). Apenas 1% vivia noutro tipo de agregado doméstico, constituído por duas ou mais pessoas, aparentadas ou não, mas sem laços de conjugalidade ou parentalidade. Este padrão de co-residência não é constante ao longo da vida, pelo que os diferentes grupos etários refletem essa realidade: eram os homens de 30-49 anos de idade que, em 2011, mais se encontravam a viver em casal com filhos (63%), enquanto viver só ou apenas com o cônjuge era uma situação mais frequente entre os homens com 65 e mais anos de idade (12% e 58%, respetivamente). Marcada pela incidência crescente de situações de viuvez, esta é, de resto, uma fase da vida em que os filhos adultos já não residem com os pais.

[1] 'Agregado doméstico' é o conceito sociológico que designa o conjunto de pessoas que vivem na mesma casa, considerando-se portanto o critério da residência baseado na partilha de alojamento e de recursos. O agregado doméstico pode ser formado por uma pessoa só, por várias pessoas sem laços de parentesco ou por várias pessoas possuindo entre si laços de sangue ou de aliança. A descrição detalhada do processo de codificação que está na base desta proposta de análise dos 'agregados domésticos' nos Censos pode ser consultada em Delgado e Wall (2014, Capítulo 2 - Anexo – Notas Metodológicas, pp. 61-63).

Figura 1.1 - População residente (20 e mais anos) por tipo de agregado doméstico, por sexo e grupo etário (%) – Portugal, 2011



Fonte: Censos, 2011; Delgado e Wall (2014).

Ainda que estes padrões de co-residência sejam transversais a ambos os sexos, os dados revelam que os homens vivem sempre mais do que as mulheres em casal, e não tanto noutros tipos de agregados. Por outro lado, a desigualdade no modo de co-residir acentua-se com a idade: aos 20-29 anos os padrões masculinos e femininos são relativamente semelhantes; aos 30-49 anos começa a evidenciar-se uma disparidade, sendo maior o número de mulheres a viver em agregados monoparentais como resultado da reorganização residencial que ocorre após o divórcio/separação de casais com filhos; aos 50-64 anos e aos 65 e mais anos a disparidade entre homens e mulheres aprofunda-se, em grande medida em virtude da maior incidência da viuvez feminina[2]. Com efeito, no conjunto da população mais idosa, são sobretudo as mulheres que vivem sozinhas (28%), em famílias complexas (18%) e noutro tipo de agregado (3%), sugerindo condições de vida distintas após a viuvez.

A análise da disparidade ilustra ainda melhor as diferenças nos padrões de co-residência. Importa salientar o papel central dos calendários específicos de homens e mulheres na constituição e ao longo da vida familiar, o que se reflete na maior ou menor presença deles e delas num determinado tipo de família em função do grupo etário (figura 1.2), tal como ilustra a disparidade nas famílias monoparentais, onde o número de homens no grupo etário mais jovem é superior ao das mulheres. Esta disparidade deve-se ao facto de os homens iniciarem a conjugalidade mais tarde, sendo frequente, neste grupo etário, estarem ainda a viver com a família de origem, seja com os pais (casal com filhos), seja apenas com um deles (família monoparental).

Já a disparidade nos agregados de pessoas sós traduz, em parte, a crescente divergência, ao longo da vida, dos modos de residir de homens e mulheres. Na verdade, a prevalência de homens no grupo etário dos 30-49 anos representa não apenas um adiamento maior da conjugalidade (em situação de autonomia residencial), mas também o impacto do divórcio. Com efeito, após a dissolução conjugal são as mulheres que, em regra, ficam com a guarda dos filhos, passando a constituir uma família monoparental (a partir dos 30 anos, são as mulheres quem prevalece neste tipo de família), enquanto os homens passam a viver sozinhos ou transitam para novas conjugalidades, onde não raramente assumem o papel de padrasto, como atesta o aumento das famílias recompostas de padrasto entre 2001 e 2011 (Atalaia, 2014) (ver Caixa Famílias Recompostas).

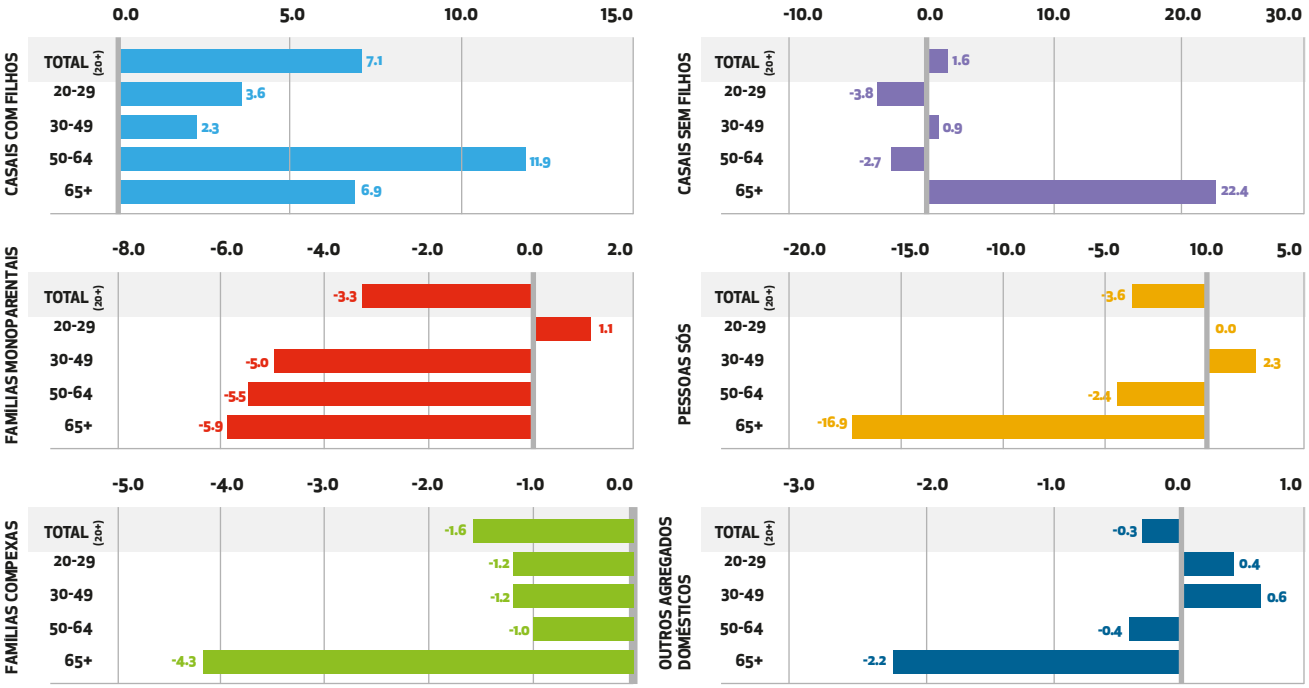
Viver em casal com filhos é sempre mais frequente na população masculina, se bem que aos 20-29 anos de idade tal traduza mais a permanência em casa dos pais do que a constituição da sua própria família. A partir dos 30 anos de idade – na sequência dos divórcios/separações, da regulação das guardas das crianças e das recomposições familiares – muitos homens que vivem em casal com filhos não residem já com os seus próprios filhos (sendo pais 'não-residentes'), mas com os enteados, em conjugalidades recompostas. Deste modo, as famílias monoparentais de mães sós, por um lado, e os agregados domésticos de homem só e de famílias recompostas de padrasto, por outro, são em grande medida duas realidades 'em espelho', que resultam da regulação após divórcio da guarda das crianças, que tende a ser atribuída à mãe (ver Caixa Paternidade após divórcio ou separação).

Já viver em casal sem filhos revela um padrão distinto, muito associado à frequente diferença etária nos casais (os homens tendem a ser mais velhos que as companheiras): predomina entre as mulheres de 20-29 anos de idade e nos homens de 30-49 anos, o que traduz a diferença etária entre elas e eles no início da vida em casal; e volta a prevalecer entre as mulheres de 50-64 anos e nos homens de 65 e mais anos, correspondendo à fase do ciclo de vida em que os casais, após a saída dos filhos adultos, voltam a viver sozinhos.

Importa ainda salientar que é entre a população idosa que se regista a mais elevada disparidade entre homens e mulheres, em virtude dos diferentes calendários familiares masculinos e femininos, mas também da superior esperança de vida das mulheres e consequente maior incidência de viuvez, o que explica a elevada presença feminina em agregados domésticos de pessoas sós e em famílias complexas, enquanto os homens continuam a viver em casal.

[2] Em 2011, a população residente com 65 e mais anos era constituída por 818 706 homens e 1 106 394 mulheres; 42,5% e 57,5%, respetivamente (Delgado e Wall, 2014).

Figura 1.2 – Disparidade entre homens e mulheres na população residente (20 e mais anos) no tipo de agregado doméstico, por grupo etário (pontos percentuais) – Portugal, 2011



Fonte: Censos, 2011; Delgado e Wall (2014).

CAIXA: FAMÍLIAS RECOMPOSTAS

Entre 2001 e 2011, Portugal registou uma ligeira diminuição dos núcleos de casais com filhos, quer em termos absolutos (taxa de variação de -7,3%), quer em termos relativos, tendo em conta o seu peso no total dos casais (menos 5 pontos percentuais) (Cunha e Atalaia, 2014).

Não obstante, os núcleos de casais recompostos (casais que residem com pelo menos um filho não comum a ambos), que são parte integrante dos núcleos de casais com filhos, mais que duplicaram no espaço de uma década (taxa de variação de 126,1%), representando 7% do total de casais com filhos em 2011 (figura C1.1). A maioria dos casais recompostos só reside com filhos anteriores não comuns (59%), situação que cresceu, aliás, em relação a 2001. E são sobretudo as mulheres que trazem os filhos para as conjugalidades recompostas: em 78% destes núcleos, os filhos anteriores são só da mulher, contra 17% dos núcleos, em que os filhos anteriores são só do homem. As famílias recompostas de padrasto (co-residente) são, portanto, uma realidade muito mais frequente do que as famílias de madrasta (Atalaia, 2014).

Figura C1.1 Núcleos de casais recompostos (Nº e %) – Portugal, 2001, 2011

	2001	2011
Casais recompostos (valores absolutos)	46 786	105 763
% de casais recompostos / Total de casais com filhos	2,7	6,6
CR só com filhos não comuns	53%	59%
CR com filhos não comuns e comuns	47%	41%
Total	100%	100%
Filhos anteriores não comuns		
Filhos só da mulher	79%	78%
Filhos só do homem	17%	17%
Filhos da mulher e do homem	5%	5%
Total Total	100%	100%

Fonte: INE, I.P. Censos 2001 e 2011

A análise detalhada dos núcleos de casais recompostos nos Censos, da sua evolução, características sociodemográficas e incidência geográfica é desenvolvida em: **Atalaia, Susana. 2014. «As famílias recompostas em Portugal: dez anos de evolução (2001-2011)». In Anabela Delgado e Karin Wall (coord.). Famílias nos Censos 2011. Diversidade e Mudança. Lisboa: INE/Imprensa de Ciências Sociais, 225-239.**

CAIXA: PATERNIDADE APÓS DIVÓRCIO OU SEPARAÇÃO*

Nas últimas décadas, o divórcio e a separação conjugal tornaram-se importantes protagonistas no desenho da mudança e da pluralidade na paternidade, na maternidade e na coparentalidade. A inclusão do princípio legal da guarda partilhada na legislação de vários países ocidentais propôs a mães e pais separados um novo modelo de parentalidade, ao atribuir ao bem-estar das crianças no divórcio a continuidade do envolvimento dos dois progenitores na sua educação e nas responsabilidades parentais, bem como modalidades flexíveis de residência ou contacto. A legislação procurava atender às consequências negativas do divórcio no bem-estar emocional, económico e social de crianças, mães e pais. Principalmente, ao afastamento frequente de um dos progenitores da criança e das responsabilidades parentais (em regra, o pai) atribuído, pela literatura, às lógicas genderizadas da residência materna e das visitas paternas ditadas pelo regime legal de "guarda única" (Arendell, 1995). Mas também pretendia reconhecer processos de mudança cultural em curso, nos papéis, práticas e identidades de mulheres e homens na parentalidade. Em particular, a crescente inclusão da igualdade parental nas práticas e representações de mães e pais separados, bem como os efeitos destas no incremento da residência alternada (Neyrand, 2009; Kruk, 2015).

É neste contexto que, em 1995, se inicia em Portugal uma reforma na regulação legal da parentalidade no pós-divórcio. Esta começa por proporcionar aos pais a possibilidade de escolherem o "poder paternal conjunto" ou a "guarda conjunta", no quadro do regime-regra de "poder paternal único", geralmente materno, ao qual estava associada a residência com a criança (Lei nº 84/95 de 31 agosto, artigo 1906). Esta reforma culmina na Lei nº 61/2008, de 31 outubro (artigo 1906), que substitui o conceito legal de "poder paternal" pelo de "responsabilidades parentais" e separa a residência com a criança do exercício de responsabilidades parentais. Neste diploma, estabelece-se como regime-regra o exercício conjunto das responsabilidades parentais quanto às questões de maior importância para a criança, em combinação com o exercício exclusivo quanto aos atos da vida corrente por parte do progenitor com quem a criança reside. É, de igual modo, determinada a proteção da convivência da criança com os dois progenitores, estabelecendo a aplicação do exercício exclusivo de todas as responsabilidades parentais às situações em que a criança deve ser protegida de situações de abuso, violência ou negligência parental. Institui-se, assim, um regime-regra de "partilha das responsabilidades parentais legais" com residência única e contacto com o progenitor não-residente, em tudo semelhante à "guarda conjunta legal", tal como é designada em outros países (Nielsen, 2011). A possibilidade de a criança residir alternadamente com os dois progenitores (33-50% do tempo com um dos progenitores, e o restante tempo com o outro), no quadro da partilha das responsabilidades parentais legais, não é introduzida na Lei por esta reforma. Porém, ainda assim, desde 1995 que são vários os juízes e magistrados a decretar ou homologar residências alternadas.

As experiências da paternidade na residência alternada em Portugal foram investigadas por Marinho (2011). A autora teve como principal propósito explorar a diversidade na construção e negociação dos homens, das suas práticas, papéis e identidades enquanto pais, na relação com os filhos e na relação de coordenação parental, entre pai-mãe, nestas famílias. O estudo baseou-se em entrevistas em profundidade a homens que obtiveram sentenças judiciais de residência alternada ou que a acordaram com as suas parceiras, quer no decurso de um percurso de negociação da transformação de uma guarda materna numa residência alternada, quer após a rutura de uma união de facto que dispensou a regulação judicial do acordo parental.

Os resultados deste estudo revelam a diversidade nas formas de ser pai na residência alternada através de quatro lógicas de paternidade: *assertiva, reconstruída, conjunta e condicionada.* Cada uma destas lógicas encerra uma combinação de práticas, significados e identidades, configuradora de formas particulares de ser pai, de construir a relação pai-filhos e de partilhar com as parceiras parentais os cuidados, a educação e o tempo de residência com os filhos. Verificou-se que são delineadas ao longo do tempo, no decurso das trajetórias conjugais e parentais dos homens e em relação com o quadro coletivo de valores, normas e representações sociais que orienta a paternidade e a cooperação parental entre pai e mãe.

Neste contexto, a diversidade na paternidade na residência alternada emerge interligada a vários processos sociais: a negociação da individualização das formas de ser pai; o balanço entre autonomia e união parental; e a construção ou desconstrução do género nas interações. Deste modo, a coordenação parental tende a construir-se em torno de períodos de residência tanto iguais como desiguais. Mas também em torno de eixos de paralelismo parental (separação de práticas, territórios e decisões parentais no dia-a-dia da partilha) e de negociação parental (compatibilização de práticas e decisões parentais no dia-a-dia da partilha), podendo estes ser combinados e mais ou menos acentuados. Por sua vez, a referenciação da paternidade ao género emerge em conceções variadas dos papéis e das competências parentais de homens e mulheres, negociadas nas parcerias parentais e na relação pai-filhos: iguais e permutáveis; iguais e complementares; e diferentes e complementares.

Marinho, Sofia. 2011. Paternidades de Hoje. Significados, práticas e negociações da parentalidade na conjugalidade e na residência alternada. Tese de Doutoramento. Lisboa: Universidade de Lisboa. Disponível em: http://repositorio.ul.pt/handle/10451/4940

*Texto gentilmente elaborado e cedido por Sofia Marinho para o Livro Branco (Setembro 2016)

1.3.2 As mudanças no trabalho pago e não pago

Na sociedade portuguesa, a atribuição às mulheres de um papel de esposa submissa e mãe cuidadora, assente numa 'ordem natural' de género, estava inscrita em normas jurídicas que sustentaram, durantes décadas, a ideologia patriarcal do Estado Novo e que legitimavam as desigualdades e a hierarquia entre homens e mulheres dentro e fora da família (Wall, 2011). Com efeito, a Constituição de 1933 estabelecia, no seu artigo 5.º, a "igualdade dos cidadãos perante a lei [...], salvas, quanto à mulher, as diferenças resultantes da sua natureza e do bem da família"; e o Código Civil de 1966 determinava, no seu artigo 1677.º, que "Pertence à mulher, durante a vida em comum, o governo doméstico, conforme os usos e a condição dos cônjuges".

Apesar das transformações que têm vindo a ocorrer nas relações sociais de género na sociedade portuguesa, nomeadamente com a extensiva participação das mulheres no mercado de trabalho e a sua crescente qualificação escolar (ver Capítulos 2 e 3), as mudanças na esfera doméstica têm sido mais lentas, daqui resultando a reconhecida sobrecarga ou dupla jornada das mulheres, *i. e.*, uma acumulação de tempos de trabalho pago e não pago, compreendendo o primeiro a atividade profissional e o segundo as tarefas domésticas e os cuidados aos/às filhos/as ou a outros/as familiares dependentes (Amâncio, 2007). Se ambos são exigentes em termos do tempo que consomem no seu desempenho, o reconhecimento social do valor de cada um deles é bem distinto e apenas o primeiro é 'estimável' (traduzindo-se em rendimento económico), pelo que o "interesse crescente no valor do tempo inestimável deve-se à insatisfação de

muitos grupos sociais, especialmente as mulheres, dado que o seu trabalho é escassamente visível na maioria das interpretações económicas e políticas" (Durán, 2013: 18). Deste modo, tal como o tempo dedicado pelas mulheres ao trabalho pago tem constituído um indicador-chave na aferição da igualdade de género no mercado de trabalho, o tempo dedicado pelos homens ao trabalho não pago é, hoje, um indicador fundamental na análise da igualdade de género na vida familiar e da mitigação da dupla jornada de trabalho das mulheres.

1.3.2.1 As horas de trabalho pago e não pago

Na viragem do milénio, o INE realizou um grande inquérito aos usos do tempo de homens, mulheres e crianças na sociedade portuguesa – o Inquérito à Ocupação do Tempo 1999 – tendo sido inquiridos cerca de 10 000 indivíduos, com 6 e mais anos, em todo o território nacional. A análise efetuada por Perista (2002), a partir da subamostra de indivíduos com 15 e mais anos, permitiu confirmar a existência de diferenças entre homens e mulheres muito expressivas a nível da participação no trabalho não pago: 59% dos homens e 94% das mulheres declaravam desempenhar tarefas domésticas e de cuidado; os homens despendiam, em média, cerca de 2 horas por dia na realização dessas tarefas, enquanto as mulheres despendiam 5 horas. Totalizando o tempo despendido diariamente em trabalho pago e não pago, os dados comprovaram ainda que apesar de os homens dedicarem, em média, mais uma hora e 13 minutos por dia à atividade profissional, a dupla jornada das mulheres era, em 1999, superior em praticamente 2 horas. Resultados de inquéritos do Eurofound para Portugal vieram confirmar a intensidade da jornada de trabalho das mulheres (ver Caixa Eurofound: Index 18).

A assimetria registada nas horas alocadas ao trabalho não pago refletia, como é óbvio, a participação diferenciada de homens e mulheres em diversas tarefas domésticas, com destaque para o tratamento da roupa, a limpeza da casa e a preparação das refeições. A feminização destas tarefas (particularmente intensivas em termos do tempo que consomem e da regularidade com que são executadas) constituía uma realidade em 1999: entre 74% e 79% das mulheres tratavam 'sempre ou com frequência' da roupa, da limpeza e das refeições, enquanto a proporção de homens que asseguravam 'sempre ou com frequência' as três tarefas era, respetivamente, de 7%, 10% e 17%. No entanto, entre os inquiridos com níveis de rendimento e de escolaridade mais elevados, a autora verificou uma maior participação nas tarefas domésticas por parte dos homens, em particular na preparação das refeições, bem como uma menor participação por parte das mulheres, em virtude da maior externalização do trabalho doméstico que ocorre nestes contextos familiares, tal como se constatou noutro inquérito nacional à vida familiar de 1999 (Wall, 2005). A existência de crianças pequenas no agregado também se associa a uma maior participação dos homens nas tarefas domésticas, o que sugere que esta fase da vida dos casais constitui um momento-chave de reorganização do trabalho não pago. Com efeito, o nascimento de uma criança amplia o tempo alocado ao trabalho não pago – seja em cuidados parentais, seja em tarefas associadas – conduzindo, muitas vezes, à maior participação dos homens no trabalho doméstico com o intuito de aliviarem a sobrecarga das companheiras, como salientam pesquisas qualitativas (Rosa, 2013; Wall, Aboim e Cunha, 2010; Wall, Cunha e Marinho, 2013).

Outro resultado do Inquérito à Ocupação do Tempo 1999 a salientar prende-se com a diferente relação que se estabelece, para homens e mulheres, entre o tempo alocado ao trabalho pago e não pago. Se a jornada mais ou menos longa de trabalho pago dos homens não influenciava o tempo que dedicavam às tarefas domésticas, já no caso das mulheres revelava-se determinante: "quanto menor é a duração semanal do trabalho pago, maior é o tempo dedicado a trabalho doméstico e a cuidados à família; assim, quando as mulheres afectam menos de 35 horas por semana à actividade profissional, o tempo por estas dedicado a trabalho não pago é superior a 5 horas em cada dia" (Perista, 2002: 450). Trata-se de um resultado muito interessante, que confirma que ainda persistia, na viragem do milénio, uma perspetiva dualista dos papéis de homens e mulheres na sociedade. Com efeito, a compensação entre tempos de trabalho pago e não pago (que não tinha lugar no caso dos homens, pois sobre eles recaem expetativas principalmente de ordem económica) revela que a participação das mulheres no mercado de trabalho não as libertou da responsabilidade última pela esfera doméstica; e que esta *cobrança* social é tanto maior quanto mais desigual é a situação de homens e mulheres na esfera laboral, constituindo ainda um fator dissuasor à maior participação dos homens na esfera doméstica e à mudança de atitudes face aos papéis de género na vida familiar.

Em 2015, o CESIS, em parceria com a CITE, lançaram um novo grande Inquérito Nacional aos Usos do Tempo (INUT), aplicado a uma amostra representativa da população residente com 15 e mais anos de idade (N=10 146 indivíduos). Apesar de os resultados não serem totalmente comparáveis com os de 1999, vêm confirmar a persistência de assimetrias no tempo que homens e mulheres dedicam ao trabalho pago e não pago (Perista *et al*., 2016). Tendo como referência o último dia útil, os homens com atividade profissional reportaram, em média, 11 horas e 39 minutos de trabalho pago e não pago e as mulheres 12 horas e 52 minutos. Esta assimetria global de 1 hora e 13 minutos resulta, sobretudo, da diferença a nível do tempo dedicado ao trabalho não pago, que foi superior entre as mulheres em 1 hora e 40 minutos no último dia útil. Já os homens dedicaram mais 27 minutos ao trabalho pago, o que abrange o tempo afeto à atividade profissional, incluindo horas extra ou em atividades laborais secundárias, e as deslocações entre casa e trabalho[3].

A assimetria global no tempo diário que homens e mulheres dedicam ao trabalho pago e ao trabalho não pago (que se reflete necessariamente no tempo disponível para o seu descanso e lazer) confirma que a redistribuição entre estes dois tempos não explica tudo. A sobrecarga feminina radica, portanto, na acumulação de desigualdades de género no mercado de trabalho e na vida familiar, assim como nas atitudes de homens e mulheres face aos papéis de género e às expetativas que se colocam no exercício desses papéis.

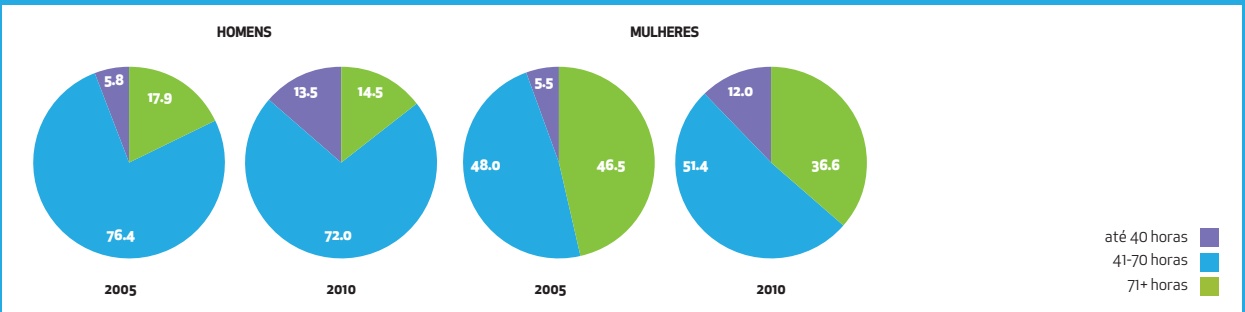
[3] Para mais informações sobre o projeto INUT consultar: http://www.inut.info/.

CAIXA: EUROFOUND INDEX 18

Na primeira década de dois mil, as edições do Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho, do Eurofound (EWCS 2005 e EWCS 2010), vieram revelar a ligeira diminuição, entre homens e mulheres, do total de horas semanais alocadas ao trabalho (pago, não pago e outros – ver nota metodológica abaixo), assim como a persistência de uma forte sobrecarga feminina (figura C1.2): em 2005, 47% das mulheres, contra 18% dos homens, despendia mais de 70 horas por semana a trabalhar; em 2010, as percentagens de mulheres e homens eram de 37% e 15%, respetivamente.

Se em 2005 era residual a proporção de homens e mulheres que despendiam menos tempo em atividades de trabalho (até 40 horas semanais), essa proporção mais que duplicou em 2010. Tal poderá dever-se à ligeira diminuição da intensidade das horas de trabalho profissional que se registou na sociedade portuguesa durantes os primeiros anos da crise (ver Capítulo 2) e, eventualmente, à redução do tempo alocado a outras atividades.

Figura C1.2 – Número de horas semanais de trabalho pago e não pago (até 40h, 41-70h e 71+h), segundo o sexo (%) Portugal, 2005, 2010



Fonte: Eurofound, EWCS 2005, EWCS 2010

Nota Metodológica:
Este indicador corresponde a um índice construído pelo Eurofound (*Index 18: Number of hours spent on paid and unpaid work per week*) a partir das horas semanais alocadas a diversas atividades: atividade profissional principal e secundária, deslocações, atividade política e de voluntariado, cuidados a crianças e a adultos/as dependentes, trabalho doméstico, educação e formação.

O EWCS é um inquérito do Eurofound, aplicado de 5 em 5 anos, que pretende monitorizar as tendências de evolução das condições de trabalho na Europa. A sua primeira edição, em 1990/1991, incluiu trabalhadores/as, de 15 e mais anos, dos 12 países da C.E. Desde então tem vindo abarcar mais países nas edições sucessivas. A sexta e mais recente edição foi realizada em 2015, em 35 países. A base de dados ainda não está disponível para consulta, pelo que não é possível apresentar os dados mais recentes.

Para mais informações sobre as edições dos EWCS consultar o website do Eurofound, que está disponível em: http://www.eurofound.europa.eu/pt/surveys/european-working-conditions-surveys

1.3.2.2 A divisão conjugal do trabalho pago e não pago e a perceção da justiça em casais ativos

A conciliação família-trabalho é uma esfera da vida que diz respeito a homens e a mulheres em diferentes contextos familiares, podendo mesmo ser bastante complexa e difícil em determinadas situações, como é o caso das famílias monoparentais com crianças pequenas (Correia, 2010, 2013; Wall, São José e Correia, 2002), famílias muito vulneráveis do ponto de vista económico (ver Caixa Vulnerabilidade económica e articulação família-trabalho em famílias monoparentais) – para os objetivos deste estudo é particularmente relevante avaliar as mudanças que ocorreram entre a população em idade ativa a viver numa relação conjugal heterossexual, onde há uma negociação e definição de papéis de género que pode sustentar a conciliação entre as obrigações profissionais e as familiares. A análise que se segue dos resultados do ISSP foca especificamente esta realidade – a divisão conjugal do trabalho pago e não pago reportada por homens e mulheres em idade ativa (18-64 anos) e que declararam viver em casal[4] (casados ou em união de facto). Para identificar as tendências de mudança na situação dos homens e na disparidade entre homens e mulheres observa-se, assim, a evolução dos indicadores entre 2002 e 2014 tendo em conta as idades dos/as respondentes, de modo a aferir da maior ou menor contribuição para a mudança das diferentes gerações em presença.

Divisão do trabalho pago

Como fica amplamente demonstrado no capítulo sobre o mercado de trabalho, a conciliação família-trabalho na sociedade portuguesa tem lugar no quadro de emprego a tempo inteiro para homens e mulheres, ao contrário do que se observa em outros países europeus, onde a inferior taxa de atividade feminina e o emprego feminino a tempo parcial estruturam outras modalidades de divisão conjugal do trabalho pago (ver Caixa Europa: Divisão conjugal do trabalho pago e não pago). Os resultados do ISSP relativos a 2002 e 2014 dão conta disso mesmo, com a maioria dos casais a trabalharem a tempo inteiro (figura 1.3). No entanto, enquanto em 2002 a proporção de casais "os 2 a Tempo Inteiro" era no mínimo de 70% em todos os grupos etários, sendo mais elevada entre os mais jovens, em 2014 apenas era mais elevada entre os casais de 30-44 anos. As principais mudanças que ocorreram prendem-se, como seria esperado, com a precarização do mercado de trabalho e o aumento do desemprego de

[4] Uma limitação dos inquéritos do ISSP é o facto de não permitirem identificar o sexo do(a) companheiro(a) do/a respondente, pelo que não é possível excluir da análise os casais do mesmo sexo.

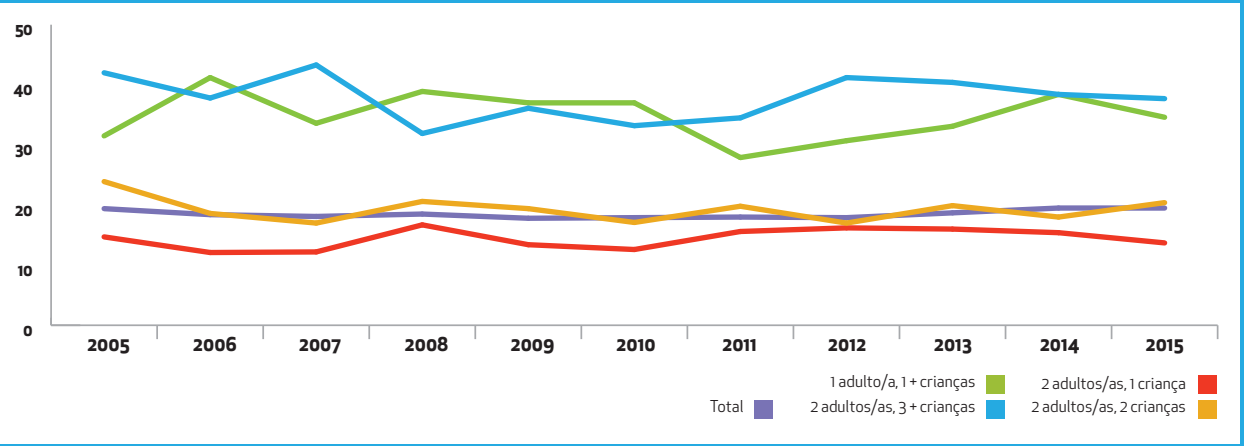
um ou ambos os membros do casal (ou a atividade a tempo parcial dos dois, que também constitui uma modalidade precária), que afeta tanto os casais mais jovens como os casais mais velhos. Mas atendendo à situação dos casais mais jovens nos dois anos em análise, constata-se que o início da vida a dois se tornou, efetivamente, mais precário em termos laborais na sociedade portuguesa. Uma evolução diferente teve o grupo etário dos 30-44 anos, onde houve mesmo um reforço, em contracorrente, da modalidade dos "2 a Tempo Inteiro".

CAIXA: VULNERABILIDADE ECONÓMICA E ARTICULAÇÃO FAMÍLIA-TRABALHO EM FAMÍLIAS MONOPARENTAIS

As famílias monoparentais com crianças, uma realidade crescente e altamente feminizada na sociedade portuguesa (Marinho, 2014), são particularmente vulneráveis em termos económicos, encontrando-se entre as famílias com maior risco de pobreza, a par das famílias numerosas (figura C1.3). Em caso de desemprego, o risco de pobreza atinge mesmo 9 em cada 10 famílias monoparentais, segundo dados da OCDE, um risco muito superior ao das famílias com os dois adultos desempregados (figura C1.4).

No decorrer da crise económica, a situação das famílias monoparentais registou um agravamento acentuado, como revelou um estudo sobre o impacto da crise na vida das crianças portuguesas (Wall *et al.*, 2015). Entre 2011 e 2014, a taxa de risco de pobreza destas famílias aumentou mais de 10 pontos percentuais, uma subida sem equivalente nas famílias com dois adultos, mesmo no caso das famílias numerosas.

Figura C1.3 – Taxa de risco de pobreza, por tipo de agregado doméstico com crianças dependentes (%) – Portugal, 2005-2015



Fonte: EU-SILC 2006-2016

Figura C1.4 Taxa de risco de pobreza de agregados com crianças, por tipo de agregado e condição no emprego (%) – Portugal, 2010P

Agregados com crianças	2 adultos	1 adulto
Empregado/a(s)	4,8	26,2
1 Desempregado/a	34,3	90,2
Ambos desempregados	53,2	-

Fonte: OCDE 2011 – Income Distribution Questionnaire
P = dados provisórios

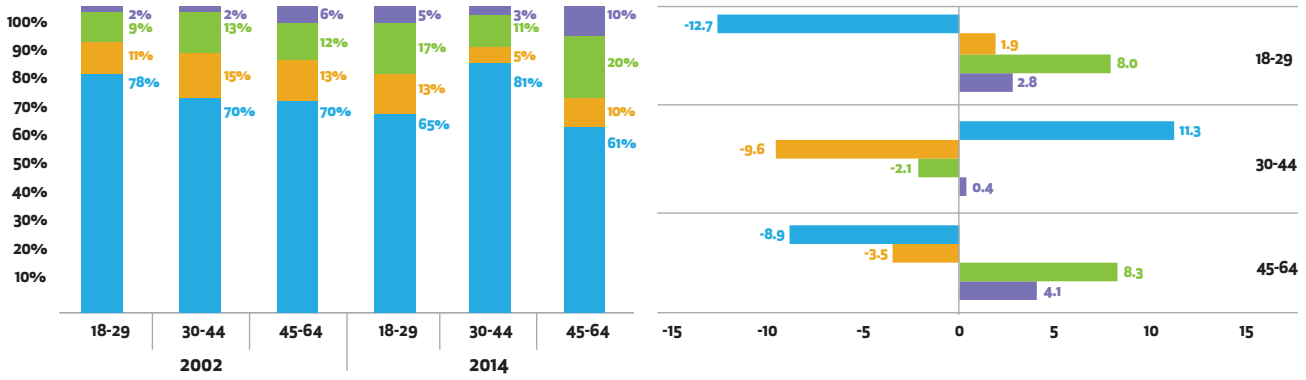
Numa investigação qualitativa original sobre a articulação entre a vida profissional e a vida familiar em famílias monoparentais, de mães e de pais sós, Correia (2013) mapeou cinco estratégias de conciliação família-trabalho comuns a ambos: *gestão autocentrada, delegação múltipla, apoio avós, voltar a casa dos pais e,* finalmente, *articulação precária ou inexistente.*

Uma das conclusões da autora é que as redes formais e informais de apoio e cuidados aos filhos, na ausência da conjugalidade, são determinantes no modo como as famílias monoparentais organizam no quotidiano a conciliação família-trabalho. À exceção da estratégia *gestão autocentrada* – assente na autonomia do pai ou da mãe só, que se baseia na facilidade em gerir a vida profissional e os horários dos filhos -, as outras estratégias revelam a forte dependência, destes pais e mães sós, em relação a terceiros. Na ausência destes apoios, formais e informais, mais centrados numa solução ou numa gestão diária de soluções combinadas, a articulação torna-se particularmente difícil.

É nas famílias monoparentais mais desfavorecidas que a autora encontra situações de maior fragilidade na articulação entre a vida familiar e a vida profissional. Uma rede de apoio fraca ou inexistente – pela ausência da família mais próxima, ou pela incapacidade económica para recorrer a cuidadores formais ou informais, muitas vezes associadas a profissões desqualificadas, inserções profissionais precárias, horários de trabalho irregulares e salários muito baixos, faz com que estas famílias vivam situações de grande vulnerabilidade nos cuidados aos filhos, que frequentemente as obriga a entregar parcialmente as crianças aos cuidados de irmãos/ãs mais velhos/as, ou mesmo a deixá-las sozinhas, em casa ou pelas ruas do bairro onde vivem, enquanto estão a trabalhar.

Correia, Sónia Vladimira. 2013. Conciliação família-trabalho em famílias monoparentais. Uma abordagem comparativa de género. Tese de Doutoramento, Lisboa: ICS-ULisboa. Disponível em: repositorio.ul.pt/bitstream/10451/.../1/ulsd067977_td_Sonia_Cardoso.pdf

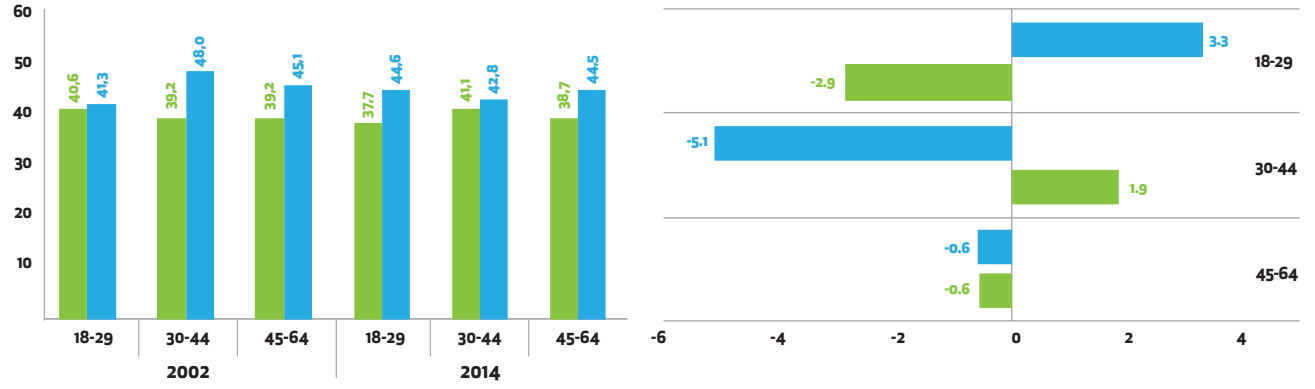
Figura 1.3 – Modalidades de divisão conjugal do trabalho pago em casais ativos e sua evolução, por grupo etário (%) – Portugal, 2002, 2014



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados ISSP 2002 e ISSP 2012

Tal como o INUT 2015 (Perista *et al.*, 2016), também o ISSP comprova que os homens apresentam um padrão de dedicação ao trabalho pago mais intensivo do que as mulheres, sempre superior às 40 horas semanais independentemente do escalão etário (figura 1.4). No entanto, entre 2002 e 2014, houve mudanças interessantes, mas em sentidos opostos consoante o escalão etário: enquanto os homens mais novos, que em 2002 eram os que menos horas afetavam ao trabalho pago, passaram a trabalhar mais 3,3 horas por semana; os homens de 30-44 anos, que trabalhavam significativamente mais horas em 2002 (48 horas semanais) reduziram em 5,1 horas a sua participação no trabalho pago, pelo que passaram a ser os que menos horas contabilizavam em 2014 (42,8 horais semanais). O padrão das mulheres também se modificou nos mesmos escalões etários, mas em sentido contrário: em 2014 são as mulheres de 30-44 anos as que mais horas dedicam ao trabalho pago, 41,1 horas semanais. É, portanto, nesta fase da vida, em que homens e mulheres estão a constituir família e têm crianças pequenas, que a dedicação ao trabalho pago é mais semelhante.

Figura 1.4 - Número médio de horas semanais de trabalho pago e sua evolução, por sexo e escalão etário (horas) - Portugal, 2002, 2014



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados ISSP 2002 e ISSP 2012

Divisão do trabalho não pago

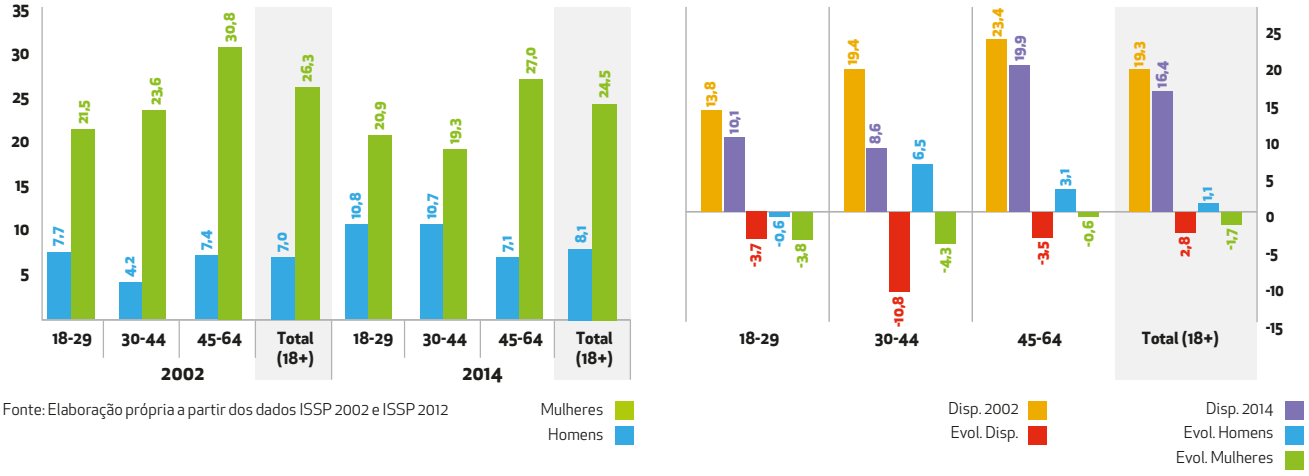
A análise das horas semanais de tarefas domésticas[5], realizadas por homens e mulheres em idade ativa e que vivem em casal (18-64 anos), confirma a persistência do padrão masculino de baixa alocação de tempo, por comparação ao padrão feminino mais intensivo. Em 2002, os homens despendiam, em média, 6,2 horas por semana em trabalho doméstico, e as mulheres 26,5 horas; em 2014, os homens despendiam 8,7 horas, e as mulheres 23,4 horas. Não obstante, vislumbra-se aqui um certo efeito de compensação, pois os homens passaram a despender mais 2,5 horas, enquanto as mulheres passaram a despender menos 3,1 horas. Mas esta análise também revela importantes mudanças entre 2002 e 2014 no sentido do aumento do tempo afeto pelos homens mais jovens (até aos 44 anos) às tarefas domésticas, que é acompanhado pela redução do número de horas das mulheres de qualquer grupo etário (figura 1.5). De facto, o acréscimo do número de horas realizadas pelos homens em 2014, por comparação com 2002, parece ter um efeito mitigador no tempo que as mulheres dedicam ao trabalho doméstico, particularmente no escalão etário dos 30-44 anos, onde os homens trabalham mais 6,5 horas semanais e as mulheres menos 4,3 horas.

Apesar de a desigualdade entre homens e mulheres nesta esfera da vida dos casais continuar a ser a nota dominante, importa salientar que os homens (e também as mulheres) de 30-44 anos de

[5] Não é possível apresentar a evolução do tempo de trabalho não pago, que inclua tarefas domésticas e cuidados, pois só a edição de 2014 inclui a pergunta do tempo dedicado aos cuidados. Por conseguinte, só é possível comparar o tempo dedicado às tarefas domésticas.

idade têm hoje uma postura diferente face ao trabalho doméstico relativamente àqueles que tinham essas idades no início dos anos dois mil. Com efeito, em 2002, eram os homens de 30-44 anos de idade aqueles que menos tempo dedicavam às tarefas domésticas (4,2 horas semanais), e as mulheres desse grupo etário apresentavam um volume de horas quase 6 vezes superior. Em 2014, a diferença entre homens e mulheres neste grupo etário já não chega a metade, e estes homens afetam mais do dobro do tempo às tarefas domésticas, por comparação a 2002.

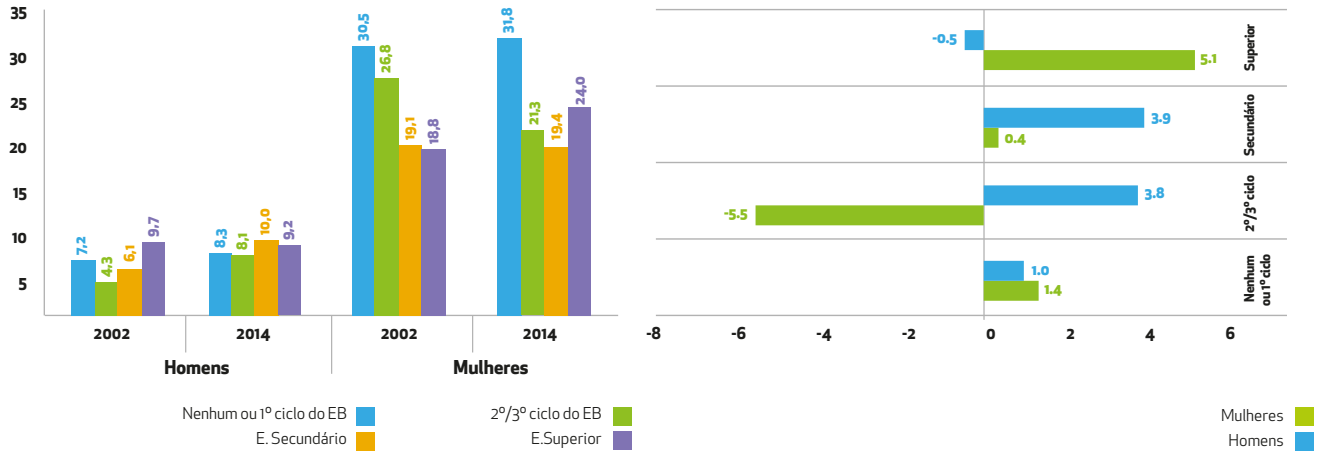
Figura 1.5 - Número médio de horas semanais de tarefas domésticas, disparidade entre homens e mulheres e sua evolução, por sexo e escalão etário (horas) - Portugal, 2002, 2014



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados ISSP 2002 e ISSP 2012

Em relação a nível de escolaridade (figura 1.6), constata-se que, em 2002, eram os homens mais escolarizados os que mais horas por semana despendiam em tarefas domésticas, enquanto os homens com o 2º/3º ciclo despendiam menos de metade do tempo (9,7 horas e 4,3 horas, respetivamente). Em 2014, com exceção dos homens com ensino superior, todos os outros passaram a alocar mais tempo ao trabalho doméstico, com destaque para os homens com o 2º/3ª ciclo e com o ensino secundário, que passaram a fazer praticamente mais 4 horas semanais. Quanto às mulheres, em 2002 verificava-se uma alocação de tempo muito diferenciada em função do nível de escolaridade, com uma carga muito intensiva de trabalho doméstico entre as mulheres até ao 3º ciclo do ensino básico (mais de 26 horas) e mais moderada entre as mulheres com o ensino secundário e superior (cerca de 19 horas). Em 2014, regista-se um aumento significativo no tempo despendido pelas mulheres mais qualificadas (mais 5,1 horas) e uma redução entre as mulheres com o 2º/3º ciclo (menos 5,5 horas). Em termos de assimetria entre homens e mulheres, ela era máxima até ao 3º ciclo em 2002 (cerca de 23 horas) e mínima a nível do ensino superior (9 horas). Já em 2014, manteve-se elevada a assimetria até ao 1º ciclo (23,7 horas), mas já não no 2º/3º ciclo, destacando-se as qualificações a nível do secundário, onde se regista atualmente a assimetria mais baixa (9,4 horas).

Figura 1.6 - Número médio de horas semanais de tarefas domésticas e sua evolução, por sexo e nível de escolaridade (horas) - Portugal, 2002, 2014

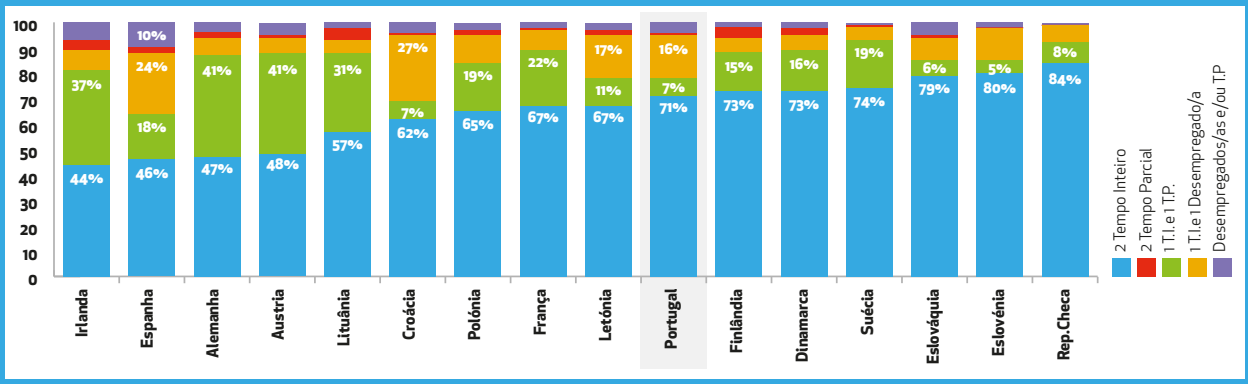


Fonte: Elaboração própria a partir dos dados ISSP 2002 e ISSP 2012

CAIXA EUROPA: DIVISÃO CONJUGAL DO TRABALHO PAGO E NÃO PAGO

No conjunto de 16 países da UE28 que participaram na edição do ISSP 2012 'Famílias e Papéis de Género em Mudança', Portugal, juntamente com países da Europa do Norte e Central, caracteriza-se pela elevada proporção de casais "duplo emprego" (figura C1.5), *i. e.*, casais em que ambos os cônjuges trabalham a tempo inteiro (entre 71% e 84%). A realidade dos casais "emprego e meio", em que um dos cônjuges trabalha a tempo inteiro e o outro a tempo parcial (tipicamente, o homem a tempo inteiro e a mulher a tempo parcial) é particularmente relevante na Alemanha, na Áustria e na Irlanda (entre 37% e 41%) – onde concorrem com a situação de "duplo emprego", mas também tem uma expressão importante (entre 18% e 22%) na França, na Suécia, na Polónia e na vizinha Espanha. É ainda de salientar o impacto da crise económica na divisão conjugal do trabalho pago, com reflexo na considerável proporção de casais ativos em que pelo menos um dos cônjuges está desempregado, como é o caso da Espanha (com 10% de casais onde ambos estão desempregados), da Croácia, da Letónia e de Portugal.

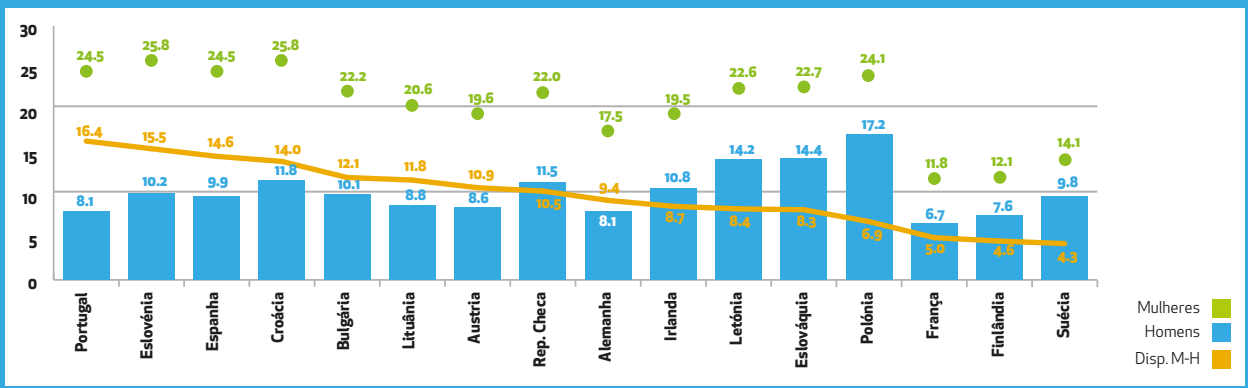
Figura C1.5 – Divisão conjugal do trabalho pago em casais economicamente ativos (%) – 16 países da UE28, 2012/2014



Nota: Estes resultados dizem respeito apenas às situações em que ambos os cônjuges são economicamente ativos. Não estão incluídas as situações de inatividade (estudantes, reformados/as, domésticos/as, etc.) de um ou ambos os cônjuges, pelo que não foi contabilizada a situação mais tradicional "homem ganha-pão/mulher doméstica".
Fonte: Elaboração própria a partir dos dados do ISSP 2012 (dados para Portugal relativos a 2014)

Em relação ao número de horas que homens e mulheres (de todas as idades), que vivem em casal, dedicam às tarefas domésticas, os resultados do ISSP 2012 para 16 países da UE28 revelam que Portugal é o país que regista a maior assimetria, com as mulheres a despenderem semanalmente cerca de 16 horas a mais do que os homens na realização de trabalho doméstico (figura C1.6). Espanha, Eslovénia e Croácia acompanham de perto esta realidade, enquanto a Suécia, a Finlândia e a França registam os valores mais baixos de assimetria (entre 4,3 e 5 horas por semana). A menor desigualdade que ocorre na divisão conjugal do trabalho não pago nestes países parece resultar de um padrão menos intensivo de trabalho doméstico, pois estes homens e estas mulheres estão, no conjunto dos europeus, entre aqueles/as que menos tempo despendem em tarefas domésticas. Em contrapartida, os níveis mais elevados de assimetria associam-se a um padrão feminino muito intensivo de trabalho doméstico, que é acompanhado por uma baixa a média participação masculina, como é o caso de Portugal, Espanha e Eslovénia. Com efeito, as diferenças a nível da assimetria de género nos 16 países em análise parecem resultar mais do tempo que as mulheres dedicam ao trabalho doméstico, do que do tempo que os homens dedicam ao trabalho doméstico, onde a variação entre países é menor, tal como constatou Aboim (2010) em relação aos resultados do ISSP 2002.

Figura C1.6 Número médio de horas semanais despendidas em tarefas domésticas por homens e por mulheres que vivem em casal e disparidade (horas) – 16 países da UE28, 2012/2014

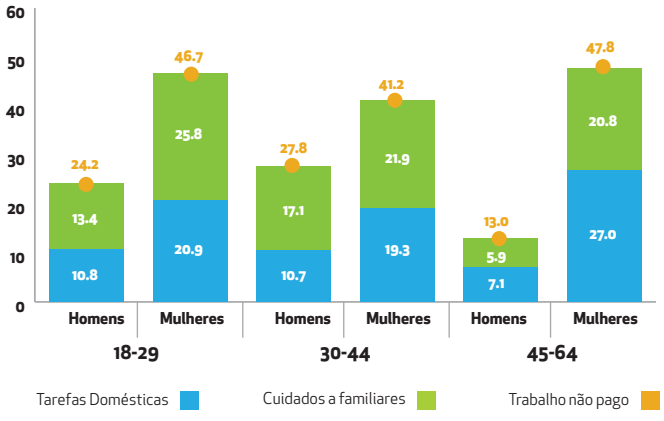


Fonte: Elaboração própria a partir dos dados do ISSP 2012 (dados para Portugal relativos a 2014)

É interessante observar que os níveis de assimetria no trabalho não pago não parecem depender da divisão conjugal do trabalho pago: predominam as situações de "duplo emprego" nos países que registam as assimetrias máximas e mínimas; e nos países onde o "emprego e meio" é relevante, os níveis de assimetria são intermédios, aliando-se a uma dedicação às tarefas domésticas também intermédia por parte de homens e mulheres. Tal significa, por um lado, que estes dois domínios de divisão conjugal do trabalho não estão necessariamente articulados. O modelo de divisão conjugal do trabalho pago poderá, sim, estar mais articulado com a esfera dos cuidados e com os modelos de guarda das crianças pequenas dessas sociedades. Por outro lado, também significa que há padrões culturais mais e menos intensivos de trabalho doméstico – e mais ou menos genderizados – que se refletem no modo de funcionamento doméstico dos casais, independentemente da sua relação com o mercado de trabalho.

O questionamento sobre o tempo que homens e mulheres dedicam aos cuidados a familiares – onde estão incluídos os cuidados a crianças, mas também a idosos/as, a doentes e a familiares portadores/as de incapacidades – só foi realizado na edição do ISSP 2012 (2014, em Portugal), pelo que não é possível avaliar as mudanças em curso neste domínio. Verifica-se, assim, que o tempo despendido semanalmente com cuidados a familiares, por parte de homens e mulheres em idade ativa e que vivem em casal, é superior ao tempo despendido com tarefas até aos 44 anos e inferior entre os mais velhos. No entanto, segue o mesmo padrão em termos de volume de contribuição, com impacto direto na sobrecarga das mulheres no trabalho não pago (figura 1.7). A diferença da contribuição de homens e mulheres é máxima no escalão etário mais velho, onde os homens despendem 13 horas semanais em trabalho não pago, por comparação com as mulheres que despendem 47,8 horas. Numa fase da vida em que grande parte dos casais já não terá filhos pequenos, observa-se que apenas as mulheres mantêm uma carga elevada de tarefas domésticas e de cuidados, certamente por estarem a apoiar filhos/as adultos/as, netos/as e pais/mães idosos/as. Esta reduzida participação dos homens mais velhos no trabalho não pago reflete a atitude mais conservadora face aos papéis de género desta geração (como se verá mais adiante). Em contrapartida, a diferença de contribuições é mais baixa no escalão etário dos 30-44 anos, também se verificando o efeito de mitigação da carga feminina a nível dos cuidados, pois são estes os homens que mais tempo dedicam à tarefa de cuidar, 17,1 horas semanais.

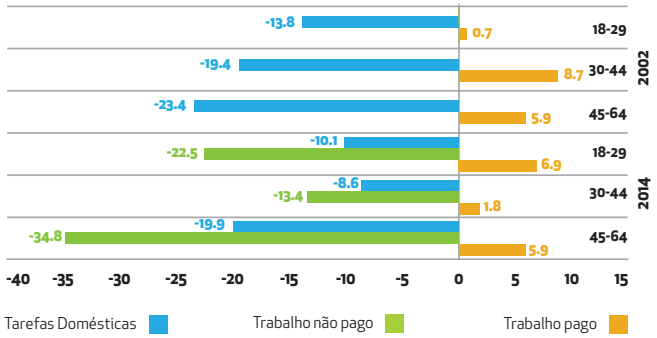
Figura 1.7 - Número médio de horas semanais de tarefas domésticas e de cuidados e número médio de horas semanais de trabalho não pago, por sexo e escalão etário (horas) – Portugal, 2014



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados do ISSP 2012 (dados para Portugal relativos a 2014)

Atendendo à disparidade entre homens e mulheres nos tempos de trabalho pago e não pago, *i. e.*, a diferença de horas que homens e mulheres a viver em casal dedicam a estas esferas da vida, confirma-se que o tempo a mais que os homens despendem no desempenho da atividade profissional é largamente ultrapassado pelo tempo que as mulheres despendem na realização do trabalho não pago, mesmo quando se tem em conta apenas as tarefas domésticas (figura 1.8). Se esta é a realidade independentemente do escalão etário e do ano em análise, verifica-se uma tendência, de 2002 para 2014, de redução da disparidade entre homens e mulheres na dedicação às tarefas domésticas em todas as idades, mas que é mais significativa no escalão etário dos 30-44 anos. Curiosamente, foi neste grupo etário que também se reduziu a disparidade a nível do trabalho pago, passando de 8,7 horas semanais em 2002, para 1,8 horas em 2014.

Figura 1.8 - Disparidade entre homens e mulheres no número médio de horas semanais de tarefas domésticas, de trabalho pago e de trabalho não pago, por escalão etário (horas) - Portugal, 2002, 2014



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados ISSP 2002 e ISSP 2012

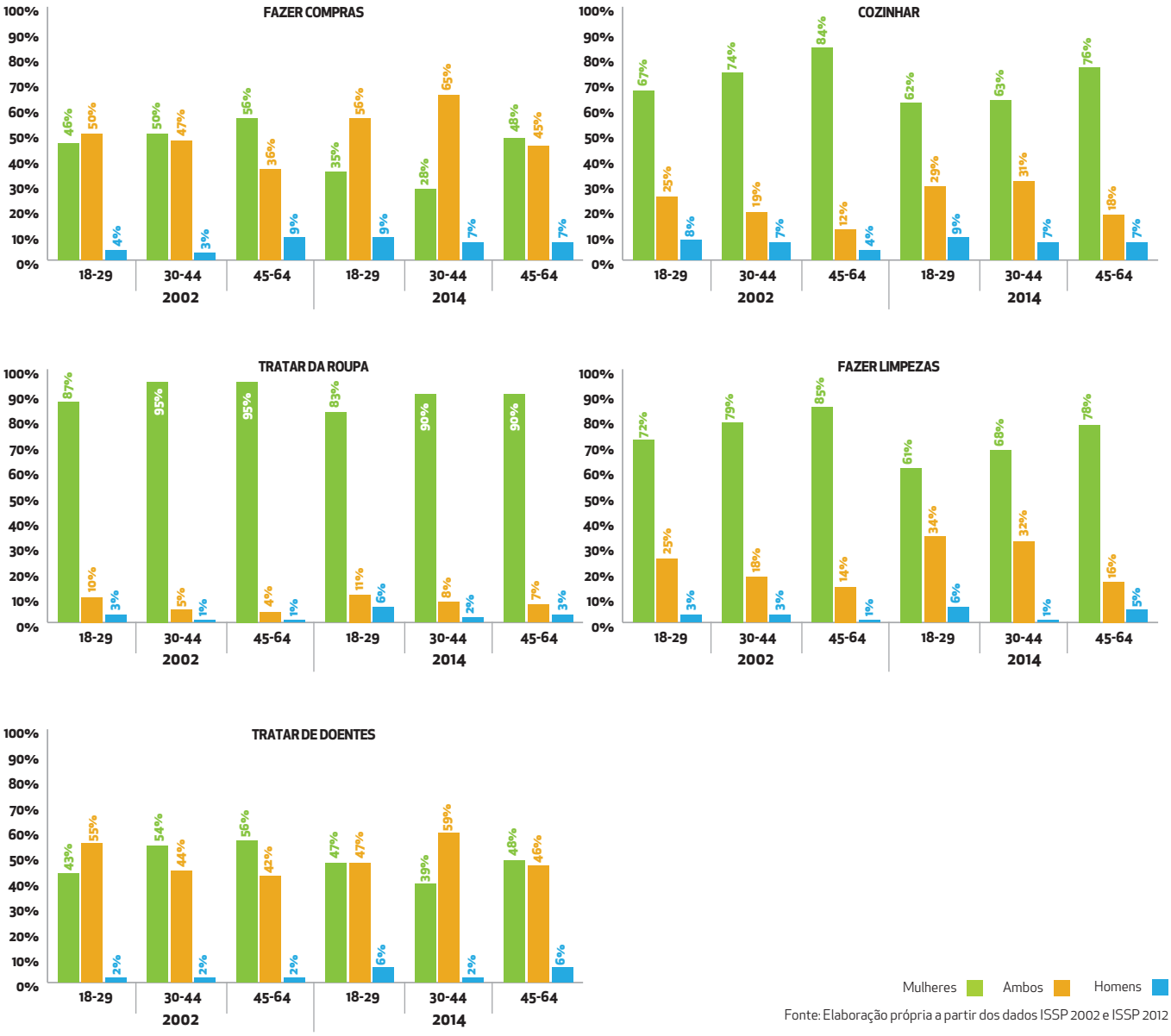
Divisão conjugal de determinadas tarefas

Para além destes resultados sobre as mudanças que têm vindo a ocorrer no tempo dedicado pelos casais em idade ativa ao trabalho não pago – que, apesar das significativas assimetrias que persistem, vão no sentido do aumento da participação masculina e da redução da feminina – importa conhecer igualmente as mudanças na distribuição das tarefas domésticas e nos moldes em que são realizadas, em particular no caso das tarefas mais rotineiras ou que requerem mais tempo na sua execução, e que têm sido sempre uma atribuição das mulheres no espaço doméstico.

A análise de tarefas específicas vem demonstrar que os homens que vivem em casal continuam a ser executantes secundários da produção doméstica, pois na grande maioria dos casais ainda recai sobre a mulher a responsabilidade por 'cozinhar', 'tratar da roupa' e 'fazer limpezas' (figura 1.9). Independentemente do ano em análise e do grupo etário, a situação mais comum é a mulher fazer *sempre ou habitualmente* aquelas tarefas. A situação inversa, ser o homem a fazer *sempre ou habitualmente* as tarefas, continua a ter uma expressão reduzida, não ultrapassando os 9% em tarefas como 'cozinhar' e 'fazer compras'. A participação mais significativa dos homens faz-se, então, pela conjugalização do trabalho doméstico, *i. e.*, pela partilha das tarefas com as suas companheiras. E aí, sim, há uma evolução positiva de 2002 para 2014, protagonizada pelos homens mais jovens, em tarefas como 'cozinhar' e 'fazer limpezas'. A partilha conjugal, em que ambos asseguram regularmente a sua realização, representa cerca de um terço das situações. Neste contexto de partilha destaca-se, no entanto, duas tarefas específicas: 'fazer compras' e 'cuidar de doentes' (filhos/as ou outros familiares). Em 2002, essas tarefas eram já bastante partilhadas, e em 2014 ainda mais, de tal forma que passaram a ser a situação mais comum entre os casais do grupo etário dos 30-44 anos.

É ainda de salientar que há uma tarefa – 'tratar da roupa' – que parece resistir à mudança, permanecendo altamente feminizada. A participação masculina para a sua realização permanece, assim, residual. Apenas o grupo etário dos 18-29 anos registava em 2014 uma participação masculina de 17%, sendo o homem o principal responsável em 6% das situações.

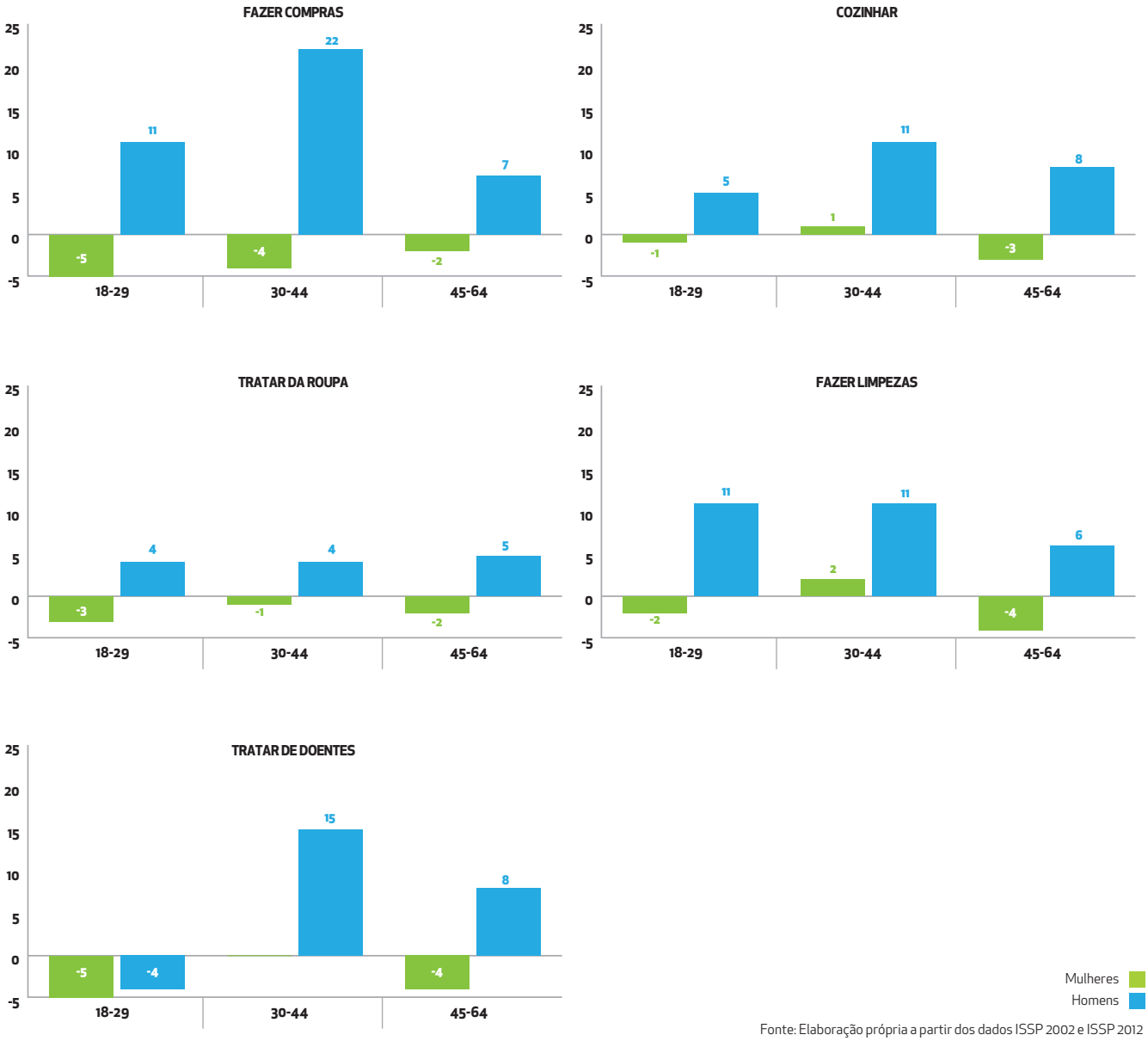
Figura 1.9 - Divisão conjugal das tarefas domésticas, por grupo etário (%) - Portugal, 2002, 2014



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados ISSP 2002 e ISSP 2012

A evolução positiva, no período em análise, no tempo que os homens em idade ativa e a viver em casal despendem no trabalho doméstico resulta, assim, da tímida entrada nas tarefas pesadas e rotineiras que tradicionalmente têm estado a cargo das mulheres. Esta participação masculina ocorre menos por via da responsabilização pelo desempenho de tarefas, e mais pela sua partilha conjugal (seja realizando a tarefa em conjunto, como é o caso típico das 'compras', seja realizando *à vez*, como pode acontecer com as 'limpezas': Marinho, 2011; Wall, Aboim e Cunha, 2010), não libertando as mulheres de algumas atribuições ou mesmo da organização da modalidade da partilha. Por essa razão se explica que o ligeiro aumento da participação dos homens nas diferentes tarefas (realizando a solo ou partilhando) não tem como reflexo a igual redução da participação das mulheres (figura 1.10). No entanto, não deixa de ter algum efeito mitigador, na medida em que as tarefas deixam de ser asseguradas exclusivamente por elas. Apenas como nota, a evolução negativa da tarefa "tratar de doentes" entre os homens e as mulheres mais jovens estará, certamente, relacionada com o intenso adiamento da maternidade e da paternidade na sociedade portuguesa, o que leva a que grande parte dos casais mais jovens ainda não tenha filhos/as (Cunha, 2014; Cunha e Atalaia, 2014).

Figura 1.10 - Evolução da realização (com e sem partilha) das tarefas domésticas, por sexo e escalão etário (pontos percentuais) – Portugal, 2002, 2014



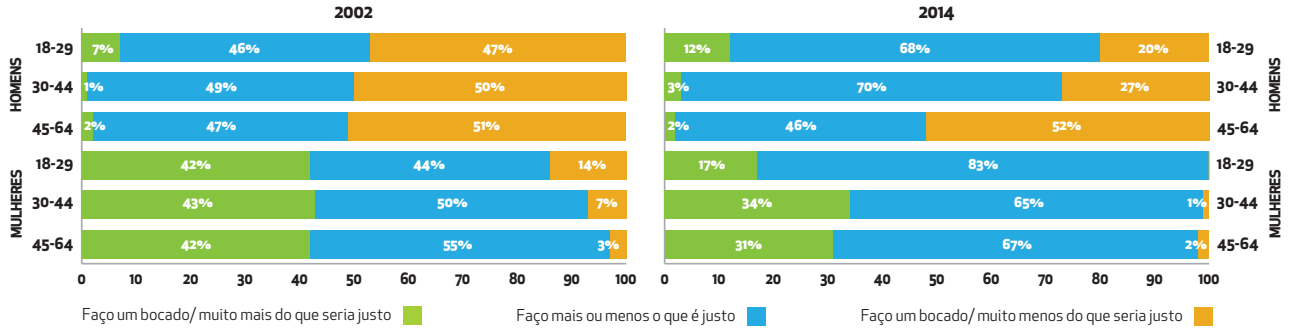
Fonte: Elaboração própria a partir dos dados ISSP 2002 e ISSP 2012

Perceção da justiça face à divisão do trabalho não pago

Se há sinais de mudança no papel dos homens na organização doméstica, principalmente dos mais jovens – no sentido da maior partilha conjugal das tarefas rotineiras, do aumento do tempo dedicado semanalmente ao trabalho doméstico e até de alguma mitigação da participação feminina –, não se pode escamotear que continua a recair sobre as mulheres que vivem em casal o ónus do trabalho não pago, o que se reflete na persistência de uma grande assimetria no número de horas semanais alocadas à sua realização, mas também no facto de a realização das tarefas em análise depender, em grande medida, da sua contribuição. Poucos são ainda os casais onde os homens assumem, sozinhos, o desempenho deste tipo de tarefas. Assim sendo, impõe-se averiguar se as mudanças a nível das práticas dos casais são acompanhadas pela mudança a nível do sentimento de justiça de homens e mulheres em relação à organização do trabalho doméstico na sua vida em casal.

Constata-se que, em 2002, havia uma perspetiva fraturante da justiça na divisão conjugal do trabalho doméstico, perspetiva essa que não se alterava em função do sexo e do escalão etário (figura 1.11): cerca de metade dos respondentes declarava ter uma divisão justa das tarefas domésticas; cerca de metade declarava ter uma divisão injusta baseada na sobrecarga feminina. As perspetivas de homens e mulheres eram, assim, convergentes e *em espelho*: com eles a dizerem que faziam 'menos do que seria justo' e elas a dizerem que faziam 'mais do que seria justo'. Em 2014, o cenário é bem diferente, pois passa a prevalecer o sentimento de justiça sobre o sentimento de injustiça, tanto para os homens como para as mulheres. À exceção dos homens do escalão etário 45-64 anos, onde não se registou qualquer evolução na avaliação da justiça/injustiça da divisão conjugal do trabalho doméstico, há um decréscimo significativo do sentimento de injustiça aliado à sobrecarga feminina, tendência que é muito vincada entre os homens e as mulheres mais jovens, até aos 29 anos, mas também entre aqueles que têm 30-44 anos.

Figura 1.11 – Evolução da perceção da justiça na divisão conjugal das tarefas domésticas, por sexo e grupo etário (%) – Portugal, 2002, 2014

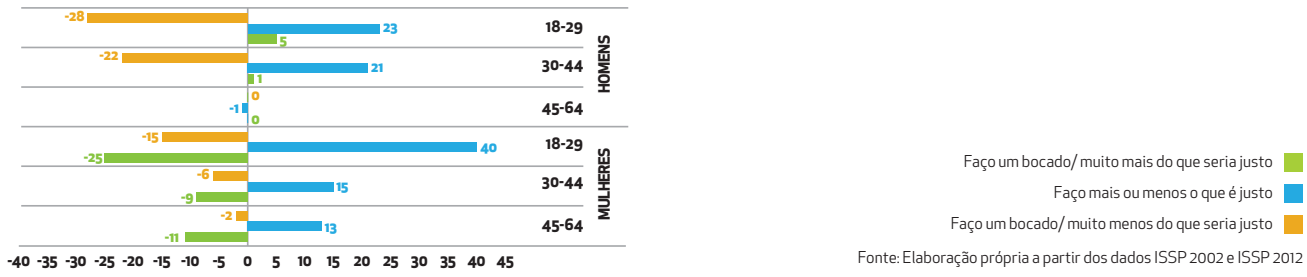


Fonte: Elaboração própria a partir dos dados ISSP 2002 e ISSP 2012

A análise da evolução, em pontos percentuais, das posições de homens e mulheres face à justiça da organização conjugal do trabalho doméstico confirma o acréscimo significativo da perceção de justiça, nomeadamente entre os mais jovens (figura 1.12). Este ganho em reconhecimento que se faz 'mais ou menos o que é justo' é acompanhado, então, pelo decréscimo do sentimento de injustiça resultante do reconhecimento da sobrecarga feminina: o reconhecimento que fazem 'mais do que seria justo', no caso das mulheres; e o reconhecimento que fazem 'menos do que seria justo', no caso dos homens. Curioso é ainda verificar o aumento muito residual entre os dois escalões etários mais jovens de uma injustiça que recai sobre os homens, e que é reconhecida por ambos: 'faço mais do que seria justo', no caso dos homens; 'faço menos do que seria justo', no caso das mulheres.

A crescente participação no trabalho doméstico dos homens mais jovens, sobretudo por via da partilha conjugal das tarefas, será, certamente, uma explicação importante para esta evolução da perspetiva que homens e mulheres têm da justiça da distribuição do trabalho não pago.

Figura 1.12 – Evolução da perceção da justiça na divisão conjugal das tarefas domésticas, por sexo e grupo etário (pontos percentuais) – Portugal, 2002, 2014



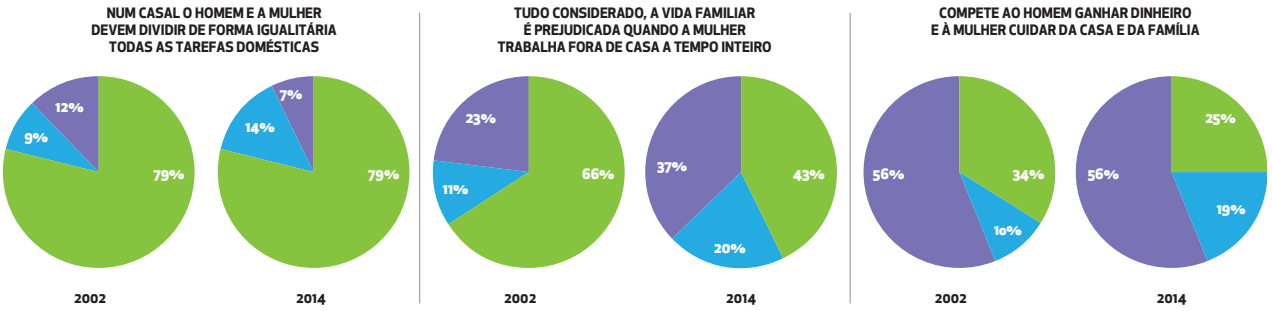
Fonte: Elaboração própria a partir dos dados ISSP 2002 e ISSP 2012

1.3.2.3 As atitudes face aos papéis de género na vida familiar

Se a realocação de tempos de trabalho pago e não pago não explica cabalmente a persistência da sobrecarga feminina no trabalho doméstico, e se há uma perceção convergente, de homens e mulheres, em relação à injustiça na divisão conjugal do trabalho doméstico que continua a recair sobre as mulheres, urge questionar por que é que as mudanças no sentido da igualdade de género não são mais céleres e profundas, e se as atitudes face aos papéis de género na vida familiar explicam, de algum modo, o *status quo*.

Com efeito, sendo elevada a proporção de inquiridos/as que defendem a igualdade estrita na divisão conjugal do trabalho doméstico, tanto em 2002 como em 2014, não deixa de ser curioso que ainda tenha peso a perceção de que a mulher tem uma responsabilidade acrescida na condução da vida familiar (podendo esta ficar comprometida pela sua dedicação ao trabalho pago), quando não mesmo a responsabilidade exclusiva (figura 1.13). Em 2014, 43% dos/as inquiridos/as concordava que 'a vida familiar é prejudicada quando a mulher trabalha fora de casa a tempo inteiro', e 25% defendia mesmo o modelo de homem ganha-pão e mulher doméstica, *i. e.*, uma divisão tradicional de papéis de género que não tem expressão na sociedade portuguesa (ver Capítulo 2). Apesar da evolução verificada entre 2002 e 2014 nestas atitudes face aos papéis de género, os resultados revelam o conflito latente entre uma norma de igualdade na vida familiar – que emana do ordenamento jurídico pós-25 de Abril e da realidade consolidada do emprego feminino a tempo inteiro – e uma certa nostalgia de um modelo de divisão conjugal do trabalho pago e não pago, baseada na complementaridade de papéis e em especializações *naturalizantes* de género, e que constituiu durante décadas uma marca forte da ideologia do Estado Novo.

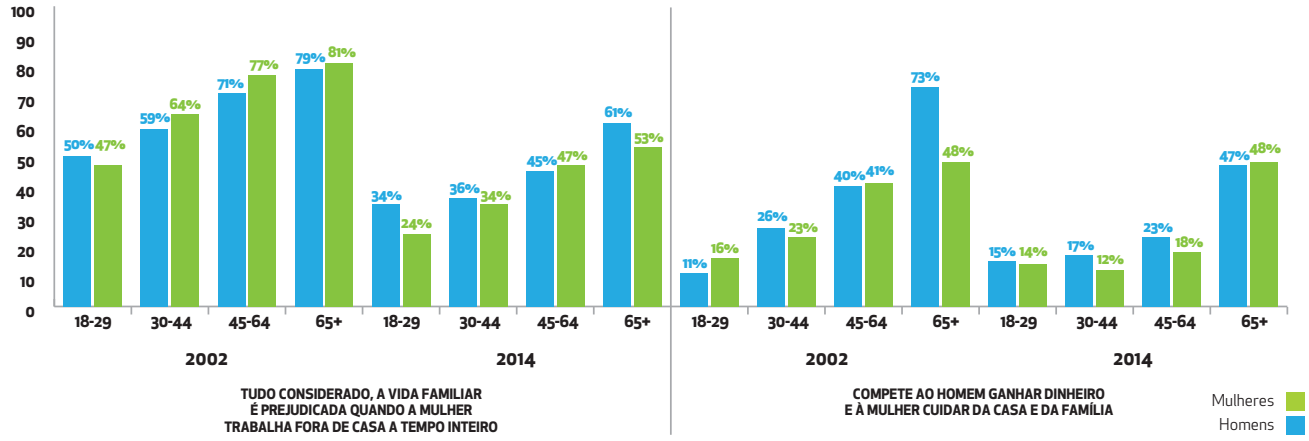
Figura 1.13 - Evolução das atitudes face aos papéis de género na vida familiar (%) – Portugal, 2002, 2014



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados ISSP 2002 e ISSP 2012

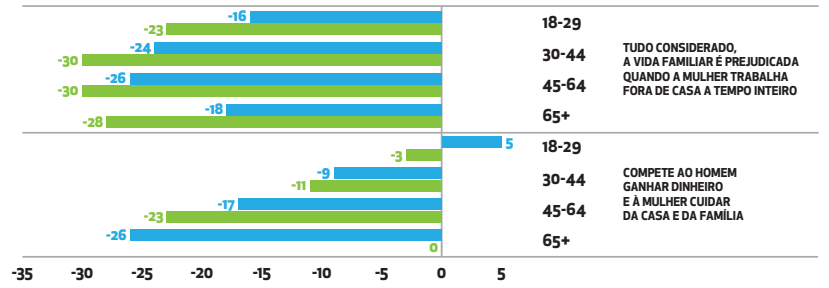
Estas posições mais conservadoras são, obviamente, mais comuns entre os indivíduos mais velhos, tendo o seu peso diminuído significativamente entre 2002 e 2014 em todos os grupos etários (figura 1.14). Se os homens declaram, em regra, níveis mais elevados de concordância em relação a uma divisão mais tradicional de papéis de género (Ramos, Atalaia e Cunha, 2016), em 2002, eram as mulheres quem mais concordava com a perspetiva de a vida familiar ser 'prejudicada quando a mulher trabalha fora de casa a tempo inteiro'. Esta valorização acrescida da sua centralidade na condução da vida familiar é reveladora da conformação com a desigualdade de género no trabalho pago e não pago, se não mesmo a defesa de um reduto tradicional de poder feminino. No entanto, está em curso uma profunda mudança de atitudes a este nível, protagonizada por homens e mulheres, mais novos e mais velhos, como comprova a diminuição em pontos percentuais dos níveis de concordância em relação à *naturalização* de papéis na vida familiar (figura 1.15).

Figura 1.14 – Evolução da proporção de indivíduos que 'concordam' com a especialização de papéis de género na vida familiar, por sexo e grupo etário (%) – Portugal, 2002, 2014



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados ISSP 2002 e ISSP 2012

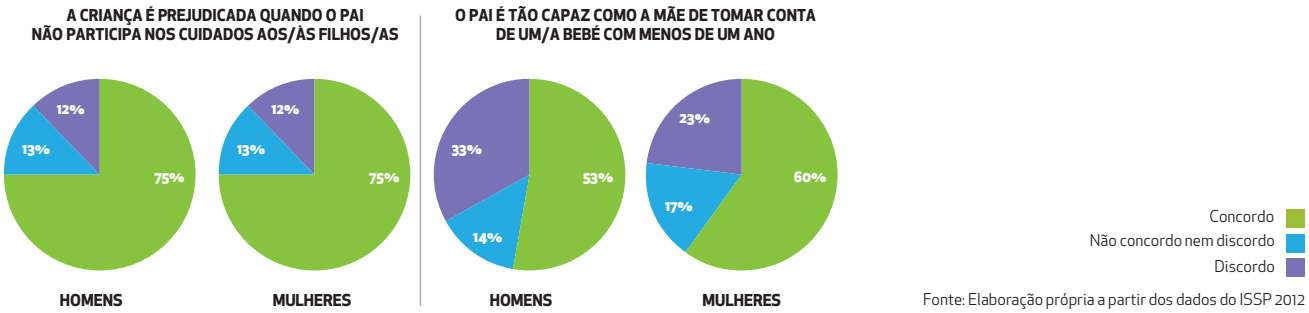
Figura 1.15 – Evolução da proporção de indivíduos que 'concordam' com a especialização de papéis de género na vida familiar, por sexo e grupo etário (pontos percentuais) – Portugal, 2002, 2014



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados ISSP 2002 e ISSP 2012

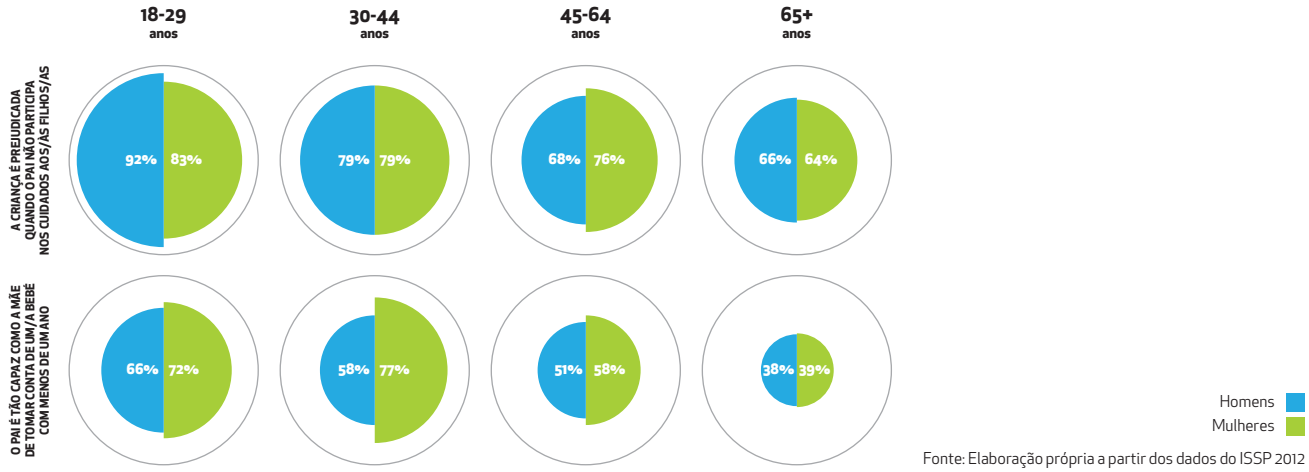
Por último, na edição do ISSP 2012 'Família e Papéis de Género em Mudança', foram colocadas questões específicas sobre a importância e as competências do pai nos cuidados às crianças. Embora se reconheça que a participação do pai é fundamental de tal modo que 75% dos homens e das mulheres considera que a 'criança é prejudicada' quando tal não acontece (figura 1.16), já a ideia de o pai ser 'tão capaz como a mãe de tomar conta de um bebé com menos de um ano' é menos consensual. E são, justamente, os homens quem menos concorda com a afirmação, *i. e.*, são eles quem mais entende existirem aptidões parentais que, naturalmente inscritas no género feminino, capacitam as mulheres para os cuidados ao bebé no primeiro ano de vida. No entanto, esta perspetiva genderizada dos papéis parentais está claramente a dar lugar a uma perspetiva mais igualitária nos grupos etários mais jovens (figura 1.17), tanto entre os homens como entre as mulheres.

Figura 1. 16 – Atitudes face ao lugar do pai nos cuidados aos/às filhos/as, por sexo (%) – Portugal, 2014



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados do ISSP 2012

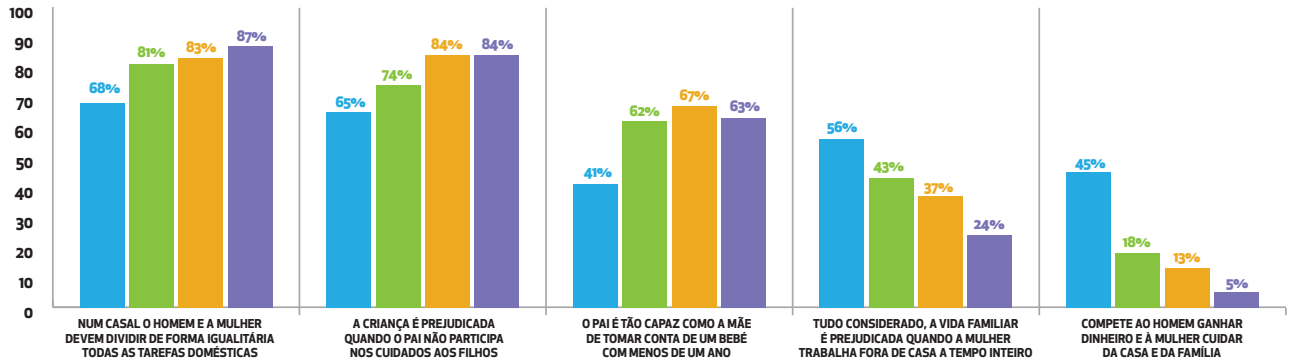
Figura 1.17 – Indivíduos que 'concordam' que a criança é prejudicada quando o pai não participa nos cuidados e que o pai é tão capaz como a mãe, por sexo e grupo etário (%) – Portugal, 2014



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados do ISSP 2012

Uma análise deste conjunto de indicadores, que dá conta das atitudes da população residente face aos papéis de género na vida familiar, em função do nível de escolaridade dos inquiridos/as, revela que os capitais escolares também são determinantes (figura 1.18). Regista-se a crescente adesão ao ideal de igualdade na divisão do trabalho doméstico e perceção da importância e da competência do pai nos cuidados às crianças; diminuindo a concordância com as posições mais genderizadas sobre o papel de homens e mulheres no trabalho pago e não pago. Destacam-se, por um lado, os/as inquiridos/as que têm no máximo o 1º ciclo do ensino básico (antiga quarta classe), por assumirem atitudes mais conservadoras face aos papéis de género; e, por outro lado, os/as inquiridos/as com o ensino secundário e o ensino superior, por aderirem a valores mais igualitários. No entanto, é interessante perceber que dois indicadores em concreto diferenciam pouco os indivíduos a partir do 2º/3º ciclo do ensino básico: a divisão igualitária das tarefas domésticas, pois é ampla a concordância com este ideal de organização do trabalho não pago; e a perspetiva de o pai ser tão capaz de cuidar de um bebé como a mãe, onde até se destacam os indivíduos com o ensino secundário.

Figura 1.18 – Indivíduos que 'concordam' com determinadas afirmações relacionadas com papéis de género na vida familiar, por nível de escolaridade (%) – Portugal, 2014



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados do ISSP 2012

Estes resultados demonstram claramente que para além da mudança geracional em curso, os percursos escolares também marcam as atitudes de homens e mulheres face à vida familiar e aos papéis de género, com os indivíduos mais escolarizados a reforçarem, se não mesmo a liderarem, a mudança de mentalidades no sentido da valorização de ideais igualitários e de papéis mais indiferenciados entre homens e mulheres na parentalidade, no trabalho doméstico e na esfera económica.

1.3.3 As mudanças nas políticas de conciliação e principais impactos nas atitudes e nas práticas

As políticas que visam promover uma conciliação família-trabalho gradualmente ancorada no princípio da igualdade de género têm tido um impacto considerável nos papéis parentais e no lugar do pai na sociedade portuguesa. A evolução da política de licenças, que culminou no atual regime de 'proteção na parentalidade', que foi implementado em 2009, é, desse ponto de vista, exemplar[6]. Importa por isso fazer uma síntese do desenvolvimento da política de licenças ao longo das últimas décadas, bem como das atitudes, das práticas e do impacto das mesmas no lugar do pai e na vida familiar.

1.3.3.1 Três décadas de evolução do lugar do pai na política de licenças

A aceção dualista dos papéis que cabem aos homens e às mulheres na sociedade portuguesa é aliada da persistente desigualdade de género no mercado de trabalho e na vida familiar, assim como da centralidade e da sobrecarga das mulheres na conciliação família-trabalho (Wall e Guerreiro, 2005; Guerreiro e Carvalho, 2007; Perista *et al.*, 2016; Rodrigues, Cunha e Wall, 2015; Rosa, 2016; Rosa *et al.*, 2016; Torres *et al.*, 2004; Wall e Amâncio, 2007). Uma das representações sociais mais cristalizadas, e que constitui um dos fatores mais importantes de legitimação deste *status quo*, é a 'essencialização' da maternidade (Almeida, 2003), a crença de que há competências inscritas na 'natureza' feminina que predispõem e capacitam as mulheres para o cuidar, neste caso para os cuidados às crianças.

Este entendimento coletivo de que há papéis de género específicos (e complementares), e de que cabe à mãe a responsabilidade última pelo trabalho parental, é gerador de expetativas sociais que orientam a ação dos indivíduos, mas também dos agentes políticos e económicos. Durante o Estado Novo, as políticas de família vigentes promoviam um modelo de família baseado na desigualdade e hierarquia entre cônjuges (Wall, 2010, 2011), fortemente penalizador das mulheres. Hoje em dia, assiste-se a uma genderização do mercado de trabalho, que penaliza as mulheres na vida profissional e que resiste a libertar os homens para uma maior participação na vida familiar. Por conseguinte, apesar da elevada prevalência em Portugal de casais em que ambos trabalham a tempo inteiro fora de casa [71%, em 2014, segundos os dados do ISSP (Wall *et al.*, 2015)], as mulheres continuam a despender mais tempo diário e a envolver-se mais em atividades relacionadas com os/as filhos/as do que os homens (Perista *et al.*, 2016; Rodrigues, Cunha e Wall, 2015; Wall e Amâncio, 2007). Não obstante, alguns estudos qualitativos desenvolvidos em Portugal têm vindo a revelar a emergência de outros modelos de masculinidade ancorados numa paternidade mais próxima, afetiva e cuidadora, tornando os cuidados aos/às filhos/as uma área de maior partilha conjugal (Marinho, 2011; Wall, Aboim e Cunha, 2010; Wall, 2015; Wall, Aboim e Marinho, 2007; Wall, Cunha e Marinho, 2013).

As mudanças em curso na paternidade e na vida dos casais têm sido acompanhadas pela adoção de medidas de política promotoras de uma conciliação família-trabalho mais equilibrada (Escobedo e Wall, 2015; Ferreira, 2010; Ferreira e Monteiro, 2013; Perista e Chagas Lopes, 1999; Santos *et al.*, 2016; Wall, 2010, 2011, 2014; Wall e Escobedo, 2013; Wall e Leitão, 2016). Deste ponto de vista, a evolução da política de licenças revela-se exemplar (ver Caixa Evolução do lugar do pai na política de licenças). As primeiras medidas implementadas foram dirigidas às mulheres e à proteção das mães no mercado de trabalho, nomeadamente o direito universal das trabalhadoras à licença de 90 dias por maternidade, introduzido pelo D-L n.º 112/76, de 7 de fevereiro. Menos de uma década depois, a lei sobre a 'proteção da maternidade e da paternidade' (Lei n.º 4/84, de 5 de abril) – indo ao encontro da alteração introduzida na primeira revisão constitucional (Lei Constitucional n.º 1/82, de 30 de setembro) ao nº 2º do artigo 68º, que na sua redação passou

[6] A monitorização da evolução das políticas de família em Portugal, em particular da política de licenças é realizada regularmente no âmbito dos relatórios anuais do OFAP e da *International Network on Leave Policies & Research*. Os relatórios estão disponíveis online nos respetivos sites: www.observatoriofamilias.ics.ul.pt; http://www.leavenetwork.org.

a incluir a paternidade, e já não apenas a maternidade, enquanto "valor social eminente" - veio estipular novas disposições em matéria de direitos laborais para mães e pais (licenças e faltas para assistência a menor de 10 anos). Para além de melhorar a conciliação nas famílias com crianças, a nova lei veio, pela primeira vez, reconhecer que a assistência aos/às filhos/as, no dia-a-dia e em situação de doença, é uma tarefa que compete a ambos os progenitores, e não apenas às mães, introduzindo ainda a 'licença por paternidade', mas apenas e exclusivamente em caso de morte ou incapacidade da mãe.

Já na segunda metade da década de 1990, registaram-se avanços legislativos significativos na proteção da paternidade, nomeadamente com a introdução da possibilidade de o pai faltar dois dias ao trabalho por ocasião do nascimento de um/a filho/a e de gozar parte da licença de maternidade por decisão conjunta (Lei n.º 17/95, de 9 de junho); bem como com a consagração do direito à "conciliação da actividade profissional com a vida familiar" para todos os trabalhadores, independentemente do sexo (aditamento ao artigo 59º da Constituição da República Portuguesa introduzido pelo artigo 33º da Lei Constitucional nº 1/97, de 20 de setembro, que aprova a 4ª revisão constitucional). No final dessa década, a proteção da paternidade foi reforçada com a Lei n.º 142/99, de 31 de agosto, tendo sido criadas licenças específicas para o pai: a 'licença por paternidade' de 5 dias úteis enquanto direito exclusivo do pai aquando do nascimento de um/a filho/a (inicialmente de gozo opcional, e obrigatório a partir de 2004) e a 'licença parental' opcional de 15 dias consecutivos. Adicionalmente, os pais passaram a poder gozar, em parte ou na totalidade, a dispensa de duas horas por dia para aleitação (anteriormente um direito exclusivo das mães e apenas em caso de amamentação). Foi ainda introduzida uma licença parental (não paga), individual, de três meses para o pai e três meses para a mãe, para pais com filhos/as menores de 6 anos de idade. Apesar das mudanças na política de licenças, o sinal que o Estado dava às famílias e aos empregadores na viragem do milénio era fundamentalmente o da valorização de um pai mais participativo, eventualmente substituto da mãe em condições especiais, mas ainda assim o principal provedor do sustento familiar; e de uma mãe que, embora economicamente ativa, era ainda a principal responsável pelos cuidados às crianças, nomeadamente às crianças pequenas (Wall, 2011).

CAIXA: EVOLUÇÃO DO LUGAR DO PAI NA POLÍTICA DE LICENÇAS

O direito partilhado (1984-1995): da substituição restrita à substituição por decisão do casal

Lei nº 4/84, de 5 de abril e Decreto-Lei nº136/85, de 3 de maio - 'proteção da maternidade e da paternidade'
- Introdução da 'licença por paternidade' em caso de morte ou incapacidade da mãe
- Introdução de 30 dias de faltas/ano, não pagos, para cuidar de menor 10 anos (pai ou mãe, subsídio só famílias monoparentais pobres)
- Introdução de licença especial de 6 meses a 2 anos, não paga, para assistência a filho(a) até aos 3 anos (pai ou mãe)

Decreto-Lei nº 497/88, de 30 de dezembro
- Introdução de 2 dias de 'faltas por nascimento' para o pai (só funcionários públicos)

Lei nº 17/95, de 9 de junho
- Introdução do direito do pai a partilhar a licença de maternidade por decisão conjunta de ambos (14 dias obrigatórios para a mãe)
- Introdução de 2 dias de 'faltas por nascimento' para o pai
- Os 30 dias de faltas/ano, agora remuneradas (65% salário)

Lei nº 102/97, de 13 de setembro
- Introdução de uma licença especial subsidiada (pai ou mãe) para assistência a filho(a) deficiente ou doente crónico(a) (licença até 6 meses prorrogável até 4 anos durante os primeiros 12 anos de vida)

O direito exclusivo do pai (1999-2004): da conquista à consolidação

1999 Lei nº 142/99, de 31 de agosto
- Introdução da 'licença por paternidade' de 5 dias úteis no 1º mês após parto (a 100%)
- Introdução da 'licença parental' exclusiva do pai de 15 dias consecutivos (a 100%)
- Introdução da licença parental de 3 meses ou 6 meses a tempo parcial, não paga, até aos 6 anos (direito individual, pai e mãe)
- Introdução da dispensa para aleitação 2 horas/dia (pai ou mãe)
- Mantém-se licença especial de 6 meses até 2 anos, não paga, para assistência a filho(a) desde que gozada a seguir à licença parental, mas é alargado o limite de idade da criança até aos 6 anos (pai ou mãe)

Lei nº 99/2003, de 27 de agosto e Lei nº 35/2004, de 29 de julho
- Obrigatoriedade da 'licença por paternidade' de 5 dias úteis no 1º mês após parto (a 100%)
- Licença parental a tempo parcial passa de 6 para 12 meses
- Introdução do direito a faltar até 4 horas por trimestre para acompanhamento da situação educativa de filho(a) (pai ou mãe, responsável pela educação)

Decreto-Lei nº 105/2008, de 25 de junho
- Introdução de um subsídio social de maternidade e de paternidade – sistema não contributivo

CAIXA: EVOLUÇÃO DO LUGAR DO PAI NA POLÍTICA DE LICENÇAS (continuação)

O direito equiparado (desde 2009): promover a paridade entre pai e mãe

Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro e Decreto-Lei nº 91/2009, de 9 de abril - 'proteção na parentalidade'

- Revogação da licença por maternidade e da licença por paternidade
- Introdução da 'licença parental inicial' de 120 dias a 100% ou 150 dias a 80% (pai e mãe)
- Introdução da 'licença parental inicial' bonificada em 1 mês caso haja partilha entre os progenitores (se pai e mãe gozarem sozinhos pelo menos 30 dias ou 2 períodos de 15 dias consecutivos). Duas possibilidades em caso de partilha: 150 dias pagos a 100% ou 180 dias pagos a 83%
- Introdução da 'licença parental exclusiva da mãe' (6 semanas após o nascimento) e da 'licença parental exclusiva do pai' de 10 dias úteis obrigatórios durante 1º mês (5 dos quais consecutivos ao parto) + 10 dias úteis facultativos a gozar em simultâneo com a mãe (a 100%)
- Introdução da 'licença parental alargada' de 3 meses para o pai e 3 meses para a mãe, subsidiada a25% da remuneração de referência se gozada imediatamente a seguir à 'licença parental inicial'
- Introdução de 3 dispensas para o pai acompanhar as consultas pré-natais
- Introdução de 3 dispensas para avaliação para adoção
- Alargamento do limite de idade de 10 para 12 anos em caso de faltas (30 dias/ano a 65%) para cuidar de filho(a) doente (pai ou mãe)
- Introdução de 15 dias de faltas (pai ou mãe, pagas a 65%) para cuidar de filho(a) com 12 ou mais anos de idade, desde que, sendo maior, faça parte do agregado familiar

Lei nº 120/2015, de 1 de setembro

- A 'licença exclusiva do pai' passa a 15 dias úteis obrigatórios
- Introdução da possibilidade de partilha simultânea entre o pai e a mãe da licença parental inicial até 15 dias, a gozar entre o 4º e o 5º mês.

Ao longo da primeira década de dois mil, foram reforçadas e introduzidas novas medidas facilitadoras da conciliação entre trabalho e família para pais e mães, entre as quais o direito a faltar 4 horas por trimestre para acompanhamento da situação escolar de filhos e filhas. Mas foi em 2009, com a revisão do Código de Trabalho (Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro), que ocorreu uma mudança profunda na política de licenças, que veio explicitamente aliar o direito fundamental à conciliação família-trabalho a uma política de igualdade de género, mas também, e pela primeira vez, a considerações sobre a promoção da natalidade e do bem-estar da criança (ver Caixa Princípios do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril). O D-L nº 91/2009, de 9 de abril, veio, assim, definir e regulamentar, já não a proteção da maternidade e da paternidade, mas o novo regime de 'proteção na parentalidade'. Tratou-se de uma mudança terminológica importante, consequente com o espírito da lei: a conciliação família-trabalho constitui um direito e um dever de mães e pais em igual medida, pelo que a lei deve promover a "harmonização das responsabilidades profissionais e familiares" de homens e mulheres através do "reforço dos direitos do pai e do incentivo à partilha da licença". Com efeito, este diploma substituiu a 'licença por maternidade' pela 'licença parental inicial' de 120 ou 150 dias (um direito da mãe e do pai), aos quais acresce um bónus de 30 dias em caso de partilha (quando cada um dos progenitores goza sozinho pelo menos 30 dias consecutivos ou dois períodos de 15 dias consecutivos). Este bónus acabou por determinar o uso da expressão 'licença parental bonificada' para definir as situações em que a licença parental inicial é efetivamente partilhada entre os progenitores. O período de seis semanas após o parto, de gozo obrigatório por parte da mãe, passou a designar-se 'licença parental inicial exclusiva da mãe', tendo a anterior 'licença por paternidade' sido substituída pela 'licença parental inicial exclusiva do pai' (que passou de 5 a 10 dias úteis obrigatórios, mais 10 dias úteis facultativos). Após a 'licença parental inicial' manteve-se a possibilidade de pai e mãe gozarem uma licença complementar – a 'licença parental alargada' subsidiada a 25 por cento da remuneração de referência desde que gozada imediatamente a seguir à licença inicial. Por último, é de referir a introdução de mais um novo direito do pai: três dispensas para acompanhamento das consultas pré-natais. Em suma, a nova legislação, adotada em 2009, reforçou os direitos do pai, criou um incentivo à partilha da licença parental entre o pai e a mãe, e introduziu um novo subsídio associado à licença parental alargada. Estas alterações à política de licenças constituíram, assim, uma "mudança de paradigma" (ver Caixa Perspetivas de especialistas e representantes de grupos de interesse sobre Homens, Família e Conciliação) que veio promover a equiparação dos direitos entre pais e mães, e premiar a partilha dos cuidados parentais, embora mantendo direitos individuais não transferíveis para cada um dos progenitores.

Já em 2015, a Lei nº 120, de 1 de setembro (que entrou em vigor após a aprovação do Orçamento do Estado para 2016, Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março), veio produzir uma inflexão no rumo da política de licenças, pois apesar de estender para 15 dias obrigatórios a 'licença parental exclusiva do pai', introduziu a possibilidade de ambos os progenitores gozarem, em simultâneo, até 15 dias da 'licença parental inicial'. Essa possibilidade não só veio limitar o tempo máximo que o/a bebé permanece em casa com o pai e a mãe, como constitui um sério revés na conquista do direito do pai *ficar a sós com o/a bebé*.

CAIXA: PRINCÍPIOS DO DECRETO-LEI N.º 91/2009, DE 9 DE ABRIL

O XVII Governo Constitucional reconhece, no seu Programa, o contributo imprescindível das famílias para a coesão, equilíbrio social e o desenvolvimento sustentável do País.

Reconhecendo a importância e a necessidade de criar medidas que contribuam para a criação de condições favoráveis ao aumento da natalidade, por um lado, mas também à melhoria da conciliação da vida familiar e profissional e aos cuidados da primeira infância, o Governo elaborou um conjunto de medidas de alteração do regime de proteção na parentalidade.

Também no III Plano Nacional para a Igualdade - Cidadania e Género (2007-2010) está prevista a adoção de medidas e ações destinadas a combater as desigualdades de género, promover a igualdade entre mulheres e homens bem como a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, elegendo-se como prioridade, nomeadamente, a criação de condições de paridade na harmonização das responsabilidades profissionais e familiares.

(...)

O novo regime de proteção social elege como prioridades o incentivo à natalidade e a igualdade de género através do reforço dos direitos do pai e do incentivo à partilha da licença, ao mesmo tempo que promove a conciliação entre a vida profissional e familiar e melhora os cuidados às crianças na primeira infância através da atribuição de prestações pecuniárias na situação de impedimento para o exercício de atividade profissional.

(...)

São reforçados os direitos do pai por nascimento de filho, quer no que se refere aos direitos de gozo obrigatório quer no que se refere aos direitos de gozo facultativo, e aumenta-se o período de licença parental no caso de partilha da licença parental por ambos os progenitores, garantindo-se um maior período de acompanhamento da criança nos primeiros tempos de vida e possibilitando-se uma maior partilha e flexibilização dos progenitores na conciliação da vida familiar com a gestão da sua carreira profissional.

1.3.3.2 As atitudes face ao gozo das licenças parentais por parte do pai

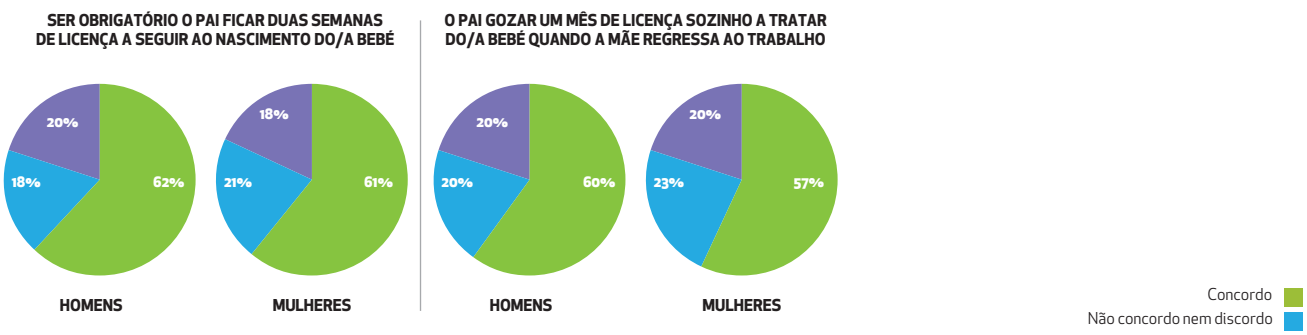
Na edição portuguesa do ISSP 2012 'Família e Papéis de Género em Mudança' foi incluído um módulo *ad hoc* no âmbito do projeto Os Papéis dos Homens numa Perspetiva de Igualdade de Género (CITE/ICS-ULisboa), módulo esse que procurou conhecer as atitudes da população residente face ao gozo das licenças parentais por parte dos homens (tendo em conta a legislação em vigor à data) e aos seus efeitos na vida de pais, mães e crianças (Ramos, Atalaia e Cunha, 2016).

Atitudes face à licença exclusiva do pai e à partilha da licença parental inicial

Volvidos 5 anos desde a entrada em vigor do D-L n.º 91/2009, de 9 de abril, que promoveu uma importante viragem em matéria de proteção da parentalidade no sentido de uma maior equiparação de direitos entre pai e mãe em matéria de licenças parentais (Wall, 2010), os resultados do ISSP 2012 (aplicado em 2014) demonstram o bom acolhimento das duas principais medidas introduzidas pelo diploma, a saber: a extensão dos dias obrigatórios a serem gozados pelo pai logo após o nascimento de um/a filho/a; e a possibilidade de o pai partilhar com a mãe a licença parental inicial. Com efeito, a concordância com estas medidas de política, com valores a rondar os 60% (figura 1.19), atesta a considerável adesão da sociedade portuguesa a um modelo de licenças promotor do envolvimento do pai nos cuidados ao/à bebé. Não só no primeiro mês de vida, em conjunto com a mãe, mas também de forma autónoma, através do gozo de pelo menos um mês da licença parental sozinho, após o regresso da mãe ao trabalho.

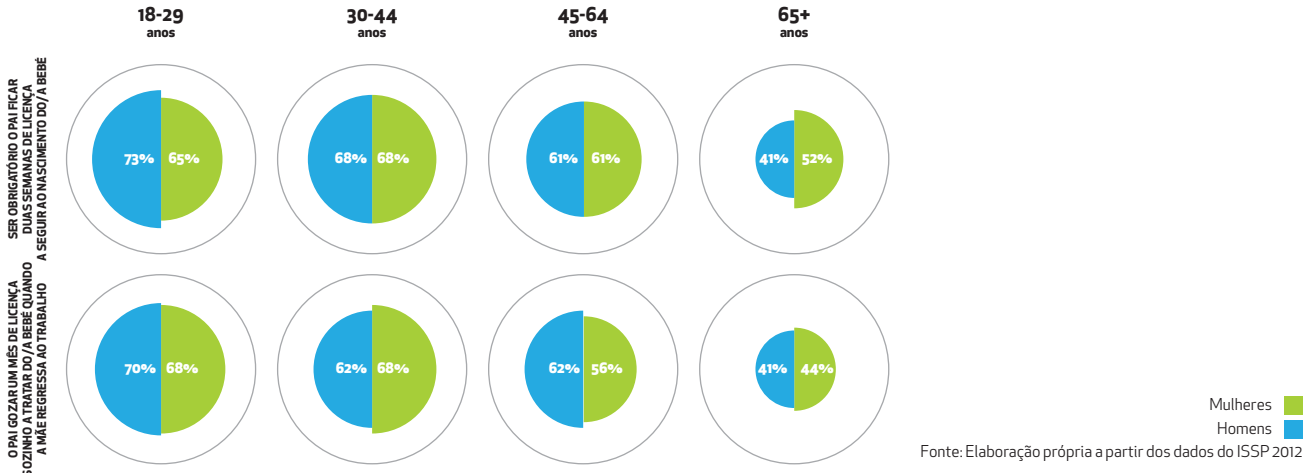
A adesão a medidas promotoras do envolvimento precoce do pai nos cuidados aos/às filhos/as é, no entanto, mais elevada entre os homens e as mulheres até aos 44 anos de idade, justamente entre aqueles que poderão já ter beneficiado, ou que podem vir ainda a beneficiar, deste regime de proteção (figura 1.20). Menos recetiva é a população com 65 e mais anos de idade, que mantém uma perspetiva mais tradicional do papel que cabe ao pai (e à mãe) na vida familiar. E se os homens mais velhos são os que menos 'concordam' com as medidas em vigor, os mais jovens são os que mais apoiam o reforço dos direitos do pai (cerca de 30 pontos percentuais separam uns dos outros), o que sugere a profunda mudança geracional em curso acerca do lugar do homem na vida familiar.

Figura 1.19 – Atitudes face ao gozo das licenças parentais por parte dos homens (licença parental exclusiva do pai e licença parental inicial), por sexo (%) – Portugal, 2014



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados do ISSP 2012

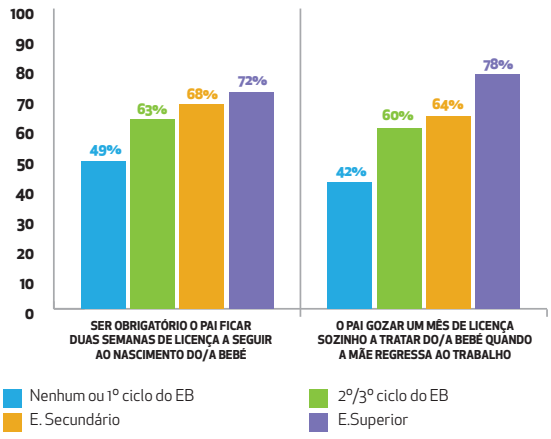
Figura 1.20 – Indivíduos que 'concordam' com o gozo das licenças parentais por parte dos homens (licença parental exclusiva do pai e licença parental inicial), por sexo e grupo etário (%) – Portugal, 2014



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados do ISSP 2012

Tal como em relação às atitudes face aos papéis de género na vida familiar, os níveis de escolaridade também diferenciam as atitudes da população residente face à licença parental exclusiva do pai e face à partilha da licença parental inicial (figura 1.21). Verifica-se, assim, uma adesão crescente à inclusão do pai nos cuidados ao/à bebé à medida que aumentam os capitais escolares, seja logo após o nascimento, com caráter obrigatório, seja através da possibilidade de partilha da licença parental com a mãe. Apenas os indivíduos que têm no máximo o 1º ciclo do ensino básico – onde está certamente representada a população mais velha, que defende uma perspetiva mais genderizada dos papéis que cabem ao pai e à mãe na parentalidade – destoam do elevado consenso em torno do gozo das licenças por parte de homens. Mais de 30 pontos percentuais separam, assim, as posições favoráveis dos indivíduos mais e menos escolarizados face à partilha da licença.

Figura 1.21 – Indivíduos que 'concordam' com o gozo das licenças parentais por parte dos homens (licença parental exclusiva do pai e licença parental inicial), por nível de escolaridade (%) – Portugal, 2014



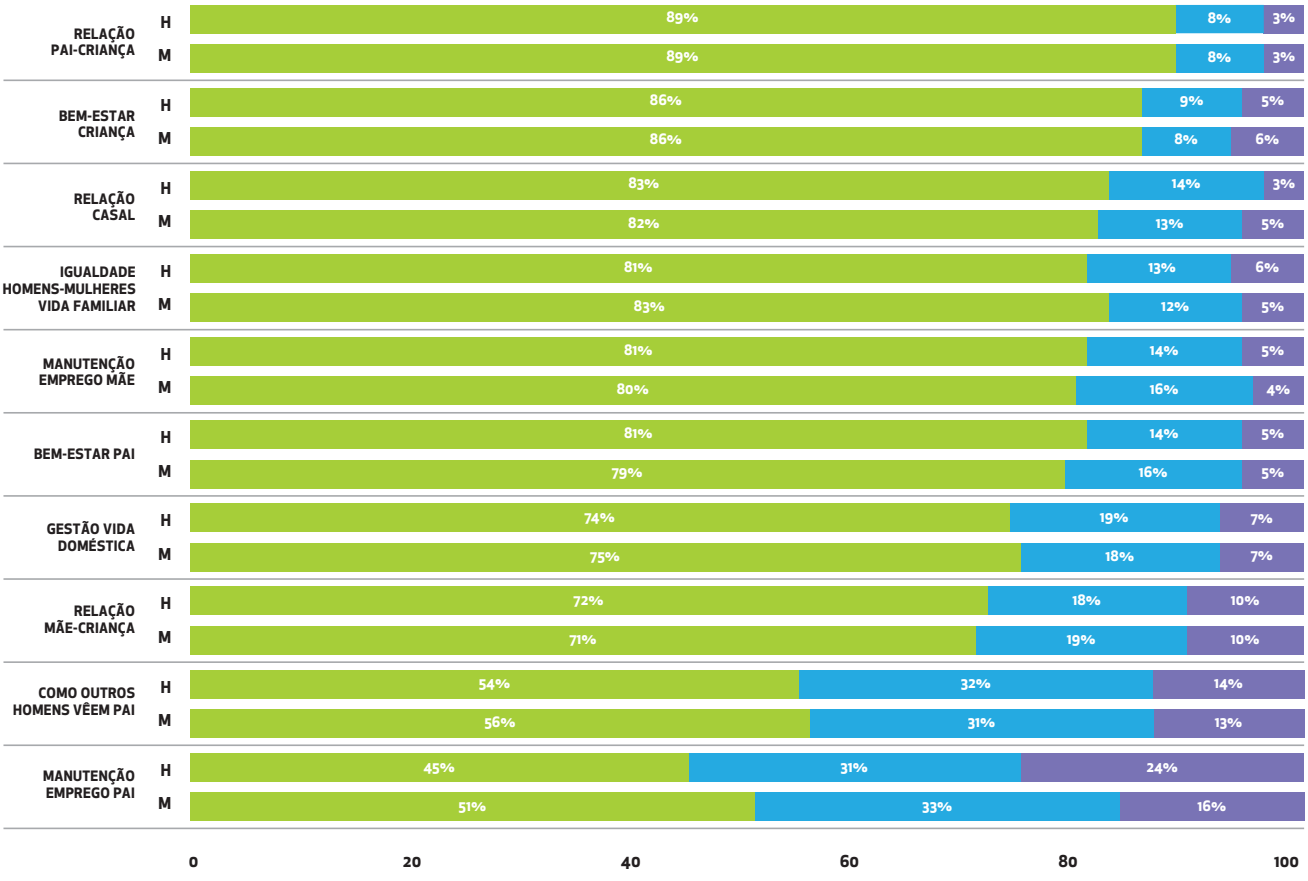
Fonte: Elaboração própria a partir dos dados do ISSP 2012

Efeitos positivos do gozo das licenças parentais por parte do pai

A recetividade face à atual política de licenças parentais anda a par do consenso quanto aos efeitos positivos que traz, em vários domínios da vida pessoal e familiar, o seu gozo por parte do pai (figura 1.22). Homens e mulheres, em igual medida, concordam amplamente que o gozo da licença parental por parte do pai traz benefícios às relações parentais ('do pai com a criança' e 'da mãe com a criança'); à dinâmica conjugal e doméstica e à igualdade de género ('relação do casal', 'gestão da vida doméstica' e 'igualdade entre homens e mulheres na vida familiar'); ao bem-estar dos indivíduos ('da criança', 'do pai'); e ainda à vida profissional da mulher ('manutenção do emprego da mãe'). Ora, a perspetiva generalizada destes efeitos positivos vai diretamente ao encontro dos objetivos plasmados no diploma que regulamenta a proteção na parentalidade, *i. e.*, promover uma conciliação família-trabalho baseada na igualdade de género, no bem-estar da criança e na "harmonização das responsabilidades profissionais e familiares" entre homens e mulheres (ver atrás Caixa Princípios do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril).

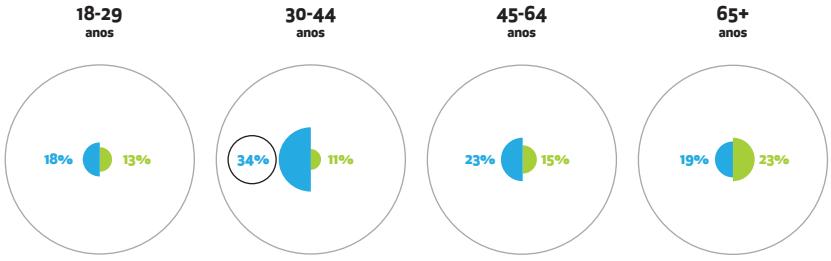
Menos consensual é a opinião quanto aos efeitos positivos na 'forma como os outros homens veem o pai' e na 'manutenção do emprego do pai'. Em relação a estes domínios da vida dos homens, a proporção de concordância desce para valores entre 45% e 56%. Cerca de um terço dos homens e das mulheres considera que o gozo das licenças não tem quaisquer efeitos (positivos ou negativos) na imagem pessoal e na segurança profissional do pai, mas 24% dos homens (e 16% das mulheres) discorda que o gozo da licença tenha efeitos positivos na 'manutenção do emprego do pai'. Esta opinião é particularmente vincada entre os homens de 30-44 anos de idade, 34% (figura 1.23), aqueles que mais frequentemente se encontram numa fase da vida em que é preciso conciliar a atividade profissional com a vida familiar devido à existência de crianças pequenas. Mas este impacto menos positivo na segurança laboral dos homens é acompanhado pelo efeito sentido como positivo na 'manutenção do emprego da mãe', justamente entre as mulheres do mesmo grupo etário, 87% (figura 1.24). Tal indica que há um reconhecimento, entre homens e mulheres, de que a redistribuição dos custos da parentalidade na atividade profissional é positiva para as mulheres, embora não necessariamente para os homens.

Figura 1.22 – Atitudes face aos efeitos positivos (vários domínios) do gozo das licenças parentais por parte dos homens, por sexo (%) – Portugal, 2014



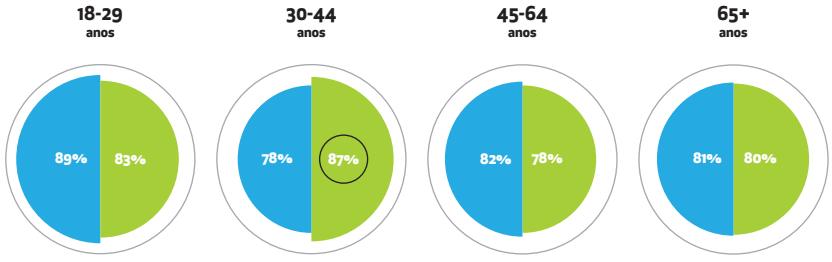
Fonte: Elaboração própria a partir dos dados do ISSP 2012

Figura 1.23 – Indivíduos que DISCORDAM que o gozo das licenças parentais por parte dos homens tem efeitos positivos na manutenção do emprego do pai, por sexo e grupo etário (%) – Portugal, 2014



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados do ISSP 2012

Figura 1.24 – Indivíduos que CONCORDAM que o gozo das licenças parentais por parte dos homens tem efeitos positivos na manutenção do emprego da mãe, por sexo e grupo etário (%) – Portugal, 2014



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados do ISSP 2012

Em suma, os resultados do ISSP 2012 revelam que há um número expressivo de homens que entendem existir um conflito entre o bom desempenho da atividade profissional e o gozo da licença parental aquando do nascimento de um/a filho/a. A interiorização, por parte dos homens, de que os empregadores não são complacentes com o gozo desse direito parece, assim, constituir um dos principais entraves ao maior envolvimento dos homens na parentalidade e à construção de uma conciliação família-trabalho mais equilibrada (Santos *et al.*, 2016; Wall, Aboim e Cunha, 2010).

1.3.3.3 A evolução do gozo das licenças parentais por parte dos homens (2000-2015)

O gozo das licenças parentais por parte dos homens tem evoluído rápida e consistentemente desde a introdução, em 1999, de licenças específicas para os pais: a 'licença por paternidade' de 5 dias úteis, inicialmente de gozo opcional; e a 'licença parental' facultativa de 15 dias para o pai.

Licenças exclusivas do pai

Tendo como referência o número de subsídios concedidos face ao número de nascimentos (ver Caixa Técnica: Fontes para o cálculo das licenças), observa-se que, ao longo do período em análise, o gozo deste tipo de licenças aumentou mais de 60 pontos percentuais (figura 1.25). Se em 2000 apenas 11% dos pais gozaram, então, a 'licença por paternidade', no ano seguinte o valor já tinha duplicado. Em 2005, um ano depois de a licença se tornar obrigatória, correspondia a 39% do total de nascimentos; em 2010, um ano depois de passar de 5 para 10 dias úteis obrigatórios, representava 62%; e, em 2015, situava-se já em 71%. Quanto à 'licença parental' facultativa para o pai, observa-se a mesma tendência de evolução, embora com níveis de gozo inferiores. Constata-se, assim, que é bastante expressiva a proporção de pais que gozam as licenças parentais exclusivas a que têm direito por lei; e que, embora o carácter obrigatório constitua um incentivo ao gozo, a maioria não se fica pela utilização dos dias obrigatórios, fazendo igualmente uso dos dias facultativos. Em 2015, 63% dos pais gozaram a licença parental de 10 dias úteis facultativos.

CAIXA TÉCNICA: FONTES PARA O CÁLCULO DAS LICENÇAS

Os dados sobre os subsídios foram calculados no âmbito das atividades do Observatório das Famílias e das Políticas de Família (OFAP), a partir de números fornecidos pelo Instituto de Informática, I.P. da Segurança Social e pelo GEP – Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (última atualização a 18 de março de 2016).

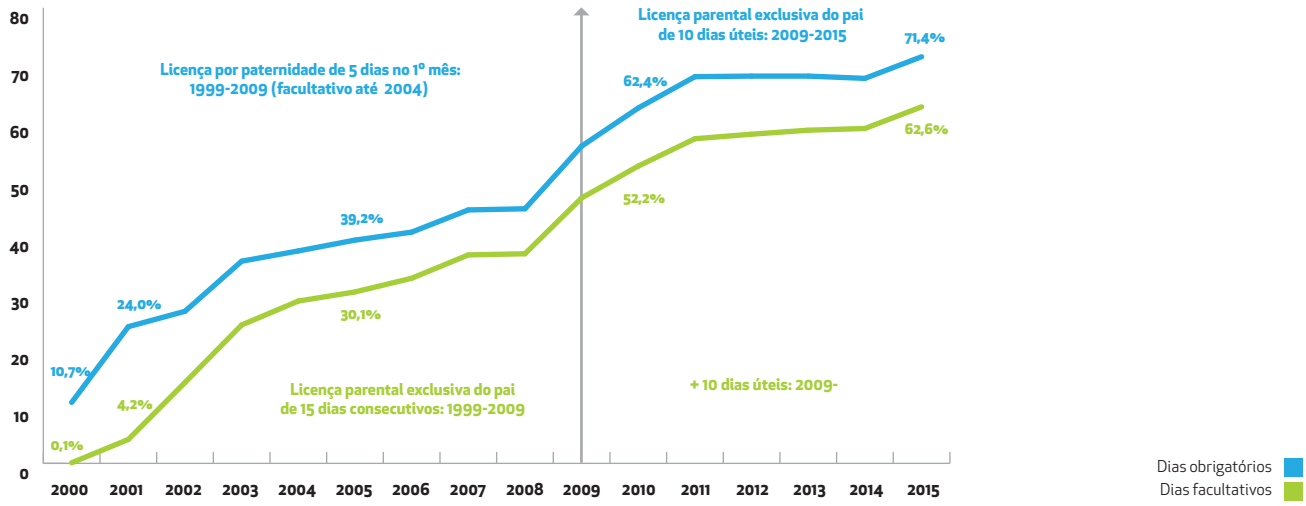
Os números disponibilizados apenas dizem respeito aos indivíduos abrangidos pelo regime geral da Segurança Social e, por isso, não incluem os subsídios atribuídos aos funcionários públicos nem aos trabalhadores cujo regime não se integra no regime geral da Segurança Social, como é o caso de alguns trabalhadores do setor bancário. Ou seja, os dados estão subestimados em relação à realidade, o que só poderá ser controlado após a convergência definitiva entre os regimes da Segurança Social e os demais.

Os dados sobre os nados-vivos são do INE (última atualização a 28 de abril de 2016).

A informação apresentada neste ponto do capítulo está disponível de forma mais desenvolvida no último relatório do OFAP:

Wall, K. et al. (2016). Políticas de Família em 2014 e 2015 – Principais Desenvolvimentos, Lisboa: OFAP/Observatórios do Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa.

Figura 1.25 – Utilização da licença parental exclusiva do pai (dias obrigatórios e facultativos) face ao número de nascimentos (%) – Portugal, 2000-2015

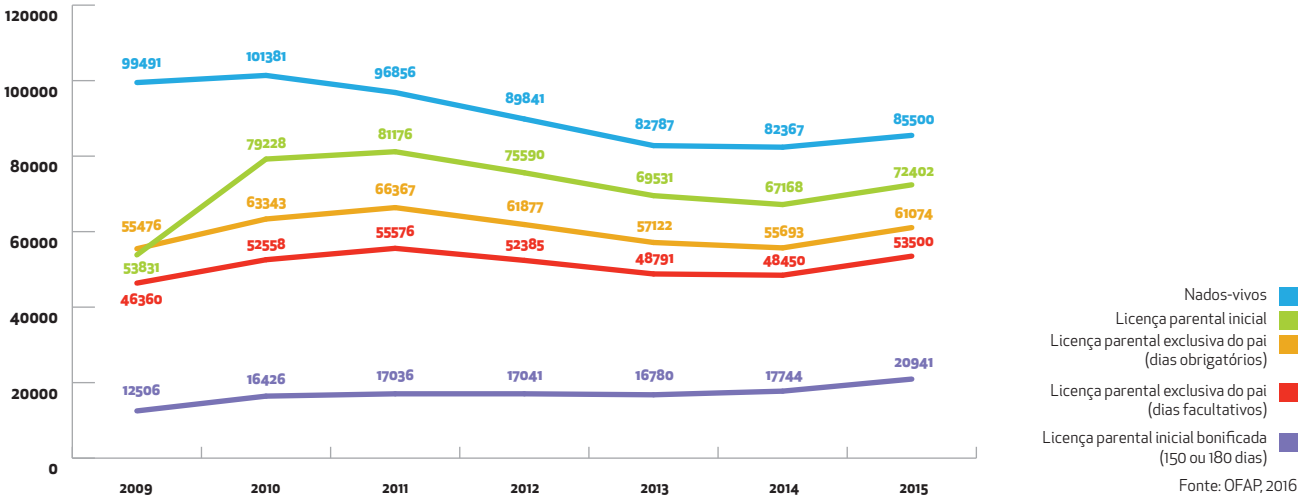


Fonte: OFAP, 2016

Partilha da licença parental inicial entre pai e mãe

Em 2009, o novo regime de 'proteção na parentalidade' não só mantém os direitos individuais da mãe (42 dias obrigatórios subsequentes ao parto) e do pai (10 dias obrigatórios mais 10 dias facultativos), como introduziu a possibilidade de partilha da 'licença parental inicial' entre os progenitores. Esta equiparação de direitos entre mãe e pai, assim como o incentivo à prática da partilha através da bonificação da licença em 30 dias, produziram resultados assinaláveis na efetiva partilha da 'licença parental inicial' por parte dos casais. Com efeito, se desde 1995 já existia a possibilidade de o pai gozar parte da 'licença de maternidade' por decisão conjunta, até 2008 era marginal o número de casais que dela usufruíam: nesse ano, 582 casais partilharam em alguma medida essa licença destinada à mãe, segundo cálculos do OFAP (Wall *et al.*, 2016). Logo no ano seguinte, com a entrada em vigor do novo quadro legal em maio de 2009, a partilha da 'licença parental inicial' bonificada elevou-se, entre maio e dezembro, para 12 506 (figura 1.26), atestando a recetividade dos casais à alteração legislativa promotora de uma conciliação família-trabalho mais equilibrada nos primeiros tempos de vida da criança. Desde então, o número de subsídios parentais iniciais com partilha tem vindo a crescer, tendo o aumento sido particularmente expressivo em 2015, ano em que foram atribuídos 20 941 subsídios. É também de referir que, ao contrário do que se passou com as licenças parentais exclusivas do pai e com a própria 'licença parental inicial', cuja evolução acompanhou de perto a forte quebra dos nascimentos na sociedade portuguesa aliada à crise económica (Cunha, 2014) e posterior recuperação nos anos mais recentes, a licença bonificada manteve uma tendência de evolução crescente, apenas interrompida por uma ligeira quebra em 2013.

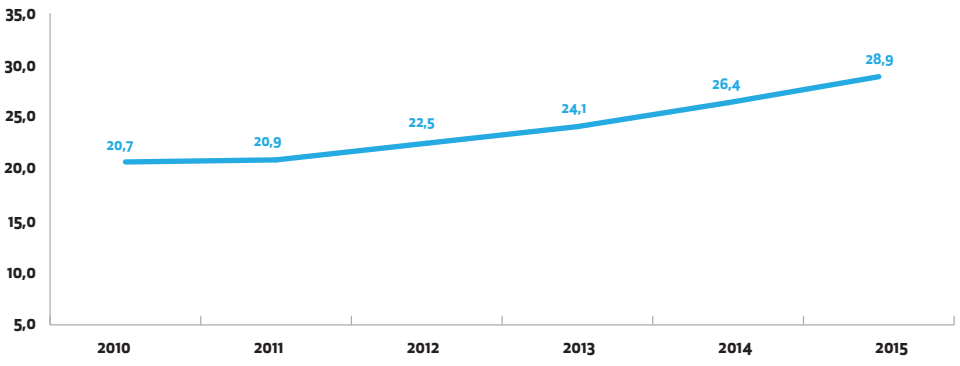
Figura 1.26 – Nascimentos e número de subsídios concedidos (nº) – Portugal, 2009-2015



Fonte: OFAP, 2016

Em comparação com a proporção de homens que gozaram as licenças parentais exclusivas do pai, obrigatória e facultativa (figura 1.25), a proporção daqueles que gozaram a 'licença parental inicial' bonificada revela que esta medida continua muito aquém do seu potencial (figura 1.27). Tendo como referência o total de subsídios parentais iniciais concedidos, verifica-se que os casais que partilharam a licença na modalidade bonificada passaram de 21%, em 2010, para 29%, em 2015. Torna-se por isso importante conhecer as dificuldades que se colocam à partilha, pois apesar da ampla abertura da sociedade portuguesa, e em especial da população em idade reprodutiva, à implementação desta medida, poucos casais usufruem dela. Estudos qualitativos recentes (Wall, Aboim e Cunha, 2010; Wall, 2014) identificaram alguns dos obstáculos que se colocam aos homens: as dificuldades colocadas pelas empresas/locais de trabalho, mais no setor privado mas também no público; as condições contratuais (precariedade), a natureza das funções exercidas pelos trabalhadores ou o investimento pessoal prioritário na carreira profissional; e as atitudes mais tradicionais, de homens e mulheres, face aos papéis de género, onde a mãe ocupa o lugar central (se não mesmo insubstituível) nos cuidados aos/às filhos/as.

Figura 1.27 – Utilização da licença parental inicial bonificada face ao total de subsídios parentais iniciais concedidos (%) – Portugal, 2010-2015



Fonte: OFAP, 2016

Em relação à partilha da licença entre progenitores, importa ainda destacar um outro dado relevante. Enquanto a maior parte dos casais que partilham a 'licença parental inicial' escolhe a solução dos 180 dias pagos a 83% da remuneração de referência (65% dos casais em 2015), os casais beneficiários do subsídio social parental inicial tendem a escolher o período mais curto de 150 dias pagos a 100% (Wall *et al.*, 2016). Estes resultados demonstram que há uma negociação conjugal que sustenta a decisão de partilhar a licença, onde se equaciona o interesse da criança em permanecer mais tempo sob os cuidados parentais, desde que tal não ponha em causa o orçamento familiar. Com efeito, garantir o bem-estar económico dos/as filhos/as é uma dimensão vital da parentalidade contemporânea, e os homens "continuam a sentir-se os principais responsáveis pelo sustento da família" (Wall, Aboim e Cunha, 2010: 469), pelo que apenas os subsídios que compensam na totalidade a perda de rendimentos (do trabalho ou de outra natureza) funcionam como incentivo à partilha da licença e ao maior envolvimento dos homens nos primeiros tempos de vida da criança.

Por outro lado, há que chamar a atenção para o facto de haver um obstáculo legal ao gozo da 'licença parental inicial' por parte do pai, obstáculo esse que se prende com a situação da mãe no mercado de trabalho. Se esta não for elegível para o subsídio parental inicial, por inatividade ou outra razão, o pai, mesmo que trabalhador, perde o direito, apenas podendo usufruir do subsídio parental inicial exclusivo do pai (DPC/ISS, 2016). Apesar de o novo regime de 'proteção na parentalidade' eleger como um dos seus principais objetivos a promoção da "igualdade de género através do reforço dos direitos do pai e do incentivo à partilha da licença", na sua arquitetura legal subsiste o princípio de que é a mãe a principal destinatária da política de licenças, e não a mãe e o pai.

1.3.3.4 A partilha da licença parental inicial: experiências e reflexões dos pais em licença

No âmbito do projeto Os Papéis dos Homens numa Perspetiva de Igualdade de Género (CITE/ICS-ULisboa) efetuou-se um estudo de caso sobre a perspetiva dos homens face à partilha da licença parental inicial em casais heterossexuais em que ambos trabalham a tempo inteiro. Foram realizadas 20 entrevistas em profundidade a homens residentes na Área Metropolitana de Lisboa e na Covilhã, entre os 27 e os 54 anos de idade, casados ou em união de facto e com qualificações escolares e profissionais diversificadas. Apesar de o número de filhos/as por entrevistado variar, todos tiveram pelo menos um/uma filho/a após a introdução da atual legislação e gozaram no mínimo um mês de licença parental inicial. Os homens entrevistados narraram a sua experiência de ficar a sós com um/uma bebé em casa, dando a conhecer as dificuldades que sentiram e os benefícios produzidos por essa experiência em várias esferas da sua vida pessoal e familiar (ver Caixa "Fathers on Leave Alone").

CAIXA: "FATHERS ON LEAVE ALONE"

Da análise exploratória das primeiras entrevistas do projeto Os Papéis dos Homens numa Perspetiva de Igualdade de Género resultou:

i) A comunicação de Karin Wall e Mafalda Leitão "Fathers on Leave Alone in Portugal", que foi apresentada no encontro científico *International Workshop Fathers on Leave and Gender Equality: a comparative perspective*. Este encontro internacional, que teve lugar em Maio de 2014, foi organizado pelo ICS-ULisboa e pela CITE no âmbito das atividades do projeto e reuniu parceiros nacionais internacionais e especialistas na área das políticas públicas e de licenças parentais. As apresentações deste *workshop* estão disponíveis no *website* da CITE em: http://www.cite.gov.pt/pt/acite/projetos_eea_grants_002_01.html.

ii) A publicação de um artigo internacional sobre as experiências dos pais portugueses em licença: **Wall, Karin (2014). "Fathers on Leave Alone: Does It Make a Difference to Their Lives?", *Fathering*, 12 (2): 196-210.**

Estes homens descreveram os dias preenchidos entre os cuidados ao bebé e as tarefas domésticas; e partilharam as dúvidas, as aprendizagens e os ganhos pessoais em competências parentais e domésticas, resultantes da autonomia e da responsabilidade acrescida. Falaram ainda do envolvimento emocional e da construção de laços com o/a bebé; mas também da reconfiguração da relação do casal e do entendimento do papel do pai enquanto cuidador principal, tão importante como a mãe; do reajustamento da divisão do trabalho não pago e do maior reconhecimento da sobrecarga que tende a recair sobre as mulheres.

A partir da análise destas narrativas, foram mapeados os principais processos envolvidos na construção das experiências de *ficar a sós* com um/uma bebé em casa e identificados quatro perfis de partilha e vivência da licença parental inicial.

Globalmente, as narrativas dos pais que partilharam a licença parental inicial confirmam amplamente os dados do ISSP 2012, sobre os aspetos mais e menos positivos dessa experiência. Mas aqui propõe-se um enfoque apenas em duas dimensões: 1) a dimensão da motivação para a partilha, onde se inscreve a negociação conjugal do bem-estar da criança e da "paridade na harmonização das responsabilidades profissionais e familiares" (dois dos objetivos explícitos da política de licenças em vigor, ver atrás Caixa Princípios do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril); 2) a dimensão da avaliação, por parte dos homens que partilharam a licença, do acolhimento que a sociedade faz do atual regime de 'proteção na parentalidade'.

Motivações para a partilha da licença parental inicial: negociação conjugal do bem-estar do/a bebé e da conciliação família-trabalho

O primeiro resultado a destacar da análise das entrevistas é o facto de a possibilidade de estender a licença por 6 meses, sem penalização nos rendimentos familiares, ser claramente identificada pelos casais como uma oportunidade para o/a bebé permanecer mais tempo em casa sob os cuidados parentais. Com efeito, a promoção do bem-estar do/a bebé – onde se cruzam considerações sobre o adiamento da entrada na creche e a possibilidade de prolongar a amamentação – está no âmago da decisão conjugal e constitui a grande motivação para a partilha:

A gente decidiu partilhar porque a minha sogra, nessa altura, também estava um bocado mal [...] e não tinha quem tomasse conta do meu pequenino. [...] Então, a gente tentou fazer o máximo possível para estar com ele em casa.
29 anos, polícia, 2 filhos, 1 mês de partilha da licença parental inicial

Achámos que era muito cedo para ele ir para uma creche, para ao pé de crianças. A nossa pediatra [...] tinha perguntado se havia possibilidade de ele ficar connosco, ou com os avós, ou com alguém. Não ir já para um infantário ou para uma creche [...]. Portanto, eu acho que isso é positivo, não ser uma coisa tão... é um ser tão pequenino, tão frágil, tão... estar a largá-lo, já assim de uma vez, faz um pouco de confusão.
40 anos, diretor criativo e publicitário, 1 filho, 1 mês de partilha da licença parental inicial

Nós preferimos que ela, a minha mulher, gozasse o máximo e depois, só então, entrei eu. Porque ela estava a amamentar e então havia toda a vantagem nisso. [...]. Como sempre pensámos relativamente às irmãs – que no primeiro dia que ficaram na creche eram tão pequeninas! – tudo o que pudéssemos fazer para adiar esse momento… portanto, apareceu [a solução da partilha], mais ou menos, sem sequer ser necessário falar do assunto.
54 anos, informático, 3 filhos, 1 mês de partilha da licença parental inicial

A questão da amamentação é particularmente interessante, pois se pode ser vista como um entrave para o pai gozar mais tempo do que o mês de bónus, há casais que conciliam um tempo mais longo para o pai com o aleitamento materno em exclusivo, aproveitando a redução de horário quando a mãe regressa ao trabalho, assim como a possibilidade de a mãe retirar leite para o pai dar. No caso de um/a primeiro/a filho/a, este pode ser um cenário que não se antecipa e que só se constata com a experiência, mas que pode abrir a porta à negociação conjugal de uma partilha mais equilibrada em relação a um/a segundo/a filho/a:

Até aos seis mamou normalmente [...]. A mãe ia à hora de almoço, ia lá a casa dar de mamar. E também tirava leite e eu dava [...]. Não foi um impedimento [...]. A minha mulher tem uma vida profissional tão ativa, com tantos objetivos como eu os tenho, e escolhemos fazer assim. E achamos que a parte de dar mamar, embora fosse uma coisa que consideramos importante e fundamental para nós, como havia essa hipótese de tirar o leite e a mãe dar de mamar também ao meio-dia… Não é exatamente a mesma coisa, mas era uma solução de compromisso que nós arranjámos e funcionou enquanto teve que funcionar. Eventualmente se a mãe estivesse em casa, o bebé podia ter mamado mais tempo? Sim, se calhar sim. Mas avaliámos na altura e balançámos as duas opções e pareceu-nos que assim era mais sensato para o nosso caso.
39 anos, gestor de projetos, 1 filho, 1 mês de partilha da licença parental inicial + 3 meses de licença parental alargada

Se calhar, o que nos fez eu não ter gozado mais tempo foi a falta de experiência, ou de à vontade, para abdicar de a mãe estar lá para dar de mamar à filha [...], ou seja, foi coordenar isso porque não sabíamos mais ou menos como é que era [...]. No segundo [filho], se calhar, consigo negociar mais dez dias. [...] Eu, estando a trabalhar, trabalho o dia todo; ela, estando a trabalhar, trabalha menos duas horas. Portanto, mesmo em termos de tempo livre, ou tempo para a família, a opção de estar o pai em casa, tendo a mãe horário reduzido, no geral é melhor, é benéfico.
31 anos, jurista,1 filha, 40 dias de partilha da licença parental inicial

Para além das considerações sobre o bem-estar do/a bebé, a conciliação família-trabalho constitui uma peça-chave na negociação da divisão dos tempos a gozar pelo pai e pela mãe. Os casais avaliam a situação de cada um no mercado de trabalho e procuram distribuir os custos e minimizar os efeitos negativos, nomeadamente em termos de rendimento familiar, que o gozo da licença acarreta na vida profissional de cada um deles.

Nem sempre é a situação profissional do homem que se afigura mais problemática e passível de ficar comprometida. Também as mulheres, com carreiras exigentes ou com inserções laborais precárias, podem ter dificuldade em usufruir de todo o tempo da licença. Estas situações podem conduzir à negociação conjugal de uma maior partilha da licença parental inicial e à decisão de o pai gozar mais tempo do que o mês de bónus.

Para a minha mulher ficar mais tempo fora do tribunal era penalizador porque, no fundo, grande parte dos assuntos vão-se acumulando e depois vão exigir um esforço adicional quando ela regressa, não é? Portanto, também não queríamos… tínhamos que encontrar ali um ponto de equilíbrio entre o tentar ter a criança em casa o mais tempo possível e sem penalizar demasiado o esforço do trabalho.
54 anos, informático, 3 filhos, 1 mês de partilha da licença parental inicial

Foi fundamentalmente uma questão económica, porque a minha mulher, sendo advogada, não desconta para a Segurança Social, desconta para a Caixa de Previdência da Ordem dos Advogados, que não prevê a licença de maternidade. Portanto, o que é que isto significa? Que o período em que ela não está a trabalhar não recebe, não pode, não factura aos seus clientes e, portanto, não tem rendimento. Como no meu caso não é assim, eu descontando para a Segurança Social, tenho direito a usufruir deste período de licença remunerado, não é? Portanto, foi o equilíbrio que nós encontrámos para minorar, digamos assim, o facto de ela não estar a trabalhar durante este período, e, portanto, consequentemente não faturava.
37 anos, engenheiro mecânico,1 filho, 2,5 meses de partilha da licença parental inicial

A mãe só gozou 60 dias e eu gozei o resto. Sabe, ela fazia muita falta lá no trabalho. Lá no trabalho dela não podem ter muitas empregadas, é um restaurante pequeno. As coisas não estão famosas em lado nenhum. E se ela estivesse o tempo todo era um problema, os patrões disseram-no logo. Então nós conversámos cá os dois e achámos que o melhor era eu ficar também um tempo com o garoto e assim ela faltava menos tempo no trabalho dela [...]. Quem não gostou muito foi o meu patrão … mas paciência! Assim dividimos o mal pelas aldeias.
33 anos, motorista, 1 filho, 1,5 meses de partilha da licença parental inicial

Eu só fiquei o último mês por causa de não estar sempre a forçar o patrão dela. [...] O patrão já estava mesmo com falta de empregados e queria mesmo que ela fosse trabalhar [...]. Porque é assim... eu sei que eles, por lei, não a podem despedir, mas também lhe podiam dificultar a vida depois dela estar no trabalho, não é? Então optei que ela fosse trabalhar pelo menos aquele mês, porque até era um mês em que eles precisavam mais e assim as coisas acalmaram um bocadinho [...]. [Por outro lado] ficando eu em casa perco mais dinheiro do que se for ela a ficar em casa, não é? Então assim fiquei eu só um mês e ela ficou os outros cinco, [...] porque eu fico sem os subsídios, suplementos de turno e essas coisas todas. E isso é para aí duzentos e cinquenta euros do meu ordenado e é um bocado.

29 anos polícia, 2 filhos, 1 mês de partilha da licença parental inicial

Um mês gozaria de certeza. Os dois meses teve mais a ver com a questão financeira [...]. Como bolseira de doutoramento [a mulher] [...], financeiramente é mais favorável [...]. Uma pessoa que trabalha, como eu, recebe o rendimento por inteiro. Era mais um salário, quase, em casa. Por isso é que fizemos assim.

36 anos, inspetor de serviço público de segurança, 1 filho, 2 meses de partilha da licença parental inicial

Que abertura social para o 'pai em licença'? Reflexões de pais que partilharam a licença parental inicial

O modo como a sociedade acolhe o atual regime de 'proteção na parentalidade', que incentiva a partilha das responsabilidades parentais entre os progenitores, é em grande medida interpretado pelos entrevistados à luz da sua experiência pessoal. O grau de abertura e de apoio que encontraram no seu local de trabalho e a negociação mais ou menos difícil com a entidade patronal ou a chefia direta foram determinantes para esta reflexão, bem como para a leitura que fazem da opinião da sociedade em geral, e do mercado de trabalho em particular, em relação ao 'pai em licença'. Estes homens referem desde a desinformação da entidade patronal e mesmo da Segurança Social face aos direitos do pai (ver Caixa «Amor de Pai»), à incompreensão dos empregadores face à decisão de partilhar a licença e ao interesse do pai em ficar em casa com o/a bebé. Consideram que são vistos como transgressores, por não colocarem os interesses profissionais à frente dos familiares, pondo em causa a imagem de bom trabalhador (ver Caixa CITE - Atendimento jurídico e queixas). Houve mesmo quem tivesse sofrido represálias, com corte salarial e despedimento.

No meu caso, o meu serviço nem sabia da possibilidade de eu poder gozar dois meses seguidos, partilhado [...]. Quando eu pedi os dois meses, os meus serviços só me queriam dar um mês e eu é que lhe expliquei por A mais B: "Não, leiam a Lei, porque a Lei diz que eu tenho direito. É partilhado, posso fazer como eu quiser" [...]. Administrativamente só me processaram, no salário, só processaram um e eu tive que reclamar e dizer: "Não, não! Eu pedi dois e tenho direito a dois, segundo este artigo tal, tal, tal" [...] As pessoas têm ideia que o pai tem um mês, mas não. E depois foi isso que lhes expliquei.

36 anos, inspetor de serviço público de segurança, 1 filho, 2 meses de partilha da licença parental inicial

Ainda pensámos se a mãe faria cinco [meses] e eu um, ou a mãe quatro e eu dois. Mas o meu trabalho não dava para dois. Um já foi o que foi... Eu não posso dizer que tenha sido muito complicado, não vamos comparar o trabalho que eu tenho com o trabalho numa indústria, onde se nota mais a repressão e as represálias. Mas eu acho que há formas diferentes de o fazer. Também já não existem chicotes, mas existem as tais chicotadas psicológicas. O que eu senti foi mais isso, esse jogo do psicológico. Eu, na altura quando soube, informei logo (porque isto tenta-se informar com a maior antecedência possível) que tinha intenções de gozar um mês e que seria em Julho daquele ano. A primeira pergunta que me fizeram era por que é que eu queria tirar um mês inteiro, se não chegava uns dias.

34 anos, gestor manutenção internet, 1 filho, 1 mês de partilha da licença parental inicial

As pessoas acham que nós vamos para casa tomar conta de um bebé e não damos tanta importância ao trabalho, ou já não queremos trabalhar [...]. Não é que eu não goste de trabalhar, ou não queira trabalhar, simplesmente naquele momento o chamamento era 'o pai'. E, pronto, acho que isso, depois, acaba por arruinar as relações laborais. Porque, se calhar, tanto para mães como para pais, a entidade patronal acha que nós já não estamos tão focados no trabalho, ou não queremos tanto trabalhar, e estamos mais a pensar nas crianças [...]. Com os homens, acho que é nitidamente pior e, em Portugal, acho que não estamos minimamente preparados para este género de licenças. A questão não é a Lei. É a tal coisa... a Lei existe, mas não nos permitem usufruir dela. Por isso, na prática não serve de nada, porque existe mas, se tirarmos, somos despedidos... [o que lhe aconteceu 4 meses após regressar ao trabalho] Tinham, lá está, ou grandes chefias a darem o exemplo, e eles próprios tirarem, ou ser mesmo obrigatório e toda a gente tem que tirar [...], toda a gente faz porque a prioridade é as crianças. Têm todos que ir para casa.

31 anos, farmacêutico,1 filha, 2,5 meses de partilha da licença parental inicial

Tive uma reação muito negativa da Segurança Social [...]. Foi assim um ambiente um bocado de cortar à faca! A senhora da Segurança Social [...] disse-me que não iria ser possível, que não encontrava essa informação, que o pai não podia tirar dois meses e meio, que era obrigatório a mãe. Só podia tirar o último mês.

33 anos, programador informático, 1 filha, 2,5 meses de partilha da licença parental inicial

A sociedade, em geral, acha isto muito estranho, de ela ir trabalhar mais cedo para eu ficar com o bebé [...]. Nós até achámos engraçado porque, quando eu fui fazer a documentação na Segurança Social, ela própria dizia: "Ah mas você não pode fazer isso!" [...] A senhora da Segurança Social! Acho que até era a chefe de secção, porque na ideia dela, o tempo maioritário era a mãe; e o pai, no máximo, tirava os trinta dias. E eu tinha-me informado bem e sabia que podia.

31 anos, farmacêutico, 1 filha, 2,5 meses de partilha da licença parental inicial

Todas estas situações levam estes homens a concluir que ainda há expetativas muito diferenciadas em relação ao papel de homens e mulheres na sociedade, pelo que sentem que há uma grande resistência por parte dos/as empregadores/as em abdicar dos seus trabalhadores homens para a vida familiar e as responsabilidades parentais. Responsabilidades essas que os homens querem assumir e gostariam de ver garantidas, ampliadas e socialmente reconhecidas.

Eu queria sempre tirar mais do que um mês [...]. Acho que é por uma questão de afirmação, não sei. Porque acho que está muito tipificado que é a mãe que goza a licença e que o pai goza, goza o bónus porque, se não gozar, mais ninguém vai gozar.
31 anos, jurista, 1 filha, 40 dias de partilha da licença parental inicial

No meu caso, o motivo para gozar mais tempo foi financeiro, mas o motivo para gozar no geral, não foi financeiro. Eu queria mesmo gozar e queria estar presente [...]. E se mais tempo eu pudesse estar, mais tempo eu teria estado e independentemente da pressão do trabalho ou não, porque aí aguentem-se, porque a família é mais importante para mim.
36 anos, inspetor de serviço público de segurança, 1 filho, 2 meses de partilha da licença parental inicial

CAIXA: CITE - ATENDIMENTO JURÍDICO E QUEIXAS

A CITE disponibiliza uma linha verde de atendimento jurídico especializado sobre os direitos em matéria de igualdade entre mulheres e homens no emprego, no trabalho e na formação profissional, sobre a proteção da maternidade e da paternidade, e sobre a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. O/A utente pode ainda apresentar queixa escrita e solicitar informação via email, por escrito, ou atendimento jurídico presencial.

No âmbito do projeto Os Papéis dos Homens numa Perspetiva de Igualdade de Género, a CITE procedeu à análise dos atendimentos da linha verde e presenciais no período compreendido entre 2012 e 2014, com especial atenção para os atendimentos solicitados pelos homens*. O número total de atendimentos cresceu no período em análise, com uma taxa de variação de 18,7% (figura C1.7). Apesar de serem as mulheres que recorrem mais frequentemente ao atendimento da CITE, representando entre 77% e 79% das solicitações, o número de atendimentos solicitados por homens foi o que mais cresceu, com uma taxa de variação de 47,1%.

Figura C1.7 – Evolução do atendimento jurídico (linha verde e presencial) da CITE, por tipo de utente (valores absolutos, percentagens e taxas de variação) – Portugal, 2012-2014

	2012		2013		2014		2012-2014
	N	%	N	%	N	%	Tx Var (%)
Mulheres	1 557	79	1 658	77	1 827	78	17,3
Homens	261	13	320	15	384	17	47,1
Pessoa Coletiva	151	8	172	8	126	5	-16,6
Total	1 969	100	2 150	100	2 337	100	18,7

Fonte: CITE 2015

Em 2014, o recurso ao atendimento da CITE por parte destes homens prendeu-se, sobretudo, com três assuntos jurídicos (figura C1.8): a 'flexibilidade de horário', a 'licenças parentais' e a 'conciliação vida profissional e familiar'.

Figura C1.8 – Assuntos jurídicos tratados no atendimento da CITE aos homens (valores absolutos e percentagens) - Portugal, 2014

Assuntos jurídicos	N	%
Flexibilidade de horário	77	19
Licenças parentais	69	17
Conciliação família-trabalho	56	14
Proteção despedimento	34	9
Aleitação/amamentação	28	7
Tempo parcial	16	4
Adoção	10	3
Falta para assistência a menores	7	2
Outro	64	16
NR	39	10
Total	400	100

Fonte: CITE 2015

Também as queixas entradas na CITE mais que duplicaram no período em análise, passando de 100, em 2012, para 210, em 2014. Tal como acontece a nível do atendimento jurídico, são as mulheres que mais frequentemente formalizam a queixa. Mas se em 2012 os homens representavam apenas 10% dos queixosos, em 2014 representavam já 26%.

As queixas de homens e mulheres (figura C1.9) que mais aumentaram foram as relativas à conciliação família-trabalho (taxa de variação de 320,0%), seguidas das relativas à parentalidade (taxa de variação de 64,3%), o que revela que estas são questões chave na vida de trabalhadores e trabalhadoras e que sentem que não estão a ser salvaguardadas pelas entidades patronais.

CAIXA: CITE - ATENDIMENTO JURÍDICO E QUEIXAS (continuação)

Figura C1.9 – Queixas entradas na CITE (valores absolutos, percentagens e taxas de variação) – Portugal, 2012-2014

	2012		2013		2014		2012-2014
	N	%	N	%	N	%	Tx Var (%)
Parentalidade	14	14	11	6	23	11	64,3
Igualdade e não descrim. em função do sexo	34	34	27	16	33	16	-2,9
Conciliação família-trabalho	30	30	82	48	126	60	320,0
Outro	22	22	50	29	28	13	27,3
Total	100	100	170	100	210	100	110,0

Fonte: CITE 2015

Em termos sociodemográficos, e no que respeita especificamente os homens, são sobretudo os mais escolarizados e qualificados, entre os 29 e os 39 anos, com filhos/as, e residentes nos distritos de Lisboa, Porto, Setúbal e Coimbra, que mais recorrem ao atendimento da CITE.
Estes dados foram consultados no relatório da CITE:

*** Collection and Analysis of men's requests for information and complaints to CITE on work/family balance and gender issues – Relatório de Atividades 5 do Projeto Os Papéis dos Homens numa Perspetiva de Igualdade de Género (CITE, 2015)**

CAIXA: «AMOR DE PAI»

A SEIES - Sociedade de Estudos e Intervenção em Engenharia Social, uma cooperativa com valência em intervenção e desenvolvimento local na área da cidadania e da igualdade de género, promoveu o projeto *Público & Privado*, em que um dos objetivos consistiu em esclarecer a população em geral acerca da legislação das licenças parentais, e em particular acerca dos direitos do pai, procurando sensibilizar pais e mães para a partilha da licença parental e as suas vantagens.

Conscientes da falta de informação e da desinformação sobre o tema, a SEIES, em parceria com a Escola Superior de Saúde/IPS (através do envolvimento dos seus estudantes), a DGS, a Ordem dos Enfermeiros e o Agrupamento dos Centros de Saúde da Arrábida, e com o apoio da CIG, desenvolveram os materiais de divulgação «AMOR DE PAI: Partilhe o amor, partilhe a parentalidade. Defenda os seus direitos» (CD's, cartazes e folhetos), que tiveram como público-alvo os profissionais de saúde e os utentes dos Centros de Saúde.

A defesa de um novo lugar para o pai na parentalidade, numa perspetiva de igualdade de género e de valorização de uma masculinidade cuidadora, constituiu, assim, a mensagem forte deste projeto de intervenção local:

Ser homem hoje passa também por ser pai. Um pai com mais direitos, com mais espaço para se afirmar enquanto tal. Sem medo de perder o emprego, o rendimento ou a "masculinidade". Sem vergonhas, fazendo mais por si e pelos/as seus/suas filhos/as.

Folheto «AMOR DE PAI: Partilhe o amor, partilhe a parentalidade. Defenda os seus direitos»

Para mais informações sobre o projeto consultar o *website* da SEIES: www.cooperativaseies.org

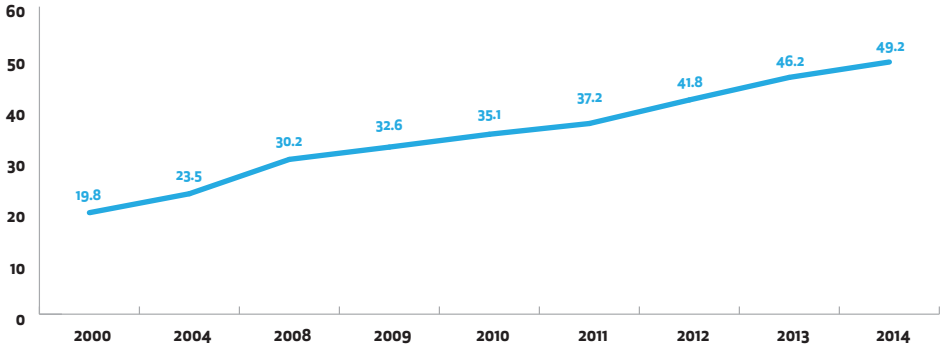
1.3.3.5 Outros aspetos das políticas de conciliação família--trabalho

Para além da política de licenças, são várias as medidas, sobretudo no âmbito dos equipamentos e serviços de apoio às famílias, que foram introduzidas para promover a conciliação família-trabalho: aumento regular da oferta e da taxa de cobertura das creches e dos serviços, do pré-escolar e de ATLs em período de férias; aumento da capacidade dos setores não lucrativos para acolher crianças; escolas do 1º ciclo abertas durante 8 horas (bem como a obrigatoriedade de serviços de apoio à família antes e depois do horário escolar); atividades de enriquecimento curricular. Existem alguns problemas que são relevados, reiteradamente, pelas famílias, pelas associações de pais ou por outros organismos, como o Conselho Nacional de Educação, por exemplo: dificuldades na inscrição das crianças nas creches e nos jardins-de-infância mais baratos, desigualdade territorial nas taxas de cobertura dos serviços de apoio, falhas e/ou desinvestimento nas atividades de enriquecimento curricular e nos serviços de apoio à família a nível do 1º ciclo do ensino básico; horários no 2º ciclo do ensino básico que não se adaptam à vida familiar (*e. g.*, ainda há turmas que só funcionam de manhã ou de tarde); férias de verão extremamente longas (3 meses).

Por outro lado, no âmbito da redução ou da flexibilização dos horários de trabalho, é de realçar as seguintes medidas: possibilidade de redução do horário de trabalho em duas horas durante o primeiro ano de vida da criança (os custos desta medida são assumidos pelos empregadores; as duas horas podem ser gozadas por um dos pais ou partilhadas); destacam-se ainda algumas alterações ao Código do Trabalho no que diz respeito à proteção do direito ao teletrabalho e ao regime de trabalho flexível, à dispensa de trabalhar com banco de horas e em regime de adaptabilidade.

Tendo em conta a importância reconhecida dos serviços de apoio à primeira infância na promoção da conciliação e da igualdade de género na articulação entre vida profissional e vida familiar (ver Caixa Equipamentos sociais para a infância e consenso político), apresentam-se aqui os dados mais recentes disponibilizados pela Carta Social para a rede de creches e amas (figura 1.28). Estes dados incluem equipamentos da rede lucrativa e da rede solidária não lucrativa (IPSS) e apontam para um aumento sustentado da taxa de cobertura, que mais do que duplicou no período em análise: passou de 19,8% em 2000, para 49,2% em 2014.

Figura 1.28 – Taxa de cobertura de creches e amas (0-3 anos) (%) – Portugal, 2000-2014



Fonte: Conselho Nacional de Educação (2010 e 2012); GEP/MSESS, Carta Social - Folha Informativa nº 8, de maio 2012; Folha Informativa nº 11, de junho de 2013; Folha Informativa nº 14, de junho de 2014; e Folha Informativa nº 19, de outubro de 2015.

Não obstante a evolução positiva, as áreas mais populosas do país continuavam a registar percentagens de cobertura mais baixas comparativamente à média global (ver figura 1.29), com destaque para os distritos do Porto, de Setúbal e de Lisboa, segundo dados referentes a 2013 disponibilizados pela Carta Social (GEP/MSESS, 2014). E se se considerar apenas a rede solidária não lucrativa, aquela que é mais acessível às famílias com menores rendimentos (onde o preço a pagar por criança depende do nível de rendimento do agregado familiar), verifica-se que as taxas de cobertura são particularmente baixas nesses mesmos distritos, abaixo de 30% (GEP/MSESS, 2014).

Por conseguinte, embora a oferta da rede solidária não lucrativa seja a principal oferta de creche, com destaque para os distritos do Norte e do Centro onde a cobertura desta rede se situa acima de 90% em 2013, nos distritos mais populosos do país continua a ficar significativamente aquém da procura aí existente, abrindo-se espaço para a iniciativa privada lucrativa. Nestes distritos ainda pode ser difícil encontrar vaga numa creche a preços mais reduzidos.

Ora esta realidade diversificada a nível das taxas de cobertura de creches e amas expõe desigualdades territoriais marcantes. Por um lado, a desigualdade a nível do acesso a equipamentos comportáveis pelas famílias (é de referir que mesmo na rede não lucrativa, onde os preços são mais acessíveis e os pais pagam em função do rendimento familiar, o preço médio a pagar por criança ainda pode representar uma fatia significativa do orçamento familiar[7]). Por outro lado, a desigualdade demográfica que se liga à baixíssima fecundidade no interior Norte e Centro do país (Cruz, 2016), que tem obviamente um impacto direto nas taxas de cobertura (Wall *et al.*, 2014).

Figura 1.29 – Taxa de cobertura de creches e amas (0-3 anos), oferta total, oferta da rede solidária e peso da rede solidária no total da oferta (%) – Continente e distritos, 2013

	Taxa de cobertura de Creches e Amas		
	Total (%)	Rede solidária (%)	Rede solidária/Total (%)
Guarda	77	77	100
Castelo Branco	73	70	96
Portalegre	69	69	100
Bragança	65	60	92
Coimbra	62	56	90
Aveiro	58	54	93
Faro	56	42	75
Évora	55	52	95
Vila Real	53	44	83
Braga	51	49	96
Viseu	51	45	88
Leiria	51	38	75
Viana do Castelo	48	46	96
Beja	48	46	96
Santarém	45	41	91
Lisboa	43	28	65
Setúbal	41	28	68
Porto	32	23	72
Continente	46	-	

Fonte: Cálculos próprios a partir de GEP/MSESS, Carta Social: Folha Informativa nº 14, de junho de 2014

[7] De acordo com um estudo feito pela DECO em 2010, mediante um inquérito a 2 900 pais, as respostas sobre os preços das creches apontavam para um preço médio mensal na ordem dos 150 euros, podendo ir além dos 300 euros/mês (DECO, Proteste nº 311, de março de 2010. Comunicado disponível *online* em:https://www.deco.proteste.pt/institucionalemedia/imprensa/comunicados/2010/creches-e-jardins-de-infancia-caros-e-sem-vagas).

Em suma, a evolução positiva, entre 2000 e 2014, das taxas de cobertura de creches e amas resulta da combinação entre a quebra dos nascimentos que ocorreu na sociedade portuguesa ao longo dos últimos anos e que atingiu desigualmente o território nacional (Cunha, 2014), e duas medidas de política em concreto: o investimento na criação de mais equipamentos com novos lugares de creches, principalmente através do Programa PARES criado em 2006 mas suspenso em 2011 com a agudização da crise económica e a mudança de governo; e a maximização da capacidade instalada, através da criação de mais lugares de creche em equipamentos já existentes, por via da alteração da legislação das creches no que diz respeito ao número máximo de crianças permitido por sala (Portaria nº 262/2011, de 31 de agosto), sendo lícito questionar a qualidade da oferta resultante desta segunda medida.

CAIXA: EQUIPAMENTOS SOCIAIS PARA A INFÂNCIA E CONSENSO POLÍTICO

Nos dias 15 e 16 de janeiro de 2015 realizou-se em Lisboa a Conferência Internacional «A(s) Problemática(s) das Natalidade: uma questão económica, social e política», organizada pelo Observatório das Famílias e das Políticas de Família (OFAP), a Associação para o Planeamento da Família (APF) e o Institute of Public Policy Thomas Jefferson – Correia da Serra (IPP). Os resultados da Conferência estão disponíveis *online* em: **http://www.observatoriofamilias.ics.ul.pt/index.php/eventos/eventos-realizados/conferencia-a-s-problematica-s-da-natalidad-em-portugal-uma-questao-social-economica-e-politica;** mas também no livro de atas recentemente publicado:

Cunha, V., Vilar, D., Wall, K., Lavinha, J. e Pereira, P. T. (orgs.) 2016. A(s) Problemáticas(s) da Natalidade: uma questão social, económica e política. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais/Associação para o Planeamento da Família.

Ao longo dos dois dias de trabalhos, foram amplamente debatidos os constrangimentos que se colocam atualmente às famílias para terem filhos, a partir da perspetiva de académicos/as, profissionais de saúde, grupos de interesse e decisores/as políticos/as. Duas das sessões debruçaram-se sobre as perspetivas políticas da natalidade: a primeira, consagrada à apresentação e discussão do Relatório *Por um Portugal amigo das crianças, das famílias e da natalidade (2015-2035): remover os obstáculos à natalidade desejada*, elaborado pela Comissão para a Política da Natalidade em Portugal, que foi constituída em abril de 2014 por decisão do, então, primeiro-ministro e presidente do Partido Social Democrata, Dr. Pedro Passos Coelho; a segunda sessão, consagrada à apresentação das perspetivas dos grupos parlamentares com assento na Assembleia da República, sobre as medidas necessárias para "remover os obstáculos à natalidade desejada" (Azevedo, 2014).

Neste âmbito, um conjunto de medidas que se revelou passível de amplo consenso político, diz respeito à necessidade de aprofundar a política social de equipamentos dirigidos às crianças, enquanto elemento-chave para a conciliação família-trabalho e elemento facilitador de decisões de natalidade. Foi, justamente, uma das recomendações do Relatório ('Eixo Mais Educação e Solidariedade Social' - Azevedo, 2014: 145-148) que mais consenso gerou entre as representantes dos grupos parlamentares presentes na sessão.

É necessário naturalmente uma rede pública de creches, porque esta é uma questão muito colocada também por parte das famílias – onde colocar os filhos. Porque aquilo que existe muitas vezes não dá resposta e os preços são, de facto, exorbitantes.
Paula Santos, Deputada do Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português

A conciliação é um dos pontos onde pode haver consensos, porque quanto à questão dos equipamentos sociais, acho que é uma questão razoavelmente consensual. Os equipamentos sociais, hoje, para a primeira infância, têm um rácio muito bom, porque antes do programa «Pares» estava abaixo da meta de Barcelona, mas agora está acima da meta de Barcelona, que é a meta europeia que diz que, em cada três crianças, uma deve ter um lugar [...]. Qual é o problema? São os horários [...] e o preço das respostas sociais. [...] A natalidade cruza com o problema dos casais jovens de classe média. Só para terem uma ideia, se calhar alguns terão outros não, uma família com um rendimento entre os 1700-2000 euros brutos por mês paga de creche, numa IPSS, cerca de 250 euros. E se tiver dois filhos até pode ter um desconto, mas o desconto nunca ultrapassa os 15%. Portanto, nós estamos a falar de um custo brutal para as famílias, porque ter uma criança nessa fase da vida é muito caro [...]. Penso que a este nível da conciliação há, de facto, aqui, espaço para um entendimento. Depois, a questão da escola. A escola é muito importante. O ensino é muito importante e o ensino tem problemas complicados. As atividades extracurriculares foram uma medida extremamente positiva no que diz respeito à conciliação. Mais um dado, só para terem uma ideia: quando a escola a tempo inteiro foi implementada no ano letivo 2005-2006, no ano letivo anterior havia 400 000 crianças no ensino público em Portugal no 1.º ciclo: 300 000 não tinham qualquer resposta extracurricular, só 100 000 estavam no ATL das IPSS. O que significa que 300 000 crianças não tinham qualquer resposta. As AEC trouxeram respostas a estas crianças e essa é uma medida que está a andar para trás.
Catarina Marcelino, Deputada do Grupo Parlamentar do Partido Socialista

Quando me perguntam qual a prioridade que eu considero, ou que o CDS considera que será, eu considero que a prioridade – e é isso que os casais sentem, bastante insegurança – será centrar as políticas na primeira infância. Nós, hoje em dia, uma família paga menos pelo filho numa universidade do que numa creche ou num jardim-de-infância. Muitas vezes isto acontece. E eu acho que, se se conseguiu estabelecer o pré-escolar na altura do Eng.º. António Guterres, prioridade nessa altura ao pré-escolar [...], acho que tem de se dar o passo seguinte, que é tornar o pré-escolar obrigatório. Ou seja, a partir dos 3 anos, todas as famílias saberem que têm, de facto, um sítio para deixar as crianças. [...] Houve um aumento dos apoios às creches. É também fundamental e isso tem sido feito [...], temos mais crianças em creches e isso é bom [...]. De qualquer maneira, é preciso flexibilizar o horário, e quando falo em flexibilizar o horário, é flexibilizar de facto o horário. Nós temos muitas famílias, muitas pessoas, muitas mulheres e homens a trabalhar aos fins-de-semana, feriados e fora de horas, em todos os serviços, tanto públicos como privados. E quanto mais flexível for o horário, melhor é para as famílias. Eu acho que nós temos de nos focar, de facto, neste apoio de que as famílias precisam, fundamental para as crianças dos 0 aos 6 anos [...], acho que é nesta área dos 0 aos 6 que tem de haver consensos entre os partidos e tem de haver consensos para lá das legislaturas.
Inês Teotónio Pereira, Deputada do Grupo Parlamentar do CDS-Partido Popular

CAIXA: PERSPETIVAS DE ESPECIALISTAS, DE GRUPOS DE INTERESSE E DE DECISORES/AS POLÍTICOS/AS SOBRE *HOMENS, FAMÍLIA E CONCILIAÇÃO*

Um novo lugar para o homem na esfera privada

Há cada vez mais a noção, e essa noção deve ser incutida, que há um conjunto de responsabilidades que têm que ser partilhadas entre o casal. E, aqui, falo naturalmente das responsabilidades familiares. Porque todos nós sabemos que, quando saímos do nosso local de trabalho, o dia ainda não acabou, muito longe disso.
Luís Henriques, CIP – Confederação Empresarial de Portugal (Focus Grupos de Interesse)

No sindicato, cada vez mais tenho pais a perguntarem-me: "O meu filho vai nascer. O que é que eu tenho que fazer para gozar o tempo [de licença]?". O sindicato onde eu trabalho é o sindicato da Indústria e da Energia, portanto, maioritariamente masculino: são os homens da EDP e da REN, são os homens da indústria automóvel e de toda a indústria elétrica. E perguntam. E querem ser mais do que o pai que chega a casa.
Eduarda Castro, APMJ – Associação Portuguesa de Mulheres Juristas (Focus Grupos de Interesse)

É fundamental os homens quererem, quererem ter um papel. E a família, o privado, ter um valor social igual ao público. Mas não é só o querer, têm que fazer a revolução do querer! Como nós fizemos a revolução de querer o público. Ninguém nos deu o público. As mulheres lutaram pelo público, não é? Ainda estamos a lutar.
Catarina Marcelino, Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade (Focus Especialistas)

Obstáculos à 'masculinidade cuidadora'

Esta questão dos homens acharem que deviam estar mais tempo em casa, mas que têm que trabalhar e sentem-se na obrigação de ser o ganha-pão, também é uma violência contra os homens.

O facto é que se deu um passo significativo, é a mudança do paradigma. De facto, a licença deixou de ser das mulheres. Deixou de ser das mães, que podiam dar uma parte aos pais, e passou a ser dos dois. Os homens passam a ter direito a. [...] Mas acho que isto não foi muito bem absorvido, porque a sociedade tem uma tendência para simplificar e adaptar e, portanto, o que se interiorizou foi que os homens passam a ter direito a um mês. Eles acham que têm direito a um mês, quando eles não têm só direito a um mês.
Catarina Marcelino, Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade (Focus Especialistas)

Como todos os dados o demonstram, apesar de uma tendência para a maior participação dos homens no trabalho não pago, persiste uma assimetria significativa na divisão das tarefas domésticas e do cuidado. Como se explicará a perceção dominante de justiça? Radicará em processos de normalização das desigualdades, ou estratégias de acomodação e minimização do conflito conjugal, [tendo] em [linha de conta os] constrangimentos vários à capacidade de negociação das mulheres, face aos homens, nas famílias?
Heloísa Perista, investigadora, perita em igualdade de género (Conferência Final)

A parentalidade não tem que ter nenhum tipo de relação com a biologia, pelo menos no nosso entender. Pelo contrário, a parentalidade é um compromisso positivo, é um compromisso perene que é assumido perante uma criança. Aliás, a adopção, de alguma forma, é o paradigma da parentalidade para nós, ao contrário, precisamente, do quadro dominante, inevitabilidade que nós sabemos que resulta, em determinados momentos, em situações particularmente graves.
Paulo Côrte-Real, ILGA-Portugal - Intervenção Lésbica, Gay, Bissexual e Transgénero (Focus Grupos de Interesse)

Há um conjunto de preconceitos relativamente ao exercício da parentalidade masculina. Nesta área encontramos o discurso de muitos pais que querem ser pais e têm grandes dificuldades. Ligando com o trabalho, nós temos um protocolo com a Comissão de Igualdade no Trabalho e no Emprego e temos tido também vários casos onde as entidades patronais dificultam o exercício dessa própria parentalidade... as empresas não veem com bons olhos que os homens queiram assumir essas responsabilidades. Também não gostam que as mulheres faltem ao emprego para cuidar dos filhos, mas como existe este estereótipo, a mulher cuida.

[No caso dos 'pais não residentes'] tenho que ter uma sentença que diz que, naqueles dias, eu tenho que estar com os meus filhos. É que a empresa diz: "Por que é que não fica a mãe do teu filho?". Portanto, nós sentimos aí essa discriminação relativamente aos homens e tivemos alguns casos específicos. Aliás, lembro-me de um pai agradecer imenso, pois isso [a sentença] significou que ele passou a poder conviver com o filho, porque a empresa era por turnos e impedia-o de mudar de turno.
Ricardo Simões, APIPDF – Associação Portuguesa para a Igualdade Parental e Direitos dos Filhos (Focus Grupos de Interesse)

'Masculinidade cuidadora': o papel catalisador das políticas públicas

Qualquer política pública de efeito não ataca a causa, salvo, para mim, as licenças para os homens quando são pais. Esta ataca a causa, porque ataca o coração do estereótipo.
Maria do Céu Cunha Rêgo, perita consultora em igualdade de género (Focus Especialistas)

As políticas de igualdade começaram a ser pensadas partindo do pressuposto de que havia uma situação de desfavor relativamente às mulheres e era preciso que as mulheres se tornassem mais iguais [aos homens]. E penso que chegou a altura de mostrar que está na altura dos homens serem mais iguais às mulheres. Precisamos que eles sejam mais cuidadores do que são, que eles dividam responsabilidades ao nível da família, dos cuidados... enfim, de todas as responsabilidades sociais e familiares que as mulheres têm a seu cargo, para que elas também possam ser, noutros campos, mais iguais.

[A atual política de licenças] é fundamental. Porque mesmo que não haja grande recetividade dos próprios homens [...], acho que é importante retirá-los do local de trabalho. Que as entidades empregadoras considerem, quando vão contratar alguém, seja homem ou mulher, que pode estar ausente do trabalho durante um tempo. Isso é fundamental [...]. Desde há muito tempo que eu tenho essa perceção: é preciso retirar os homens do local de trabalho por razões associadas à prestação de cuidados à família, tanto quanto as mulheres.
Virgínia Ferreira, investigadora, perita em igualdade de género (Entrevista)

Apesar do investimento continuado, nomeadamente por parte das políticas públicas, será condição para tornar mais visíveis e consolidar aqueles que parecem ser modelos emergentes da masculinidade cuidadora, tornando os cuidados a filhos e filhas uma área de efetiva partilha entre mães e pais, e contribuindo dessa forma para dar uma resposta substantiva à persistente desigualdade entre homens e mulheres, tanto no espaço público como no privado.
Heloísa Perista, investigadora, perita em igualdade de género (Conferência Final)

CAIXA: PERSPETIVAS DE ESPECIALISTAS, DE GRUPOS DE INTERESSE E DE DECISORES/AS POLÍTICOS/AS SOBRE *HOMENS, FAMÍLIA E CONCILIAÇÃO* (continuação)

E nós temos a sorte de já ter uma posição, posição legislativa e factual, porque o tempo já deu para ver que isto tinha pernas para andar. É preciso a gente não esquecer uma coisa: houve unanimidade na Assembleia da República quando foram reconhecidos direitos autónomos para os homens em 1999. Unanimidade! E a medida que falta é a igualdade nos tempos, igualdade no tempo de licença obrigatória e no tempo facultativo, e não haver partilha.
Maria do Céu Cunha Rêgo, perita consultora em igualdade de género (Focus Especialistas)

Somos um país, e isso é muito importante, que está na linha da frente [em matéria de política de licenças].
Catarina Marcelino, Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade (Focus Especialistas)

Agradeço à investigação e à participação política o reforço do meu entendimento de que não haverá igualdade entre mulheres e homens sem que se vá mais longe na coerência e na consistência do estatuto jurídico dos homens quando são pais.
Maria do Céu Cunha Rêgo, perita consultora em igualdade de género (Conferência Final)

Homens e direito/dever de cuidar

O direito fundamental ao cuidado, associado ao dever fundamental de cuidar [...] teriam também, pelo menos, 5 vantagens: 1) a de trazer para os direitos humanos, com nítida valorização simbólica, social e económica, o que tem sido muito do mundo, da história e da identidade das mulheres, bem como um tipo de trabalho invisível, não remunerado mas indispensável à vida económica e social; 2) a de tornar claro que o direito ao cuidado e que o dever de cuidar são iguais para homens e mulheres enquanto indivíduos, não correspondendo a qualquer obrigação principal por parte das mulheres, designadamente no quadro familiar, o que terá que resultar evidente no equilíbrio dos indicadores, designadamente no que se refere aos usos do tempo de trabalho não pago; 3) a de melhorar as condições de exercício da prestação de cuidados à família por parte dos homens, porque a execução de um trabalho que deixa de ser "específico" de mulher, não tem de afrontar a normatividade social inerente aos códigos da masculinidade tradicional; 4) a de criar condições para a autonomia individual e para que a educação e a formação dotem cada indivíduo de competências nesta área; 5) a de repartir de modo equilibrado entre as mulheres, os homens, o Estado e a atividade económica os custos do trabalho de reproduzir, de apoiar e de cuidar os seres humanos, que as mulheres têm assegurado praticamente sozinhas, à custa de resultados mais fracos no seu próprio desenvolvimento e da sua secundarização enquanto indivíduos.
Maria do Céu Cunha Rêgo, perita consultora em igualdade de género (Conferência Final)

1.4 Recomendações

Da análise realizada e apresentada ao longo do capítulo sobre homens, família e conciliação e dos contributos trazidos, no âmbito deste projeto, por especialistas em igualdade de género e representantes de grupos de interesse (ver Caixa Perspetivas e Caixa Recomendações, resultam as seguintes recomendações do Livro Branco:

Promover a igualdade de género, a igualdade parental e o direito da criança a viver com os dois progenitores após o divórcio, encorajando a aplicação da residência alternada. Propor o debate público em torno do estabelecimento na lei da residência alternada enquanto regime preferencial. O divórcio ou a separação constituem eventos cada vez mais comuns nas trajetórias afetivas de homens e mulheres. Apesar de a reforma legal a nível da regulamentação da parentalidade após divórcio, que teve início na década de 1990 e que culminou na generalização "do exercício conjunto das responsabilidades parentais quanto às questões de maior importância para a criança", persiste a prática de as crianças ficarem a residir com a mãe, que passa a assumir "o exercício exclusivo quanto aos atos da vida corrente". Esta prática frequente, muitas vezes incontestada por pais e mães ou decretada por decisões judiciais, sustenta-se na convicção de que homens e mulheres têm responsabilidades e competências específicas e complementares na parentalidade, baseadas em papéis 'naturais' de género, cabendo, em última análise, à mãe cuidar e ao pai prover. Esta perspetiva da família e dos papéis que cabem ao pai e à mãe na vida das crianças, não só está desfasada da realidade das famílias contemporâneas, como alimenta após o divórcio, se não mesmo amplifica, as desigualdades entre homens e mulheres na esfera pública e na esfera privada. Sobre as mulheres passa a recair uma responsabilidade acrescida ("exclusiva") no dia-a-dia, com um forte impacto na sua relação com o mercado de trabalho, na conciliação família-trabalho, na gestão dos tempos e no bem-estar económico do seu agregado doméstico. Os homens veem altamente condicionado o acesso aos/às filhos/as, através de um regime de visitas que os impossibilita de partilharem o seu quotidiano e de manterem a proximidade relacional que se cultiva no dia-a-dia, ao mesmo tempo que os desresponsabiliza "quanto aos atos da vida corrente" dos/as seus/suas filhos/as na qualidade de 'pais não-residentes'.

Apostar na formação e na divulgação da informação junto das entidades empregadoras, sensibilizando para os potenciais conflitos a que os casais com crianças pequenas estão sujeitos na articulação entre a vida profissional e a vida familiar. As atitudes da população residente face ao gozo das licenças parentais e as entrevistas aos pais que efetivamente partilharam a licença parental inicial demonstraram que persiste uma cultura empresarial que resiste a libertar os homens para a vida familiar e a reconhecer o seu direito à conciliação, compactuando por isso com a persistência da desigualdade das mulheres no mercado de trabalho e da sua sobrecarga na vida familiar. A conciliação trabalho-família é um direito constitucional que assiste a pais e mães. E uma articulação equilibrada e partilhada, não assente numa divisão sexual do trabalho pago e não pago, tem efeitos positivos no bem-estar de pais, mães e crianças, com impacto a nível também do bem-estar de trabalhadores e trabalhadoras no seu desempenho profissional. É preciso ter em especial atenção a situação das famílias monoparentais com crianças pequenas – seja de mãe só, seja de pai só – para as quais a conciliação família-trabalho pode ser particularmente difícil.

Promover ações de formação aprofundadas junto das entidades responsáveis pela veiculação da informação e pela sua aplicação, assim como a fiscalização eficaz das situações de obstrução ao usufruto dos direitos de pais e mães. Tanto por parte das entidades empregadoras, como por parte dos serviços de atendimento presencial da Segurança Social, existe algum desconhecimento, e mesmo alguma desinformação, em relação aos direitos que estão consagrados na atual política de licenças, e em particular aos direitos do pai. Este desconhecimento das entidades responsáveis, bem como a hostilidade e as represálias no local de trabalho face ao gozo das licenças por parte do pai, devem ser corrigidos, uma vez que podem inibir os homens a exercer o seu direito constitucional à conciliação. As entidades fiscalizadoras têm um papel importante a desempenhar a nível da fiscalização do impedimento ao usufruto e incumprimento da legislação, tanto em relação às mães, como em relação aos pais.

Promover publicidade institucional para o grande público sobre as licenças parentais, de modo a informar sobre os direitos consagrados e a dar visibilidade social à utilização das licenças por parte dos pais. Envolver os empregadores nestas ações, nomeadamente aqueles que tenham perspetivas recetivas e proactivas, e as empresas com modelos de gestão igualitários e 'boas práticas' a nível da conciliação e da promoção do gozo dos direitos exclusivos facultativos e da partilha da licença parental inicial entre progenitores.

Colmatar a falta de informação existente sobre o efetivo gozo das licenças parentais por parte de trabalhadores e trabalhadoras da função púbica e de regimes contributivos que não se integram no regime geral da Segurança Social. Os dados disponíveis apenas dizem respeito aos indivíduos abrangidos pelo regime geral da Segurança Social, tratando-se, por isso, de um retrato incompleto da realidade, que não permite monitorizar a evolução geral do gozo das licenças e, eventualmente, o impacto diferenciado dos diversos setores de atividade nas práticas dos trabalhadores e das trabalhadoras.

Avaliar a eficácia e o impacto da política de licenças através da construção e implementação de instrumentos de gestão que permitam produzir e divulgar estatísticas sobre a utilização de licenças, no âmbito dos relatórios oficiais da Segurança Social e respetivas estatísticas. Produzir elementos de recolha de informação (variáveis sociodemográficas, variáveis do sector de atividade e situação laboral), que permitam saber quem são os pais que gozam as licenças, nomeadamente a facultativa e a partilhada, e em que setores de atividade.

Desenvolver a política de licenças tendo em vista aprofundar os seus princípios fundamentais – o bem-estar da criança, a harmonização das responsabilidades profissionais e familiares entre progenitores e a igualdade de género -, eliminando ainda o entrave legal ao gozo da licença parental inicial por parte do pai. Na atual moldura das licenças, subsiste o princípio de que a mãe é a principal destinatária da medida, ficando a possibilidade de gozo por parte do pai dependente da elegibilidade da mãe. É preciso eliminar este obstáculo ao gozo da licença parental inicial por parte dos homens, sendo de igual modo necessário efetivar os princípios basilares desta política de licenças através da abolição, eventualmente de forma progressiva e sem prejuízo dos direitos adquiridos, do hiato entre o tempo da mãe e o tempo do pai, quer em dias obrigatórios quer em dias facultativos. Esta política de licenças deve ainda ser inclusiva, reconhecendo a diversidade de contextos familiares em que as crianças nascem e crescem, não discriminando os casais do mesmo sexo.

Continuar a promover a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar através do apoio às famílias em serviços e equipamentos e, também, através da escola a tempo inteiro para as crianças abaixo dos 12 anos. Aumentar a taxa de cobertura das creches da rede solidária não lucrativa, tendo em vista o combate às desigualdades territoriais e sociais, apostando, em particular, nos distritos que registam uma reduzida taxa de cobertura de equipamentos para as crianças até aos 3 anos, em particular da rede solidária. Estando as famílias carenciadas mais dependentes destas soluções de guarda, a escassez de oferta pode acentuar os conflitos a nível da conciliação trabalho-família. Reequacionar, ainda, alguns aspetos do funcionamento dos serviços no âmbito das escolas de ensino básico público: estender ao 2º ciclo as atividades de enriquecimento curricular (AEC); oferecer serviços de apoio às famílias (CAF, ATL) em todas as escolas; reorganizar os horários do 2º ciclo; e reequacionar o calendário letivo, de modo a reduzir as férias de verão (o que permite também descondensar o programa).

Socializar e educar precocemente para a igualdade de género e para o valor do cuidar no masculino. A desigualdade está inscrita, reproduz-se e legitima-se através de estereótipos de género em variadíssimas instâncias sociais, desde a família à escola, desde o mercado de trabalho às políticas públicas e à moldura legal. É consequência da socialização de gerações sucessivas, naturalizando-se e transmitindo-se através das atitudes e das práticas quotidianas de homens e mulheres. Um dos estereótipos mais poderosos, porque legitima a desigualdade de género em diferentes dimensões da vida dos indivíduos e confere prerrogativas a quem é dominado - as mulheres -, prende-se com a conceção de que cuidar é uma atribuição das mulheres, porque está inscrita numa natureza feminina que se materializa com a maternidade. Esta associação linear entre maternidade e competências parentais tem, desde há várias décadas, mantido as mulheres cativas do papel de cuidadoras (de filhos/as pequenos/as, mas também, por inerência de funções, de outros/as familiares doentes ou dependentes) e os homens afastados destas atribuições consideradas 'femininas'. De geração em geração, filhos e filhas, alunos e alunas, rapazes e raparigas, são socializados para o desempenho de papéis sociais altamente diferenciados. Mas da mesma forma que a vida profissional e a escolarização passaram a estar ao alcance das mulheres – um processo que foi acompanhado por uma profunda reconfiguração da socialização das crianças e das jovens do sexo feminino para o exercício desses novos papéis -, também a entrada no universo doméstico por via da paternidade cuidadora e da partilha do trabalho não pago passou a estar ao alcance dos homens, embora a socialização das crianças e dos jovens do sexo masculino para os cuidados e para o trabalho doméstico seja uma revolução que está por fazer na família, na escola e demais instâncias socializadoras.

Consagrar na Constituição da República Portuguesa o direito ao cuidado, associado ao dever de cuidar, à luz dos direitos fundamentais à conciliação família-trabalho e à não discriminação em função do sexo, à luz da tarefa do Estado de promover a igualdade entre homens e mulheres, e tendo em conta os fundamentos identificados na recomendação anterior.

Aprofundar o estudo das atitudes e das práticas dos portugueses, homens e mulheres, no que respeita ao protagonismo dos primeiros na vida familiar, no sentido de averiguar a evolução dos valores e dos comportamentos, auscultando os indícios da persistência das estruturas do género e interpretando as transformações e o seu sentido. Com o aprofundamento da investigação procura-se, assim, contribuir para aperfeiçoar as estratégias que, a nível do Estado, têm vindo a ser delineadas tendo em vista uma conciliação - entre o trabalho pago e o trabalho pago - que, desvinculando-se dos mecanismos da desigualdade entre os sexos, alie positivamente os seus efeitos sobre o bem-estar da criança, a relação entre pais, mães e filhos/as, e, por fim, a própria dinâmica conjugal.

CAIXA: RECOMENDAÇÕES DE ESPECIALISTAS SOBRE *HOMENS, FAMÍLIA E CONCILIAÇÃO*

Aprofundar a política de licenças parentais

Recomenda-se uma alteração legislativa no sentido de os períodos de licença para a mãe e para o pai terem duração igual, quer na sua dimensão obrigatória quer na sua dimensão facultativa. Mas também que as licenças para os pais e para as mães sejam exclusivas, não transferíveis e obrigatórias. Os subsídios relativos a estas licenças devem ser de 100% da remuneração de referência. E que se garanta o direito de acesso às licenças independentes da natureza do vínculo laboral.

Precisamente porque de mães e de pais se trata, e porque a linguagem pode, como sabemos, contribuir tanto para ocultar como, pelo contrário, para dar visibilidade e reconhecimento, não seria mais reforçador do papel dos homens pais tornarmos a falar de licença por paternidade e por maternidade, ao invés da adoção do neutro de licença parental? Fica aqui, então, esta proposta.
Heloísa Perista, investigadora, perita em igualdade de género (Conferência Final

Ao nível do caminho que começou a ser percorrido – a criação de licenças, obrigatórias e facultativas, pagas a 100% pela Segurança Social, para os homens pais – acho, que é preciso aprofundar esse caminho. [...] Neste momento há uma reivindicação para passar a licença de maternidade para seis meses, em exclusivo para a mãe [Petição popular «Licença de maternidade de 6 meses, pela saúde dos nossos bebés», discutida na Assembleia da República a 22 de Abril de 2016]. Eu estou perfeitamente de acordo, desde que a seguir haja uma obrigatória para o pai de outros seis meses [...]. Acho que é obrigatório retirar do trabalho os homens exatamente pelo mesmo período que as mulheres estão afastadas do trabalho.

Há uma lei recente, criada na Islândia... Mesmo em plena crise fizeram uma política de licenças que me parece adequada: são três meses obrigatórios para a mãe, três meses obrigatórios para o pai e depois mais três meses que são opcionais. Acho que esse, pelo menos, era o caminho.
Virgínia Ferreira, investigadora, perita em igualdade de género (Entrevista)

Concretizar a igualdade entre homens e mulheres exige romper com os estereótipos em matéria dos papéis sociais que respetivamente lhes são atribuídos, e que estão na base das assimetrias nos seus resultados de participação, quer na esfera pública quer na esfera privada. Daí a urgência desta recomendação. Recomendo:

1. *Que o período total de dias afetos ou a afetar às licenças a gozar pela mãe e pelo pai seja integralmente pago a 100% da remuneração de referência. Fundamento: evitar que quem não tem condições para perder remuneração fique menos tempo com criança do que quem pode prescindir de parte do seu salário.*

2. *Que o referido período total seja dividido em 2 partes iguais e que cada um dos períodos assim obtidos constitua um direito próprio e intransmissível respetivamente da mãe e do pai. Fundamento: evitar que continue a perdurar, na sociedade, no mercado de trabalho e nos ambientes profissionais (e cito o Livro Branco) "a atitude resistente a uma masculinidade cuidadora" com a inerente (e cito também) "penalização da atividade profissional do pai".*

3. *Que cada um desses períodos comporte um segmento de gozo obrigatório e de duração igual para cada titular do direito. Como, para a mãe, a lei portuguesa em vigor consagra 6 semanas (42 dias) de período de gozo obrigatório (Código do Trabalho, Artigo 41º), em conformidade com a Convenção da OIT sobre Proteção da Maternidade (Convenção nº 183, 2000, OIT - Licença por maternidade - Artigo 4.º), também para o pai o período de gozo obrigatório deve ser de 6 semanas. Fundamento: contribuir para (e cito este Livro Branco) o "desmantelamento de normas culturais genderizadas, que persistem inscritas nos papéis masculinos e femininos sob a forma de expetativas sociais de desempenho, estruturando, condicionando e definindo as atitudes e as práticas dos homens e das mulheres nos diferentes contextos da sociedade portuguesa".*

4. *Por outro lado (e com os mesmos fundamentos), como as trabalhadoras, quando são mães, devem beneficiar de um período de interrupção do trabalho de 14 semanas (98 dias), conforme o Direito da União Europeia (Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992), a Carta Social Europeia Revista (Carta Social Europeia Revista Artigo 8.º) e a Convenção da OIT já mencionada, para além do período obrigatório de 6 semanas, a lei deve prever para elas um período mínimo facultativo de mais 8 semanas (56 dias). Por consequência, o período de licença facultativa para o pai deverá ser também de 8 semanas. Tudo isto implicando que, no conjunto das licenças autónomas e não transmissíveis da mãe e do pai, os Estados membros da União Europeia e os países que ratificaram a citada Convenção da OIT, que pretendam concretizar a igualdade entre homens e mulheres, devam prever na sua legislação, no mínimo, 28 semanas (196 dias, cerca de 6 meses e meio), o que na lei portuguesa ainda não se verifica, apesar de a Constituição atribuir ao Estado a tarefa fundamental de promover a igualdade entre homens e mulheres (artigo 9º, alínea h).*

5. *Se, porém, se vier a entender, que há que dar consagração legal à atribuição à mãe de uma licença exclusiva por 6 meses, como já foi proposto na Assembleia da República, importa ter presente que o cumprimento da Constituição exige que também o pai beneficie de 6 meses de licença. A vantagem, para além do reforço das condições para a igualdade entre mulheres e homens tanto na esfera privada como na esfera pública, é a de a criança beneficiar da possibilidade de estar um ano – ou perto disso, se houver períodos de licença em simultâneo – ao cuidado exclusivo da sua mãe ou do seu pai. O que considero sem preço. E recomendo, ainda, que tal objetivo venha a ter lugar de modo faseado no tempo.*
Maria do Céu Cunha Rêgo, perita consultora em igualdade de género (Conferência Final)

CAIXA: RECOMENDAÇÕES DE ESPECIALISTAS SOBRE *HOMENS, FAMÍLIA E CONCILIAÇÃO* (continuação)

Formar/Educar para a igualdade de género

Em matéria de formação sobre igualdade de género, recomendo que se acrescentem, como público-alvo dessas formações, as pessoas que participam nos processos legislativos e na aplicação das leis; que se promova de modo generalizado, o desenvolvimento das competências básicas quer no âmbito da esfera privada - autonomia individual, incluindo alimentação; cuidado de crianças e outras pessoas dependentes; cuidado dos espaços inerentes à vida familiar – quer no âmbito da esfera pública – capacidade de organização e de comunicação de ideias, bem como de intervenção e de debate público.

Maria do Céu Cunha Rêgo, perita consultora em igualdade de género (Conferência Final)

Consagrar de novos direitos fundamentais

No que respeita a todas as questões relativas à divisão do trabalho pago e não pago entre mulheres e homens, recomendo a abordagem no âmbito dos direitos fundamentais (nos termos da Constituição, à luz do princípio da não discriminação em função do sexo e à luz da tarefa fundamental do Estado de promover a igualdade entre homens e mulheres), o que conduz, designadamente, a que as opções legislativas sobre a matéria não tenham que ficar condicionadas à concordância dos parceiros sociais.

Recomendo que se intervenha nos sistemas internacional e regionais dos Direitos Fundamentais, reconhecendo, designadamente, os seguintes novos direitos:*

- ***i.*** *Direito fundamental à não discriminação em função do sexo e à igualdade de homens e mulheres nos vários domínios da vida;*
- ***ii.*** *Direito fundamental à proteção da paternidade nos mesmos termos da maternidade, a explicitar, designadamente, numa nova Convenção da OIT sobre a Proteção da Paternidade; e, no âmbito da União Europeia, através de uma diretiva, nova ou revista;*
- ***iii.*** *Direito fundamental ao cuidado, associado ao dever fundamental de cuidar incumbindo paritariamente a homens e a mulheres; de modo a que, o reconhecimento do valor económico e do valor social do trabalho de cuidado não pago de apoio à vida familiar - que inclui o cuidado a dependentes e o trabalho doméstico - implique a igual divisão desse trabalho entre mulheres e homens. Criando condições para eliminar a persistente e generalizada injustiça objetiva face aos homens, que o trabalho de reprodução social exige das mulheres**. Apenas porque o são.*

Maria do Céu Cunha Rêgo, perita consultora em igualdade de género (Conferência Final)

* Através de Protocolos Adicionais aos Pactos das Nações Unidas, como o Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais; e às Convenções e Tratados regionais pertinentes - Exemplo: para a Região Europa, a Convenção para a Proteção dos Direitos Humanos e das Liberdades Fundamentais, a Carta Social Europeia Revista, incluindo a União Europeia: Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia em conexão com o artigo 6º do Tratado da União Europeia.

** Na sequência, designadamente, da Plataforma de Ação de Pequim e compromissos internacionais posteriores, bem como de estudos internacionais e da União Europeia sobre homens e igualdade de género.

CAPÍTULO 2

HOMENS E MERCADO DE TRABALHO

CAPÍTULO 2
HOMENS E MERCADO DE TRABALHO

2.1 Introdução

Ao longo das últimas décadas, o papel dos homens portugueses no mercado de trabalho sofreu importantes transformações, decorrentes das mudanças nas dinâmicas histórico-políticas e da situação macroeconómica. A transição para a democracia em 1974 foi decisiva para o desenvolvimento das políticas públicas para a igualdade entre homens e mulheres, especialmente no que diz respeito ao mercado de trabalho e à conciliação entre trabalho e vida familiar. Bastante mais acentuada do que nos restantes países do Sul da Europa, onde o modelo do ganha-pão masculino era ainda preponderante, esta mudança incentivou a introdução de políticas de igualdade de género no sentido de combater o modelo vigente, que prescrevia o papel de "provedor" ao homem e o de "cuidadora" à mulher, modelo esse fortemente prescrito na sociedade portuguesa por via da ideologia patriarcal da ditadura do Estado Novo (Torres, 2004; Aboim e Marinho 2006; Wall, 2011). No entanto, a prática contrastava com a ideologia, na medida em que o trabalho feminino era uma realidade na agricultura familiar, mas também no trabalho assalariado, devido à Guerra Colonial, à forte emigração laboral masculina e à emergência de um setor de serviços grandemente feminizado.

No que respeita à divisão do trabalho pago, aquelas mudanças favoreceram um modelo mais igualitário entre homens e mulheres: generalizou-se a participação das mulheres no mercado de trabalho e o modelo de organização familiar predominante passou a ser o do duplo emprego, mesmo entre os casais com filhos/as pequenos/as. As políticas de igualdade alcançaram, neste sentido, algum sucesso, mas persistem as desigualdades quer a nível da ocupação feminina de posições de chefia, quer a nível dos rendimentos auferidos, quer ainda a nível dos tempos e das horas de trabalho pago e não pago. Com efeito, os homens continuam a ocupar as posições dominantes no mercado de trabalho. Em 2015, os cargos de gestão na administração pública e no setor privado eram ainda, na sua maioria, ocupados por homens, embora no setor público essa disparidade tenha decrescido de forma acentuada. Por outro lado, mesmo no caso das ocupações pouco qualificadas, os homens têm frequentemente situações mais estáveis e bem remuneradas do que a maioria das mulheres em igual circunstância. Por último, as preocupações das políticas públicas em fomentar a participação feminina na esfera pública e em promover a conciliação trabalho-família contrastam com o tímido aumento da participação masculina na esfera privada (Aboim e Vasconcelos, 2012; Wall e Amâncio, 2007). Os homens tendem a estar mais presentes no mercado de trabalho e a dedicar mais horas ao trabalho pago do que as mulheres. Embora com claras vantagens económicas para os próprios, essa maior presença dos homens no mercado de trabalho revela a persistência da noção tradicional do homem provedor da família e limita a possibilidade de marcarem mais presença na esfera familiar, como grande parte dos homens reclama (Wall, Aboim e Cunha, 2010) (ver Capítulo 1).

Para além das especificidades do caso português, o mercado de trabalho em Portugal apresenta padrões que são comuns aos restantes países europeus, nomeadamente a nível da segregação horizontal das profissões, *i. e.*, a segmentação das atividades profissionais em setores fortemente masculinizados e outros fortemente feminizados. Esta noção cristalizada de que há profissões "femininas" e "masculinas" colide com o direito de ambos os sexos à livre escolha na participação no mercado laboral; condiciona a gestão do tempo dedicado ao trabalho pago, ao trabalho não pago, à vida familiar e ao lazer, quando não mesmo a independência económica. Trata-se, portanto, de escolhas condicionadas à partida, que têm por base uma desigualdade inscrita em estereótipos de papéis masculinos e femininos, e não escolhas na verdadeira aceção do termo, fundadas na igualdade de direitos e de oportunidades. A segregação horizontal das profissões é particularmente exemplificativa do reforço dos papéis tradicionais de género ao corroborar, nas práticas do quotidiano, os estereótipos do feminino e do masculino, acabando por limitar o acesso de rapazes e de raparigas a determinadas áreas de especialização e até condicionar as suas escolhas vocacionais (ver Capítulo 3).

Este capítulo está organizado da seguinte forma. Após uma súmula inicial onde se destacam alguns resultados mais relevantes, são apresentadas as tendências de mudança e de continuidade do mercado de trabalho português, salientando oito temas: taxas de atividade, emprego e desemprego; tempo e horas de trabalho; condições no emprego; duração da vida profissional; segregação horizontal; segregação vertical; situação de Portugal no contexto europeu; e atitudes dos/as portugueses/as face à introdução de medidas legislativas de incentivo à igualdade de género no trabalho pago. No final, são propostas recomendações elaboradas com base nas tendências que são discutidas ao longo do capítulo e nos contributos de especialistas e de grupos de interesse no âmbito dos *focus group* e da conferência final do projeto.

2.2 Destaques

O mercado de trabalho em Portugal caracteriza-se por taxas de atividade e de emprego elevadas, tanto para homens como para mulheres, e as assimetrias têm vindo a esbater-se, em especial entre os/as jovens adultos/as. Embora a presença de homens e de mulheres no mercado de trabalho tenha vindo a aproximar-se, em 2015 a taxa de emprego dos homens é mais elevada do que a das mulheres em todos os grupos etários, exceto no dos 25-34 anos onde as taxas de emprego são praticamente iguais. Por outro lado, a disparidade existente deve-se, sobretudo, à menor participação no mercado de trabalho das mulheres a partir dos 55 anos, e em especial das que têm um baixo nível de escolaridade (até ao ensino básico), observando-se uma disparidade mais baixa entre os homens e as mulheres mais jovens e com níveis de educação intermédios e superiores. Assim se explica que, em 2014, a duração da vida profissional dos homens continue a ser, em média, cerca de 3 anos mais

longa do que as mulheres, pese embora o facto de a disparidade estar a diminuir gradualmente nos últimos anos.

Em 2015, a taxa de atividade situava-se em 56% para os homens e 47% para as mulheres, o que traduz, o envelhecimento da população portuguesa em geral, e a desigualdade ao nível da composição demográfica da população inativa, pois o peso das mulheres acima dos 65 anos na estrutura populacional é muito superior.

A taxa de emprego dos homens, no grupo etário dos 24-49 anos, é mais elevada quando têm filhos/as pequenos/as (até 6 anos), o que não se verifica no caso das mulheres, em que os valores praticamente não se alteram. Estes dados confirmam que a maternidade não tem impacto a nível da participação das mulheres portuguesas no mercado de trabalho quando têm filhos/as pequenos/as, ao contrário do que acontece em outros países europeus. Mas também dão conta da persistência de uma ética de provedor masculino, ou seja, de uma responsabilidade económica acrescida dos homens quando são pais. O facto de serem ***sobretudo os homens que desempenham uma segunda atividade remunerada, e de serem eles que mais horas trabalham profissionalmente*** (mais 2,1 horas semanais), também é reflexo dessa responsabilidade económica e do investimento identitário no trabalho pago que continuam a recair sobre a masculinidade contemporânea.

Apesar da diluição de algumas assimetrias entre homens e mulheres no mercado de trabalho, este continua a oferecer condições de inserção profissional diferenciadas e desvantajosas para as mulheres. ***A precariedade do vínculo contratual, a vulnerabilidade ao desemprego e a baixa remuneração continuam a marcar mais as trajetórias profissionais das mulheres do que as dos homens. Estas desigualdades são reflexo de um mercado de trabalho altamente genderizado e 'androcêntrico', que é cúmplice da persistência da segregação vertical e horizontal.***

A segregação vertical contribui para a disparidade entre homens e mulheres a nível dos rendimentos e do acesso desigual a lugares de poder e liderança. Em 2013, o rendimento (ganho médio mensal) auferido pelos homens era superior ao das mulheres em 26 pontos percentuais, sobretudo devido à diferença no rendimento suplementar (subsídios, prémios, horas extraordinárias). Entre 2005 e 2015 pouco mudou nos lugares de decisão de alto nível, apenas se verificando alguma evolução nas chefias intermédias da administração pública, onde as mulheres ganharam terreno.

A par da segregação vertical, ***a segregação horizontal contribui para explicar as desigualdades entre homens e mulheres, nomeadamente a disparidade de rendimentos.*** O problema da discriminação remuneratória é efetivamente resultante não só do facto de os homens ocuparem as posições de topo, mas também da estrutura diferenciada de género nas ocupações menos qualificadas dos setores secundário e terciário da economia. As mulheres continuam sobrerrepresentadas no setor dos serviços, onde os empregos (sobretudo os menos qualificados nas áreas da saúde, da educação e dos serviços pessoais e de limpeza) são, de uma forma geral, menos bem remunerados do que os empregos na indústria e na construção, onde predominam os homens. Por outro lado, os dois setores de atividade onde mais se mantém a segmentação profissional – a educação e a saúde humana/serviço social – são setores tradicionalmente femininos, que integram de algum modo atividades ligadas ao cuidado a terceiros.

Curiosamente, a ***segregação horizontal do mercado de trabalho também produz efeitos negativos para os homens,*** como demonstrou a crise económica dos últimos anos. Com efeito, o desemprego afetou sobretudo setores mais masculinizados, como o da construção e o da indústria, de tal modo que em 2012 a taxa de desemprego dos homens ultrapassou a das mulheres. Apesar de o mercado de trabalho continuar a absorver a mão-de-obra masculina pouco qualificada, os homens mais jovens e pouco escolarizados são os mais vulneráveis ao desemprego em situação de conjuntura económica recessiva.

Se a situação de homens e mulheres no trabalho pago continua a pautar-se por disparidades significativas, nomeadamente a nível dos rendimentos e da segregação, ***as atitudes da população portuguesa em relação a medidas legislativas de incentivo à igualdade de género no mercado de trabalho revelam que há uma esmagadora base de apoio a medidas que garantam a igualdade salarial (91%).*** Mas quando se fala da implementação de quotas para as mulheres em cargos de poder e para homens em profissões feminizadas, o consenso é menor, sendo os homens mais conservadores em relação a medidas de combate à segregação horizontal.

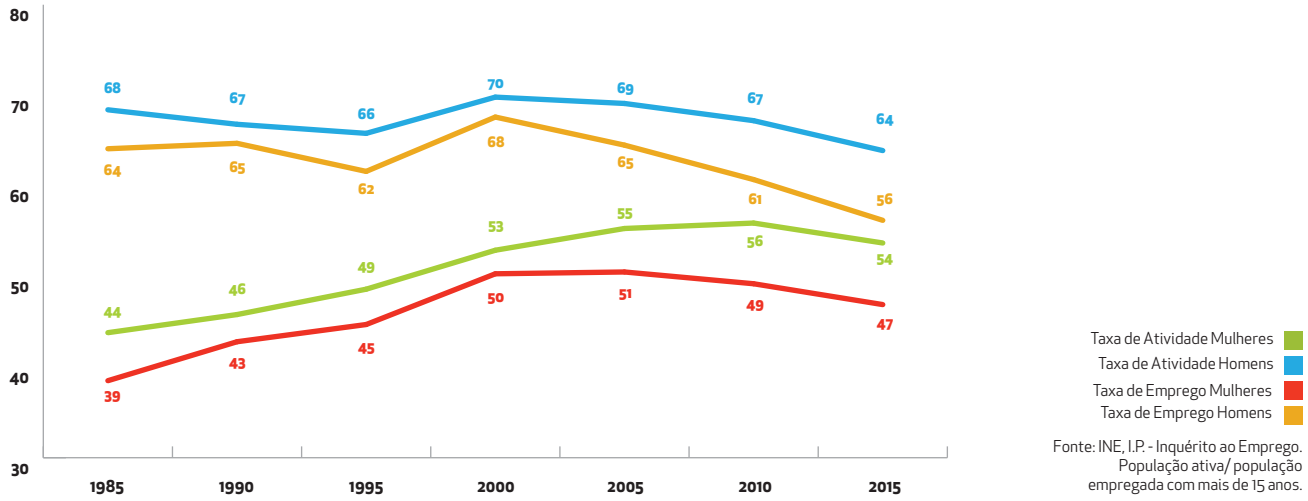
2.3 Evolução e tendências: que mudanças na situação dos homens e na disparidade entre homens e mulheres?

2.3.1 Emprego, desemprego e taxa de atividade em Portugal

Em 2015, mais de metade da população portuguesa com 15 ou mais anos de idade (58,5%) estava inserida no mercado de trabalho, sendo que a taxa de atividade dos homens era de 64% e a das mulheres de 54% (figura 2.1). Embora estes valores ainda traduzam uma disparidade entre homens e mulheres de 10 pontos percentuais (p.p.), o contraste no que respeita à presença de homens e mulheres no mercado de trabalho tem-se atenuado consideravelmente ao longo das últimas três décadas, em virtude quer do crescimento da taxa de atividade das mulheres (que passa de 44% em 1985, para 55% em 2005, e para 54% em 2015), quer da diminuição da taxa de atividade dos homens, que caiu 5 p.p. (de 69% para 64%) entre 2005 e 2015. Mas importa também sublinhar, que a diferença na taxa de atividade de homens e mulheres também traduz a realidade de uma estrutura populacional envelhecida, e onde pesa sobretudo a população inativa do sexo feminino. Segundo os dados dos Censos 2011, a população residente com 65 e mais anos já representava 20% da população residente total, da qual 41% são homens e 58% são mulheres (INE, I.P. - Censos 2011, Quadros da População).

São também inversas as tendências das taxas de emprego dos homens e das mulheres ao longo dos últimos 30 anos, verificando-se um aumento do emprego feminino e uma diminuição da proporção de homens empregados, de 64,1% em 1985, para 56,2% em 2015 (figura 2.1). Esses fatores combinados têm sido determinantes para a redução da disparidade entre os sexos no que diz respeito à taxa de emprego nesse período (de 25,6 p.p. em 1985, para 9,3 p.p. em 2015).

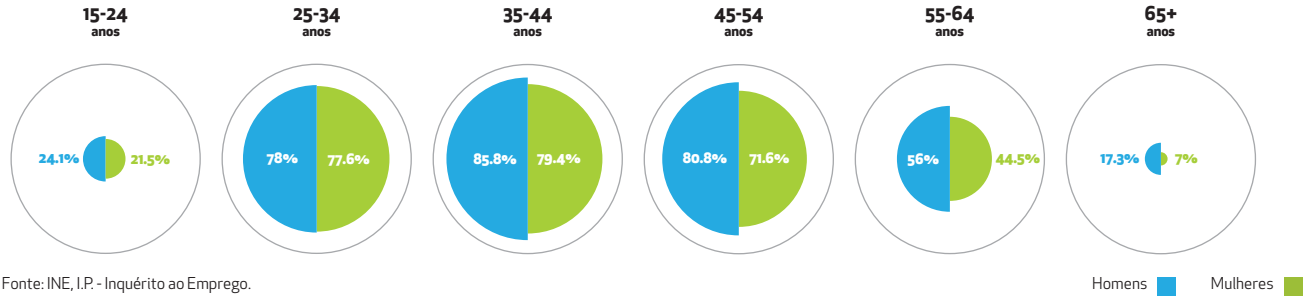
Figura 2.1 - Taxa de atividade e taxa de emprego, por sexo (%) - Portugal, 1985, 1990, 1995, 2000, 2005, 2010, 2015



Fonte: INE, I.P. - Inquérito ao Emprego. População ativa/ população empregada com mais de 15 anos.

Quando se analisa a distribuição da taxa de emprego masculino por grupo etário (figura 2.2), verifica-se que é o grupo dos 35-44 anos que tem maior presença no mercado de trabalho (85,8%). Pelo contrário, o grupo dos 65 ou mais anos apresenta a taxa de emprego mais reduzida (17,3%). Trata-se, mesmo assim, de uma taxa de emprego bastante elevada, tendo em conta que a idade da reforma em Portugal, em 2015, era aos 66 anos (considerando a introdução do fator de sustentabilidade no cálculo das pensões em 2013, com efeitos a partir de 2015[1]). Por outro lado, a disparidade entre homens e mulheres neste grupo etário é considerável (10,3 p.p.), uma vez que apenas 7% das mulheres com mais de 65 anos estavam empregadas nesse ano. A disparidade é menos elevada no grupo dos 35-44 anos (6,4 p.p.) e é máxima aos 55-64 anos (11,5 p.p.), que corresponde a idades de transição para a reforma, tendencialmente mais precoces no caso das mulheres.

Figura 2.2 – Taxa de emprego na população com 15 e mais anos, por sexo e grupo etário (%) - Portugal, 2015



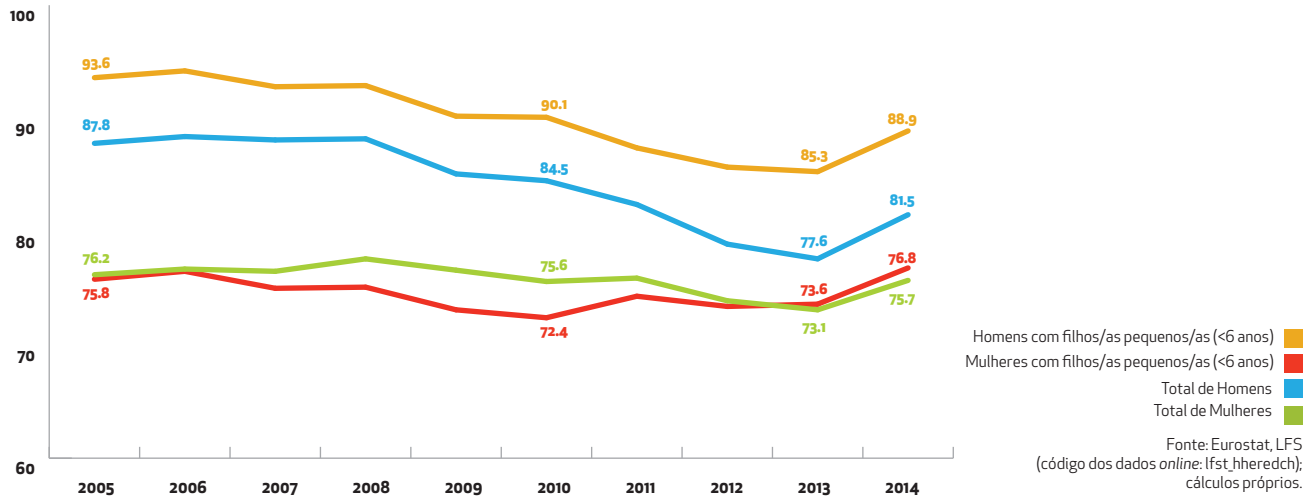
Fonte: INE, I.P. - Inquérito ao Emprego.

No que diz respeito à população jovem, apenas 24,1% dos homens com idades até aos 24 anos estavam empregados em 2015, um valor que é consistente com o facto de muitos jovens nesta faixa etária estarem integrados no sistema educativo (esse valor é ainda mais reduzido entre as mulheres neste grupo etário, 21,5%). Apesar disso, segundo o Eurostat[2], em 2015, a taxa de jovens do sexo masculino que não estavam a trabalhar, a estudar ou em formação (jovens *NEET – Not in Education, Employment, or Training*), neste grupo etário, situava-se nos 10,4%, traduzindo um aumento de 3,3 p.p. em relação a 2000. No grupo etário seguinte, dos 25-34 anos, a taxa NEET sobe para os 14,5% e a evolução foi ainda mais acentuada, na ordem dos 7,5 p.p..

Em 2015, era o grupo etário dos 25-34 anos que apresentava a mais reduzida disparidade entre homens e mulheres no que respeita à taxa de emprego (apenas 0,4 p.p.). O facto de essa disparidade aumentar em 6 p.p. logo no grupo etário seguinte (35-44anos) deve-se essencialmente a um aumento do emprego masculino, uma vez que é a taxa de emprego masculina que sobe (para 85,8%), mantendo-se a feminina com pouca variação. Estes dados remetem para a persistência do estereótipo do papel masculino enquanto responsável económico da família e corroboram os dados relativos à taxa de emprego de homens e mulheres com filhos/as menores de 6 anos. Com efeito, ao contrário do que se verifica entre as mulheres, as taxa de emprego dos homens portugueses com filhos/as pequenos/as é ainda mais elevada do que a da generalidade dos homens. Em 2014, na faixa etária dos 25-49 anos, o diferencial de emprego entre os homens com filhos/as de idades inferiores a 6 anos e os homens em geral era de 7,4 p.p., enquanto o diferencial entre as mulheres era de apenas 1,1 p.p. (figura 2.3). Estes dados parecem indicar que, para os homens com crianças dependentes pequenas, a necessidade de provisão de recursos para a família é muito premente, o que, não sendo o único fator explicativo, é um fator que se reflete na sua maior empregabilidade. O facto de para as mulheres a diferença entre ter ou não ter filhos/as pequenos/as não se refletir na taxa de empregabilidade vem demonstrar que, ao contrário do que ocorre noutros países europeus, as mulheres portuguesas não reduzem a sua participação no mercado de trabalho quando são mães.

[1] Decreto-Lei 167-E/2013, de 31 de dezembro.
[2] Eurostat NEET Rates (código dos dados *online* edat_lfse_20).

Figura 2.3 - Taxa de emprego na população dos 24-49 anos e taxa de emprego dos indivíduos na mesma faixa etária com filhos/as menores de 6 anos, por sexo (%) – Portugal, 2005-2014



Fonte: Eurostat, LFS (código dos dados *online*: lfst_hheredch); cálculos próprios.

Quando se analisa a evolução das taxas de atividade em função do grupo etário e do nível de educação , observam-se algumas especificidades (figura 2.4). Importa realçar quatro tendências principais. Em primeiro lugar, os homens com baixos níveis de educação estão atualmente menos inseridos no mercado de trabalho do que os homens com níveis intermédios e superiores de educação. Esta tendência é mais notória no grupo dos 15-24 anos, esbate-se nos grupos dos 35-44 anos e aumenta de novo a partir dos 45 anos. Em segundo lugar, constata-se que, antes do início da crise económica em 2008, os homens com baixos níveis de educação apresentavam taxas de atividade mais próximas, ou até ligeiramente superiores, às dos homens com níveis de educação intermédios. Em terceiro lugar, constata-se que os homens com o ensino superior nos grupos etários mais jovens (15-24 anos e 25-34 anos) têm hoje taxas de atividade mais baixas do que as mulheres com o mesmo nível de educação. Esta tendência esbate-se, e até se inverte, nas outras faixas etárias (35-44 anos e 45 e mais anos). Por último, observa-se que, entre a população com o ensino básico, as mulheres apresentam taxas de atividade ainda mais baixas do que os homens, tendência essa que se observa em todos os grupos etários: em 2013, no grupo etário dos 35-44 anos, que apresenta a taxa de atividade mais elevada em Portugal, 81,5% das mulheres com baixos níveis de educação e 96,5% das mulheres com nível de ensino superior eram ativas. Contudo, no final da década de 1990, a diferença era ainda mais marcante (em 1998, eram ativas 73,4% das mulheres com o ensino básico e 96,3% das mulheres com o ensino superior).

Figura 2.4 – Taxa de atividade*, por sexo, grupo etário e nível de escolaridade** (%) - Portugal, 1998, 2003, 2008, 2013

	1998			2003			2008			2013			Taxa de variação 2008-2013		
	HM	H	M	HM	H	M	HM	H	M	HM	H	M	HM	H	M
Total	60,3	69,7	51,8	61,9	69,9	54,6	62,0	68,9	55,8	50,6	54,8	46,7	-18,4	-20,5	-16,3
0-2	58,0	68,9	47,9	58,8	68,8	49,4	57,5	66,5	49,1	50,3	59,8	41,4	-12,5	-10,1	-15,6
3-4	63,8	67,6	60,3	65,8	68,1	63,7	68,6	71,0	66,3	74,1	74,3	73,9	8,0	4,6	11,4
5-8	86,1	86,8	85,6	86,5	87,5	85,9	85,6	86,6	85,1	80,9	80,7	81,1	-5,5	-6,9	-4,7
15-24 anos	47,1	50,3	43,9	44,9	48,3	41,4	40,9	43,6	38,1	35,0	36,2	33,8	-14,4	-17,0	-11,3
0-2	48,8	52,9	44,1	46,7	51,5	40,9	39,5	44,2	34,0	26,1	30,0	21,4	-33,9	-32,1	-37,1
3-4	37,4	37,5	37,3	35,8	36,2	35,5	38,1	40,2	36,3	43,0	45,1	41,0	12,9	12,2	12,9
5-8	79,0	72,0	81,8	83,3	80,2	84,2	75,9	62,8	81,2	57,7	47,2	63,3	-24,0	-24,8	-22,0
25-34 anos	86,7	92,8	80,7	88,8	92,0	85,6	89,9	93,0	86,9	89,9	90,6	89,3	0,0	-2,6	2,8
0-2	86,2	94,1	77,5	88,0	93,3	81,9	88,9	94,4	82,0	86,8	90,2	82,0	-2,4	-4,4	0,0
3-4	83,5	85,5	81,6	86,2	86,0	86,4	87,0	86,9	87,0	90,7	90,3	91,0	4,3	3,9	4,6
5-8	94,7	95,0	94,6	94,9	95,2	94,7	95,1	96,2	94,5	93,2	91,9	94,0	-2,0	-4,5	-0,5
35-44 anos	86,1	95,1	77,4	88,0	94,8	81,5	89,9	94,9	85,1	90,2	92,2	88,3	0,3	-2,8	3,8
0-2	84,0	94,7	73,4	85,9	94,2	77,2	87,7	94,0	81,0	86,1	89,9	81,5	-1,8	-4,4	0,6
3-4	92,8	96,0	89,8	94,2	96,6	92,1	94,1	97,8	90,6	93,1	94,6	92,0	-1,1	-3,3	1,5
5-8	97,6	99,5	96,3	96,5	98,0	95,6	96,7	97,8	96,1	96,6	96,8	96,5	-0,1	-1,0	0,4
45 + anos	46,0	58,6	35,8	47,8	58,8	38,7	48,6	57,8	41,0	46,6	55,6	39,2	-4,1	-3,8	-4,4
0-2	44,3	57,1	34,0	45,8	57,3	36,5	46,1	55,8	38,1	41,8	52,6	33,1	-9,3	-5,7	-13,1
3-4	62,1	70,7	51,5	62,9	68,4	55,8	63,4	66,7	59,7	69,4	68,7	70,2	9,5	3,0	17,6
5-8	71,2	75,8	66,6	69,5	74,4	65,2	68,1	73,4	63,8	65,1	68,1	62,9	-4,4	-7,2	-1,4

* A taxa de atividade representa o número de ativos por cada 100 pessoas com 15 e mais anos.
**Níveis de escolaridade segundo ISCED sendo que o nível 0-2 corresponde aos 3 primeiros ciclos do ensino básico, o nível 3-4 corresponde ao ensino secundário e profissional e o nível 5-8 corresponde ao ensino superior.
Fonte: INE, I.P. - Inquérito ao Emprego.

[3] Foi utilizada a International Standard Classification of Education (ISCED) sendo que o nível 0-2 corresponde ao 3º ciclo do ensino básico, o nível 3-4 corresponde ao ensino secundário e profissional e o nível 5-8 corresponde ao ensino superior.

No que respeita à taxa de emprego, as tendências não se diferenciam muito das observadas na taxa de atividade (figura 2.5). Tal como se verificou no indicador anterior, a diminuição da taxa de emprego dos homens observou-se, sobretudo a partir de 2008, entre os mais jovens com níveis de escolaridade mais baixos (de 38,1% em 2008, para 17,8% em 2013). Já no que toca aos homens dos grupos etários 25-34 anos e 35-44 anos, o decréscimo observado no mesmo período foi de, respetivamente, 14,7 p.p. e 12,9 p.p. Esta tendência foi especialmente acentuada entre os homens destes grupos etários com baixos níveis de escolaridade (de, respetivamente, 20,3 p.p. e 17,1 p.p., para o mesmo período).

Figura 2.5 – Taxa de emprego*, por sexo, grupo etário e nível de escolaridade (%) – Portugal, 1998, 2003, 2008, 2013**

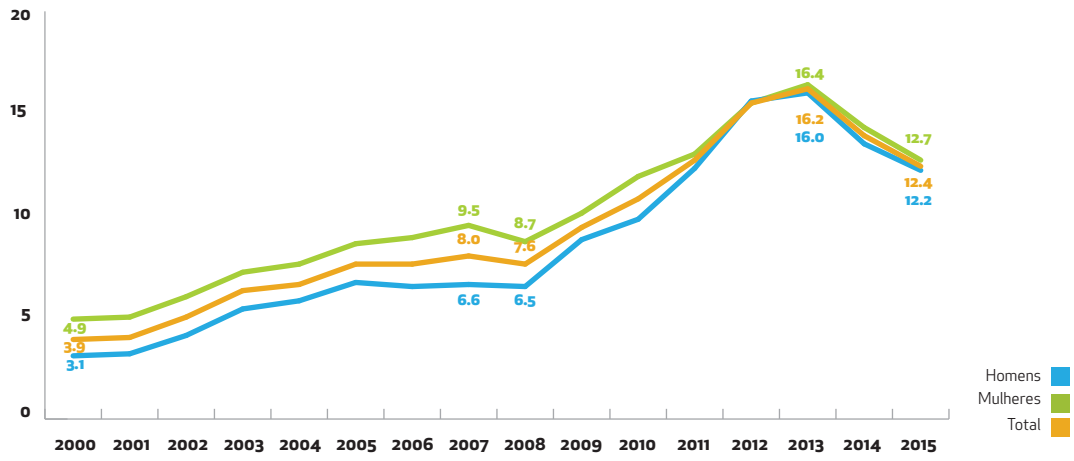
	1998			2003			2008			2013			Taxa de variação 2008-2013		
	HM	H	M	HM	H	M	HM	H	M	HM	H	M	HM	H	M
Total	57,4	67,0	48,6	58,0	66,1	50,6	57,4	64,5	50,9	49,7	54,7	45,3	-13,4	-15,2	-11,0
0-2	55,2	66,3	45,0	55,2	65,0	45,9	53,1	62,1	44,7	41,8	49,3	34,7	-21,3	-20,5	-22,4
3-4	59,4	64,0	55,2	61,2	64,1	58,5	63,3	66,5	60,2	61,2	62,8	59,7	-3,3	-5,6	-0,8
5-8	83,2	84,5	82,3	81,4	83,2	80,2	79,8	82,4	78,2	70,7	72,1	69,9	-11,4	-12,5	-10,6
15-24 anos	42,2	46,2	38,2	38,4	42,2	34,4	34,1	37,7	30,3	21,7	22,9	20,4	-36,4	-39,3	-32,7
0-2	44,1	48,9	38,6	40,2	45,3	34,0	33,1	38,1	27,2	15,5	17,8	12,7	-53,2	-53,3	-53,3
3-4	32,4	33,5	31,6	30,7	31,3	30,3	32,6	35,8	29,9	27,5	30,7	24,6	-15,6	-14,2	-17,7
5-8	69,9	63,5	72,5	63,5	61,8	64,0	55,5	46,0	59,4	36,1	29,4	39,6	-35,0	-36,1	-33,3
25-34 anos	81,9	89,0	74,8	82,1	86,2	78,0	82,1	86,7	77,5	72,9	74,3	71,5	-11,2	-14,3	-7,7
0-2	81,7	90,6	71,9	81,3	87,4	74,2	80,8	87,8	71,9	67,6	70,3	63,8	-16,3	-19,9	-11,3
3-4	77,9	81,2	74,7	80,3	80,8	79,8	80,6	81,4	79,8	75,8	77,0	74,6	-6,0	-5,4	-6,5
5-8	89,3	90,0	89,0	87,3	88,4	86,6	86,5	90,1	84,4	76,6	78,7	75,4	-11,4	-12,7	-10,7
35-44 anos	82,8	92,4	73,5	83,5	91,0	76,3	83,9	89,3	78,7	77,2	79,5	75,2	-8,0	-11,0	-4,4
0-2	80,3	91,8	69,0	80,9	89,8	71,6	81,2	87,8	74,2	71,7	74,7	67,9	-11,7	-14,9	-8,5
3-4	90,4	93,3	87,5	90,8	95,3	86,9	88,6	93,9	83,8	80,9	84,8	77,9	-8,7	-9,7	-7,0
5-8	96,5	98,7	95,0	94,5	97,2	92,8	92,6	93,9	91,7	86,4	88,7	85,0	-6,7	-5,5	-7,3
45 + anos	44,7	56,8	34,7	46,1	56,7	37,3	46,0	54,8	38,6	40,9	48,5	34,8	-11,1	-11,5	-9,8
0-2	42,9	55,3	32,9	44,1	55,2	35,1	43,4	52,8	35,8	36,2	45,2	28,8	-16,6	-14,4	-19,6
3-4	59,3	68,0	48,6	60,7	65,8	54,2	59,8	63,0	56,1	60,1	59,8	60,5	0,5	-5,1	7,8
5-8	71,1	75,6	66,5	67,8	72,0	64,3	67,1	72,1	63,0	62,0	63,9	60,7	-7,6	-11,4	-3,7

* A taxa de emprego representa o número de empregados/as por cada 100 pessoas com 15 e mais anos. **Níveis de escolaridade segundo ISCED sendo que o nível 0-2 corresponde aos 3 primeiros ciclos do ensino básico, o nível 3-4 corresponde ao ensino secundário e profissional e o nível 5-8 corresponde ao ensino superior.
Fonte: INE, I.P. - Inquérito ao Emprego.

2.3.2 Desemprego

De acordo com os dados do INE, I.P. - a taxa de desemprego masculino registava, em 2014 (13,5%) e 2015 (12,2%), valores próximos, mas inferiores à taxa média de desemprego (13,9% e 12,4%, respetivamente), enquanto as taxas de desemprego entre as mulheres apresentavam valores ligeiramente superiores (14,3% e 12,7%, respetivamente) (figura 2.6). Quer entre os homens quer entre as mulheres, o desemprego em Portugal entrou em declínio a partir de 2013, após vários anos de crescimento acentuado no contexto da crise. Nos anos em que se intensificou a crise económica, a escalada do desemprego atingiu sobretudo os homens, originando um cenário de disparidade entre homens e mulheres bastante distinto do observado até 2008. Até então, a disparidade entre homens e mulheres no que toca ao desemprego favorecia os primeiros, *i. e.* os homens apresentavam níveis de desemprego inferiores aos das mulheres. Em 2012 e 2013, porém, o desemprego masculino ultrapassou ligeiramente o feminino.

Figura 2.6 – Evolução da taxa de desemprego, por sexo (%) – Portugal, 2000-2015

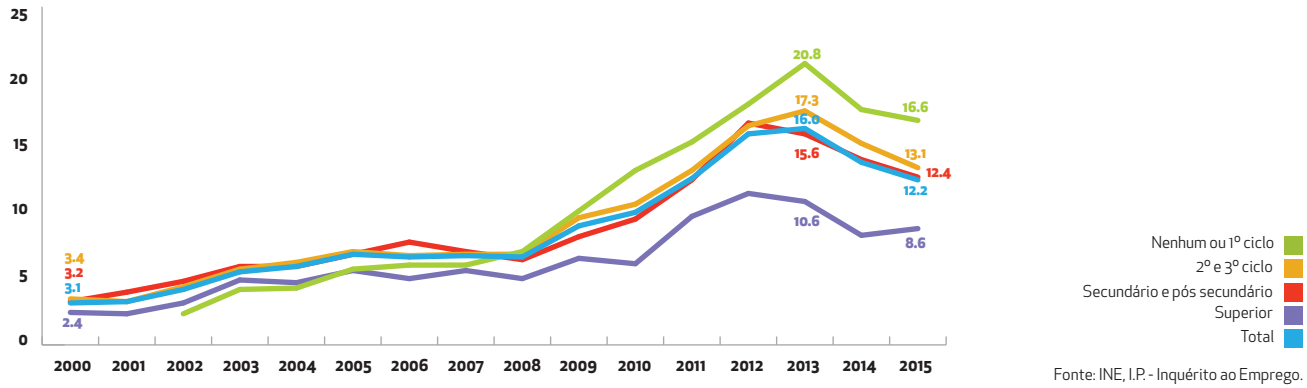


Fonte: INE, I.P. - Inquérito ao Emprego – Taxa de desemprego: percentagem de pessoas desempregadas dos 15 aos 74 anos em percentagem da população ativa.

No entanto, segundo estatísticas do Instituto de Informática e Estatística da Segurança Social - I.P., sobre o total de indivíduos beneficiários do subsídio de desemprego, verificou-se que, com o agravamento da crise económica a partir de 2008, o número de beneficiários/as de prestações de desemprego passou a ser composto, na sua maioria, por homens: em 2013, os homens representavam 51,9% dos beneficiários de prestações de desemprego; já em 2014 e 2015, observou-se uma ligeira diminuição da diferença, sendo que os homens representam, em 2015, 50,2% dos/as beneficiários/as de prestações de desemprego e as mulheres 49,8%[4].

Foram os homens menos qualificados quem mais sofreu com a crise económica que, até 2013, afetou setores compostos por uma proporção maioritária de trabalhadores do sexo masculino sem o ensino básico, tais como a construção e a indústria (figura 2.7). A distribuição da taxa de desemprego masculino varia de forma significativa, sendo notável o efeito do nível de educação. Em 2013, o desemprego entre os homens ativos sem o ensino básico chegou a atingir os 20,3%, valor que, embora tenha descido para 16,6% em 2015, mantem-se muito superior ao verificado entre os homens ativos com nível de escolaridade superior (8,6%).

Figura 2.7 – Evolução da taxa de desemprego dos homens, total e por nível de escolaridade (%) - Portugal, 2000-2015



Fonte: INE, I.P. - Inquérito ao Emprego.

Apesar de se ter acentuado em todas as faixas etárias no contexto da crise económica, a taxa de desemprego agravou-se particularmente entre a população mais jovem, sobretudo entre os jovens adultos do sexo masculino (figura 2.8). Assim, entre 2008 e 2013, a taxa de desemprego no grupo etário dos 25-34 anos passou de 6,7% para 18,0%, entre os homens, e de 10,8% para 19,9%, entre as mulheres. Na faixa etária dos 15-24 anos, a situação era ainda mais preocupante, passando de 13,6% para 36,7% entre os homens, e de 20,3% para 39,6% entre as mulheres.

No que respeita à relação entre desemprego e escolaridade, entre 2008 e 2013, acentuou-se entre os homens a tendência para um aumento notável do desemprego em todos os grupos etários e transversal aos diferentes níveis de escolaridade, com valores de variação acima dos 100% em todos eles. Também aqui é visível que os homens menos escolarizados, sobretudo os mais jovens, foram os mais penalizados pela crise, com taxas de variação perto dos 200%.

Figura 2.8 – Taxa de desemprego, por sexo, grupo etário e nível de escolaridade (%) – Portugal, 1998, 2003, 2008, 2013

	1998			2003			2008			2013			Taxa de variação 2008-2013		
	HM	H	M	HM	H	M	HM	H	M	HM	H	M	HM	H	M
Total	4.9	3.9	6,2	6,3	5.4	7,2	7,6	6,5	8,8	16,2	16,0	16,4	113,2	146,2	86,4
0-2	4,8	3.9	6,1	6,2	5,5	7,2	7,7	6,7	8,8	17,0	17,5	16,3	120,8	161,2	85,2
3-4	6,9	5,4	8,5	6,9	5,8	8,0	7,8	6,3	9,2	17,4	15,6	19,1	123,1	147,6	107,6
5-8	3,4	2,6	3,9	5,9	4,8	6,7	6,8	4,9	8,1	12,6	10,6	13,9	85,3	116,3	71,6
15-24 anos	10,4	8,2	13,0	14,6	12,5	17,0	16,7	13,6	20,3	38,1	36,7	39,6	128,1	169,9	95,1
0-2	9.7	7.7	12,5	13,9	12,0	16,9	16,2	13,8	20,0	40,6	40,7	40,5	150,6	194.9	102,5
3-4	13,3	10,7	15,3	14,2	13,4	14,8	14,4	11,0	17,6	36,0	32,0	40,0	150,0	190,9	127,3
5-8	§	§	§	23,7	§	24,0	26,9	§	27,0	37,5	37,8	37,4	39,4	-	38,5
25-34 anos	5,6	4,1	7,3	7,6	6,4	8,8	8,7	6,7	10,8	19,0	18,0	19,9	118,4	168,7	84,3
0-2	5.3	3.7	7.3	7,6	6,3	9,4	9,2	7,0	12,4	22,1	22,1	22,1	140,2	215.7	78,2
3-4	6,8	5,0	8,5	6,9	6,0	7.7	7,3	6,3	8,3	16,4	14,8	18,1	124,7	134,9	118,1
5-8	5.7	§	5.9	8,0	7,2	8,5	9,1	6,3	10,6	17,8	14,3	19,8	95,6	127,0	86,8
35-44 anos	3.9	2,8	5,1	5,1	4,0	6,4	6,7	5.9	7.5	14,4	13,8	14,9	114,9	133.9	98,7
0-2	4.4	3,0	6,1	5,8	4.7	7.3	7.4	6,6	8,4	16,8	16,9	16,6	127,0	156,1	97,6
3-4	§	§	§	§	§	5.7	5,8	§	7.5	13,1	10,3	15,3	125,9	147,6	104,0
5-8	§	§	§	§	§	§	4,3	§	4,5	10,6	8,4	12,0	146,5	-	166,7
45 + anos	3,0	2,9	3,1	3,6	3.7	3,6	5,4	5,1	5,7	12,2	12,9	11,3	125,9	152,9	98,2
0-2	3,2	3,1	3.3	3,8	3.7	3,9	5,8	5,4	6,2	13,4	13,9	12,8	131,0	157.4	106,5
3-4	§	§	§	§	§	§	5.7	5.5	6,0	13,4	12,9	13,8	135,1	134.5	130,0
5-8	§	§	§	§	§	§	§	§	§	4,6	6,1	3.5	§	-	§

*Níveis de escolaridade segundo ISCED sendo que o nível 0-2 corresponde ao 3º ciclo do ensino básico, o nível 3-4 corresponde ao ensino secundário e profissional, e o nível 5-8 corresponde ao ensino superior.
Fonte: INE, I.P. - Inquérito ao Emprego.

[4]Beneficiários/as com prestações de desemprego por sexo, grupo etário e ano de processamento: situação da base de dados em 1 de março de 2016, dados analisados em maio de 2016. Dados disponíveis em: http://www.seg-social.pt/estatisticas.

O crescimento do desemprego que, em resultado da atual situação económica do país, afetou as mulheres e, de forma ainda mais acentuada, os homens, originou um cenário de disparidade entre homens e mulheres bastante distinto do observado até 2008. Até então, no que respeita ao desemprego, a disparidade favorecia os homens, *i. e.*, estes apresentavam níveis de desemprego inferiores aos das mulheres. De acordo com os dados do INE, I.P. referentes a 2008, os valores mais elevados observavam-se entre os indivíduos com 15-24 anos de idade e níveis de escolaridade 0-2 (6,2 p.p.) e 3-4 (6,6 p.p.), bem como entre os indivíduos com idades compreendidas entre os 25-34 anos e com baixos níveis de escolaridade (5,4 p.p.).

Junto dos indivíduos com níveis de educação mais baixos (0-2) observava-se, entre 2008 e 2013, uma tendência transversal para diminuir a disparidade no que respeita ao desemprego, verificando-se valores de disparidade nulos no grupo etário dos 25-34 anos (taxa de desemprego de 22,1%); ou que favoreciam pela primeira vez, em pelo menos 15 anos, as mulheres (*e. g.*, 13,9% entre os homens e 12,8% entre as mulheres da faixa etária 45 e mais anos). Este cenário de baixa disparidade resulta, como já foi referido, do impacto diferenciado da crise económica nas taxas de desemprego masculino e feminino. Todavia, os dados expostos permitem constatar que, apesar de reduzida, a diferença entre homens e mulheres a nível do desemprego persiste e tende a ser tanto maior quanto mais jovens os indivíduos, em particular no caso dos que possuem baixos níveis de escolaridade. Foram estes, efetivamente, que se revelaram uma maior vulnerabilidade perante a conjuntura recessiva que abalou a situação nacional nos últimos anos.

No que respeita ao nível de escolaridade mais elevado (5-8), os valores do INE, I.P. não possibilitam uma análise longitudinal para as diferentes faixas etárias. Ainda assim, importa salientar que, em 2013, enquanto a disparidade entre homens e mulheres junto da população mais jovem (15-24 anos) e da menos jovem (45 e mais anos) favorecia as mulheres, junto dos mais escolarizados com idades compreendidas entre os 25 e os 44 anos essa disparidade era mais acentuada e favorecia, por sua vez, os homens - *i. e.*, a taxa de desemprego era inferior entre os últimos.

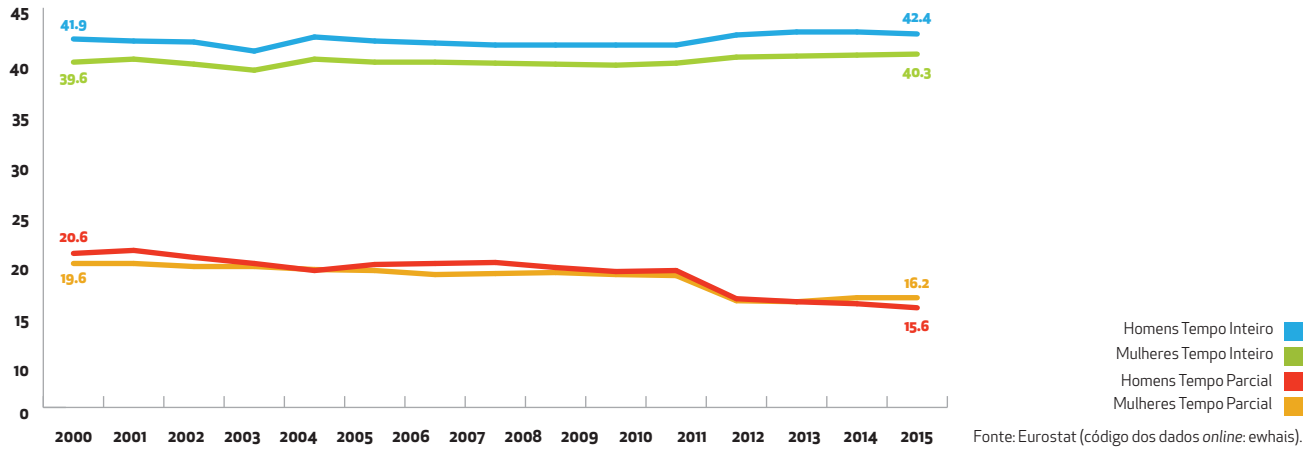
2.3.3 Tempo e horas de trabalho

Um elemento marcante da organização do mercado de trabalho em Portugal prende-se com a preponderância do regime de trabalho a tempo inteiro, tanto para os homens como para as mulheres. Ao contrário do que acontece em outros países europeus, onde o trabalho a tempo parcial das mulheres é uma realidade expressiva, nomeadamente quando têm filhos/as pequenos/as, na sociedade portuguesa este regime tem sido a exceção e não a regra. Em 2000, 16,5% das mulheres e 6,5% dos homens trabalhavam a tempo parcial; e em 2014, eram 14,8% as mulheres e 11,5% os homens que trabalhavam neste regime[5]. No período em análise, a evolução mais significativa ocorreu entre os trabalhadores do sexo masculino, que praticamente duplicaram a sua participação a tempo parcial no mercado de trabalho, reduzindo fortemente a disparidade entre homens e mulheres (de 10,0 p.p. em 2000, para 3,3 p.p., em 2014). A par do aumento do desemprego, esta tendência é, certamente, outra consequência da crise que reduziu as oportunidades de emprego da população portuguesa, nomeadamente para os homens. Com efeito, foi a partir de 2009 que a tendência acelerou, atingindo o pico em 2013, quando 12,3% de homens se encontravam a trabalhar a tempo parcial. Na verdade, este tipo de inserção no mercado de trabalho constitui um constrangimento decorrente da falta de opções de emprego a tempo inteiro no contexto da crise económica e consequente degradação do mercado de trabalho (Ramos, 2015).

Quanto ao número de horas despendidas semanais em trabalho pago, em 2015, os homens portugueses com uma atividade a tempo inteiro trabalhavam, em média, mais 2,1 horas por semana do que as mulheres nesse regime, e aqueles que exerciam uma atividade a tempo parcial trabalhavam menos 0,6 horas semanais do que as mulheres nesse regime. A disparidade no número de horas de trabalho a tempo inteiro tem-se mantido constante ao longo dos últimos 15 anos, com os homens a dedicarem, em média, cerca de 2 horas a mais do que as mulheres (ver Caixa Horas Semanais de Trabalho Pago de Homens e Mulheres: Portugal no Contexto Europeu).

No que respeita ao regime a tempo parcial, é ainda mais baixa a assimetria nas horas semanais despendidas por homens e mulheres. É de salientar, no entanto, que o número médio de horas de trabalho diminuiu para ambos os sexos desde 2000 (em 5 horas por semana, no caso dos homens, e em 3,4 horas, no caso das mulheres); e que, a partir de 2013, os homens passaram a trabalhar ligeiramente menos horas do que as mulheres em regime de tempo parcial (figura 2.9).

Figura 2.9 - Horas médias de trabalho semanal efetivo na atividade principal, por sexo e tempo parcial/tempo inteiro – Portugal, 2000-2015



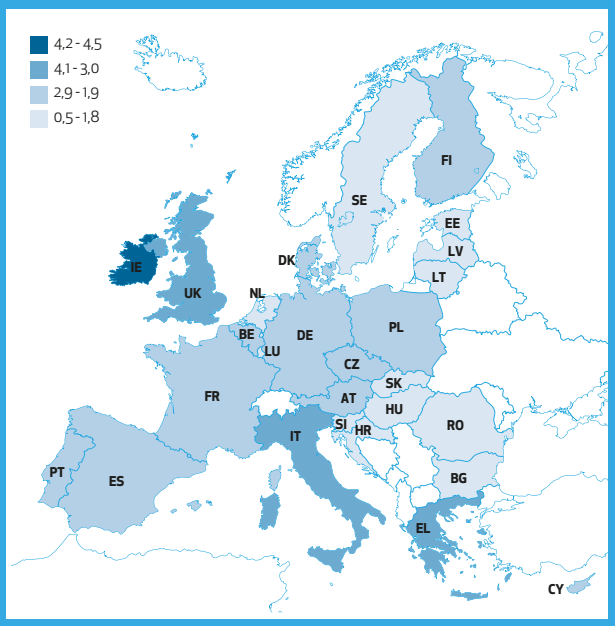
Fonte: Eurostat (código dos dados *online*: ewhais).

[5] INE, I.P. - Inquérito ao Emprego.

CAIXA: HORAS SEMANAIS DE TRABALHO PAGO DE HOMENS E DE MULHERES - PORTUGAL NO CONTEXTO EUROPEU

Apesar de não haver sinais de convergência no tempo que homens e mulheres despendem com o trabalho pago, "Portugal apresenta, no contexto da União Europeia, um valor relativamente reduzido de disparidade entre homens e mulheres no que respeita ao número médio de horas semanais de trabalho pago em regime de trabalho a tempo inteiro. Esse valor é idêntico aos de Espanha, França e Finlândia, bem como aos da maioria dos países da Europa Central, como a Alemanha, a Bélgica, a Áustria, a Polónia e a República Checa. Os países com maior disparidade a favor dos homens no que respeita a este indicador são o Reino Unido, a Itália e a Grécia (entre 3,0 e 4,2 horas), e ainda a Irlanda, onde os homens trabalham em média cerca de mais meio-dia por semana do que as mulheres (4,4 horas). Pelo contrário, os países onde homens e mulheres que trabalham a tempo inteiro menos diferem no número de horas despendidas (entre 0,5 e 1,7 horas) são os países da Europa de Leste (ex., Estónia, Letónia, Lituânia, Roménia, Bulgária, Hungria), assim como a Holanda e a Suécia." (Wall *et al.*, 2015: 40) (figura C2.1).

Figura C2.1 – Disparidade entre homens e mulheres no número de horas semanais despendidas em trabalho pago a tempo inteiro* (horas) – UE28, 2014

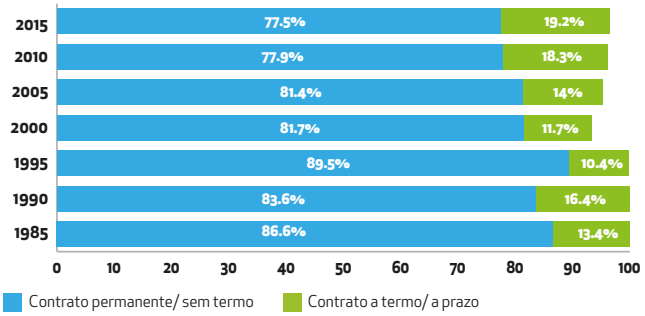


Fonte: EU-LFS, Eurostat
* Cálculo com base na diferença entre o número médio de horas de homens e de mulheres (Wall, *et al.*, 2015).

2.3.4 O trabalho precário masculino

Entre os homens empregados a trabalhar por conta de outrem, aumentou nos últimos 30 anos o número dos trabalhadores com contrato a termo ou temporário (figura 2.10), tendo a tendência acentuado a partir de meados da década de 1990. Em 1998, quando o Inquérito ao Emprego do INE, I.P. passou a contemplar as situações dos/as empregados/as por conta de outrem sem contrato permanente ou temporário, tornou-se possível identificar a crescente proporção da população empregada em situação de precariedade laboral. Assim, se em meados da década de 1990 cerca de 90% dos homens tinham um contrato permanente, no final dessa década e início da década de 2000 esse valor aproximava-se já dos 80%. Com a crise económica a situação agravou-se, atingindo este indicador valores na ordem dos 78%. Em contrapartida, têm vindo a aumentar os contratos temporários, bem como outras situações de emprego precário. Em 2015, verificou-se o valor mais elevado de sempre, acima dos 19%, representando mais de 347 mil homens nessa situação.

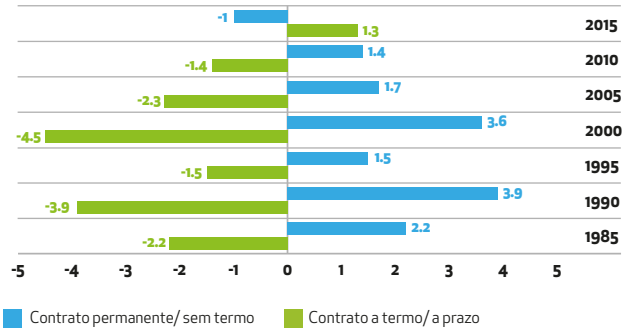
Figura 2.10 - Homens empregados por conta de outrem, por tipo de contrato* (%) - Portugal, 1985, 1990, 1995, 2000, 2005, 2010, 2015



*A partir da Série de 1998 passaram a ser contabilizadas igualmente outras situações que ultrapassam o contrato permanente e temporário (*e. g.*, recibos verdes).
Fonte: INE, I.P. - Inquérito ao Emprego; Pordata, última atualização a 10 de fevereiro de 2015.

A evolução da proporção de mulheres empregadas por conta de outrem com trabalho permanente e temporário não difere muito da dos homens (figura 2.11). Todavia, a proporção de mulheres com contrato de trabalho permanente tem sido sistematicamente inferior à dos homens, enquanto com contrato de trabalho temporário tem sido superior. No entanto, a disparidade entre homens e mulheres nas duas situações contratuais tem vindo a diminuir, registando valores muito baixos em 2015. Sublinhe-se que os homens apresentavam, em 2015, mais situações de contratos a termo/a prazo do que as mulheres, mais 1,3 p.p. (situação que já se verifica desde 2012).

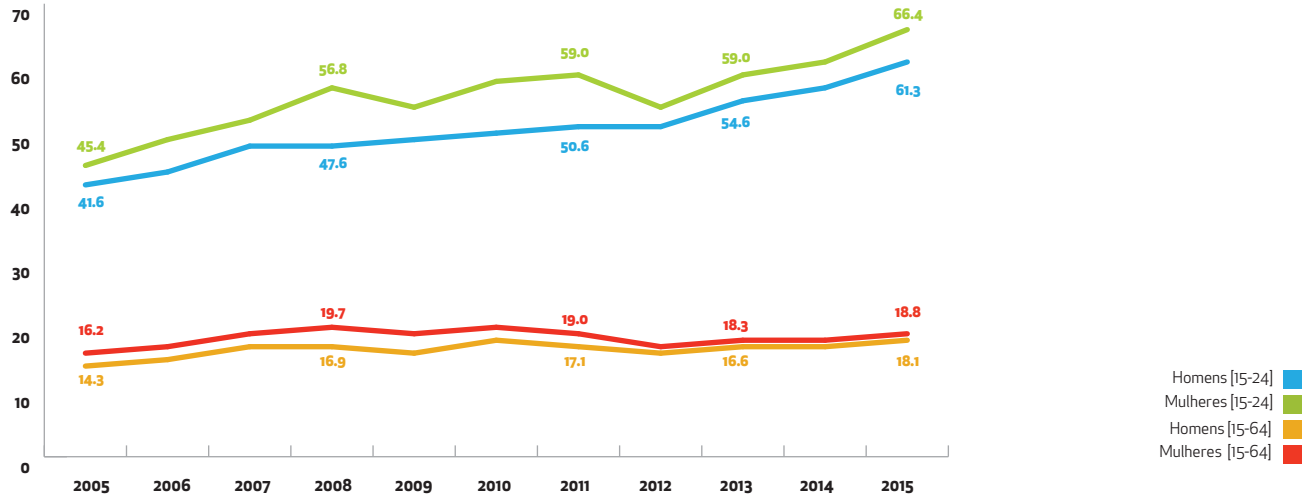
Figura 2.11 - Disparidade entre homens e mulheres empregados/as por conta de outrem, por tipo de contrato (pontos percentuais) - Portugal, 1985, 1990, 1995, 2000, 2005, 2010, 2015



Valores positivos revelam valores mais altos para os homens do que para as mulheres neste tipo de contrato e negativos mais baixos do que os das mulheres.
Fonte: INE, I.P. - Inquérito ao Emprego; Pordata, última atualização 11 de fevereiro de 2016.

Se tivermos em conta apenas os contratos temporários (a termo/a prazo, verificamos que, entre 2000 e 2015, as mulheres apresentaram sempre níveis de precariedade acima das dos homens, observando-se, no entanto, uma enorme diferença entre a população em idade ativa (15-64 anos), que tem registado algumas flutuações, e a população jovem com idades compreendidas entre os 15 e os 24 anos (figura 2.12), para a qual a precariedade laboral tem vindo a aumentar de forma dramática. Em 2015, mais de 60% dos jovens empregados de ambos os sexos tinham contratos de trabalho temporários.

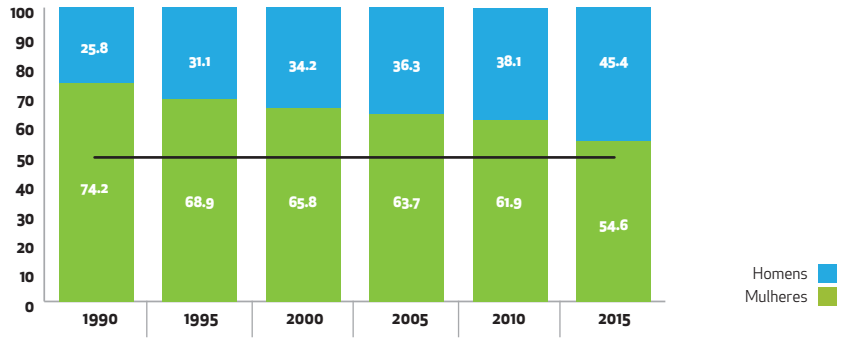
Figura 2.12 - Evolução de contratos temporários (a termo/a prazo) na população empregada com 15-64 anos e com 15-24 anos, por sexo (%) - Portugal, 2000-2015



Fonte: Eurostat (código dos dados *online*: ewhais).

O número de indivíduos empregados que exercem uma segunda atividade remunerada constitui outro indicador de precariedade laboral. Tradicionalmente eram os homens que detinham um segundo emprego, em grande medida de forma a complementar o rendimento auferido na atividade principal, mas ao longo dos últimos 25 anos a prevalência de homens com uma segunda atividade tem vindo a diluir-se. Se em 1990 os homens representavam 74% da população empregada com uma segunda atividade remunerada, em 2015 já só representavam 55%, estreitando o fosso que os separava das mulheres (figura 2.13). Com efeito, esta alteração a nível da proporção de homens e mulheres com uma segunda atividade remunerada explica-se, sobretudo, pelo decréscimo mais acentuado do número de homens nessa situação do que o número de mulheres (Tx. Vr. 2005/2015: -48% para os homens, -24% para as mulheres).

Figura 2.13 – População empregada com uma segunda atividade remunerada, por sexo (%) – Portugal, 1985, 1990, 1995, 2000, 2005, 2010, 2015

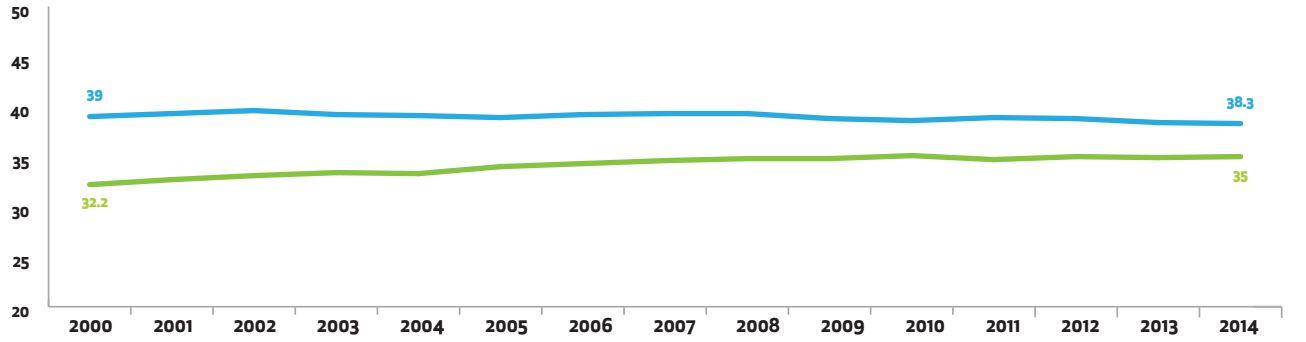


Fonte: Eurostat (Código dos dados *online*:lfsa_e2ged)

2.3.5 Duração da vida profissional

Os dados indicam ainda que, em média, os homens portugueses dedicam mais anos das suas vidas ao trabalho profissional do que as mulheres. No entanto, a diferença entre homens e mulheres tem vindo a atenuar-se ao longo da última década, sobretudo desde que se acentuou a crise económica (figura 2.14). A disparidade entre homens e mulheres foi reduzida a metade nos últimos 15 anos (de 6,8 p.p. em 2000, para 3,3 p.p. em 2014), devido a um gradual aumento do número de anos de trabalho das mulheres (2,8 anos em igual período), mas também a uma ligeira diminuição, desde 2008, no número de anos que os homens dedicam à vida profissional (39,3 anos em 2008, e 38,3 em 2014).

Figura 2.14 - Duração da vida profissional (anos), por sexo – Portugal, 2000-2014



Fonte: Eurostat (código dos dados *online*: lfsi_dwl_a).

2.3.6 Segregação horizontal do mercado de trabalho

De acordo com os Censos em 2011, o setor da indústria, da construção e do comércio – seguido pelos setores da administração pública, da agricultura e pesca e do transporte/armazenagem – absorvia a maioria dos homens empregados em Portugal (figura 2.15). Já a maioria das mulheres exercia atividade nos setores da indústria, do comércio, da saúde e serviço social e da educação, trabalhando as restantes no setor da hotelaria e restauração. Deste modo, e apesar de homens e mulheres terem em comum a indústria e o comércio como setores importantes de atividade, os dados indicam que persiste uma segmentação das profissões na sociedade portuguesa, à semelhança aliás, do que se passa no resto da Europa. De facto, é visível a diferença a nível da representação de homens e mulheres em setores como o da saúde e serviço social, o da educação e o da construção. Em 2011, 6% dos ativos do sexo masculino, contra 27% dos ativos do sexo feminino, trabalhavam no setor da saúde e serviço social e no da educação. De igual modo, apenas 1,3% das mulheres trabalhavam na construção, enquanto esse setor absorvia 17,3% de homens.

Esta segregação profissional horizontal sugere a persistência de uma definição das atividades sustentada em características de género, atribuindo aos homens (menos qualificados) as atividades que exigem força física, ou domínio tecnológico e funções de liderança (aos mais qualificados), e às mulheres atividades relacionadas com a prestação de cuidados, o que se prende ao estereótipo essencialista sobre o papel da mulher como cuidadora "natural".

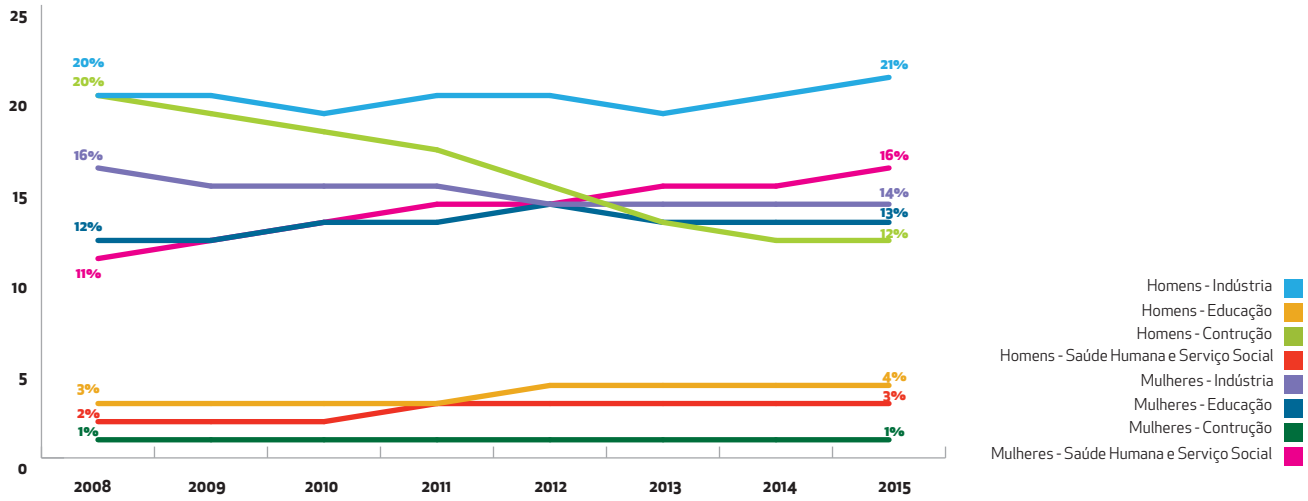
Figura 2.15 – População empregada por setor de atividade, por sexo (%) – Portugal, 2011

Fonte: Eurostat [código dos dados *online*: hlth_dlm120].

A análise temporal deste indicador nos setores tradicionalmente mais segregados indica que, entre 2008 e 2015, os homens portugueses não ganharam terreno nas ocupações tradicionalmente femininas (setores da educação, saúde humana e serviço social) apresentando variações mínimas, de 1 a 2 p.p. (figura 2.16). Na verdade, em 2015, a taxa de feminização a nível da docência ultrapassava os 70% em todos os níveis de ensino não superior, e chegava mesmo a alcançar os 86,2% no 1º ciclo do ensino básico e os 99,1% no ensino pré-escolar[6], confirmando a clara predominância das mulheres nestes setores.

[6] Dados Pordata: DGEEC/Med-MCTES [Última atualização 2016-09-05].

Figura 2.16 - População empregada nos setores da Indústria, da Construção, da Educação e da Saúde humana e serviço social, por sexo (%) – Portugal, 2008-2015



Fonte: Eurostat, LFS (código dos dados *online*:lfsa_egan2).

Mais notórias têm sido as incursões das mulheres em algumas ocupações tradicionalmente masculinas, tal como demonstram os dados do Eurostat segundo a classificação ISCO-08[7]. Entre 2000 e 2015, a proporção de mulheres em funções de gestão e planeamento aumentou 6 p.p., enquanto nas atividades técnicas (operadoras de instalações e de máquinas e trabalhadoras de montagem) esse aumento foi de 11 p.p.[8]. A diminuição da disparidade entre homens e mulheres a nível das qualificações superiores contribuiu, por outro lado, para reforçar a presença feminina em algumas profissões altamente qualificadas, ainda que esse aumento seja mais expressivo nas áreas de cuidados (setores da Educação e da Saúde humana e serviço social). Mesmo no interior destes setores, a diferenciação entre áreas de especialidade é estruturada em função de uma lógica segregadora: por exemplo, em 2014, as mulheres representavam 53,6%[9] da totalidade dos/as médicos/as em Portugal, mas segundo os dados de 2009 da Ordem do Médicos Portugueses, as médicas constituíam apenas 21% dos/as cirurgiões/ãs gerais e 8% dos/as cirurgiões/ãs cardiotorácicos/as, permanecendo totalmente ausentes de algumas especialidades (*e. g.*, sexualidade masculina). Afinal, as mulheres médicas predominavam na psiquiatria pediátrica e da adolescência (74%), na anestesiologia (66%), na pediatria (63%) e na ginecologia (58%) – ou seja, em especialidades ligadas aos cuidados de mulheres e crianças (Santos e Amâncio, 2016).

Esta segregação horizontal tem importantes implicações para os homens e para as mulheres no mercado de trabalho, seja por perpetuar a desigualdade salarial (porque as funções onde as mulheres estão sobrerrepresentadas são menos valorizadas, porque consideradas menos exigentes em qualificações especializadas e em responsabilidade), seja por contribuir para que as mulheres disponham de piores condições de trabalho em relação aos homens, seja ainda por acentuar os riscos para a saúde dos homens no trabalho (ver Capítulo 4). Acresce a estes fatores a discriminação a nível das competências a que homens e mulheres estão sujeitos quando optam por carreiras profissionais atípicas, ou seja, onde está sobrerrepresentado o sexo oposto (Amâncio, 1995, 1997; Casaca, 2010; Cerdeira, 2009; Ferreira, 2010; Kergoat, 2000; Hirata e Kergoat, 2005; Teiger e Vouillot, 2013).

Não obstante, o facto de a investigação sobre segregação horizontal ter fundamentalmente focado a condição das mulheres e os seus esforços para quebrar padrões de género, normas e barreiras existentes, contribui para a maior dificuldade de os homens ganharem terreno em atividades "tradicionalmente femininas", uma vez que essa pretensão masculina tem estado, em grande medida, omissa da agenda pública (Aboim e Vasconcelos, 2012).

2.3.7 Segregação vertical do mercado de trabalho

Embora as mulheres sejam, em geral, mais qualificadas do que os homens (ver Capítulo 3) e trabalhem, na sua maioria, a tempo inteiro, o mercado de trabalho em Portugal ainda se caracteriza por uma evidente segregação vertical. Esta segregação é observável quer na discrepância relativa aos rendimentos auferidos por homens e mulheres, quer na desigual presença de homens e mulheres em lugares de tomada de decisão.

Em 2013, o ganho mensal (ver Caixa Metainformação) dos homens trabalhadores por conta de outrem representava mais 26 p.p. do que o das mulheres (figura 2.17). No entanto, a evolução do ganho médio mensal ao longo das últimas décadas revela uma diminuição da disparidade entre homens e mulheres: em 1985, os homens detinham um rendimento médio mensal superior em 37,2 p.p. ao auferido pelas mulheres, uma disparidade que em 1995 ainda se situava nos 38 p.p., mas que tem vindo a diminuir desde 2000, atingindo 27 p.p. em 2010.

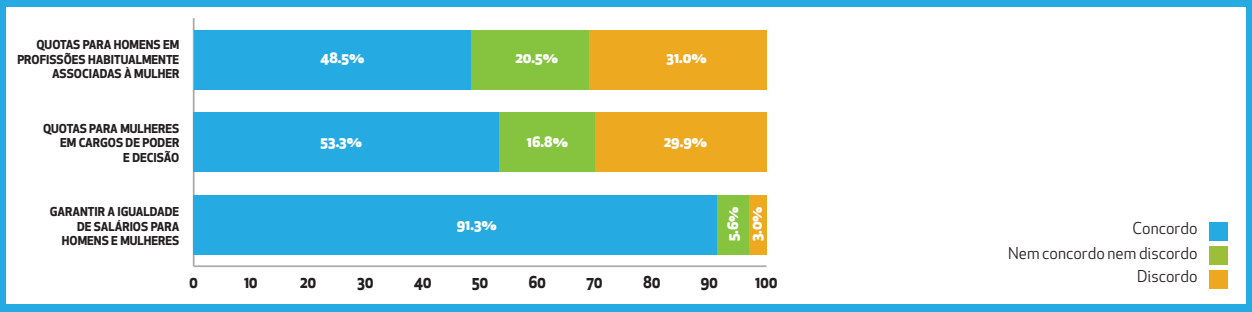
[7] Fonte: http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco88/major.htm.
[8] Fonte: Dados Eurostat (código dos dados *online*: lfse_eegais).
[9] Fontes: INE, I.P. - Estatísticas do Pessoal de Saúde; PORDATA (última atualização 2016-07-08).

CAIXA: ATITUDES DOS/AS PORTUGUESES/AS FACE ÀS MEDIDAS LEGISLATIVAS DE INCENTIVO À IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

O inquérito do International Social Survey Programme (ISSP 2012, realizado em Portugal em 2014) permitiu-nos aceder às atitudes dos homens e das mulheres residentes em Portugal sobre um conjunto de questões relacionadas com a divisão do trabalho e os papéis de género, bem como sobre medidas de incentivo à igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Em particular, foi auscultada a opinião da população com 18 e mais anos acerca de algumas medidas e alterações legislativas discutidas e/ou aprovadas em Portugal ao longo dos últimos anos.

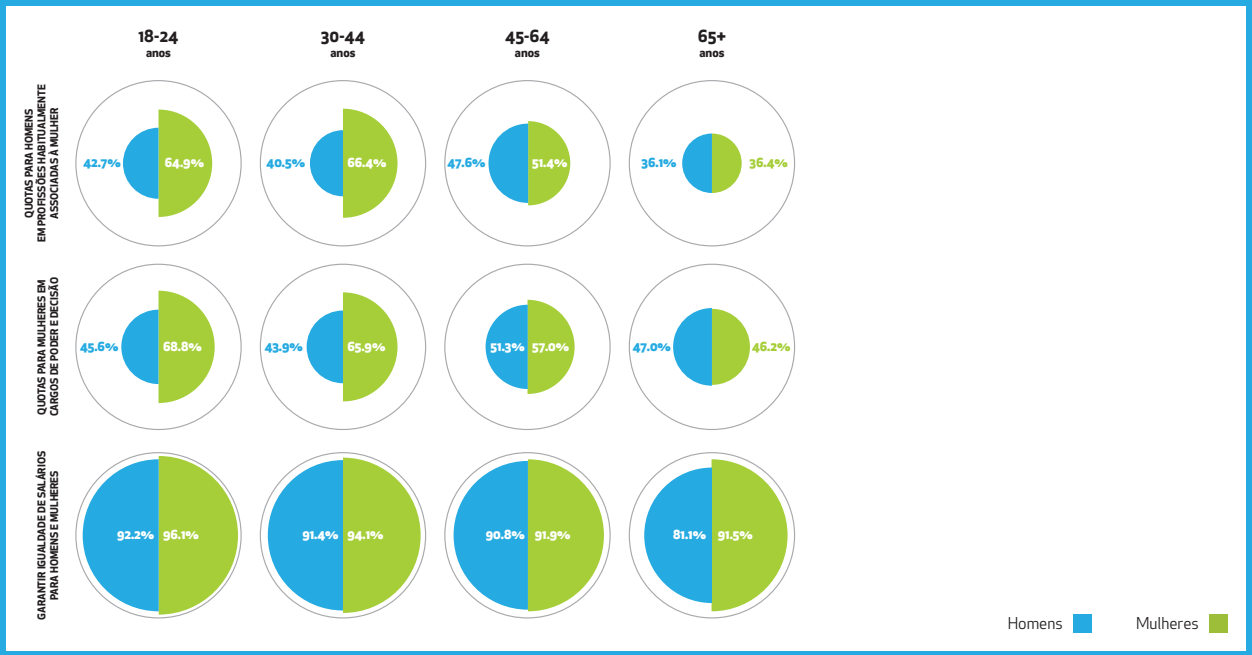
A introdução de medidas promotoras da igualdade salarial entre homens e mulheres era a que reunia mais consenso, sendo fortemente apoiada por homens e mulheres de todas as idades (91,3%) (figura C2.2). A introdução de quotas para mulheres em cargos de poder e decisão foi positivamente acolhida por mais de metade dos inquiridos (53,3%), independentemente da idade. Os homens apresentavam atitudes um pouco menos positivas que as mulheres face a esta medida. No entanto, são sobretudo as mulheres quem revela maior concordância com uma possível introdução de quotas para homens em profissões onde existe sub-representação masculina – por exemplo, educadores de infância, docentes do ensino básico, profissionais na área da saúde. Verifica-se ainda que, a este nível, existe uma diferença acentuada entre os diversos grupos etários, tendendo os/as inquiridos/as mais jovens a ser mais favoráveis à introdução de quotas para homens (figura C2.3).

Figura C2.2 – Atitudes dos/as portugueses/as face às medidas legislativas de incentivo à igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho (%) – Portugal, 2014



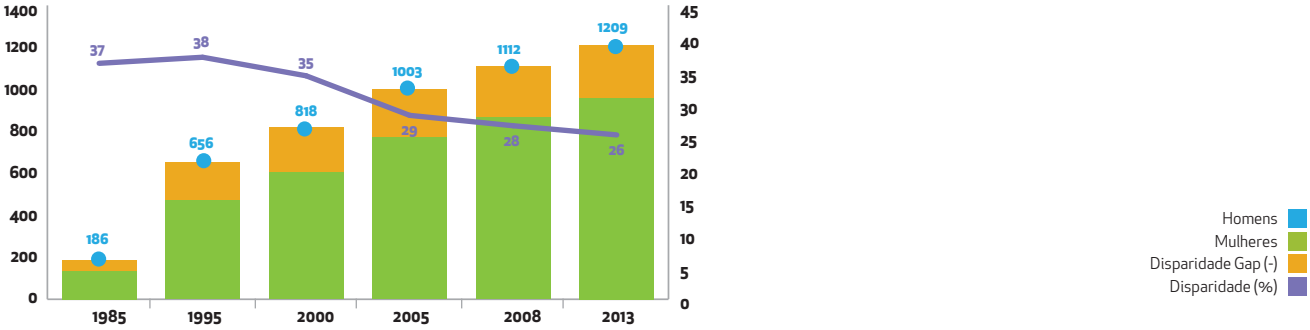
Fonte: ISSP 2012 – Inquérito Família e papéis de género em mudança (Ramos, Atalaia, & Cunha, 2016).

Figura C2.3 – Atitudes dos/as portugueses/as face às medidas legislativas de incentivo à igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, por sexo e grupo etário (%) – Portugal, 2014



Fonte: ISSP 2012 – Módulo 'Família e papéis de género em mudança' (Ramos, Atalaia e Cunha, 2016).

Figura 2.17 - Ganho médio mensal*, por sexo e disparidade entre homens e mulheres (euros) – Portugal, 1985-2013



*De trabalhadores/as por conta de outrem a tempo inteiro, que auferiram remuneração completa no período de referência (inclui remuneração de base e remuneração suplementar).
Fonte: GEP/MSESS (até 2009) | GEE/ME (a partir de 2010) – Quadros de Pessoal, consultados em Pordata a 3 de fevereiro de 2015, com última atualização a 26 de junho de 2015.

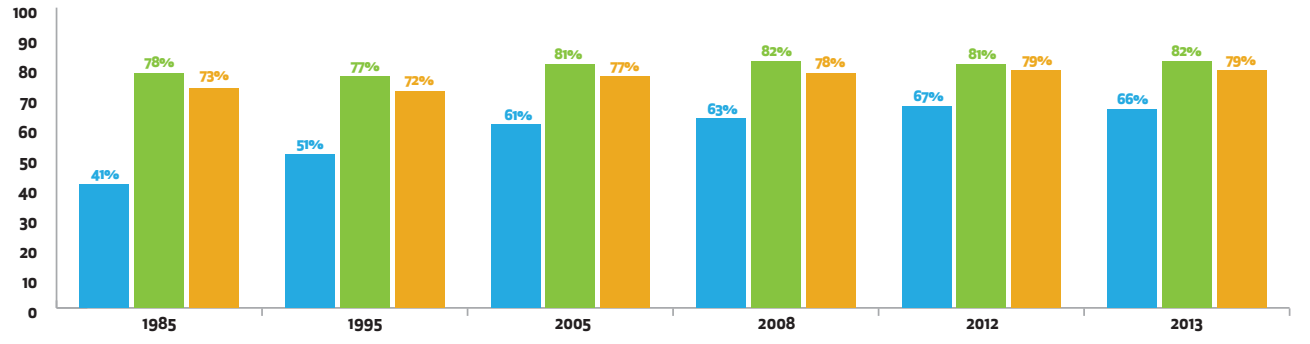
CAIXA: METAINFORMAÇÃO

Remuneração média mensal de base: Montante ilíquido (antes da dedução de quaisquer descontos) em dinheiro e/ou géneros, pago com carácter regular e garantido ao trabalhador no período de referência e correspondente ao período normal de trabalho. (metainformação – GEE/ME).

Ganho Mensal: Montante ilíquido (antes da dedução de quaisquer descontos) em dinheiro e/ou géneros pago mensalmente com carácter regular pelas horas de trabalho efetuadas, assim como o pagamento das horas remuneradas mas não efetuadas. Inclui, para além da remuneração de base, o rendimento suplementar – *i. e.*, todos os prémios e subsídios regulares (diuturnidades, subsídios de função, de alimentação, de alojamento, de transporte, de antiguidade, de produtividade, de assiduidade, de turno, de isenção de horário, por trabalhos penosos, perigosos e sujos, etc.), bem como o pagamento por horas suplementares ou extraordinária (metainformação – GEE/ME).

A análise da decomposição do Ganho médio mensal (GMM) em Rendimento médio mensal de base (RMMB) e em rendimento suplementar permite compreender melhor o nível e a evolução da disparidade entre homens e mulheres ao longo das últimas três décadas, bem como identificar os indicadores em que tal disparidade mais se destaca. Na figura 2.18, é possível observar a evolução positiva dos rendimentos auferidos pelas mulheres face aos rendimentos auferidos pelos homens, o que representa, portanto, um decréscimo da disparidade de rendimentos que, não obstante, continua a favor dos homens. A evolução mais expressiva observa-se no indicador relativo aos rendimentos suplementares, justamente o indicador onde a disparidade entre homens e mulheres tem sido mais acentuada: apesar de a disparidade neste indicador ter decrescido mais de 20 p.p. entre 1985 e 2013, em 2013 as mulheres ainda auferiam em prémios, subsídios e trabalho suplementar apenas 66% do valor auferido pelos homens. No que respeita ao indicador referente ao RMMB, apesar de a disparidade entre homens e mulheres não ser tão acentuada, é ténue a variação que apresenta ao longo das últimas décadas (4 p.p. entre 1985 e 2013), pelo que as mulheres, em 2013, continuavam a auferir apenas 82% do RMMB dos homens. O indicador que resulta do somatório destes dois últimos (GMM) apresenta um comportamento semelhante ao RMMB. Em 2013, o RMMB e o GMM dos homens superava em, respetivamente, 18 p.p. e 21 p.p. o RMMB e o GMM das mulheres.

Figura 2.18 – Remuneração das mulheres em percentagem da remuneração dos homens, por decomposição do tipo de rendimento* (%) – Portugal, 1985, 1995, 2005, 2008, 2012, 2013



*De trabalhadores/as por conta de outrem a tempo completo, que auferiram remuneração completa no período de referência.
Fonte: Cálculos próprios a partir de dados do RMMB e GMM do GEP/MSESS (até 2009) e do GEE/ME (a partir de 2010) – Quadros de Pessoal, consultados em Pordata a 3 de fevereiro de 2015, com última atualização a 5 de maio de 2014.

A análise em função do grupo etário indica que o rendimento auferido pelos homens tende a aumentar com a idade (figura 2.19). Em 2012, o valor médio para os mais novos e para os mais velhos rondava os 643 euros e os 1387 euros, respetivamente. Esta tendência não foi, todavia, tão linear entre 1988 e 2003, período durante o qual eram os homens com idades compreendidas entre os 35 e os 64 anos a auferir os rendimentos mais elevados. Esta associação positiva entre rendimento e idade observa-se também, desde 1993, entre as mulheres.

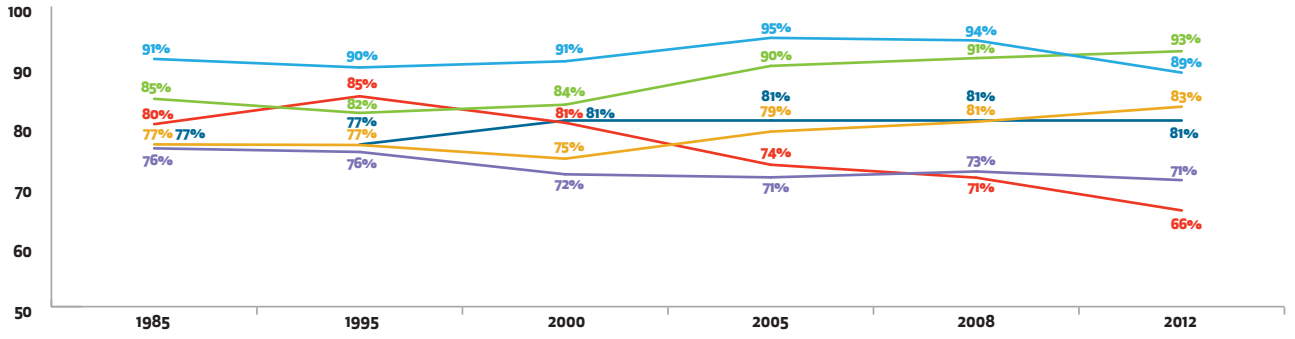
Figura 2.19 – Remuneração média mensal de base, por sexo e grupo etário (euros) – Portugal, 1988, 1993, 1998, 2003, 2008, 2012

	1988	1993	1998	2003	2008	2012
Total	225,24	444,61	567,34	714,29	846,13	915,01
H	243,89	488,94	627,94	779,65	920,05	999,85
M	189,28	372,25	480,24	622,14	749,73	814,54
18-24 anos	161,34	317,68	388,81	466,56	551,69	611,69
H	166,96	334,10	409,22	481,37	565,56	642,96
M	153,96	299,00	364,97	447,64	533,54	572,05
25-34 anos	219,08	437,56	543,22	679,88	778,55	793,96
H	233,51	474,08	589,65	717,14	810,84	823,35
M	196,17	385,67	486,22	633,12	741,01	761,92
35-44 anos	266,13	505,41	622,67	763,15	904,83	973,37
H	285,36	552,46	696,82	841,30	989,04	1.055,81
M	224,00	425,09	519,53	656,49	799,10	879,45
45-64 anos	267,35	519,40	657,18	823,11	949,90	1.030,71
H	281,16	549,79	711,68	912,03	1.058,54	1.172,29
M	212,51	418,47	523,69	645,29	767,59	833,10
65 + anos	248,83	485,91	649,94	831,61	1.042,98	1.228,02
H	258,48	501,67	682,75	884,27	1.137,98	1.387,14
M	206,82	427,02	542,67	690,45	813,39	915,76

Fonte: MEE/Gabinete de Estratégia e Estudos, dados fornecidos a 2 de setembro de 2014.

Até recentemente, foram as mulheres jovens, no grupo etário dos 18-24 anos, as que auferiram o rendimento mais próximo ao rendimento auferido pelos homens. Por outras palavras, é nestas idades que se observa sistematicamente a menor disparidade dos rendimentos mensais auferidos por homens e mulheres (figura 2.20). Em 2012, todavia, foi o grupo etário dos 25-34 anos que apresentou a disparidade mais reduzida, com as mulheres a auferirem 92,5% do rendimento dos homens. A exceção a este padrão de associação positiva entre a disparidade e a idade verifica-se no grupo etário dos 65 ou mais anos. Inclusivamente, a disparidade tem vindo aí a aumentar, passando este grupo etário a ser, desde 2008, aquele que apresenta a mais acentuada disparidade entre homens e mulheres. Em 2012, as mulheres auferiam apenas 66% do rendimento auferido pelos homens.

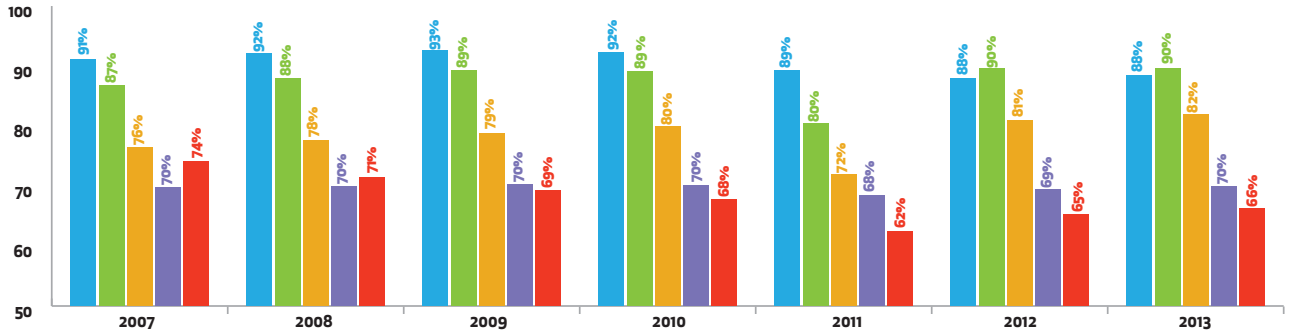
Figura 2.20 – Rendimento médio mensal de base (RMMB) das mulheres em percentagem do RMMB dos homens, por grupo etário (%) – Portugal, 1985, 1995, 2005, 2008, 2012



Fonte: MEE/Gabinete de Estratégia e Estudos, dados fornecidos a 2 de setembro de 2014.

De igual modo, a disparidade entre homens e mulheres no rendimento mensal proveniente do trabalho pago tende a ser, em geral, tanto maior quanto maior a idade. Em 2013, no grupo etário dos 65 ou mais anos, as mulheres auferiam, em média, um rendimento bruto que representava apenas 66% do valor auferido pelos homens; enquanto entre as mulheres mais jovens, esse valor se situava entre os 88% e os 90%. A partir de 2012, observou-se uma inversão dos valores entre as mulheres mais jovens, sendo na faixa etária dos 25-34 anos que se observa a maior aproximação (90%) dos rendimentos das mulheres em relação aos dos homens (figura 2.21).

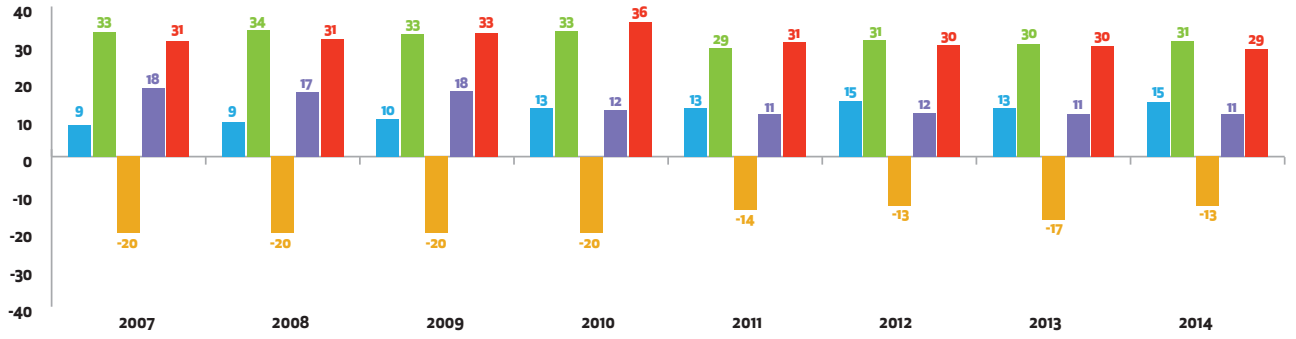
Figura 2.21 - Ganho médio mensal (GMM) das mulheres em percentagem do GMM dos homens, por grupo etário (%) - Portugal, 2007-2013



Fonte: Cálculos próprios a partir de dados do Ganho médio mensal por sexo e grupo etário do MEE/Gabinete de Estratégia e Estudos – Quadros de Pessoal. Para o ano de 2010, e seguintes o total para Portugal não inclui as Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, apenas o Continente. Dados consultados no INE, I.P. a 3 de fevereiro de 2015, com última atualização a 15 de dezembro de 2014.

Analisando especificamente os setores onde a discrepância entre homens e mulheres é mais acentuada, é curioso verificar que apesar de os homens estarem sub-representados nos setores da saúde e da educação, continuam a obter nesses setores melhores remunerações do que as mulheres, em grande medida ligadas às diferentes progressões nestas carreiras (Rosa, 2008, 2013): mais 11,2% no setor da educação, e mais 28,6% no setor da saúde. Já no setor da construção, são as mulheres que auferem em média mais 13 p.p. do que os homens, por aí desempenharem funções técnicas muito qualificadas (figura 2.22).

Figura 2.22 – Diferenças salariais entre homens e mulheres (valores não ajustados), por setores de atividade de segregação masculina e feminina (proporção do salário médio) – Portugal, 2007-2014

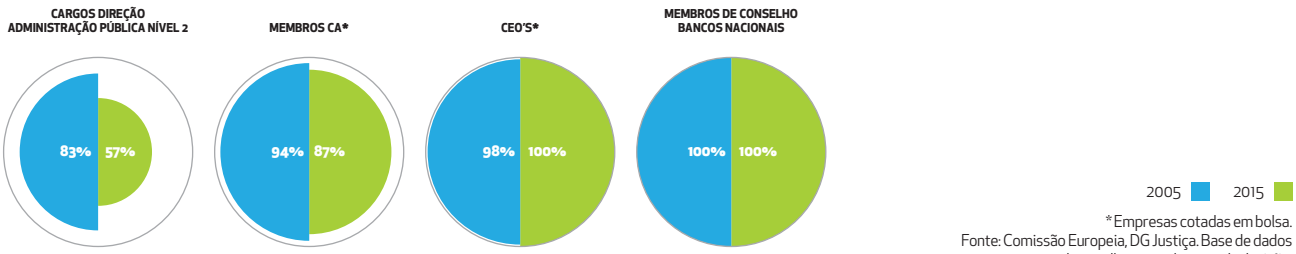


Fonte: Eurostat, LFS (código dos dados *online*:earn_gr_gpgr2).

Lugares de poder e decisão

Em 2015, quer no setor público quer no setor privado, persistia uma enorme assimetria numérica entre homens e mulheres no que respeita à ocupação de cargos de chefia, de responsabilidade elevada ou de posições de direção (ver Caixa Portugal no Gender Gap Index 2015). Os dados do Eurostat confirmam a inexistência de uma evolução na presença de mulheres em lugares de responsabilidade nas grandes empresas e enquanto membros de conselhos de administração dos bancos centrais (Banco de Portugal). Não obstante, regista-se uma variação de 7 p.p. na participação de mulheres enquanto membros dos conselhos de administração de empresas privadas, e de 26 p.p. a nível dos cargos de direção intermédia (nível 2) da administração pública. É efetivamente ao nível da administração pública que mais se caminhou no sentido da paridade a nível dos lugares de decisão: em 2015, as mulheres ocupavam 43% dos cargos intermédios (figura 2.23).

Figura 2.23 - Homens em lugares de decisão (%) – Portugal, 2005, 2015



*Empresas cotadas em bolsa.
Fonte: Comissão Europeia, DG Justiça. Base de dados sobre mulheres em lugares de decisão.

CAIXA: PORTUGAL NO *GENDER GAP INDEX* 2015

Segundo o relatório do World Economic Forum (2015), o *Global Gender GAP Report*, a capacidade das mulheres portuguesas para alcançarem posições de liderança era, em 2015, de 4,1 numa escala de 1 a 7. Este indicador, juntamente com os indicadores de emprego, desemprego e disparidades salariais, colocava Portugal no 46º lugar do ranking dos 140 países analisados, em relação à paridade nas oportunidades e na participação no setor económico, muito abaixo de países como a Noruega, que lidera o ranking neste subíndice, a Islândia ou a Finlândia (respetivamente, em 4º e 8º lugar neste ranking). Ainda assim, Portugal situava-se à frente de países com tecidos económicos mais semelhantes e maior proximidade cultural, como é o caso da Espanha, Grécia e Itália

Gender Gap Index 2015 **Subíndice emprego, desemprego e disparidades salariais**	
Noruega	**1º**
Islândia	**4º**
Finlândia	**8º**
Portugal	**46º**
Espanha	**67º**
Grécia	**87º**
Itália	**111º**

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados de World Economic Forum, 2015.

CAIXA: PERSPETIVAS DE ESPECIALISTAS, DE GRUPOS DE INTERESSE E DE DECISORES/AS POLÍTICOS/AS SOBRE *HOMENS E MERCADO DE TRABALHO*

Cultura organizacional genderizada e pouco flexível em termos de conciliação

De entre os principais constrangimentos organizacionais à conciliação trabalho-família, podemos destacar os seguintes factores: 1) haver uma " visão "hard" da gestão de recursos humanos" no sentido de existir um "quadro de racionalização flexível" que fomenta a precariedade e insegurança laboral, a existência de horários rígidos (não negociáveis) ou variáveis e irregulares, determinados unilateralmente pelas empresas; 2) existirem práticas de trabalho orientadas para a maximização da produtividade e do desempenho, cujo cumprimento dos objetivos predefinidos, e dos respetivos prazos, implica elevados níveis de pressão e de sobrecarga de trabalho; 3) existirem rotinas de trabalho (formais e informais) que valorizam a maximização do compromisso organizacional (cultura de longos horários de trabalho); 4) prevalecer uma cultura de empresa/organizacional tradicional, cujos valores e atitudes dominantes tendem a sustentar práticas de recrutamento, organização do trabalho, avaliação do desempenho e recompensas em função do perfil de trabalhador tradicional e de um padrão de comportamento assente na rígida separação entre a esfera profissional e a vida familiar/pessoal; 5) haver um predomínio de estereótipos nas chefias intermédias e de topo que (re)produzem práticas de segregação e discriminação laboral (conceções estereotipadas que associam as pessoas com responsabilidades familiares a trabalhadores/as menos envolvidos e comprometidos, e estereotipias em função do género, que pressupõem um menor compromisso profissional das mulheres); 6) existir um desconhecimento das políticas públicas no domínio da proteção da maternidade e da paternidade, da parentalidade e da conciliação trabalho-família; haver uma marginalização do diálogo social e dos mecanismos de participação (ou ausência da sua tradição e institucionalização); 7) existir um compromisso individual visto como sinónimo de disponibilidade total, segundo a representação do trabalhador "ideal" sem responsabilidades familiares.
Sara Falcão Casaca, investigadora, perita em igualdade de género (Conferência Final)

A conciliação e o mundo do trabalho têm que ser [...] vistos numa perspetiva que não pode ser desligada, umas coisas não podem ser desligadas das outras.
Helena Carrilho, CGTP-IN - Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (Focus Grupos de Interesse)

Desigualdade salarial, desigualdade nos tempos

[...] quando se vê a feminização das profissões, vê-se também o reflexo em termos dos pagamentos, dos salários. As profissões mais feminizadas são aquelas mais baixas em termos de pagamentos, de salários.
Ana Sofia Fernandes, PpDM - Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres (Focus Grupos de Interesse)

Sobre o número efetivo de ausência ao trabalho [dados para 2009], há 5 milhões de dias por ano de assimetria! 5 milhões de dias põem as mulheres fora da igualdade no mercado de trabalho! Agora, o que me parece determinante, mesmo que se consiga progressivamente, é assumir o princípio da igualdade do tempo da ausência do posto de trabalho, que é uma coisa que já vem da Resolução de 2000 [relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens na atividade profissional e na vida familiar (2000/C 218/02)]. Porque esse é o sistema de vasos comunicantes, assumir que há uma meta.
Maria do Céu Cunha Rêgo, consultora perita em igualdade de género (Focus Especialistas)

São as mulheres que têm os maiores índices de folgas de cuidados à família. São as cuidadoras. São elas que, na altura em que têm filhos, não ascendem a determinados lugares-chave.
Maria Josefina Leitão, consultora perita em igualdade de género (Focus Especialistas)

[Os homens] tinham que ficar em casa com os filhos [...] porque só assim é que nós conseguimos mexer no resto, nas questões da desigualdade salarial.
Catarina Marcelino, Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade (Focus Especialistas)

Segregação horizontal, estereótipos de género e medidas de política de emprego

Há outras matérias que também são difíceis de trabalhar nas empresas e esta [a segregação] é, de facto, uma delas [...]. Às vezes as nossas empresas, micro e PME (que são a grande parte, não é?) não querem ouvir falar destas matérias porque ainda estão preocupadas é com outras, com a subsistência e como é que eles vão pagar os ordenados.
Ana Carmo, CCP - Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (Focus Grupos de Interesse)

CAIXA: PERSPETIVAS DE ESPECIALISTAS, DE GRUPOS DE INTERESSE E DE DECISORES/AS POLÍTICOS/AS SOBRE *HOMENS E MERCADO DE TRABALHO* (continuação)

A entidade empregadora quer ou um ou outro [homem ou mulher], consoante o posto de trabalho que está em causa. Portanto, esta tipificação sexual das profissões ainda tem a ver com os estereótipos, as identidades.
Essas regras de majoração ou de compensação, de algum modo por se criar emprego para o sexo menos representado, já existe há 30 anos […]. E é muito lento […] Isso […] foi uma medida bastante voluntarista, mas cujos resultados depois foram quais? Houve algum estudo sobre isso […]?.
Muitas mulheres tenderão a ficar restringidas na sua escolha, para fazer atividades que são atividades socialmente masculinas. O mesmo se passará para os homens. E, por isso, do ponto de vista da restrição autoinduzida, há aqui uma igualdade de género, porque ambos os géneros são reféns desta formatação social.
Virgínia Ferreira investigadora, perita em igualdade de género (Entrevista)

Existe uma pressão social, já não aquela que nós exercemos sobre nós próprios, mas que outros exercem sobre nós. E aí acho que é muito mais notório essa restrição social externa, digamos assim, feita sobre as mulheres do que sobre os homens. Não é que não exista sobre os homens, também existe. Um homem que queira ser educador de infância terá uma espécie de censura social. Mas o número de profissões em que essa censura é praticada face ao género feminino, a nós parece-nos ser mais alargado do que face ao género masculino. O que há aqui também uma interpretação, uma interiorização da ideia de que é mais censurável a escolha feminina do que é censurável a escolha masculina. Até pelo número de profissões em causa.
Maria do Céu Cunha Rêgo, consultora perita em igualdade de género (Focus Especialistas)

Segregação vertical

As mulheres entram para aquelas empresas na base, mais ou menos em igualdade de circunstâncias (estamos a falar de multinacionais). No patamar seguinte, também […] corre bem. Quando chega ao terceiro patamar, que é o patamar decisivo para se chegar a lugares de decisão, em que […] têm aquilo que chamam 'experiências críticas' - que são os momentos em que passam por experiências profissionais que depois são tidas em conta para o lugar de decisão (homens e mulheres entre os 30 e os 40 anos), as mulheres não têm essas experiências críticas, porque é a fase em que a pirâmide começa... o lado das mulheres começa a estreitar e o lado dos homens a aumentar. […] Quando chega ao momento dos lugares de decisão, as empresas até podem querer uma mulher e, hoje em dia, já há empresas a pedir mulheres, nomeadamente as norte-americanas […] só que depois, quando vão à procura, querem mulheres com um conjunto de características do ponto de vista do seu percurso profissional que não existe, portanto, não há. E isto é um problema e uma dificuldade. Os noruegueses estão-se a deparar com isto, mesmo com a Lei [da Paridade nos conselhos de administração de empresas cotadas em Bolsa]. Os lugares, muitos, não estão a ser ocupados.
Catarina Marcelino, Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade (Focus Especialistas)

2.4 Recomendações

Da análise realizada e apresentada ao longo do capítulo sobre homens e mercado de trabalho e dos contributos trazidos, no âmbito deste projeto, por especialistas em igualdade de género, representantes de grupos de interesse e decisores políticos (ver Caixa Perspetivas e Caixa Recomendações), resultam as seguintes recomendações do Livro Branco:

Incentivar a mudança a nível da cultura organizacional e dos modelos de gestão, introduzindo programas de comunicação capazes de desconstruir as perceções e os estereótipos dos papéis associados aos homens e às mulheres junto de empregadores/as e trabalhadores/as, bem como programas de sensibilização para uma distribuição mais igualitária das tarefas de cuidados, uma vez que essas responsabilidades muitas vezes não permitem às mulheres passarem pelas "experiências críticas" em termos profissionais, das quais depende o acesso aos cargos de direção. Recomenda-se, neste sentido, o desenvolvimento de projetos inovadores no setor privado, bem como a implementação de novos regulamentos da igualdade de género, introduzindo a noção de "locais de trabalho amigos dos pais cuidadores" e, finalmente, a conceção de ferramentas de gestão de recursos humanos para apoiar os profissionais neste serviço. Todas estas medidas de promoção de um local de trabalho mais igualitário em termos de género e mais orientado para a vida do/a trabalhador/a no seu conjunto deveriam ser incentivadas no setor público, de forma a servirem de exemplo para o setor privado;

Sensibilizar as universidades para a sua responsabilidade na promoção da igualdade de género enquanto entidades formadoras por excelência de futuros gestores, através da elaboração de *curricula* que integrem a promoção da igualdade de género e da conciliação família e trabalho;

Incentivar as entidades empregadoras à difusão de boas práticas no equilíbrio entre homens e mulheres em lugares de responsabilidade, apoiando o acesso das mulheres a essas funções através da valorização das suas competências individuais, mas também, desde logo, atuando ao nível dos processos de recrutamento e de desenvolvimento e progressão de carreiras, incluindo as políticas de remuneração e progressão na carreira, no sentido de evitar quaisquer enviesamentos que discriminem as mulheres. A Comissão Europeia sugere que Portugal, tal como a generalidade dos países europeus, poderia beneficiar de um sistema combinado de quotas e iniciativas de sensibilização que apoiasse a redução da segregação vertical a nível da gestão e dos trabalhadores de ambos os sexos, estimulando o debate sobre as vantagens para os homens em beneficiarem desses sistemas de quotas (menos pressão, mais diversidade, melhor equilíbrio entre vida familiar e vida profissional, etc.). Seria importante que também os parceiros sociais valorizassem e implementassem estas medidas, de forma a garantir a paridade a nível da representação, sendo também agentes centrais na promoção dessas boas práticas;

Desenvolver medidas de discriminação positiva que fomentem a paridade quer nos setores tradicionalmente masculinizados, quer nos setores tradicionalmente feminizados, recorrendo a estratégias coordenadas com os parceiros sociais, que evitem a tipificação e a uniformização dos aumentos das remunerações, uma vez que a atribuição recorrente das mesmas condições salariais leva a que se mantenham as diferenças salariais;

Desenvolver iniciativas de apoio à participação dos homens em setores tradicionalmente feminizados. Em cooperação com os empregadores, recomenda-se o recrutamento de homens para profissões dominadas por mulheres, por exemplo, levando a cabo projetos sociais que incentivem os homens a escolher certas profissões através de bolsas de estudo especiais e de estágios, ou desenvolvendo campanhas no sentido de elevar o estatuto dos profissionais da educação e, sobretudo, da saúde, através da promoção da noção de "cuidados" como competência fundamental para as organizações, já sem o cariz necessariamente "feminino" ou "masculino", ou seja, como competência-chave para o bom funcionamento das empresas, que deve, assim, constar dos sistemas de qualidade (como, por exemplo, o sistema ISO);

Assegurar o exercício do direito fundamental dos homens à conciliação e envolver a Autoridade para as condições no Trabalho (ACT) na prossecução deste objetivo. Já havendo um amplo reconhecimento das situações de discriminação das mulheres no usufruto do direito à conciliação, importa sensibilizar igualmente para a situação dos homens prestadores de cuidados, protegendo-os de represálias no local de trabalho quando optam por gozar licenças obrigatórias e facultativas, faltar para assistência à família (filhos/as ou outros dependentes), reduzir o horário de trabalho ou trabalhar a tempo parcial. Alguns países europeus, nomeadamente os países nórdicos, adotaram já modelos de desenvolvimento do mercado de trabalho pioneiros que incentivam os homens a trabalharem menos horas, promovendo assim a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar;

Apoiar o tecido empresarial em relação aos custos inerentes à conciliação de trabalhadores/as através de medidas como a criação de um fundo comum de compensação para as empresas que têm dificuldade em fazer face a esses custos. O tecido empresarial português é essencialmente constituído por pequenas e médias empresas, pertencendo algumas a setores altamente segmentados. São atualmente as empresas de mão-de-obra tradicionalmente feminina as mais penalizadas pelos custos da conciliação, não só pela perda de produtividade associada à ausência da trabalhadora por motivo de licença parental, aleitação ou de assistência à família, mas também porque estes dois últimos motivos são suportados financeiramente pela entidade empregadora. Portanto, a redistribuição destes custos passa não só pelo incentivo à partilha das responsabilidades familiares entre pai e mãe, como pela criação de um fundo comum;

Envolver os homens, nomeadamente decisores políticos e empregadores, enquanto participantes ativos e agentes de mudança, pois a promoção da igualdade de género poderia beneficiar do exemplo de figuras públicas do sexo masculino, quer da esfera política, quer empresarial, defendendo publicamente o direito de os homens serem prestadores de cuidados (a filhos/as, parceiros/as doentes, pais dependentes) e a organizarem o seu tempo de trabalho tendo em conta as suas responsabilidades familiares e de conciliação. Esta medida poderia ter um forte impacto na opinião pública, bem como nas atitudes dos/as restantes empregadores/as e trabalhadores/as;

Combater os efeitos da crise que afetaram particularmente os homens menos qualificados e mais jovens, apostando em projetos sociais direcionados aos grupos de homens mais marginalizados do mercado de trabalho;

Implementar programas de âmbito europeu que apoiem o intercâmbio entre empresas para difundir e adaptar boas práticas já realizadas com sucesso. É, afinal, importante o desenvolvimento de programas internacionais, uma vez que a atitude conservadora dos empregadores é transversal aos países na Europa;

Promover o desenvolvimento de investigação e a elaboração de materiais de apoio baseados nos resultados dessa investigação, nomeadamente guias de ação, manuais didáticos e de sensibilização que fomentem a consciência para a paridade e o respeito pelo/a trabalhador/a. Estas medidas podem contribuir para que as empresas se tornem conscientes quer dos custos da desigualdade de género e das políticas de masculinidade dominantes, quer dos benefícios da igualdade de género para os trabalhadores de ambos os sexos, e das mais-valias a nível do retorno financeiro, do seu investimento em políticas de igualdade.

CAIXA: RECOMENDAÇÕES DE ESPECIALISTAS, DE GRUPOS DE INTERESSE E DE DECISORES/AS POLÍTICOS/AS SOBRE *HOMENS E MERCADO DE TRABALHO*

Mudança na cultura organizacional

Importa que as empresas, além de nortearem as suas práticas para a maximização da eficiência, da produtividade, da qualidade e da competitividade, devem apoiar-se em modelos de organização inclusivos, que sejam compagináveis com a vida privada, a igualdade de oportunidades e de tratamento, o trabalho digno e o diálogo social [...].
Um modelo alternativo, qualificante e inclusivo, pressupõe uma organização do trabalho favorável à integração e ao desenvolvimento profissional de homens e mulheres, potenciando a sua plena realização pessoal. Além disso, tratando-se de um modelo que se inspira nos movimentos em torno da qualidade de vida, da participação e da democracia no trabalho, acolhe também os princípios da participação equitativa de homens e mulheres nos lugares de decisão.

[É de] assinalar a importância da revisão da cultura organizacional, i. e., dos valores que sustentam a interpretação do envolvimento e do compromisso em relação aos objetivos organizacionais e empresariais e que estão na base da avaliação individual, da progressão profissional e das recompensas inerentes. [...]
[Será] necessário atender ao modelo de organização do trabalho, incluindo a gestão do tempo, a distribuição das tarefas e dos objetivos, de modo a salvaguardar o equilíbrio com a esfera familiar e pessoal.
Sara Falcão Casaca, investigadora, perita em igualdade de género (Conferência Final)

[...] É preciso investir [...] nas políticas a nível da legislação laboral, ao nível das licenças. É preciso também trabalhar muito com as empresas, com os empregadores.
Virgínia Ferreira investigadora, perita em igualdade de género (Entrevista)

CAIXA: RECOMENDAÇÕES DE ESPECIALISTAS, DE GRUPOS DE INTERESSE E DE DECISORES/AS POLÍTICOS/AS SOBRE *HOMENS E MERCADO DE TRABALHO* (CONTINUAÇÃO)

Deixem-me recordar que, já em 1999, um estudo desenvolvido por uma equipa coordenada por mim própria e pela minha colega Margarida Chagas Lopes, sobre o tal direito novo para a promoção da igualdade, que era então a licença por paternidade (de 5 dias), revelava que 26% dos homens inquiridos consideravam que um eventual alargamento do período de licença por paternidade criava dificuldades à sua imagem e à sua progressão profissional, face às atitudes predominantes entre quem os empregava. Afigura-se, pois, da maior importância, [...] um trabalho continuado junto das entidades empregadoras, na lógica da agenda transformadora da organização do trabalho.

Heloísa Perista, investigadora, perita em igualdade de género (Conferência Final)

Combater a segregação horizontal

[…] o que vemos é que no comércio por grosso maioritariamente são homens, no comércio a retalho maioritariamente são mulheres e nos serviços maioritariamente são mulheres. E isto tem a ver com a tal questão de base e tem a ver com o tal estereótipo, que é fundamental e é uma matéria que deve ser, de facto, abordada. E há determinadas profissões (como foi aqui falado também, a questão da educação de infância), no nosso setor obviamente também há determinadas tarefas que não são atribuídas às mulheres, que são atribuídas apenas aos homens. E vice-versa. E há que contrariar isso também a nível do emprego e do trabalho, das profissões, da segregação… Isso também tem que ser trabalhado nas empresas.

Ana Carmo, CCP - Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (Focus Grupos de Interesse)

O envolvimento das universidades na mudança da cultura organizacional

Importa não só sensibilizar as empresas, mas formar quem tem responsabilidades de gestão nesse sentido (no quadro das universidades), para que estejam à altura de conceber e implementar políticas e práticas empresariais que assentem no respeito pela dignidade das trabalhadoras e dos trabalhadores, no reconhecimento do direito à realização na esfera profissional e na vida familiar e à qualidade de vida. É preciso trabalhar mais com as universidades, chamá-las à responsabilidade na elaboração dos curricula, à enorme responsabilidade que têm na formação de quem gere as empresas e a organizações, de quem tem responsabilidades de direção e chefia; à responsabilidade que lhes cabe no capítulo da concertação social e da negociação coletiva, na modernização dos seus conteúdos, na sua adequação aos propósitos de promoção da igualdade de género, e nas questões da conciliação entre atividade profissional e vida familiar.

Sara Falcão Casaca, investigadora, perita em igualdade de género (Conferência Final)

O papel das organizações sindicais na desconstrução dos estereótipos de género e no combate às infrações das entidades empregadoras

[Nos] sindicatos temos que fazer um trabalho muito grande na área da negociação coletiva, porque os nossos negociadores são homens. Se são só homens logo, aqui, há um problema, […]. Foi tão interessante fazer uma formação com homens e com mulheres, porque eles têm uma outra perspetiva que nós não temos. E vice-versa.

Lina Lopes, UGT - União Geral de Trabalhadores (Focus Grupos de Interesse)

Sem pôr de parte a ideia de premiar empresas por boas práticas, […] que não seja pelo facto de incentivarem o necessário cumprimento da lei. Neste âmbito, julgamos essencial uma fiscalização efetiva pela parte da Autoridade das Condições de Trabalho (ACT) que, para além do carácter pedagógico, tenha uma componente punitiva junto de empresas e serviços que dificultem ou obstaculizem o gozo das referidas licenças, fazendo, muitas vezes, uma utilização abusiva dos vínculos contratuais precários.

Consideramos positivo o desenvolvimento de medidas que fomentem a paridade ao nível da representação sindical, naturalmente. Mas não é pelo facto de não existir paridade a esse nível, que se fragiliza o combate à disparidade ou discriminação salarial entre homens e mulheres e muito menos tal justifica que a igualdade de género não seja discutida em sede de concertação social. Para combater a disparidade/discriminação salarial entre homens e mulheres, importa, fundamentalmente, desbloquear a contratação coletiva, a qual constitui um direito constitucional atribuído aos sindicatos. No entanto, o Código do Trabalho de 2003 enfraqueceu aspetos estruturantes do direito de contratação coletiva, sobretudo ao introduzir a caducidade das convenções coletivas e a possibilidade de fixarem disposições menos favoráveis que as da lei, situação que se agravou com as sucessivas revisões da legislação, nomeadamente as de 2009 e 2014.

Há que intervir, em simultâneo, nas políticas de salários e promoções, promovidas unilateralmente e sem negociação com os sindicatos, que fomentam e potenciam discriminações indiretas que estão na origem de múltiplas discriminações.

Por outro lado, a agenda da concertação social é definida, em regra, pelo governo e não pelos sindicatos.

A ação, as propostas e reivindicações concretas dos sindicatos em defesa da igualdade entre mulheres e homens, a todos os níveis, incluindo na concertação social, são as verdadeiras medidas de aferição do empenhamento dos sindicatos, mesmo que a paridade não seja ainda uma realidade, devido a múltiplos fatores.

CGTP-IN – Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (Comunicado escrito, de 21 de Outubro de 2016, enviado no âmbito da participação de Fátima Messias na Conferência Final)

Os dados estatísticos apontam para a realidade de ainda hoje as mesas de negociação coletiva serem maioritariamente constituídas por homens, o mesmo acontecendo com a direção dos sindicatos e com as direções de comissões de trabalhadores. Nesse sentido, avanço as seguintes recomendações: i) realização de acordo tripartido em sede de Comissão Permanente de Concertação Social sobre promoção da igualdade de género no trabalho; ii) introdução de quotas de género nas mesas de negociação coletiva, por forma a estas integrarem paritariamente homens e mulheres; iii) disponibilização de formação de negociadores coletivos em matéria de igualdade de género no trabalho, por parte do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

Sandra Ribeiro, Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (Conferência Final)

CAIXA: RECOMENDAÇÕES DE ESPECIALISTAS, DE GRUPOS DE INTERESSE E DE DECISORES/AS POLÍTICOS/AS SOBRE *HOMENS E MERCADO DE TRABALHO* (CONTINUAÇÃO)

Avanços legislativos

[Necessidade de] alterar o Código do Trabalho no sentido de tornar obrigatória a inclusão de cláusulas de regulação da promoção da igualdade de género, combate ao assédio no trabalho e conciliação entre trabalho e família, nos IRCT, sob pena de os mesmos não puderem ser depositados. Atribuir às empresas ganhadoras do Prémio Igualdade é Qualidade – empresas que são galardoadas pelas suas boas práticas de promoção da igualdade de género – um reconhecimento público que, para além do galardão PIQ, lhes confira prioridade, em igualdade de circunstância, no âmbito de concursos públicos.

Sandra Ribeiro, Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (Conferência Final)

Relativamente a quaisquer outras medidas de apoio à conciliação trabalho-família, que impliquem ausência do local de trabalho, recomendo que a legislação exija o gozo alternado das mesmas, por iguais períodos, pelo pai e pela mãe. Sempre a começar pelo pai, a título de ação positiva. Fundamento: são as mulheres quem mais utiliza estas medidas, como evidenciam, designadamente:

i) Um indicador recentemente apresentado pela Presidente da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, Dr.ª Joana Gíria, aquando do lançamento do livro 'Os Usos do Tempo de Homens e Mulheres em Portugal,' nos seguintes termos: "Durante o ano de 2015, nos pareceres emitidos pela CITE ao abrigo do artigo 57.º do Código do Trabalho, foram 90% do total as mulheres que requereram a concessão de regime de horário flexível e 67% do total as mulheres que requereram a concessão de regime de trabalho a tempo parcial".

ii) Outros indicadores, também fornecidos pela CITE, permitem concluir que, nos anos de 2012 a 2014, corresponderam apenas a 15,6% do total os homens que se dirigiram à CITE, pela linha verde ou através de atendimento presencial, em matérias conexas com a conciliação trabalho-família; e no total de queixas entradas na CITE nos mesmos anos, apenas 11,4% foram apresentadas por homens (cálculos próprios).*

Maria do Céu Cunha Rêgo, consultora perita em igualdade de género (Conferência Final)

[…] eu considero que, de facto, as empresas, as entidades empregadoras da mão-de-obra feminina realmente são penalizadas com a maternidade […] há outras licenças, que os pais e as mães têm direito, que não são suportadas pela Segurança Social, que são suportadas pela entidade empregadora. Como sejam, por exemplo, os 15 dias, 30 dias, que as pessoas têm para assistência à família, a redução horária de 2 horas diárias para a aleitação durante o primeiro ano de vida ou enquanto durar a amamentação. Tudo isto é pago…[…] É um custo para a entidade empregadora […] Há algumas práticas nalguns países que […] são interessantes na medida em que distribuem um pouco estes custos, ou seja, as entidades empregadoras criam um fundo comum […] E, portanto, as empresas, que necessitam desse fundo, recorrem a ele.

Virgínia Ferreira, investigadora, perita em igualdade de género (Entrevista)

Os mecanismos que sustentam a discriminação das mulheres no mercado de trabalho

Agora, vivemos um período em que se pensa que, no fundo, as condições todas para a igualdade estão criadas, só estamos à espera que as mulheres façam as boas escolhas. Por que é que não há mais mulheres na política? "Porque as mulheres não se chegam à frente". Não há mais mulheres em postos de alta dimensão, porque: "as mulheres não andam atrás desses cargos", "não anseiam pelo exercício de poder", "se retraem", "pensam sempre que não são capazes", "se autoexcluem", no fundo… Acho que temos que abandonar esse discurso e pôr a ênfase nos mecanismos que exatamente impedem que elas façam as escolhas certas, porque esses mecanismos continuam a estar em vigor e bastante fortalecidos, ainda para resistirem bastante mais tempo.

Virgínia Ferreira, investigadora, perita em igualdade de género (Entrevista)

* Collection and Analysis of men's requests for information and complaints to CITE on work/family balance and gender issues – Relatório de Atividades 5 do Projeto Os Papéis dos Homens numa Perspetiva de Igualdade de Género (CITE, 2015).

CAPÍTULO 3
HOMENS E EDUCAÇÃO

CAPÍTULO 3
HOMENS E EDUCAÇÃO

3.1 Introdução

Em Portugal, nas últimas décadas, as políticas de educação procuraram *elevar as competências básicas e os níveis de formação e qualificação dos portugueses* (Parecer n.º 4/2011, de 7 de janeiro, Conselho Nacional de Educação - CNE). Entre as mais recentes alterações importa destacar, em particular, a extensão da escolaridade obrigatória até aos 18 anos, o alargamento da oferta de cursos de educação e formação, vocacionais e profissionais (*e. g.*, Iniciativa Novas Oportunidades), o aumento dos cursos oferecidos pelo ensino superior politécnico, bem como a aplicação de um conjunto de programas direcionados para o combate ao insucesso e ao abandono escolar[1] (*e. g.*, Programa Educação 2015, Projeto Metas de Aprendizagem, Programa Mais Sucesso Escolar).

Mais recentemente, motivadas pelos compromissos assumidos no âmbito da União Europeia, através do Quadro Estratégico de Cooperação Europeia em matéria de Educação e Formação (EF2020) e pelo Projeto Metas Educativas 2021, foram definidas como metas específicas os indicadores mais diretos do insucesso, do abandono e das qualificações. As metas estabelecidas, enquadradas no EF2020, estão direcionadas para: 1) a melhoria dos níveis de competências de leitura, matemática e ciências dos/as jovens portugueses/as – a percentagem de alunos/as de 15 anos com fraco aproveitamento no PISA em leitura, matemática e ciências deverá ser inferior a 15%; 2) a redução da taxa de abandono precoce – a percentagem de alunos/as que abandonam o ensino e a formação deverá ser inferior a 10 %; e, 3) o aumento de diplomados/as do ensino superior – a percentagem da população residente com 30-34 anos com nível de ensino superior deverá ser de, pelo menos, 40%.

Ainda assim, e apesar do efeito positivo das sucessivas medidas educativas no aumento generalizado dos níveis de escolaridade, a maioria da população em Portugal tinha, em 2015, o ensino básico, pouco mais de um terço tinha completado a escolaridade obrigatória e menos de um quinto tinha completado uma formação superior. Por outro lado, para além do ainda longo caminho a percorrer na escolarização da população portuguesa em geral, este é um processo que tem implicado transformações no que à igualdade de género e à educação dos homens diz respeito.

Tendo por base os dados provenientes de Fontes nacionais – INE, I.P., DGEEC, MCTES, DIMAS/RAIDES e PORDATA – e internacionais – Eurostat, Comissão Europeia e OCDE –, a análise apresentada neste capítulo debruça-se sobre a evolução e os fatores que condicionam o percurso escolar no masculino, sem, todavia, deixar de dar atenção às alterações observadas na disparidade entre homens e mulheres neste domínio. Em particular, num primeiro momento, analisa-se o (in)sucesso, as retenções e o desempenho, assim como a evolução do abandono escolar e das qualificações. Num segundo momento, descrevem-se as características e as condições do contexto familiar e do contexto escolar enquanto fatores determinantes do percurso escolar.

Tal como se observa no conjunto dos países da OCDE, também em Portugal se verificam transformações consideráveis, que complexificam o cenário da desigualdade entre os sexos na educação: *grosso modo*, os homens e as mulheres inverteram as suas posições, destacando-se agora os homens por estarem em desvantagem tanto no que toca às retenções, ao desempenho, e ao abandono escolar, como em relação às "baixas" qualificações e à inserção precoce e precária no mercado de trabalho. Para além disso, observa-se a persistência de uma especialização no desempenho escolar e nas escolhas vocacionais e profissionais de rapazes e raparigas, com os primeiros a privilegiarem as áreas relacionadas com a matemática, as ciências naturais, a engenharia, e as tecnologias. A análise desenvolvida demonstrou ainda como a família e a escola produzem desigualdades entre rapazes e raparigas e são um veículo de reprodução dos estereótipos de género profundamente enraizados na sociedade portuguesa.

Assim, para lá da equidade no acesso e nos recursos, Portugal confronta-se agora com um novo desafio: a equidade nos resultados (Lemos, 2013). A equidade em educação é entendida como um instrumento fundamental da equidade social, e à desigualdade de resultados escolares têm sido atribuídos, entre outros, custos individuais, sociais e económicos. O insucesso escolar e o abandono aumentam os riscos de desemprego, de delinquência juvenil e de criminalidade, com os impactos correspondentes para a sociedade (*e. g., The Prince's Trust*, 2007). Em Portugal já foram reconhecidos os efeitos económicos negativos do insucesso escolar: as despesas por aluno duplicam por cada ano de retenção (Barata *et al.*, 2012).

Do atrás exposto decorre que, quer a nível nacional, quer a nível internacional, a educação apresenta-se como um setor decisivo e, em particular, no que à promoção da igualdade entre homens e mulheres diz respeito. Com efeito, da importância fundamental atribuída à educação na igualdade de género é, desde logo, elucidativo o facto de ter sido este o setor mais privilegiado no considerável apoio financeiro que, em 2010, os membros do CAD/OCDE (Comité de Ajuda ao Desenvolvimento, da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico) destinaram à promoção da igualdade de género (OECD, 2012).

3.2 Destaques

Os homens em Portugal são menos escolarizados do que as mulheres. No contexto de uma população onde predomina um baixo nível de escolaridade (ensino básico), os homens têm maioritariamente o ensino básico e secundário e uma proporção inferior de licenciados;

[1] Ver descrição em Educação e Formação 2020 – Relatório Nacional de Progresso, 2011, disponível em http://www.dges.mctes.pt/NR/rdonlyres/AF1FD821-0DF0-4AE8-8F60-FA77A05BB726/7800/Relatorio_Nacional_Progresso2011.pdf.

O insucesso escolar dos rapazes cresce à medida que se eleva o nível de ensino. Os rapazes apresentam níveis de retenção mais elevados e têm menor probabilidade de concluir o ensino básico e secundário. Em 2014/2015, a maioria (58,3%) dos rapazes de 18 anos não tinha concluído o ensino secundário;

O abandono escolar precoce tem diminuído ao longo do tempo, mas mantém-se significativo, em particular entre os rapazes. Em 2015, a proporção de rapazes (18-24 anos) que abandonou precocemente a escola, desistindo de estudar antes de ter concluído o ensino secundário, era de 16% (mais cinco pontos percentuais do que as raparigas). Ainda assim, apesar do alargamento da escolaridade obrigatória, verificava-se que a proporção de jovens do sexo masculino que, em 2015, não frequentava nenhum nível de ensino, nem integrava o mercado de trabalho (NEET) rondava os 5%;

É persistente a influência do género no desempenho dos/as estudantes. Tal como nos restantes países da OCDE, em Portugal observa-se um desempenho escolar diferenciado em função do género nas provas de matemática e nas provas de leitura: os rapazes apresentam melhor desempenho nas primeiras e as raparigas melhor desempenho nas últimas. Mas esta disparidade tem evoluído em prejuízo dos rapazes, cujo desempenho se tem agravado nas provas de leitura/português face às raparigas, que apresentam um desempenho cada vez melhor nas provas de matemática. Para além disso, 15% dos rapazes, contra 10% das raparigas, não atingiram o nível mínimo de competência (até nível 2) em nenhuma das três principais provas do PISA. Por outro lado, ambos os sexos apresentam as mesmas probabilidades de serem academicamente bem-sucedidos, em simultâneo, nas diferentes disciplinas: as disparidades tendem a anular-se quando se compara a proporção de rapazes e raparigas que apresentam um elevado-desempenho (nível 5 ou nível 6) nas provas de matemática, de leitura e de ciências do PISA2012/OCDE;

É persistente a influência dos estereótipos de género nas escolhas vocacionais/profissionais dos/as estudantes. No ensino secundário, os rapazes tendem a preferir os cursos associados a traços de racionalidade e objetividade, e estão sub-representados nos cursos de línguas e humanidades e artes visuais. No ensino superior, os homens optam mais por: Engenharias; Indústrias Transformadoras e Construção; e Serviços (Pessoais, Transporte, Segurança e Proteção do Ambiente). E optam menos por áreas como: Educação; Saúde e Proteção Social; e Ciências Sociais, Comércio e Direito;

As modalidades profissionalizantes e para adultos/as no ensino básico e secundário são maioritariamente uma opção do sexo masculino. Em 2014/2015, quase metade dos/as estudantes no ensino secundário optava por estas modalidades, sendo que a proporção de rapazes era superior à das raparigas em 13,4 pontos percentuais. Na educação para adultos/as, os homens estão em maioria no 3º ciclo do ensino básico e em situação de paridade no ensino secundário;

A inserção precoce e precária dos/as jovens no mercado de trabalho é, muitas vezes, o resultado do abandono escolar precoce e de baixas qualificações. Apesar de, em resultado do alargamento da escolaridade obrigatória até aos 18 anos de idade e do aumento do desemprego originado pela crise económica, iniciada em 2008, tanto o abandono como a inserção profissional precoce estarem a diminuir, mantém-se significativa a percentagem de rapazes nessa situação;

A proporção de estudantes do ensino superior ou licenciados do sexo masculino tem sido sistematicamente inferior à do sexo feminino, tanto nos cursos politécnicos como nos universitários. No que respeita à frequência do ensino superior, a distribuição de género da população universitária é inversa à de há cerca de 40 anos. Se em 1978 os homens representavam 58% da população estudantil no ensino superior, em 2015 constituíam menos de metade (46%) dessa população. Mas a disparidade entre homens e mulheres acentua-se ainda mais quando se observa a conclusão de um nível de escolaridade superior. Com efeito, apesar do crescimento notável da população com qualificação superior durante a última década (de 17,5%, em 2005, para 31,9%, em 2015), em 2015 apenas 23,3% dos homens (contra 40,1% das mulheres), entre os 30 e os 34 anos de idade, tinha qualificações de nível superior. De resto, entre 2000 e 2015, os homens representaram sistematicamente pouco mais de um terço dos/as novos/as diplomados/as do ensino superior;

Os pais têm expetativas estereotípicas sobre as escolhas profissionais de rapazes e raparigas. No PISA2012, um em cada dois pais de rapazes e apenas um em cada cinco pais de raparigas afirmaram ter a expetativa de que eles viessem a trabalhar na área de ciência, tecnologia, engenharia e matemática;

O desempenho dos rapazes é mais afetado pelo nível socioeconómico da família e pelo contexto escolar do que o das raparigas. Nas provas do PISA 2012, a diferença entre as classificações dos rapazes de nível socioeconómico familiar alto e as dos rapazes de nível socioeconómico familiar baixo é sempre ligeiramente maior do que a mesma diferença no caso das raparigas. O mesmo acontece quando se compara crianças de escolas com uma maioria de alunos/as de nível socioeconómico baixo e alto. Por exemplo, na prova de leitura, em que a classificação média nos rapazes foi de 468 pontos e nas raparigas de 508 pontos, a diferença entre os rapazes de alto e baixo nível socioeconómico foi de 104 pontos e entre as raparigas de 95 pontos. Para a mesma prova de leitura, olhando agora para o contexto socioeconómico das escolas, a diferença foi de 110 pontos nos rapazes e de 93 nas raparigas;

A escola é um contexto fortemente feminizado. O corpo docente e não-docente nos diferentes níveis de ensino é maioritariamente do sexo feminino. Da mesma forma, as competências, os atributos e os comportamentos associados, informalmente, ao/à bom/boa aluno/a correspondem aos estereótipos de género atribuídos às mulheres: a dependência, a imitação e a conformidade face às normas da escola. A feminização do contexto escolar potencia nos rapazes um choque entre os atributos adquiridos e os exigidos à entrada na escola, obrigando-os a um maior esforço de adaptação, de modo a serem bem-sucedidos;

Para além de reproduzir estereótipos, a escola é produtora de desigualdades de género. Os manuais escolares utilizam uma linguagem escrita e visual que reforça os estereótipos de género através de um processo de masculinização do genérico. Também o recurso a uma só estratégia pedagógica e a uma única imagem de bom/boa aluno/a, constrange as crianças com personalidades, atributos, interesses e motivações distintas.

3.3 Evolução e tendências: que mudanças na situação dos homens e na disparidade entre homens e mulheres?

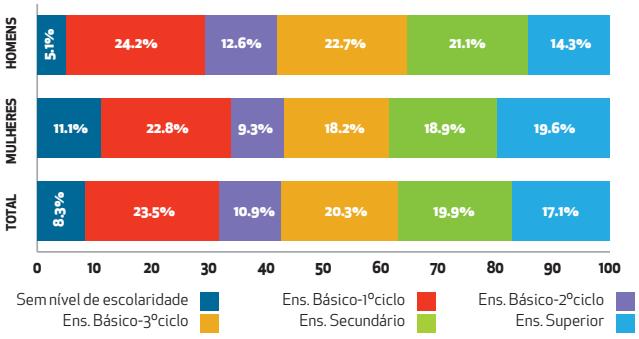
O panorama atual na escolaridade da população portuguesa caracteriza-se por baixos níveis de educação e diferenciações relevantes na escolaridade de homens e mulheres. Os homens destacam-se no ensino básico e secundário, as mulheres, por seu turno, evidenciam-se quer no topo (ensino superior), quer na base dos níveis de escolaridade (sem instrução). Em Portugal, uma mulher em cada cinco, mas apenas um homem em cada sete, tem formação superior.

Em 2015, o nível de educação predominante na população residente em Portugal era o ensino básico (54,7%), sendo que a maioria tinha apenas completado o 1º ciclo ou o 2º ciclo desse nível de ensino (34,4%) (figura 3.1). Apesar de 37% da população ter no mínimo o ensino secundário (tendo 17% da população o ensino superior), ainda existe uma percentagem elevada (8%) da população sem qualquer nível de escolaridade – isto é, cerca de 858 330 pessoas residentes em Portugal.

Comparando os níveis de educação de homens e mulheres, denota-se que 65% dos homens face a 61% das mulheres têm o atual ensino básico ou menos; e que apenas 14% dos homens face a 20% das mulheres têm formação superior.

Importa igualmente chamar a atenção para o facto de 11% das mulheres, por comparação com apenas 5% dos homens, não ter qualquer nível de ensino (figura 3.1). São sobretudo os indivíduos acima dos 65 anos, mas mais as mulheres do que os homens, aqueles que não possuem qualquer nível de escolaridade (figura 3.2).

Figura 3.1 – População residente, total e por sexo e nível de educação (%) – Portugal, 2015



Fonte: Pordata, INE, I.P. – Estimativas Anuais da População Residente, última atualização:2016-06-06.

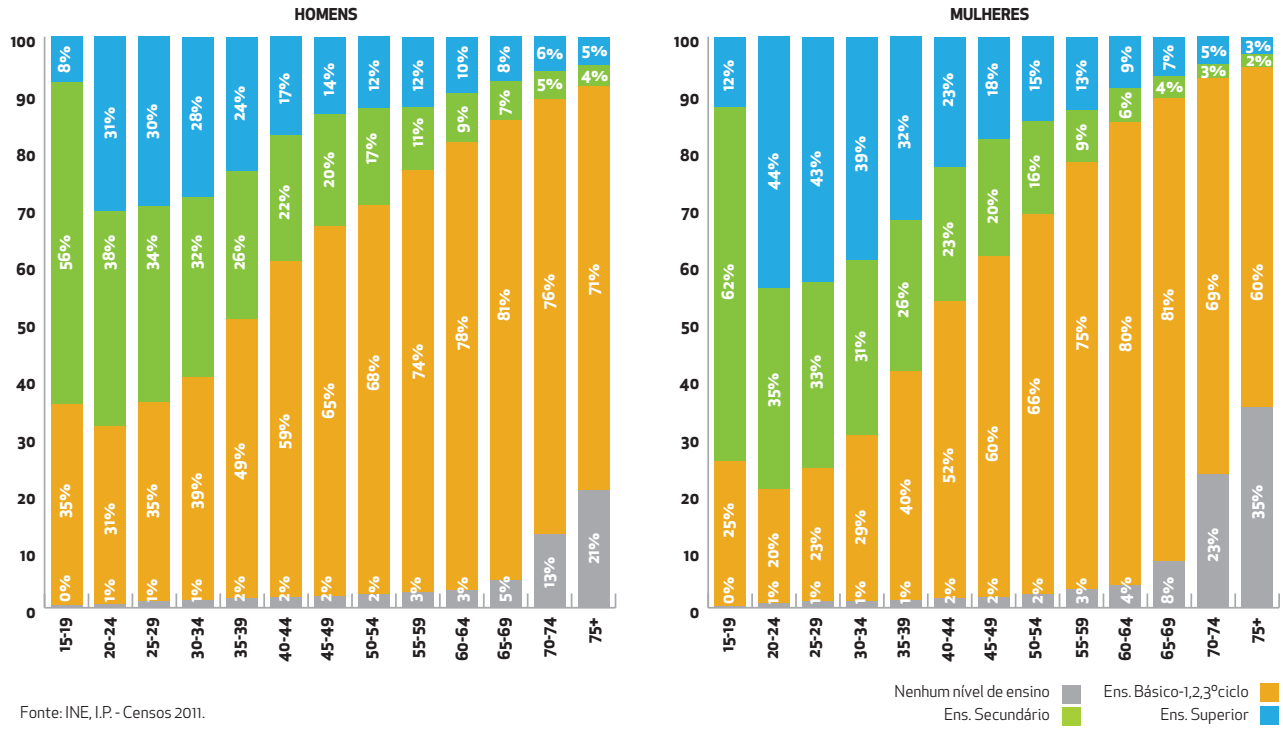
O panorama acima descrito resulta das grandes alterações observadas, em Portugal, no decurso dos últimos 40 anos nas políticas de educação, no sistema de ensino, na demografia e na aposta das famílias na escolarização dos/as filhos/as. Os níveis de educação da população com menos de 40 anos e com mais de 40 anos representam momentos distintos da história política portuguesa – pré e pós-revolução democrática de 25 de Abril de 1974 – e reflete a democratização do ensino básico e secundário fruto da implantação de um sistema escolar público, nacional e obrigatório (Sebastião e Correia, 2007). De facto, segundo o último recenseamento (Censos 2011), a população até aos 40 anos de idade tinha, na sua maioria, o ensino secundário ou superior, e a população acima dos 40 tinha o ensino básico.

Estas clivagens geracionais, explicam, em parte, a ainda reduzida escolarização da população portuguesa, e, em simultâneo, apontam para dois padrões distintos na evolução da igualdade entre homens e mulheres em termos de educação: nas décadas de 60 e 70 do século XX a desigualdade na educação desfavorecia as raparigas/mulheres, que tinham menos acesso à escola e aos patamares de ensino superiores; no final do século XX, e na primeira década do século XXI, observa-se uma *revolução silenciosa* em que a desigualdade surge em prejuízo dos rapazes/homens (Almeida e Vieira, 2006). Em virtude da mudança mais intensa que tem vindo a ocorrer desde então na escolarização das raparigas, os rapazes apresentam agora percursos escolares menos bem sucedidos do que elas, e que andam a par de entradas mais precoces no mercado de trabalho.

Os dados relativos aos níveis de educação por grupos de idade e sexo ilustram estas tendências. Em 2011, na população com mais idade (75 + anos) sobressaía uma menor proporção de homens sem nível de ensino/instrução (menos 14 pontos percentuais – p.p. – do que as mulheres) e uma maior proporção de homens com o ensino secundário e o ensino superior (mais 4 p.p. do que as mulheres); pelo contrário, na população mais jovem (15-19 anos), observava-se uma menor proporção de homens com ensino secundário (menos 4 p.p. do que as mulheres), e uma maior proporção de homens com o ensino básico (mais 10 p.p. do que as mulheres) (figura 3.2).

Esta diferenciação leva a que mais de um terço dos rapazes (35%) na faixa etária dos 15-19 anos se encontrasse, em 2011, no ensino básico, em comparação com um quarto (25%) das raparigas. Constata-se, assim, que, apesar das grandes mudanças que se têm observado na escolarização da população portuguesa (em resultado da democratização do ensino e dos avanços a nível da escolaridade obrigatória), a desigualdade de género que antes pesava sobre as mulheres pesa agora sobre os homens.

Figura 3.2 – População residente, por sexo, grupo etário e nível de educação (%) – Portugal, 2011



Fonte: INE, I.P. - Censos 2011.

3.3.1 Insucesso escolar e baixo desempenho dos rapazes

Em Portugal, à medida que aumenta a escolaridade obrigatória, diversificam-se os percursos escolares de crianças e jovens e aumenta o insucesso escolar.

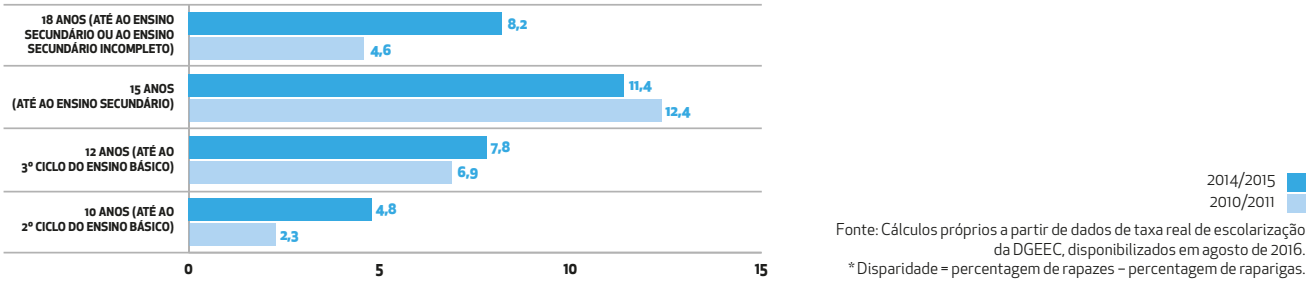
Aos 6 anos de idade, a maioria das crianças residentes em Portugal matricula-se no 1º ciclo do ensino básico e, desta forma, inicia o seu percurso escolar (90,7% no ano letivo 2014/2015). Já aos 10 anos de idade, a maioria inscreve-se no 2º ciclo (81,4% no ano letivo 2014/2015) e aos 12 anos matricula-se no 3º ciclo do ensino básico (75,8% no ano letivo 2014/2015). Por sua vez, a entrada no ensino secundário ocorre maioritariamente aos 15 anos de idade (60,4% no ano letivo 2014/2015) (dados fornecidos pela DGEEC).

Olhando para o percurso escolar dos rapazes constata-se que, no ano letivo de 2014/2015, com 6 anos 90,1% dos rapazes frequentaram o 1º ciclo, com 10 anos de idade 79,1% dos rapazes matricularam-se no 2º ciclo do ensino básico; com 12 anos de idade 71,9% dos rapazes estavam no 3º ciclo do ensino básico, e aos 15 anos apenas 54,9% dos rapazes frequentaram o ensino secundário. Constata-se, portanto, que o insucesso dos rapazes é mais visível a partir do 2º ciclo e intensifica-se no 3º ciclo, o que parece indicar um particular desfavorecimento dos rapazes nos momentos de "transição para um universo social diferente" (Grácio, 1997: 52).

Nesse sentido, constata-se que o insucesso escolar caracteriza especialmente o percurso escolar dos rapazes: aos 10, 12 e 15 anos de idade a percentagem de rapazes que se matricula num nível de ensino inferior ao esperado é superior à das raparigas. Como a figura 3.3 revela, a disparidade entre rapazes e raparigas neste indicador é tanto maior quanto mais elevada a idade e o nível de educação esperado. Esta disparidade aumentou entre 2010/2011 e 2014/2015, exceto aos 15 anos de idade, onde a disparidade diminuiu. Não obstante, apesar de a disparidade no grupo etário com 15 anos ter diminuído, mantém-se a mais elevada no conjunto dos/as matriculados/as, 12,4 p.p. no ano letivo 2010/2011, e 11,4 p.p. no ano letivo 2014/2015.

A mesma figura revela ainda que a disparidade na percentagem de rapazes e raparigas que se matriculou num nível de ensino inferior ao esperado aumentou particularmente nos jovens com 18 anos de idade, passando de 4,6 pontos percentuais em 2010/2011 para 8,2 pontos percentuais em 2014/2015. Este agravamento da disparidade entre sexos na idade da maioridade deveu-se a um maior aumento do insucesso escolar nos rapazes do que nas raparigas: em 2014/2015, 58,3% dos rapazes com 18 anos não tinham concluído o ensino secundário – isto é, mais de um em cada dois rapazes não terminaram a escolaridade obrigatória.

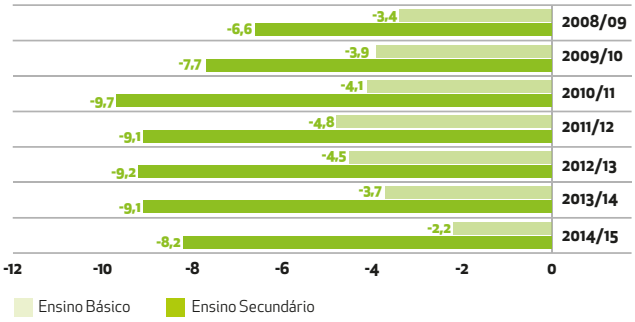
Figura 3.3 – Disparidade* entre rapazes e raparigas na percentagem de matriculados/as num nível de ensino inferior ao esperado aos 10, 12, 15 e 18 anos (p.p.) – Portugal, 2010/2011, 2014/2015



Fonte: Cálculos próprios a partir de dados de taxa real de escolarização da DGEEC, disponibilizados em agosto de 2016.
*Disparidade = percentagem de rapazes – percentagem de raparigas.

A par de um percurso escolar marcado por retenções, os rapazes têm uma menor probabilidade de concluir o ensino básico e secundário. Dados da Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência (DGEEC) sobre a taxa de conclusão de rapazes e de raparigas nesses níveis de ensino, corroboram o cenário de menor sucesso escolar que caracteriza o percurso masculino. Nos últimos 10 anos, a percentagem de rapazes que concluíram o último ano do ensino básico e do ensino secundário tem sido sistematicamente inferior à das raparigas. Assim, no ano letivo de 2014/2015, 88% dos rapazes e 90% das raparigas concluíram o ensino básico e apenas 66% dos rapazes e 74% das raparigas terminaram o ensino secundário. De acordo com a figura 3.4, a disparidade neste indicador tem vindo a diminuir desde 2011/12 no ensino básico, mas mantém-se elevada no ensino secundário, em desfavor dos rapazes.

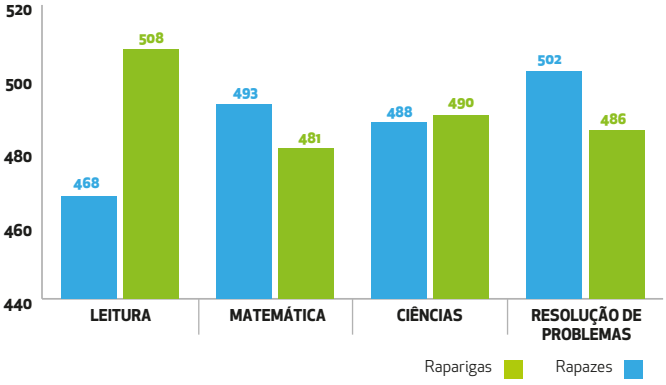
Figura 3.4 – Disparidade* entre rapazes e raparigas na taxa de conclusão do ensino básico e secundário** (p.p.) – Portugal, 2008/2009-2014/2015



Fonte: DGEE – Estatísticas da Educação 2003/2004-2014/2015
Foi considerado apenas o último ano de cada nível de ensino.
* Disparidade = taxa conclusão rapazes – taxa conclusão raparigas.
**Neste gráfico considera-se a totalidade de modalidades de ensino básico e secundário.

A análise do desempenho dos rapazes e das raparigas em diferentes disciplinas contribui para uma compreensão mais aprofundada do percurso escolar dos/as alunos/as em Portugal. Confirmando a diferenciação socialmente atribuída a cada um dos géneros, os níveis de desempenho escolar refletem pois uma especialização distinta de rapazes e de raparigas nas disciplinas escolares. Os resultados do último *Programme for International Student Assessment* – PISA aplicado em 2012 (OECD, 2015), revelam que, em média, os rapazes se destacam pelo melhor desempenho na resolução prática de problemas e na matemática e pelo pior desempenho na prova de leitura (figura 3.5).

Figura 3.5 – Classificação média obtida no PISA, por sexo e prova (pontos) – Portugal, 2012

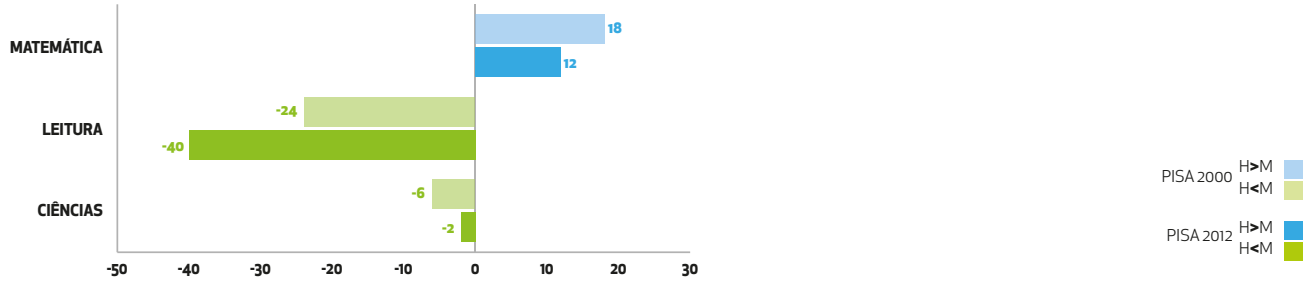


Fonte: PISA 2012 Results: *What Students Know and Can Do* (Volume I, Revised edition, February 2014): © OECD 2014.

Em 2012, em comparação com as raparigas da mesma idade, os rapazes obtiveram em média mais 16 pontos na prova de resolução prática de problemas e mais 12 pontos na prova de matemática. Já nas provas de ciências e de leitura apresentaram classificações inferiores, constituindo, esta última, a prova em que os rapazes tiveram o pior desempenho e as raparigas o melhor (468 e 508, respetivamente).

A comparação dos resultados do PISA em 2000 e 2012 (figura 3.6) revelou que a disparidade entre rapazes e raparigas acentuou-se na prova de leitura (passou de -24 para -40 pontos), reforçando a desvantagem dos rapazes. Mas, em contrapartida, a disparidade diminuiu ligeiramente nas provas de matemática e de ciências, aproximando assim o desempenho de rapazes e raparigas: passou de 18 para 12 pontos, na prova de matemática; e passou de -6 para -2 pontos, na prova de ciências.

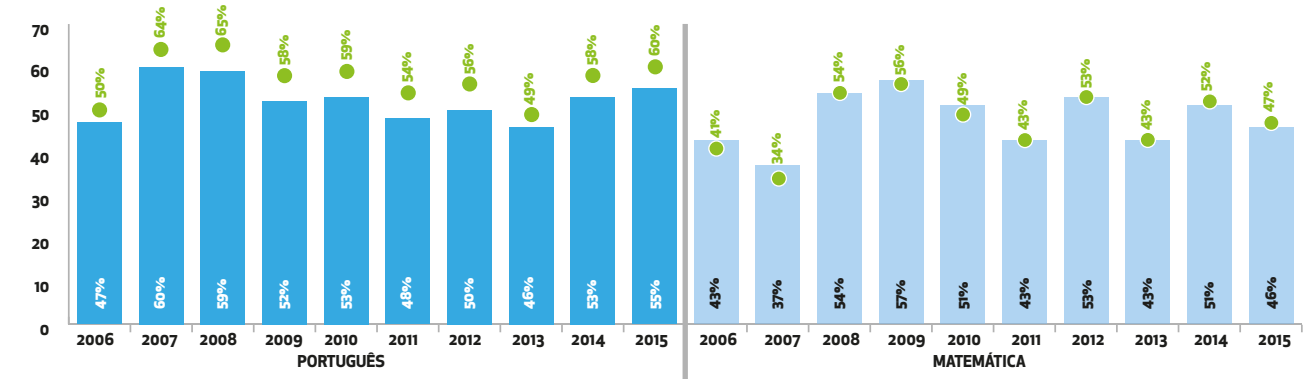
Figura 3.6 – Disparidade absoluta* entre rapazes e raparigas na classificação média obtida no PISA a matemática, leitura e ciências (pontos) – Portugal, 2000, 2012



Fonte: Cálculos próprios a partir de PISA 2012 Results: *What Students Know and Can Do* (Volume I, Revised edition, February 2014): © OECD 2014.
* Disparidade = pontos de rapazes – pontos de raparigas

Também os resultados obtidos pelos/as estudantes em Portugal nas provas nacionais do final do 3º ciclo do ensino básico sugerem que, ao longo dos últimos 9 anos, a disparidade entre o desempenho médio dos rapazes e o das raparigas foi sempre maior na disciplina de português do que na de matemática – em 2015, o valor de disparidade entre os sexos foi, respetivamente, de 5 p.p. e de 1 p.p. (figura 3.7).

Figura 3.7 – Classificações médias obtidas nas provas finais do 3º ciclo do ensino básico nas provas de português e de matemática, por sexo (%) – Portugal 2006-2015



Fonte: Dados fornecidos pela Direção-Geral de Educação: 2016-09-23

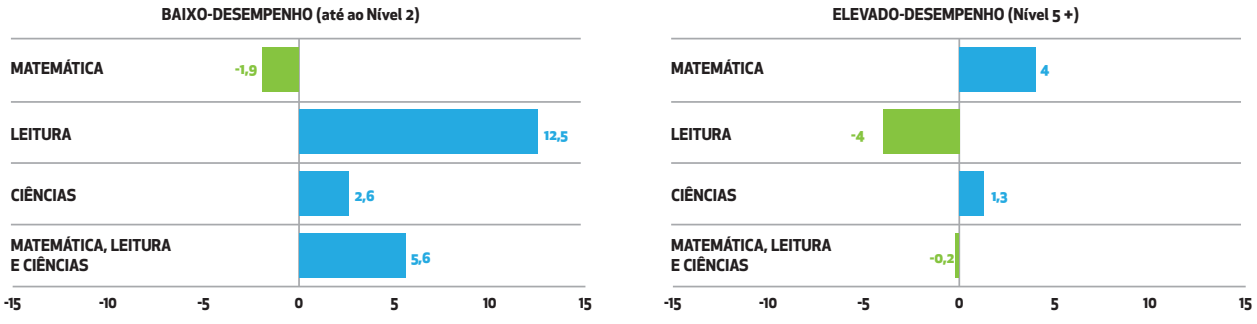
Apesar de, como já foi assinalado, os rapazes e as raparigas revelarem uma especialização distinta no desempenho em diferentes áreas disciplinares, ambos os sexos apresentam as mesmas probabilidades de serem muito bem-sucedidos nas diferentes disciplinas do PISA. Isto é, comparando a proporção de rapazes e de raparigas que tiveram um elevado-desempenho (classificação de nível 5 ou de nível 6) nas provas de matemática, de leitura e de ciências do PISA2012, verifica-se que as disparidades praticamente se anulam – 2,2% dos rapazes e 2,4% das raparigas são muito bem-sucedidos.

Já no que se refere ao elevado-desempenho em cada uma das provas, verifica-se que nas provas de matemática e de leitura a disparidade assume o mesmo valor: na prova de matemática há mais rapazes com elevado desempenho; na prova de leitura há mais raparigas (figura 3.8). Já na prova de ciências, a disparidade é menor, sendo a proporção de rapazes que obtiveram pontuações elevadas ligeiramente superior à das raparigas.

Por seu lado, quando o foco é colocado na análise da proporção de rapazes e de raparigas com baixo-desempenho (classificação até ao nível 2), as disparidades, e em especial as que colocam os rapazes em desvantagem face às raparigas, tornam-se mais evidentes (OECD, 2015). O insucesso dos rapazes destaca-se, em particular, nas competências de leitura. Em 2012, um em cada quatro rapazes (25%) teve um baixo-desempenho nessa prova, em comparação com uma em cada oito raparigas (12,5%). Para além disso, 15% dos rapazes, contra 10% das raparigas, não atingiram o nível mínimo de competência em nenhuma das três principais provas do PISA.

Assim, apesar de estes valores indicarem, no seu conjunto, o cumprir de uma meta estabelecida pelo Quadro Estratégico de Cooperação Europeia em matéria de Educação e Formação (EF2020) – valor global de baixo-desempenho inferior a 15% – continuam a assinalar-se diferenças significativas entre rapazes e raparigas.

Figura 3.8 – Disparidade entre rapazes e raparigas na percentagem de baixo-desempenho e elevado-desempenho no PISA a matemática, a leitura e a ciências e nas três provas em simultâneo (pontos) – Portugal, 2012

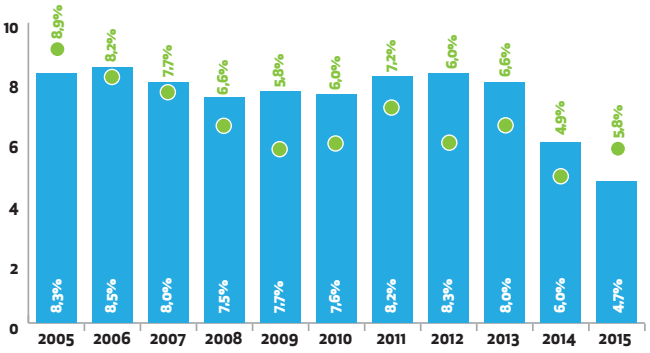


Fonte: PISA 2012, disponíveis na internet em http://www.oecd.org/pisa/keyfindings/pisa-2012-results.htm, com última atualização de 28 de abril de 2014.

3.3.2 Abandono escolar e baixas qualificações dos homens

As estatísticas oficiais revelam ainda que, apesar da escolaridade obrigatória até aos 18 anos de idade, em 2015, 5% dos jovens rapazes com 15-19 anos residentes em Portugal (13400 jovens) não frequentavam qualquer nível de ensino ou formação, nem integravam o mercado de trabalho (NEEF – figura 3.9). Importa, todavia, salientar que este valor apresenta uma tendência descendente (8,3% em 2012, 8% em 2013 e 6,0% em 2014) e que em 2015, à semelhança de 2005, observou-se um valor de taxa NEEF ligeiramente inferior nos rapazes, comparado com o das raparigas.

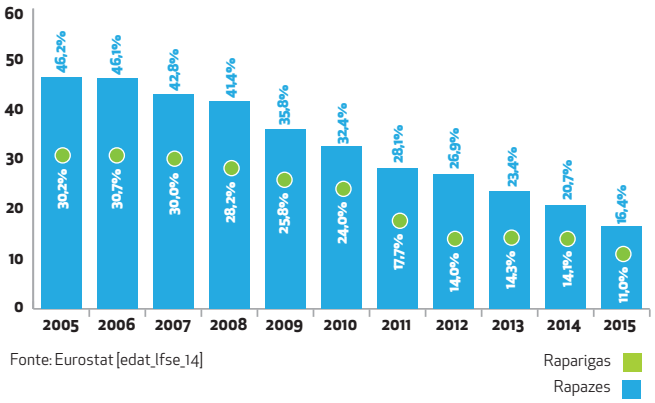
Figura 3.9 – Taxa de jovens dos 15-19 anos que não estão no emprego nem em educação ou formação* (NEEF), por sexo (%) – Portugal, 2005-2015



Fonte: Eurostat [yth_empl_150]
*Engloba os/as desempregados/as e os/as inativos/inativas.

Adicionalmente, observa-se uma tendência decrescente no abandono escolar precoce. De facto, nas duas últimas décadas, a percentagem da população residente em Portugal com idade entre os 18 e os 24 anos que não tinha completado o ensino secundário e que não estava à data envolvida em qualquer tipo de ensino ou formação, foi 50,0% em 1992, 38,3% em 2005 e 13,7% em 2015. Apesar de uma evolução globalmente positiva, estes valores situam-se aquém do objetivo previsto para a Educação e Formação em 2020 – meta de 10% – e escondem a persistência de uma disparidade, que coloca os rapazes em situação de desvantagem face às raparigas, por terem maior probabilidade de abandonar precocemente os estudos. Nesse sentido, embora se observe uma forte tendência decrescente ao longo da última década (cerca de 30 p.p.), em 2015, a proporção de jovens rapazes residentes em Portugal (18-24 anos) que desistiu de estudar, sem ter completado a escolaridade obrigatória, era superior a 16% (comparado com 11% das raparigas – figura 3.10).

Figura 3.10 – Taxa de abandono precoce de educação e formação (18-24 anos), por sexo (%) – Portugal, 2005-2015



Fonte: Eurostat [edat_lfse_14]

Estes elementos de caracterização do percurso escolar dos rapazes apontam para a existência de uma *relação estreita* entre o desempenho académico e a motivação para continuar o seu percurso escolar (OECD, 2015). Guerreiro, Cantante e Barroso (2009) num estudo acerca das trajetórias escolares e profissionais dos rapazes e das raparigas que não concluíram o ensino secundário e que integraram o mercado de trabalho com baixas qualificações, consideram mesmo que se trata de um ciclo vicioso no qual "a desistência escolar acontece após a ocorrência de percalços no percurso" (p. 73), quer por acumulação de resultados negativos nalgumas das disciplinas, quer por trajetórias escolares marcadas por reprovações sucessivas.

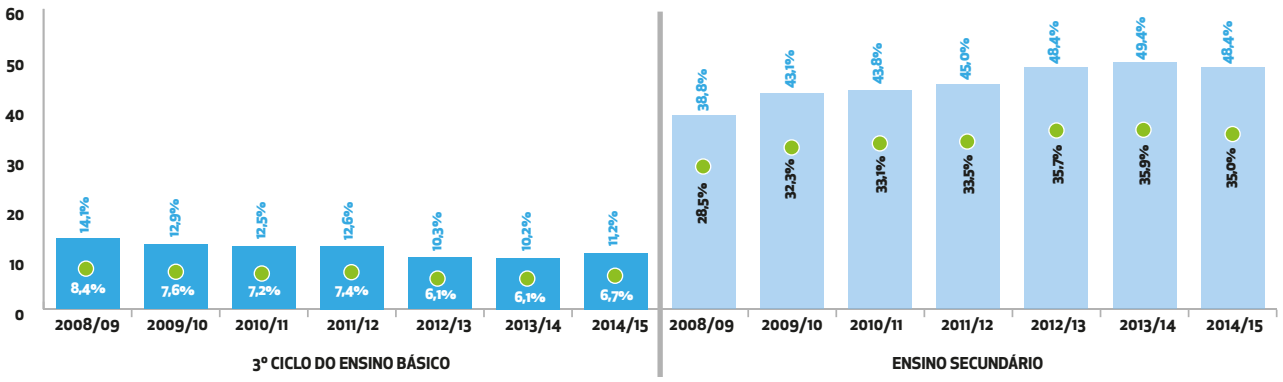
A dificuldade de adaptação a um percurso escolar *regular*, mais académico do que prático e orientado para o ensino superior, está bem presente na crescente percentagem de alunos que, em particular no ensino secundário, tem vindo a integrar os múltiplos cursos alternativos e de carácter profissional que atualmente estão contemplados no sistema de ensino português. Em 2008, perto de 40% dos jovens rapazes portugueses matriculados no ensino secundário optavam por integrar cursos vocacionais, profissionais, de aprendizagem ou de educação e formação[2] (figura 3.11). No ano letivo 2014/2015, esse mesmo valor já estava próximo dos 50%, o que significa que o número de alunos que optava por estas modalidades profissionalizantes de ensino já era praticamente igual ao número de alunos a frequentar o ensino regular. Nas raparigas, não só a evolução tem sido menos acentuada, como os valores são consideravelmente inferiores. Em 2015, a proporção de rapazes em cursos de carác-

[2] Para uma adequada caracterização e diferenciação das várias modalidades, consultar https://www.garantiajovem.pt/educacao.

ter profissional era superior à das raparigas em 13,4 p.p. Para além disso, do total dos/as alunos/as inscritos/as nesses cursos, os rapazes estavam em maioria, representando 58,5%.

A opção por modalidades alternativas ao ensino regular é menos considerada no 3º ciclo do ensino básico. Cerca de 11% dos rapazes matriculados neste nível de ensino – mais 4,5 p.p. do que as raparigas – não integravam o ensino regular, optando desde logo por uma via profissionalizante.

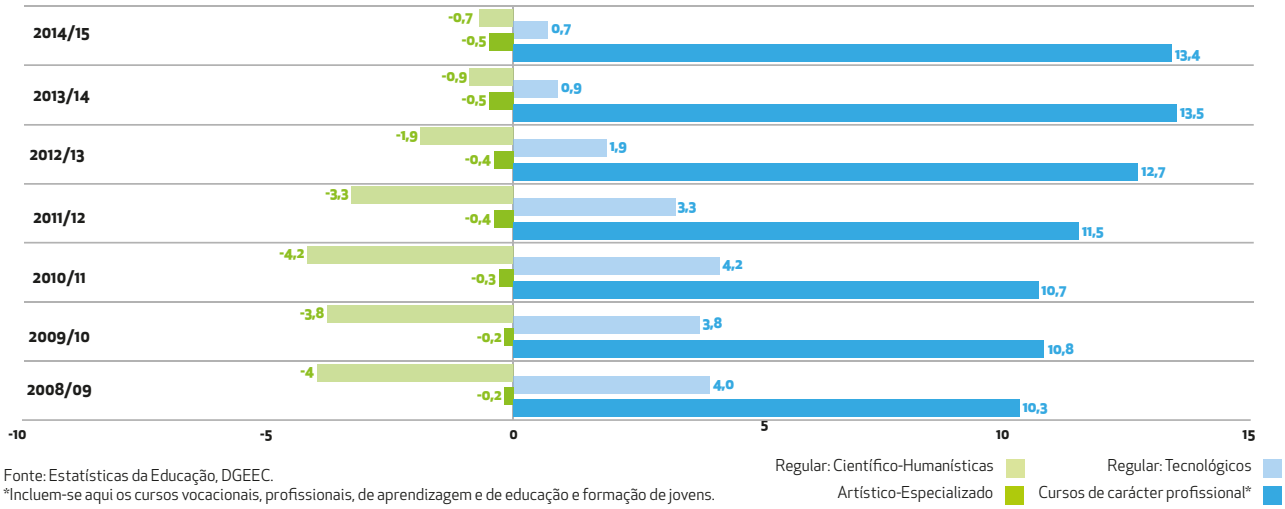
Figura 3.11 – Percentagem de alunos/as matriculados/as no 3º ciclo do ensino básico e no ensino secundário em cursos de carácter profissional para jovens*, por sexo (%) – Portugal, 2008/2009-2014/2015



Fonte: Estatísticas da Educação, DGEEC.
*Incluem-se aqui os cursos vocacionais, profissionais, de aprendizagem e de educação e formação de jovens.

Apesar de também nas raparigas ser notório o aumento de matrículas em modalidades de ensino não regular, e de, nos últimos 7 anos, a disparidade entre sexos ter vindo a decrescer nos cursos tecnológicos, a proporção de rapazes entre os alunos/as matriculados/as no ensino secundário profissional ou tecnológico é acentuadamente superior à das raparigas. Estas, por seu turno, tendem, mais do que os rapazes, a optar pelo ensino regular e artístico-especializado (figura 3.12).

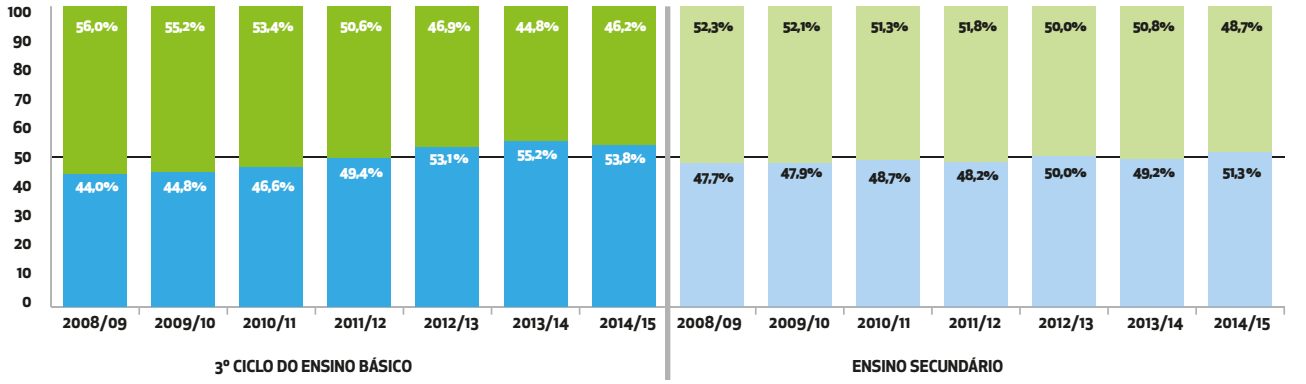
Figura 3.12 – Disparidade entre rapazes e raparigas na percentagem de alunos/as matriculados/as no ensino secundário, por modalidade (p.p.) – Portugal, 2008/2009-2014/2015



Fonte: Estatísticas da Educação, DGEEC.
*Incluem-se aqui os cursos vocacionais, profissionais, de aprendizagem e de educação e formação de jovens.

No que toca à educação para adultos/as observa-se que, tanto no ensino básico (3º ciclo) como no ensino secundário, a proporção de homens tem vindo a aumentar, estando estes, desde 2012/2013, em maioria no 3º ciclo do ensino básico (54% em 2014/2015) e em situação de paridade no ensino secundário (51% em 2014/2015 – figura 3.13).

Figura 3.13 – Proporção de homens e de mulheres matriculados/as no 3º ciclo do ensino básico e no ensino secundário em modalidades direcionadas para adultos*, por sexo (%) – Portugal, 2008/2009-2014/2015



Fonte: Estatísticas da Educação, DGEEC.
*Inclui Educação e Formação de Adultos, Ensino Recorrente, Formações Modulares, RVCC.

A evolução destes indicadores reflete, em grande parte, um conjunto de medidas de política educativa implementadas nos últimos anos com o propósito de reduzir o insucesso e o abandono escolar em Portugal e requalificar a população adulta pouco escolarizada. Destaca-se, em particular, a alteração para 12 anos da escolaridade obrigatória em Portugal (Lei nº 85/2009) e a expansão e diversificação da oferta formativa profissionalmente qualificante no ensino secundário (Decreto-Lei nº 74/2004) (Ministério da Educação, 2007; 2011).

3.3.2.1 Homens e ensino superior

Para além da crescente opção por um percurso escolar profissionalizante, uma vez concluída a escolaridade obrigatória, a continuação dos estudos de nível superior nem sempre é a opção escolhida. Observando o número de jovens que, ao longo da última década, se matricularam pela primeira vez no ensino superior (universitário e politécnico), constata-se que a proporção do sexo feminino tem sido sistematicamente superior à do sexo masculino (figura 3.14): Esta situação contrasta com a distribuição por sexo na população universitária há cerca de 40 anos (figura 3.15). Em 1978, os homens representavam 58% da população estudantil no ensino superior, mas em 2015 representavam já menos de metade (46%), estando pois as jovens mulheres em maioria.

Figura 3.14 – Proporção de homens e de mulheres matriculados/as pela primeira vez no ensino superior (%) – Portugal, 2005-2015

Fonte: Pordata - DGEEC/MEd - MCTES - DIMAS/RAIDES (Ensino Superior), última atualização: 2016-06-30.

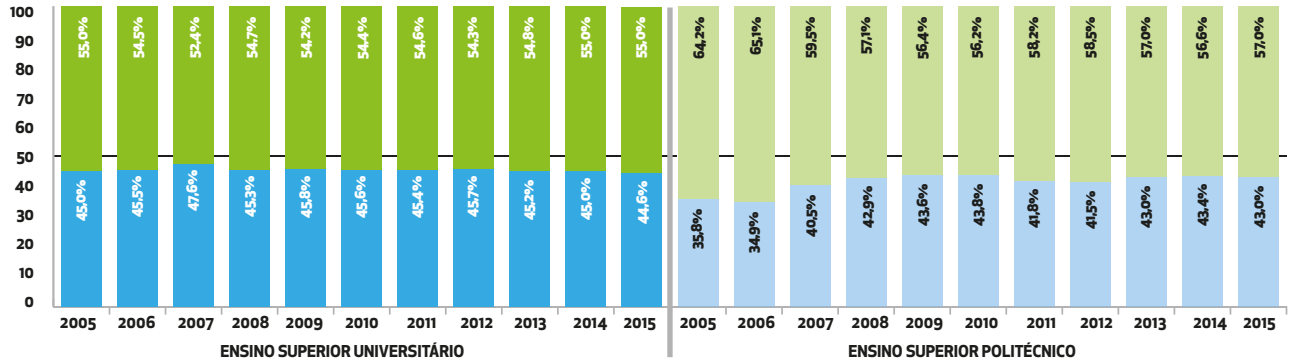
Figura 3.15 – Proporção de homens e de mulheres matriculados/as no ensino superior (%) – Portugal, 1978-2015

Fonte: Pordata - DGEEC/MEd - MCTES - DIMAS/RAIDES (Ensino Superior), última atualização: 2016-06-30.

Mulheres
Homens

Para além disso, constata-se que, nos últimos anos, os jovens rapazes estão em minoria entre os/as matriculados/as pela primeira vez no ensino superior universitário, tanto no ensino universitário como no ensino superior politécnico. Ao contrário do que seria de esperar, tendo em conta a forte representação dos rapazes nas modalidades formativas profissionalizantes do ensino secundário, os rapazes estão em minoria acentuada no ensino superior politécnico. Na última década, a proporção de jovens rapazes que se inscreveram pela primeira vez no ensino superior universitário tem-se mantido estável (entre os 45% e os 46%), enquanto no ensino superior politécnico este valor tem apresentado alterações assinaláveis, variando entre os 35% e os 44% (figura 3.16). Esta constatação sugere a necessidade de refletir sobre a forma como os/as jovens, em particular os rapazes, percecionam e avaliam as vantagens e o interesse do ensino superior e da sua oferta formativa.

Figura 3.16 – Proporção de homens e de mulheres matriculados/as pela primeira vez no ensino superior, por tipo de ensino (%) – Portugal, 2005-2015



Fonte: Pordata - DGEEC/MEd - MCTES - DIMAS/RAIDES (Ensino Superior), última atualização: 2016-06-30.

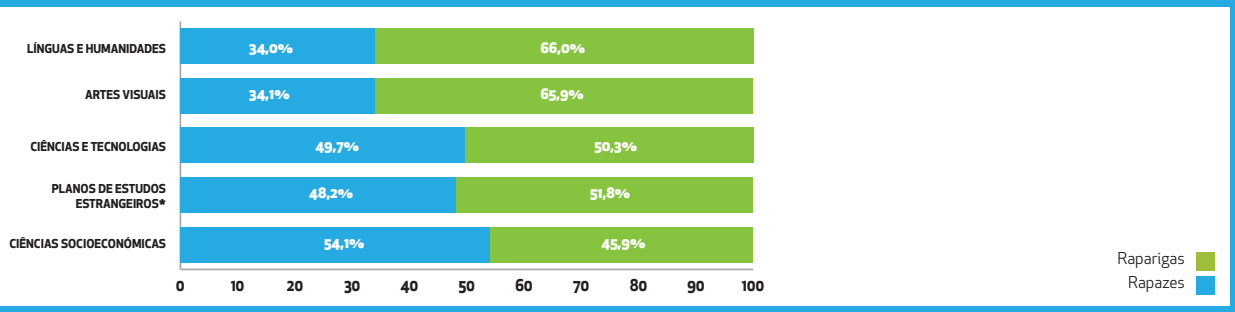
Mulheres
Homens

Todavia, é de sublinhar que o valor atual da disparidade entre sexos na frequência do ensino superior tem vindo a atenuar-se. No entanto, como se demonstra na Caixa Segregação Horizontal no Ensino Secundário e no Ensino Superior, esta tendência para uma distribuição entre homens e mulheres próxima da igualdade não pode ser generalizada aos diferentes cursos e áreas disciplinares, sendo evidente a influência dos estereótipos de género nas escolhas profissionais dos/as jovens.

CAIXA: SEGREGAÇÃO HORIZONTAL NO ENSINO SECUNDÁRIO E NO ENSINO SUPERIOR

No ensino secundário, observa-se alguma especialização estereotipada dos interesses e das escolhas vocacionais (Martino, 1995). Os rapazes tendem a preferir os cursos associados a traços de racionalidade e objetividade. Em contrapartida, estão sub-representados nos cursos de línguas e humanidades e artes visuais. Nos cursos de ciências e tecnologias, assim como nos planos de estudos estrangeiros, rapazes e raparigas estão relativamente equiparados (figura C3.1).

Figura C3.1 – Proporção de rapazes e de raparigas matriculados/as em cursos científico-humanísticos do ensino secundário regular, por curso (%) – Portugal, 2014/2015

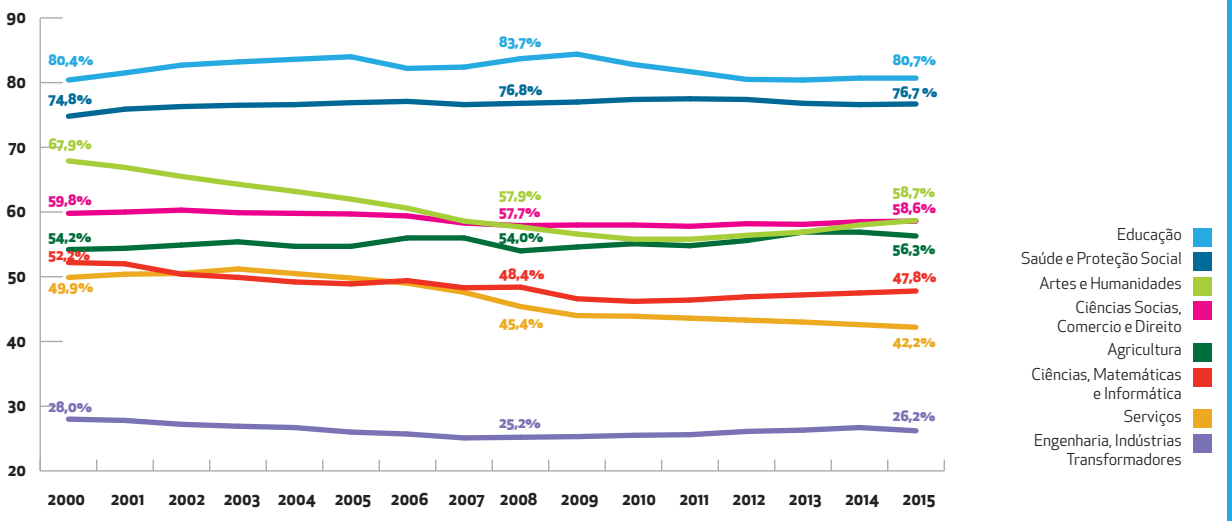


* Os Planos de Estudos Estrangeiros referem-se ao ensino privado com currículos internacionais, não estando disponível a informação sobre a distribuição dos/as alunos/as destas escolas por tipo de curso.

Fonte: DGEEC.

No ensino superior, os cursos mais frequentados pelos homens são o reflexo das suas escolhas no ensino secundário. Eles optam mais pelas áreas das Engenharias, Indústrias Transformadoras e Construção - entre os 72% e os 74% -, dos Serviços (Serviços Pessoais, de Transporte, de Segurança e de Proteção do Ambiente) - entre os 50% e os 60% - e das Ciências, Matemática e Informática - entre os 48% e os 52%. As raparigas estão fortemente representadas nos cursos de Educação, Saúde e Proteção Social (entre os 70% e os 80%), maioritariamente representadas nos cursos de Ciências Sociais, Comércio e Direito, Artes e Humanidades e Agricultura e menos representadas nos cursos de Engenharia, Indústrias Transformadoras e Construção (entre os 25% e os 28%) (figura C3.2)

Figura C3.2 – Proporção de alunas entre os/as matriculados/as do ensino superior, total e por área de educação e formação (%) – Portugal, 2015

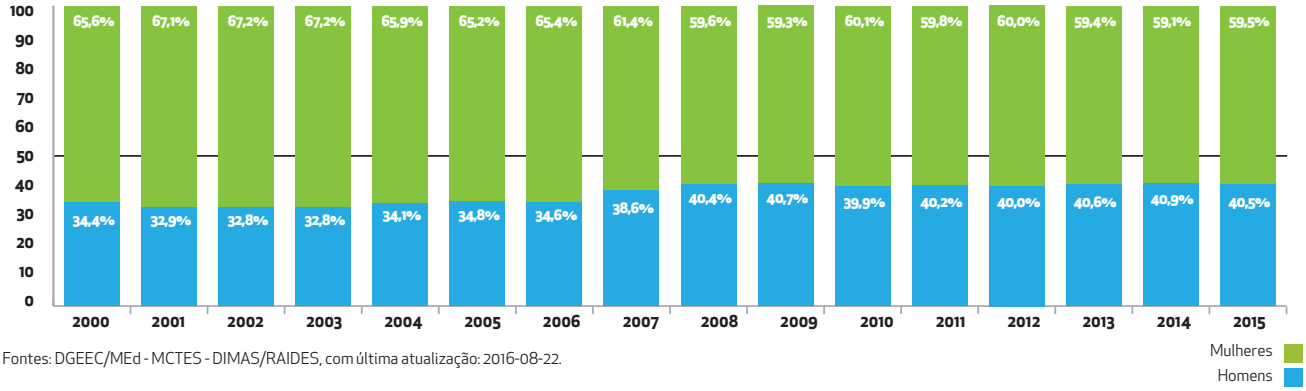


Fonte: Pordata; última atualização: 2015-11-09.

Quando a análise é feita tendo em consideração a proporção de homens e de mulheres que concluíram o ensino superior verifica-se que a disparidade de género aumenta consideravelmente.

Entre 2000 e 2015 os homens representaram, sistematicamente, pouco mais de um terço dos/as novos/as diplomados/as do ensino superior. No entanto, é de salientar que, durante a última década, a proporção de homens diplomados aumentou ligeiramente, atingindo valores acima dos 40% em 2015 (figura 3.17).

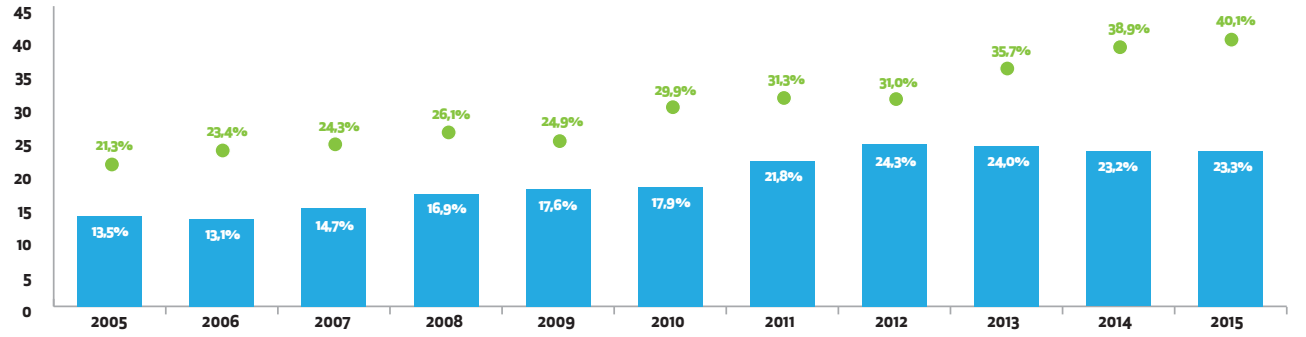
Figura 3.17 – Proporção de homens e de mulheres que em cada ano concluíram o ensino superior (%) – Portugal, 2000-2015



Fontes: DGEEC/MEd - MCTES - DIMAS/RAIDES, com última atualização: 2016-08-22.

Os dados mostram, portanto, que a disparidade entre sexos não se revela tanto no acesso ao ensino superior como na sua conclusão, apontando, assim, para o facto de, no mesmo grupo etário, os homens possuírem menos qualificações académicas do que as mulheres. A comparação entre a percentagem de homens e de mulheres residentes com nível de ensino superior (ISCED 5-8) revela isso mesmo. Em 2015, apenas 23,3% dos homens entre os 30 e os 34 anos de idade tinham qualificações de nível superior, face a 40,1% das mulheres (figura 3.18). Apesar do aumento notável na percentagem da população que, entre os 30 e os 34 anos, possui qualificação superior (de 17,5%, em 2005, para 31,9%, em 2015), é de realçar que, desde 2012, a disparidade entre homens e mulheres tem vindo a aumentar. Neste sentido, é importante salientar ainda que a meta governamental para este indicador – Percentagem da população com 30-34 anos que tem nível de escolaridade superior (ISCED 5-8) – para EF2020 (40%) ainda está longe de ser atingida, e os progressos identificados resultam mais do aumento nas qualificações das mulheres do que na dos homens.

Figura 3.18 – População no grupo etário 30-34 anos com nível de educação superior (ISCED 5-8), por sexo (%) – Portugal, 2005-2015



Fonte: Eurostat [edat_lfse_03].

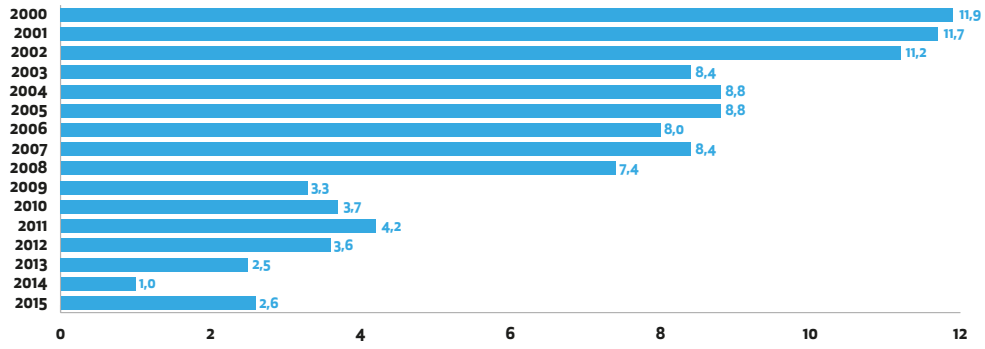
3.3.2.2 Entrada precoce dos homens no mercado de trabalho

Os percursos escolares masculinos são mais marcados do que os femininos pelo insucesso e por repetidas retenções que se refletem, posteriormente, numa entrada precoce e precária no mercado de trabalho. As necessidades económicas da família de origem, os estereótipos de género (centrados no papel do homem provedor) ou a falta de motivação para prosseguir os estudos, levam a que a entrada no mercado de trabalho dos rapazes seja muitas vezes feita com baixas qualificações e, consequentemente, uma maior precariedade laboral - *e. g.*, ausência de vínculo contratual, baixos rendimentos (*e. g.*, OECD, 2015; OECD, 2014; Guerreiro e Abrantes, 2004; Guerreiro *et al.*, 2009; Woessmann, 2006).

A disparidade entre homens e mulheres na taxa de emprego (15-24 anos) é um testemunho desta inserção precoce no mercado de trabalho. Este indicador dá conta que, neste grupo etário, a participação dos rapazes no mercado de trabalho, embora esteja a decrescer, mantém-se ligeiramente superior à das raparigas (figura 3.19). Em 2000, a taxa de emprego dos rapazes foi superior à das raparigas em 12 p.p. e, em 2009, o valor da disparidade era de 3,3 p.p. Acredita-se que este decréscimo está associado, não só ao aumento da escolaridade obrigatória, como também, e sobretudo, à crise económica e às suas implicações no aumento da população desempregada, em particular entre os mais jovens e os mais velhos (Wall *et al.*, 2015).

Apesar de, em 2014, a taxa de emprego ter atingido um valor mínimo de disparidade entre homens e mulheres (1 p.p.), em 2015 observou-se uma inflexão, com a percentagem de jovens rapazes empregados (15-24 anos) a revelar-se ligeiramente superior à das raparigas, com uma disparidade de 2,6 p.p. Nesse ano, a percentagem de rapazes entre os 15-24 anos inseridos no mercado de trabalho assumia o significativo valor de 24,1%.

Figura 3.19 – Disparidade entre homens e mulheres na taxa de emprego dos/as jovens com 15-24 anos (p.p.) – Portugal, 2000-2015



Fonte: Eurostat [lfsi_emp_a].

CAIXA EUROPA: INDICADORES EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO 2020

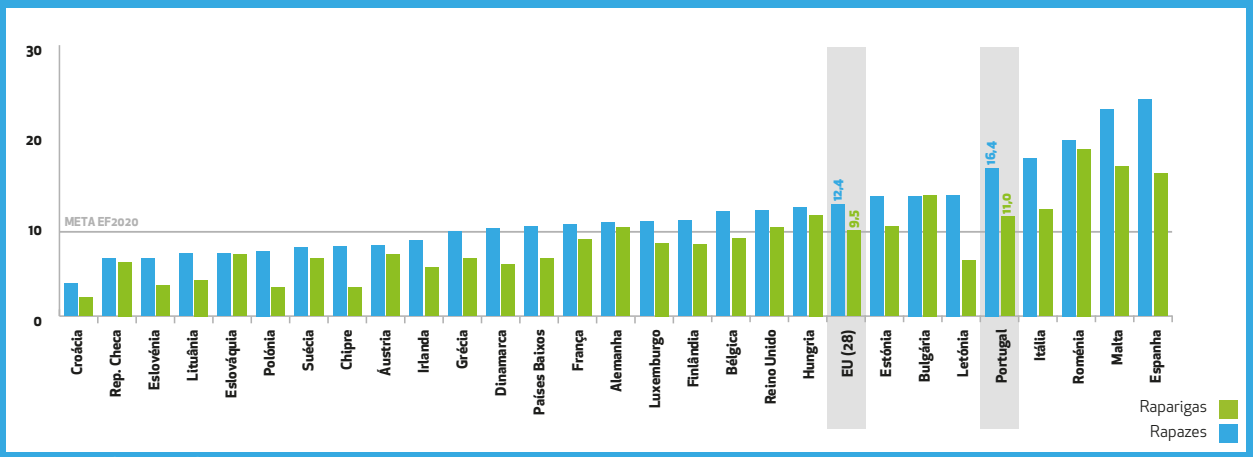
A UE estabeleceu o aumento do desempenho, a redução do abandono escolar precoce, bem como o aumento das taxas de escolarização do ensino superior como prioridades do quadro estratégico para a cooperação europeia no domínio da educação e da formação. Para tal, foram definidas metas para os principais indicadores. No que diz respeito ao desempenho nas provas do PISA, Portugal encontra-se no grupo de países que apresenta os valores mais próximos da meta estabelecida – um valor global de taxa de baixo-desempenho inferior a 15% (EF2020) –, juntamente com o Luxemburgo, a França, a Hungria e a Itália. Distancia-se, por seu lado, dos países com taxas de baixo-desempenho mais elevadas – a Bulgária, a Roménia, a Eslováquia , a Grécia e a Suécia – e mais baixas – *e. g.*, a Estónia, a Finlândia, a Polónia, a Irlanda, os Países Baixos, o Reino Unido e a Espanha. Todavia, observa-se a persistência de uma disparidade entre sexos no baixo-desempenho nas três provas do PISA que coloca os rapazes em desvantagem face às raparigas em todos os países da UE28, com exceção do Luxemburgo (figura C3.3).

Figura C3.3 –Taxa de baixo-desempenho na prova de português, matemática e ciências do PISA, por sexo (%) – UE28, 2012

Fonte: PISA2012

No que diz respeito ao abandono escolar precoce, Portugal encontra-se entre os países com valores mais elevados – acima da meta EF2020 de 10% –, aproximando-se de países como a Espanha, Malta, Roménia e Itália. Ao olharmos para o conjunto dos países-membros da UE28, verificamos que, com exceção da Bulgária, em todos os países os rapazes apresentam os valores mais elevados de abandono precoce (figura C3.4).

Figura C3.4 – Taxa de abandono precoce, por sexo (%) – UE28, 2015



Fonte: Eurostat [edat_lfse_14].

CAIXA EUROPA: INDICADORES EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO 2020 (continuação)

Portugal encontra-se entre os países que têm uma percentagem mais baixa de pessoas entre os 30 e os 34 anos com o ensino superior, existindo apenas dois outros países com valores ainda mais baixos – a Eslováquia e a Itália. Apesar de Portugal já ter atingido a meta de 40% nas raparigas, persiste um valor muito baixo nos rapazes (23,3%), bastante inferior à média europeia (34%). Observa-se a mesma tendência na generalidade dos países da UE28 (figura C3.5)..

Figura C3.5. – População no grupo etário 30-34 anos com ensino superior por, sexo (%) – UE28, 2014

Fonte: Eurostat [edat_lfse_03]

3.4 Fatores explicativos da disparidade entre homens e mulheres na educação

A análise até aqui apresentada permitiu perceber que, ao longo dos últimos 40 anos, homens e mulheres inverteram as suas posições em matéria de educação. Os homens portugueses destacam-se agora por estarem em desvantagem tanto no que toca às retenções, ao desempenho, e ao abandono escolar, como em relação às qualificações e à inserção precoce no mercado de trabalho. Mas quais são afinal as características e as condições institucionais, sociais e familiares que poderão explicar esta disparidade entre homens e mulheres?

Neste ponto do capítulo, pretende-se explorar a influência dos contextos de socialização (contexto familiar e contexto escolar) no percurso escolar de crianças e jovens. Procurar-se-á compreender em que medida estes contextos ajudam a explicar a disparidade entre homens e mulheres na educação e, em simultâneo, captar a heterogeneidade de percursos escolares no masculino. É no contexto familiar que, habitualmente, se desenrola a socialização primária e, por isso, este assume um papel privilegiado na inculcação de modelos estereotípicos de comportamento e de identidade, sobretudo durante a infância (Fontaine, 1990, cit. in Cavaco *et al.*, 2013). Por seu turno, o contexto escolar é um espaço de socialização secundária onde a criança encontra um conjunto de outras referências e de aprendizagens sociais que, recorrendo a mensagens estereotipadas, conduzem à construção da feminilidade e da masculinidade (Carrito e Araújo, 2013).

As características do contexto familiar e escolar (*e. g.*, nível socioeconómico), as práticas e as expetativas que neles se definem sobre o desempenho, o comportamento e as escolhas vocacionais de crianças e jovens, podem refletir-se em experiências e percursos escolares distintos de rapazes e de raparigas, profundamente marcados por estereótipos de género veiculados socialmente (ver Caixa Estereótipos de Género).

3.4.1 Contexto familiar

A influência do contexto familiar no sucesso e no percurso escolar de crianças e jovens ocorre através de múltiplos fatores e formas. Por um lado, importa aqui dar destaque à influência que os pais têm no desenvolvimento e no percurso de vida dos/as seus/suas filhos/as, em especial a partir das expetativas que constroem sobre eles/elas e para o seu futuro. Por outro, destaca-se o nível socioeconómico da família como fator condicionante do sucesso e do percurso escolar das crianças.

A influência dos pais no desenvolvimento das crianças ocorre de forma interativa e estruturante (Ventura e Monteiro, 1997). A influência interativa ocorre através da qualidade da relação, das interações com os filhos e das práticas e estilos educativos. A influência estruturante envolve a forma como estruturam as suas rotinas, selecionam os contextos educativos e as atividades complementares e lúdicas, e também a forma direta como, através de conselhos, orientações e instruções, aprovam/reprovam o seu comportamento e as suas escolhas, deixando claro o que esperam (e não esperam) deles.

Este papel central que os pais assumem na socialização dos/as seus/suas filhos/as justifica que sejam perspetivados como *powerful players in the gender game* no sentido em que tendem a reproduzir expetativas estereotípicas de género (Lynch e Feeley, 2009: 37 – ver Caixa Estereótipos de Género). A literatura dá conta de que, mesmo os pais que apresentam um padrão de atitudes progressistas face à igualdade de género, tendem a influenciar de forma estereotípica, ainda que involuntariamente, o percurso escolar e as escolhas vocacionais dos/as seus/suas filhos/as (Lynch e Feeley, 2009). Fala-se mesmo na presença de uma tensão na função parental, no sentido em que cada vez mais os pais pretendem conscientemente contrariar constrangimentos de género, ao mesmo tempo que reproduzem uma infância tradicionalmente genderificada (*e. g.*, seleção de brinquedos, de roupas, de atividades e de estilos de brincadeira) na qual se pretende que os *rapazes sejam rapazes* e as *raparigas sejam raparigas* (Kane, 2012).

O papel dos pais na manutenção e reprodução dos estereótipos de género está patente nas expetativas diferenciadas que têm sobre as escolhas vocacionais/profissionais de rapazes e de raparigas. Escolhas essas que se refletem na segregação horizontal que se observa mais tarde no mercado de trabalho (ver capítulo 2).

Na última ronda do PISA, em 2012, Portugal esteve entre os poucos países que pediram aos pais e às mães dos/as alunos/as participantes que respondessem a um questionário em que lhes era perguntado se esperavam que o/a seu/sua filho/a viesse a trabalhar nas áreas de ciência, de tecnologia, de engenharia e de matemática *(STEM field occupations)*. A análise dos dados recolhidos evidenciou que a diferença entre rapazes e raparigas, com resultados semelhantes nas diferentes provas do PISA, cujos pais e mães afirmaram ter essa expetativa, foi de 30 p.p., em favor dos rapazes: um em cada dois pais de rapazes e apenas um em cada cinco pais de raparigas afirmaram esperar que o/a seu/sua filho/a viesse a trabalhar na área científica e tecnológica (OECD, 2015).

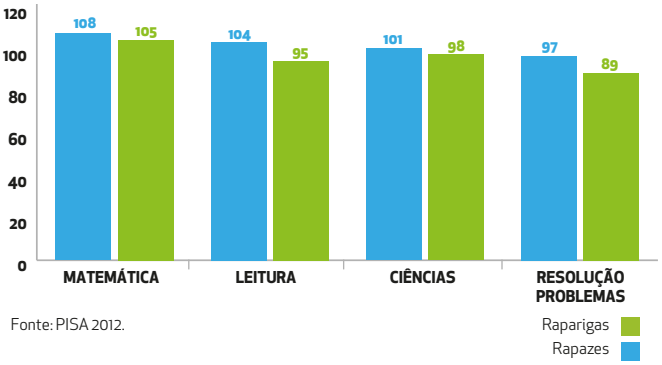
Um segundo tópico que se pretende aqui destacar e que diz respeito à influência que a origem, a classe e a herança social, a par da etnia e do contexto geográfico, assumem na construção da masculinidade/feminilidade contribuindo para o desempenho, para o (in)sucesso escolar e para a capacidade de resiliência e de motivação para inverter os fracassos escolares (Guerreiro *et al.*, 2009; Morris, 2012).

Na literatura tem sido demonstrado que as crianças de classes sociais mais desfavorecidas têm piores resultados do que as de classes sociais mais favorecidas (*e. g.*, Grácio, 1997; Saavedra, 2001) e que, numa mesma classe social, os rapazes tendem a ter piores resultados do que as raparigas, à exceção da disciplina de educação física (Saavedra, 2001). Para além disso, tem sido igualmente demonstrado que os rapazes oriundos de classes sociais mais favorecidas revelam melhores resultados do que as raparigas de classes sociais desfavorecidas (Saavedra, 2001).

A análise dos resultados nas provas do PISA 2012, que compara crianças consoante o nível socioeconómico da família, indica que entre os rapazes de elevado e baixo nível socioeconómico a diferença nas classificações é, em todas as disciplinas, sempre ligeiramente superior à das raparigas (figura 3.20). Por exemplo, na prova de leitura, em que a classificação média nos rapazes foi de 468 pontos e nas raparigas de 508 pontos, a diferença entre os rapazes de elevado e baixo nível socioeconómico foi de 104 pontos e entre as raparigas esse valor foi de 95 pontos, o que corresponde a uma diferença de 9 pontos, em desfavor dos rapazes.

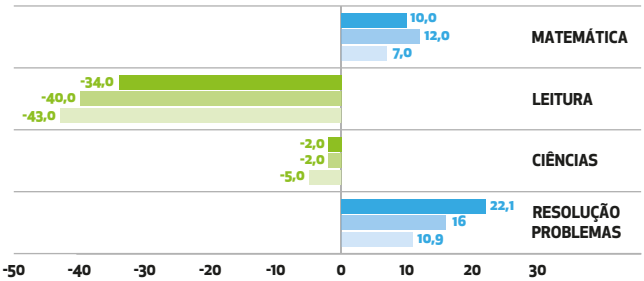
Ainda relativamente a dados do PISA (OECD, 2015), constata-se que é nas provas de leitura e resolução prática de problemas que a disparidade entre rapazes e raparigas é maior independentemente do nível socioeconómico (figura 3.21). Mas enquanto na prova de leitura a disparidade é maior entre as crianças de nível socioeconómico mais baixo; na prova de resolução prática de problemas, a disparidade é maior nas crianças de nível socioeconómico mais elevado.

Figura 3.20 – Diferenças na classificação obtida por crianças de baixo e elevado nível socioeconómico, por sexo e tipo de prova (pontos) – Portugal, 2012



Fonte: PISA 2012.

Figura 3.21 – Disparidade entre rapazes e raparigas na classificação nas diferentes provas do PISA, total e por nível socioeconómico (pontos) – Portugal, 2012



Fonte: PISA 2012.

Estes dados sugerem que, entre as famílias de nível socioeconómico mais elevado, dois elementos poderão eventualmente explicar porque é que os rapazes obtêm melhores resultados: o reconhecimento, por parte destas famílias, da necessidade de haver maior controlo e acompanhamento parental na educação e no comportamento dos rapazes do que na das raparigas; e no maior interesse e melhor desempenho dos rapazes nas disciplinas mais práticas e objetivas. Entre as famílias de nível socioeconómico mais baixo predomina, por seu turno, um padrão de menor controlo parental dos percursos escolares dos/as filhos/as e, face aos filhos rapazes, uma maior ambivalência, ligada à "pressão para o trabalho e a necessidade instrumental de ganhar a vida" (Almeida e Vieira, 2006; p. 126). Por outro lado, os dados sugerem haver, independentemente do nível socioeconómico, mas de forma mais acentuada entre as famílias de nível socioeconómico mais baixo, uma desistência e um desinvestimento das famílias no incentivo aos hábitos de leitura dos rapazes. A este propósito, os resultados do inquérito à população "A Leitura em Portugal", realizado pelo Observatório das Atividades Culturais no âmbito do Plano Nacional de Leitura em 2008, sugerem que as pessoas que mais hábitos de leitura têm são maioritariamente as mulheres (61%) e as pessoas com formação secundária (44%), média ou superior (23%) (Neves e Lima, 2008).

Um relatório recente da DGEEC (2016), que centrou a sua análise nas desigualdades socioeconómicas e nos resultados escolares dos/as alunos/as do 3º ciclo do ensino público geral, *sugere que em Portugal há uma relação forte entre o desempenho escolar dos[/as] alunos[/as] e o meio socioeconómico dos seus agregados familiares* (DGEEC, 2016: 2): 71% dos alunos do 3º ciclo

filhos/as de mães que têm qualificações elevadas (licenciatura ou bacharelato) apresentam "percursos escolares de sucesso"[3], em comparação com 19% dos alunos/as cujas mães têm baixas qualificações. É, contudo, realçado que há alunos/as que conseguem fazer face a uma herança familiar de baixas qualificações apresentando indicadores de desempenho no 3º ciclo superiores à média nacional. Constata-se que, no entanto, está omissa nesse relatório uma perspetiva de género.

As crianças provenientes de meios socioeconómicos e culturais desfavorecidos têm uma atitude negativa face à escola, baixa motivação e insucesso escolar, e tal dever-se-á ao facto de estas crianças terem ambientes familiares intelectualmente pouco estimulantes (Manning e Baruth, 1995). Por exemplo, em Portugal, o estudo de Mascarenhas, Almeida e Barca (2005) sugere que os/as alunos/as com mais baixo rendimento, e em particular os rapazes de pais com baixas habilitações escolares, tendem a atribuir mais os seus insucessos escolares à sua falta de capacidade. Este foco em causas internas e incontroláveis na justificação de insucessos leva a um sentimento de afastamento, não-envolvimento e rebeldia face à escola que incentiva o reduzido investimento no percurso escolar e assume particular relevo na construção da identidade destas crianças e destes/as jovens (OECD, 2015).

3.4.2 Contexto escolar

Quando o foco da análise é colocado na escola, é importante compreender quais as características que fazem dela um instrumento-chave na promoção da igualdade de género ou, pelo contrário, na manutenção das disparidades entre rapazes e raparigas.

Para lá das responsabilidades individuais e familiares no insucesso e no abandono escolar, tem sido salientada a incapacidade da escola de inverter o não-aproveitamento dos/as alunos/as e questionada a sua função de ensinar.

De facto, o estudo de Guerreiro e colaboradores (2009) revelou que, entre os/as jovens com trajetórias escolares de insucesso e em contexto profissional precário, domina a perceção da escola com um contexto de avaliação de competências já possuídas (ou não) e não tanto como contexto de ensino-aprendizagem (Guerreiro *et al.*, 2009).

Quando os percursos de insucesso e de abandono se associam maioritariamente ao percurso escolar no masculino, torna-se questionável não só a função da escola no atenuar das desigualdades sociais como também na promoção da igualdade de oportunidades entre rapazes e a raparigas.

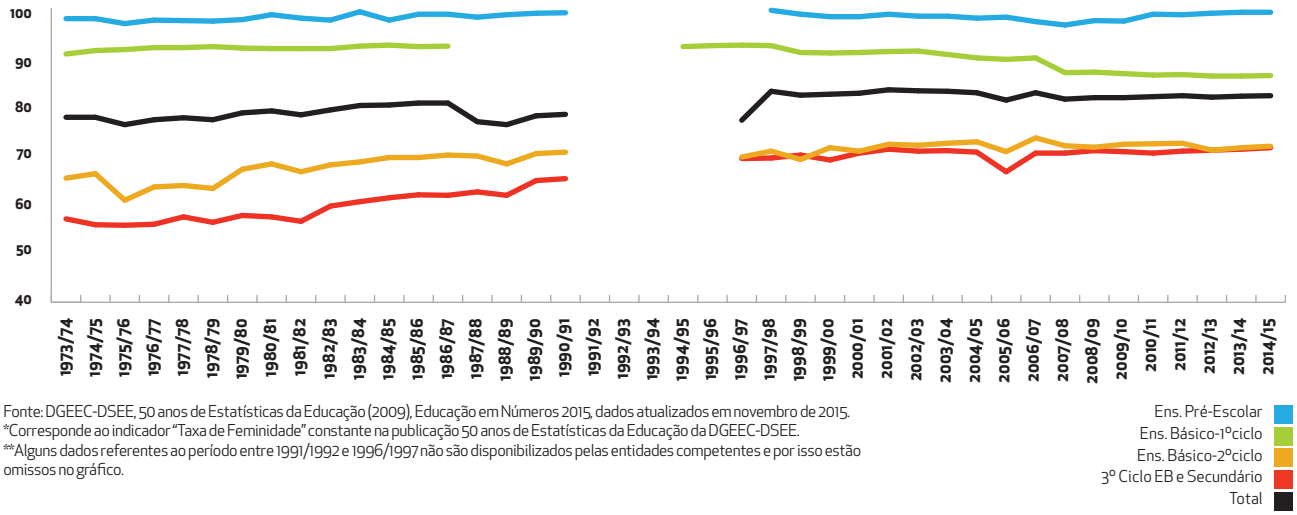
A crítica que é feita à escola como elemento de reprodução dos papéis de género, e que atualmente coloca os rapazes em situação de desvantagem, sustenta-se nas características do contexto escolar, tanto em termos da sua população (1), como em termos do ambiente escolar definido a partir das mensagens estereotípicas, explícita ou implicitamente, transmitidas pelas práticas educativas (2). De seguida, serão abordadas cada uma destas duas dimensões do contexto escolar.

3.4.2.1 População docente, não docente e discente

Os dados indicam que o corpo docente das escolas portuguesas é maioritariamente feminino desde o ensino pré-escolar até ao final da escolaridade obrigatória.

A percentagem de pessoal docente do sexo feminino tende a ser tanto maior – e complementarmente a do sexo masculino tanto menor – quanto mais baixo o nível de ensino, sendo poucas as alterações observadas nos últimos 40 anos (figura 3.22).

Figura 3.22 – Taxa de feminização* do pessoal docente, por nível de ensino (%) – Portugal, 1973/1974-2014/2015**



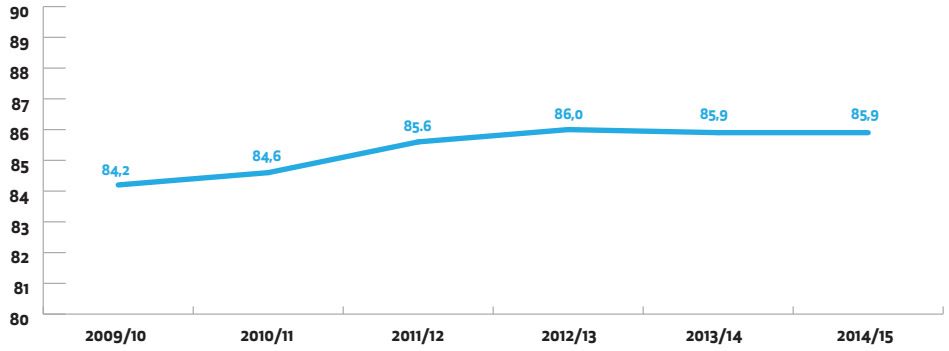
Fonte: DGEEC-DSEE, 50 anos de Estatísticas da Educação (2009), Educação em Números 2015, dados atualizados em novembro de 2015.
*Corresponde ao indicador "Taxa de Feminidade" constante na publicação 50 anos de Estatísticas da Educação da DGEEC-DSEE.
**Alguns dados referentes ao período entre 1991/1992 e 1996/1997 não são disponibilizados pelas entidades competentes e por isso estão omissos no gráfico.

[3] A DGEEC define que um/a aluno/a com "percurso de sucesso" no 3ºciclo é aquele que obtém classificação positiva nas duas provas finais do 3º ciclo (português e matemática) e que não teve retenções durante esse ciclo de estudos (7º e 8º anos).

Nos níveis de ensino mais baixos, as docentes mulheres representam tendencialmente mais de 90% do total, sendo que recentemente esse valor tem vindo a aumentar no pré-escolar e, pelo contrário, tem vindo a diminuir no 1º ciclo do ensino básico – respetivamente, 99,1% e 86,2% em 2015. Já no que se refere ao 2º ciclo do ensino básico e ao 3º ciclo do ensino básico e ensino secundário, após um sistemático aumento do corpo docente feminino entre 1973 e 1990, estabilizou em torno dos 70% a partir de 1996, com valores de 71,8 e 71,5%, respetivamente, em 2015.

Estes dados indicam, portanto, que a proporção de homens educadores nas escolas portuguesas é de menos de 1% no pré-escolar[4], 13,8% no 1º ciclo do EB e 28,5% nos restantes níveis de ensino não superior. Sustenta-se, assim, para o contexto português o que Kimmel, em 2010, define como feminização numérica do contexto escolar (European Commission, 2012). Da mesma forma, observa-se o predomínio das mulheres entre o pessoal escolar não docente do ensino pré-escolar, básico e secundário, com valores em torno dos 86% (figura 3.23).

Figura 3.23 – Taxa de feminização do pessoal não docente no ensino pré-escolar, básico e secundário (%) – Portugal, 2009/2010-2014/2015

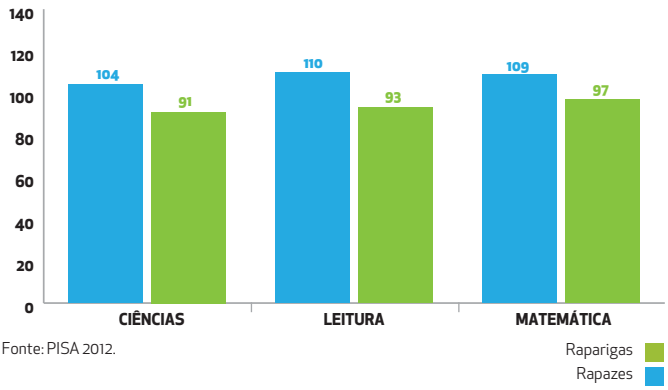


Fonte: DGEEC – DSEE - Estatísticas da Educação (2009/2010-2014/2015).

Apesar de não estar demonstrada a relação entre a disparidade entre homens e mulheres no corpo docente e o desempenho dos/as alunos/as, tem sido salientado o impacto que a falta de figuras adultas masculinas no contexto escolar, enquanto modelo de referência masculino, poderá ter na desmotivação e na falta de envolvimento com a escola dos rapazes (Thornton e Bricheno, 2006).

A par da população docente e não docente, também a população discente é importante na caracterização numérica do contexto escolar. Em particular no que toca ao insucesso escolar, os resultados do PISA 2012 revelaram que os rapazes têm mais probabilidade de ter um pior desempenho quando a escola integra uma maioria de estudantes de nível socioeconómico desfavorecido (OECD, 2015) (figura 3.24).

Figura 3.24 – Diferenças nas classificações no PISA de crianças que frequentam escolas com maioria de alunos/as de elevado e baixo nível socioeconómico, por sexo e prova (pontos) – Portugal, 2012



Fonte: PISA 2012.

[4] Importa recordar que, em Portugal, a formação específica em educação de infância surgiu na década de 1950 e estava vedada aos homens. Se o 25 de Abril de 1974 veio alterar esta situação, a abertura social ao desempenho desta profissão por parte dos homens tem sido bastante mais lenta, como comprovam as estatísticas.

3.4.2.2 Estereótipos de género nas práticas institucionais e educativas

A análise das práticas institucionais do contexto escolar indica que, apesar das políticas explícitas de equidade e igualdade, a escola é um contexto de reprodução de desigualdades e de estereótipos de género socialmente enraizados.

A literatura que se tem centrado na análise de manuais escolares de diferentes disciplinas indica que a sua linguagem escrita e visual reforça os estereótipos de género através de um *processo de masculinização do genérico* que resulta, não só na construção de imagens mentais que, sustentadas no sentido literal, colocam o género masculino como protagonista, como também na omissão das particularidades do género masculino e na diluição simbólica do feminino (Silva e Saavedra, 2009). O recurso a este *falso neutro* (Barreno, 1985) é complementado por uma linguagem *depreciativa e discriminatória* face à mulher (Silva e Saavedra, 2009).

A identificação nos manuais escolares de representações preconceituosas do que é *ser homem* e do que é *ser mulher*, motivou a definição nos Planos Nacionais para a Igualdade no domínio da educação de uma medida que visa *produzir, divulgar e acompanhar a aplicação de instrumentos que promovam a igualdade de género e a cidadania junto dos alunos*. Apesar de prevista pela primeira vez em 1997, só em 2006 esta medida teve efeitos práticos, com a entrada em vigor da Lei que define o regime de avaliação, certificação e adoção de manuais escolares (Lei nº 47/2006, de 28 de agosto). De acordo com esta Lei, constituiu-se uma comissão responsável pela aprovação dos livros escolares a adotar no sistema de ensino português, garantindo que, de acordo com os princípios e os valores constitucionais, como o da igualdade, estes veiculam representações de género não estereotipadas.

Complementarmente, a partir de 2009, um novo passo foi dado, por iniciativa da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) e com apoio do Programa Operacional Potencial Humano (POPH) e validação da Direção-Geral de Inovação e de Desenvolvimento Curricular (DGIDC), com a elaboração dos "Guiões de Educação Género e Cidadania". Estes constituem-se como documentos de orientação pedagógica para, em contexto escolar, promover a igualdade de género e a cidadania junto dos/as alunos/as do ensino pré-escolar, dos 1º e 2º ciclos e do 3º ciclo do ensino básico.

Para lá do que é escrito e objetivo (currículo formal), está presente no contexto escolar um *currículo informal* ou *oculto* que pode reforçar os estereótipos de género pelas interações pessoais e pela forma como se organizam e gerem os tempos, os espaços e os recursos. Nas práticas e nas rotinas das escolas é possível identificar crenças e atitudes de discriminação de género que estão patentes em expetativas de desempenho e de comportamento diferenciadas, nas estratégias de aprendizagens definidas, na seleção e organização das atividades curriculares e não curriculares, e "na identificação de tendências e orientações vocacionais marcadas por aptidões 'naturais'" (Silva e Saavedra, 2009: 64).

Este último aspeto aponta para uma segunda medida que consta no II e no III Planos Nacionais para a Igualdade no domínio da educação, a qual visa *promover uma orientação profissional que faculte opções não estereotipadas dos cursos e carreiras profissionais*. Todavia, esta medida, dirigida concretamente à formação de psicólogos/as responsáveis pela orientação escolar/profissional dos/as alunos/as em contexto escolar, ficou, de acordo com o relatório final do III PNI (Ferreira, 2010), aquém do esperado.

Em prol das suas funções de equidade e de igualdade, e tendo por base um princípio de uniformização, a escola constrange as crianças e os/as jovens com personalidades, atributos, interesses e motivações distintas, a uma só estratégia pedagógica e a uma única imagem de *bom/a aluno/a* que sustenta critérios de avaliação também únicos. U*m/a bom/a aluno/a* é aquele/a que se aplica nos estudos, está atento/a nas aulas, cumpre as tarefas escolares, tem um bom desempenho e apresenta comportamentos de aceitação das normas e tranquilidade. Esta representação aproxima-se das características estereotípicas femininas: a dependência, a imitação, a passividade e a conformidade (Cavaco *et al*., 2015).

De acordo com Cavaco e colaboradores (2015), também o estudo e as tarefas escolares são comportamentos associados às raparigas, colocando mais uma vez os rapazes em situação de desvantagem. É neste contexto que Grácio (1997) salienta que as raparigas realizam mais facilmente "uma boa aprendizagem do seu ofício de alunas" (Gracio, 1997: 74).

Se as raparigas tendem a ter um conjunto de atributos que facilitam a sua integração e o seu sucesso escolar, os rapazes, influenciados por um modelo de masculinidade hegemónica, adotam nos estabelecimentos de ensino comportamentos agressivos reveladores da sua virilidade que originam problemas de aproveitamento e, consequentemente, insucesso e abandono escolar (Amâncio, 2004).

A feminização do contexto escolar pode potenciar nos rapazes um choque entre os atributos adquiridos e os exigidos no momento de entrada na escola. Isto exige dos rapazes um maior esforço para se adaptarem e adequarem ao contexto escolar e serem bem-sucedidos no seu percurso académico. A pressão para moldarem as suas atitudes e os seus comportamentos a um padrão de comportamento tradicionalmente feminino, imposto pela escola e pelos professores, leva a que muitos rapazes se vão progressivamente afastando da escola e das aprendizagens que esta proporciona (Cavaco *et al.*, 2015).

Para além disso, este choque que a escola provoca nos alunos rapazes é contrastante com as exigências e as competências valorizadas num nível de ensino superior e no mercado de trabalho, estas sim mais consistentes com os atributos incutidos aos rapazes no decurso da socialização primária: rapidez e competitividade nas aprendizagens, raciocínio lógico, assertividade e proatividade na resolução célere e eficaz de problemas.

Apesar de identificadas e reconhecidas na literatura as múltiplas formas como o contexto escolar reproduz estereótipos e disparidades de género que condicionam o desempenho, o sucesso e o percurso escolar de crianças e jovens, continua a falar-se numa *invisibilidade das desigualdades* (Cavaco *et al*., 2015).

Com o intuito de analisar o insucesso e o abandono escolar numa

perspetiva de género, Cavaco e colaboradores (2015) desenvolveram um estudo qualitativo no qual entrevistaram alunos/as, encarregados/as de educação, diretores/as de escola, professores/as e auxiliares de educação. Os seus resultados sugerem que o género na escola e as disparidades de género no sucesso e no abandono precoce "não faz[em] parte das reflexões e preocupações" do corpo docente e não docente (Cavaco *et al.*, 2016: 222). Entre os/as diretores/as de escola e os/as professores/as predomina o discurso de uma igualdade de oportunidades estabelecida e interiorizada para não "abrir espaço para a atribuição de responsabilidades da escola na produção dessas diferenças" (Cavaco et al., 2016: 223). Os/as auxiliares de ação educativa, por seu turno, reconhecem as diferenças de género no insucesso e no abandono, descrevendo os rapazes como desligados e irresponsáveis e as raparigas como mais focadas e responsáveis. Uns/umas e outros/as têm em comum a responsabilização dos/as alunos/as e das suas famílias, marcados pela sua origem social e cultural, pelos fracassos no percurso escolar.

Daqui decorre a importância de tornar visíveis, entre os diversos atores da escola, as disparidades e os enviesamentos de género aí presentes, assumindo-os abertamente como um tema de reflexão e debate que reconheça as necessidades e os interesses específicos dos/as alunos/as e potencie, para lá da igualdade de oportunidades entre rapazes e raparigas, a igualdade nos resultados e percursos escolares.

A evidência do insucesso e do abandono escolar dos rapazes, a par da identificação dos processos de (re)produção de estereótipos e de disparidades de género na escola, sugere pois a incapacidade desta em assegurar a integração e a formação académica de todos/as porque se sustenta num princípio de uniformização e não adota "princípios de diversidade que permitam responder de maneira diferente às diferentes necessidades e possibilidades de cada aluno/a" (Nóvoa, 2006, nota de rodapé 20).

CAIXA: ESTEREÓTIPOS DE GÉNERO

Os estereótipos constituem-se como crenças socialmente partilhadas a respeito de indivíduos, de grupos ou de situações. São formas de categorizar e definir a realidade social circundante e constituem-se como um conceito motivador de preconceito e de discriminação.

Por seu lado, o conceito de género diz respeito à construção social das diferenças sexuais (Connell, 2002). Define-se como um conjunto de representações sociais e culturais produzidas a partir da diferença biológica dos sexos. Enquanto o conceito biológico "sexo" concerne à constituição anatómica; "género" alude às noções de masculino e de feminino como construção social (Amâncio, 1994).

Os estereótipos de género definem-se, portanto, como um conjunto de crenças estruturadas, socialmente partilhadas, que se estabelecem como especificidades do ser homem e do ser mulher. Referem-se, assim, às características, aos atributos, aos comportamentos, às preferências e aos papéis que se associam e se creem apropriados à identidade masculina e à feminina (Deaux e LaFrance, 1998, *cit.* in Laranjeira *et al.*, 2002).

Na sociedade contemporânea há uma grande diversidade de formas de viver a feminilidade e a masculinidade e o género é influenciado pelo contexto social e cultural de cada sociedade. É pois um conceito suscetível de ser analisado a partir de uma perspetiva dinâmica e complexa que incorpora mudanças e variações de interpretação (Araújo, 2002).

Isto leva a que os estereótipos de género assumam uma função descritiva das características de homens e mulheres que impõe limites aos papéis e às responsabilidades considerados adequados para rapazes e para raparigas. Ao mesmo tempo, estabelecem uma função prescritiva dos papéis de género que ambos os sexos deverão protagonizar porque veiculam, mesmo que implicitamente, modos de agir. Deste modo, a interiorização da representação socialmente partilhada dos géneros masculino e feminino modela expetativas, condiciona valores e comportamentos e influencia tomadas de decisão, experiências e oportunidades (Cavaco *et al.*, 2015).

A transmissão dos estereótipos de género ocorre desde logo na socialização primária onde cedo se denota uma diferenciação na educação de meninos e de meninas. Os meninos são educados para a independência e para o estabelecimento de estratégias de resolução prática de problemas. Por sua vez, as meninas têm uma educação mais orientada para a dependência, a imitação e a conformidade com o que é esperado (Cavaco *et al.*, 2015).

Durante a socialização secundária as crianças e os/as jovens adquirem novas e diferentes referências de valores, de significados e de atribuições, para além dos adquiridos com a família na socialização primária. Enquanto espaço social privilegiado de transmissão de competências sociais e culturais e de condicionamento dos comportamentos, a escola constitui-se como o principal meio de construção de referências identitárias, como as de género.

A construção do que é *ser homem ou ser mulher* faz-se em vários momentos e contextos da vida de cada um. O processo de construção de género é feito ao longo da vida do indivíduo a partir das experiências, dos sinais e da observação do contexto social e cultural em que se insere.

Nesse sentido, a representação sobre cada um dos géneros que se constrói inicialmente na família e na escola, reflete-se, mais tarde, de forma transversal, na identidade de género e na atitude face à igualdade entre homens e mulheres em vários contextos e domínios da vida adulta – mercado de trabalho, família e conciliação, saúde, violência e demais esferas da vida pública e privada.

CAIXA: PERSPETIVAS DE ESPECIALISTAS, DE GRUPOS DE INTERESSE E DE DECISORES/AS POLÍTICOS/AS SOBRE *HOMENS E EDUCAÇÃO*

Masculinidade cuidadora: resistência social

Eu pergunto-vos: um educador de infância homem, […] eu vou levar a minha filha àquele educador? As pessoas recusam. Mas o contrário, se for uma professora, ninguém se preocupa que é o homem que leva a menina ou o menino. Bom, educadores de infância é extremamente complicado e já houve, em determinados locais, que não foram aceites educadores de infância.
Lina Lopes, UGT – União Geral de Trabalhadores (Focus Grupos de Interesse)

Julgo que ainda existe uma perceção da sociedade de que caberá à mãe um papel ou uma responsabilidade acrescida na educação das crianças.
Luís Henriques, CIP – Confederação Empresarial de Portugal (Focus Grupos de Interesse)

No dia em que nós tivermos os homens tão responsáveis quanto as mulheres pelas crianças, toda a sociedade é concebida de outra maneira. É concebida de uma maneira em que homens e mulheres são iguais e, como tal, eles [os homens] podem ocupar-se das crianças como as mulheres.

Nós temos que trabalhar, toda esta conceção tem que mudar. E temos que começar por uma ponta para mudar toda a conceção desta sociedade, que é uma sociedade que efetivamente assenta em estereótipos de género.
Maria Josefina Leitão, perita consultora em igualdade de género (Focus Especialistas)

Precisamos que eles [os homens] sejam mais cuidadores do que são, que eles dividam responsabilidades ao nível da família, dos cuidados. Enfim, de todas as responsabilidades sociais, familiares que as mulheres têm a seu cargo, para que elas também possam ser noutros campos mais iguais.
Virgínia Ferreira, investigadora, perita em igualdade de género (Entrevista)

Educação e estereótipos de género

Na nossa perspetiva, tudo começa, de facto, pelos estereótipos de género que, se não forem desconstruídos desde a infância, têm por consequência todos os indicadores de desigualdade que conhecemos em termos de mercado de trabalho e não só, a todos os outros níveis.

Os rapazes, os meninos são educados a brincar a ocupar o espaço.

As meninas aprendem a cuidar: "toma lá uma bonequinha para aprenderes a cuidar de um bebé. Toma lá um tachinho para aprenderes a fazer a comida". Ou seja, as meninas, elas não são educadas para brincar. Às meninas é-se ensinado a trabalhar, trabalho não pago, desde pequeninas.
Ana Sofia Fernandes, PpDM – Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres (Focus Grupos de Interesse)

Os rapazes são educados para a violência…
Maria do Céu Cunha Rêgo, perita consultora em igualdade de género (Focus Especialistas)

… e as raparigas para a submissão.
Catarina Marcelino, Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade (Focus Especialistas)

Os homens são educados a safarem-se sozinhos, a resolverem-se sozinhos com os seus problemas e a não pedirem ajuda. Portanto, há aqui fragilidades que importa [conhecer], a quem trabalha com os homens, (independentemente da perspetiva da igualdade de género que é para nós um princípio sagrado). É a questão da promoção da igualdade de direitos, que está nos nossos objetivos.
Duarte Vilar, APF – Associação para o Planeamento da Família (Focus Grupos de Interesse)

Eu acho que uma coisa são estereótipos e outra coisa são características individuais, e essas têm que ser respeitadas e temos que as assumir. E temos que, depois, trabalhar a melhor forma de encontrar a solução para acabar com aqueles estereótipos, mas sem abandonar as características de cada um.
Ana Carmo, CCP – Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (Focus Grupos de Interesse)

É preciso mesmo uma intervenção a nível da educação, que é muito mais alargada do que [o] sistema de ensino. Portanto, tem muito a ver também com o mercado, tem muito a ver com esta lógica de diferenciação que é cada vez mais incentivada por outros, nomeadamente pelos media, mas também através de brinquedos.
Paulo Côrte-Real, ILGA Portugal – Intervenção Lésbica, Gay, Bissexual e Transgénero (Focus Grupos de Interesse)

Sistema de ensino, estereótipos e (in)equidade

Quando alguém me disse que os rapazes também eram um pouco reprimidos, efetivamente, eu não sei se a educação, neste momento, é feita para [os] rapazes.
Lina Lopes, UGT – União Geral de Trabalhadores (Focus Grupos de Interesse)

Apesar de haver uma lei a dizer que os manuais para serem aprovados e acreditados pelo Ministério, devem respeitar as questões relacionadas com a igualdade de género, é evidente que essa lei não está a ser cumprida, porque há cada manual com cada afirmação…
Virgínia Ferreira, investigadora, perita em igualdade de género (Entrevista)

Aos 3 anos, quando nós estamos aptos a aprender, as palavras igualdade, cidadania e respeito pelo outro, aquilo que acontece é as crianças serem enfiadas nas "incubadoras" que reproduzem exatamente os estereótipos todos.
Daniel Cotrim, APAV – Associação Portuguesa de Apoio à Vítima (Focus Grupos de Interesse)

A verdade é que, no que diz respeito à educação, a verdade é que as desigualdades se verificam exatamente em sinal contrário, estando os homens em clara desvantagem naquilo que são os indicadores da escolarização.
Margarida Balseiro, deputada pelo Grupo Parlamentar do Partido Social Democrata (Audiência Parlamentar na Subcomissão de Igualdade)

O problema também é que a escola é um lugar em que eles [os rapazes] só têm mulheres. Têm mulheres desde a creche até à universidade.
Maria do Céu Cunha Rêgo, perita consultora em igualdade de género (Focus Especialistas)

CAIXA: PERSPETIVAS DE ESPECIALISTAS, DE GRUPOS DE INTERESSE E DE DECISORES/AS POLÍTICOS/AS SOBRE *HOMENS E EDUCAÇÃO* (continuação)

Eu sou um homem a dar aulas a rapazes e a raparigas, Mas agora, falando dos rapazes no [ensino] vocacional, não há metodologias nenhumas para lidar com aqueles rapazes, porque se formos olhar provavelmente grande parte são rapazes. Eu vejo que o ensino não está, de facto, preparado para os rapazes, a forma como está feito o programa, a forma como nós ensinamos, está muito mais direcionada para as raparigas.
Ricardo Simões, APIPDF – Associação Portuguesa para a Igualdade Parental e Direito dos Filhos (Focus Grupos de Interesse)

Não podem ser só as organizações a fazerem [a promoção da igualdade de género]. Temos obviamente aí o papel de modificar algumas coisas, mas não mudamos tudo. Também não vamos com a criação de guiões, o Estado gosta muito de criar guiões e depois dá guiões às escolas e diz: "agora, vais ensinar a igualdade", e a professora de inglês diz: "hoje, temos uma hora de igualdade".
Daniel Cotrim, APAV- Associação Portuguesa de Apoio à Vítima (Focus Grupos de Interesse)

A área das tecnologias é uma área que está muito na moda e que é, de facto, importante em termos de futuro. O que acontece, e basta irem às start-up's, estão lá homens, não há mulheres nas tecnologias. Isto é dramático! Eles são os das tecnologias. O Técnico já começa a ter mais mulheres, mas há áreas que são muito masculinizadas.
Catarina Marcelino, Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade (Focus Especialistas)

Serão as opções do [ensino] secundário uma escolha dos jovens? Ou serão uma definição do sistema?
José Gonçalves, CONFAP – Confederação Portuguesa de Associações de Pais (Conferência Final)

3.5 Recomendações

Da análise realizada e apresentada ao longo do capítulo sobre homens e educação e dos contributos trazidos, no âmbito deste projeto, por especialistas em igualdade de género, representantes de grupos de interesse e decisores/as políticos/as, resultam dois conjuntos de recomendações do Livro Branco.

Um primeiro conjunto de recomendações tem em vista promover a igualdade de resultados no percurso escolar de rapazes e de raparigas:

Continuar a promover o combate ao abandono escolar através do reforço de ações de sensibilização para os benefícios da escolarização obrigatória e superior junto das famílias e das crianças, dos/as jovens e dos/as adultos/as individualmente;

Continuar a incentivar as escolas a recuperarem os/as jovens adultos/as e os/as adultos/as que abandonaram o ensino. Observa-se que tanto no ensino básico (3º ciclo) como no ensino secundário, o número de homens a frequentar estes níveis de ensino tem vindo a aumentar. Com efeito, este é um incentivo importante, uma vez que a conclusão, mesmo que tardia, de uma formação especializada de nível secundário ou superior pode, conjuntamente com a experiência profissional já adquirida, os conhecimentos práticos e a facilidade de adaptação a novos contextos, representar uma vantagem considerável no mercado de trabalho;

Integrar uma perspetiva de género no combate ao insucesso e ao abandono escolar, envolvendo também os parceiros sociais nesta ação. Apesar dos efeitos positivos decorrentes das medidas educativas que têm vindo a ser adotadas no combate ao insucesso e ao abandono escolar, persistem disparidades que colocam os rapazes em situação de desvantagem. Neste sentido, a integração de uma perspetiva de género nos programas de combate ao insucesso e ao abandono escolar – contemplando o efeito cruzado de diferentes fatores (*e. g.*, socioeconómicos) com os efeitos de género –, permitiria reforçar a evolução positiva destes indicadores para valores mais próximos das metas estabelecidas. Para além disso, o trabalho conjunto com os parceiros sociais permitiria uma ação concertada de combate às inserções profissionais precárias e desqualificantes no mercado de trabalho, na sequência do abandono escolar;

Sistema de ensino e culturas escolares mais atrativos que promovam o sucesso escolar dos rapazes. Integrar estratégias educativas mais práticas, desafiantes e autónomas que promovam o empenho e o sucesso dos rapazes nos seus percursos escolares;

Delinear e aperfeiçoar estratégias de aprendizagem e estilos pedagógicos socialmente inclusivos que valorizem as capacidades, os interesses e as competências de rapazes e de raparigas, mesmo aqueles que não são formalmente reconhecidos (experimentação, intervenção cívica, música, expressão plástica, etc.);

Desenvolver estudos mais aprofundados sobre os estilos pedagógicos e os manuais escolares, no sentido de melhor identificar o impacto das estratégias de ensino nas práticas genderizadas dos/as professores/as e no desempenho escolar e nas preferências vocacionais dos/as alunos/as;

Explorar estratégias educativas que estimulem as capacidades e a propensão dos rapazes para a leitura em formato digital no sentido de desenvolver o seu interesse pela leitura. Rapazes e raparigas não só diferem na propensão para a leitura, como diferem no tipo de leitura: elas leem obras mais complexas, de ficção ou não, enquanto os rapazes leem mais comédia. Mas a disparidade entre rapazes e raparigas atenua-se na leitura digital, uma vez que a preferência dos homens se dirige para os livros digitais;

Promover a inculcação de hábitos de leitura nos rapazes nos contextos da escola e da família. Sensibilizar pais, mães e professores/as para a necessidade de incentivar os rapazes à leitura, disponibilizando materiais que abordem temáticas que despertem mais o seu interesse. A literatura mais complexa, que hoje continua a atrair mais as raparigas, só pode realmente tornar-se apelativa depois de incutido o hábito da leitura;
Tornar mais apelativo para os rapazes e para as raparigas as

escolhas vocacionais e profissionais menos estereotípicas. Recomenda-se a promoção de exemplos de homens e mulheres com profissões em áreas não estereotípicas, bem como a abolição dos estereótipos de género nos manuais escolares e a utilização de materiais e métodos de avaliação mais apelativos para rapazes e raparigas;

Estimular o interesse dos rapazes pelo ensino superior guiando as suas perceções sobre as vantagens de uma formação superior. Importa auscultar as atitudes dos rapazes face à formação superior e à forma como avaliam as vantagens e a oferta de cursos no ensino superior politécnico e universitário. De facto, a meta governamental relativa à taxa de diplomados (30-34 anos) para EF2020 (40%) está ainda longe de ser atingida, e os progressos observados resultam, na verdade, menos de um aumento do número de homens diplomados do que de um crescimento do número de diplomadas. O menor interesse dos rapazes pelo ensino superior pode, por um lado, refletir a persistência de um modelo de masculinidade alicerçado no mercado de trabalho, e, por outro lado, constituir um efeito do insucesso escolar dos rapazes.

Um segundo conjunto de recomendações tem em vista o desmantelamento das normas que, sob forma de estereótipos de género, estruturam as práticas educativas e institucionais, condicionando o percurso de aprendizagem, as escolhas vocacionais e a futura vida profissional de rapazes e raparigas:

Definir a igualdade de género como um tema de reflexão e de debate entre os/as professores/as e os/as alunos/as nos diferentes níveis de ensino (do pré-escolar ao superior) com vista a potenciar, a par da igualdade de oportunidades, a igualdade nos resultados e na inserção no mercado de trabalho;

Promover programas de formação do corpo docente e não docente para a consciencialização da presença e dos efeitos dos estereótipos de género nas suas práticas. Sensibilizar os/as professores/as para as implicações que os estereótipos de género, presentes na comunicação verbal e não verbal, têm nas crianças e nos/as jovens;

Promover uma maior igualdade na proporção de homens e mulheres no corpo docente e não docente das escolas, tendo em conta a importância de haver pessoas de ambos os sexos em todos os contextos de socialização de crianças e jovens;

Integrar no currículo formal das escolas, a par das competências adquiridas nas disciplinas principais, a igualdade de género, a cidadania e os cuidados como competências pessoais e sociais a desenvolver numa nova disciplina curricular, integrada no projeto educativo da escola, com unidades programáticas e critérios de avaliação específicos;

Promover a criação de um programa de âmbito nacional de igualdade de género nas creches, nos jardins de infância e no 1º ciclo. Intervir precocemente nas instituições corresponsáveis e nos agentes de socialização secundária, através de equipas de profissionais qualificados que se desloquem à escola. A intervenção sustentar-se-ia na realização de jogos e atividades lúdicas no sentido de promover junto das crianças e dos/as educadores/as professores/as a construção de perfis identitários mais igualitários e a desconstrução de papéis e estereótipos de género incorporados/interiorizados desde tenra idade;

Explorar estratégias de cooperação entre Estado, escolas e empresas no sentido do estabelecimento de medidas que promovam a igualdade de género. Por exemplo, as feiras de emprego e oportunidades de carreira realizadas nas escolas, destinadas aos/às estudantes, aos pais e às mães procuram despertar o interesse das raparigas para temáticas relacionadas com as ciências, a matemática, a engenharia e a tecnologia, e o dos rapazes para temáticas relacionadas com as ciências sociais e humanas e as artes;

Apostar na divulgação de uma informação aprofundada sobre o impacto dos estereótipos de género no funcionamento da sociedade. Desde a infância que os estereótipos de género definem trajetórias e escolhas distintas para rapazes e raparigas. Escolhas essas que se refletem também a nível das escolhas vocacionais e profissionais. Com efeito, são ainda as raparigas quem mais opta por áreas que proporcionam o acesso a profissões com horários mais flexíveis, sobretudo nos setores da educação e dos serviços da administração pública. Na verdade, constitui uma preocupação a genderização das escolhas vocacionais, nomeadamente no ensino superior, uma vez que estas escolhas se traduzem na persistência da segregação horizontal e vertical do mercado de trabalho. Esta situação mantem os homens afastados de setores como a educação, condiciona as oportunidades de carreira das mulheres e a igualdade salarial, constituindo ainda uma subutilização do capital humano disponível.

CAIXA: RECOMENDAÇÕES DE ESPECIALISTAS, DE GRUPOS DE INTERESSE E DE DECISORES/AS POLÍTICOS/AS SOBRE *HOMENS E EDUCAÇÃO*

Igualdade de género na formação inicial de professores

O que é que nós temos ao nível da formação de professores? Não temos nada. As questões de género não entram na formação de professores, porque não entram ao nível do ensino superior. Eu acho que o mais importante era a formação de professores. [...] Se não houver um trabalho efetivo de formação de professores das várias disciplinas, e se não for dado a conhecer o guião [Guião de Educação Género e Cidadania], e se não houver alguma formação no sentido de como é que podem usar aquele guião na sua prática pedagógica, existe o guião e depois?
Virgínia Ferreira, investigadora, perita em igualdade de género (Entrevista)

Formação inicial de docentes de todos os níveis de ensino. Aplicação da lei que impõe uma perspetiva de igualdade de género a manuais escolares.
Virgínia Ferreira, investigadora, perita em igualdade de género (Conferência Final)

Práticas educativas e currículo escolar: cidadania e cuidados

A escola tem que inovar na aprendizagem, tem que se adaptar aos desafios de uma escola do século XXI onde, obviamente, ninguém pode ficar para trás e muito menos os rapazes.
Susana Amador, deputada do Grupo Parlamentar do Partido Socialista (Audiência Parlamentar na Subcomissão de Igualdade)

É ter uma vez por todas, ao nível da educação, quando os miúdos saem do 4º, do 6º, do 9º e do 12º ano, para além das competências formais do inglês, da matemática e do português, definir-se também competências de saída curricular nas áreas das competências pessoais e sociais. [...] E que fique escrito na legislação, como ficam as outras que se tem que ter. Isto é um passo em frente. Ao ficar escrito na lei, consolida e é mais difícil de regredir. Mas a avaliação, como é que nós avaliamos? Mas esta questão da educação para a cidadania, nesta perspetiva em que os direitos humanos, igualdade de género, são centrais, é das coisas mais importantes. É só uma questão de introduzir no currículo algumas coisas que já têm a ver com o currículo, nomeadamente a Carta dos Direitos Humanos, a questão da Constituição. [...] Há um conjunto vastíssimo quer de materiais, quer de estratégias, uma espécie de cardápio que as escolas tenham acesso através da Direção Geral da Educação, todas elas validadas. Para integrar aqui todas as sensibilidades, as escolas dentro da sua autonomia, dentro daquele cardápio, podem escolher para aquele ano letivo. E isto também integrando a sociedade civil e as ONG's que têm o know-how.
Catarina Marcelino, secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade (Focus Especialistas)

E penso que também tem que haver no ensino uma formação para as crianças, uma formação em direitos humanos e em igualdade de género.
Maria Josefina Leitão, perita consultora em igualdade de género (Focus Especialistas)

Estas questões serem debatidas no âmbito desde pequeninos. A questão do estereótipo é essencial, a questão da cidadania é muito importante, e a da educação cívica, que havia nas escolas e deixou de haver. E aí eu acho que era fundamental que se voltasse a falar destes temas.
Eduarda Castro, APMJ – Associação Portuguesa de Mulheres Juristas (Focus Grupos de Interesse)

É preciso muito investimento ao nível da educação. É preciso que o discurso sobre o cuidado esteja muito visível na educação. É preciso que os jovens, as mulheres e os homens aprendam a ser autónomos. A oferta formativa do Estado devia integrar, não apenas um módulo sobre as questões da igualdade de género, mas também um módulo sobre técnicas básicas de prestação de cuidados.
Virgínia Ferreira, investigadora, perita em igualdade de género (Entrevista)

Desenvolver políticas de educação que questionem os estereótipos sexuais e equipem tanto rapazes como raparigas com as competências necessárias para cuidarem de si e de outras pessoas – as competências técnicas da domesticidade e uma ética do cuidado devem ser inseparáveis
Virgínia Ferreira, investigadora, perita em igualdade de género (Conferência Final)

A aposta na educação cívica, desde o início na escola, parece-nos essencial até para a questão da igualdade de género e da sensibilização relativamente à igualdade de género. Portanto, é importante a introdução de uma disciplina, que já tem sido aqui discutida no sentido de incluir várias matérias na formação dos jovens para que não sejam futuros adultos com consciências distorcidas relativamente aos valores da igualdade. É-nos absolutamente evidente, como um ponto que não pode ser uma sensibilização ocasional, deixada apenas às ONG's, mas qualquer coisa que deve ser sinalizada pelo próprio Estado e inserida na escola pública de todos e para todos.
Isabel Moreira, deputada do Grupo Parlamentar do Partido Socialista (Audiência Parlamentar na Subcomissão de Igualdade)

A recomendação seria incluir os estereótipos de género no sentido de serem trabalhados e desconstruídos desde as idades mais precoces pelas escolas.
Ana Sofia Fernandes, PpDM – Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres (Focus Grupos de Interesse)

Educação e Mercado de Trabalho

E eu acho que trabalhar com as associações académicas, sobretudo ao nível do ensino universitário, trabalhar um bocado com as associações académicas, trazer as associações de jovens, que trabalham nestas áreas, para este processo [confronto com a desigualdade entre homens e mulheres à entrada no mercado de trabalho] e tentar ter aqui uma área de intervenção direcionada.
Catarina Marcelino, Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade (Focus Especialistas)

O combate ao abandono escolar precoce é assunto de concertação social no que se refere à absorção do mercado de trabalho desses jovens.
Lígia Amâncio, investigadora, perita em igualdade de género (Conferência Final)

CAPÍTULO 4

HOMENS, SAÚDE E VIOLÊNCIA

CAPÍTULO 4
HOMENS, SAÚDE E VIOLÊNCIA

4.1 Homens e Saúde

4.1.1 Introdução

A abordagem da saúde na perspetiva dos homens é um tema relativamente recente. Embora a medicina seja tradicionalmente uma área do conhecimento em que o homem é percecionado como a regra e a mulher como a exceção (androcentrismo), muito do que hoje se sabe sobre a saúde no masculino deve-se ao conhecimento adquirido ao longo do tempo em torno da saúde das mulheres (EC, 2011; Norwegian Ministry of Children and Equality, 2009). Neste sentido, a saúde dos homens permanece, enquanto objeto de investigação, um tópico por explorar. Pouco se sabe sobre a forma como a socialização masculina, a pluralidade de masculinidades e as experiências socialmente relevantes dos homens influenciam a saúde no masculino (EC, 2011). Do que se conhece sobre a saúde dos homens, sabe-se que, um pouco por todo o mundo, e em particular na Europa, homens e mulheres não têm o mesmo comportamento perante a saúde. Em geral, os homens adotam mais comportamentos de risco (bebem mais; fumam mais e consomem mais drogas); recorrem menos aos serviços de saúde numa lógica preventiva (menor frequência de consultas, incluindo consultas de outra especialidade; menor realização de exames de diagnóstico, etc.) e morrem mais precocemente do que as mulheres.

Contudo, os homens não constituem uma categoria homogénea. Entre os homens, o estado de saúde e a esperança de vida à nascença variam em função dos contextos económico, social, cultural e geográfico (Fernandes *et al.*, 2012; Santana *et al.*, 2015). Neste sentido, mais do que uma consequência de fatores biológicos, genéticos ou psicológicos, a saúde masculina parece ser determinada por fatores sociais como a escolaridade, a profissão, o rendimento (Antunes, 2010, 2012; Perelman, Fernandes e Mateus, 2012), o estatuto conjugal (Carvalho, Mateus e Xavier, 2016; Perelman, Fernandes e Mateus, 2012; Fernandes *et al.*, 2012) e até mesmo o local de residência (Santana *et al.*, 2015). Fatores que parecem condicionar o acesso dos homens aos cuidados de saúde, com implicações diretas no seu estado de saúde.

Tal como afirmam os autores do relatório Men's Health in Europe (2011), mais do que adotar uma perspetiva que culpabilize os homens por não saberem cuidar bem de si mesmos (*i. e.*, não usarem os recursos colocados à sua disposição numa lógica preventiva, adotarem comportamentos de risco e morrerem precocemente), interessa-nos uma abordagem que procure conhecer os fatores que estão na origem deste tipo de comportamento, de modo a propor medidas de intervenção promotoras de hábitos de vida saudáveis e de boas práticas ligadas à saúde tanto para homens como para rapazes. Estas medidas têm por principal objetivo minimizar ou eliminar as injustiças relativas que são ditadas pelas determinantes sociais da saúde nos homens (Antunes, 2010; Prazeres *et al.*, 2008; Prazeres, 2009).

O presente capítulo tem por objetivo analisar a relação entre saúde e homens em Portugal, numa perspetiva de igualdade de género, atendendo aos seguintes indicadores: esperança de vida; mortalidade; estado de saúde (doenças crónicas, absentismo ao trabalho, auto-apreciação do estado de saúde e frequência de consultas médicas); causas de morte nos homens e fatores de risco (tabaco, álcool, prática de exercício físico e hábitos alimentares). Em qualquer um destes indicadores, ter-se-á em atenção a disparidade entre homens e mulheres ou a relação de masculinidade, bem como a idade e o nível de escolaridade dos indivíduos. A informação apresentada tem como fontes principais o Eurostat e o INE, mais especificamente o Inquérito Nacional de Saúde, que resulta de uma parceria entre o INE e o INSA (Instituto Nacional de Saúde Ricardo Jorge) (INE/INSA 2016).

4.1.2 Destaques

Os homens apresentam uma esperança média de vida à nascença inferior à das mulheres. A esperança de vida é influenciada pelo nível de escolaridade, sobretudo no caso masculino. Os homens com o ensino básico apresentam uma esperança de vida 5,1 anos inferior à dos homens com o ensino superior, e 7 anos inferior à das mulheres com o mesmo nível de escolaridade.

Os homens morrem mais do que as mulheres e em idades mais precoces, mas sofrem menos de problemas de saúde ao longo da vida e fazem uma avaliação mais positiva do seu estado de saúde. Os óbitos entre os indivíduos de sexo masculino com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos correspondem a, pelo menos, 2 vezes os óbitos nas mulheres na mesma faixa etária. Mas as mulheres sofrem mais de problemas de saúde ao longo da vida, nomeadamente de doença(s) crónica(s) e fazem uma avaliação mais negativa do seu estado de saúde. Em 2014, 57,9% dos homens afirmaram que o seu estado de saúde era bom ou muito bom, contra 45,5% das mulheres.

A probabilidade de suicídio é superior entre os homens. A probabilidade de um homem se suicidar é 3 vezes superior à de uma mulher, sendo que pelo menos uma em cada dez mortes de indivíduos do sexo masculino com idades compreendidas entre os 15 e os 39 anos resulta de suicídio. Mas o suicídio é mais frequente entre a população mais idosa e residente em zonas rurais, sobretudo na região do Alentejo, por razões que se prendem com o isolamento social, a carência de recursos económicos e a incidência de doença crónica incapacitante.

Os homens são mais afetados por tumores malignos do que as mulheres. Em 2014, mais de 59,7% dos óbitos por tumores malignos ocorreram em indivíduos do sexo masculino. A probabilidade de um homem morrer vítima de cancro maligno do lábio, cavidade bucal e faringe é 5 vezes superior à de uma mulher, e a probabilidade de um homem morrer de tumor maligno do esófago também é 5 vezes superior à de uma mulher. Entre 2000 e 2014 aumentou a diferença entre sexos nestes dois tipos de tumor.

Os homens recorrem menos aos serviços de saúde do que as mulheres, mas esse padrão atenua-se com a idade. Em geral, as mulheres vão mais frequentemente ao médico/a, incluindo ao médico/a especialista, mas a partir dos 65-74 anos de idade diminui a disparidade entre homens e mulheres.

Os homens têm hábitos de consumo menos saudáveis e são mais atingidos pela obesidade do que as mulheres. Embora pratiquem mais exercício físico do que as mulheres e recorram com menor frequência a fármacos, designadamente ansiolíticos e antidepressivos, os homens têm piores hábitos alimentares e consomem mais tabaco, álcool e substâncias ilícitas.

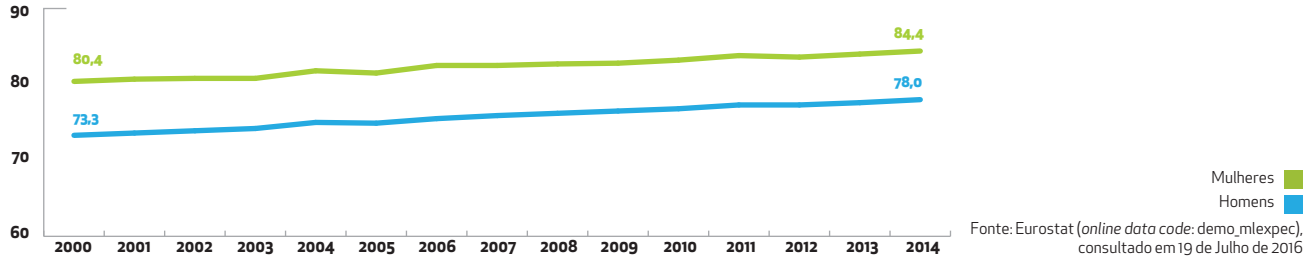
4.1.3 Evolução e tendências: que mudanças na situação dos homens e na disparidade entre homens e mulheres?

Em Portugal, os homens apresentam uma esperança de vida à nascença inferior à das mulheres, 77,2 anos e 83,0 anos, respetivamente (INE/INSA, 2016). A mais elevada taxa de mortalidade masculina (nº de óbitos por 100 000 habitantes), quando comparada com a feminina, sobretudo em idades precoces, é em larga medida motivada por fatores associados a comportamentos de risco e estilos de vida (maior consumo de álcool e de tabaco; maior número de acidentes de viação; mais mortes por VIH- Sida; maior ingestão de alimentos calóricos; etc.). Por outro lado, trata-se de causas de morte mais comuns entre os homens de meios sociais desfavorecidos, onde o acesso a cuidados médicos adequados e a utilização dos serviços de saúde são mais limitados (Antunes, 2010, 2012).

4.1.3.1 Esperança de vida

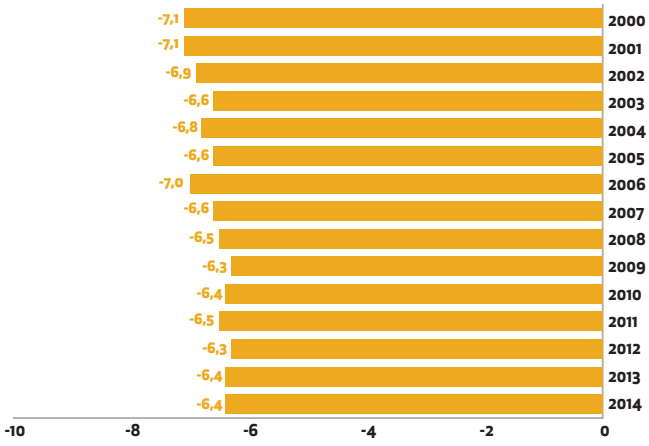
Apesar de no mundo serem concebidos mais embriões do sexo masculino do que feminino (numa razão de cerca de 120/100), por altura do nascimento a proporção entre os sexos é quase semelhante (numa razão de cerca de 105/100). A partir desse momento, e no caso dos países mais desenvolvidos, a mortalidade é sempre mais elevada para os homens, qualquer que seja o grupo etário (Prazeres, 2009). Em Portugal, os homens vivem, em média, menos seis anos do que as mulheres (6,4 anos em 2014). Embora a esperança média de vida à nascença, tanto dos homens como das mulheres, tenha vindo a aumentar ao longo da última década (figura 4.1), persiste uma forte disparidade entre sexos (figura 4.2), que favorece as mulheres.

Figura 4.1 – Esperança média de vida à nascença (em anos), por sexo - Portugal, 2000-2014



Fonte: Eurostat (*online data code*: demo_mlexpec), consultado em 19 de Julho de 2016

Figura 4.2 – Disparidade entre homens e mulheres na esperança de vida à nascença (em anos) - Portugal, 2000-2014



Fonte: Eurostat (*online data code*: demo_mlexpec), consultado em 19 de Julho de 2016.

Entre 2000 e 2014 registou-se um aumento da esperança de vida dos homens e das mulheres portuguesas. Em 2014, a esperança de vida à nascença dos homens foi 4,7 anos superior à registada no ano 2000. Ou seja, os homens passaram a viver até aos 78 anos de idade e as mulheres até aos 84,4 anos. Entre 2000 e 2014, a esperança de vida das mulheres não aumentou tanto como a dos homens, mas as mulheres continuam a apresentar uma maior esperança de vida à nascença.

Figura 4.3 – Esperança média de vida à nascença (em anos), por sexo e nível de escolaridade; e disparidade entre homens e mulheres (em anos) - Portugal, 2013

Nível de escolaridade	Homens	Mulheres	Disparidade
Ensino Básico Completo	76,6	83,6	-7,0
Ensino Secundário ou Equivalente Completo	80,1	84,4	-4,3
Ensino Superior ou Mais	81,7	85,9	-4,2
Dif. Superior - E. Básico	5,1	2,3	-2,8

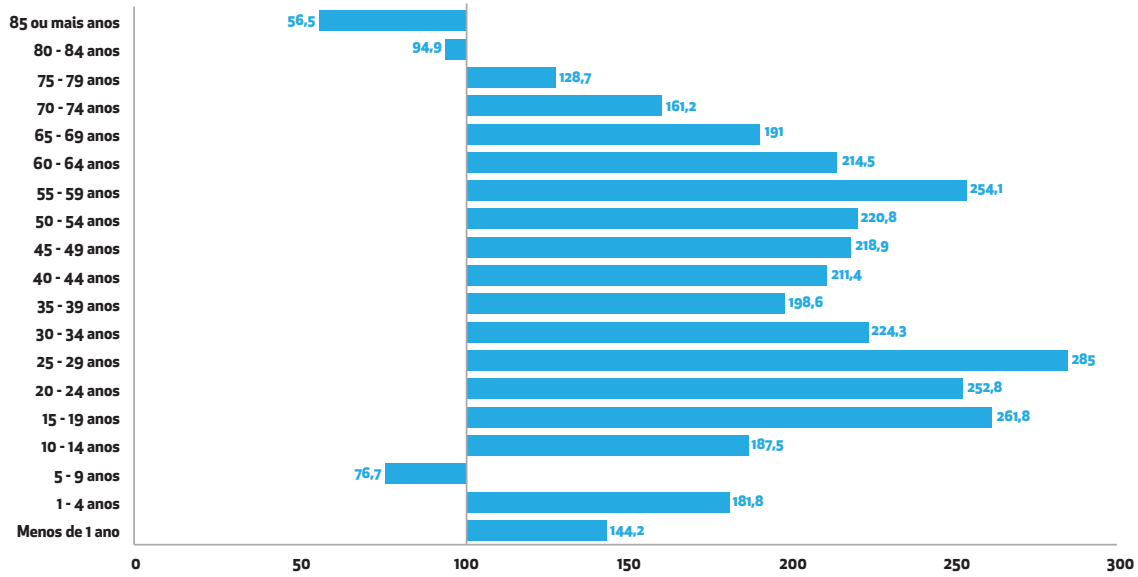
Fonte: Eurostat (*online data code*: demo_mlexpecedu), consultado em 19 de julho de 2016.

Para além das determinantes biológicas associadas à esperança de vida, convém ter em atenção as determinantes sociais, económicas, culturais e geográficas (Santana *et al.*, 2015). Em termos socioeconómicos, o nível de escolaridade atingido parece influenciar a esperança de vida à nascença dos/as portugueses/as (figura 4.3). Quanto mais elevado é o nível de escolaridade atingido, maior é a esperança de vida, o que é válido tanto para homens como para mulheres. Existe, no entanto, uma maior dispersão interna no grupo dos homens, por oposição ao das mulheres. Entre as mulheres, a diferença entre as que têm menores e maiores recursos escolares é de apenas 2,3 anos, enquanto no caso dos homens essa diferença é superior ao dobro, ou seja, de 5,1 anos, segundo dados de 2013. Os homens com menores recursos escolares apresentam uma esperança de vida à nascença mais reduzida (76,6 anos de vida) do que os homens com ensino superior ou mais (81,7 anos de vida). Este facto aponta para uma conjugação de fatores que coloca os homens com menores recursos escolares em situação de desvantagem face aos seus pares. Menor formação escolar, inserções profissionais mais débeis, desempenho de trabalhos mais pesados e com um maior risco de acidentes de trabalho, etc., são alguns dos fatores a ter em conta quando se analisam os dados relativos à esperança de vida dos homens com o ensino básico. Para além disso, a disparidade entre homens e mulheres é particularmente acentuada entre aqueles que detêm parcos recursos escolares (7,0 anos), o que remete para a influência cruzada entre género e escolaridade, alvitrando-se a hipótese de que haverá por parte das mulheres uma maior atenção à saúde e ao corpo, razão pela qual as mulheres vivem mais anos, mesmo aquelas com menores recursos escolares e económicos (Fernandes *et al.*, 2012).

4.1.3.2 Óbitos

Outra variável importante prende-se com a idade dos indivíduos ao óbito. Os homens apresentam uma menor esperança de vida e morrem em idades mais precoces do que as mulheres. Em 2015, com exceção dos grupos etários 5-9 anos de idade, 80-84 anos de idade e 85 ou mais anos de idade, em todos os outros grupos etários as mortes de indivíduos do sexo masculino ultrapassaram as mortes no feminino, ou seja, morreram mais homens do que mulheres na generalidade dos grupos etários (figura 4.4). Este facto é particularmente visível entre os 15 e os 64 anos de idade, altura em que o número de mortes nos homens corresponde a, pelo menos, o dobro do número de mortes nas mulheres.

Figura 4.4 – Relação de masculinidade ao óbito, por grupo etário (%) - Portugal, 2015



Fonte: INE, I.P (2015), consultado em 27 de Julho de 2016.

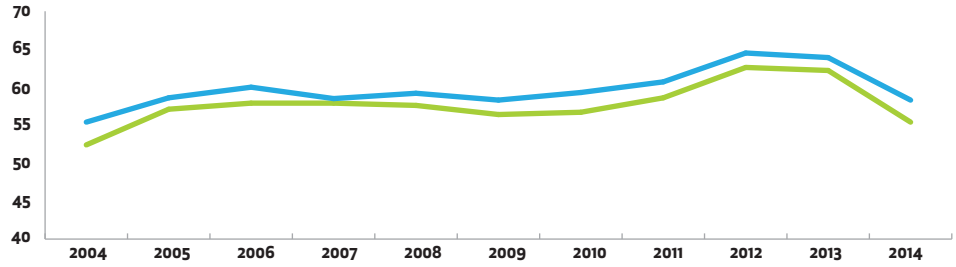
Com efeito, em 2013, mais de 1/5 dos homens que morreram tinha entre 15-64 anos de idade (21,9%) (figura 4.5). Apesar de a percentagem de mortes de homens e mulheres em idade ativa (15-64 anos de idade) ter vindo a diminuir ao longo dos anos (1995-2013), a disparidade entre sexos mantém-se acima dos 10 pontos percentuais. Assim, é possível afirmar que, por cada 10 homens que morrem, 2 têm entre 15 e 64 anos de idade, enquanto no caso das mulheres essa proporção é de 1 para 10. Por outras palavras, conforme se pode observar na figura 4.5, os homens em idade ativa morrem cerca de duas vezes a duas vezes e meia mais do que as mulheres na mesma faixa etária. Esta tendência apenas parece ser invertida numa fase tardia da vida, mais especificamente a partir dos 80 anos de idade, altura em que a disparidade entre homens e mulheres leva a que seja mais elevado o número de mortes no feminino. Trata-se, no entanto, de um inversão que parece ter origem no facto de o número de homens nesse grupo etário (+ de 80 anos de idade) ser significativamente inferior ao das mulheres (EC, 2011).

Figura 4.5 – Proporção de óbitos no grupo etário 15- 64 anos de idade face ao total de óbitos, por sexo (%) - Portugal, 1995-2013

Fonte: Eurostat (*online data code*: hlth_cd_anr), consultado em 19 de Julho de 2016.

Embora a esperança de vida à nascença das mulheres seja superior à dos homens, registando-se uma diferença de 6,4 anos em 2014 (figura 4.2), e de, em quase todos os grupos etários, o número de mortes de indivíduos do sexo masculino ultrapassar o número de mortes de indivíduos do sexo feminino (figura 4.4), os dados relativos aos anos de vida saudável de homens e mulheres (figura 4.6) revelam que, em Portugal, e à semelhança dos restantes países europeus (EC, 2011; Norwegian Ministry of Children and Equality, 2009), os homens vivem em média mais anos de vida saudável do que as mulheres.

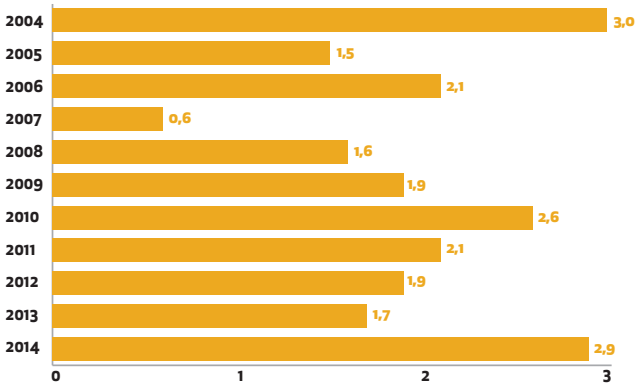
Figura 4.6 – Anos de vida saudável à nascença, por sexo - Portugal, 2004-2014



Fonte: Eurostat (*online data code*: hlth_hlye), consultado em 19 de Julho de 2016.

Isto significa que os homens portugueses apresentam mais anos de vida em que a sua atividade (diária) não se encontra condicionada por problemas de saúde. Deste modo, facilmente se conclui que, embora no período em análise (2004-2014) tenha havido alguma oscilação, a disparidade entre homens e mulheres ronda sempre os 2 anos de vida saudável, em favor dos homens (figura 4.7).

Figura 4.7- Disparidade entre homens e mulheres nos anos de vida saudável à nascença (anos) - Portugal, 2004-2014



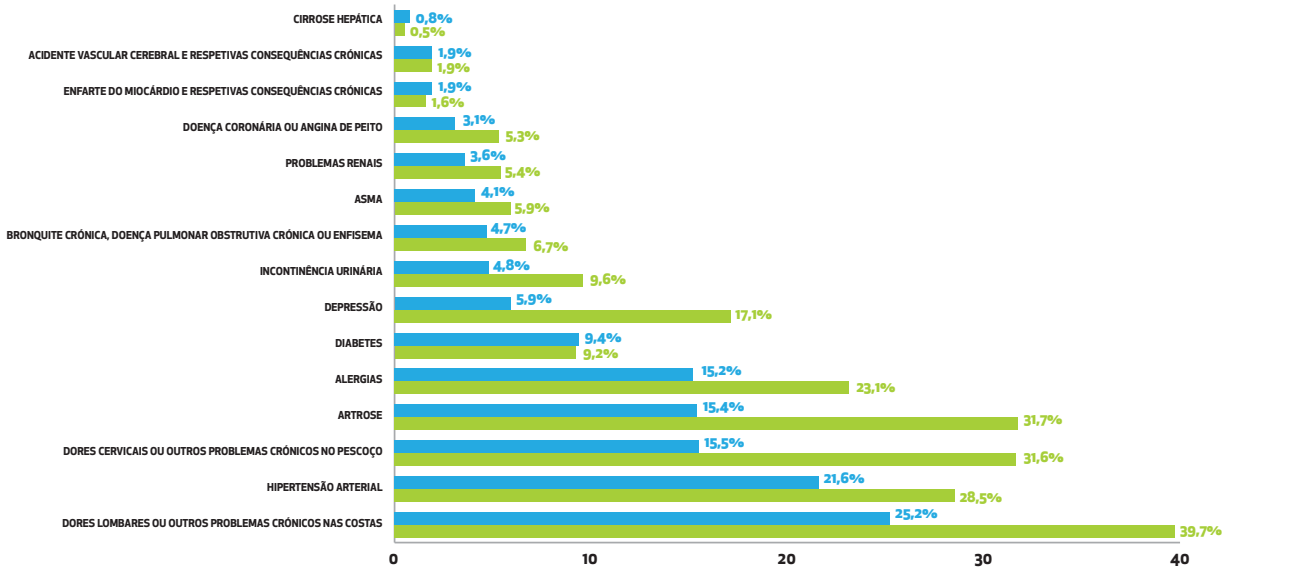
Fonte: Eurostat (*online data code*: hlth_hlye), consultado em 19 de Julho de 2016.

Com base na análise dos resultados do Inquérito Nacional de Saúde aplicado em 2005 e 2006, em Portugal Continental, Perelman, Fernandes e Mateus (2012) propõem-se analisar as diferenças de género na saúde e nos cuidados de saúde em Portugal, contribuindo assim para a discussão que tem vindo a ser desenvolvida em torno deste fenómeno a nível global. Os autores concluem que embora as mulheres tenham uma perceção mais negativa do seu estado de saúde, faltem mais dias ao trabalho e tenham uma maior prevalência de doenças crónicas, sofrem apenas de uma restrição parcial para o trabalho, enquanto os homens sofrem de uma restrição total, que se traduz em mais dias de ausência ao trabalho. Por outro lado, as mulheres revelam uma maior utilização dos serviços de saúde. Porém, o estatuto socioeconómico reduz a amplitude das diferenças entre homens e mulheres na saúde. A este nível, destacam-se como componentes do estatuto socioeconómico: o nível de escolaridade; a ocupação profissional e a condição perante o trabalho. A persistência de diferenças entre homens e mulheres na saúde após o controlo das determinantes socioeconómicas, leva os autores a concluírem que é necessário aprofundar a análise em torno da relação entre género e saúde, através da inclusão de informação mais detalhada sobre as determinantes socioeconómicas e psicossociais da saúde (Perelman, Fernandes e Mateus, 2012: 2346-2347).

4.1.3.3 Estado de saúde: doenças crónicas, absentismo ao trabalho, auto-apreciação do estado de saúde e frequência de consultas médicas

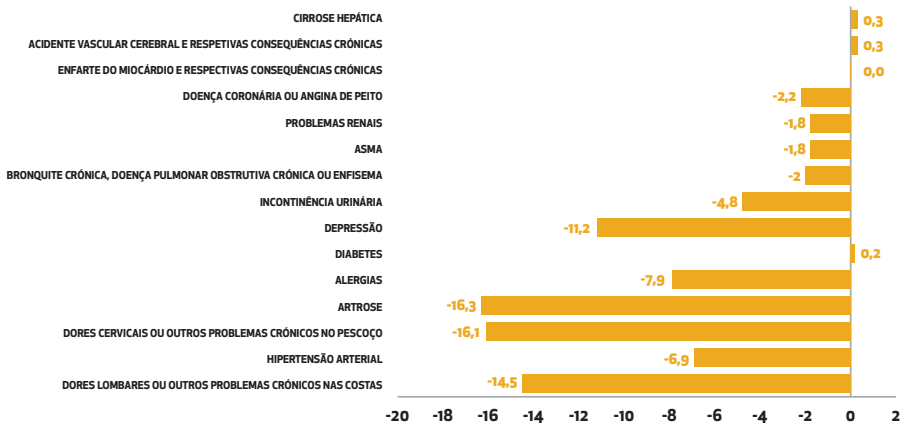
Em relação ao indicador estado de saúde, a análise dos resultados do último Inquérito Nacional de Saúde (INE/INSA 2016), aplicado em 2014, permite afirmar que as mulheres sofrem mais de problemas de saúde ao longo da vida, designadamente de doenças crónicas (figura 4.8). Com exceção do enfarte do miocárdio e respetivas consequências crónicas; do acidente vascular cerebral e respetivas consequências crónicas; da diabetes e da cirrose hepática, as restantes doenças crónicas afetam mais as mulheres do que os homens, destacando-se a este nível as doenças como a artrose; as dores lombares ou outros problemas crónicos nas costas; as dores cervicais ou outros problemas crónicos no pescoço, e a depressão. Em qualquer destes casos, a diferença entre sexos é sempre superior a dez pontos percentuais, em desfavor das mulheres (figura 4.9).

Figura 4.8 – Doenças crónicas por sexo (%) - Portugal, 2014



Fonte: INE, Inquérito Nacional de Saúde 2014 (cálculos próprios com base em valores absolutos), consultado em 27 de Julho de 2016.

Figura 4.9 – Disparidade entre homens e mulheres, por tipo de doença crónica (pontos percentuais) - Portugal, 2014



Fonte: INE/INSA, Inquérito Nacional de Saúde 2014 (cálculos próprios com base em valores absolutos), consultado em 27 de Julho de 2016.

CAIXA: DEPRESSÃO E SAÚDE MENTAL

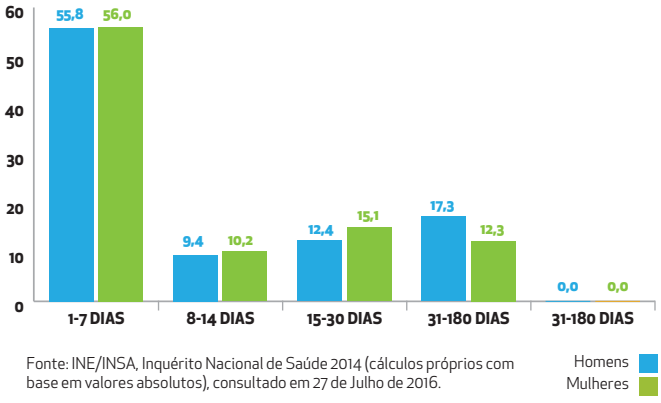
Relativamente à depressão, embora os homens declarem sofrer menos de depressão do que as mulheres (diferença de -11,2 pontos percentuais a favor dos homens), a verdade é que a probabilidade de um homem cometer suicídio é 3 vezes superior à de uma mulher, resultados constantes de 2000 a 2014 (figura 4.15). De acordo com o 1º Estudo Epidemiológico Nacional de Saúde Mental (2013)*, a prevalência de perturbações psiquiátricas em Portugal é muito elevada: mais de 1 em cada 5 indivíduos da amostra apresentaram uma perturbação psiquiátrica nos 12 meses anteriores à entrevista (22,9% prevalência anual). Trata-se do segundo valor mais elevado a nível europeu, superado apenas pela Irlanda do Norte, com uma prevalência anual de 23,1%. Ainda no que se refere ao contexto nacional, verifica-se que a prevalência estimada de pelo menos uma perturbação psiquiátrica durante a vida é de 42,7%. Mas no grupo etário dos 18-34 anos de idade a prevalência em vida situa-se nos 50,1%.

O estudo evidencia que as situações de maior gravidade encontram-se entre as perturbações depressivas, com um *treatment gap* preocupante entre o aparecimento dos sintomas e o início do tratamento – média geral de 5 anos, de 4 anos nos casos de perturbações depressivas graves. As mulheres, os indivíduos mais jovens, e os separados, divorciados ou viúvos apresentam uma maior frequência de perturbações psiquiátricas. As mulheres apresentam mais perturbações depressivas e perturbações de ansiedade, enquanto os homens apresentam mais perturbações de controlo de impulsos e perturbações por abuso de substâncias. As pessoas com um nível médio-baixo de educação apresentam mais perturbações de controlo de impulsos e perturbações por abuso de substâncias. Porém, nem todas as pessoas com perturbações psiquiátricas têm a mesma probabilidade de receber tratamento. As mulheres, as pessoas que têm entre 50 e 64 anos, as que sofrem de perturbações depressivas, as que têm um nível educacional mais alto e as que são separadas ou viúvas são as que mais frequentemente recebem algum tipo de tratamento. Por outro lado, o estudo confirma o elevado consumo de psicofármacos entre a população portuguesa. Quase um quarto das mulheres e um décimo dos homens portugueses referem o uso de ansiolíticos nos 12 meses anteriores à entrevista. Em termos comparativos face aos outros países europeus que participaram no estudo, constata-se que Portugal é um dos países onde o consumo de psicofármacos é mais elevado, nomeadamente entre as mulheres.

* Trata-se de um estudo integrado no World Mental Health Initiative, uma atividade da Organização Mundial de Saúde que decorreu em mais de 30 países dos cinco continentes, com a coordenação científica da Universidade de Harvard. Em Portugal, o estudo foi coordenado pelos psiquiatras José Miguel Caldas de Almeida e Miguel Xavier, e aplicado, em 2009, a uma amostra representativa da população portuguesa.

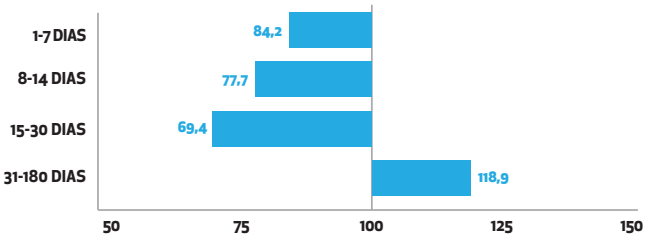
Em 2014, houve mais mulheres do que homens a ausentarem-se do local de trabalho por motivos de saúde (figura 4.10). Embora, em Portugal, o número de homens empregados ultrapasse o número de mulheres empregadas (ver Capítulo 2), cerca de 29,1% das mulheres face a 23,1% dos homens referiram ter estado ausentes do local de trabalho pelo menos um dia completo devido a problemas de saúde, nos 12 meses anteriores à entrevista (INE/INSA 2016). Para a maioria dos trabalhadores (55,9%), a ausência ao trabalho foi de 1 a 7 dias. Apesar de o número de mulheres ausentes do local de trabalho ser superior ao número de homens em todas as categorias da variável dias de ausência ao trabalho, denota-se uma exceção. A categoria 31-180 dias apresenta cerca de 86 258 homens (17,3% do total de homens que se ausentaram do local de trabalho por doença) face a 72 577 mulheres (12,3% das mulheres que se ausentaram do local de trabalho por doença) (relação de masculinidade 118,9) (figura 4.11). Com base nesta informação é possível afirmar que os homens que se ausentaram do local de trabalho por motivos de saúde apresentaram, em 2014, problemas de saúde mais graves do que as mulheres. Em regra, o grupo etário dos 35-44 anos de idade surge como o mais atingido por problemas de saúde, isto tanto no caso dos homens como no das mulheres, representando cerca de 30% do total.

Figura 4.10 – População empregada ausente do trabalho devido a problemas de saúde pelo menos um dia nos 12 meses anteriores à entrevista, por sexo e número de dias de absentismo (%) - Portugal, 2014



Fonte: INE/INSA, Inquérito Nacional de Saúde 2014 (cálculos próprios com base em valores absolutos), consultado em 27 de Julho de 2016.

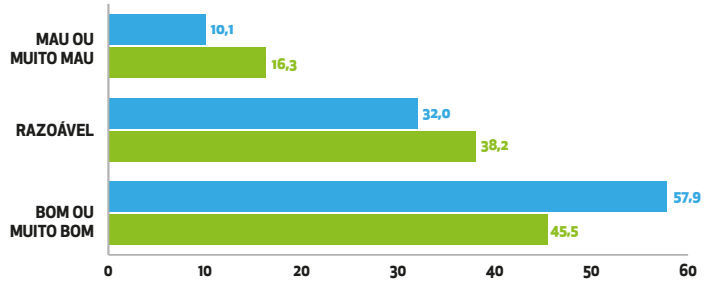
Figura 4.11 – Relação de masculinidade no número de dias de ausência do trabalho devido a problemas de saúde (%) – Portugal, 2014



Fonte: INE/INSA, Inquérito Nacional de Saúde 2014 (cálculos próprios com base em valores absolutos), consultado em 27 de Julho de 2016.

Quando inquiridos acerca do seu estado de saúde, os homens têm uma auto-apreciação mais positiva do que as mulheres. Em 2014, 57,8% dos homens afirmavam que o seu estado de saúde era bom ou muito bom, enquanto 54,8% das mulheres afirmavam que o seu estado de saúde era razoável, mau ou muito mau. Por cada 100 mulheres que afirmavam ter um bom ou muito bom estado de saúde houve 112 homens. Nas categorias i) razoável e ii) mau ou muito mau, a relação de masculinidade é negativa, por cada 100 mulheres houve 73,9 e 54,3 homens, respetivamente.

Figura 4.12 - População residente com 15 ou mais anos de idade, por sexo e auto-apreciação do estado de saúde (%) - Portugal, 2014



Fonte: INE/INSA, Inquérito Nacional de Saúde 2014 (cálculos próprios com base em valores absolutos), consultado em 27 de Julho de 2016.

Homens Mulheres

Apesar de sofrerem menos de doença crónica, de faltarem menos ao trabalho devido a problemas de saúde e de estarem mais satisfeitos com o seu estado de saúde, os homens portugueses morrem, em média, mais cedo do que as mulheres. Tal facto parece ficar a dever-se a uma multiplicidade de fatores: menor uso dos meios de prevenção da doença (menor frequência de consultas médicas, em particular, das de outra especialidade); subdiagnóstico (menor adesão aos exames de diagnóstico e aos rastreios médicos); adoção de comportamentos de risco (maior consumo de tabaco, álcool e drogas/substâncias psicoativas ilegais) e estilos de vida menos saudáveis (embora pratiquem mais exercício físico que as mulheres, os homens têm uma alimentação menos saudável), que a par da idade, da escolaridade e da atividade profissional (condições socioeconómicas) e das diferenças genéticas, anatómicas e fisiológicas entre os sexos (Prazeres, 2004) parecem estar a contribuir para a existência de uma forte disparidade entre as causas de morte nos homens e nas mulheres.

Em relação à frequência de consultas médicas (figuras 4.13 e 4.14), os resultados do Inquérito Nacional de Saúde 2014 (INE/ INSA, 2016) evidenciam que, embora a frequência de consultas de medicina geral ou familiar seja bastante superior à frequência de consultas de outra especialidade para ambos os sexos, a disparidade entre homens e mulheres, em regra, é sempre favorável às mulheres. Não obstante, a disparidade tende a atenuar-se com a idade, atingindo valores mais reduzidos nos grupos etários mais avançados, a partir dos 65-74 anos. Outro dado interessante prende-se com o cruzamento entre a frequência de consultas médicas e o nível de escolaridade. São os indivíduos menos escolarizados (nenhum nível de escolaridade e ensino básico) que aparecem sobrerrepresentados nas consultas de medicina geral e familiar, com valores que oscilam entre os 88,7% e os 83,2%, no caso das mulheres, e os 75,7% e os 70,7%, no caso dos homens. Por outro lado, os indivíduos mais escolarizados (ensino secundário e ensino superior) recorrem mais às consultas de outra especialidade, registando-se, no entanto, uma disparidade entre sexos bastante acentuada, de 16 e 17 pontos percentuais, respetivamente, favorável às mulheres. Contudo, enquanto a escolaridade influencia a frequência de consultas de outra especialidade por parte das mulheres, no caso dos homens, a idade parece influenciar mais do que a escolaridade o recurso às consultas médicas, nomeadamente às de outra especialidade. Neste sentido, e atendendo a que os homens mais jovens serão também os mais escolarizados, é possível concluir que os homens recorrem menos às consultas médicas numa lógica preventiva (ver Caixa: Saúde sexual e reprodutiva em Portugal).

Figura 4.13 - Disparidade entre homens e mulheres que foram a, pelo menos, uma consulta médica nos últimos 12 meses, por tipo de consulta (medicina geral e familiar ou de outra especialidade) e grupo etário (%) - Portugal, 2014

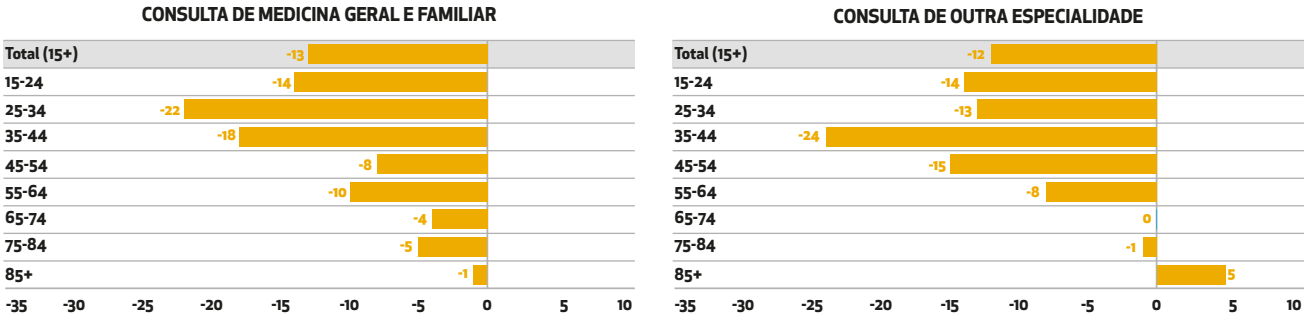
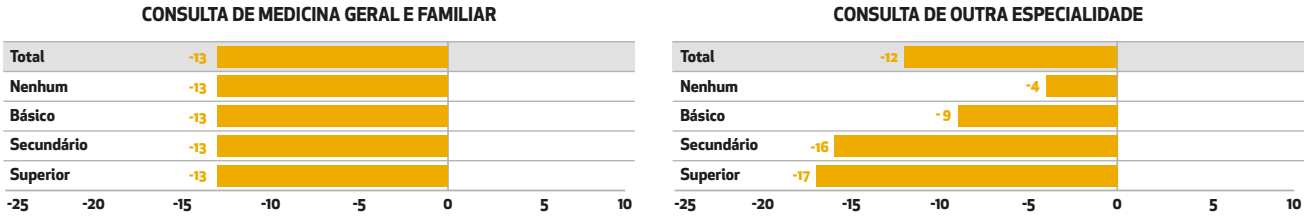


Figura 4.14 - Disparidade entre homens e mulheres que foram a, pelo menos, uma consulta médica nos últimos 12 meses, por tipo de consulta (medicina geral e familiar ou de outra especialidade) e nível de escolaridade (%) - Portugal, 2014



Fonte: INE/INSA, Inquérito Nacional de Saúde 2014 (cálculos próprios com base em valores absolutos), consultado em 27 de Julho de 2016.

CAIXA: SAÚDE SEXUAL E REPRODUTIVA EM PORTUGAL

Volvidas mais de duas décadas sobre a Conferência do Cairo (1994), que preconizou uma nova agenda em torno da proteção e da promoção dos direitos reprodutivos de mulheres e homens, bem como a corresponsabilização dos homens nas esferas da sexualidade, da reprodução e da parentalidade (Cunha, 2010), em Portugal, a saúde sexual e reprodutiva mantém-se uma área de intervenção pública e técnica, e mesmo de reflexão académica, que tem as mulheres como alvo privilegiado.

Apesar de os dois últimos inquéritos à fecundidade já terem incluído a auscultação dos homens acerca das suas práticas contracetivas (INE, 2001; INE/FFMS, 2014), no último Inquérito Nacional de Saúde, aplicado em 2014 (INE/INSA 2016), as questões relacionadas com a saúde sexual e reprodutiva apenas foram colocadas às mulheres. Por outro lado, embora o Decreto-Lei n.º 259/2000, de 17 de outubro, mencione a necessidade de serem criadas condições que facilitem o acesso dos homens, em particular dos mais jovens, às consultas de planeamento familiar, passados mais de 15 anos sobre a introdução desta medida, ainda não existem dados sobre a adesão dos homens a estas consultas (nem campanhas que as promovam). No entanto, estima-se que essa adesão seja reduzida. Por último, a crescente prevalência do uso da pílula feminina na sociedade portuguesa tem desresponsabilizado os homens face ao planeamento familiar, nomeadamente quando estão em causa relacionamentos heterossexuais estáveis. Com efeito, por comparação com o que ocorre em outros países europeus, o recurso a métodos contracetivos masculinos em Portugal é francamente inferior ao observado nos países nórdicos, e mesmo em Espanha (Almeida e Vilar, 2008).

Assim, conforme se constata pela análise da legislação adotada em Portugal, as alterações introduzidas na área da saúde sexual e reprodutiva têm sido desenhadas, em grande medida, para as mulheres: i) a Lei n.º32/2006, de 26 de julho, que regula a utilização de técnicas de procriação medicamente assistida; ii) a Lei n.º16/2007, de 17 de abril, que despenaliza a interrupção voluntária da gravidez nas primeiras 10 semanas a pedido da mulher; iii) o Despacho n.º 8378/2008 (2ªSérie, nº57), que integra no Plano Nacional de Vacinação (PNV) a vacina contra o cancro do colo do útero (Vírus do Papiloma Humano - HPV); iv) a Resolução da Assembleia da República nº46/2010, de 15 de abril, que recomenda ao Governo uma série de medidas com vista a garantir o direito das mulheres à saúde sexual e reprodutiva ao longo do seu ciclo de vida, incluindo no, ponto 10 da Resolução, o "adequado e regular acompanhamento médico e psicológico no SNS na prevenção e tratamento de situações relacionadas com a menopausa [...]".

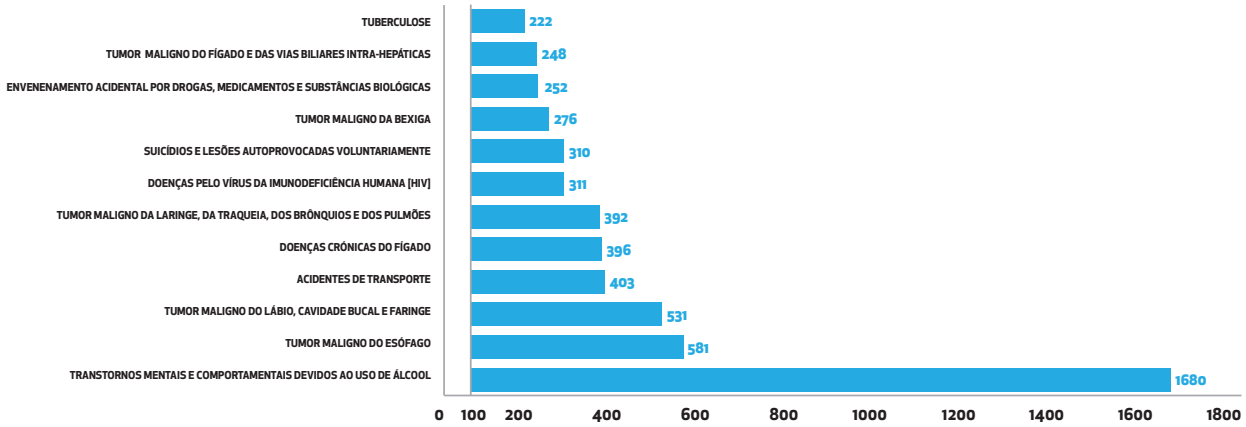
4.1.3.4 Causas de Morte nos Homens

Em 2014, registaram-se em Portugal 105 219 óbitos, na sua maioria resultantes dos seguintes grupos de causas de morte: doenças do aparelho circulatório (inclui os acidentes vasculares cerebrais) 32 288 óbitos (30,7% do total) e tumores malignos responsáveis por 26 220 óbitos (24,9% do total) (INE, 2016). No seu conjunto, estes dois grupos perfazem 55,6% do total de óbitos ocorridos em 2014, perpetuando assim a tendência verificada desde os anos 1980 (INE, IP, 2002). Em 2014, 59,7% dos óbitos por tumores malignos ocorreram em indivíduos do sexo masculino, enquanto 54,9% dos óbitos motivados por doenças do aparelho circulatório aconteceram com indivíduos do sexo feminino.

Entre as doenças do aparelho circulatório, as doenças isquémicas do coração (onde se inclui o enfarte agudo do miocárdio) destacam-se por atingirem mais homens do que mulheres. Em 2014, o número de óbitos masculinos provocado por este tipo de doenças foi 1,3 vezes superior ao número de óbitos femininos, tendência que permanece inalterada desde, pelo menos, o início dos anos 1990 (INE, IP, 2002) Não obstante, é de salientar que entre 1991 e 2014 se verificou uma diminuição, em termos de valores absolutos, no número de mortes devido a doenças isquémicas do coração. De 5380 óbitos masculinos, em 1991, passou-se a 4278 óbitos, em 2014, o que corresponde a uma variação de -20,5% (1991-2014). Ou seja, em aproximadamente 25 anos, verificou-se uma diminuição de cerca de 1/5 de óbitos por doenças isquémicas do coração. Mas a nível das doenças do aparelho circulatório, o fator mais surpreendente prende-se com as doenças cerebrovasculares (como os AVC), que afetam sobretudo as mulheres, registando-se uma relação de 76,5 óbitos masculinos por cada 100 óbitos femininos (INE, 2016). Entre 1991 e 2014 registou-se uma variação de -53,7% de óbitos nos homens por doenças cerebrovasculares e de -52,2% no caso das mulheres.

Ainda em relação às causas de morte que afetam mais os homens do que as mulheres, e excluindo obviamente o cancro da próstata (figura 4.15), denota-se que são várias as causas de morte que afetam sobretudo os homens, destacando-se o HIV-SIDA (3,1 vezes mais); o tumor maligno do lábio, cavidade bucal e faringe (5,3 vezes mais); o tumor maligno do esófago (5,8 vezes mais); o tumor maligno da laringe, da traqueia, dos brônquios e dos pulmões (3,9 vezes mais); os transtornos mentais e comportamentais devido ao uso de álcool (16,8 vezes mais); as doenças crónicas do fígado (4,0 vezes mais). Para além das causas de morte associadas a causas internas, isto é, a problemas de saúde, destacam-se ainda as causas de morte externas como é o caso dos acidentes de transporte (4 vezes mais) e do suicídio (3,1 vezes mais) como causas de morte que afetam, sobretudo, os homens. Estes são resultados sistemáticos, que tendem a sofrer poucas alterações ao longo dos anos. Entre 2000 e 2014, a relação de masculinidade na generalidade das causas de morte nos homens selecionadas, manteve-se acima dos 200, o que indica a persistência da associação entre homens e determinadas causas de morte, nomeadamente as motivadas por fatores externos e consideradas mais violentas, como o suicídio e os acidentes de transporte.

Figura 4.15 – Relação de masculinidade nas causas de morte que afetam sobretudo os homens (relação de masculinidade > 200) – Portugal, 2014



Fonte: INE/INSA, Inquérito Nacional de Saúde 2014 (cálculos próprios com base em valores absolutos), consultado em 27 de Julho de 2016.

4.1.3.5 Fatores de Risco

As causas de morte que afetam sobretudo os homens podem ser entendidas como uma consequência da construção da identidade masculina nos rapazes, enquanto sinónimo da adoção de comportamentos de risco e de estilos de vida específicos (Prazeres, 2004). Maior consumo de álcool e de tabaco parecem ser alguns dos fatores explicativos para a associação persistente entre as causas de morte anteriormente enunciadas e o sexo masculino. Os dados do último Inquérito Nacional de Saúde (INE/INSA 2016), aplicado em 2014, evidenciam a persistência de uma tendência que tem vindo a verificar-se ao longo dos anos: há mais homens fumadores do que mulheres, e são também eles os maiores consumidores de álcool. Por outro lado, embora pratiquem mais exercício físico que as mulheres, poucos o fazem com regularidade semanal, sendo frequente os homens apresentarem uma alimentação menos saudável que as mulheres, denotando-se o menor consumo de frutas e legumes.

Tabaco

Em 2014, 59,6% dos homens portugueses fumavam ou já tinham fumado pelo menos uma vez na vida (contra 26,1% das mulheres). Entre os mais jovens (15-34 anos de idade), 48,2% dos homens fumavam ou já tinham fumado pelo menos uma vez na vida (contra 33,4% das mulheres). Os dados apresentados revelam que está a aumentar o número de mulheres que em algum momento da vida teve contacto com o tabaco. Porém, se cingirmos a análise apenas aos fumadores diários, verificamos que 23,5% dos homens residentes em Portugal fumam diariamente (contra 10,9% das mulheres), mantendo-se assim uma diferença significativa entre homens e mulheres, de 12,6 pontos percentuais, em desfavor dos primeiros. Os dados de 2014 indicam ainda que 16,8% da população residente fuma diariamente e que a população com o ensino secundário é a que apresenta um maior número de fumadores diários (20,2%). Em termos de diferença entre homens e mulheres verifica-se que, no caso dos homens, 25,6% dos que apresentam o ensino básico fumam diariamente, uma percentagem bastante acima da média nacional. Contudo, denota-se que a disparidade entre homens e mulheres diminui à medida que aumenta o nível de escolaridade.

Álcool

Em 2014, os homens apresentavam uma probabilidade 4 vezes superior à das mulheres de morte por doença crónica do fígado (relação de masculinidade 395,7) e 16 vezes superior de morte devido a transtornos mentais e comportamentais causados pelo uso de álcool (relação de masculinidade 1680,0). A proporção de homens que beberam álcool nos últimos 12 meses (população residente com 15 ou mais anos de idade) é de 84,9%, contrastando com 56,8%, no caso das mulheres. Entre os homens que beberam álcool nos últimos 12 meses, 58,2% tinham o ensino básico, o que leva a crer que em Portugal o consumo de álcool é particularmente frequente entre as camadas menos escolarizadas da população (45,0% das mulheres com o ensino básico). Deste modo, e ao contrário do que acontece na Europa, nomeadamente nos países europeus sem produção vinícola, o consumo de álcool não aumenta com o incremento da escolaridade.

Mas mais importante do que perceber a variação no consumo de álcool por nível de escolaridade é compreender a associação entre idade e consumo de álcool, mais especificamente o consumo excessivo de álcool medido através do consumo arriscado de álcool (6 ou mais bebidas numa única ocasião, internacionalmente designado como *binge drinking*). Em 2014, entre os homens que beberam álcool nos últimos 12 meses, 44,7% tinham consumido 6 bebidas ou mais numa única ocasião. Os grupos etários dos 15-24 anos de idade, 25-34 anos de idade e 35-44 anos de idade destacam-se por apresentarem um valor superior à média: 55,8%; 60,3% e 52,7%, respetivamente. Isto significa que as idades mais jovens são também as mais propensas à adoção de comportamentos de risco, neste caso consumo excessivo de bebidas alcoólicas.

No caso das mulheres, a situação inverte-se. A maioria das mulheres afirma nunca ter consumido 6 bebidas ou mais numa única ocasião (56,4%), apesar de as mulheres mais jovens apresentarem um comportamento de risco maior; 33,5% das mulheres entre os 15-24 anos de idade, e 30,3% das mulheres entre os 25-34 anos afirmaram terem consumido 6 ou mais bebidas numa única ocasião nos 12 meses anteriores à entrevista (ver Caixa: Álcool e Género). Isto significa que apesar de o comportamento de homens e mulheres face ao consumo de álcool diferir, as mulheres mais jovens mostram um padrão de comportamento claramente diferente das mulheres com 35 ou mais anos, enquanto no caso dos homens o comportamento dos mais novos aproxima-se do comportamento dos homens mais velhos, sobretudo se tivermos em atenção a categoria "nunca consumiu 6 ou mais bebidas numa única ocasião", que apresenta para todos os grupos etários valores próximos da média.

CAIXA: ÁLCOOL E GÉNERO*

O elemento comum, em percentagem diferenciada para cada tipo de bebida alcoólica à base de álcool etílico, é o etanol, substância com tropismo para os neurónios e que interfere com o funcionamento mental (psicotrópica). A par do efeito lesivo que tem no contacto direto com o aparelho digestivo, sobretudo se for ingerida em jejum ou com o estômago vazio, e proporcional à concentração ou volume de álcool de cada bebida (maior nas destiladas ou "brancas", menor nas fermentadas – vinho e cerveja), tem significativo potencial de:

- Dependência: gera sintomas desagradáveis, físicos e mentais, no consumidor habitual que suspenda a sua ingestão subitamente;
- Tolerância: para se alcançarem os mesmos efeitos psíquicos (redução da ansiedade em situações sociais, desinibição, etc.) o bebedor crónico vai aumentando a quantidade de álcool ingerida (efeito "habituação").

Contudo há outra particularidade com o metabolismo do álcool – é diferenciado em cada género, variando com a idade, por motivos biológicos estritos, pois no feminino:

- a superfície corporal média é menor, logo a mesma quantidade de etanol em circulação alcança maior concentração sanguínea para o mesmo volume ingerido;
- o etanol não é miscível na gordura (massa adiposa) e como o corpo no feminino tem tendência a ter maior concentração destes tecidos, ao não ser absorvido pelos mesmos também alcança maior concentração no sangue, logo às células e órgãos;
- até à menopausa a capacidade de metabolização (digestão) do fígado para o álcool está reduzida, por motivos hormonais;
- pela maior imaturidade do feto e do bebé para o etanol, a OMS há muito que recomenda a não ingestão de qualquer bebida alcoólica durante a gravidez e aleitamento materno.

Para a OMS a dose diária máxima de bebidas fermentadas (as destiladas são excluídas à partida pela muito elevada concentração alcoólica), para além de ser recomendada a ingestão a acompanhar alimentos, é de 1/3 no género feminino ao definido para o masculino:

- uma imperial/dia;
- um copo de vinho/dia.

Após a menopausa o potencial de metabolização hepática melhora (redução de estrogénios) mas mantêm-se as outras limitações físicas/constitucionais, pelo que a dose máxima ingerida desejável pode aumentar mas continua a não igualar a do masculino.

Em ambos os géneros, o etanol representa "calorias mortas": a sua metabolização (realizada sobretudo no fígado) é feita à custa da energia que a sua decomposição induz, não exigindo o recurso às reservas alimentares (depósitos de gordura ou adiposos) ou às calorias disponibilizadas pela digestão dos alimentos ingeridos simultaneamente (em particular hidratos de carbono), conflituando assim com qualquer tentativa de perda de peso, pois o seu efeito é oposto, daí estar abolida a sua ingestão pela generalidade dos programas de perda de peso.

*Nota explicativa elaborada com base no "Global status report on alcohol and health" (WHO, 2014), gentilmente cedida pelo Dr. Álvaro Carvalho (Diretor do Programa Nacional para a Saúde Mental/DGS).

Exercício Físico e Hábitos Alimentares

Apesar dos benefícios que a prática de exercício físico regular tem na saúde de homens e mulheres[1], em 2014, 64,9% dos/as portugueses/as não dedicavam nenhum dia por semana à prática de exercício físico (INE/INSA, 2016). Trata-se de um dos valores mais elevados no conjunto dos países da União Europeia, apenas superado pela Bulgária (78%) e Malta (75%) (EC, 2014), países ainda mais sedentários que Portugal. Existem, no entanto, diferenças em termos de sexo, idade, nível de escolaridade, condição perante o trabalho e categoria socioprofissional. Os indivíduos do sexo masculino, os indivíduos mais jovens, e os mais escolarizados tendem a praticar mais exercício físico do que os indivíduos do sexo feminino, os mais idosos, e os menos escolarizados. Denota-se por isso um forte impacto do sexo, da idade e do nível de escolaridade na prática de exercício físico regular, *i. e.*, pelo menos uma vez por semana. Para além disso, constata-se que, tal como seria de esperar, a população empregada é mais ativa que a população desempregada ou reformada, mantendo-se a mesma disparidade entre sexos que já aqui foi analisada anteriormente, ou seja, as mulheres são ligeiramente mais sedentárias que os homens. A este nível, importa ainda destacar o caso dos homens inativos por oposição às mulheres inativas, com uma disparidade de - 31,8 pp (pontos percentuais) em desfavor das mulheres, explicada pelo ainda elevado número de mulheres domésticas, *i. e.*, sem atividade profissional, existentes em Portugal.

Entre os indivíduos que praticam exercício físico regular, denota-se uma diferença entre homens e mulheres relativamente ao tempo gasto em exercício físico numa semana. Em regra, as mulheres, mesmo as mais jovens, despendem menos de 3 horas semanais com a prática de exercício físico (57,9% das mulheres no grupo etário 15-24 anos e 65,6% com 25-34 anos). Os homens, pelo contrário, sobretudo os mais jovens, tendem a dispensar 3 ou mais horas por semana com a prática de exercício físico (61,8% com 15-24 anos; 55,6% com 25-34 anos). A diferença entre homens e mulheres é particularmente elevada, *i. e.*, acima dos 10 pontos percentuais, em favor dos homens, até aos 44 anos de idade, depois dessa idade, e, ainda que os homens continuem, em regra, a praticar mais exercício físico do que as mulheres, essa diferença esbate-se.

Mas então como explicar que apesar de os homens praticarem mais exercício físico que as mulheres, existam em Portugal mais homens com excesso de peso e obesidade do que mulheres (numa razão de 57,1% para 49,1%, respetivamente)? Em primeiro lugar, apesar de os homens portugueses praticarem mais exercício físico do que as mulheres, os níveis de prática de exercício físico semanal para ambos os sexos permanecem reduzidos, na medida em que a larga maioria dos inquiridos respondeu que não pratica qualquer exercício físico semanalmente (59,3% no caso dos homens e 69,8% no caso das mulheres).

Uma outra hipótese explicativa prende-se com os hábitos alimentares dos/as portugueses/as. Trata-se de uma dieta alimentar que, segundo dados do *Global Burden of Disease Study*, 2010 (AA. VV., 2015), é caracterizada pelo baixo consumo de fruta (menos de

[1] A prática de exercício físico regular, *i. e.*, pelo menos uma vez por semana, é importante, na medida em que está diretamente ligada à prevenção de doenças crónicas como as doenças cardiovasculares, diabetes tipo 2, algumas formas de cancro e obesidade. Tem também um efeito positivo na saúde músculo-esquelética e no bem-estar psicológico dos indivíduos. A atividade física diminui ainda o risco de hipertensão e colesterol elevado, e está associada a uma alimentação saudável e a hábitos não tabágicos (EC, 2011).

3 peças de fruta por dia); por um consumo excessivo de alimentos com elevados teores de sal; pela ingestão diminuta de vegetais; pelo baixo consumo de frutos secos e pelo excesso de consumo de carnes processadas. Por outro lado, conforme surge mencionado no relatório *The state of men's health in Europe* (EC, 2011), a dieta alimentar masculina tende a ser menos saudável e menos nutritiva do que a dieta alimentar feminina. Com efeito, de acordo com o número especial do Eurobarómetro - *Health and Food Special Eurobarometer* 246, publicado em 2006: *Men tend to be less likely than women to associate a healthy diet with eating more fruit and vegetables or with not eating too much fatty foods* (EC, 2006). Adicionalmente, e de acordo com resultados do mesmo Eurobarómetro, enquanto no caso das mulheres a procura por uma alimentação saudável está relacionada com a vontade de perder peso, no caso masculino relaciona-se com a vontade de ser saudável. A este nível, o facto de em muitos casos a tarefa de cozinhar constituir uma responsabilidade feminina faz com que os homens tenham, em regra, menos controlo sobre a sua dieta alimentar, revelando quase sempre menos conhecimentos sobre as questões nutricionais do que as mulheres. Por último, e tal como referem os relatores do relatório *The state of men's health in Europe* (2011), convém ter em atenção as diferenças entre sexos nas condições de trabalho e no número de horas diárias dedicadas ao trabalho. Os homens estão mais sujeitos a uma longa jornada de trabalho fora de casa, ao trabalho por turnos e a percorrer longas distâncias para trabalhar, o que pode levar a que recorram com maior frequência aos *snacks* e à *fast food* (EC, 2011: 24-25).

Os resultados do último Inquérito Nacional de Saúde, aplicado em 2014 (INE/INSA 2016), indicam ainda que o excesso de peso e a obesidade, tanto entre homens como entre as mulheres, estão largamente associados às camadas menos instruídas da população (sem nenhum nível de escolaridade e com o ensino básico), o que levanta a hipótese de haver uma forte associação entre ingestão de calorias e de alimentos ricos em sal e os parcos recursos económicos e escolares da maioria da população portuguesa. A situação tem-se agravado também entre as crianças em idade escolar, que apresentam elevados níveis de sedentarismo e de ingestão calórica, conduzindo a uma prevalência do excesso de peso e da obesidade também entre os/as mais jovens.

CAIXA: PERSPETIVAS DE GRUPOS DE INTERESSE SOBRE *HOMENS E SAÚDE*

Contraceção masculina: desconhecimento e subutilização

Até à existência da pílula, o controlo [da contraceção] estava basicamente nas mãos dos homens: usavam preservativo, faziam coito interrompido… estava nas mãos deles, de facto. Com a pílula houve praticamente uma desresponsabilização dos homens no controlo da fecundidade. São as mulheres que controlam a tomada da pílula e, portanto, o momento em que querem engravidar, ou não.

[Atualmente], a questão da contraceção masculina é importante, mas tem sido, a grande maioria das vezes, posta no sentido: "O homem deve ajudar a mulher no planeamento familiar". Na minha perspetiva, o homem deve, em primeiro lugar, ajudar-se a si mesmo. Se está numa relação, está obviamente numa relação (…) a atitude dos homens face ao uso de contraceção deve ter a ver com o interesse do casal, mas mesmo dentro da relação de casal, ele tem que olhar para os seus próprios interesses. Eu acho é que os homens têm de lutar pelos seus próprios interesses enquanto homens. E os homens também têm problemas específicos enquanto homens.

Neste momento só há dois métodos masculinos [seguros], o preservativo e a vasectomia. A vasectomia, que é um método excelente para os homens que já não querem ter mais filhos e que não tem consequências nenhumas na sua vida sexual, (…) é [um método de contraceção] desconhecido: há 0,4% de utilizadores em Portugal. Se formos a Espanha, que é uma realidade próxima de nós, a percentagem de homens que fizeram vasectomia é bastante superior. No Brasil também. Já para não falar dos países nórdicos, onde a percentagem de homens que fizeram vasectomia é ainda maior. Portanto, há aqui uma questão de ausência de colocação desta possibilidade. Há um enorme desconhecimento deste método.
Duarte Vilar, APF - Associação para o Planeamento da Família (Focus Grupos de interesse)

Educação sexual e saúde sexual e reprodutiva: questões de cidadania

Do ponto de vista da saúde, os homens e os adolescentes falam menos uns com os outros e acabam, por vezes, por estar em situações de maior vulnerabilidade (…) do que as próprias mulheres, que sempre foram educadas a pedir ajuda se têm problemas e a conversar umas com as outras.

[Na qualidade de diretor executivo da APF], ontem tive uma reunião com a Sra. Secretária de Estado da Igualdade e da Cidadania e referi a importância de se trabalhar especificamente com os homens e com os rapazes. Eu já tive essa experiência de fazer atividades de educação sexual, em que dividi rapazes para um lado e raparigas para o outro, numa primeira fase, e depois juntei-os. E, de facto, é importante os rapazes terem um espaço para falarem de si, independentemente de depois acontecer uma coisa que é muito saudável, que é serem confrontados também com as perspetivas e com, digamos, a vida das mulheres. Porque, de facto, também é nesta relação [entre sexos] que se constrói e que se reconstrói a identidade de género.

Em questões de saúde é a mesma coisa, não são todos iguais quando se fala de saúde reprodutiva. É evidente que não se fala da mesma coisa quando se fala num homem gay, bissexual ou heterossexual. Há questões completamente diferentes e há preocupações também diferentes. Tal como há estudos [clínicos] que são feitos só tendo por base homens e que depois têm consequências más nas mulheres, também há o oposto. Por exemplo, a vacina contra o HPV, que só é utilizada para mulheres, quando o HPV obviamente também afeta homens.

Eu acho que todas as questões, a questão da saúde reprodutiva e da educação sexual das escolas, tudo isso tem que ser tratado, com uma perspetiva clara de género, dando espaço aos rapazes e homens exprimirem os seus desejos e os seus problemas. São questões de cidadania. Têm que ser.
Duarte Vilar, APF - Associação para o Planeamento da Família (Focus Grupos de interesse)

4.1.4 Recomendações

Da análise efetuada sobre *Homens e Saúde* e dos contributos trazidos, no âmbito do projeto aqui apresentado, por especialistas em igualdade de género e representantes de grupos de interesse (ver Caixa Perspetivas e Caixa Recomendações), resultam as seguintes recomendações do Livro Branco:

Aprofundar os estudos sobre o impacto das desigualdades sociais na saúde dos homens e desenvolver campanhas de sensibilização com base na análise das determinantes sociais da saúde nos homens. Ter em particular atenção os homens com menores recursos escolares, profissionais e económicos. Trata-se de homens que ocupam uma posição social desfavorecida, têm menos cuidados alimentares, recorrem menos aos serviços prestados pelos profissionais de saúde e desempenham mais profissões de risco (veja-se o setor da construção civil). Por todos estes motivos estão em clara desvantagem face aos outros homens e à população em geral. São necessárias campanhas específicas que tenham como público-alvo os homens pouco escolarizados de modo a sensibilizá-los para a necessidade de cuidarem mais de si, aumentando assim a possibilidade de terem mais anos de vida saudável. A este nível, é necessário ter em atenção a geração mais jovem, ou seja, os rapazes menos escolarizados, devido ao elevado risco de reprodução das desigualdades sociais no plano da saúde;

Promover campanhas de alerta dirigidas aos jovens (15-29 anos de idade) para o risco de morte devido a causas externas. A maioria dos óbitos nesta faixa etária resulta de fatores externos, sobretudo de acidentes de transporte como é o caso dos acidentes de automóvel, que são responsáveis por cerca de 25% do total de mortes de jovens do sexo masculino. A probabilidade de um homem vir a morrer de acidente de transporte é cerca de 4 vezes superior à de uma mulher (uma probabilidade que se manteve invariável entre 2000 e 2014). Há que procurar levar a cabo estas iniciativas nas escolas, desde o 1º ciclo do ensino básico até ao secundário, e desenvolvê-las em parceria com as associações que representam os indivíduos com lesões graves e irrecuperáveis provocadas por acidentes de transporte;

Desenvolver campanhas de sensibilização para os efeitos do consumo excessivo de álcool ao longo da vida. Essas campanhas devem fornecer informação sobre as variações do metabolismo do álcool consoante o sexo e a idade, bem como as patologias e as causas de morte associadas ao consumo de álcool. Dados recentes indicam que os jovens portugueses do sexo masculino são mais propensos ao consumo excessivo de bebidas alcoólicas numa única ocasião (6 ou mais bebidas numa única ocasião), mas o comportamento das mulheres mais jovens (até aos 35 anos de idade) está a aproximar-se do comportamento dos homens, chegando mesmo, nalguns casos, a ultrapassá-lo, tal como surge mencionado no ECA-TD-CAD 2015 (Feijão, 2015), a respeito do consumo arriscado de álcool das raparigas. As campanhas a desenvolver devem ter como principal público-alvo os jovens de ambos os sexos a frequentar o ensino secundário e o ensino universitário, com idades compreendidas entre os 15 e os 34 anos;

Adotar medidas específicas com vista a combater o suicídio masculino. A probabilidade de um homem se suicidar é 3 vezes superior à de uma mulher. Embora o suicídio seja mais frequente entre a população idosa, sobretudo os homens idosos residentes no Alentejo, por razões que se prendem com o isolamento social, as doenças incapacitantes e a ausência de recursos económicos, entre os 15 e os 39 anos de idade, pelo menos 1 em cada 10 mortes de indivíduos do sexo masculino são causadas por suicídio. Assim, por um lado, é urgente a adoção de medidas específicas que visem combater o suicídio entre os homens mais velhos, nomeadamente através da melhoria da capacitação diagnóstica e terapêutica da depressão nos cuidados de saúde primários, bem como do combate ao isolamento social e à inexistência de recursos económicos numa fase avançada da vida [tal como proposto no Plano Nacional de Prevenção do Suicídio 2013-2017 (Carvalho *et al.* sd)] e, por outro, é necessário intervir junto dos homens mais jovens, designadamente os rapazes em idade escolar, através da criação de mais equipas comunitárias de saúde mental, oriundas dos hospitais gerais, que se articulem com os profissionais dos Cuidados de Saúde Primários, para que não sejam apenas os médicos de família a acompanhar as pessoas com ideação suicida (homens/mulheres; rapazes/raparigas);

Promover campanhas específicas junto do público masculino sobre o uso de métodos contracetivos masculinos, como o preservativo e a vasectomia. Campanhas especificamente dirigidas aos homens independentemente da sua orientação sexual. Em Portugal, por razões que se prendem com a massificação do uso da pílula enquanto método contracetivo de eleição por parte das mulheres e a implementação das consultas de planeamento familiar nos Centros de Saúde após o 25 de Abril de 1974, as questões associadas à saúde sexual e reprodutiva são, na larga maioria dos casos, consideradas um assunto de mulheres. Torna-se, no entanto, necessário equacionar a questão da contraceção masculina, tendo em conta o interesse dos homens e o das próprias mulheres, na medida em que se abre o leque de escolhas em matéria de contraceção, particularmente quando os casais decidem não ter mais filhos;

Incluir a educação sexual como um tema transversal ao programa de várias disciplinas e criar uma disciplina específica de Educação para a Saúde e Cidadania onde se incluam as questões relativas à sexualidade. A entrada em vigor da Lei nº60/2009, de 6 de Agosto, que estabelece o regime de aplicação da educação sexual em meio escolar (estabelecimentos de ensino básico e secundário da rede pública e do ensino privado e cooperativo com contrato associação) e prevê que cada criança e jovem tenha um número mínimo de horas de educação sexual em cada ano de escolaridade – 6 horas nos 1º e 2º ciclos e 12 horas no 3º ciclo e ensino secundário, foi acompanhada pela publicação da Portaria nº196-A/2010, de 9 de Abril, que a veio regulamentar definindo os conteúdos da educação sexual para cada ciclo do ensino básico e secundário. Em 2012, a extinção das Áreas Curriculares não Disciplinares – Formação Cívica, Área de Projeto e Estudo Acompanhado, veio colocar um sério entrave à implementação da educação sexual nas escolas. Após a entrada em funções do XXI Governo Constitucional, liderado por António Costa, entrou novamente em discussão a adoção da educação sexual em meio escolar, nos vários graus de ensino, como parte do currículo de uma disciplina nova - Educação para a Saúde e Cidadania;

Incluir a vacina contra o Vírus do Papiloma Humano (HPV) para rapazes no Plano Nacional de Vacinação. Em 2008, o Despacho nº 8378/2008, 2ªSérie, nº57, levou à integração no Serviço Nacional de Saúde da vacina contra o cancro do colo do útero no caso das

raparigas. Apesar de estar disponível no mercado também para os rapazes, a vacina do HPV não é, neste caso, comparticipada pelo Estado. No entanto, o HPV está entre as causas prováveis do tumor maligno do lábio, cavidade bucal e faringe e do tumor maligno do esófago que atingem os homens 5 vezes mais do que as mulheres; e os homens continuam a ser veículos de transmissão do HPV.

Assegurar a adesão de homens e rapazes aos serviços e cuidados de saúde disponíveis para homens no Serviço Nacional de Saúde. Divulgar juntos dos homens e dos rapazes a oferta disponível nas unidades do Serviço Nacional de Saúde (SNS). Para o efeito, torna-se necessário promover campanhas de sensibilização junto do público masculino para a importância da informação sobre as questões associadas à saúde sexual e reprodutiva ao longo do seu ciclo de vida. O V PNI (2014-2017) prevê a produção de referenciais técnicos (Medida 24) e a integração da perspetiva de género nos programas de saúde no domínio das Doenças Transmissíveis, Doenças não Transmissíveis, Saúde Sexual e Reprodutiva e Violência ao Longo do Ciclo de Vida (Medida 25), verificando-se, no entanto, uma ausência de medidas concretas de atuação prática junto do público masculino.

CAIXA: RECOMENDAÇÕES DE ESPECIALISTAS E DE GRUPOS DE INTERESSE SOBRE *HOMENS E SAÚDE*

Aumentar o conhecimento sobre as representações e atitudes dos homens em relação aos seus problemas e necessidades no âmbito da saúde e, especificamente, sobre a sua saúde sexual e reprodutiva, integrando as questões relacionadas com as diferentes orientações sexuais, através da realização de estudos sobre estas temáticas.

Elaborar um Programa de Saúde Sexual e Reprodutiva dos Homens.

Promover campanhas específicas junto dos públicos masculinos sobre a saúde sexual e reprodutiva masculina, nomeadamente sobre o uso de métodos contraceptivos masculinos como o preservativo e a vasectomia, e sobre a oferta de serviços e cuidados de saúde para homens, disponível nas unidades do Serviço Nacional de Saúde.

Criar uma disciplina específica de Educação para a Saúde e Cidadania – ESC - onde se incluam as questões relativas à educação para a sexualidade. Integrar as dimensões de género na educação sexual, integrando temas específicos mais dirigidos aos rapazes e homens jovens
Duarte Vilar, APF - Associação para o Planeamento da Família (Focus Grupos de interesse)

Desenvolver mais estudos sobre o impacto das determinantes sociais da saúde nos homens e promover campanhas que tenham como público-alvo privilegiado os homens.

Promover formas de masculinidade cuidadoras (não violentas) desde a primeira infância enquanto medida de promoção da saúde e do bem-estar das crianças, homens e suas/eus companheiras/os.

Alargar aos homens o âmbito de aplicação do módulo relativo à saúde sexual e reprodutiva do Inquérito Nacional de Saúde (INE/INSA 2016). Em 2014, este módulo apenas foi aplicado às mulheres.
Vasco Prazeres, DGS - Direção-Geral da Saúde (Conferência Final)

Há que trabalhar muito a nível da construção identitária da masculinidade. A masculinidade tem uma dimensão importante de agressividade ou de perigosidade, de força… Talvez aí morressem menos. Talvez não se envolvessem em atividades tão perigosas, nomeadamente a nível da condução automóvel. (…) Eu fazia isso na educação, no trabalho de desconstrução dos estereótipos da masculinidade e da feminilidade.
Virgínia Ferreira, investigadora perita em igualdade de género (Entrevista)

4.2 - Homens e Violência

4.2.1 Introdução

Em Portugal, o facto de a família constituir um lugar de violência ganhou visibilidade e reconhecimento social com o processo de democratização política trazido pelo 25 de Abril de 1974. Até então a ideologia do Estado Novo, apoiada numa moral católica conservadora, impunha uma visão da família assente numa hierarquia rígida de autoridade e poder dos homens sobre as mulheres e de pais e mães sobre os/as filhos/as (Wall, 2011). «Manda quem pode, obedece quem deve», era uma das máximas de Salazar (Casimiro, 2011). Enquanto chefe de família, o homem era o representante da autoridade e o guardião da moral, competindo-lhe o papel de disciplinador tanto dos/as filhos/as como da mulher (Wall, 2011).

Após o 25 de Abril de 1974 foram os movimentos feministas que trouxeram para o espaço público o debate em torno da violência praticada pelos homens sobre as mulheres (Casimiro, 2011). A partir de 1976, e depois de 1978 com a entrada em vigor da revisão do Código Civil, a igualdade entre homens e mulheres passa a estar consagrada na lei e a dominação masculina perde legitimidade legal, alterando-se, deste modo, a ordem patriarcal que até então regia as relações familiares e de género em Portugal. Em simultâneo, cresce na sociedade portuguesa a sensibilidade face à temática dos maus-tratos infantis tornada visível a partir da década de 1980, após a Comemoração do Ano Internacional da Criança, por via do empenho de médicos/as pediatras, magistrados/as e outros/as profissionais ligados/as à infância (Almeida, 2005).

Foi este o mote para a temática da violência na família começar a merecer uma atenção particular por parte de estudiosos/as e investigadores/as que vieram contribuir para o aprofundamento do conhecimento em torno da violência doméstica, em particular da violência do homem sobre a mulher em contexto conjugal (Lourenço, Lisboa e Pais, 1997; Pais, 1996; Dias, 2004; Lisboa *et al.*, 2009, 2010). A maior sensibilidade para com o fenómeno conduziu à necessidade de criação e implementação de medidas de intervenção específicas. Em finais da década de 1990, e atendendo às prioridades definidas pela União Europeia neste domínio, a agenda governamental passou a incluir questões como a prevenção e o combate da violência doméstica, por via da criação do Plano Nacional para a Igualdade (desde 1997), do Plano Nacional Contra a Violência Doméstica (desde 1999) e da Estrutura de Missão Contra a Violência Doméstica (em 2005).

Na viragem do milénio, com a introdução da Lei n.º7/2000, de 27 de maio, a violência doméstica passou a crime público, deixando de estar dependente da queixa da vítima para a instauração de procedimento criminal. Alguns anos mais tarde, na sequência da revisão do Código Penal em 2007 (Lei n.º 59/2007, de 4 de setembro), o crime de violência doméstica foi redefinido, passando a abranger as "pessoas de outro ou do mesmo sexo com quem o agente mantenha ou tenha mantido uma relação análoga à dos cônjuges, ainda que sem coabitação" (artigo 152.º, n.º 1, alínea b), independentemente do sexo e da idade da vítima. E o IV Plano Nacional Contra a Violência Doméstica (PNCVD, 2011-2013), adotado em 2010, espelha bem essa alteração ao incluir situações tão distintas como a violência entre ex-cônjuges, a violência no namoro e a violência nos casais de pessoas do mesmo sexo (Santos, 2012). Em simultâneo, assiste-se ao alargamento da rede pública de apoio às mulheres vítimas de violência doméstica, formalizada através de casas abrigo, que, em 2012, contava com 37 unidades (Perista *et al.*, 2013). Em 2013, Portugal tornou-se o terceiro Estado Membro do Conselho da Europa a ratificar a Convenção sobre Prevenção e Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica (Convenção de Istambul). Muito recentemente, em setembro de 2016, na sequência do reconhecimento por parte do Governo de que a violência doméstica também vitimiza homens, foi inaugurada a primeira casa abrigo destinada a homens vítimas de violência doméstica:

> *O Governo quer criar uma resposta específica para estes homens, a primeira do género em Portugal, avançando com um projeto-piloto no Algarve, com capacidade para 10 vítimas, e que irá funcionar durante um ano [...]. Há cada vez mais casos de homens, apesar de a maioria das vítimas deste crime ser composta por mulheres. (Discurso do Ministro Adjunto, Eduardo Cabrita, na comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias, na Assembleia da República, em junho de 2016)*[2].

O presente subponto, homens e violência, dá a conhecer alguns estudos sociológicos, desenvolvidos em Portugal, sobre a temática da violência, atendendo à diversidade de tipos de violência (física, psicológica e sexual) e aos contextos em que a mesma ocorre (conjugal, namoro, infantil, escolar, entre pares, etc.). Partindo da apresentação de dados estatísticos disponíveis sobre violência doméstica pretende-se analisar a relação entre violência e homens em contexto nacional, numa perspetiva de igualdade de género.

4.2.2 Destaques

Os homens são os principais perpetradores da violência, tanto da violência sobre as mulheres como da violência sobre outros homens. A violência sobre as mulheres ocorre no espaço privado da casa e assume a forma de violência física. De acordo com o Observatório de Mulheres Assassinadas (OMA), em 2014, morreram 43 mulheres vítimas de violência doméstica, sendo na grande maioria dos casos os homens com quem as mulheres mantinham, ou tinham mantido no passado, uma relação de intimidade os perpetradores do crime.

A violência no casal pode ter origem ainda no decurso do namoro, instituindo-se um ciclo de violência prévio à transição para a vida em casal. Por outro lado, trata-se de um tipo de violência que não ocorre apenas no contexto das ***relações heterossexuais***, ela também ocorre no contexto das ***relações entre pessoas do mesmo sexo***.

Tem crescido a denúncia e o reconhecimento social da violência doméstica em que os homens são as vítimas e as mulheres as perpetradoras. Há cada vez mais denúncias e acusações em que as vítimas de violência conjugal são os homens. A violência das mulheres sobre os homens assume o caráter de violência psicológica.

[2] Notícia disponível no webite do Governo de Portugal, em:
http://www.portugal.gov.pt/pt/ministerios/madj/noticias/20160629-madj-seci-violencia-domestica-homens.aspx

Os homens também são vítimas de assédio sexual no local de trabalho, quer por parte de outros homens quer por parte de mulheres. Num inquérito nacional recente ao assédio sexual e moral no local de trabalho, 9% dos homens e 15% das mulheres declararam terem sido alvo de assédio sexual, por parte de chefias, colegas de trabalho e clientes. Se 95% das mulheres foram assediadas por homens e 5% por outras mulheres, no caso dos homens, em 65% dos casos foram vítimas de assédio por parte de mulheres e em 35% por parte de outros homens.

Os homens são as principais vítimas da violência entre pares, que é sobretudo exercida em espaços públicos. A violência entre pares é perpetrada no espaço público – na escola, em estabelecimentos de diversão noturna, na rua, etc. – por homens sobre outros homens, como forma de estabelecer uma hierarquia dentro do grupo de pares masculinos. A violência entre pares torna-se expressiva logo após a entrada na escola, através da violência em meio escolar, e afeta mais os rapazes do que as raparigas.

Certos grupos de homens estão mais sujeitos à violência por parte de outros homens. As minorias étnicas, as minorias sexuais (homossexuais, transsexuais, homens efeminados, transgénero, etc.), os imigrantes, os sem-abrigo e os portadores de deficiência, são mais vulneráveis a situações de violência.

Os homens vítimas de violência têm dificuldade em colocar-se no lugar de vítima ou não têm mecanismos de reação para fazer face à violência exercida sobre si. No estudo sobre o assédio moral e sexual no local de trabalho, a reação mais frequente dos homens vítimas de assédio sexual foi ignorar a situação. Por outro lado, os homens vítimas de violência na conjugalidade têm dificuldade em assumir que são vítimas e têm medo da marginalização social que daí possa advir.

4.2.3 Evolução e tendências: que mudanças na situação dos homens e na disparidade entre homens e mulheres?

4.2.3.1 Homens e violência doméstica: o que dizem os dados

Em 2015, segundo dados do INE[3], foram registados, pela PSP e pela GNR, 23.543 casos relativos a situações de crimes de violência doméstica contra o cônjuge ou análogo, entre os quais 3.275 (13,9% do total de casos) referiam-se a homens vítimas de violência conjugal (3.299 em 2014, 3.058 em 2013 e 2.781 em 2012). Dados que são confirmados pelo Relatório Nacional de Segurança Interna – Ano 2015 (SIS, 2016), ao registar 26.783 ocorrências de violência doméstica[4], comparativamente a 27.281 ocorrências registadas em 2014. Estes números contrastam, porém, com o número de detenções que, não obstante, tem vindo a subir de forma gradual: 417, em 2012, e 750, em 2015. No global, a violência doméstica continua a resultar num elevado número de femicídios: em 2015, 29 mulheres foram mortas por violência doméstica, um número elevado mas inferior ao registado em 2014, ano em que morreram 43 mulheres vítimas de violência doméstica, 35 das quais vítimas de pessoas com quem mantinham, ou tinham mantido no passado, uma relação de intimidade (marido, companheiro, namorado, ex-marido, ex-companheiro, ex-namorado) (Relatório OMA 2014 citado por PGDL, 2015).

Em Portugal, o número de homens que apresentam queixa por violência doméstica nas forças de segurança (PSP e GNR) ou em instituições como a Associação de Apoio à Vítima (APAV) é reduzido quando comparado com o número de mulheres, mas têm aumentado as denúncias e acusações por parte dos homens. Assim, embora a maioria das vítimas seja do sexo feminino (84,6%) e a maioria dos agressores do sexo masculino (86,9%), os dados do Relatório Anual de Segurança Interna – Ano 2015 (SIS, 2016) apontam para 3.508 agressoras do sexo feminino e 4.124 vítimas do sexo masculino, sendo que na maioria das situações está-se perante situações de violência conjugal (57%) ou entre ex-cônjuges (21%).

De acordo com a APAV (2016), entre 2013 e 2015 houve um aumento do número de homens adultos que recorreram aos serviços desta associação a pedir ajuda por terem sido vítimas de violência doméstica (395, em 2013, e 452, em 2015), sendo que em 56% dos casos denunciados havia uma relação conjugal entre vítima e agressor e a maioria das vítimas tinha uma idade igual ou superior a 60 anos. A APAV considera, porém, que os casos de violência doméstica perpetrados por mulheres distinguem-se dos casos de violência doméstica perpetrados por homens, por aqueles constituírem sobretudo situações onde impera a violência psicológica, embora 25% dos casos se refiram também a maus-tratos físicos.

Por lhes ser difícil reconhecer e gerir o estatuto de vítima, numa sociedade que vê os homens como o sexo forte, os homens que são vítimas de violência na intimidade não admitem a sua condição e não procuram ajuda profissional, silenciando assim os abusos e as agressões de que também são vítimas (Machado e Matos, 2012; Prazeres *et al.*,2014). Os homens que são vítimas de violência "enfrentam lutas de reconciliação entre a sua vitimização e a perceção acerca da sua masculinidade" (Machado e Matos, 2012: 19). Sentem medo, vergonha e entram, muitas vezes, em negação. Por outro lado, receiam, muito justamente, as consequências negativas que daí possam advir, na medida em que o reconhecimento do seu papel de vítima pode conduzir a situações de estigmatização social (Casimiro, 2013), a começar pelo facto de os homens não serem tratados como iguais pelos serviços de apoio à vítima (Machado e Matos, 2012). Neste sentido, os homens são, a par da população idosa,, dos casais de pessoas do mesmo sexo e dos jovens namorados, as vítimas ignoradas da violência na família (Casimiro, 2011), ou as suas vítimas esquecidas (Machado e Matos, 2012). Como bem exemplifica a opinião de Teresa Beleza, a respeito das alterações em 2007 ao art.º 152 do Código Penal:

> *A chamada violência doméstica é um fenómeno infelizmente ubíquo e comum, que afecta vítimas de muitos e diferentes tipos. Crianças. Mulheres. Idosos. Doentes. E outros, claro. Mas a vulnerabilidade e as estruturas sociais de distribuição desigual de poder tornam estas categorias estatisticamente mais prováveis como vítimas […]. Questão diversa, e essa sim bem interessante, é a das relações, linguísticas e fenomenológicas, entre a violência doméstica, a violência dita de género e a violência contra as mulheres (…). A verdade é que por razões de prevalência estatística mas também por visibilidade acrescida em função de movimentos sociais e da investigação académica, a violência exercida pelos homens contra as "suas" mulheres é correctamente tomada como paradigmática da violência doméstica – e o texto actual do art.º 152, embora abranja evidentemente, casos com esta descrição prototípica, está claramente pensado e foi obvia-*

[3] O número de casos refere-se a "Agentes/ suspeitas/os identificadas/os em crimes de violência doméstica contra o cônjuge ou análogo registados pela PSP e GNR (N.º) por Sexo; Anual", disponível em: https://www.ine.pt/xportal/xmain?menuBOUI=13707294&xpgid=ine_perfgenero&xpid=INE, dados atualizados em 30/3/2016.

[4] Dados que respeitam a ocorrências registadas pela GNR e PSP e referem os casos de violência doméstica independentemente de terem sido participados como outro tipo de crime mais grave, designadamente homicídio, violação, etc.; Relatório Anual de Segurança Interna 2015, disponível em: http://www.portugal.gov.pt/pt/pm/documentos/20160331-pm-rasi.aspx, atualizado em 31/3/2016.

CAIXA: ASSÉDIO SEXUAL E MORAL NO LOCAL DE TRABALHO

O estudo sobre Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho em Portugal é uma investigação recentemente concluída, coordenada por Anália Torres, e desenvolvida em parceria pelo CIEG e pela CITE no âmbito do EEA Grants. Foi aplicado um inquérito a uma amostra representativa da população ativa de Portugal continental, com exceção do setor primário. Responderam 1801 indivíduos, sendo 558 homens e 1243 mulheres. Por opção metodológica, a amostra foi sobrerrepresentada para o sexo feminino.

Os resultados deste estudo indicam que, em 2015, o assédio moral afetava aproximadamente tantos homens como mulheres, dado que cerca de 15,9% dos homens e 16,7% das mulheres inquiridas afirmaram ter experienciado situações deste tipo no local de trabalho. Pelo contrário, o assédio sexual foi reportado por 14,4% das inquiridas e por 8,6% dos inquiridos. Os dados revelam que os homens que foram vítimas de assédio sexual no local de trabalho tiveram, em 64,6% dos casos, as mulheres como agressoras e, em 35,4% dos casos, outros homens como agressores (situação que difere do assédio sexual sobre as mulheres, pois apenas 5% das mulheres vítimas deste tipo de assédio tiveram outra mulher como agressora) (Torres *et al.*, 2016). O assédio sexual é perpetrado por chefias, colegas de trabalho e clientes.

Mas o que mais chama a atenção nestes resultados é a reação diferenciada de homens e de mulheres quando são alvo de assédio sexual no local de trabalho. As mulheres mostram de imediato desagrado; 52,0%. Já 50,0% dos homens afirmam fazer de conta que não notam, isto é, procuram ignorar que a situação de assédio sexual aconteceu. Esta reação dos homens à situação de assédio sexual, em 2015, assemelha-se à reação que a maioria das mulheres tinha em 1989, data em que se realizou o 1º Inquérito ao Assédio Sexual no Local de Trabalho em Portugal (apenas aplicado a mulheres) (Amâncio e Lima, 1994). Esta constatação revela, assim, o caminho que os homens ainda têm de percorrer para fazerem face ao assédio sexual no local de trabalho, de que também são vítimas.

Torres, Anália et al. 2016. Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho em Portugal (Policy Brief). Lisboa: CIEG/ISCSP-ULisboa e CITE.

> *mente redigido (incluindo as sucessivas alterações) tendo como alvo privilegiado as mulheres vítimas de violência por parte dos seus companheiros, actuais ou passados (Beleza, 2008 in PGDL, 2015: 2).*

Se é confrangedora a magnitude da violência exercida pelos homens sobre as mulheres, e se ainda há muito por fazer tendo em vista o conhecimento aprofundado desta realidade e a sensibilização coletiva para a combater em toda a linha – também é preciso fazer luz e procurar apreender a violência da qual os homens também são vítimas nas relações de intimidade, nomeadamente por parte das mulheres. Trata-se de um fenómeno que começa agora a ganhar alguma visibilidade e reconhecimento social e que não deve ser ignorado (Casimiro, 2011, 2013). A violência na intimidade é um fenómeno que afeta, assim, mulheres e homens, que interessa conhecer no seu todo, adotando uma perspetiva abrangente, que inclua todas as formas de violência e todos os possíveis perpetradores e vítimas (Machado e Matos, 2012). Lembre-se que a violência doméstica, não raramente se estende a vítimas secundárias, mesmo em caso extremos e letais, como filhos/as ou outros/as familiares da vítima (PGDL, 2015).

Mas muitos entendem que devido ao «dimorfismo sexual entre homens e mulheres» (Casimiro, 2013), as consequências da violência perpetrada pelas mulheres sobre os homens serão sempre menos gravosas que a violência que os homens exercem sobre as mulheres, isto se se tiver em atenção a dimensão física da violência (Lourenço, Lisboa e Pais, 1997; Dias, 2004). Contudo, como o trabalho de Casimiro (2008) permite perceber, a violência feminina em contexto conjugal assume formas distintas da violência masculina, tratando-se sobretudo de uma violência psicológica, que ocorre de forma "«persistente e continuada» (...) como o «bicho que mói a madeira»" (Casimiro, 2011: 135). Neste sentido, importa ter em atenção que os homens vítimas de violência na intimidade são "vítimas de violência moderada e na sua maioria de violência psicológica" (Machado e Matos, 2014). Torna-se, por isso, necessário "compreender as condições e os contextos em que a violência sobre os homens é exercida, a natureza e as modalidades que a caracterizam, o que motiva as mulheres a serem violentas (fazem-no como um modo de autodefesa e/ou de forma pró-ativa?), as consequências que daí podem advir e as interpretações de homens (mas também de mulheres) sobre o fenómeno" (Casimiro, 2013: 9). Isto sem esquecer que a violência conjugal não se limita aos casais heterossexuais, ela também acontece nos casais de pessoas do mesmo sexo (Casimiro, 2011; Santos, 2012).

4.2.3.2 O lugar dos homens nos estudos sobre violência doméstica em Portugal

Em Portugal são escassos os estudos sobre violência, em particular os estudos sobre violência em que o homem também seja entrevistado ou inquirido. A nível qualitativo, o trabalho desenvolvido por Dias (2004) sobre as representações e as práticas da violência na família, destaca-se por entrevistar tanto homens como mulheres. No entanto, dado a investigação centrar-se, sobretudo, nas dimensões físicas da violência, esta é percecionada como um meio de controlo do homem face à mulher e aos/às filhos/as, bem como uma forma de manifestação do poder "masculino". Neste sentido, ao longo do estudo os homens são sempre percecionados como agressores e as mulheres como potenciais vítimas. As mulheres só são reconhecidas como agressoras no plano da violência defensiva (Casimiro, 2013).

Em termos quantitativos, destaca-se o estudo coordenado por Lisboa (Lisboa *et al.*, 2009 e 2010) sobre violência de género, com base na aplicação, em 2007, de um inquérito por questionário em Portugal Continental, tanto a homens como a mulheres. O estudo aborda a questão da vitimização feminina e masculina no que diz respeito a diferentes tipos de violência (física, psicológica e sexual) e a atos de discriminação sociocultural. Comparando os dados de vitimização de homens e mulheres com idade igual ou superior a 18 anos, em relação aos diferentes tipos de violência, denota-se que os homens apresentam uma incidência ligeiramente superior à das mulheres, 43% e 38%, respetivamente. No entanto, as mulheres continuam a ser as principais vítimas de violência doméstica, já que, em geral, a violência exercida sobre estas ocorre no espaço doméstico (60%) e é praticada, na maioria dos casos, pelos seus cônjuges ou companheiros (42%). No caso dos homens, a violência de que são vítimas ocorre maioritariamente no espaço público (38% das situações ocorrem na rua e "outros espaços públicos" e 16% no local de trabalho) e é praticada por

outros colegas e amigos (23%) e desconhecidos (23%) do sexo masculino. A violência exercida pelos/as cônjuges é responsável por apenas 3% das situações reportadas.

Os resultados deste inquérito, também evidenciam que os indivíduos do sexo masculino são os principais perpetradores de violência, quer contra outros homens (78%), quer contra as mulheres (74%). Mesmo nos contextos em que a violência doméstica é exercida por outros familiares, tanto homens como mulheres recordam sobretudo episódios da infância e/ou adolescência protagonizados por homens, sobretudo pais e padrastos. As razões para a maior violência entre homens, isto é, entre pares masculinos, prende-se, de acordo com os autores, com o facto de "os homens, ao terem historicamente nas sociedades modernas uma atividade social intensa, estão por isso mesmo mais expostos a interações interpessoais e a uma conflitualidade social eventualmente portadoras de violência (Lisboa *et al.*, 2009: 56)".

4.2.3.3 Violência infantil (maus-tratos, negligência e abuso sexual de menores)

A par da violência conjugal, a violência familiar compreende também a violência infantil, ou seja, a violência exercida sobre as crianças, que pode consubstanciar-se em maus-tratos, negligência ou abuso sexual de menores. A visibilidade social dos maus-tratos infantis praticados na família é relativamente recente nos países ocidentais. Ela resulta de uma valorização da criança enquanto indivíduo e de uma mudança nas normas de relacionamento social entre adultos e crianças, que vieram tornar inaceitáveis tais manifestações de abuso de poder (Almeida, 2005).

Com base num estudo apresentado em 2001, a pedido da Assembleia da República, intitulado "Famílias e maus-tratos às crianças em Portugal" (Almeida, André e Almeida, 2001; Almeida 2005) apresenta-se uma tipologia das formas de abuso e negligência familiares face às crianças, definida quer pela caracterização dos traços diretamente ligados ao maltrato, quer pela sua interligação com os contextos sociofamiliares de pertença da criança.

Em regra, concluem as autoras, os maus-tratos às crianças ocorrem no espaço físico da casa de família e, em 65% dos casos, as agressões são perpetradas pelos progenitores (o pai biológico, a mãe biológica ou os dois). Porém, a forma como os maus-tratos e a negligência infantil são praticados diferem segundo a origem social da família: nas famílias de classes populares predomina a violência física, enquanto nas famílias de classes favorecidas, a violência psicológica e emocional parece constituir a forma de maltrato mais comum. Para além das clivagens sociais e familiares denotam-se também clivagens de género nas situações de maus-tratos, negligência e abuso sexual. Assim, se no caso das raparigas estas aparecem sobrerrepresentadas nas situações de "abuso sexual", "ausência de guarda" em casa ou "intoxicação intencional"; os rapazes têm uma maior representatividade nas situações de "agressão" (física e emocional), "trabalho abusivo" e nas grandes negligências de "cuidados básicos" (Almeida, 2005).

Mas como bem salienta Almeida (2005), um "resultado surpreendente do inquérito prende-se justamente com o facto de não terem sido denunciados quaisquer casos de agressores [sexuais] do sexo feminino". Esta invisibilidade social da mãe ou de outra familiar feminina enquanto agressoras sexuais da criança remete para o peso dos estereótipos de género na construção social sobre o maltrato infantil e para a dificuldade da sociedade em conceber o abuso sexual perpetrado por mulheres, isto é, o abuso sexual sem violação peniana.

Em setembro de 2007, Portugal passou a consagrar no artigo 152.º do Código Penal (Lei n.º 59/2007, de 4 de setembro) a punição com pena de prisão de um a cinco anos para quem infligir maus-tratos físicos (e psicológicos), incluindo castigos corporais, quer na escola quer em casa (Casimiro, 2011). Esta mudança no paradigma em torno da violência sobre as crianças é reveladora da forma como, na atualidade, a sociedade entende a chamada "palmada pedagógica", recorrentemente usada como recurso educativo mas que encerra em si mesma a possibilidade de banalização da força e do recurso à violência como forma de sanar conflitos e problemas.

4.2.3.4 Violência na escola

A violência infantil compreende ainda a violência que tem lugar em meio escolar. Em Portugal, os estudos relativos à violência na escola são escassos (Sebastião, Alves e Campos, 2003). Trata-se de um fenómeno multidimensional que de forma abusiva tem vindo a ser associado a escolas com uma elevada diversidade cultural, a alunos provenientes de meios sociais desfavorecidos e a percursos escolares marcados pelo insucesso.

Em Portugal, a presença de situações violentas nas escolas conduziu à adoção de um conjunto de medidas de política caracterizadas por duas abordagens divergentes: a abordagem pedagógica e a abordagem policial (Sebastião, Alves e Campos, 2003). A primeira defende que é por via da promoção das competências sociais e da formação cívica dos/as alunos/as que a violência deve ser resolvida. Neste sentido, propõe a implementação de medidas de carácter organizacional e pedagógico como, por exemplo, medidas de gestão escolar descentralizada e introdução de territórios educativos de intervenção prioritária (TEIP), numa tentativa de reduzir a exclusão dos/as alunos/as com dificuldades de aprendizagem do sistema educativo. Por outro lado, a abordagem policial protagoniza a defesa de um modelo de gestão do sistema educativo centralizado, traduzindo uma dificuldade da escola em aceitar a diversidade sociocultural do meio envolvente. Parte-se do princípio que a diversidade dificulta o processo de socialização que a massificação do ensino, trazida pelo processo de democratização política, protagonizou. Veja-se a este propósito o Programa Escola Segura, com início em 1992, que resultou de um protocolo entre o Ministério da Educação e o Ministério da Administração Interna.

Se é verdade que o progressivo alargamento da escolaridade obrigatória tornou mais difícil a gestão do comportamento dos alunos, aumentando também a sua diversidade social e cultural, também não deixa de ser verdade que a forma como cada escola se posiciona perante as situações violentas espelha bem o modo como a própria escola se representa e se procura construir enquanto coletivo no processo de aplicação das políticas de educação aos/às alunos/as (Sebastião, 2013). Neste sentido, a adoção de uma abordagem pedagógica ou de uma abordagem policial parece, assim, depender do *ethos* próprio de cada escola e, obviamente, daqueles que a dirigem (Sebastião, Alves e Campos, 2003), tornando-se difícil fazer com que os/as defensores/as de cada uma destas abordagens trabalhem em conjunto.

Com base num estudo de caso desenvolvido numa escola localizada no centro da cidade de Lisboa, Sebastião, Alves e Campos (2003) concluem: "Contrariando os discursos que remetem a ocorrência de situações de violência na escola para contextos sociais desfavorecidos, degradados e periféricos, o estudo realizado revelou que, no caso desta escola situada na zona central da cidade, a violência é recorrente e quotidiana, atingindo toda a população escolar" (idem: 52). Porém, a generalidade das situações violentas ocorridas em meio escolar são situações de pequena violência quotidiana entre alunos (pequenos furtos, agressões, intimidação, perseguição e ameaça), geralmente de alunos/as mais velhos/as sobre os/as mais novos/as, dos/as mais fortes sobre os/as mais fracos/as. Tornando-se habituais os "empurrões", "pontapés", "tostas" e "pequenos roubos".

Constituem fatores explicativos da ocorrência de situações de violência na escola, as condições físicas e espaciais da mesma, o género dos/as alunos/as e o nível de escolaridade. Escolas com um espaço físico limitado são mais propensas à ocorrência de situações de violência, sendo mais comuns as situações em que os rapazes são ao mesmo tempo os agressores e as vítimas de situações violentas; em termos de nível de ensino, o 2º ciclo do ensino básico destaca-se por ser aquele em que se verificam mais registos de violência, o que poderá estar relacionado com a mudança no quotidiano escolar dos/as alunos/as trazida pela passagem do 1º para o 2º ciclo (Sebastião, Alves e Campos, 2003).

A violência na escola parece assim estar relacionada com a construção de modelos específicos de masculinidade e traduz-se no estabelecimento de hierarquias entre rapazes dominantes e rapazes percebidos como mais frágeis, efeminados e até mesmo homossexuais. Em 2010, no âmbito do projeto de investigação "Homens nas Margens: idade, etnicidade, orientação sexual e trajectórias profissionais na construção de masculinidades não-hegemónicas", Aboim e Vasconcelos (2013) entrevistaram homens não heterossexuais e homens imigrantes de origem africana que declararam ter sofrido de violência na escola por parte de colegas rapazes, nomeadamente discriminação, violência física e abuso sexual.

Para finalizar, importa salientar que, contrariamente à perceção comum, a frequência e a intensidade da violência tem vindo a diminuir (Sebastião, 2013). Como aliás os dados comparativos apresentados no estudo Violência e Género (Lisboa *et al.*, 2009 e 2010) permitem confirmar, na passagem dos anos 1990 para os anos 2000 diminuiu a prevalência da violência física, psicológica e sexual sobre as mulheres (passou de 48% para 38%). No entanto, a diminuição da sua frequência contrasta com o aumento do número de denúncias e acusações causado por uma maior sensibilidade e intolerância da sociedade face ao fenómeno da violência (Casimiro, 2011).

Não obstante, os dados disponíveis sobre a violência em Portugal, nomeadamente as estatísticas oficiais, apresentam vários problemas, pelo que nem sempre é possível apresentar uma perspetiva longitudinal sobre o fenómeno, nas suas múltiplas vertentes. Em primeiro lugar, grande parte da violência não é denunciada à polícia nem às autoridades oficiais. Em segundo lugar, a violência registada muitas vezes está escondida ou incluída em categorias que justapõem os crimes violentos com os não violentos. Em terceiro lugar, porque as estatísticas nem sempre permitem relacionar o género das vítimas com o dos/as agressores/as. Embora seja possível saber o número de crimes cometidos por homens contra mulheres e por mulheres contra homens, não há dados disponíveis sobre a violência entre pares, nomeadamente a violência entre pares masculinos. Neste sentido, a questão da violência entre homens, que alguns estudos apontam como sendo a forma mais comum de violência (Lisboa *et al.*, 2009 e 2010) permanece uma realidade por conhecer.

CAIXA: PERSPETIVAS DE GRUPOS DE INTERESSE SOBRE *HOMENS E VIOLÊNCIA*

A violência doméstica acontece a homens e a mulheres […]. É transversal a todos e a todas. Agora que políticas há relativamente aos homens? Não há nenhumas! […] A violência contra os homens ainda é alvo de chacota quando é discutida em fóruns sobre violência doméstica. […] A introdução do tema da violência contra os homens é importante, mas vai demorar o seu tempo a fazer.

Eu faço coordenação e supervisão de casas abrigo, da rede nacional de casas abrigo para mulheres e crianças vítimas de violência e também lá tenho rapazes, rapazes até aos 18 anos [...]. Para eles aquilo é complicado. É complicado porque estão num mundo de mulheres, não é? […] e é importante trabalhar, exatamente, estas questões do género […] que estão associadas ao facto de se ser homem, que é: "o meu pai ensinou-me que as mulheres não se respeitam", "o meu pai ensinou-me que a violência é uma forma de contacto com o outro, que é uma forma de resolução dos problemas".

Violência é poder.

Daniel Cotrim, APAV – Associação Portuguesa de Apoio à Vítima (Focus Grupos de Interesse)

4.2.4 Recomendações

Da análise efetuada sobre homens e violência e dos contributos trazidos, no âmbito do projeto aqui apresentado, por especialistas em igualdade de género e representantes de grupos de interesse (ver Caixa Perspetivas e Caixa Recomendações), resultam três conjuntos de recomendações: i) conhecer a realidade da violência em Portugal e alargar o âmbito de ação dos Planos Nacionais Contra a Violência Doméstica (PNCVD); ii) desconstruir o género, educar para a diversidade e promover formas de masculinidade não violentas desde a primeira infância; iii) apoiar os homens vítimas de violência. O primeiro conjunto de recomendações diz respeito a medidas de âmbito político/governamental no sentido de conhecer o fenómeno da violência, em toda a sua extensão, para posteriormente agir sobre ele.

Elaboração de estatísticas oficiais que permitam avaliar e analisar de forma fidedigna toda a extensão do fenómeno da violência em Portugal, atendendo aos diversos tipos de violência (física, psicológica e sexual), aos contextos em que a mesma ocorre (conjugal; infantil; escolar; entre pares; etc.) e às modalidades de agressão. Os dados oficiais disponíveis sobre a violência em Portugal são escassos. Embora um número significativo de estudos qualitativos aponte a violência entre pares masculinos como a forma de violência mais frequente em Portugal, não há dados disponíveis sobre o fenómeno. O debate em torno da violência em Portugal tem-se centrado na questão da violência doméstica, designadamente da violência dos homens sobre as mulheres no âmbito das relações de intimidade, mas trata-se de um fenómeno muito mais vasto, que não se encontra circunscrito ao espaço privado da esfera doméstica, sendo por isso necessário conhecê-lo em toda a sua plenitude de modo a que se possa agir sobre o mesmo de forma concertada.

Introduzir no Plano Nacional Contra a Violência Doméstica (PNCVD), medidas específicas destinadas aos homens enquanto vítimas de violência. O número de denúncias de violência doméstica por parte dos homens é reduzido face às denúncias realizadas por mulheres. Em 2015, representavam cerca de 13,9% do total de ocorrências de violência doméstica registadas pelas Forças de Segurança (INE). Os homens também são vítimas de violência conjugal e, dada a crescente sensibilidade face à temática da violência em Portugal, a sua visibilidade tem vindo a aumentar.

Um segundo conjunto de recomendações diz respeito à adoção de medidas de intervenção junto da população mais jovem tendo em vista a desconstrução dos estereótipos de género, a educação para a aceitação da diferença e da diversidade e a promoção de formas de masculinidade não violentas.

Promover formas de masculinidade não violentas desde a primeira infância. Desenvolver campanhas de sensibilização contra a violência, nomeadamente a violência física entre pares em contexto escolar, procurando estratégias educativas que incentivem a adoção de comportamentos não violentos, designadamente por parte dos rapazes e alunos do ensino básico (1º, 2º e 3º ciclo). Ter em especial atenção as implicações das novas tecnologias na violência entre pares como, por exemplo, o *ciberbullying*.

Promover a formação dos profissionais do ensino no sentido de combater a violência nas escolas. Dotar os agentes educativos de informação e conhecimento suficientes para que possam identificar as situações de violência ocorridas em contexto escolar, sinalizá-las e agir sobre elas. Elaborar um guia sobre a violência escolar nas suas múltiplas formas, de modo a capacitar os agentes educativos para que consigam, na hora, responder às situações de violência sem ignorar nenhuma das partes envolvidas. Por agentes educativos entende-se todos aqueles que desenvolvem a sua atividade profissional em contexto escolar: educadores/as de infância; professores/as; auxiliares de ação educativa; monitores/as de atividades de tempos-livres; assistentes operacionais.

Combater a ideia de que o dimorfismo sexual é a causa da desigualdade entre homens e mulheres. Educar para a igualdade na diferença e na diversidade, desde o jardim-de-infância até ao ensino secundário. Introduzir o estudo e a análise dos Guiões Género e Cidadania - elaborados pelo Ministério da Educação no âmbito dos Planos Nacionais para a Igualdade e Cidadania - nos programas dos diferentes cursos de formação superior, variante ensino. Urge desconstruir a visão estereotipada da masculinidade e da feminilidade que a escola continua a promover, e são os/as professores/as, enquanto agentes educativos de primeira linha, que devem estar habilitados a desenvolver este trabalho com os/as alunos/as.

Promover masculinidades cuidadoras, mais envolvidas na paternidade, como forma de prevenir a violência doméstica. Procurar valorizar o papel de cuidador junto dos homens e sensibilizá-los para a importância do seu contributo no bem-estar da criança. Por outro lado, a promoção de masculinidades cuidadoras implica medidas também dirigidas às entidades empregadoras, de modo a estas reconhecerem e incentivarem uma paternidade cuidadora que implica a partilha das responsabilidades parentais (ver medidas propostas no Capítulo 2).

Promover campanhas de sensibilização junto da população em geral sobre o ciclo de reprodução da violência. Educar os pais para que estes não sejam violentos com os/as seus/suas filhos/as, promovendo assim a aplicação na prática da alteração ao artigo 152º do Código Penal, introduzida em 2007, que veio criminalizar a violência física dos pais contra os/as filhos/as.

Um terceiro conjunto de recomendações prende-se com a adoção de medidas específicas tendo em vista a proteção e o acompanhamento dos homens vítimas de violência em meio escolar, no local de trabalho e em contexto familiar.

Adotar normas de acompanhamento das vítimas de violência entre pares em contexto escolar, nomeadamente quando as vítimas são imigrantes, portadores/as de deficiência ou fazem parte de minorias sexuais, étnicas ou religiosas. Os rapazes que são vítimas de violência na escola pertencem muitas vezes a um destes grupos. Torna-se assim necessário desenvolver planos estratégicos nas escolas do ensino básico (1º, 2º e 3º ciclo) com o apoio de psicólogos/as, agentes da autoridade e organizações não-governamentais que desenvolvam trabalho no âmbito da violência.

Apoiar os homens que são vítimas de violência. No que respeita ao assédio sexual e/ou moral no local de trabalho, há que promover campanhas de sensibilização junto dos homens para a importância de denunciar os/as agressores/as. Envolver as empresas e demais entidades na elaboração deste tipo de campanhas, procurando que a mudança se processe também a nível das políticas internas das empresas. No que diz respeito à violência doméstica, alargar a outros pontos do país a criação de casas-abrigo para homens - à semelhança da casa-abrigo para homens vítimas de violência doméstica, recentemente criada no Algarve (setembro 2016).

CAIXA: RECOMENDAÇÕES DE ESPECIALISTAS E DE GRUPO DE INTERESSE SOBRE *HOMENS E VIOLÊNCIA*

Formar magistrados em violência doméstica e de género

Os magistrados devem receber formação adequada na área da violência, nomeadamente na área da violência doméstica e de género.
Daniel Cotrim, APAV – Associação Portuguesa de Apoio à Vítima (Focus Grupos de Interesse)

Formar os magistrados e os representantes das Forças de Segurança (PSP e GNR) para o fenómeno da violência conjugal sobre os homens.
Gerardo Meil, parceiro internacional do projeto (Conferência Final)

Envolver os municípios no Plano Nacional Contra a Violência Doméstica (PNCVD)

Cumprir o que está estabelecido nos Planos Nacionais Contra a Violência Doméstica (PNCVD), envolver os municípios no combate à violência doméstica. Há municípios envolvidos mas é necessário disseminar esse envolvimento a todos os municípios.
Daniel Cotrim, APAV – Associação Portuguesa de Apoio à Vítima (Focus Grupos de Interesse)

Aprofundar o conhecimento sobre a realidade da violência em Portugal e criar serviços de apoio específicos para os homens

Elaborar um Livro Branco sobre a violência em Portugal.
Criar uma linha de atendimento dirigida aos homens vítimas de violência.
Gerardo Meil, parceiro internacional do projeto (Conferência Final)

ENTIDADES ENVOLVIDAS NA ELABORAÇÃO DO LIVRO BRANCO

OPERADOR DO PROGRAMA

CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

A igualdade entre mulheres e homens é um princípio fundamental da Constituição da República Portuguesa, sendo tarefa fundamental do Estado a sua promoção. A **CIG** é o organismo nacional responsável pela promoção e defesa desse princípio, procurando responder às profundas alterações sociais e políticas da sociedade em matéria de cidadania e igualdade de género.

A missão prosseguida pela CIG é a de garantir a execução das políticas públicas no domínio da cidadania, da promoção e defesa da igualdade de género e do combate à violência doméstica e de género e ao tráfico de seres humanos, cabendo-lhe a coordenação dos respetivos instrumentos – os Planos Nacionais.

A CIG é um serviço central da administração direta do Estado dotado de autonomia administrativa, sendo-lhe também reconhecido autonomia financeira, restrita à gestão de programas financiados por recursos financeiros comunitários ou internacionais de idêntica natureza.

A CIG está integrada na Presidência do Conselho de Ministros, sendo tutelada pela Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade, nos termos do despacho de delegação de competências do Ministro Adjunto n.º 660/2016, de 5 de janeiro (Diário da República – II série n.º 10, de 15 de janeiro de 2016).

São atribuições da CIG:

a. Apoiar a elaboração e o desenvolvimento da política global e setorial com incidência na promoção da cidadania e da igualdade de género e participar na sua execução, ao nível das políticas específicas, e na correspondente articulação ao nível das políticas integradas;
b. Contribuir para a alteração do quadro normativo, ou para a sua efetivação, na perspetiva da cidadania e da igualdade de género, elaborando propostas normativas, emitindo pareceres sobre iniciativas legislativas ou sugerindo mecanismos que promovam o cumprimento efetivo e integral das normas vigentes, designadamente nos domínios transversais da educação para a cidadania, da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres, da proteção da maternidade e da paternidade, da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar de mulheres e homens, do combate às formas de violência de género e do apoio às vítimas;
c. Elaborar estudos e documentos de planeamento de suporte à decisão política na área da cidadania e da igualdade de género;
d. Promover a educação para a cidadania e a realização de ações tendentes à tomada de consciência cívica relativamente à identificação das situações de discriminação e das formas de erradicação das mesmas;
e. Promover ações que facilitem uma participação paritária na vida económica, social, política e familiar;
f. Propor medidas e desenvolver ações de intervenção contra todas as formas de violência de género e de apoio às suas vítimas;
g. Apoiar organizações não-governamentais relativamente a medidas, projetos ou ações que promovam objetivos coincidentes com os seus;
h. Atribuir prémios de qualidade a entidades que adotem códigos ou sigam exemplos de boas práticas em matéria de promoção da igualdade de género, de prevenção da violência de género ou de apoio às vítimas;
i. Assegurar a supervisão técnica das estruturas de acolhimento e de atendimento para vítimas de violência e a coordenação estratégica com os demais setores da Administração Pública envolvidos no apoio;
j. Articular e assegurar a implementação e manutenção de sistemas técnicos de proteção às vítimas de violência doméstica;
k. Manter a opinião pública informada e sensibilizada com recurso aos meios de comunicação social, à edição de publicações e à manutenção de um centro de documentação e de uma biblioteca especializados;
l. Elaborar recomendações gerais relativas a boas práticas de promoção de igualdade de género, designadamente ao nível da publicidade, do funcionamento de estruturas educativas, de formação e da organização do trabalho no setor público e privado, bem como atestar a conformidade com essas boas práticas;
m. Conferir competências técnicas e certificar qualidades de pessoas e entidades institucionalmente envolvidas na promoção e defesa da cidadania e da igualdade de género;
n. Desenvolver serviços de informação jurídica e de apoio psicossocial, especialmente nas situações de discriminação e de violência de género;
o. Receber queixas relativas a situações de discriminação ou de violência com base no género e apresentá-las, sendo caso disso, através da emissão de pareceres e recomendações, junto das autoridades competentes ou das entidades envolvidas;
p. Assegurar modalidades adequadas de participação institucional das organizações não-governamentais que concorram para a realização das políticas de cidadania e de igualdade de género;
q. Organizar, nos termos da lei, o registo nacional de organizações não-governamentais cujo objeto estatutário se destine essencialmente à promoção dos valores da cidadania, da defesa dos direitos humanos, dos direitos das mulheres e da igualdade de género;
r. Cooperar com organizações de âmbito internacional, comunitário e demais organismos congéneres estrangeiros, tendo em vista participar nas grandes orientações relativas à cidadania e à igualdade de género e promover a sua implementação a nível nacional;
s. Cooperar com entidades públicas e privadas de níveis nacional, regional e local em projetos e ações coincidentes com a missão da CIG, nomeadamente pelo estabelecimento de parcerias;
t. Prestar assistência técnica a iniciativas na área da cidadania e da igualdade de género promovidas por outras entidades;
u. Emitir parecer favorável à celebração de acordos de cooperação que envolvam entidades públicas estatais com incidência no apoio a vítimas de violência de género.

Website: https://www.cig.gov.pt/

ENTIDADE PROMOTORA

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

A **CITE** é, desde 1979, a estrutura nacional que prossegue a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional. Trata-se de um órgão colegial, tripartido e equilátero, composto por um/a representante do ministério com atribuições na área do emprego que preside; um/a representante do ministério com atribuições na área da igualdade; um/a representante do ministério com atribuições na área da Administração Pública; um/a representante do ministério com atribuições na área da solidariedade e da segurança social; dois/duas representantes de cada uma das associações sindicais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social (2 da CGTP-IN e 2 da UGT) e um/a representante de cada uma das associações patronais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social (1 da CCP, 1 da CIP, 1 da CAP e 1 da CTP).

No âmbito das suas responsabilidades, a CITE promove:

a. A emissão de pareceres e análise de queixas;
b. A emissão de parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador ou trabalhadora no gozo de licença parental; no caso de intenção de recusa, por parte da entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com horário flexível a trabalhadores e trabalhadoras com filhos/filhas menores de 12 anos;
c. A análise das comunicações de não renovação de contrato de trabalho a termo com trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e com trabalhadores/as em licença parental;
d. A informação e apoio jurídico;
e. A assistência às vítimas de discriminação em razão do sexo no trabalho, emprego ou formação profissional;
f. A apreciação da legalidade de disposições em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego, constantes de regulamentação coletiva de trabalho;
g. As diligências de conciliação, em caso de conflito individual, quando solicitado por ambas as partes;
h. As recomendações aos membros do Governo responsáveis pelas áreas do Emprego e da Administração Pública da adoção de legislação que promova a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, na proteção da parentalidade e na conciliação da atividade profissional com a vida familiar;
i. O Diálogo Social na área da igualdade entre homens e mulheres no mundo laboral;
j. A elaboração de estudos sobre igualdade de género no mercado de trabalho, conceção e desenvolvimento de projetos;
k. A formação em igualdade de género na área laboral para públicos estratégicos;
l. A cooperação a nível nacional e internacional com entidades públicas e privadas, nomeadamente empresas, em ações e projetos afins com a missão da CITE.

Website: http://www.cite.gov.pt/

RESPONSÁVEIS CIENTÍFICOS

ICS-ULisboa – Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa
OFAP – Observatório das Famílias e das Políticas de Família

O **ICS-ULisboa** é uma instituição universitária consagrada à investigação e à formação avançada em ciências sociais. A missão do ICS-ULisboa é estudar as sociedades contemporâneas, com especial ênfase na realidade portuguesa e nas sociedades e culturas com as quais Portugal tem relações históricas, quer no espaço europeu, quer noutros espaços geográficos. Essas actividades são realizadas num contexto interdisciplinar, e a partir de sete Grupos de Investigação:

1. Ambiente, Território e Sociedade;
2. Atitudes e Comportamentos Sócio-Políticos;
3. Identidades, Culturas, Vulnerabilidades;
4. Impérios, Colonialismo e Sociedades Pós-Coloniais;
5. Percursos de Vida, Desigualdade e Solidariedade: Práticas e Políticas;
6. Poder, Sociedade e Globalização;
7. Regimes e Instituições Políticas.

Procurando colmatar o fosso entre ciência, sociedade e política, o ICS-ULisboa alberga cinco Observatórios, estruturas orgânicas coordenadas por investigadores do ICS-ULisboa, que têm como objetivo debater questões centrais relativas à sociedade e às instituições portuguesas: BDQ – Qualidade da Democracia; Observa – Ambiente e Território; OPJ – Juventude; OFAP – Políticas de Família; IE – Envelhecimento.

Através da promoção de parcerias com instituições locais, governamentais e privadas sem fins lucrativos, os Observatórios do ICS-ULisboa produzem conhecimento técnico e científico orientado para as políticas e para a administração pública central e local, bem como para investigadores de outras áreas científicas. Como tal, os Observatórios estão profundamente empenhados em contribuir para a inovação social e melhoria da governação nos setores público e privado.
Website: http://www.ics.ulisboa.pt/instituto/

Neste âmbito, o **OFAP – Observatório das Famílias e das Políticas de Família**, criado em 2010, tem por objetivo aprofundar e divulgar o conhecimento sobre as famílias e as políticas de família na sociedade portuguesa:

1. acompanhando a evolução das formas e dinâmicas da vida familiar, assim como o seu impacto nos padrões demográficos;
2. e monitorizando e divulgando a legislação e as políticas de família, ou seja, as ações governamentais e outras iniciativas que regulam e apoiam a vida familiar em Portugal.

Website: http://www.observatoriofamilias.ics.ul.pt

PARCEIROS INTERNACIONAIS

UAM – Universidade Autónoma de Madrid, Espanha
NTNU – Norwegian University of Science and Technology, Noruega

A **UAM** é uma instituição pública de excelência académica de renome internacional. Criada em 1968, a UAM é um "Campus de Excelencia", que reúne uma das maiores comunidades científicas de Espanha, integrando grupos de investigação altamente qualificados (CSIC - Spanish National Research Council). O Departamento de Sociologia da UAM pretende contribuir, de um ponto de vista sociológico, para a formação avançada de estudantes dos diferentes ciclos do ensino superior; e tem procurado desenvolver, também, investigação e consultoria científica de excelência. Os seus professores e investigadores são especialistas em diferentes áreas da Sociologia: Sociologia Económica, da Administração, Eleitoral e do Direito; Sociologia da População e da Família; Sociologia do Conhecimento, da Ciência e da Opinião Pública. Vários investigadores do Departamento têm colaborado com a ONU, a UNDP e a União Europeia.

Website: http://www.uam.es/ss/Satellite/en/home.htm

A **NTNU** é uma instituição de ensino superior nas áreas das engenharias e das ciências, tendo programas sólidos em ciências sociais. A sua pesquisa interdisciplinar produz inovações que têm tido reconhecido impacto social e económico. A Faculdade de Ciências Sociais e Gestão de Tecnologias (Faculty of Social Sciences and Technology Management) promove uma linha de pesquisa e de ensino que combina, de forma inovadora, ciências sociais, ciências humanas, tecnologia e ciências naturais. A internacionalização é uma das suas orientações estratégicas. O Departamento de Sociologia e Ciência Política oferece licenciaturas e mestrados em sociologia, ciência política e ciências do desporto, assim como mestrados em media, comunicação e tecnologias de informação. O Departamento reúne vários grupos de investigação, que trabalham em projetos de âmbito local, nacional e internacional, e valoriza a colaboração com instituições exteriores à academia, como a indústria, o comércio, o setor público e as ONG.

Website: http://www.ntnu.edu/

ENTIDADES CONSULTORAS

Entidades Governamentais Nacionais e Estrangeiras
Caisse Nationale des Allocations Familiales, França
Direção-Geral da Saúde
Embaixada da Noruega em Portugal
European Institute for Gender Equality, EIGE
Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social
National Institute for Health and Welfare, Finlândia
Programa Nacional para a Saúde Mental
Secretaria de Estado para a Cidadania e a Igualdade
Subcomissão para a Igualdade e Não Discriminação da Comissão de Assuntos Constitucionais

Organizações Não Governamentais Nacionais e Estrangeiras
Associação para a Igualdade Parental e Direitos dos Filhos, APIPDF
Associação para o Planeamento da Família, APF
Associação Portuguesa de Apoio à Vítima, APAV
Associação Portuguesa de Mulheres Juristas, APMJ
Confederação Nacional de Associações de Pais, CONFAP
Intervenção Lésbica, Gay, Bissexual e Transgénero, ILGA
Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres, PpDM
Promundo, Brasil
União de Mulheres Alternativa e Resposta, UMAR

Parceiros Sociais
Confederação do Comércio e Serviços de Portugal, CCP
Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses, CGTP-IN
União Geral dos Trabalhadores, UGT
Confederação Empresarial de Portugal, CIP

Universidades Estrangeiras
Institute of Education London, Reino Unido
Konan University, Japão
Norwegian Police University College, Noruega
University of Geneva, Suiça
University of Iceland, Islândia
University of Lausanne, Suiça
University of Paris 1, França
University of Quebec, Canadá
University of Stockholm, Suécia

Universidades Nacionais e Centros de Investigação
Centro de Estudo para a Intervenção Social, CESIS
Centro de Estudo Sociais, CES – UCoimbra
Centro de Investigação e Estudos em Sociologia, CIES-IUL
Centro de Investigação e Intervenção Social, CIS-IUL
Centro de Investigação em Sociologia Económica e das Organizações, SOCIUS – ULisboa
Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação, FPCEUP – UPorto
Instituto de Educação, IE – ULisboa
Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, ISCSP – ULisboa

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS E LEGISLAÇÃO

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

A

AA. VV. 2015. A Saúde dos Portugueses. Perspetiva 2015. Lisboa: Direção-Geral da Saúde.

Aboim, Sofia. 2010. «Género, família e mudança em Portugal». In Karin Wall, Sofia Aboim e Vanessa Cunha (coord.). A Vida Familiar no Masculino. Negociando Velhas e Novas Masculinidades. Lisboa: CITE, 39-66.

Aboim, Sofia e Marinho, Sofia. 2006. Men and Gender Equality. The Role of Men and Fathers in the Promotion of Reconciliation of Work and Private Life. Report on Portugal. Portugal, Greece, Norway, Cyprus: CIDM/KEITH.

Aboim, Sofia e Vasconcelos, Pedro. 2012. Study on the Role of Men in Gender Equality in Portugal. (Estudos e Relatórios, 3). Lisboa: Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa. Publicação disponível em: http://hdl.handle.net/10451/7741

Aboim, Sofia e Vasconcelos, Pedro. 2013. Homens nas Margens: Idade, Etnicidade, Orientação Sexual e Trajectórias Profissionais na Construção de Masculinidades Não-Hegemónicas. Lisboa: ICS-ULisboa.

Almeida, Ana Nunes de. 2003. «Família, conjugalidade e procriação: valores e papéis». In Jorge Vala, Manuel Villaverde Cabral e Alice Ramos (orgs.). Valores Sociais: Mudanças e Contrastes em Portugal e na Europa. Lisboa: Imprensa das Ciências Sociais, 50-93.

Almeida, Ana Nunes de. 2005. «Crianças e maus tratos na família - uma abordagem sociológica». Revista Portuguesa de História, 37 (número temático sobre formas e contextos da violência): 231-254.

Almeida, Ana Nunes de e Vieira, Maria Manuel. 2006. A Escola em Portugal: novos olhares, outros cenários. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.

Almeida, Ana Nunes de e Vilar, Duarte. 2008. Literacia e práticas contraceptivas masculinas. Sexualidade & Planeamento Familiar, nº50/51: 34-42.

Almeida, Ana Nunes de; André, Isabel; Almeida, Helena Nunes de. 2001. Famílias e maus tratos às crianças em Portugal. Lisboa: Assembleia da República.

Amâncio, Lígia. 1994. Masculino e Feminino. A Construção Social da Diferença. Porto: Edição Afrontamento.

Amâncio, Lígia. 1995. «Social identity and social change: The case of gender relations». In Lígia Amâncio e Conceição Nogueira (eds.), Gender, Management and Science. Braga: University of Minho, 33-42.

Amâncio, Lígia. 1997. «The importance of being male: Ideology and context in gender identities». Revue Internationale de Psychologie Sociale, 2: 79-94.

Amâncio, Lígia. 2004. Aprender a Ser Homem. Construindo Masculinidades. Lisboa: Livros Horizonte.

Amâncio, Lígia. 2007. «Género e divisão do trabalho doméstico – o caso português em perspectiva». In Karin Wall e Lígia Amâncio (orgs.). Família e Género em Portugal e na Europa. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais, 181-209.

Amâncio, Lígia e Lima, Maria Luísa. 1994. Assédio Sexual no Inquérito Nacional sobre Assédio Sexual no Mercado de Trabalho. Relatório Final. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Antunes, Ricardo Jorge de Sousa. 2010. Classes Sociais e a Desigualdade na Saúde. Lisboa: CIES-IUL e-Working Paper. Publicação disponível em: http://cies.iscte-iul.pt/destaques/documents/CIES-WP85Antunes.pdf. ISSN 1647-0893

Antunes, Ricardo Jorge de Sousa. 2012. Desigualdades na Vida e na Morte: Saúde, Classes Sociais e Estilos de Vida. Tese de doutoramento. Lisboa: ISCTE-IUL. Publicação disponível em: http://hdl.handle.net/10071/6204.

APAV. 2016. Estatísticas APAV: Homens Vítimas de Violência Doméstica 2013-2015, Lisboa: APAV. Publicação sisponível em: http://www.apav.pt/apav_v3/images/pdf/Estatisticas_APAV_homens_vitimas_de_violencia_domestica_2013_2015.pdf.

Araújo, Helena. 2002. «Há já lugar para algum mapeamento nos estudos sobre género e educação em Portugal? – Uma tentativa exploratória». Investigar em Educação. 1 (1): 101-146.

Arendell, Terry. 1995. Fathers & Divorce. Thousand Oaks: Sage Publications.

Atalaia, Susana. 2014. «As famílias recompostas em Portugal: 10 anos de evolução (2001-2011)». In Anabela Delgado e Karin Wall (coord.). Famílias nos Censos 2011. Diversidade e Mudança. Lisboa: INE/Imprensa de Ciências Sociais, 225-239.

B

Barata, Maria Clara; Calheiros, Maria Manuela; Patrício, Joana; Graça, João e Lima, Maria Luísa. 2012. Avaliação do Programa Mais Sucesso Escolar. DGEEC-Ministério da Educação.

Barreno, Maria Isabel. 1985. O Falso Neutro: Um Estudo sobre a Discriminação Sexual no Ensino. Lisboa: Instituto de Estudos para o Desenvolvimento.

Brown, David; Brown, Debra e Anastasoupolos, Vanessa. 2002. Women on boards: Not just the right thing…but the "bright" thing. Report 341-02. Ottawa: Conference Board of Canada.

C

Caldas de Almeida, José e Xavier, Miguel. 2013. Estudo Epidemiológico Nacional de Saúde Mental. 1º Relatório. Lisboa: Faculdade de Ciências Médicas, da Universidade Nova de Lisboa.

Carrito, Manuela e Araújo, Helena. 2013. «A «palavra» aos jovens. A construção de masculinidades em contexto escolar». Educação, Sociedade & Culturas, 39: 139-158.

Carvalho, Álvaro; Mateus, Pedro; Xavier, Miguel. 2016. Portugal – Saúde Mental em Números – 2015. Plano Nacional Para a Saúde Mental. Lisboa: Direcção-Geral da Saúde.

Carvalho, Álvaro (coord.); Peixoto, Bessa; Saraiva, Carlos Braz; Sampaio, Daniel; Amaro, Fausto; Santos, Jorge Costa; Santos, José Henrique; Santos, Nazaré. s.d. Plano Nacional de Prevenção do Suicídio 2013/2017. Programa Nacional de Saúde Mental. Lisboa: Direcção-Geral da Saúde.

Casaca, Sara Falcão. 2010. «A igualdade de género e a precarização do emprego». In Virgínia Ferreira (org.). A igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, 261-289.

Casaca, Sara Falcão. 2013. «As novas dinâmicas laborais e os desafios da articulação com a vida familiar». Sociologia – Problemas e Práticas, 72: 31-52.

Casimiro, Cláudia. 2008. Da Violência Conjugal às Violências na Conjugalidade. Representações e Práticas Masculinas e Femininas. Tese de Doutoramento. Lisboa: ICS-ULisboa.

Casimiro, Cláudia. 2011. «Tensões, tiranias e violência familiar: da invisibilidade à denúncia». In Ana Nunes de Almeida (coord.). História da Vida Privada em Portugal: Os Nossos Dias. Lisboa: Círculo de Leitores/Temas e Debates, 112-140.

Casimiro, Cláudia. 2013. «Violência feminina: a face oculta da violência no casal». Sociologia Online – Revista da Associação Portuguesa de Sociologia, 6: 5-25.

Cavaco, Cármen (coord.); Alves, Natália; Guimarães, Paula e Feliciano, Paulo. 2015. Abandono e Insucesso Escolar: Construir uma Perspectiva de Género. Relatório Final. Lisboa: IE-ULisboa. Publicação disponível em: http://www.poatfse.qren.pt/upload/docs/Relatorio_Final_Instituto_Educacao_UL.pdf

Cerdeira, Maria da Conceição. 2004. Dinâmicas de Transformação das Relações Laborais em Portugal. Lisboa: Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho do Ministério da Atividades Económicas e do Trabalho.

Connell, R. W. 2002. Gender. Cambridge: Polity Press.

Connell, R. W. 2003. The Role of Men and Boys in Achieving Gender Equality. Brasilia: United Nations. Publicação disponível em: http://www.un.org/womenwatch/daw/egm/men-boys2003/Connell-bp.pdf.

Correia, Sónia Vladimira. 2010. «A articulação família-trabalho em famílias monoparentais masculinas». In Karin Wall, Sofia Aboim e Vanessa Cunha (coord.). A Vida Familiar no Masculino. Negociando Velhas e Novas Masculinidades. Lisboa: CITE, 129-156.

Correia, Sónia Vladimira. 2013. Conciliação Família-Trabalho em Famílias Monoparentais. Uma Abordagem Comparativa de Género. Tese de Doutoramento. Lisboa: ICS-ULisboa. Publicação disponível em: http://repositorio.ul.pt/handle/10451/10800.

Cruz, David. 2016. «Análise das diferenças regionais de fecundidade em Portugal». In Vanessa Cunha, Duarte Vilar, Karin Wall, João Lavinha e Paulo Trigo Pereira (orgs.). A(s) Problemática(s) da Natalidade. Uma Questão Social, Económica e Política. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais/Associação para o Planeamento da Família (Colecção Observatórios ICS 3), 121-124.

Cunha, Vanessa. 2010. «Projectos de paternidade e a negociação da fecundidade conjugal». In Karin Wall, Sofia Aboim e Vanessa Cunha (coord.). A Vida Familiar no Masculino. Negociando Velhas e Novas Masculinidades. Lisboa: CITE, 265-312.

Cunha, Vanessa. 2014. «Quatro décadas de declínio da fecundidade em Portugal». In INE/FFMS (Eds). Inquérito à Fecundidade 2013. Lisboa: INE/FFMS, 19-28.

Cunha, Vanessa e Atalaia, Susana. 2014. «A evolução da conjugalidade em Portugal: principais tendências e modalidades da vida em casal». In Anabela Delgado e Karin Wall (coord.). Famílias nos Censos 2011. Diversidade e Mudança. Lisboa: INE/Imprensa de Ciências Sociais, 155-175.

Cunha, Vanessa; Atalaia, Susana e Wall, Karin. 2016. Policy Brief II: Homens e Licenças Parentais: Quadro Legal, Atitudes e Práticas. Lisboa: ICS-ULisboa/CITE.

D

Delgado, Anabela e Wall, Karin (coord.). 2014. Famílias nos Censos 2011. Diversidade e Mudança. Lisboa: INE/Imprensa de Ciências Sociais.

Desvaux, Georges; Devillard, Sandrine e Sancier-Sultan, Sandra. 2011. Women at the Top of Corporations: Making it Happen. Paris: Mckinsey & Company.

DGEEC. 2009. 50 anos de Estatísticas da Educação. DGEEC-DSEE/Ministério da Educação.

DGEE. 2003/2004-2014/2015. Estatísticas da Educação. Lisboa: DGEEC/Ministério da Educação.

DGEEC. 2015. Educação em Números 2015. Lisboa: DGEEC/Ministério da Educação.

DGEEC. 2016. Desigualdades Socieconómicas e Resultados Escolares – 3º Ciclo do Ensino Público Geral. Lisboa: DGEEC/Ministério da Educação.

Dias, Isabel. 2004. Violência na Família. Uma Abordagem Sociológica. Porto: Afrontamento.

DPC/ISS. 2016. Guia Prático – Subsídio Parental Lisboa: Instituto da Segurança Social, I.P. Publicação disponível em: http://www.seg-social.pt/documents/10152/23362/subsidio_parental/0bd-0fafb-9e8d-4613-8bb4-e9bf3ac7e5f1?version=1.12.

Durán, María Ángeles. 2013. O Valor do Tempo: Quantas Horas te Faltam ao Dia? Lisboa: CITE.

E

EIGE. 2015. Gender Equality Index 2015. Measuring gender equality in the European Union 2005-2012. Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Publicação disponível em: http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-equality-index-2015-measuring-gender-equality-european-union-2005-2012-report

Escobedo, Anna e Wall, Karin. 2015. «Leave Policies in Southern Europe: continuities and changes». Community, Work & Family. 18 (2): 218-235.

Estêvão, Pedro e Alves, Maria. 2013. «A medição e intervenção do abandono escolar precoce: desafios na investigação de um objeto esquivo». CIES E-Working Papers. Lisboa: CIES-IUL. Publicação disponível em: http://cies.iscte-iul.pt/np4/?newsId=453&fileName=CIES_WP157_Estevao_e_Alvares.pdf

European Commission. 2006. Eurobarometer 246 - Health and Food Special. Brussels: Health and Consumer Protection Directorate General.

European Commission. 2011. The state of men's health in Europe – Report. Luxembourg: European Commission. Publicação disponível em: http://ec.europa.eu/health/population_groups/docs/men_health_report_en.pdf.

European Commission. 2011. The state of men's health in Europe – Extended Report. Luxembourg: European Commission. Publicação disponível em: http://ec.europa.eu/health/population_groups/docs/men_health_extended_en.pdf

European Commission. 2012. The Role of Men in Gender Equality – European insights and strategies. Luxembourg: Directorate-General for Justice. Publicação disponível em: http://ec.europa.eu/justice/genderequality/files/gender_pay_gap/130424_final_report_role_of_men_en.pdf.

European Commission. 2014. Special Eurobarometer 412 – Sport and physical activity. Brussels: Directorate General for Education and Culture.

European Parliament. 2013. The Policy on Gender Equality in Portugal – Note. Brussels: European Parliament. Publicação disponível em: http://www.igfse.pt/upload/docs/2013/IgualdadedegeneroemPortugalPE.pdf

F

Feijão, Fernanda 2015. Estudo sobre os consumos de álcool, tabaco, drogas e outros comportamentos aditivos e dependências – 2015 (ECATD-CAD/2015) Sumário Executivo. Lisboa: SICAD (Serviço de Intervenção nos Comportamentos Aditivos e nas Dependências).

Fernandes, Ana Alexandre; Burnay, Rita; Gomes, Inês; Gil, Ana Paula; Marques, António Manuel; Botelho, Maria Amélia. 2012. Envelhecimento e Saúde: uma análise de género – Relatório Final Projecto FCT. Lisboa: CESNOVA/FCSH-UNL.

Ferreira, Virgínia (org.). 2010. A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal. Políticas e Circunstâncias. Lisboa: CITE.

Ferreira, Virgínia e Chagas Lopes, Margarida. 2004. A Maternidade e a Paternidade no Local de Trabalho. Direitos, Práticas e Representações. Lisboa: CITE.

Ferreira, Virgínia e Monteiro, Rosa. 2013. Trabalho, Igualdade e Diálogo Social. Estratégias e Desafios de um Percurso. Lisboa: CITE.

Ferreira, Vírgínia (coord.); Silveirinha, Maria João; Portugal, Sílvia; Vieira, Cristina; Monteiro, Rosa; Duarte, Madalena e Lopes, Mónica. 2010. Estudos de avaliação do III Plano Nacional para a Igualdade, Cidadania e Género: Relatório Final para a CIG. Coimbra: APEU- Associação para a Extensão Universitária. Associação da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra. Publicação disponível em: https://www.cig.gov.pt/wpcontent/uploads/2013/12/III_PNI_Cidadania_e_Género_2007_2010_Relatório_externo_de_Execução.pf

FRA – European Union Agency for Fundamental Rights. 2014. Violence Against Women: an EU- wide survey. Main Results Report. Vienna: FRA.

G

GEP/MSSS. 2012. Carta Social. Folha Informativa nº 8. Lisboa: GEP/MSSS.

GEP/MSESS. 2013. Carta Social. Folha Informativa nº 11. Lisboa: GEP/MSESS.

GEP/MSESS. 2014. Carta Social. Folha Informativa nº 14. Lisboa: GEP/MSESS.

GEP/MSESS. 2015. Carta Social. Folha Informativa nº 19. Lisboa: GEP/MSESS.

Gornicks, Janet e Meyers, Marcia. 2008. «Creating gender-egalitarian societies: an agenda for reform», Politics and Society, 36 (3): 313-349.

Grácio, Sérgio. 1997. Dinâmicas da Escolarização e das Oportunidades Individuais. Lisboa: Educa.

Guerreiro, Maria das Dores e Abrantes, Pedro. 2004. Transições Incertas. Os Jovens Perante o Trabalho e a Família. Lisboa: CITE.

Guerreiro, Maria das Dores e Carvalho, Helena. 2007. «O Stress na relação trabalho-família. Uma análise comparativa». In Karin Wall e Lígia Amâncio (orgs.). Família e Género em Portugal e na Europa. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais, 129-179.

Guerreiro, Maria das Dores; Cantante, Frederico e Barroso, Margarida. 2009. Trajectórias Escolares e Profissionais de jovens com baixas qualificações. Lisboa: GEPE/Ministério da Educação.

H

Hirata, Helena e Kergoat, Daniéle. 2005. «Les paradigmes sociologiques à l'épreuve des catégories de sexe: quel renouvellement de l'épistémologie du travail?. Papeles del CEIC». International Journal on Collective Identity Research. 17: 1-15.

Hobson, Barbara; Duvander, Ann-Zolfe e Halldén, Karin. 2006. «Men and women's agency and capabilities to create a worklife balance in diverse and changing institutional contexts». In Jane Lewis (ed.) Children, changing families and welfare states, Cheltenham: Edward Elgar, 267-296.

I

Instituto Nacional de Estatística. 2001. Inquérito à Fecundidade e Família 1997: Resultados Definitivos. Lisboa: INE.

Instituto Nacional de Estatística, I.P. 2002. As Causas de Morte em Portugal 2000. Lisboa: INE. Publicação disponível em: https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=70987&DESTAQUESmodo=2

Instituto Nacional de Estatística, I.P. 2016. Causas de Morte em 2014. Lisboa: Instituto Nacional de Estatística.

Instituto Nacional de Estatística e Fundação Francisco Manuel dos Santos. 2014. Inquérito à Fecundidade 2013. Lisboa: INE/FFMS.

Instituto Nacional de Estatística, I.P. e Instituto Nacional de Saúde Doutor Ricardo Jorge. 2016. Inquérito Nacional de Saúde 2014. Lisboa: INE. Publicação disponível em: https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_publicacoes&PUBLICACOESpub_boui=263714091&PUBLICACOESmodo=2

K

Kane, Emily W. 2012. The Gender Trap: Parents and the Pitfalls of Raising Boys and Girls. New York: New York University Press.

Kergoat, Daniéle. 2000. «Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe». In Helena Hirata, Françoise Laborie, Hélène Le Doaré e Danièle Senotier. Dictionnaire Critique du Féminisme. Paris: PUF, 35-44.

Kruk, Edward. 2015. «The Lived Experiences of Non-custodial Parents in Canada: A Comparison of Mothers and Fathers». International Journal for Family Research and Policy. 1 (1): 80-95.

L

Laranjeira, Ana Rita; Amâncio, Lígia e Prazeres, Vasco. 2002. «Género e Comportamentos de Risco: O Corpo e a Mente no Masculino». IN APS. Actas do Colóquio Internacional Família, Género e Sexualidade nas sociedades contemporâneas. Lisboa: APS.

Lemos, Valter. 2013. «Políticas públicas de educação: Equidade sucesso escolar». Sociologia, Problemas e Práticas. 73: 151-169.

Levtov, Ruti (Ed.); van der Gaag, Nikki; Greene, Margaret; Kaufman, Michael e Barker, Gary. 2015. State of the World's Fathers: A MenCare Advocacy Publication. Washington, DC: Promundo, Rutgers, Save the Children, Sonke Gender Justice, and the Men Engage Alliance. Publicação disponível em: http://sowf.men-care.org/wp-content/uploads/sites/4/2015/06/State-of-the-Worlds-Fathers_23June2015-1.pdf

Lisboa, Manuel (coord.). 2008. Inquérito: Violência de Género, Memorando síntese. Lisboa: SociNova/Cesnova, 1-36

Lisboa, Manuel (coord); Barroso, Zélia; Patrício, Joana; Leandro, Alexandra. 2009. Violência e Género – Inquérito Nacional sobre a Violência Exercida contra Mulheres e Homens. Lisboa: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género. Publicação disponível em: http://onvg.fcsh.unl.pt/images/stories/PDFs/livros/violencia%20e%20genero.pdf

Lisboa, Manuel (coord.); Dias, Ana Lúcia Teixeira; Roque, Ana; Barroso, Zélia; Favita, Andreia; Cerejo, Dalila e Patrício, Joana. 2010. Igualdade de Género e Tomada de Decisão: Violência Contra as Mulheres, Doméstica e de Género. Lisboa: Sistema Integrado de Informação e Conhecimento.

Lourenço, Nelson; Lisboa, Manuel e Pais, Elza. 1997. Violência contra as mulheres (coleção Cadernos Condição Feminina, 48). Lisboa: Comissão para a Igualdade e os Direitos das Mulheres.

Lynch, Kathleen e Feeley, Maggie. 2009. Gender and Education (and Employment): Lessons from Research for Policy Makers. Brussels: European Commission.

M

Machado, Andreia e Matos, Marlene. 2012. «Homens de quem não se fala: as vítimas esquecidas da violência na intimidade». Psiquiatria, Psicologia & Justiça, 5: 5-28.

Machado, Andreia e Matos, Marlene. 2014. «Homens vítimas na intimidade: análise metodológica dos estudos de prevalência». Psicologia & Sociedade, 26 (3): 726-736.

Manning, M. Lee e Baruth, Leroy. G. 1995. Students at Risk. Boston, MA: Allyn and Bacon.

Marinho, Sofia. 2011. Paternidades de Hoje. Significados, práticas e negociações da parentalidade na conjugalidade e na residência alternada. Tese de Doutoramento. Lisboa: ICS-ULisboa. Publicação disponível em: http://repositorio.ul.pt/handle/10451/4940.

Marinho, Sofia. 2014. «Famílias monoparentais: linhas de continuidade e de mudança». In Anabela Delgado e Karin Wall (coord.). Famílias nos Censos 2011. Diversidade e Mudança. Lisboa: INE/Imprensa de Ciências Sociais, 177-195.

Martino, Wayne. 1995. «Boys and literacy: Exploring the construction of hegemonic masculinities and the formation of literate capacities for boys in the English classroom». English in Austrália, 112: 11-24.

Mascarenhas, Sueli; Almeida, Leandro S. e Barca, Alfonso. 2005. «Atribuições causais e rendimento escolar: impacto das habilitações escolares dos pais e do género dos alunos». Revista Portuguesa de Educação. 18 (1): 77-91.

Ministério da Educação. 2007. Educação e Formação em Portugal. Lisboa: Ministério da Educação.

Ministério da Educação. 2011. Educação e Formação 2020. Relatório Nacional de Progresso. Lisboa: Ministério da Educação.

Morris, Edward W. 2012. Learning the Hard Way: Masculinity, Place, and the Gender Gap in Education. New Brunswick, NJ: Rutgers University Press.

N

Neves, José e Lima, Maria João. 2008. «A leitura em Portugal: perfis e tipos de leitores». In APS. Atas do VI Congresso Português de Sociologia. Mundos Sociais: Saberes e práticas. Lisboa: APS. Disponível em http://www.aps.pt/vicongresso/pdfs/290.pdf.

Neyrand, Gérard. 2009. Le Dialogue Familial. Un Idéal Précaire. Toulouse: Érès.

Nielsen, Linda. 2011. «Shared Parenting after Divorce: A Review of Shared Residential Parenting Research». Journal of Divorce & Remarriage. 52 (8): 586-609.

Norwegian Ministry for Children and Equality. 2009. Men, Male Roles and Gender Equality - Chapter 1–9 Main contents of a Government White Paper. s.d.: Norwegian Ministry for Children and Equality Publicação disponível em: https://www.regjeringen.no/contentassets/ed3e28fc824c44118c17b63de7362aae/en-gb/pdfs/stm200820090008000en_pdfs.

Nóvoa, António. 2006. «A escola e a cidadania. Apontamentos incómodos». In R. D'Espiney (org.). Espaços e Sujeitos de Cidadania (pp.59-71). Setúbal: Instituto das Comunidades Educativas. Publicação Disponível em http://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/4811/1/9729604894.pdf.

O

OECD. 2010. The High Cost of low Educational Performance: The long-run Economic Impact of improving PISA Outcomes. PISA, OECD Publishing. Publicação disponível em: https://www.oecd.org/pisa/44417824.pdf.

OECD. 2012. Closing the Gender Gap: Act Now. OECD Publishing. Publicação disponível em: http://dx.doi.org/10.1787/9789264179370-en.

OECD. 2014. PISA 2012 Results: What Students Know and Can Do – Student Performance in Mathematics, Reading and Science. PISA, OECD Publishing. Publicação disponível em: http://dx.doi.org/10.1787/9789264201118-en

OECD. 2014. Employment Outlook 2014. OECD Publishing. Publicação disponível em: http://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2014_empl_outlook-2014-en

OECD. 2015. The ABC of Gender Equality in Education: Aptitude, Behaviour, Confidence. PISA, OECD Publishing. Publicação disponível em: http://dx.doi.org/10.1787/9789264229945-en

P

Pais, Elza. 1996. Rupturas Violentas da Conjugalidade – Os Contextos do Homicídio Conjugal em Portugal. Tese de Mestrado. Lisboa: Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa.

Perelman, Julian; Fernandes, Ana e Mateus, Céu. 2012. «Gender disparities in health and healthcare: results from the Portuguese National Heath Interview Survey«. Cadernos de Saúde Pública, 28 (12): 2339-2348. Publicação disponível em: http://dx.doi.org/10.1590/S0102-311X2012001400012.

Perista, Heloísa. 2002. «Género e trabalho não pago: os tempos dos homens e os tempos das mulheres». Análise Social, 163: 447-474.

Perista, Heloísa e Chagas Lopes, Margarida. 1999. A Licença de Paternidade. Um direito novo para a promoção da igualdade. Lisboa: CIDES - Departamento de Estudos, Prospectiva e Planeamento.

Perista, Heloísa (coord.); Cardoso, Ana; Silva, Alexandra e Quintal, Eudelina. 2013. Estudo de Avaliação do IV Plano Nacional Contra a Violência Doméstica (2011-2013). Lisboa: CESIS. Publicação disponível em: https://www.cig.gov.pt/pdf/2014/Relatorio_avaliacao_externa_IV_PNCVD.pdf.

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

Perista, Heloísa; Cardoso, Ana; Brázia, Ana; Abrantes, Manuel; Perista, Pedro e Quintal, Eudelina. 2016. Os Usos do Tempo de Homens e de Mulheres em Portugal. Policy Brief. Lisboa: CESIS/CITE.

Prazeres, Vasco. 2004. «Tratar da vida, tratar do corpo: masculinidades e políticas de saúde». In Lígia Amâncio (org.). Aprender a ser homem: Construindo masculinidades. Lisboa: Livros Horizonte. 121-141

Prazeres, Vasco. 2009. «Género, Educação e Saúde». In Teresa Pinto (coord.), Conceição Nogueira, Cristina Vieira, Isabel Silva, Luísa Saavedra, Maria João Silva, Paula Silva, Teresa-Cláudia Tavares e Vasco Prazeres. Guião de Educação Género e Cidadania: 3º Ciclo do Ensino Básico. Lisboa: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, 123-132 Publicação disponível em: https://www.cig.gov.pt/documentacao-de-referencia/doc/cidadania-e-igualdade-de-genero/

Prazeres, Vasco (coord.); Laranjeira, Ana; Marques, António e Sousa, Célia. 2008. Saúde, Sexo e Género: Factos, Representações e Desafios. Lisboa: Direção-Geral da Saúde.

Prazeres, Vasco (Coord.); Perdigão, Ana; Menezes, Bárbara; Almeida, Conceição; Machado, Daniela e Silva, Marta Chaves. 2014. Violência Interpessoal - Abordagem, Diagnóstico e Intervenção nos Serviços de Saúde. Lisboa: Direção-Geral de Saúde.

Procuradoria-Geral Distrital de Lisboa (PGDL). 2015. Relatório Violência Doméstica. Lisboa: PDGL. www.pgdlisboa.pt/docpgd/files/1438356001_2015_RELAT_VD.docx

R

Ramos, Vasco. 2015. Percurso de vida em Portugal: o impacto das desigualdades e dos contextos sociais nas trajectórias profissionais e familiares. Tese de doutoramento em Sociologia. Lisboa: ICS-ULisboa. Publicação disponível em: http://hdl.handle.net/10451/22513.

Ramos, Vasco; Atalaia, Susana e Cunha, Vanessa. 2016. Vida Familiar e Papéis de género: Atitudes dos Portugueses 2014. Policy Brief 2016. Lisboa: OFAP/ICS-ULisboa.

Ridgeway, Cecilia e Correll, Shelley. 2000. «Limiting inequality through interaction». Contemporary Sociology, 20: 110-120.

Risman, Barbara J. 2004. «Gender as a social structure: theory wrestling with activism». Gender and Society. 18 (4): 429-450.

Rodrigues, Leonor; Cunha, Vanessa; Wall, Karin. 2015. Policy Brief I: Homens, Papéis Masculinos e Igualdade de Género. Lisboa: ICS-ULisboa/CITE.

Rosa, Rodrigo. 2008. Escolha do cônjuge e modos de construção da distância social no casal. Tese de Doutoramento. Lisboa: ISCTE-IUL.

Rosa, Rodrigo. 2013. Casamento e Desigualdade. Uma Análise da Diferenciação Social no Casal. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.

Rosa, Rodrigo. 2016. «The Consequences of Gender in Homogamic Couples». Sociology. Ahead of print, doi: 10.1177/0038038516645752.

Rosa, Rodrigo; Lorga, Catarina e Lyonette, Clare. 2016. «Marriage and Gender Inequality: Work-family Arrangements of Portuguese and British Highly Qualified Women». Community, Work & Family, 19 (4): 414-437.

S

Saavedra, Luísa. 2001. «Sucesso/Insucesso Escolar: A importância do Nível Socioeconómico e do Género». Psicologia, Vol. XV (1): 67-92.

Sala-i-Martin, Xavier; Doppelhofer, Gernot e Miller, Ronald I. 2004. «Determinants of Long-Term Growth: A Bayesian Averaging of Classical Estimates (BACE) Approach». American Economic Review, American Economic Association, 94 (4): 813-835.

Santana, Paula (coord.). 2015. Território e Saúde Mental em Tempos de Crise. Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra.

Santana, Paula (coord.); Freitas, Ângela; Costa, Cláudia e Almendra, Ricardo. 2015. A Geografia da Saúde da População. A evolução nos últimos 20 anos em Portugal Continental. Coimbra: CEGOT (Centro de Estudos em Geografia e Ordenamento do Território da Universidade de Coimbra).

Santos, Ana Cristina. 2012. «'Entre duas mulheres isso não acontece' – Um estudo exploratório sobre violência conjugal lésbica». Revista Crítica de Ciências Sociais. 98: 3-24.

Santos, Maria Helena e Amâncio, Lígia. 2016. «Gender inequalities in highly qualified professions: A social psychological analysis». Journal of Social and Political Psychology, 4 (1): 427–443.

Santos, Maria José; Veríssimo, Cristina; Neto, Maria; Moura, Tatiana; Carvalho, Alexandre de Sousa e Guimarães, Bárbara. 2016. A Situação da Paternidade Envolvida e Não-Violenta em Portugal. Instituto Promundo, Promundo-Europa e Escola Superior de Enfermagem de Coimbra, Coimbra: Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

Sebastião, João. 2013. «Violência na Escola, processos de socialização e formas de regulação». Sociologia, Problemas e Práticas. 71: 23-37.

Sebastião, João; Alves, Mariana Gaio e Campos, Joana. 2003. «Violência na escola: das políticas aos quotidianos». Sociologia, Problemas e Práticas. 41: 37-62.

Sebastião, João e Correia, Sónia Vladimira. 2007. «A democratização do ensino em Portugal» In José Manuel Leite Viegas, Helena Carreiras e Andrés Malamud (eds.). Portugal no Contexto Europeu (Vol. 1: Instituições e Políticas). Lisboa: Celta Editora, 107-136.

Silva, Paula e Saavedra, Luísa. 2009. «O Poder da Linguagem e dos materiais pedagógicos». In Teresa Pinto (coord.). Guião de Educação, Género e Cidadania. 3º Ciclo do Ensino Básico. Lisboa: Comissão para a Cidadania e Igualdade do Género.

Sistema de Segurança Interna (2016). Relatório Anual de Segurança Interna – Ano 2015. Lisboa: SSI/MAI. Publicação disponível em: http://www.ansr.pt/InstrumentosDeGestao/Documents/Relat%C3%B3rio%20Anual%20de%20Seguran%C3%A7a%20Interna%20(RASI)/RASI%202015.pdf

T

Teiger, Catherine e Vouillot, Françoise. 2013. «Tenir au travail». Travail, Genre et Sociétés, 29 (1): 23-30.

The Prince's Trust. 2007. The Cost of Exclusion. Counting the Cost of Youth Disadvantage in the UK. Londres: The Prince's Trust.

Thornton, M.E. e Bricheno, Patricia. 2006. Missing Men in Education. Stoke-on-Trent: Trentham.

Torres, Anália; Costa, Dália; Sant'Ana, Helena; Coelho, Bernardo e Sousa, Isabel. 2016. Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho em Portugal (Policy Brief). Lisboa: CIEG/ISCSP-ULisboa e CITE.

Torres, Anália (coord.); Vieira da Silva, Francisco; Monteiro, Teresa Líbano e Cabrita, Miguel. 2004. Homens e Mulheres entre Família e Trabalho. Lisboa: CITE/Direcção-Geral de Estudos, Estatísticas e Planeamento.

V

Ventura, Paulo e Monteiro, Maria Benedicta. 1997. «Sentenças dos pais, escolas para os filhos: das ideias às práticas». In Maria Benedicta Monteiro e Paula Castro (eds.). Cada Cabeça, sua Sentença: Ideias dos Adultos sobre as Crianças. Oeiras: Celta, 139-169.

W

Wall, Karin (coord.). 2005. Famílias em Portugal. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.

Wall, Karin. 2010. «Os homens e a política de família». In Karin Wall, Sofia Aboim e Vanessa Cunha (coord.). A Vida Familiar no Masculino. Negociando Velhas e Novas Masculinidades. Lisboa: CITE, 67-94.

Wall, Karin. 2011. «A intervenção do Estado: políticas públicas de família». In Ana Nunes de Almeida (coord.). História da Vida Privada em Portugal: Os Nossos Dias. Lisboa: Círculo de Leitores/Temas e Debates, 340-374.

Wall, Karin. 2014. «Fathers on Leave Alone: Does It Make a Difference to Their Lives?». Fathering. 12 (2): 196-210.

Wall, Karin. 2015. «Fathers in Portugal: From Old to New Masculinities». In Jaipul L. Roopnarine (Eds.). Fathers Across Cultures: The Importance, Roles, and Diverse Practices of Dads. Santa Barbara and Denver: Praeger, 132-154.

Wall, Karin e Amâncio, Lígia (orgs.). 2007. Família e Género em Portugal e na Europa. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.

Wall, Karin e Escobedo, Anna. 2013. «Parental leave policies, gender equity and family well-being in Europe: a comparative perspective». In Almuneda Moreno Mínguez (Ed.). Family Well-Being. European Perspectives (Social Indicators Research Series 49). Dordrecht: Springer, 103-129.

Wall, Karin e Guerreiro, Maria das Dores. 2005. «A divisão familiar do trabalho». In Karin Wall (coord.). Famílias em Portugal. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais, 303-362.

Wall, Karin e Leitão, Mafalda. 2016. «Portugal country note». In Alison Koslowski, Sonja Blum e Peter Moss (eds.). International Review of Leave Policies and Research 2016. Publicação disponível em: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/

Wall, Karin; Aboim, Sofia e Cunha, Vanessa (coord.). 2010. A Vida Familiar no Masculino. Negociando Velhas e Novas Masculinidades. Lisboa: CITE.

Wall, Karin; Aboim, Sofia e Marinho, Sofia. 2007. «Fatherhood, family and work in men's lives: negotiating new and old masculinities. Recherches Sociologiques et Anthropologiques. XXXVIII (2): 105-122.

Wall, Karin; Cunha, Vanessa e Atalaia, Susana. 2013. «Família». In José Luís Cardoso, Pedro Magalhães e José Machado Pais (org.). Portugal Social de A a Z. Temas em Aberto. Paço de Arcos: Impresa Publishing/Expresso, 70-78.

Wall, Karin; Cunha, Vanessa e Marinho, Sofia. 2013. Negotiating gender equality in conjugal life and parenthood in Portugal: a case study. ICS Working Papers. Publicação disponível em: http://www.ics.ul.pt/publicacoes/workingpapers/wp2013/wp2013_3.pdf.

Wall, Karin; José, José São e Correia, Sónia Vladimira. 2002. «Mães sós e cuidados às crianças». Análise Social. Vol. XXXVII (163): 631-663.

Wall, Karin; Cunha, Vanessa; Rodrigues, Leonor e Correia, Rita. 2015. «Famílias». In João Ferrão e Ana Delicado (coord.). Portugal Social em Mudança: Portugal no Contexto Europeu em Anos de Crise. Lisboa: ICS-ULisboa, 31-45.

Wall, Karin (coord.); Leitão, Mafalda; Atalaia, Susana e Cunha, Vanessa. 2014. Políticas de Apoio Económico às Famílias em 2013. Policy Brief 2014. Lisboa: OFAP/ICS-ULisboa.

Wall, Karin; Leitão, Mafalda; Correia, Sónia Vladimira e Ramos, Vasco. 2016. Políticas de Família em 2014 e 2015 – Principais Desenvolvimentos (Relatório OFAP 2014-2015). Lisboa: OFAP/Observatórios do Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa.

Wall, Karin; Almeida, Ana Nunes de; Vieira, Maria Manuel e Cunha, Vanessa (coords.); Rodrigues, Leonor; Coelho, Filipa; Leitão, Mafalda e Atalaia, Susana. 2015. Impactos da Crise nas Crianças Portuguesas: Indicadores, Políticas, Representações. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.

Woessmann, Ludger. 2006. Efficiency and equity of European education and training policies. CESifo Working Paper no. 1779. Publicação disponível em: https://ideas.repec.org/p/ces/ceswps/_1779.html

World Economic Forum. 2015. The Global Gender Gap Report 2014. Geneva: World Economic Forum. Publicação disponível em: http://www3.weforum.org/docs/GGGR2015/cover.pdf.

World Health Organization. 2014. Global status report on alcohol and health. Geneva: WHO Press.

LEGISLAÇÃO

Código Civil de 1966.

Código Penal Português.

Constituição da República Portuguesa, 1933.

Constituição da República Portuguesa, 1976.

Decreto-Lei Nº 105/2008, de 25 de junho.

Decreto-Lei Nº 112/76, de 7 de fevereiro.

Decreto-Lei Nº 136/85, de 3 de maio.

Decreto-Lei Nº 167-E/2013, de 31 de dezembro.

Decreto-Lei Nº 259/2000, de 17 de outubro.

Decreto-Lei Nº 497/88, de 30 de dezembro.

Decreto-Lei Nº 74/2004, de 26 de março.

Decreto-Lei Nº 91/2009, de 9 de abril.

Despacho Nº 8378/2008, de 20 de março.

Lei Constitucional Nº 1/82, de 30 de setembro.

Lei Constitucional Nº 1/97, de 20 de setembro.

Lei Nº 102/97, de 13 de setembro.

Lei Nº 120/2015, de 1 de setembro.

Lei Nº 142/99, de 31 de agosto.

Lei Nº 16/2007, de 17 de abril.

Lei Nº 17/95, de 9 de junho.

Lei Nº 2/2003, de 22 de agosto.

Lei Nº 3/2006, de 21 de agosto.

Lei Nº 32/2006, de 26 de julho.

Lei Nº 35/2004, de 29 de julho.

Lei Nº 4/84, de 5 de abril.

Lei Nº 47/2006, de 28 de agosto.

Lei Nº 59/2007, de 4 de setembro.

Lei Nº 60/2009, de 6 de agosto.

Lei Nº 61/2008, de 31 de outubro.

Lei Nº 65/2015, de 3 de julho.

Lei Nº 7/2000, de 27 de maio.

Lei Nº 7/2009, de 12 de fevereiro.

Lei Nº 7-A/2016, de 30 de março.

Lei Nº 84/95 de 31 de agosto.

Lei Nº 85/2009, de 27 de agosto.

Lei Nº 99/2003, de 27 de agosto.

Parecer Nº 4/2011, de 7 de janeiro (Conselho Nacional de Educação).

Portaria Nº 196-A/2010, de 9 de abril.

Portaria Nº 262/2011, de 31 de agosto.

Resolução da Assembleia da República Nº 46/2010, de 15 de abril.

Resolução do Conselho de Ministros Nº 100/2010, de 10 de dezembro.

Resolução do Conselho de Ministros Nº 55/99, de 15 de junho.

Resolução do Conselho de Ministros Nº 83/2007, de 22 de junho.

Resolução do Conselho de Ministros Nº 88/2003, de 7 junho.

View publication stats