

MESTRADO

HISTÓRIA, RELAÇÕES INTERNACIONAIS E COOPERAÇÃO

Políticas Públicas de Conciliação Trabalho-Família para a Igualdade de Género em Portugal e no Brasil

Gisele May

M

2021



Gisele May

Políticas Públicas de Conciliação Trabalho-Família para a Igualdade de Género em Portugal e no Brasil

Dissertação realizada no âmbito do Mestrado em História, Relações Internacionais e Cooperação (MHRIC), na especialização em Estudos Políticos, orientada pelo Professor Doutor Luís Grosso Correia.

Faculdade de Letras da Universidade do Porto

2021

Gisele May

Políticas Públicas de Conciliação Trabalho-Família para a Igualdade de Género em Portugal e no Brasil

Dissertação realizada no âmbito do Mestrado em História, Relações Internacionais e Cooperação (MHRIC), na especialização em Estudos Políticos, orientada pelo Professor Doutor Luís Grosso Correia

Membros do Júri

Professor Doutor (escreva o nome do/a Professor/a)

Faculdade (nome da faculdade) - Universidade (nome da universidade)

Professor Doutor (escreva o nome do/a Professor/a)

Faculdade (nome da faculdade) - Universidade (nome da universidade)

Professor Doutor (escreva o nome do/a Professor/a)

Faculdade (nome da faculdade) - Universidade (nome da universidade)

Classificação obtida: (escreva o valor) Valores

Aos meus filhos,

Ana Tereza, Davi Francisco e Maria Vitória

Sumário

Declaração de honra	7
Agradecimentos	8
Resumo.....	9
Abstract	10
Índice de Figuras	11
Índice de Tabelas.....	12
Lista de abreviaturas e siglas.....	13
Introdução.....	14
1.Fundamentação Teórica.....	16
1.1. Igualdade de Género	16
1.1.1. Género e Sexo.....	21
1.1.2. Família.....	22
1.1.3 Trabalho	24
1.2. Políticas Públicas	26
1.2.1. Políticas Sociais	27
1.2.2. Políticas de Conciliação Trabalho-Família.....	28
1.2.3. Mainstreaming.....	30
2.Dados das Realidades Portuguesas e Brasileiras no Período de 1995 a 2020	32
2.1. Realidade Portuguesa.....	32
2.2. Realidade Brasileira	39
3.Políticas Públicas de Conciliação Trabalho-Família para a Igualdade de Género em Portugal e no Brasil no Período de 1995 a 2020.	46
3.1. Políticas Públicas de Portugal	46
3.2. Políticas Públicas do Brasil.....	57
4.Comparativo entre as Políticas Públicas de Conciliação Trabalho-Família para a Igualdade de Género em Portugal e no Brasil no Período de 1995 a 2020.	65
Considerações Finais	71
Fontes Primárias.....	74
Referências Bibliográficas	78
ANEXO	84

Declaração de honra

Declaro que a presente dissertação é de minha autoria e não foi utilizada previamente noutro curso ou unidade curricular, desta ou de outra instituição. As referências a outros autores (afirmações, ideias, pensamentos) respeitam escrupulosamente as regras da atribuição, e encontram-se devidamente indicadas no texto e nas referências bibliográficas, de acordo com as normas de referência. Tenho consciência de que a prática de plágio e autoplágio constitui um ilícito académico.

Porto, 26 de setembro de 2021

Gisele May

Agradecimentos

Encerra-se aqui um ciclo que começou a quatro anos atrás, com apenas uma pequena idéia, e que com o tempo foi tomando forma. Esta tese é a prova de que sempre é tempo de recomeçar a vida, não importa onde, ou como esteja. Mas para isto as pessoas são fundamentais ao longo de todo o processo. Por esse motivo, deixo aqui o meu (profundo) agradecimento público a várias pessoas.

Começo por agradecer ao meu orientador Professor Doutor Luis Antunes Grosso Correia, não poderei agradecer o suficiente pela forma como me guiou neste percurso, pela competência e assertividade com que sempre avaliou o meu trabalho, sobretudo nos momentos em que possa não ter sido suficientemente competente.

Também quero agradecer ao Professor Doutor José Virgílio Borges Pereira, a Professora Doutora Maria Luísa Malato da Rosa Borralho Ferreira da Cunha e a Professora Doutora La Salete Coelho que, de uma forma muito especial impactaram minha vida e minha trajetória acadêmica. Que vocês continuem inspirando e incentivando a vida de outros alunos.

Aos colegas de mestrado que formam a alegria desta caminhada, assim como minhas amigas que de longe ou de perto foram constantes em seus incentivos e conselhos. Tantas conversas, tanta paciência. Minha gratidão eterna.

Família não se escolhe, mas se pudesse escolher, escolheria mil vezes a família que tenho, minha mãe, meus irmãos, sobrinhos e cunhado e cunhadas, eu sempre tive a certeza que tenho todo apoio do mundo vindo de vocês, um apoio real. Meu muito obrigado.

Como agradecer aos filhos que tenho, e que são herança de Deus, pois eu não fiz nada para merece-los, e eles são incríveis, maravilhosos e um grande exemplo de vida para mim, aprendo com eles todos os dias. Amo vocês.

Por fim agradeço a Deus pelo Dom da vida, pelo privilégio que tenho de vivenciar tantas experiências, e esta é uma delas. Este mestrado impactou minha vida, eu nunca mais serei a mesma. Saio mais fortalecida e segura, uma autoconfiança resgatada. Obrigado Deus.

Resumo

A presente dissertação tem como foco principal apresentar um breve estudo sobre as principais políticas de conciliação trabalho família para a igualdade de género em Portugal e no Brasil no período de 1995 a 2020. O objetivo geral desta pesquisa é identificar as principais políticas públicas de conciliação, e estabelecer uma análise comparativa. Para tanto, apresenta-se os processos históricos das realidades portuguesa e brasileira, identifica-se as principais políticas públicas de conciliação trabalho-família no Brasil e Portugal para a igualdade de género e analisa comparativamente as políticas dos dois países. Discutir sobre as políticas de conciliação entre trabalho e família para a igualdade de género, justifica-se por estar a ocorrer grandes mudanças e especialmente na estrutura familiar devido a maior participação das mulheres no mercado de trabalho, da necessidade da promoção da igualdade de oportunidades e de género, bem como a conscientização da corresponsabilidade social de todos os envolvidos, Estado, famílias e mercado, pelas atividades de cuidado. O presente estudo consiste em pesquisa aplicada, de carácter exploratório e descritivo, com resultados tratados de maneira qualitativa, a partir da coleta de informações em fontes primárias e secundárias. A partir da condução do processo de pesquisa, foi possível observar que as políticas de conciliação trabalho família para a igualdade de género já estão em processo de construção, mas em momentos distintos em Portugal e no Brasil, ainda assim há muito que se fazer para que as políticas públicas para a igualdade de género através da conciliação trabalho família para que as respectivas realidades sejam transformadas e de facto tenham a igualdade de género em todos os contextos de vida das mulheres e dos homens.

Palavras-chave: Igualdade de género, políticas públicas, conciliação, trabalho, família.

Abstract

The main focus of this dissertation is to present a brief study on the main conciliation policies for work and family for gender equality in Portugal and Brazil in the period from 1995 to 2020. The general objective of this research is to identify the main public conciliation policies, and establish a comparative analysis. Therefore, it presents the historical processes of the Portuguese and Brazilian realities, identifies the main public policies of work-family reconciliation in Brazil and Portugal for gender equality, and analyzes the policies of both countries comparatively. Discussing policies for reconciling work and family for gender equality is justified because major changes are taking place and especially in the family structure due to the greater participation of women in the labor market, the need to promote equal opportunities and of gender, as well as the awareness of the social co-responsibility of all involved, State, families and market, for care activities. This study consists of applied research, exploratory and descriptive, with results treated in a qualitative way, from the collection of information from primary and secondary sources. From the conduct of the research process, it was possible to conclude that work-family reconciliation policies for gender equality are already under construction, but at different times in Portugal and in Brazil, there is still a lot to be done so that public policies for gender equality through reconciling work and family so that the respective realities are transformed and have gender equality in all contexts of life for women and men.

Keywords: Gender equality, public policies, conciliation, work, family.

Índice de Figuras

FIGURA 1 – EVOLUÇÃO DAS TAXAS DE PARTICIPAÇÃO, POR SEXO, NA AMÉRICA LATINA (1990-2006).....	40
FIGURA 2 - TAXA DE PARTICIPAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL (1981-2005)	40
FIGURA 3 – TAXA DE FECUNDIDADE BRASIL (2000 - 2015).....	41
FIGURA 4 – RENDA MÉDIA DO TRABALHADOR PRINCIPAL DE CHEFES E CÔNJUGES, EM FAMÍLIAS COM CASAIS FILHOS, POR SEXO, BRASIL (2001 – 2009) EM R\$	44
FIGURA 5 – EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE MATRÍCULAS NA EDUCAÇÃO INFANTIL SEGUNDO A REDE DE ENSINO – BRASIL (2016 -2020)	44
FIGURA 6 - QUADRO III - MEDIDAS DA ÁREA 2 DO IV PLANO NACIONAL DE IGUALDADE	54
FIGURA 7 – MEDIDAS DA ÁREA 3 DO V PLANO NACIONAL DE IGUALDADE (2014 – 2017).....	84

Índice de Tabelas

TABELA 1 - TAXA DE ACTIVIDADE: TOTAL E POR SEXO (%)	33
TABELA 2 - DIMENSÃO MÉDIA DAS FAMÍLIAS SEGUNDO OS CENSOS.....	34
TABELA 3 - AGREGADOS DOMÉSTICOS PRIVADOS MONOPARENTAIS: TOTAL E POR SEXO	35
TABELA 4 - POPULAÇÃO RESIDENTE SEGUNDO OS CENSOS: TOTAL E POR GRANDES GRUPOS ETÁRIOS	35
TABELA 5 - AGREGADOS DOMÉSTICOS PRIVADOS: TOTAL E POR TIPO DE COMPOSIÇÃO.....	36
TABELA 6 - INDICADORES DE FECUNDIDADE: ÍNDICE SINTÉTICO DE FECUNDIDADE E TAXA BRUTA DE REPRODUÇÃO	37
TABELA 7 - POPULAÇÃO EMPREGADA: TOTAL E POR SEXO	37
TABELA 8 - REMUNERAÇÃO BASE MÉDIA MENSAL DOS TRABALHADORES POR CONTA DE OUTREM: TOTAL E POR SEXO	38
TABELA 9 - ALUNOS MATRICULADOS NO ENSINO PRÉ-ESCOLAR / POPULAÇÃO RESIDENTE, MÉDIA ANUAL.....	38
TABELA 10 TAMANHO MÉDIO DA FAMÍLIA POR SITUAÇÃO DO DOMICÍLIO E COMPOSIÇÃO DA FAMÍLIA (2002-2008)	41
TABELA 11 - POPULAÇÃO RESIDENTE SEGUNDO OS CENSOS: TOTAL E POR GRANDES GRUPOS ETÁRIOS	42
TABELA 12 - POPULAÇÃO ECONOMICAMENTE ATIVA BRASIL (2000 – 2010).....	42
TABELA 13 - TIPO DE COMPOSIÇÃO FAMILIAR (1991 – 2010)	43
TABELA 14 - FAMÍLIAS MONOPARENTAIS (2000 – 2010).....	43
TABELA 15 - POPULAÇÃO RESIDENTE, POR SEXO E GRUPOS DE IDADE – PIRÂMIDE: 0 – 4 ANOS TOTAL	45

Lista de abreviaturas e siglas

CEPALCOMISSÃO ECONÔMICA PARA AMÉRICA LATINA E CARIBE

IBGE..... INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA

OIT..... ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

ONUORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS

PNAD..... PESQUISAS NACIONAIS POR AMOSTRA DE DOMICÍLIOS

Introdução

A presente dissertação tem como foco principal abordar as principais políticas de conciliação para a igualdade de género em Portugal e no Brasil no período de 1995 a 2020.

Proclamada pela Assembleia Geral Das Nações Unidas em novembro de 1967, a Declaração Sobre A Eliminação Da Discriminação Contra As Mulheres tem em seu primeiro artigo que “a discriminação contra as mulheres, à medida que nega ou limita a sua igualdade de direitos em relação aos homens, é fundamentalmente injusta e constitui uma ofensa à dignidade humana” (ONU, 1967). Sendo assim, cabe à sociedade posicionar-se em defesa da dignidade humana através de conceitos justos e de reais, que são estabelecidos através de acordos internacionais e de políticas locais.

O mundo contemporâneo vive contextos muito diversos e complexos, onde cada realidade e cada construção histórica é única. Mas os desafios são muito similares e, entre estes, estão um tema que é recorrente, a igualdade de género. Tema este que permeia todos os ambientes, desde a família, o mercado, o estado e a sociedade. Não há como ficar isolado desta realidade.

Sendo assim, não há como negar a necessidade de cada dia mais observarmos a transversalidade do tema sendo o que esse que afeta todas as áreas das nossas vidas, particulares ou públicas. Trabalho, família e igualdade são realidades tangíveis no dia a dia de todos na sociedade. Existe uma necessidade do mercado ser cada dia mais competitivo, como também de cada ser humano ser mais autónomo e de ter as mesmas oportunidades, que na realidade nem sempre são justas, mas há a urgência de que precisam ser mais equiparadas e equilibradas para o bem de todos.

Discutir sobre as políticas de conciliação trabalho família para a igualdade de género, justifica-se por estar a ocorrer grandes mudanças e especialmente na estrutura familiar devido a maior participação das mulheres no mercado de trabalho, da necessidade da promoção da igualdade de oportunidades e de género, bem como a conscientização da corresponsabilidade social de todos os envolvidos, Estado, famílias e mercado, pelas atividades de cuidado.

A participação da mulher no mercado de trabalho, as alterações na estrutura familiar, a busca por maior igualdade de oportunidades mudou a sociedade e a vida de todas que nela participam. Nessa mudança todos participam e todos são afetados, mas as mulheres permanecem sendo as mais prejudicadas. Existem alterações que só ocorrem quando que propositadamente estabelecidas e é isso ocorre quando são estabelecidas políticas públicas de igualdade de género, especificamente com relação ao âmbito trabalho-família.

Assim, é possível notar que as principais políticas de conciliação trabalho-família para a igualdade de género podem impactar direta ou indiretamente a todos, o mercado, o

Estado e a família, não apenas homens e mulheres, na solução de ocorrer de facto um equilíbrio entre o trabalho e a família, nas esferas público e privada que constituem a vida de todos, através de políticas conciliatórias para a igualdade de gênero através de leis, programas e orçamentos.

Sendo assim, a dissertação estabeleceu como problema de pesquisa: quais as principais políticas de conciliação trabalho família para a igualdade de gênero em Portugal e no Brasil? Como objetivo geral: identificar as principais políticas de conciliação trabalho família para a igualdade de gênero em Portugal e no Brasil. Para alcançar o objetivo geral, os objetivos específicos são: conceituar igualdade de gênero, gênero e sexo, trabalho, família, e políticas públicas, políticas sociais, políticas de conciliação trabalho-família e mainstreaming; apresenta-se os processos históricos das realidades portuguesa e brasileira, identificar as principais políticas públicas de conciliação trabalho-família no Brasil e Portugal para a igualdade de gênero; e, por fim, analisar comparativamente estas políticas públicas de Portugal e do Brasil.

O presente estudo consiste em pesquisa aplicada de caráter de pesquisa exploratória e bibliográfica, que visa identificar as principais políticas públicas de conciliação trabalho família para a igualdade de gênero no Brasil e em Portugal.

Nesse sentido, os resultados serão apresentados de forma de análise comparada, a partir de coleta de informações de fontes primárias como IBGE- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas, SIDRA- Sistema IBGE De Recuperação Automática, PRO DATA – Base de Dados de Portugal Contemporâneo, CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), OIT - Organização Internacional do Trabalho, ONU - Organização das Nações Unidas, Cepal - Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe, Governo Federal do Brasil, Governo de Portugal, bem como de fontes secundárias como artigos científicos, teses, através das plataformas Cielo, Caps.

1. Fundamentação Teórica

Estamos cientes da nossa sede e das nossas necessidades, mas continuamos a ignorar o que poderá satisfazê-las (Lindbergh, 1955, p. 53).

1.1. Igualdade de Género

O primeiro instrumento jurídico na qual ficou estabelecida a igualdade de género entre homens e mulheres, foi o documento fundador da Organização das Nações Unidas em 1945. Na Carta das Nações Unidas pode ler-se: “a reafirmar a nossa fé nos direitos fundamentais do homem, na dignidade e no valor da pessoa humana, na igualdade de direitos dos homens e das mulheres, assim como das nações, grandes e pequenas” (ONU, 1945). Assim como na Declaração Universal do Direitos Humanos, em que reafirma que “todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos” (ONU, 1948) no seu primeiro artigo, e que reforça e aponta sobre a importância de reconhecer a igualdade de género já em seu segundo artigo:

Todos os seres humanos podem invocar os direitos e as liberdades proclamados na presente Declaração, sem distinção alguma, nomeadamente de raça, de cor, de sexo, de língua, de religião, de opinião política ou outra, de origem nacional ou social, de fortuna, de nascimento ou de qualquer outra situação. Além disso, não será feita nenhuma distinção fundada no estatuto político, jurídico ou internacional do país ou do território da naturalidade da pessoa, seja esse país ou território independente, sob tutela, autónomo ou sujeito a alguma limitação de soberania (ONU, 1948).

No ano de 1967, a ONU, em sua Declaração sobre a Eliminação da Discriminação Contra a Mulher, onde proclamou

Que a discriminação contra a mulher é incompatível com a dignidade humana e com o bem-estar da família e da sociedade, impede sua participação na vida política, social, econômica e cultural de seus países, em condições de igualdade com os homens, e constituiu um obstáculo ao desenvolvimento completo das potencialidades da mulher no serviço aos seus países e à humanidade (ONU, 1967).

Muito bem manifesto já em seu primeiro artigo que a “discriminação contra as mulheres, na medida em que nega ou limita a sua igualdade de direitos em relação aos homens, é fundamentalmente injusta e constitui uma ofensa à dignidade humana” (ONU, 1967).

Em 1975 é proclamado pela ONU o Ano Internacional da Mulher e acontece a I Conferência Mundial sobre as Mulheres, no México, “onde se produziram diretrizes para

os governos e estabeleceram metas para a obtenção da garantia de iguais direitos para as mulheres em relação aos homens” (Marques, 2017, p. 60). Mas é em 1979 que o primeiro e o mais importante instrumento internacional é criado e aprovado para combate à discriminação contra as mulheres, a Convenção Sobre a Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW), definindo uma agenda de objetivos e formas a implementação de igualdade de gênero. A CEDAW é considerada a Carta Magna dos direitos das mulheres e “simboliza o resultado de inúmeros avanços principiológicos, normativos e políticos construídos nas últimas décadas, em um grande esforço global de edificação de uma ordem internacional de respeito à dignidade de todo e qualquer ser humano” (ONU, 1979).

Para os fins da presente Convenção, a expressão «discriminação contra as mulheres» significa qualquer distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo que tenha como efeito ou como objectivo comprometer ou destruir o reconhecimento, o gozo ou o exercício pelas mulheres, seja qual for o seu estado civil, com base na igualdade dos homens e das mulheres, dos direitos do homem e das liberdades fundamentais nos domínios, político, económico, social, cultural e civil ou em qualquer outro domínio (ONU, 1979).

Em Pequim, no ano de 1995, realizou-se a IV Conferência Mundial Sobre as Mulheres, que se constituiu em uma data marcante que resultou num documento fundamental para o progresso e evolução na promoção da igualdade de gênero. Estabeleceram-se as bases e um compromisso universal através da designada Plataforma de Ação de Pequim. A IV Conferência resultou em um documento de grande relevância que, até o presente momento, seus mecanismos continuam a serem aplicados na promoção de igualdade de gênero e de empoderamento da mulher, impactando os ambientes nacionais e internacionais:

A Declaração é um documento de cunho político, no qual os Estados, por consenso, definiram quais seriam as principais metas e objetivos da promoção da igualdade de gênero e empoderamento da mulher. Por sua vez, a Plataforma de Ação de Pequim é um documento da ordem mais prática, que aponta de que forma os Estados e as Nações Unidas deveriam alcançar os objetivos acordados na Declaração de Pequim (Lopes, 2017, p. 2).

Assim como a própria Declaração reconhece que em seu décimo quinto parágrafo que é necessário “a igualdade de direitos, de oportunidades e de acesso aos recursos, a divisão equitativa das responsabilidades familiares e a parceria harmoniosa entre mulheres e homens são fundamentais ao seu bem-estar e ao de suas famílias, bem como para a consolidação da democracia” (ONU, 1995).

Identificaram-se doze áreas de preocupação prioritária, a saber: a crescente proporção de mulheres em situação de pobreza (fenômeno que passou a ser conhecido como a feminização da pobreza); a desigualdade no acesso à

educação e à capacitação; a desigualdade no acesso aos serviços de saúde; a violência contra a mulher; os efeitos dos conflitos armados sobre a mulher; **a desigualdade quanto à participação nas estruturas econômicas, nas atividades produtivas e no acesso a recursos**¹; a desigualdade em relação à participação no poder político e nas instâncias decisórias; a insuficiência de mecanismos institucionais para a promoção do avanço da mulher; as deficiências na promoção e proteção dos direitos da mulher; o tratamento estereotipado dos temas relativos à mulher nos meios de comunicação e a desigualdade de acesso a esses meios; a desigualdade de participação nas decisões sobre o manejo dos recursos naturais e a proteção do meio ambiente; e a necessidade de proteção e promoção voltadas especificamente para os direitos da menina (ONU, 1995).

Em setembro de 2000, os membros dos 189 países representados na Assembleia-Geral da ONU definiram os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio que, num total de oito, iram guiar os próximos anos para que em conjunto pudessem combater a pobreza e buscar o desenvolvimento sustentável num compromisso com todas as pessoas do mundo e especialmente os vulneráveis. Entre estes objetivos estava o de “promover a igualdade entre os sexos e a autonomia da mulher como meios eficazes de combater a pobreza, a fome e as doenças e de promover um desenvolvimento verdadeiramente sustentável” (ONU, 2000).

Quinze anos após são revistos os objetivos e ampliados, tornam-se mais audaciosos, 17 Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável, a Organização das Nações Unidas estabelece a Agenda 2030 para a promoção da “paz, a justiça e instituições eficazes” novamente a Igualdade de Género é um dos objetivos, o quinto deles, desta visão para a humanidade (ONU, 2015a).

No objetivo quinto para o Desenvolvimento Sustentável que tem como alvo o Igualdade de Género, e com uma pauta de nove metas e entre estas a meta 5.c “Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de género e da emancipação de todas as mulheres e raparigas, a todos os níveis” (ONU, 2015a).

A Igualdade de direitos entre homens e mulheres foi estabelecida juridicamente pela Organização das Nações Unidas (ONU) em meados do século XX, mas também a Organização Internacional do Trabalho (OIT), que foi instituída em 1919, pela Liga das Nações, como um processo histórico e em consequência da Revolução Industrial, estabelece uma legislação trabalhista internacional como resultado ético e econômico do custo humano destes processos. Baseada em argumentos humanitários, políticos e econômicos preconiza, já em seu preâmbulo da Constituição de 1919, a seguinte afirmação: “só se pode fundar uma paz universal e duradoura com base na justiça social”

¹ Grifo da autora.

(OIT, 2007, p. 4). E que acabará por reforçar mais tarde na Declaração de Filadélfia, 1944 que:

Estabelecer uma paz duradoura com base na justiça social, a Conferência afirma que:

Todos os seres humanos, qualquer que seja a sua raça, a sua crença ou o seu sexo, têm o direito de efectuar o seu progresso material e o seu desenvolvimento espiritual em liberdade e com dignidade, com segurança económica e com oportunidades iguais (OIT, 2019).

Após a Declaração Universal dos Direitos Humanos em 1948, a OIT, caminha na direcção de promover a Igualdade de Género. As suas Convenções reforçam esta posição: logo em 1951, com a Convenção n.º 100, (OIT, 1951), que preconiza a Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor, assim como a Convenção n.º 103 (OIT, 1952) de Amparo à Maternidade.

Um pouco mais tarde estabelece uma Convenção de Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação, a n.º 111 (OIT, 1958). Em 3 de julho de 1981 é deliberada a Convenção n.º 156, sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres trabalhadores: trabalhadores com encargos de Família (OIT, 1981).

Na década de 90, mais especificamente em 1999, a OIT define o conceito de trabalho decente, ou trabalho digno, que resume de facto a sua missão histórica:

oportunidades para realizar um trabalho produtivo com uma remuneração equitativa; segurança no local de trabalho e protecção social para as famílias; melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração social; liberdade para expressar as suas preocupações; organização e participação nas decisões que afectam as suas vidas; e igualdade de oportunidades e de tratamento para todas as mulheres e homens (OIT, 2007).

Trabalho decente é um dos conceitos centrais dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, sendo o oitavo objetivo na Agenda 2030, das Nações Unidas de 2015, que busca “Promover o crescimento económico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos” (ONU, 2015).

A igualdade é um dos seus valores fundamentais da União Europeia, tendo ficado consagrado no Tratado de Lisboa, em seu artigo primeiro-A:

A União funda-se nos valores do respeito pela dignidade humana, da liberdade, da democracia, da igualdade, do Estado de direito e do respeito pelos direitos do Homem, incluindo os direitos das pessoas pertencentes a minorias. Estes valores são comuns aos Estados-Membros, numa sociedade caracterizada pelo pluralismo, a não discriminação, a tolerância, a justiça, a solidariedade e a igualdade entre homens e mulheres. (União Europeia, 2007, p. 11).

Assim é possível perceber que a questão de Igualdade de gênero permeia as principais organizações internacionais, que preconizam em seus estatutos e convenções estabelecer uma conformidade que venha de encontro com o contexto contemporâneo. A Implementação de políticas públicas, na América Latina e Caribe, que contribuam para a eliminação das desigualdades de gênero é estabelecida pela Estratégia de Montevideu:

A Estratégia de Montevideu compreende 74 medidas nos dez eixos de implementação que foram acordadas no âmbito regional pelos Governos da América Latina e do Caribe e que posteriormente serão adaptadas às prioridades e necessidades dos países e inseridas nos planos de desenvolvimento sustentável, ainda que sejam de aplicação em diferentes âmbitos (nacional, subnacional, local, regional e internacional) (CEPAL, 2016, p. 22).

O Mercosul por sua vez define em suas Diretrizes da Política de Igualdade de Gênero no artigo 1º. “implementar uma política de igualdade de gênero” (Mercosul, 2014).

De acordo com a Constituição da República Portuguesa estabelece em seu décimo terceiro artigo o princípio da igualdade onde “todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.” (CRP, 2005) bem como em seu segundo artigo determina:

Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (CRP, 2005).

Segundo Marques (2017):

As oportunidades para o reenquadramento interpretativo das questões das mulheres nos quadros interpretativos dos agentes políticos e para o avanço das políticas de igualdade em Portugal começaram por se inscrever nos direitos consagrados da CRP de 1976 (Assembleia Constituinte, 1976). Neste diploma foram consagrados direitos como os da igualdade entre mulheres e homens (art.º 13º), do salário igual por trabalho igual (art.º 58º), do trabalho e livre escolha da profissão (art.º 51º), entre outros 37. (id. *ibid.*). (Marques, 2017, p. 80).

A Constituição Brasileira de 1988 é reconhecida como a Constituição Cidadã, em seu artigo quinto, inciso primeiro estabelece “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade” (Brasil, 1988). Reforça-se que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações” (Brasil, 1988).

No entanto, conforme refere Guerra (2016, p. 28), “o discurso da igualdade no plano legislativo e formal da democracia está ainda distante do plano de igualdade de facto e da sua concretização enquanto dimensão estruturante da cidadania em todas as dimensões da atividade humana.

Desta forma observa-se que o tema ou mesmo um princípio tão fundamental para as relações humanas, que é a igualdade entre homens e mulheres, tem suas bases extremamente recentes na história, bem como na legislação ou organizações que preconizam este princípio. Ao olhar-se para as Constituições de Portugal e do Brasil, suas realidades estão ainda em processo de construção. Assim como pontuado em diferentes organizações internacionais e de grande relevância percebe-se o desenrolar da história recente em todos os contextos.

1.1.1. Género e Sexo

Homens e mulheres constituem a sociedade e possuem diferentes características, funções e papéis. Diferenciados na sua natureza biológica, social e emocional com raízes na construção histórica, sociológica e psicológica. Giddens (2008) diz que a natureza da feminilidade e da masculinidade não é simples de ser explicado, quando associado apenas ao sexo com que se nasce. Devido esta grande dificuldade em explicar as diferenças entre homens e mulheres, nos tempos mais recentes têm gerado um grande interesse nos estudos deste ramo da sociologia, conforme Giddens enfatiza “o estudo do género e da sexualidade constitui uma das dimensões em desenvolvimento mais rápidas e estimulante na sociologia contemporânea” (Giddens, 2008, p. 109).

Segundo Esteves (2013) expressa que “embora o sexo e o género possam ser desconstruídos, não podem ser dispensados, porque são construções sociais necessárias” (Lovel, 1996 *apud* Esteves, 2013, p. 07).

A Comissão Europeia, por sua vez, estabelece o conceito de sexo como referindo-se às “características biológicas que distinguem os seres humanos femininos e masculinos” (Comissão Europeia, 1998, p. 48).

Já o conceito de género da Comissão para Igualdade no Trabalho e Emprego é instituído como:

Refere-se às representações (conjunto de crenças e ideias feitas) em torno do sexo que são geradas em sociedade. Sendo certo que, de acordo com as “leis da natureza”, os sexos desempenham funções diferentes na reprodução da espécie, aquelas representações vão, todavia, muito para além deste aspecto e estão fortemente enraizadas na cultura das sociedades (CITE, 2003, p. 298).

É reforçado pela ideia de que “os estereótipos de género são as representações generalizadas e socialmente valorizadas acerca do que os homens e as mulheres devem

ser (traços de género) e fazer (papéis de género). Papéis e traços estão ligados e normalmente hierarquizados.” (CITE, 2003, p. 301).

Scott teoriza o conceito de género como uma construção baseada nas relações sociais percebidas pelas diferenças entre os sexos:

Elas são ligadas entre si, mas deveriam ser analiticamente distintas. O núcleo essencial da definição baseia-se na conexão integral entre duas proposições: o género é um elemento constitutivo de relações sociais baseado nas diferenças percebidas entre os sexos, e o género é uma forma primeira de significar as relações de poder. As mudanças na organização das relações sociais correspondem sempre à mudança nas representações de poder, mas a direção da mudança não segue necessariamente um sentido único (Scott, 1995, p. 21).

Pode-se entender que diante do que os autores afirmam sobre o assunto, a construção do conceito de género e sexo, sendo como conceitos complexos e complementares, retratando na verdade este processo de conceitos ainda em transformação assim como toda a sociedade neste contexto contemporâneo.

Vale ressaltar que as definições são necessárias e fundamentais para a construções de políticas públicas sobre o tema de igualdade de género.

1.1.2. Família

Mutações, transformações, novas configurações não apenas no contexto do trabalho, mas da família também. Influenciados e influência, numa relação dinâmica onde as teorias e as realidades são reflexos destes dois contextos conforme veremos:

É que a família, sendo uma instituição ancestral, universal, de formação multivariada e culturalmente determinada, tem sabido resistir e adaptar-se a todas as transformações e mutações familiares e sociais, tendo ela própria participado, enquanto «sujeito-actor», nessa mesma dinâmica social ao longo dos tempos (Leandro, 2006, p. 52).

Bruschini (1989) define família como:

Um grupo social voltado para a reprodução da força de trabalho, no qual os membros do sexo feminino se encarregariam da produção dos valores de uso na esfera privada, cabendo aos homens a produção dos valores de troca, através da venda de sua força de trabalho no mercado. Dentro da família dar-se-ia tanto a transformação das mercadorias adquiridas no mercado em produtos consumíveis individualmente pelos elementos do grupo, quanto a formação ou “produção” de novos e futuros trabalhadores (Bruschini, 1989, p. 3).

Segundo Wall (2008) família não é algo estático, como uma fotografia, mas um “movimento permanente” regido pelos indivíduos que vão e vêm, nascem e morrem,

fazem decisões que afetem a todos. Por isto considera família como “O grupo doméstico assemelha-se a uma plataforma giratória onde os membros aparecem e desaparecem, por iniciativa própria ou devido ao impacto de certos constrangimentos, internos ou externos” (Wall, 2008, p. 34).

Vale ressaltar que sendo a célula mater da sociedade, em esta microesfera também há complexidade desta, conforme verifica-se no conceito de Biroli (2014) quando fala da família moderna:

A família se define em um conjunto de normas, práticas e valores que têm seu lugar, seu tempo e uma história. É uma construção social, que vivenciamos. As normas e ações que se definem no âmbito do Estado, as relações de produção e as formas de remuneração e controle do trabalho, o âmbito da sexualidade e afetos, as representações dos papéis sociais de mulheres e homens, da infância e das relações entre adultos e crianças, assim como a delimitação do que é pessoal e privado por práticas cotidianas, discursos e normas jurídicas, incidem sobre as relações na vida doméstica e dão forma ao que reconhecemos como família (Biroli, 2014, p. 7).

As dinâmicas e conceitos sobre família, passam sem sombra de dúvida pela legislação que garante direitos e deveres a todos os envolvidos. Assim como os conceitos, a legislação também é uma construção histórica, e observa-se nestas duas Constituições, recentes, esta abordagem já influenciada por um novo contexto em cada país.

A Constituição Brasileira de 1988 trata da família e define no seu Artigo 266º, não apenas apresenta, mas aborda as questões de contexto, de direitos e deveres e o papel do Estado nesta dinâmica. Observa-se:

Art. 226. A família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado.

§ 1º O casamento é civil e gratuito a celebração.

§ 2º O casamento religioso tem efeito civil, nos termos da lei.

§ 3º Para efeito da proteção do Estado, é reconhecida a união estável entre o homem e a mulher como entidade familiar, devendo a lei facilitar sua conversão em casamento.

§ 4º Entende-se, também, como entidade familiar a comunidade formada por qualquer dos pais e seus descendentes.

§ 5º Os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher.

§ 6º O casamento civil pode ser dissolvido pelo divórcio. (Redação dada Pela Emenda Constitucional nº 66, de 2010)

§ 7º Fundado nos princípios da dignidade da pessoa humana e da paternidade responsável, o planejamento familiar é livre decisão do casal, competindo ao Estado propiciar recursos educacionais e científicos para o exercício desse

direito, vedada qualquer forma coercitiva por parte de instituições oficiais ou privadas.

§ 8º O Estado assegurará a assistência à família na pessoa de cada um dos que a integram, criando mecanismos para coibir a violência no âmbito de suas relações (Brasil, 1998).

Também a Constituição da República Portuguesa de 1976, estabelece em seu Artigo 67º. sobre a família, como:

1 A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à protecção da sociedade e do Estado e à efectivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros.

2 Incumbe, designadamente, ao Estado para protecção da família:

- a)** Promover a independência social e económica dos agregados familiares;
- b)** Promover a criação e garantir o acesso a uma rede nacional de creches e de outros equipamentos sociais de apoio à família, bem como uma política de terceira idade;
- c)** Cooperar com os pais na educação dos filhos;
- d)** Garantir, no respeito da liberdade individual, o direito ao planeamento familiar, promovendo a informação e o acesso aos métodos e aos meios que o assegurem, e organizar as estruturas jurídicas e técnicas que permitam o exercício de uma maternidade e paternidade conscientes;
- e)** Regulamentar a procriação assistida, em termos que salvaguardem a dignidade da pessoa humana;
- f)** Regular os impostos e os benefícios sociais, de harmonia com os encargos familiares;
- g)** Definir, ouvidas as associações representativas das famílias, e executar uma política de família com carácter global e integrado.

Levando em consideração os conceitos, a legislação já constituídos, entende-se a importância da família, mesmo com históricos diferentes, estes dois países entendem como peça fundamental de suas sociedades, por isto tamanho zelo e cuidado com o tema. Observa-se a importância da família e de sua proteção em todos os atuais contextos. Diversos são os conceitos, mas todos são acordados pela Lei maior de cada país, o que por fim definirá muito das decisões políticas sobre o tema.

1.1.3 Trabalho

O significado de trabalho vai além de sua etimologia, assim como o homem, o trabalho, como uma parcela da atividade humana, passou e passa por constantes variações de conceitos e teorias, como bem define-se:

Por meio do trabalho, um dos factores mais importantes da existência humana, o homem se relaciona com a sociedade, com a prática social e consigo mesmo. Nesse aspecto, pode-se afirmar que é pelo trabalho que o homem se faz homem, constrói a sociedade, transforma-a e faz a história (Araújo, 2007, p. 55).

Conceito muito diferente este, do que Aristóteles descreve sobre a sociedade grega estabelecida pela divisão dos homens entre cidadãos e escravos, na qual trabalhar era um ato desprezado como uma ação limitante e ínfima realizada pelo uso do corpo onde nada se tinha a oferecer, “onde o uso dos escravos e dos animais é aproximadamente o mesmo” (Sócrates, 2006 *apud* Back, 2012, p. 38).

Para Karl Marx, o trabalho torna-se uma atividade alienante. O autor escreve assim:

Primeiramente, o trabalho alienado se apresenta como algo externo ao trabalhador, algo que não faz parte de sua personalidade. Assim, o trabalhador não se realiza em seu trabalho, mas nega-se a si mesmo. ... Nessa situação, o trabalhador só se sente feliz em seus dias de folga enquanto no trabalho permanece aborrecido (Marx, 1989 *apud* Back, 2012, p. 40).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), a agência das Nações Unidas que é responsável pela formulação e aplicação de normas internacionais do trabalho tem como prioridade:

Promover oportunidades para que homens e mulheres possam conseguir um trabalho decente e produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas [...] O trabalho decente é o ponto de convergência de quatro objetivos estratégicos: a promoção dos direitos fundamentais no trabalho, o emprego, a proteção social e o diálogo social. Isso deve orientar as decisões da Organização e definir sua tarefa internacional nos próximos anos. (OIT, 1999).

Mas em tempos de indústria 4.0, Back fala que há uma nova realidade que chega com a aceleração das “inovações tecnológicas e pelo desaparecimento das distâncias” onde o “tempo em que a vida não tem no trabalho seu principal objetivo. Valores de outrora cederão espaço a novos valores emergentes” (Back, 2012, p. 44). Segundo o autor:

Essa sociedade do tempo liberado tem como base o princípio de que é necessário cada indivíduo trabalhar menos para que todos possam trabalhar. Como escreve o sociólogo:

o trabalho socialmente útil, distribuído entre todos os que desejam trabalhar, deixa de ser a ocupação exclusiva ou principal de cada um: a ocupação principal pode ser uma atividade ou conjunto de atividades autodeterminadas levada a efeito não por dinheiro, mas em razão do interesse, do prazer ou da vantagem que nela se possa encontrar. A maneira de se gerir a abolição do trabalho e o controle social desse processo serão questões políticas fundamentais dos próximos decênios. (Gorz, 1988 *apud* Back, 2012, p. 42).

Diante do apresentado percebe-se que a sociedade não fica estagnada, seus ciclos e conceitos estão em constante mudança, e o trabalho é parte do processo e por este motivo também sofre toda a influência das realidades e contextos.

1.2. Políticas Públicas

A política pública, ou políticas públicas, tem um surgimento muito recente, e a sua importância tem crescido na mesma proporção dos conhecimentos desenvolvidos. Regras, modelos e instituições que regem suas decisões, elaboração, implementação e avaliação contribuem para o maior progresso e visibilidade desta área.

Realidades complexas, com grande influência na sociedade, e nos indivíduos no dia a dia do campo prático da cidadania.

Conforme Rua (1997, p. 1) “as sociedades modernas têm, como principal característica, a diferenciação social.” Considera-se que não apenas possuímos atributos diferenciados, como sexo, religião, escolaridade entre outros, mas como somos regidos por diferentes valores, interesses, e aspirações que mudam no decorrer nas nossas histórias de cada indivíduo, gerando conflitos. Rua (1997, p. 1): “Entretanto, para que a sociedade possa sobreviver e progredir, o conflito deve ser mantido dentro de limites administráveis. Para isto, existem apenas dois meios: a coerção pura e simples e a política”.

Segundo Rua (1997):

É possível delimitar um pouco mais e estabelecer que a política consiste no conjunto de procedimentos formais e informais que expressam relações de poder e que se destinam à resolução pacífica dos conflitos quanto a bens públicos (Rua, 1997, p. 1).

Segundo Vázquez (2011) “tudo começa com o surgimento de um problema, não de qualquer problema, mas de um considerado “público””. Esta é uma questão fundamental, pois o facto de afetar muitas pessoas não podem ser considerados problemas públicos. Sempre haverá um processo no qual o problema passa da esfera privada para um problema público. Conforme descreve o autor:

O que atualmente é considerado problema público, provavelmente antes não era e possivelmente depois não será, pois a formação da agenda pública é mutante. Quando um problema tem o status de público? Quando é recuperado por alguma das múltiplas instituições que integram o governo. (Vázquez, 2011, p. 37).

Levando em consideração os conceitos já apresentados sobre o assunto, pode-se afirmar que:

“Políticas públicas” são diretrizes, princípios norteadores de ação do poder público; regras e procedimentos para as relações entre poder público e

sociedade, mediações entre atores da sociedade e do Estado. São, nesse caso, políticas explicitadas, sistematizadas ou formuladas em documentos (leis, programas, linhas de financiamentos) que orientam ações que normalmente envolvem aplicações de recursos públicos. Nem sempre, porém, há compatibilidade entre as intervenções e declarações de vontade e as ações desenvolvidas. Devem ser consideradas também as “não-ações”, as omissões, como formas de manifestação de políticas, pois representam opções e orientações dos que ocupam cargos (Teixeira, 2002, p. 2).

Vale ressaltar que, conforme Teixeira (2002), pode-se considerar as não-ações, ou omissões, como forma de política pública, e que estas na mesma refletem, segundo Souza (2006, p. 6) “na economia e nas sociedades, daí por que qualquer teoria da política pública precisa também explicar as inter-relações entre Estado, política, economia e sociedade.”

Sendo assim, percebe-se que as políticas públicas têm uma grande relevância na vida individual, como na comunitária, conforme Rua (2014) reforça:

Embora as políticas públicas possam incidir sobre a esfera privada (família, mercado, religião), elas não são privadas. Mesmo que entidades privadas participem de sua formulação ou compartilhem sua implementação, a possibilidade de o fazerem está amparada em decisões públicas, ou seja, decisões tomadas por agentes governamentais, com base no poder imperativo do Estado (Rua, 2014, p. 18).

Pode-se entender com base no que os autores afirmam sobre políticas públicas que são sempre um processo, com etapas e fases, e que vai depender do tema que está em pauta para que este seja mais rápido ou não. Faz-se necessário, portanto, entender os meandros da política e de sua influência em toda sociedade e todo o processo que envolve a construção de uma política pública, já que ela influencia tanto a vida privada quanto a pública de toda uma sociedade.

1.2.1. Políticas Sociais

Políticas sociais são consideradas “as ações prosseguidas com vista à realização do bem-estar social” conforme Leal (1985, p. 925).

Jaccoud (2008) considera que:

As políticas sociais fazem parte de um conjunto de iniciativas públicas, com o objetivo de realizar, fora da esfera privada, o acesso a bens, serviços e renda. Seus objetivos são amplos e complexos, podendo organizar-se não apenas para a cobertura de riscos sociais, mas também para a equalização de oportunidades, o enfrentamento das situações de destituição e pobreza, o combate às

desigualdades sociais e a melhoria das condições sociais da população” (Jaccoud, 2008 *apud* Yazbek, 2008, p. 6).

Ainda Jaccoud (2008) define políticas sociais como um “conjunto de iniciativas públicas ou estatalmente reguladas para a provisão de serviços e benefícios sociais visando enfrentar situações de risco social ou de privações sociais” (Jaccoud, 2008 *apud* Yazbek, 2010, p. 4).

Conceito este reforçado por Chiachio (2006) quando considera que:

A política social não dissocia em sua análise a forma como se constitui a sociedade capitalista e os conflitos e contradições que decorrem do processo de acumulação, nem as formas pelas quais as sociedades organizaram respostas para enfrentar as questões geradas pelas desigualdades sociais, econômicas, culturais e políticas” (Chiachio, 2006, p. 13).

Levando em consideração os conceitos já apresentados sobre o assunto, pode-se também entender que como aponta Behring (2009) há outros elementos envolvidos na política social, como interesses, economia e decisões.

As políticas sociais são concessões/conquistas mais ou menos elásticas, a depender da correlação de forças na luta política entre os interesses das classes sociais e seus segmentos envolvidos na questão. No período de expansão, a margem de negociação se amplia; na recessão, ela se restringe. Portanto, os ciclos econômicos, que não se definem por qualquer movimento natural da economia, mas pela interação de um conjunto de decisões ético-políticas e econômicas de homens de carne e osso, balizam as possibilidades e limites da política social (Behring, 2009, p. 336).

Desde modo é possível observa-se que se faz necessário entender os conceitos relacionados a políticas públicas e políticas sociais e assim como políticas de conciliação estão intrinsecamente ligadas, mas com suas peculiaridades e importâncias devidas para a construção destes processos e planos.

1.2.2. Políticas de Conciliação Trabalho-Família

Através da Recomendação n.º 123 da OIT, de 1965, documento este que aborda pela primeira vez o assunto conciliação trabalho-família, pois “tratava sobre trabalhadoras com responsabilidades familiares, enfocando as dificuldades da mulher trabalhadora principalmente com filhos e sua dupla atribuição.” (OIT, 1999).

No ano de 1981 é elaborada a Convenção n.º 156, onde novamente o tema é a questão trabalho e família. Juntamente com a Recomendação n.º 165 sobre as responsabilidades familiares, desenvolvendo também a dimensão da noção de trabalho decente. A partir daí o objetivo de promover a igualdade entre os sexos e a autonomia das mulheres tem

sido incorporado explicitamente nas ações da OIT e “é um dos principais desafios a serem enfrentados para avançar em direção ao trabalho decente” (OIT, 1981).

Ricoldi (2010) explana que:

O cerne destas políticas é o oferecimento de facilidades que permitam atingir-se um equilíbrio entre o tempo dedicado ao trabalho produtivo e o tempo que os trabalhadores precisam dedicar às suas responsabilidades familiares. Ao fim e ao cabo, são políticas que permitem um melhor gerenciamento do tempo por parte destes trabalhadores (Ricoldi, 2010, p. 40).

Vale ressaltar que de acordo com Ricoldi (2010, p. 37) “a noção de articulação entre família e trabalho remete às políticas, públicas ou privadas, formuladas para possibilitar a conciliação das responsabilidades profissionais e familiares dos trabalhadores e trabalhadoras” o que se observa-se que toda a sociedade é envolvida na solução, mas também nos benefícios destas decisões políticas, muito mais do que se pode imaginar.

Segundo Moser (2016), a conciliação está em viabilizar as soluções para o equilíbrio entre os possíveis conflitos da vida familiar, em que todos estão inseridos:

A conciliação, ou articulação, entre trabalho e família se refere à administração das dificuldades e conflitos que surgem na vida cotidiana de quem trabalha fora e ainda tem responsabilidades familiares, seja com o cuidado da alimentação, manutenção da casa ou atenção às crianças e aos idosos (Bruschini E Ricoldi, *apud* Moser, 2016, p. 386).

Para Moser e Pereira (2014) às políticas de conciliação são nada mais do que “mecanismos de facilitação entre trabalho e família para que as organizações desenvolvam as práticas (...)que se dão da seguinte forma: flexibilidade do tempo de trabalho, serviços de cuidado infantil e de pessoas dependentes e as licenças de trabalho” (Moser e Pereira, 2014, p. 3).

Gornick e Meyers (2003) destacam três tipos de políticas públicas mais comuns, sobretudo nos países desenvolvidos, que favorecem a conciliação de trabalho e cuidados familiares, embora haja significativas variações no desenvolvimento e grau de cobertura que oferecem aos cidadãos e na capacidade de neutralizar as desigualdades de gênero:

- licenças do trabalho para cuidar dos filhos, sem perda do emprego e com a manutenção do salário ou de outros tipos de benefícios monetários equivalentes;
- regulação do tempo do trabalho que permite aos pais reduzir ou realocar as horas de trabalho quando as necessidades de cuidados com os filhos são mais prementes, sem custos econômicos e para o desenvolvimento da carreira profissional;

- acesso a creches, pré-escolas e escolas em tempo integral como um arranjo alternativo para os cuidados dos filhos quando os pais estão no local de trabalho (Gornick e Meyers 2003 *apud* Sorj, 2007, pp 574 - 575).

Desta forma as políticas a serem apresentadas restringiram-se basicamente a licenças de trabalho, regulamentação do tempo do trabalho e acesso a creches, pré-escolas e escolas em tempo integral abordando as realidades e políticas de cada país.

1.2.3. Mainstreaming

A transversalidade tem o significado de oblíquo, que atravessa, uma ou mais áreas de conhecimento, muito utilizado na educação. Este conceito também é utilizado na percepção e na construção da Igualdade de Género e Políticas públicas de Conciliação trabalho família.

Existe um processo no contexto europeu na construção desta nova forma de pensar e que se concretiza na IV Conferência Mundial das Mulheres em Beijing (1995), finalmente, essa estratégia foi designada como “gender mainstreaming”:

Reconhecida como transversalidade de género. Foi adotada dessa forma na documentação produzida desde então e garantia, basicamente, a incorporação da melhoria do status das mulheres em todas as dimensões da sociedade – económica, política, cultural e social, com repercussões nas esferas jurídicas e administrativas, incidindo em aspectos como a remuneração, a segurança social, a educação, a partilha de responsabilidades profissionais e familiares e a paridade nos processos de decisão (Bandeira, 2005, p. 10).

Monteiro (2013) reforça esta nova percepção, este novo conceito, desafiador também nos ambientes políticos e de governação quando diz que:

O mainstreaming de género corporiza a mais desafiante dinâmica política das políticas de igualdade para os Estados, os mecanismos para a igualdade e as organizações de mulheres, congregando os efeitos, muitas vezes dilemáticos, das transformações nos ambientes políticos e sociais no contexto da nova governação multi-escalar (Monteiro, 2013, p. 549).

Para Ferreira (2000) é uma “forma de reformismo estatal, uma estratégia em que os Estados procuram reformar-se a si próprios.” (Ferreira, 2000, *apud*, 2017, p. 63). Nesta mesma direção o próprio Marques (2017) completa que “por forma a que a perspectiva da igualdade de género seja incorporada em todas as políticas a todos os níveis e em todas as fases, pelos actores habitualmente implicados na tomada de decisão política (Council Of Europe, 1998, *apud* Marques, 2017, p. 63)

Levando em consideração os conceitos já apresentados sobre o assunto, pode-se também entender que mainstreaming é:

É um processo técnico e político que exige mudanças nas culturas organizacionais e maneiras de pensar, assim como objetivos, estruturas e distribuição de recursos por parte de todos os protagonistas. Isto é, os Estados, mas também as agências internacionais e as organizações não governamentais. O mainstreaming requer mudanças a todos os níveis: no estabelecimento de prioridades, na definição, planejamento, implementação e avaliação de políticas. Os instrumentos incluem: novas práticas orçamentais (nomeadamente, o gender budgeting) e de gestão de recursos humanos, ações de formação, revisão dos procedimentos institucionais e elaboração e difusão de manuais de boas práticas. A questão que se coloca é saber quem serão os sujeitos destas mudanças (Ferreira, 2000a, p. 80).

Ao longo da discussão iniciada neste capítulo, fica claro que Igualdade de género e políticas públicas, são complementares, na verdade elas se fundem o que acaba por se definir como “mainstreaming” de género. Uma vez discutidos os principais conceitos do tema em questão passam-se a apresentação das realidades de diferentes contextos (Brasil e Portugal) para a devida análise.

2. Dados das Realidades Portuguesas e Brasileiras no Período de 1995 a 2020

A nível global, está a ocorrer uma ampla transformação no mundo, contínua e constante, na década de 1990 o mundo viu o fim da guerra fria, viu também a transmissão de uma guerra do Golfo pela televisão, a popularização da internet e computador pessoal. A sociedade vivia diariamente as mudanças provocadas por homens e mulheres, países, governos, enfim muitos atores que participam dessa dinâmica.

2.1. Realidade Portuguesa

Portugal inicia a década de 90 num processo de recuperação muito intenso, que tem seu marco nos idos dos anos de 1974-75, com o fim de um regime ditatorial, com o retorno dos cidadãos portugueses das antigas colônias africanas selaram o fim do império ultramarino e com a adesão à Comunidade Económica Europeia, no final da década de 80.

Os anos de 1990 também trouxeram outras mudanças como a troca de moeda, em 1999 para o Euro, e com marcos importantes na economia, como a Expo 98, a Feira Mundial em Lisboa. Esta mudança contínua nos anos 2000, como a de 2001 que tem o Porto com a Capital Europeia da Cultura e a Euro 2004, o Campeonato de futebol europeu.

O desenvolvimento económico português, sempre esteve entre os menores da União Europeia e com a crise de 2008 agravou sua economia ainda frágil gerando números elevados de desemprego. O que impulsiona o governo a partir de 2011 pedir ajuda financeira a organizações internacionais e com uma política de grande austeridade controlada por agentes externos, chamada de Troika. Segundo Madureira (2015):

Contudo, com a crise financeira internacional de 2008 e com a entrada da *troika* em Portugal, a partir de 2011, as diretivas constantes do Memorando de Entendimento (**EC, IMF e ECB, 2011**) e as opções políticas do XIX Governo Constitucional concorreram para que as medidas de reforma na administração pública portuguesa passassem a resultar predominantemente das exigências feitas pelo exterior (Madureira, 2015, p. 549).

Neste interim as mudanças da população são evidentes e drásticas, mudanças que ocorreram no mundo em geral que afetaram a sociedade como um todo, as estruturas de mercado de trabalho, as famílias, as sociedades. Mudanças no contexto individual e coletivo, transformações nas realidades das mulheres também significativas.

A Constituição de 1976 proporcionou a igualdade de gênero, como também outras mudanças nos conceitos de família e sociedade. Também participação de Portugal da União Europeia fez com que este ajustasse a suas metas de desenvolvimento e mudanças sociais de acordo com o determinado pelo Conselho Europeu, entre estas as metas de igualdade de gênero, e uma das principais mudanças é o que passa a ser licença parental e a redução da jornada de trabalho de 44 para 40 horas semanais, muitas outras alterações acontecem como bem outras mudanças como cita Barreto (2005):

Mas o elemento mais importante terá certamente sido a integração da população activa, com relevo para as mulheres. Estas passam a estar presentes em todas as empresas, profissões, escolas e universidades. Modificou-se profundamente a presença da mulher na sociedade e no espaço público. No início da década de sessenta, as mulheres representariam cerca de 20 por cento da população activa empregada; três a quatro décadas depois, a sua parte eleva-se a praticamente 50 por cento. Em muitos sectores de actividade, como a Administração Pública e os serviços (especialmente na saúde e na educação), as mulheres são maioritárias. A população estudantil universitária é maioritariamente feminina (cerca de 56 por cento) e são as mulheres que, anualmente, obtém a maior parte (65 por cento) dos diplomas universitários. (Barreto, 2005, p. 11).

Conforme tabela 1 abaixo fica evidente a tendência da participação das mulheres no mercado de trabalho, de 51,8% para 55% depois reduzindo na última década para 53,7%, mais da metade da força produtiva do país. Segundo Barreto (2005) isto ocorre pois nas últimas três a quatro décadas eleva esta participação em diversos setores como educação e saúde e também nos diplomas universitários onde alcança sessenta e cinco por cento.

Assim, as participações das mulheres na sociedade e no mercado de trabalho se tornaram cada vez mais relevantes.

Tabela 1 - Taxa de actividade: total e por sexo (%)

Anos	Sexo		
	Total	Masculino	Feminino
1990	62,8	75,0	51,8
2000	61,0	69,9	52,9
2010	61,2	67,2	55,9
2020	58,0	62,9	53,7

Fonte: <https://www.pordata.pt/DB/Portugal/Ambiente+de+Consulta/Tabela>

A diminuição do tamanho das famílias conforme tabela 2 numa média de 3,1 filhos para uma média de 2,6 filhos por família, causando assim o envelhecimento da sociedade e uma mudança nas estruturas familiares. É possível dizer que as mudanças geradas pela mulher no mercado de trabalho são de grande impacto a toda a sociedade.

Percebe-se que de facto as mulheres têm provocado uma profunda alteração na sociedade e que sua participação no mercado de trabalho não pode ser mais ignorada por governos e sociedade, não se trata mais de apenas uma questão individual, mas de toda a sociedade, necessitando assim um olhar atento por parte de coletividade para a problemática de conciliação trabalho e família.

Tabela 2 - Dimensão média das famílias segundo os Censos

Anos	Dimensão média das famílias
1991	3,1
2001	2,8
2011	2,6

Fonte: <https://www.pordata.pt/DB/Portugal/Ambiente+de+Consulta/Tabela>

A alteração no tamanho das famílias também fica evidente o que reflete a inserção da mulher no mercado de trabalho, e estabelece novas estruturas familiares, provocando mudanças nas dinâmicas privadas já que conforme aponta Biroli (2014) “A família se define em um conjunto de normas, práticas e valores que têm seu lugar, seu tempo e uma história. É uma construção social, que vivenciamos.” É um novo tempo uma nova história influenciada pelo papel da mulher na família e no mercado de trabalho, e por fim na sociedade.

As famílias monoparentais também são uma evidência da participação feminina no mercado, e que configura uma mudança drástica nas famílias e na vida das mulheres, assim como na sociedade como um todo. Segundo Wall, “o grupo doméstico assemelha-se a uma plataforma giratória onde os membros aparecem e desaparecem, por iniciativa própria ou devido ao impacto de certos constrangimentos, internos ou externos” evidenciando estes ajustes das famílias diante de novas realidades.

As famílias monoparentais não são uma configuração moderna exclusiva, mas tem-se ampliado sua participação na sociedade, pois não se percebe grandes alterações geradas por homens em famílias monoparentais (tabela 3). Dessa forma percebe-se que as questões de autonomia financeira gerada pela empregabilidade das mulheres acentuam esta configuração.

Tabela 3 - Agregados domésticos privados monoparentais: total e por sexo

Anos	Total	Masculino	Feminino
1992	100,0	14,5	85,5
2000	100,0	12,6	87,4
2010	100,0	12,1	87,9
2020	100,0	15,3	84,7

Fonte: <https://www.pordata.pt/DB/Portugal/Ambiente+de+Consulta/Tabela>

A composição de sociedade que fica cada vez mais envelhecida é evidenciada nestes dados, como o aumento de 13,6% para 19% do grupo de mais de 65 anos. Mais uma evidência a diminuição da natalidade, mais uma consequência da participação das mulheres no mercado de trabalho e da diminuição do tamanho das famílias.

A conjugação das tendências de declínio e envelhecimento demográficos, resultantes dos impactos exercidos pela fecundidade e pelas migrações, assim como da relação entre ambos, para além do aumento da esperança de vida, contribuem para o duplo envelhecimento demográfico, evidenciado nas pirâmides etárias para Portugal em 1970, 1990 e 2012 (Delgado e Wall, 2014, p. 28).

Tabela 4 - População residente segundo os Censos: total e por grandes grupos etários

Anos	Grandes grupos etários			
	Total	0-14	15-64	65 ou mais
1991	100,0	20,0	66,4	13,6
2001	100,0	16,0	67,7	16,4
2011	⊥ 100,0	⊥ 14,9	⊥ 66,1	⊥ 19,0

Fonte: <https://www.pordata.pt/DB/Portugal/Ambiente+de+Consulta/Tabela>

A transformação do tamanho das famílias fica evidente conforme a tabela abaixo, famílias com apenas um indivíduo quase dobra, de 12,5% para 21%. Assim como as famílias monoparentais de 6,3% para 11,6%. Casais com filhos percorrem o caminho inverso de 45,5% para 35,2%. Dados estes que apontam a importância do trabalho e da sua influência sobre a vida dos indivíduos e de suas famílias, individuais ou com outros membros.

Tabela 5 - Agregados domésticos privados: total e por tipo de composição

Anos	Tipo de agregado doméstico privado					
	Total	1 indivíduo	Casal sem filhos	Casal com filhos	Família monoparental	Outros
1992	100,0	12,5	20,1	45,5	6,3	15,5
1995	100,0	13,8	20,1	44,4	7,0	14,6
2000	100,0	15,1	20,2	43,9	7,6	13,1
2005	100,0	16,8	21,6	42,4	7,5	11,6
2010	100,0	18,0	23,5	38,8	8,7	10,9
2015	100,0	21,6	23,6	35,7	10,4	8,6
2020	100,0	21,0	23,9	35,2	11,6	8,4

Fonte: <https://www.pordata.pt/DB/Portugal/Ambiente+de+Consulta/Tabela>

Mudanças na participação de mercado da mulher tem gerado reflexos no âmbito privado, mas também na sociedade como um todo, conforme Delgado e Wall (2014):

No quadro destas transformações profundas na sociedade portuguesa, as décadas de 1980 e de 1990 foram marcadas por um **compasso rápido de modernização da vida familiar**, visível, logo à partida, nos indicadores demográficos (e. g., crescente informalização e diversificação da vida conjugal; diminuição da natalidade; aumento do divórcio e da recomposição familiar, cf. capítulo 1) mas também nas dinâmicas internas do casal e da família, agora menos orientadas por lógicas institucionais e mais centradas em lógicas companheiristas, democráticas e de maior autonomia, quer dos casais em relação ao grupo de parentesco, quer dos indivíduos na família (Torres 2002; Wall 1998, 2005; Aboim 2006; Guerreiro, Torres e Lobo 2007). **A valorização da independência económica e residencial, em diferentes fases da vida, terá conduzido**, nas últimas décadas do século XX, a um reforço da família nuclear de casal com ou sem filhos e, também, a uma maior individualização da vida privada, reduzindo a dependência do indivíduo em relação à família e à rede alargada de parentes próximos, sobretudo em determinadas fases da vida, como a transição para a vida adulta, o pós-divórcio ou a velhice (Wall 2005; Aboim 2006 (Delgado e Wall, 2014, p. 44).

Outro reflexo desta mudança é a fecundidade, que diminui a cada ano, onde cada mulher gera 1,4 filho em sua vida reprodutiva, e o mais drástico tem sido o número de reprodução, mulheres não tem gerado mulheres o que agrava ainda mais o cenário para a continuidade de uma sociedade, conforme ressalta Delgado e Wall (2014).

Tabela 6 - Indicadores de fecundidade: Índice sintético de fecundidade e taxa bruta de reprodução

Anos	Índice Sintético de Fecundidade	Taxa Bruta de Reprodução
1990	1,57	0,77
2000	1,55	0,76
2010	1,39	0,68
2020	1,40	0,68

Fonte: <https://www.pordata.pt/DB/Portugal/Ambiente+de+Consulta/Tabela>

É importante relembrar que, em 1960, um terço da população trabalhava na agricultura, o índice sintético de fecundidade era de 3,2 filhos, 91% dos casamentos eram católicos e, por lei, a mulher era responsável pelo governo da casa e devia obediência ao marido. Em termos de funcionamento familiar, havia uma forte diferenciação de género, estando apenas 18% das mulheres entre os 15 e os 65 anos inseridas formalmente no mercado de trabalho.(...) Nas últimas décadas as mudanças foram, portanto, intensas: em 2011 apenas 10% da população ativa trabalhava no sector primário, o número de filhos por mulher era de 1,4, apenas 40% dos casamentos eram religiosos, a maioria das mulheres eram ativas e, por lei, ambos os cônjuges passaram a ser igualmente responsáveis pela vida doméstica e familiar (Delgado e Wall, 2014, p. 43).

A participação feminina cresce e de 42,3% já chega a 49,3%, quase a metade da força produtiva do país. Mas este processo não acompanha quando se trata de valores salariais, conforme vemos em tabela a diferença salarial entre homens e mulheres é de 28% nos anos 2000 desfavorável às mulheres, para uma menor diferença no ano de 2019 de 16%. Esta realidade acentua as diferenças e não se configura a igualdade de género.

Tabela 7 - População empregada: total e por sexo

Anos	Sexo		
	Total	Masculino	Feminino
1990	100,0	57,7	42,3
2000	100,0	55,0	45,0
2010	100,0	52,5	47,5
2020	100,0	50,7	49,3

Fonte: <https://www.pordata.pt/DB/Portugal/Ambiente+de+Consulta/Tabela>

Estas últimas duas tabelas (participação do mercado e remuneração) evidenciam a realidade vivida pelas mulheres na sua grande maioria. A desigualdade é proporcionada pelo mercado, que na prática ainda têm salários inferiores para as mulheres e mesmo ela sendo de igual participação no mercado de trabalho, o que evidencia que as políticas públicas não estão de facto a transformar a realidade da sociedade.

Tabela 8 - Remuneração base média mensal dos trabalhadores por conta de outrem: total e por sexo

Anos	Sexo		
	Total	Masculino	Feminino
1990	X	X	X
2000	612,0	674,7	523,6
2010	┘ 899,0	┘ 976,7	┘ 800,8
2019	1.005,1	1.073,8	922,6

Fonte: <https://www.pordata.pt/DB/Portugal/Ambiente+de+Consulta/Tabela>

Outra política que viabiliza a inserção da mulher no mercado de trabalho é o acesso a creches para que possam conciliar com a vida profissional e familiar, percebe-se que estes números também estão em defasagem com relação a necessidade da sociedade. Quando a oferta atual é por volta dos 57% necessários para que a participação da mulher no mercado de trabalho seja exercida com equilíbrio está muito aquém das possibilidades mínimas para as famílias.

Tabela 9 - Alunos matriculados no ensino pré-escolar / População residente, média anual

Anos	Matriculados Total e por sexo (0 – 4 anos)			População Total e por grupo etário Grupos etários
	Total	Masculino	Feminino	0-04 anos
1990	161.629	84.264	77.365	562.416
2000	228.459	115.922	112.537	549.825
2010	274.387	142.275	132.112	506.483
2020	251.108	129.940	121.168	436.118

Fonte: <https://www.pordata.pt/DB/Portugal/Ambiente+de+Consulta/Tabela>

Desde modo, é possível observar que a realidade que necessita de conciliação trabalho e família é de alta demanda com tendência a agravar a realidade pois há poucas perspectivas à vista de mudança destes quadros.

A participação da mulher no mercado é inegável, mas está sendo negado a sua participação de forma igualitária ocasionando assim declínio na taxa de natalidade, provocando envelhecimento da sociedade, salários injustos e poucos apoios públicos

para que toda a família seja protegida e valorizada. Ainda há uma grande responsabilidade colocada apenas sobre as mulheres e delas se espera a resposta. O que deveria ser proporcionado é apoio estruturado e legitimado para que esta possa equilibrar sua vida profissional, familiar e pessoal sem grandes sobre saltos, sendo assim toda a sociedade seria beneficiada. Pois afinal as mulheres também fazem parte desta mesma sociedade quando não muitas vezes são sua maioria.

2.2. Realidade Brasileira

Mudanças profundas ocorreram na sociedade brasileira a partir da década de 1990 que apresentou alterações importantes no desenvolvimento econômico no Brasil, como na área política com as primeiras eleições diretas para presidente depois de 29 anos de ditadura e um processo de impeachment no prazo de dois anos após o primeiro presidente eleito. No campo econômico com o Plano Real, em 1994, um plano econômico que foi implementado para promover a estabilidade da moeda brasileira. A internet, a abertura de mercados, um país em transformação. Apesar da Constituição de 1988 ter concedido direitos trabalhistas em benefício às mulheres, entre eles a licença maternidade de 120 dias, com estabilidade da gestante, assim como a creche nos primeiros anos de vida dos filhos das mães trabalhadoras e a redução da jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais, muitas outras alterações acontecem como bem pontua Pereira (2013):

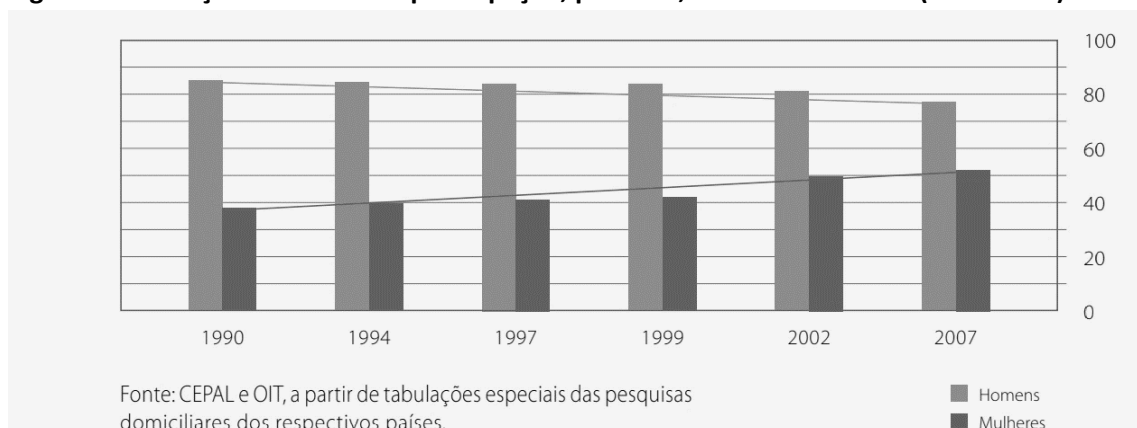
A última década do século XX foi marcada, no Brasil, pela desestruturação do mercado de trabalho, onde as diferentes iniciativas, públicas e privadas, concorreram para este fim, a partir do interesse de estabelecer uma política de redução dos custos salariais para as empresas. Segundo estudos do Dieese (2010) isto decorreu de várias razões, destacando-se, as baixas taxas médias de crescimento, aberturas comerciais e financeira desregulada, forte crescimento da População Economicamente Ativa (PEA), perda da importância do emprego industrial, a reestruturação produtiva, privatizações, terceirização de atividades e queda da taxa de investimento total, com destaque para o investimento público. Este período foi marcado pela maior elevação das taxas de desemprego já vistas até hoje e pelo expressivo crescimento das formas mais precárias de inserção no mercado de trabalho ao mesmo tempo em que ocorre a introdução de uma série de mecanismos de flexibilização do vínculo trabalhista e também a flexibilização e redução dos rendimentos (Pereira, 2013, p. 33).

Nas últimas três décadas foram marcadas por importantes mudanças na estrutura familiar e do mercado, mas principalmente com a crescente participação das mulheres no mercado de trabalho, alterando por completo seu papel e atuação principalmente

no âmbito privado e o que agravou os problemas entre trabalho e família e repercutiu na sociedade brasileira.

Entre 1990 e 2008, a participação feminina no mercado de trabalho aumentou de 32% para 53% na América Latina e Caribe segundo a OIT (2009) conforme dados da Cepal:

Figura 1 – Evolução das Taxas de participação, por sexo, na América Latina (1990-2006)



Fonte: (OIT, 2009, p. 40)

Assim, no Brasil fica bem evidente a inserção da mulher no mercado de trabalho em apenas uma década, anterior a de 1990. Num crescente que se concretiza em números que atingem maiores patamares, conforme menciona Sorj (2007, p. 583) valores estes que variam de acordo com a realidade familiar, onde a participação da mulher com cônjuge vai de 27,4% na década de 80 para 58,8% quase dobra esta participação na vida econômica do país e da família, por diferentes razões.

Figura 2 - Taxa de Participação no mercado de trabalho no Brasil (1981-2005)

	1981		1990		1992		2001		2005	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Chefe	87,8	44,6	87,4	49,1	86,1	52,8	82,4	51,1	85,6	59,4
Cônjuge	76,3	27,4	79,2	37,7	75,3	47,0	75,5	49,1	83,5	58,5
Filho	59,7	34,9	60,3	37,9	56,0	36,3	48,5	33,2	57,0	41,6
Outros	66,8	26,3	67,2	30,4	61,0	30,8	53,2	28,6	59,1	34,7

Fonte: Sorj, 2007, p. 583.

As famílias são reflexo desta participação da mulher no mercado, pois seus números também são afetados, conforme percebe-se na tabela abaixo, de 3,62 pessoas é o tamanho média da família brasileira para 3,3 com tendências de diminuição de acordo

com a taxa de natalidade brasileira, provocando assim o envelhecimento da população de forma muito abrupta.

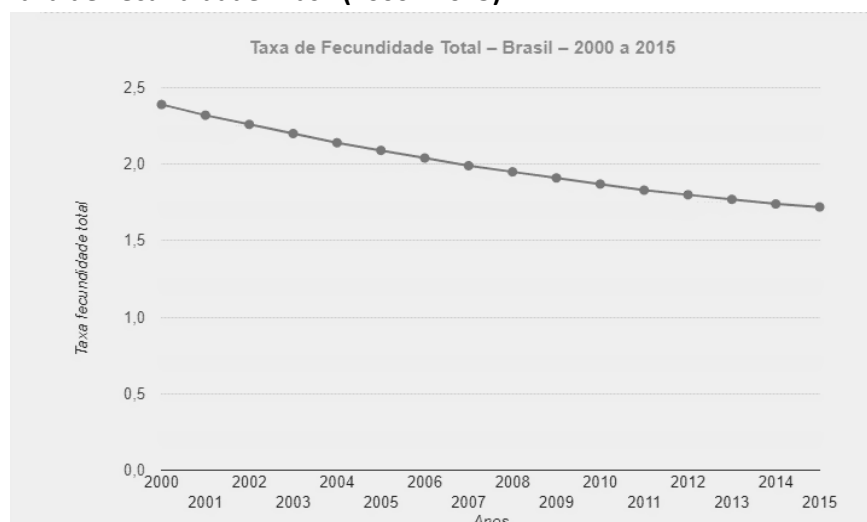
Tabela 10 Tamanho médio da família por situação do domicílio e composição da família (2002-2008)

Variável - Tamanho médio das famílias (Pessoas)	
Ano	
2002	2008
3,62	3,3

Fonte: IBGE - Pesquisa de Orçamentos Familiares

As mudanças na estrutura familiar, maior participação da mulher no mercado de trabalho, provocaram também baixas taxas de fecundidade e mais uma vez o envelhecimento da população e influenciaram na alteração da realidade das famílias brasileiras.

Figura 3 – Taxa de Fecundidade Brasil (2000 - 2015)



Fonte: <https://brasilemsintese.ibge.gov.br/populacao/taxas-de-fecundidade-total.html>

A diminuição da população das faixas etárias de 0-14 anos reforça a queda da natalidade, e a ampliação dos números relacionados a faixa etária de mais de 65 anos confirma o envelhecimento da população, uma grande alteração no perfil brasileiro, que sempre foi considerado um país jovem.

Tabela 11 - População residente segundo os Censos: total e por grandes grupos etários

Anos	Grandes grupos etários			
	Total	0-14	15-64	65 ou mais
2010	100,0	24,69	67,99	7,32
2014	100,0	22,67	69,16	8,17
2018	100,0	21,35	69,43	9,15

Fonte: <https://www.ibge.gov.br/apps/populacao/projecao/>

A participação da mulher é crescente, tanto na parcela da população quanto na participação do mercado, segundo IBGE, no ano de 2000 com a população economicamente ativa de 56,5%, a participação da mulher é de 22,5% e aumenta para 25,1% no ano de 2010. A participação masculina diminui, de 34% no ano de 2000 para 32,6% no ano de 2010. Mudança no perfil da população assim como no mercado de trabalho gerando grandes mudanças nos contextos familiares e na sociedade brasileira.

Tabela 12 - População Economicamente Ativa Brasil (2000 – 2010)

	Total	Homens	Mulheres
População Total 2000	100	48,8	51,1
Economicamente Ativa 2000	56,5	34	22,5
População Total 2010	100	48,6	51,3
Economicamente Ativa 2010	57,7	32,6	25,1

Fonte: <https://www.ibge.gov.br>

Mais uma vez as questões econômicas provocaram alterações na sociedade e as estruturas das famílias brasileiras. Conforme tabela abaixo, o crescimento de famílias de pessoas sozinhas e casais filhos e mulheres responsáveis pelas famílias evidenciam esta mudança. Todos os números apresentam um aumento tanto a participação da mulher na estrutura familiar quanto em sua composição.

Tabela 13 - Tipo de Composição Familiar (1991 – 2010)

Tipo de composição familiar	Ano		
	1991	2000	2010
Total	100	100	100
Pessoa sozinha	6,23	8,55	--
Duas ou mais pessoas sem parentesco	0,73	0,3	--
Casal sem filhos	10,9	11,98	17,73
Casal sem filhos e com parentes	1,55	1,83	2,55
Casal com filhos	52,31	49,55	49,4
Casal com filhos e com parentes	6,45	6,16	5,47
Mulher responsável pela família sem cônjuge com filhos	10,98	12,53	12,19
Mulher responsável pela família sem cônjuge com filhos e com parentes	2,38	3,2	3,99
Homem responsável pela família sem cônjuge com filhos	1,3	1,58	1,76
Homem responsável pela família sem cônjuge com filhos e com parentes	0,34	0,39	0,57
Outro	6,83	3,94	6,33

Fonte: IBGE – Censo Demográfico

As famílias monoparentais com responsáveis na sua grande maioria as mulheres não é algo novo no contexto brasileiro, mas muito comum, teve um pequeno decréscimo, mas sem muita significância diante de um número tão significativo.

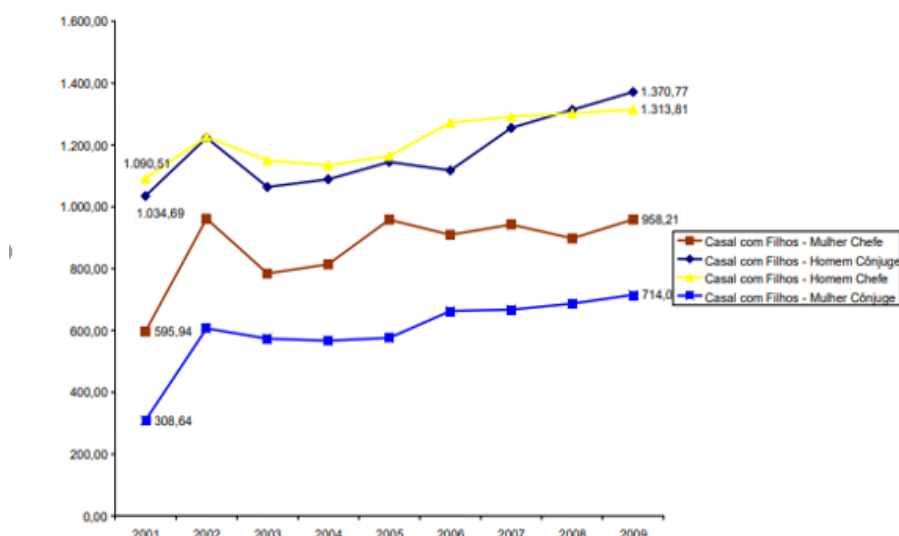
Tabela 14 - Famílias Monoparentais (2000 – 2010)

Ano	Famílias Monoparentais	Outros
2000	88,5	22,2
2010	87,4	37,3

Fonte: <https://www.ibge.gov.br/apps/snig>

A diferença salarial entre homens e mulheres no Brasil ainda é bem elevada considerando que temos grande número de famílias monoparentais, onde a mulher na grande maioria é a chefe desta família. Atualmente esta diferença é em torno de 27% a menor para as mulheres o que acentua a chamada feminilização da pobreza.

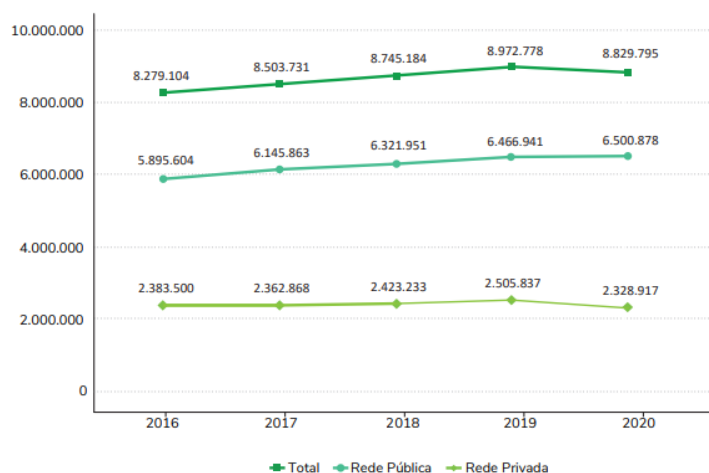
Figura 4 – Renda média do trabalhador principal de chefes e cônjuges, em famílias com casais filhos, por sexo, Brasil (2001 – 2009) em R\$



Fonte: PNDA / IBGE Elaboração: Disoc/Ipea

Verifica-se na Figura 5 que, apesar do crescimento das matrículas na educação infantil nos últimos anos, o que está muito aquém das necessidades de acordo com a população infantil desta mesma faixa, atendendo apenas um total de 67% da população em idade infantil. Lembrando que neste valores está a rede particular, se considerarmos a rede pública este valor cai para 49%, uma valor muito inferior considerando a grande participação das famílias monoparentais na composição da sociedade brasileira.

Figura 5 – Evolução do número de matrículas na educação infantil segundo a rede de ensino – Brasil (2016 -2020)



Fonte: Elaborado por Deed/Inep com base nos dados do Censo Escolar.

Com os dados das matrículas no Brasil num total de 8.829.795 num total de população nesta faixa etária rondando os números de 13 milhões, fica fácil perceber o quanto esta em defasagem os serviços de creches necessários para a realidade brasileira, que alcança a taxa de 32% a menor para suprir as necessidades, apesar desta faixa da população estar em declínio. Mas uma vez evidência a falta do apoio da sociedade para com a conciliação das políticas públicas nesta área também.

Tabela 15 - População residente, por sexo e grupos de idade – Pirâmide: 0 – 4 anos Total

ANO		
2012	2015	2019
13.381.000	13.046.000	13.072.000

Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Anual - 1ª visita

3. Políticas Públicas de Conciliação Trabalho-Família para a Igualdade de Género em Portugal e no Brasil no Período de 1995 a 2020.

A igualdade de género pode ser uma fala de lugar comum em pleno 2021, sendo uma realidade construída em muitos países, alguns mais próximos ao idealizado, outros nem tanto. Países, governos, culturas, sociedades, há diferentes processos em que este tema se desenvolve, mas com certeza na grande maioria deles passa pelo viés da política pública. Portugal e o Brasil não são diferentes neste processo, com diferentes histórias e muito em comum que vai além da língua portuguesa. Trabalho, mercados, famílias, homens, mulheres e a busca por equidade está no seio destas duas sociedades que buscam encontrar o equilíbrio, a conciliação do mundo privado com o contexto público. Muitas mudanças ocorreram nestas últimas décadas, mas com certeza o processo ainda é longo a ser percorrido para que a realidade de igualdade de género seja concreta e satisfatória.

3.1. Políticas Públicas de Portugal

Em novembro de 1977 há a publicação do Decreto-lei n.º 485/77 institucionaliza a Comissão da Condição Feminina (CCF). Mas é anteriormente que ocorre todo um processo no qual Portugal propõe-se saber qual a situação das mulheres portuguesas. Maria de Lourdes Pintasilgo é convidada, pelo Ministério das Corporações e da Previdência Social para a incumbência de propor uma Regulamentação do Trabalho Feminino, e ainda em 1970, o Grupo de Trabalho para a Definição de uma Política Nacional Global acerca da Mulher, momento embrionário da Comissão da Condição Feminina.

A I Conferência Mundial sobre as Mulheres, das Nações Unidas, que ocorreu em 1975 dá início à Década da Mulher, em que a Comissão da Condição Feminina participou com uma delegação oficial tomando contacto com as grandes tendências internacionais. A recolha de documentação propiciou o nascimento em Portugal do primeiro centro de documentação especializado na área da Igualdade entre Mulheres e Homens.

Inicia a década de 1980 há diversas iniciativas pioneiras no país, o Comité CEDAW (Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres) está assinado e ratificado. Mas é na década de 1990 que a Comissão da Condição Feminina passa a ser CIDM (Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres).

Conforme Teixeira (2014), é importante frisar que as mudanças ocorridas em Portugal no plano normativo e a criação de políticas públicas para a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, são sobretudo por iniciativas emanadas da Comissão Europeia, “se não fosse a integração de Portugal na Comunidade Econômica Europeia, em 1986, dificilmente o Estado português teria tido a preocupação de promover a igualdade de oportunidades no emprego através de ações positivas” (Ferreira, 1999, *apud* Teixeira, 2014, p. 82).

Segundo Sánchez et al (2013) no âmbito da União Europeia a luta contra a desigualdade atuou em duas frentes:

I. Medidas legislativas: O Tratado de Roma consagrou a igualdade de remuneração para as mulheres e homens para trabalho de igual valor. Desde 1975, uma série de normas foram adotadas (regulamentos, diretivas, decisões, recomendações...) para realizar e desenvolver o princípio da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens.

(...)

II. Programas, ações e iniciativas: dado que a aplicação do regulamento, por si só, não parece suficiente para promover a igualdade de oportunidades na vida cotidiana, a Comissão incentiva a adoção de iniciativas e plurianual sucessivos programas, concebido e implementado em parceria com os Estados-Membros, promover ações concretas destinadas a promover a igualdade entre mulheres e homens (Sánchez et al, 2013, p. 107).

Os principais desenvolvimentos legislativos, conforme Sanchez et al (2013), acabam por afetar todos os estados membros da União Europeia. Portanto, os principais desenvolvimentos legislativos que afetam a todos os estados membros da União Europeia são:

- ONU: Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres.
- Estratégia para a igualdade entre mulheres e homens 2010-2015.
- Carta das mulheres: Um compromisso reforçado a favor da igualdade entre homens e mulheres.
- Regulamento (CE) n.º 1922 / 2006 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de dezembro de 2006, que cria um Instituto Europeu para a igualdade de género [Jornal Oficial L 403 de 30.12.2006]. (Sanchez et al, 2013, p. 108).

Os primeiros planos de políticas públicas já aconteceram na década de 1990, o I Plano Global para a Igualdade e o I Plano Nacional contra a Violência Doméstica. Portugal participou em 1995 da IV Conferência Mundial sobre as Mulheres, a Conferência de Pequim. Desta conferência resultou a “Plataforma de Ação de Pequim”, subscrita por Portugal e que continua a ser um dos instrumentos orientadores das políticas nacionais para a igualdade.

No ano de 1997 é que o I Plano Global para a Igualdade de Oportunidades é estabelecido em Portugal no qual já reconhece a mudança de cenário de sua sociedade e reconhece a necessidade de mudanças:

De facto, embora se tenham verificado mudanças significativas nas relações sociais de género nos últimos anos, devido à participação crescente das mulheres no mercado de trabalho e à independência económica que dela decorre, assim como ao aumento do nível da escolarização secundária e superior, estas mudanças não se traduziram ainda numa melhoria global do estatuto social das mulheres nem no usufruto de uma cidadania plena. (Portugal, 1997²).

O Plano Global para a Igualdade de Oportunidades estabelece um total de sete objetivos a serem alcançados como medidas de carácter global, sendo estes: integrar o princípio da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres em todas as políticas económicas, sociais e culturais, prevenir a violência e garantir protecção adequada às mulheres vítimas de crimes de violência, promoção da igualdade de oportunidades no emprego e nas relações de trabalho, conciliação da vida privada e profissional, protecção social da família e da maternidade, saúde, educação, ciência e cultura.

Com relação ao quarto objetivo, o de conciliação da vida privada e profissional este estabelece para a que este se concretize, num total de sete ações, entre estes estão a promoção junto dos parceiros sociais, a ideia da co-responsabilização na conciliação da vida privada, social e profissional, para que se adotem medidas concretas de novas formas de organização do tempo de trabalho; atribuir os serviços para promoção de campanhas de sensibilização da opinião pública sobre a importância da partilha das responsabilidades familiares para o equilíbrio da família e o desenvolvimento das crianças e dos jovens, conceder a particular prioridade às actividades que, no âmbito do mercado social de emprego à crescente procura social no âmbito do acolhimento de crianças e de idosos e de outras pessoas dependentes. Também prever a adopção de medidas nas políticas de transportes e reabilitação urbana para a aproximação entre os locais de trabalho e de residência e consagrar o princípio da proximidade dos cônjuges no âmbito das nomeações na Administração Pública.

Com relação ao quarto objetivo do I Plano Global para a Igualdade de Oportunidades sobre a o de conciliação da vida privada e profissional há duas ações em especial que vem de encontro com o que é preconizado que propiciaram a igualdade de género através das políticas de conciliação trabalho família que são:

2 — Incentivar as empresas a promover medidas de conciliação da vida profissional e da vida familiar, **nomeadamente através da flexibilização dos horários de trabalho, da jornada contínua, da adopção de medidas de protecção da família nas situações de**

² <https://dre.pt/application/conteudo/526583>

trabalho por turnos³ e de medidas de reagrupamento familiar, de modo a permitir, em particular, que um dos progenitores possa dar assistência aos filhos. (...)

4 — Incentivar a criação de instituições de prestação de cuidados às crianças (creches familiares), aos idosos (apoio domiciliário e centros de dia) e aos deficientes (instituições de recuperação e reabilitação)⁴, através da articulação entre a administração central, as autarquias locais e as organizações não governamentais, recorrendo nomeadamente aos apoios financeiros no âmbito do Fundo Europeu para o Desenvolvimento Regional. (Resolução do Conselho de Ministros n.º 49/97 de 1997-03-24).

Segundo Monteiro e Portugal (2013) existe uma limitação na percepção e na visão onde a mulher ainda de facto não é vista como detentora de direitos individuais, ela sempre é percebida como parte de um contexto:

Quando analisamos o objetivo 4, que fórmula as medidas específicas no domínio da «conciliação da vida privada e profissional» (não se integra ainda a vida pessoal), emerge claramente esta vinculação às problemáticas da família. De facto, nas sete medidas apresentadas a palavra mulheres apenas aparece uma vez, em detrimento das mais comuns: família, filhos ou crianças e jovens, dependentes. Nas várias medidas não se alude à problemática das assimetrias sexuais, da divisão sexual do trabalho, da diferença entre mulheres e homens. O problema da conciliação é «das famílias» (Monteiro e Portugal, 2013, p. 101).

Nessa mesma observação vemos a leitura de David e Morais (2014) sobre a realidade feminina quando da elaboração do I Plano de Igualdade:

Não obstante, este Plano revelava fragilidades estruturais, dado que não definia horizontes temporais, nem indicadores, e, mesmo abrangendo as grandes áreas do domínio da política, ignorava o acesso à decisão política (David e Morais, 2014, p. 05).

No ano de 2002 o governo assume que seu programa para a promoção da igualdade de oportunidades entre as mulheres e os homens, deveria ser uma prioridade em todos os níveis e áreas da acção governativa quando então o II Plano Nacional para a Igualdade (2003-2006) é composto de com grandes ampliações estabelecidas em seu planeamento de acção.

Esse segundo Plano apresenta duas grandes áreas de intervenção: as medidas estruturantes, mais especificamente destinadas à Administração Pública, que comprometem e abrangem todos os ministérios, e as medidas por grandes áreas de intervenção, sendo uma tarefa não apenas do Estado de com todos os agentes sociais:

³ Grifos da autora.

⁴ Grifos da autora.

cidadãos(ãs), empresas, organizações não governamentais e outras associações e organizações da sociedade civil, parceiros sociais etc.

As áreas de intervenção são num total de quatro: a de atividade profissional e vida familiar; a de educação, formação e informação; a de cidadania e inclusão social; e a de cooperação com os países da Comunidade de Países de Língua Portuguesa.

As medidas da área de atividade profissional e vida familiar tem como subtópicos — trabalho, emprego e proteção da maternidade e da paternidade e conciliação da vida profissional e familiar:

1 — Actividade profissional e vida familiar:

1.1 — **Trabalho, emprego e protecção da maternidade e da paternidade.** (...) ⁵

1.1.6 — Aprofundamento do diálogo social e encorajamento à introdução da perspectiva da igualdade de oportunidades entre as mulheres e os homens na negociação colectiva, **incluindo a protecção da maternidade e da paternidade e a conciliação da vida profissional e familiar**(...) ⁶

1.2 — Conciliação da vida profissional e familiar. A construção de um novo equilíbrio entre a vida profissional e familiar das mulheres e dos homens constitui uma questão chave para a prossecução de uma cultura de efectiva igualdade de género e de oportunidades, tanto mais que o crescimento acelerado da participação das mulheres na esfera pública nem sempre foi acompanhado de uma correspondente participação dos homens na esfera privada. (...)

1.2.1 — **Reforço e criação de estruturas de apoio social que facilitem a conciliação da vida profissional e familiar**⁷, nomeadamente vocacionadas para apoio a descendentes, ascendentes ou outros dependentes. Diversificação e melhoria quantitativa e qualitativa dos serviços de apoio às famílias e melhor adequação da oferta à procura a nível nacional e regional. (...)

1.2.2 — Sensibilização das empresas para a conciliação da vida profissional e familiar enquanto direito dos(das) trabalhadores(as), responsabilidade social e instrumento essencial para promover uma maior produtividade.

1.2.3 — Adopção de medidas inovadoras de organização do trabalho que permitam a conciliação da vida profissional e familiar. (...)

1.2.5 — Divulgação das disposições do Código do Trabalho e da legislação complementar sobre conciliação da vida profissional e familiar das mulheres e dos homens. CITE/CNAFa, MSST — em 2004.

1.2.6 — Melhorar as condições de conciliação da vida familiar e profissional sensibilizando e incentivando as entidades empregadoras a abrir ou manter estruturas sociais de apoio facilitadoras da conciliação da vida profissional e familiar como forma de promover o acesso ao emprego e a progressão na carreira (Resolução do Conselho de Ministros n.º 184/2003 de 2003-11-25).

⁵ Grifos da autora.

⁶ Grifos da autora.

⁷ Grifos da autora.

De acordo com Monteiro e Portugal (2013), o II Plano Nacional para a Igualdade de 2003 continua a persistir na ótica não inclusiva da mulher como de direitos individuais:

«Conciliação da vida profissional e familiar» (a formulação continua a excluir a vida pessoal), aparece como subárea da área sectorial 1 («Atividade Profissional e Vida Familiar»). Logo na Introdução aparece como justificação da sua necessidade a «promoção da cidadania», do «desenvolvimento sustentável» e da «qualidade de vida e liberdade de todos os seres humanos», num claro evitamento e mesmo negação do fenómeno das relações sociais de sexo na estruturação das assimetrias entre mulheres e homens» (Monteiro e Portugal, 2013, p. 101).

Ainda no que diz respeito ao II Plano de Igualdade estruturado pelo governo, Monteiro e Portugal (2013) reforçam que:

Numa análise das mais de dez medidas desenhadas no ponto específico relativo à «Conciliação da vida profissional e familiar» o que se destaca é, por um lado, uma forte aposta no reforço, diversificação e melhoria quantitativa dos serviços de apoio à família, e, por outro, a focalização no trabalho de sensibilização das entidades empregadoras e outros agentes para a necessidade de alterações organizacionais com vista a proporcionar melhores condições. Como mostraram Virgínia Ferreira et al. (2007) esta área de intervenção do II PNI revela um enfoque em ações de sensibilização e divulgação de informação com escassa possibilidade de avaliação de impactos (Monteiro e Portugal, 2013, p. 103).

Nesta mesma linha de pensamento David e Morais (2014) também apontam suas observações:

O II PNI (2003-2006), aprovado pela Resolução do Conselho de Ministro n.º 184/2003, de 25 de novembro (PCM, 2003), determinava a integração da perspectiva de género em áreas da política que eram consideradas prioritárias e afirmava claramente a responsabilidade da Administração Pública. Neste plano, que já assumia um cariz instrumental mais acentuado, definindo objetivos, indicadores, horizontes temporais e responsabilidades, ao contrário do que o I PNI apresentava (Rato et al., 2005), refletia uma crescente preocupação e vontade de promover medidas conducentes a uma sociedade mais equilibrada, em que as mulheres e os homens gozassem, efetivamente, de iguais oportunidades (David e Morais, 2014, p. 05).

Em junho de 2007 é publicado em diário oficial o III Plano Nacional para a Igualdade – Cidadania e Género (2007-2010) que está estruturado em quatro capítulos enquadramento, áreas estratégicas de intervenção, mecanismos de concretização e indicadores. organizado com cinco áreas estratégicas de intervenção concretizadas em 32 objectivos e 155 medidas, às quais se associam os respectivos indicadores de

resultado e de processo, bem como as entidades responsáveis pela sua execução. sendo estas as seguintes: área 1 — perspectiva de género em todos os domínios de política enquanto requisito de boa governação; área 2 — **perspectiva de género nos domínios prioritários de política**⁸; área 3 — cidadania e género; área 4 — violência de género; área 5 — perspectiva de género na união europeia, no plano internacional e na cooperação para o desenvolvimento.

Com o foco no que se refere a área de conciliação trabalho família para a igualdade de género temos a área 2 — perspectiva de género nos domínios prioritários de política que identifica 8 domínios prioritários de política, concretizando-se num total de 16 objectivos e 76 medidas: educação, investigação e formação (4 objectivos, 13 medidas); independência económica (3 objectivos, 19 medidas); **conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal (2 objectivos, 9 medidas)**;⁹ inclusão e desenvolvimento social (2 objectivos, 10 medidas); saúde (2 objectivos, 7 medidas); ambiente e território (1 objectivo, 3 medidas); actividade física e desporto (1 objectivo, 9 medidas); cultura (1 objectivo, 6 medidas).

No III Plano no que refere especificamente sobre conciliação de trabalho – família segue transcrito:

2.3 — Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal A conciliação entre a actividade profissional, a vida familiar e pessoal tem-se vindo a consolidar como um tema prioritário em toda a União Europeia. De facto, com a entrada das mulheres no mercado de trabalho e consequente impacto ao nível do desenvolvimento social e humano, tornou-se uma exigência conciliar as esferas privada e pública, para a prossecução de uma cultura de efectiva igualdade de género, de tratamento e de oportunidades. Tal é, também, fundamental para a promoção de um desenvolvimento sustentável, que inclui o crescimento económico, o incentivo da natalidade, em conformidade com o respeito pelas várias formas de organização familiar, bem como o desenvolvimento e autonomia pessoais.

Objectivo: Promover a conciliação entre a actividade profissional, vida familiar e pessoal
A — **Dinamizar a realização de acções de sensibilização sobre os direitos relativos à licença de maternidade e paternidade dos trabalhadores e das trabalhadoras, bem como da licença parental e especial para assistência a filho ou adoptado.** ¹⁰

B — **Rever as regras relativas às licenças de maternidade e de paternidade, reduzindo os impactos de género negativos do actual regime**¹¹. (...) (Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2007 de 2007-06-22).

A crítica de Monteiro e Portugal (2013) sobre a percepção de «Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal»:

⁸ Grifos da autora.

⁹ Grifos da autora.

¹⁰ Grifos da autora.

¹¹ Grifos da autora.

No III PNI (2007-2010), a área (2.3) da promoção da conciliação acolhe pela primeira vez a formulação «Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal» e toma como referência a definição de prioridades na União Europeia relativamente a esta matéria. Pretende-se atuar ao nível da atividade pública e privada, e desenham-se dois níveis de ação: a promoção da conciliação entre a atividade profissional, vida familiar e pessoal e a promoção da maternidade e paternidade responsável. O problema da conciliação é, mais uma vez, identificado em termos genéricos – mudanças no modelo de desenvolvimento devido entrada das mulheres no mercado de trabalho. Deste modo, a fundamentação das medidas não se baseia no reconhecimento de uma desigualdade entre homens e mulheres, nas esferas pública e privada, mas sim «da necessidade de conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal» «para a promoção de um desenvolvimento sustentável», que inclui «o crescimento económico» e o «incentivo à natalidade» (Ferreira et al., 2011 *apud* Monteiro e Portugal, 2013, p. 104)

O IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não Discriminação (2011-2013) conta com 14 áreas estratégica com um conjunto de 97 medidas estruturadas. É o instrumento de políticas públicas de promoção da igualdade e enquadra -se nos compromissos assumidos por Portugal, como todos os anteriores, nas várias instâncias internacionais e europeias, com destaque para a Organização das Nações Unidas, o Conselho da Europa e a União Europeia.

Neste Plano o governo consolida a e aprofunda a transversalidade da perspectiva de género nas políticas públicas e fortalecer os mecanismos e estruturas para uma igualdade efectiva entre mulheres e homens, o mainstreaming.

Entre as 14 áreas estratégicas estão tais como “Integração da Dimensão de Género na Administração Pública, Central e Local, como Requisito de Boa Governação”; **“Independência Económica, Mercado de Trabalho e Organização da Vida Profissional, Familiar e Pessoal¹²”**; “Media, Publicidade e Marketing”; “Inclusão Social”; “Juventude”; e “Organizações da Sociedade Civil”, entre outras (Resolução do Conselho de Ministros n.º 5/2011 de 2011-01-18).

A área estratégica n.º 2 - independência económica, mercado de trabalho e organização da vida profissional, familiar e pessoal, constituída por 10 medidas conforme Quadro III, figura 6.

¹² Grifos da autora.

Figura 6 - Quadro III - Medidas da Área 2 do IV Plano Nacional de Igualdade

Medidas

Promover a implementação de planos de igualdade nas empresas no âmbito das Resoluções do Conselho de Ministros n.ºs 49/2007, de 28 de março, e 70/2008, de 22 de abril.

Promover o empreendedorismo feminino através de formação, consultoria e do apoio à constituição de redes de associativismo empresarial, nomeadamente através de financiamentos no âmbito da tipologia 7.6 do eixo n.º 7 do POPH.

Promover o empreendedorismo feminino qualificado, nomeadamente através de financiamentos no âmbito do POFC.

Apoiar o empreendedorismo feminino através do estabelecimento de protocolos que facilitem o acesso ao crédito, designadamente ao micro crédito.

Promover o emprego feminino no setor dos transportes em postos de trabalho tradicionalmente ocupados exclusivamente por homens

Promover a implementação de planos para a igualdade nas organizações em geral, nomeadamente através de financiamentos no âmbito da tipologia 7.2 do eixo n.º 7 do POPH.

Promover boas práticas em igualdade de género, nomeadamente as que promovem a redução das assimetrias salariais, nas empresas do setor público e privado, bem como nas organizações em geral, através da utilização dos referenciais existentes, da atribuição de distinções, designadamente o Prémio «Igualdade é qualidade», e de campanhas de sensibilização.

Promover a utilização da licença parental por parte dos homens.

Conferir visibilidade ao valor do trabalho não remunerado de apoio à vida familiar, através da realização de um inquérito nacional aos usos do tempo por homens e mulheres.

Promover mecanismos de informação sobre a parentalidade, utilizando, nomeadamente, medidas SIMPLEX.

Fonte: <https://dre.pt/pesquisa/-/search/280896/details/maximized>

É pré-requisito essencial a área de independência económica para que homens e mulheres possam fazer escolhas com liberdade e de autonomia de suas próprias vidas. O IV Plano procura promover essas condições para que favoreçam a igualdade de oportunidade no mercado de trabalho, como também na conciliação das esferas: profissional, familiar e pessoal.

O V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação, (2014-2017) (PNI) prevê a adoção de 70 medidas estruturadas em torno de sete áreas estratégicas, no que representa um esforço de maior sistematização relativamente aos planos anteriores. Simultaneamente atribui-se, a cada medida, uma entidade responsável pela sua execução, assim como os objetivos a atingir, indicadores de resultado e calendarização das medidas.

O V PNI estrutura -se em torno das seguintes áreas estratégicas:

- 1) Integração da Perspetiva da Igualdade de Género na Administração Pública Central e Local;

2) **Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens nas Políticas Públicas:**¹³

2.1) Educação, Ciência e Cultura;

2.2) Saúde;

2.3) Juventude e Desporto;

2.4) Inclusão Social e Envelhecimento;

2.5) Ambiente, Ordenamento do Território e Energia;

3) **Independência Económica, Mercado de Trabalho e Organização da Vida Profissional, Familiar e Pessoal;**¹⁴

4) Orientação Sexual e Identidade de Género;

5) Organizações não -governamentais;

6) Comunicação Social;

7) Cooperação.

(Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013 de 2013-12-31).

As Medidas da Área 3 do V Plano Nacional de Igualdade (2014 – 2017) segue em anexo Figura 7.

Como foi muito bem observado por David e Morais (2014), o V Plano amplia sua atuação no envolvimento da sociedade na realização, com a descentralização do processo das políticas públicas:

Assim, o V Plano (PCM, 2013) destaca a Administração Local como um elemento imprescindível à descentralização das políticas públicas de igualdade de género, intensificando-se a promoção e implementação dos Planos Municipais para a Igualdade de Género (PMIG) e um conjunto de outras medidas destinadas à promoção da formação em igualdade de género, com destaque para as ações de sensibilização para a integração da perspetiva de género nas organizações e nas políticas locais (Silva, 2014 *apud* David e Morais, 2014, p. 6).

Fica claro o processo evolutivo que as políticas de Igualdade em Portugal têm constituído no decorrer destes anos, além de mudar a percepção do foco de atuação também se ampliou os horizontes de envolvimento e comprometimento.

A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual (2018-2030) – ENIND, foi publicada, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018 no dia 21 de maio de 2018. Esta Estratégia Nacional pretende consolidar os avanços realizados no campo da igualdade e avançar para um futuro com desenvolvimento sustentável e com progresso na equidade entre homens e mulheres.

A ENIND introduz uma visão de longo prazo e integra três planos de ação que definem os objetivos estratégicos e específicos até 2030, de acordo com as metas da União Europeia, bem como as medidas concretas a prosseguir no âmbito desses objetivos,

¹³ Grifos da autora.

¹⁴ Grifos da autora.

durante o primeiro período de implementação de quatro anos (2018-2021). Estes objetivos e medidas são concretizados em indicadores de produto, resultado e impacto, respetivas metas, entidades responsáveis e envolvidas, e orçamento associado. Estes planos são aqui transcritos:

Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (2018-2021) (PAIMH)

- 1 - Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da Administração Pública.
- 2 - **Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional¹⁵.**
- 3 - Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género.
- 4 - Promover a IMH no ensino superior e no desenvolvimento científico e tecnológico.
- 5 - Promover a IMH na área da saúde ao longo dos ciclos de vida de homens e de mulheres.
- 6 - Promover uma cultura e comunicação social livres de estereótipos sexistas e promotoras da IMH.
- 7 - Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social.

Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica (2018-2021) (PAVMVD);

- 1 - Prevenir - erradicar a tolerância social às várias manifestações da VMVD, conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação.
- 2 - Apoiar e proteger - ampliar e consolidar a intervenção.
- 3 - Intervir junto das pessoas agressoras, promovendo uma cultura de responsabilização.
- 4 - Qualificar profissionais e serviços para a intervenção.
- 5 - Investigar, monitorizar e avaliar as políticas públicas.
- 6 - Prevenir e combater as práticas tradicionais nefastas, nomeadamente a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados.

Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais (2018-2021) (PAOIEC).

- 1 - Promover o conhecimento sobre a situação real das necessidades das pessoas LGBTI e da discriminação em razão da OIEC.
 - 2 - Garantir a transversalização das questões da OIEC.
 - 3 - Combater a discriminação em razão da OIEC e prevenir e combater todas as formas de violência contra as pessoas LGBTI na vida pública e privada.
- (Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018 de 2018-05-21)

Em resumo, a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual (2018-2030) – ENIND, estabelece orientações e medidas, a seguir até 2030, de

¹⁵ Grifos da autora.

política pública nos domínios da igualdade entre mulheres e homens, da prevenção e combate à violência contra as mulheres, violência doméstica e discriminação em razão da orientação sexual, da identidade de género e características sexuais.

É perceptível a evolução de todos estes últimos vinte e cinco anos, desde o primeiro Plano Nacional de Igualdade até a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação, a começar pelo nome de Plano para Estratégia, é uma percepção diferente, é um posicionamento distinto e com certeza as soluções propostas também são muito mais complexas e impactantes, resultado em um processo de maturidade de governo, de país, de pessoas; homens e mulheres envolvidos neste processo que vem sendo desenvolvido para que de facto possa se chegar a cada dia mais na igualdade de género, e que o âmbito de conciliar a vida profissional, familiar e pessoal não podem ficar de fora.

3.2. Políticas Públicas do Brasil

Com a assinatura e ratificação do Brasil da Declaração Universal dos Direitos Humanos (Paris, 1948) começa a participar como membro das Nações Unidas. No ano de 1979 o Brasil assina e ratifica a Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (Cedaw, México, 1979).

Em 1983 é criado o Primeiro Conselho Estadual da Condição Feminina, e em 1985 a Primeira Delegacia de Defesa da Mulher, ambos no Estado de São Paulo, no mesmo ano de 1985 é criado na esfera nacional, o Conselho Nacional de Defesa dos Direitos da Mulher, e somente então na Constituição Brasileira de 1988 no Capítulo I no inciso I do artigo 5º fica expressamente clara a igualdade de direitos e deveres de homens e mulheres no Brasil.

Em 1993 que o Brasil assina e ratifica a Declaração e Programa de Ação da 2ª. Conferência Internacional de Direitos Humanos (Viena) e em Belém do Pará, também se compromete com a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher. Em 1995 que o Brasil participa e ratifica a Declaração e Plataforma de Ação de Pequim.

No ano de 2002 é criada então a Secretaria Nacional dos Direitos das Mulheres, vinculada ao Ministério da Justiça. Em 2003 foi criada a Secretaria de Política para Mulheres, que passou a ter caráter de Ministério Federal e funções executivas.

Segundo Gonçalves e Abreu (2018):

Importante ressaltarmos que a criação de organismos de política para mulheres nos anos 2000 corresponde a uma mudança de postura do Estado, que passa a reconhecer publicamente a existência de desigualdades sociais entre mulheres e homens ao passo que fortalece possibilidades de execução de uma política pública estruturada (Gonçalves e Abreu, 2018, p. 07).

Ainda em 2003 acontece a I Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres, com objetivo propor diretrizes para fundamentação para o I Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (PNPM).

Na redação do I Plano Nacional de Políticas para Mulheres, no capítulo dedicado aos Pressupostos, Princípios e Diretrizes da Política é possível encontrar o seguinte texto:

O Estado assume a responsabilidade de implementar políticas públicas que tenham como foco as mulheres, a consolidação da cidadania e a igualdade de gênero [...] Reconhecemos que a atuação do Estado, especialmente por meio da formulação e implementação de políticas, interfere na vida das mulheres, ao determinar, reproduzir ou alterar as relações de gênero, raça e etnia e o exercício da sexualidade. **A Política Nacional para as Mulheres tem como compromisso e desafio interferir nas ações do Estado, de forma a promover a equidade de gênero¹⁶**, com respeito às diversidades (Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2005).

As ações do I Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, o primeiro plano, do ano de 2005 foram estabelecidas quatro linhas de atuação, “consideradas como as mais importantes e urgentes para garantir, de facto, o direito a uma vida melhor e mais digna para todas as mulheres.” São elas:

- A. Autonomia, igualdade no mundo do trabalho e cidadania
- B. Educação inclusiva e não sexista
- C. Saúde das mulheres, direitos sexuais e direitos reprodutivos.
- D. Enfrentamento à violência contra as mulheres (Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2005).

O I Plano Nacional de Políticas para Mulheres, tem um total de quinze objetivos que são a base das 199 ações, distribuídas em 26 prioridades, traçadas a partir de quatro linhas de atuação. Na linha de atuação de conciliação trabalho família para promoção de igualdade de gênero encontramos organizadas da seguinte forma neste Plano:

- A. Autonomia, igualdade no mundo do trabalho e cidadania
- 1. promover a autonomia econômica e financeira das mulheres;
- 2. promover a equidade de gênero, raça e etnia nas relações de trabalho¹⁷;**

Passos para esses objetivos

- 1. adotar medidas que promovam o aumento em 5,2% na taxa de atividade das mulheres na População Economicamente Ativa (PEA) até 2007;

As prioridades

- 1. ampliar o acesso das mulheres ao mercado de trabalho;

¹⁶ Grifo da autora.

¹⁷ Grifo da autora.

2. promover a autonomia econômica e financeira das mulheres por meio do apoio ao empreendedorismo, associativismo, cooperativismo e comércio;

3. promover relações de trabalho não-discriminatórias, com equidade salarial e de acesso a cargos de direção;

B. Educação inclusiva e não sexista

Passos para esses objetivos(...)

2. aumentar em 12% o número de crianças entre zero e 06 anos de idade frequentando creche ou pré-escola, na rede pública até 2007.¹⁸

As Prioridades(...)

2. ampliar o acesso à educação infantil: creches e pré-escolas;

C. Saúde das mulheres, direitos sexuais e direitos reprodutivos.

D. Enfrentamento à violência contra as mulheres (Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2005).

Segundo Godinho e Silveira (2004) confirma-se a necessidade de política pública de acordo com a visão de que o que era privado agora é de interesse público, e que devido à sua importância faz-se necessário atuar na possibilidade de grandes e profundas mudanças:

Obviamente ainda há muito a se pensar, elaborar e debater sobre as políticas públicas de gênero. A introdução da perspectiva das mulheres como um sujeito e como categoria de gênero no âmbito das políticas públicas não tem sido um processo fácil. Há que se reconhecer que, em larga escala, as experiências ainda são incipientes. O que torna ainda mais necessário o debate e a avaliação crítica das experiências existentes no sentido de reforçar a construção de tais políticas (Godinho e Silveira, 2004, p. 9).

Assim como no Plano anterior, este II Plano de Políticas Públicas para Mulheres, encontro anterior, teve a participação da sociedade civil na sua elaboração, e adicionou seis novos eixos de ação, totalizando dez eixos de atuação 94 objetivos, 56 prioridades e 388 pontos de ação concreta. Há uma clara evolução no II Plano Nacional de Políticas Públicas para mulheres de 2008, ampliando os horizontes de atuação e de complexidade.

Sendo estes eixos os seguintes 1 – Autonomia econômica e igualdade no mundo do trabalho, com inclusão social; 2 – Educação inclusiva, não-sexista, não-racista, não-homofóbica e não-lesbofóbica; 3 – Saúde das mulheres, direitos sexuais e direitos reprodutivos; 4 – Enfrentamento de todas as formas de violência contra as mulheres; 5 – Participação das mulheres nos espaços de poder e decisão; 6 – Desenvolvimento sustentável no meio rural, na cidade e na floresta, com garantia de justiça ambiental, soberania e segurança alimentar; 7 – Direito à terra, moradia digna e infraestrutura

¹⁸ Grifo da autora.

social nos meios rural e urbano, considerando as comunidades tradicionais; 8 – Cultura, Comunicação e Mídia igualitárias, democráticas e não discriminatórias; 9 – Enfrentamento do racismo, sexismo e lesbofobia e 10 – Enfrentamento das desigualdades geracionais que atingem as mulheres, com especial atenção às jovens e idosas (Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2008).

Com relação ao tema em questão temos mais especificamente o capítulo 1 que trata da Autonomia econômica e igualdade no mundo do trabalho, com inclusão social tendo como objetivos gerais os seguintes:

- II. Promover a igualdade de gênero, considerando a dimensão étnico-racial nas relações de trabalho;
- III. Elaborar, com base na Agenda Nacional, o Plano Nacional do Trabalho Decente, incorporando os aspectos de gênero e considerando a dimensão étnico-racial.

Neste mesmo eixo ficou definido como objetivos específicos como:

- I - Promover políticas de ações afirmativas no mundo do trabalho que reafirmem a condição das mulheres como sujeitos sociais e políticos, considerando as dimensões étnico-raciais;

Tendo como metas traçadas as seguintes, relacionadas com o tema:

- A – Aumentar em 12%, entre 2008 e 2011, o número de crianças entre zero e seis anos de idade frequentando creche ou pré-escola na rede pública;**
- B – Construir 1.714 creches e pré-escolas, entre 2008 e 201¹⁹1;**
- L – Implementar a Convenção 156 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Foram definidas prioridades e dentro delas estão:

- 1.1. Ampliar o acesso das mulheres ao mercado de trabalho;
- 1.3. Promover a oferta de equipamentos sociais que contribuam para ampliar o tempo disponível das mulheres;
- 1.6. Promover relações de trabalho não discriminatórias em razão de sexo, raça/etnia, orientação sexual, geração ou deficiência com equidade salarial e no acesso a cargos de direção;
- 1.7. Promover políticas de previdência social inclusivas para as mulheres.

As Ações também estabelecidas:

- 1.3.3. **Construir, reformar e aparelhar creches e pré-escolas e melhorar a qualidade dos equipamentos existentes²⁰.**
- 1.6.1. Implementar o programa Pró-Equidade de Gênero, considerando as dimensões étnico-raciais, geracionais e de orientação sexual.
- 1.7.2. **Encaminhar projeto de lei ao Legislativo para ampliação da licença maternidade para 6 meses em todos os regimes de trabalho²¹.**

¹⁹ Grifo da autora.

²⁰ Grifo da autora.

²¹ Grifo da autora.

(Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2008).

Segundo Farah (2014) as principais políticas públicas para as mulheres estão relacionadas as áreas da saúde e violência:

A autora ainda identifica **duas linhas de percepção da mulher nas políticas existentes; uma centrada na mulher a partir de sua função na família, e outra, apoiada sob a perspectiva de direitos**²². Nesse sentido, políticas direcionadas para o segmento materno-infantil estariam relacionadas à primeira linha e, políticas de combate à violência contra a mulher estariam vinculadas à ótica dos direitos (Farah, 2014 *apud* De Bittencourt Martins, 2018, p. 1128).

De acordo com Trindade e Schwengber (2018, p. 331), o III Plano Nacional de Políticas Públicas para Mulheres “apresenta-se como uma política de ações afirmativas de governo, com o objetivo de viabilizar os direitos sociais das mulheres, garantir uma melhor qualidade de vida e minimizar as desigualdades de gênero presentes na sociedade brasileira.”

Este Plano é estabelecido no ano de 2013 e continua com os dez eixos de atuação com algumas alterações na percepção e nos direcionamentos que são ainda mais detalhados e específicos. Dentre os eixos estão “Igualdade no mundo do trabalho e autonomia econômica”, “Educação para igualdade e cidadania”, “Saúde integral das mulheres, direitos sexuais e direitos reprodutivos” e “Enfrentamento de todas as formas de violência contra as mulheres”.

Um dos primeiros eixos e que é igualdade no mundo do trabalho e autonomia econômica no qual se desenrola todo o contexto de conciliação trabalho-família, e tem como objetivo geral:

Promover a igualdade no mundo do trabalho e a autonomia econômica das mulheres urbanas, do campo e da floresta, considerando as desigualdades entre mulheres e homens, as desigualdades de classe, raça e etnia, desenvolvendo ações específicas que contribuam para a eliminação da desigual divisão sexual do trabalho, com ênfase nas políticas de erradicação da pobreza e na valorização da participação das mulheres no desenvolvimento do país.

Tendo como metas

A. Buscar o aumento em 10% das taxas de participação e de ocupação das mulheres, em relação a 2009.

B. Trabalhar para a diminuição da taxa de desigualdade de rendimentos entre mulheres e homens, em relação a 2009.

H. Atuar para a aprovação de legislação, e sua regulamentação, para maior igualdade no mundo do trabalho, incluindo ampliação dos direitos das trabalhadoras domésticas e ênfase na formalização.

(...)

²² Grifo da autora.

J. **Ampliar a oferta de creches e outros equipamentos públicos que interferem na divisão sexual do trabalho, na cidade e no campo.**²³

K. **Apoiar a construção de 6 mil unidades de creches e pré-escolas até 2014**²⁴.

(...)

N. Atender a 60 mil escolas até 2014, com recursos para a promoção de atividades socioeducativa, ampliando o tempo e o espaço educativo.

As linhas de ação

1.3. Ampliação da oferta de equipamentos públicos e de políticas que favoreçam o aumento do tempo disponível das mulheres, promovendo a sua autonomia, inclusive para a sua inserção no mercado de trabalho.

As ações:

1.3.1. Ampliar a construção e o financiamento de creches e pré-escolas públicas, nos meios urbanos e rural, priorizando a educação de qualidade em tempo integral.

1.3.4. Articular a aprovação de legislação relativa à universalização da licença maternidade de 180 dias e regulamentação e ampliação a licença paternidade

1.3.7 Promover a cultura de compartilhamento do trabalho doméstico entre mulheres e homens, por meio a realização de campanhas, ampliação da licença paternidade e o debate sobre a licença parental²⁵.

1.3.8. Antecipar recursos do Fundeb para matrículas em novas turmas de educação infantil, ainda não cadastradas no Censo Escolar da Educação Básica (Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2013).

No ano de 2019 o Ministério da Mulher, da Família e de Direitos Humanos estabelece, em sua estrutura organizacional, uma Secretaria Nacional da Família que tem objetivo “promover a projeção social e econômica da família, promover o equilíbrio Família-trabalho, cultivar a solidariedade intergeracional familiar, além de elaborar, consolidar e executar as Políticas Nacionais de Família”. Cabe a ela atuar na articulação de todos os projetos e programas destinados, em âmbito federal, às famílias brasileiras, além de, dentre outras competências está a de:

Coordenar e articular ações com órgãos governamentais e organizações da sociedade civil, bem como com outras secretarias do ministério para: suporte à formação e desenvolvimento da família; fortalecimento dos vínculos familiares; projeção econômica e social da família; **promoção do equilíbrio entre trabalho e família**; realização de projetos especiais e desafios relativos ao desenvolvimento da família; e fomento a políticas de igualdade no combate à discriminação à família (Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, 2020).

²³ Grifo da autora.

²⁴ Grifo da autora.

²⁵ Grifo da autora.

Criado pela Portaria nº 2.904, de 13 de novembro de 2020, O Programa de Equilíbrio Trabalho-Família destina-se a fomentar o equilíbrio entre responsabilidades familiares e profissionais no Brasil. o Programa possui os seguintes componentes:

Ações de Educação em Equilíbrio Trabalho-Família: visam promover informação, sensibilização e formação em temáticas relacionadas ao equilíbrio entre trabalho e família aos gestores, trabalhadores e famílias;

Selo Empresa Amiga da Família: tem por finalidade reconhecer publicamente as empresas estabelecidas em território nacional que se mostram comprometidas com o equilíbrio trabalho-família. Com periodicidade bianual, as publicações dos editais serão realizadas nos anos ímpares; e

Prêmio Melhores Práticas em Equilíbrio Trabalho-Família: tem por finalidade identificar, premiar e incentivar a disseminação das práticas organizacionais de equilíbrio trabalho-família que sejam eficazes, inovadoras e replicáveis por outras organizações. Com periodicidade bianual, as publicações dos editais serão realizadas nos anos pares (Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, 2020).

Levando em consideração o processo como um todo que as políticas públicas para as mulheres vinham vivenciando e construindo nestas últimas décadas, com a participação da sociedade civil, este último plano de governo por mais direcionado que esteja com relação às políticas de conciliação trabalho-família, ficou extremamente limitado e simples nas suas propostas, diante do que vinha evoluindo.

Segundo De Medeiros et al (2020) fica evidente esta situação de regressão:

Com estas políticas pouco realizadas e efetivas, na entrevista ao Jornal Nexo (2019), a socióloga e consultora em políticas para enfrentamento à violência de gênero, Wânia Pasinato, afirmou que “as medidas anunciadas até o momento pela ministra parecem mais respostas fragmentadas do que um plano para enfrentar a violência contra a mulher” (BRANDINO, 2019), dessa forma, indo contra a abordagem completa prevista na Lei Maria da Penha, não integrando ações de prevenção, proteção e responsabilização (De Medeiros Martins et al, 2020, p. 124).

Deste modo observa-se que o processo de desenvolvimento de políticas públicas para mulheres em um de seus principais eixos de ação, que é o combate à violência doméstica no Brasil, sofreu um grande retrocesso de forma evidente diante dos planos apresentados até o presente momento, o que com certeza irá repercutir sobre a realidade das mulheres, das famílias enfim de toda a sociedade.

Segundo Farah (2004) observa-se que:

Embora muitas políticas possuam pontos de convergência com a agenda de gênero, não há um compromisso estabelecido com a promoção da equidade entre homens e mulheres, mas uma resposta a demandas de atores como

movimentos sociais de âmbito nacional e/ou agências multilaterais e organizações não-governamentais. No campo das políticas do trabalho, por exemplo, mesmo existindo políticas de incentivo à presença da mulher no mercado de trabalho, não estão acompanhadas de um discurso de igualdade de gênero ou de quebra nos padrões estabelecidos. Enquanto o movimento feminista sugere uma ruptura com a divisão sexual do trabalho, as oportunidades das mulheres não se dão em campos não tradicionalmente femininos (Farah, 2004, p. 64 *apud* De Bittencourt Martins, 2018, p. 1130).

4. Comparativo entre as Políticas Públicas de Conciliação Trabalho-Família para a Igualdade de Género em Portugal e no Brasil no Período de 1995 a 2020.

O processo de elaboração e implementação de políticas públicas é permeado por diferentes variáveis que provocam tensionamentos de interesses, com as políticas de conciliação trabalho família não diferem neste processo. Os diferentes segmentos da sociedade civil apontam suas demandas a fim de que essas sejam contempladas, sendo assim, as construções entre a política e a realidade efetiva percorrem um caminho nem sempre simples e reto. Mas um processo que mais parece um rio que precisa construir seu leito e desviar das montanhas e percorrer os vales, sempre impondo um ritmo que é definido pelo embate pelo fluxo e pelo trajeto.

Em Portugal Políticas de Igualdade, no Brasil Política para Mulheres. Diferem apenas no título? No foco, na percepção? Com certeza não. Ver-se-ão diferentes percepções e processos vividos e construídos em cada país, suas semelhanças e diferenças no contexto de políticas públicas para conciliação trabalho família para igualdade de gênero.

Conforme pontuou Sorj (2007), citando Gornick e Meyers (2003), que apontam para três principais políticas mais comuns que favorecem a conciliação da vida pessoal, profissional e familiar, e que oferecem a maior possibilidade de estabelecer a realidade de igualdade de gênero, basicamente são o acesso à educação no período de primeira infância, licenças de trabalho e a flexibilidade de tempo no trabalho.

O ponto de partida são as semelhanças entre estes dois países irmãos, que na verdade tem uma história de conexões intensas e muito próximas, e ambos definem em suas Constituições o princípio da igualdade entre homens e mulheres de direitos e deveres, o que fundamenta toda a sociedade e a busca por esta realidade para todos os cidadãos. Portugal estabelece na Constituição da República Portuguesa em seu artigo 13º “Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.” no ano de 1976. E o Brasil mais de uma década mais tarde, no ano de 1988, em sua Constituição da República Federativa do Brasil, em seu artigo 5º que trata dos direitos e garantias, no inciso I “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”.

A IV Conferência Mundial Sobre a Mulher, realizada em Pequim, em 1995, exerce grande influência, é um marco em ambos os países e suas políticas públicas para mulheres, e dá início ao processo de construção de políticas públicas para igualdade de gênero. Estes dois países participantes e que ratificam a Declaração e a Plataforma de Ação de Pequim, reconhecendo a necessidade de desenvolvimento de políticas públicas que vem ao

encontro do Pacto de Pequim onde foram definidas as estratégias e todas elas abordadas dentro do conceito de mainstreaming.

A partir de 1995 Portugal segue um ritmo de mudanças e de plano que muito difere do Brasil. Pressionado pela União Europeia estabelece então o I Plano Global para a Igualdade de Oportunidades no ano de 1997, que tem 7 objetivos e um total de 51 medidas, entre estas a que estabelece a necessidade de conciliar trabalho família, é preconizado no quarto objetivo deste plano e aponta algumas ações entre estas a de “novas formas de organização do tempo de trabalho” e “sensibilização da opinião pública sobre a importância da partilha das responsabilidades familiares para o equilíbrio da família no desenvolvimento das crianças e dos jovens”.

Neste I Plano fica claro o estabelecimento de duas ações bem específicas, a de “flexibilização dos horários de trabalho, da jornada contínua, da adopção de medidas de protecção da família nas situações de trabalho por turnos e de medidas de reagrupamento familiar” e de “a criação de instituições de prestação de cuidados às crianças (creches familiares), aos idosos (apoio domiciliário e centros de dia) e aos deficientes (instituições de recuperação e reabilitação)”.

Portugal segue com o II Plano Nacional de Igualdade, no ano de 2003, é em Portugal este II Plano estabelecem em seus objetivos “aprofundamento do diálogo social e encorajamento à introdução da perspectiva da igualdade de oportunidades entre as mulheres e os homens na negociação coletiva, incluindo a protecção da maternidade e da paternidade e a conciliação da vida profissional e familiar(...)” e “Reforço e criação de estruturas de apoio social que facilitem a conciliação da vida profissional e familiar, nomeadamente vocacionadas para apoio a descendentes, ascendentes ou outros dependentes”

É apenas em 2005 que o Brasil estabelece seu Primeiro Plano de Políticas para Mulheres. As diferenças aqui não estão apenas nas datas, mas na extensão das políticas públicas. O primeiro plano do Brasil é muito tímido e subjetivo, com quatro áreas de linhas de atuação e um total de vinte e três prioridades, o que dificulta grandes intervenções na realidade, mas estabelece um marco como o início de uma nova visão do contexto de gênero no Brasil através de políticas públicas. É na linha de atuação Autonomia, Igualdade No Mundo Do Trabalho E Cidadania que estão definidas as principais prioridades, mas também em Educação Inclusiva E Não Sexista que abrange outras prioridades, entre elas está a de “ampliar o acesso à educação infantil: creches e pré-escolas”.

Já no ano de 2007 Portugal estabelece seu III Plano Nacional de Igualdade, com uma abrangência de atuação e de detalhes ainda maior, dando passos ainda mais largos na abrangência do Plano na Administração Pública. Entre os 32 objetivos e as 155 medidas, estão dois novamente que sinalizam que não houve grandes evoluções que são o de “dinamizar a realização de ações de sensibilização sobre os direitos relativos à licença de maternidade e paternidade” incluindo agora o processo de adoção. E reforça

novamente com “rever as regras relativas às licenças de maternidade e de paternidade, reduzindo os impactos de género negativos do actual regime.”

Mudanças que efetivamente ocorreram apenas em 2009 com a Lei n.º 7/2009, 02 de dezembro de 2009, (Código do Trabalhador), das principais mudanças estão abordadas nos artigos 33º, 56º, 219º, 209º, não se trata mais de licença maternidade ou paternidade, mas em licença parental como um todo. Nesse novo Código do Trabalhador também foram abordados a flexibilidade das horas, e sobre os turnos. Em 2019 sofreu mudanças e agora além das responsabilidades partilhadas por mães e pais, também há famílias monoparentais ou compostas por casais homoafetivos (Diário da República n.º 30/2009, Série I de 2009-02-12 Lei n.º 7/2009).

Enquanto o Brasil caminha a passos mais lentos e em 2008 adota o II Plano de Políticas Públicas para Mulheres, desta vez mais estruturado e com ampliação dos eixos e objetivos de atuação, totalizando onze áreas, com 94 metas, 56 prioridades e 388 ações. Entre estas estão as de conciliação trabalho família para a igualdade de género “aumentar em 12%, entre 2008 e 2011, o número de crianças entre zero e seis anos de idade frequentando creche ou pré-escola na rede pública” e “construir 1.714 creches e pré-escolas, entre 2008 e 2011”.

Ainda no II Plano brasileiro está estabelecido como meta a necessidade “encaminhar projeto de lei ao Legislativo para ampliação da licença maternidade para 6 meses em todos os regimes de trabalho” e de “implementar a Convenção 156 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).”

Nos anos de 2011 e 2014, Portugal estabelece o IV e o V Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não Discriminação, que ampliam suas áreas estratégicas de atuação que com relação aos planos anteriores, entre as medidas estão a de reforço na promoção da utilização da licença parental por parte dos homens, como também a promoção de mecanismos de informação sobre a parentalidade, no âmbito das principais políticas para a igualdade de género no processo de conciliação trabalho família.

Enquanto o Brasil está apenas em seu III Plano de Políticas Públicas para Mulheres em 2013, que com certeza é o projeto mais ousado na busca da igualdade de género no país, devido sua extensão e abrangência, totalizando números surpreendentes como os de 55 objetivos específicos, 92 metas e 66 ações, sendo estas subdivididas. Entre estes esforços está o de “Ampliar a construção e o financiamento de creches e pré-escolas públicas, nos meios urbanos e rural, priorizando a educação de qualidade em tempo integral” e o de “Promover a cultura de compartilhamento do trabalho doméstico entre mulheres e homens, por meio a realização de campanhas, ampliação da licença paternidade e o debate sobre a licença parental”.

No ano de 2018 Portugal estabelece uma nova Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual (2018-2030) – ENIND. Esta estratégia nacional tem

agora uma visão mais a longo prazo, até 2030. Abrangendo três grandes planos de atuação com seus devidos objetivos e medidas.

Enquanto no Brasil ocorre uma desaceleração no processo de construção das políticas públicas para mulheres, iniciado em 2015 quando o Ministério da Mulheres perde seu status de Ministério para Secretaria. Perde também valores na Lei Orçamentária Anual, dos valores de 150 milhões de reais em 2012, chegando ao auge de 290 milhões de reais no ano de 2015. No ano de 2019 os valores ficaram em volta dos 49 milhões, vinculados ao Promoção de Autonomia e enfrentamento da violência, assim como outro exemplo do Disque 180/100 (serviços de apoio a vítima de violência), em 2019 foram autorizados e empenhados R\$ 30,1 milhões; e, foram pagos R\$ 26,5 milhões. Para 2020, foram autorizados R\$ 35,7 milhões, empenhados R\$ 20,5 milhões e pagos R\$ 5,6 milhões, segundo o Instituto de Estudos Socioeconômicos (INESC) concluiu que estudos solicitados pela Câmara dos Deputados Federais brasileira.

Em 13 de julho de 2017 no Brasil estabelece-se a lei nº 13.467/17, não foi criada uma nova legislação do trabalho, mas fez-se mudanças estruturais fundamentais nas normativas até então vigentes, e dentre destas alterações estão a licença maternidade e a flexibilidade de trabalho. A licença maternidade na CLT²⁶ corresponde a 120 dias, no entanto, há empresas que possibilitam que suas funcionárias se ausentem por um período mais longo, de 180 dias – nesses casos, as companhias devem participar do Programa Empresa Cidadã. Uma iniciativa do governo que dá incentivos fiscais às empresas que estendem a licença maternidade.

Algumas críticas a políticas públicas existentes caminham no sentido de desmistificar o papel da mulher; uma delas é a existência de licença maternidade ao invés da licença parental, onde a ideia do cuidado pertenceria a ambos os progenitores (Abramo e Valenzuela, 2016 *apud* De Bittencourt Martins, 2018: 1128).

O Programa Empresa Cidadã foi instituído pela Lei nº 11.770, de 09 de setembro 2008, com a finalidade de prorrogar por mais 60 dias, a duração da licença maternidade de 120 dias prevista no inciso XVIII, do artigo 7º, da Constituição Federal, totalizando 180 dias; e, por meio da Lei nº 13.257, de 2016, este benefício, também, foi estendido aos pais, prorrogando por mais 15 dias, a duração da licença paternidade de 5 dias, prevista no § 1º, do artigo 10, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, totalizando 20 dias, sem prejuízo da remuneração integral.

Para se obter a igualdade de gênero (igualdade política, material e simbólica de reais oportunidades entre homens e mulheres), considerada um elemento essencial da justiça de gênero, é necessário transversalizar gênero nas ações públicas, incluindo-se a legislação, as políticas e os programas governamentais

²⁶ Consolidação das Leis Trabalhistas

em todos os âmbitos políticos, sociais e económicos e na distribuição dos gastos públicos, através da elaboração de orçamentos que venham a ser “sensíveis a género”. (Matos e Paradis, 2013, p. 02).

Diante de todas as informações apresentadas até aqui, é possível notar que as políticas de conciliação trabalho família para a igualdade de género surgiram, desenvolveram e propiciaram a equidade, mas ainda longe de uma realidade que possa proporcionar de facto a igualdade tanto nas realidades portuguesas quanto brasileiras.

Pode-se perceber que a realidade portuguesa teve maiores avanços e maiores ganhos com relação ao assunto, é o que se observa com a lei da parentalidade que já é proporcionada para tanto para homens quanto mulheres, mas de facto o equilíbrio nesta participação ainda está longe de ter o comprometimento dos homens, conforme Eurobarómetro²⁷ este índice de participação fica em volta dos 32% dos homens. Em 2020 ficou estabelecida a obrigatoriedade de 20 dias úteis desta licença²⁸. Isto demonstra que os processos entre política e a vida são longos em alguns casos, com necessidades de ajustes para que ocorra a sério.

No Brasil esta situação é ainda mais complexa, pois o debate sobre a mudança de licença maternidade para licença de parentalidade está longe de acontecer, são raras as vezes que se aborda o assunto e ainda não há uma agenda política para esta mudança, o que dificulta ainda mais neste campo, ficando assim a equidade longe de ser realidade no país, quando se fala de participação dos homens em âmbito familiar.

Também o prazo das licenças no caso de Portugal pode chegar em até 180 dias de acordo com as situações que envolvem cada caso, mas já é realidade e com pagamentos de vão de 80% a 100% dos salários e envolvem homens e mulheres de acordo com quesitos estabelecidos em lei²⁹. Já no Brasil, agora com a reformulação da Lei trabalhista abriu-se a oportunidade de as empresas permitirem de até 180 dias, mas são negociações pontuais, ou com um rol de empresas que aderem ao programa Empresa Cidadã do governo federal, sendo que os 120 dias já são considerados obrigatórios por lei, recebendo o total de 100% do salário, mas apenas a mulher, já que não existe a licença da parentalidade. Atualmente tramita na Câmara dos Deputados um projeto, mas de facto nada em concreto, com relação a licença-parental que se amplia para 180 dias.

Outra questão que se abordou foi com relação ao amparo de serviços sociais para propiciar oportunidade de ter apoio para estabelecer a conciliação entre trabalho e família e para igualdade de género nas creches para as crianças de zero a três anos de idade. As duas realidades estão muito aquém do necessário, mesmo com a taxa de

²⁷ https://cite.gov.pt/documents/14333/144875/Eurobarometro_Work_life_balance_2018_PT.pdf

²⁸ <https://dre.pt/home/-/dre/124417103/details/maximized>

²⁹ https://cite.gov.pt/documents/14333/148796/evol_parent_2005_2016.pdf

fecundidade em queda. Enquanto não houver políticas públicas que tenham uma visão ampliada, onde as soluções são consideradas como problemas individuais ou das mulheres, a sociedade toda é prejudicada. Pois quando a mulher é inserida no mercado de trabalho, a sua realidade pessoal muda, dando-lhe mais autonomia, e liberdade, mas também a realidade de sua família muda. Temos um número crescente de famílias monoparentais e que com certeza são prejudicadas por esta falha nas políticas públicas. Com relação a flexibilização de jornada e horários Portugal já progrediu muito, e com a questão do teletrabalho, também, o que foi ocasionado pela COVID-19. A lei laboral portuguesa permite diferentes organizações do tempo de trabalho. De acordo com o Código do Trabalho, existem algumas regras principais que precisam ser cumpridas independente dos regimes de trabalho. Sendo entre estas a carga máxima de trabalho como 40 horas semanais, trabalho suplementar por no máximo de 2 horas por dia e um descanso semanal, preferencialmente no domingo. Os regimes de adaptabilidade sempre pautados na regulamentação coletiva, mas que podem ser diferentes, de acordo com a realidade do trabalhador e da concordância da empresa. Também é previsto a flexibilidade de horários, no Código do Trabalho, como os horários por turnos e concentrado. Todos com suas regras bem estabelecidas na lei.

A realidade brasileira com relação à flexibilidade de horários já era uma realidade há muito tempo praticada pelas empresas, mas apenas agora foi formalizada em termos da lei, a reforma de 2017. O total de horas continua em 44 horas semanais, mas algumas importantes mudanças e ajustes foram feitos, entre estes está o Home office, agora contemplado em lei, o descanso de no mínimo de 30 minutos de almoço, assim como o fracionamento das férias. Um processo relativamente recente e requer maiores observações no decorrer deste processo de implementação nas empresas e com os trabalhadores.

Considerações Finais

Conforme apresentado ao longo desta dissertação, é possível reforçar a importância do assunto abordado, visto que, o mesmo pode impactar fortemente a discussão sobre as principais políticas de conciliação trabalho-família para a igualdade de Género em Portugal e no Brasil e justifica-se por estar a ocorrer grandes mudanças no contexto contemporâneo e especialmente na estrutura familiar devido a maior participação das mulheres no mercado de trabalho e na necessidade da promoção da igualdade de oportunidades e de género, assim como conciliar a vida profissional, pessoal e familiar, bem como a conscientização da co responsabilidade social de todos os envolvidos, Estado, famílias e mercado, pelas atividades de cuidado.

Assim, é possível notar que as principais políticas de conciliação trabalho-família para a igualdade de género podem impactar direta ou indiretamente a todos, o mercado, o Estado e a família, não apenas homens e mulheres, na busca da solução de facto em um equilíbrio entre o trabalho e a família, nas esferas público e privada que constituem a vida de todos.

Apresentou-se os processos históricos das realidades portuguesa e brasileira, identificou-se as principais as políticas públicas de conciliação trabalho-família em Portugal e no Brasil para a igualdade de género e por fim fez-se uma análise comparativa das principais as políticas públicas de conciliação trabalho-família do em Portugal e no Brasil para a igualdade de género e que vinham de encontro as aspectos considerados principais, que são as políticas de propiciar creches, para a primeira infância, maior flexibilidade de horários e da licença de parentalidade. As informações e dados apresentados neste trabalho contribuem de forma significativa para o campo de estudos políticos e de igualdade de género, pois quando observados de forma cronológica percebe-se a evolução e o desenvolvimento do processo, mesmo quando se observa que na realidade dois países estão em momentos diferentes no tocante às políticas públicas.

As políticas públicas de conciliação trabalho família para a igualdade de género no Brasil encontram-se na sua grande maioria no primeiro estágio do ciclo político, o da definição do problema e do agendamento, num processo de percepção e de debate público sobre as suas causas para então entrar na agenda política do país.

Para Rodrigues(2014) quando aborda a etapa de agendamento e formulação tem a seguinte definição:

Os problemas não tem uma existência objetiva. O reconhecimento dos problemas e o seu agendamento é um processo de construção social associado

à definição de normalidade e desvio, envolvendo atores com diferentes visões do mundo, idéias e interesses, e estando este processo dependente de um conjunto de factores:

- a produção de informação por grupos de interesse ou agencias governamentais ou internacionais;
- as condições socioeconômicas globais, os processos de convergência, as comparações internacionais e o agendamento automático de determinados problemas(níveis de investimento na saúde e na educação);
- a prevalência de uma visão sobre as causas do problema, que determina a decisão de agendamento e o tipo de solução;
- a natureza, a complexidade, a tratabilidade, a urgência e a severidade dos problemas. (Rodrigues, 2014, p. 19)

Portugal já passou por todas as etapas que envolvem o ciclo político de formulação de políticas públicas, onde entre todas as etapas que envolvem a construção de uma política pública está novamente na etapa da implementação, pois de facto já ter recentemente passado pela etapa de Avaliação e Mudança com Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual (2018-2030). Com muito ainda a conquistar mas com efetivamente grandes evoluções no âmbito de políticas públicas.

Sendo assim, podemos refletir sobre a necessidade de envolver toda a sociedade e não apenas a mulher e a família na solução desta problemática e de faz-se urgente o reforço do papel de políticas públicas diante desta realidade e da sua importância na relação de transformar a sociedade, tornando-a mais justa e igualitária. Vale ressaltar com base em todas as informações aqui apresentadas que o caminho para a mudança da sociedade sem sombra de dúvidas passa pelas políticas públicas, seus planos e ciclos que precisam ser estabelecidos de acordo com as realidades nas quais as estão inseridos para haver uma melhora na qualidade de vida não apenas das mulheres, mas de todos os cidadãos.

Para Virgina Ferreira(2004) “este reformismo procura-se corrigir os problemas sociais que dificultam ou bloqueiam a expressão dos valores socialmente desejáveis.” Valores estes que junto com a liberdade a igualdade é a busca incansável de toda a sociedade, dado sua importancia e impacto tanto individualmente quanto coletivamente.

As políticas públicas são instrumentos locais e limitado muitas vezes, por isso a importância das instituições internacionais e suas metas para que possam exercer sobre as diferentes realidades provocando alterações de contextos locais, como bem coloca Ferreira(2004) :

Por um lado, encontramos aqui uma primeira linha de leitura para a crescente importância das instâncias internacionais, através da difusão de um modelo de transformação social cuja aceitação generalizada decorre do facto de preconizar a mudança normalizada e regulada pelo Estado. Por outro lado, encontramos também os elementos necessários para compreendermos a fraca efetividade das políticas implementadas de cima para baixo. Não podemos, com efeito, esperar que as mulheres e os homens construam voluntaristicamente um sistema de relações mais igualitário, quando a divisão e a hierarquização entre os sexos se inscrevem no conjunto de relações sociais, afetivas, laborais, de poder, etc., que percorrem as sociedades (Ferreira, 2004, p. 79).

Observamos mais uma vez como é complexo este tema e os atores nele envolvidos, o que faz-se necessário um olhar muito atento para compreender todos estes cenários e processos e avaliarmos de forma justa e equilibrada a solução para os diferentes países e contextos.

Os conteúdos aqui apresentados demonstram que muitas outras pesquisas ainda podem ser realizadas sobre políticas públicas de conciliação trabalho-família para a igualdade de género, devido à importância do tema e inúmeras contribuições para o meio académico, com a finalidade de enriquecer em conhecimento sobre o tema, e acrescentar estudos para a solução desta problemática, e que quando comparada percebe-se ainda mais as deficiências e necessidades, bem como o que já conquistou-se.

Fontes Primárias

BRASIL – **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, 1988.

CEPAL, Comisión Económica para América Latina y el Caribe – **Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible**. 1ª ed. Santiago: CEPAL, 2016. 184 p. [Consult. 29 jun. 2021]. Disponível em: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40633/4/S1601248_es.pdf.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas - [Em linha]. Brasília: [Consult. 22 ago. 2021]. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/>

MERCOSUL – **Diretrizes da Política de Igualdade de Gênero do Mercosul**, 2014. [Consult. 22 ago. 2021]. Disponível em: http://www.sice.oas.org/trade/mrcsrs/decisions/dec1314_p.pdf.

MINISTÉRIO DA MULHER, DA FAMÍLIA E DOS DIREITOS HUMANOS – **Programa de Equilíbrio Trabalho-Família** [Em linha] (2020) [Consult. 22 ago. 2021]. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-2.904-de-13-de-novembro-de-2020-288347761>

OIT, Organização Internacional do Trabalho – **A OIT: origens, funcionamento e actividade**, 2007. [Consult. 22 ago. 2021]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_711836.pdf.

OIT, Organização Internacional do Trabalho – **C100 - Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor**, 1951. [Consult. 22 ago. 2021]. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235190/lang--pt/index.htm.

OIT, Organização Internacional do Trabalho – **C156 - Sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família**, 1981. [Consult. 22 ago. 2021]. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_242709/lang--pt/index.htm.

OIT, Organização Internacional do Trabalho – **Convenção Relativa ao Papel da Orientação Profissional e da Formação Profissional na Valorização dos Recursos Humanos**, 1975. [Consult. 22 ago. 2021]. Disponível em:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c142_pt.htm.

OIT, Organização Internacional do Trabalho – **Declaração de Filadélfia, 1944: Declaração relativa aos fins e objetivos da Organização Internacional do Trabalho**, 2019. [Consult. 22 ago. 2021]. Disponível em: <https://www.dgert.gov.pt/declaracao-de-filadelfia>.

OIT, Organização Internacional do Trabalho – **Trabalho Decente**, 1999. [Consult. 22 ago. 2021]. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang-pt/index.htm>.

OIT, Organização Internacional do Trabalho – **Trabalho e família: rumo a novas formas de conciliação com co-responsabilidade social**, 2009. [Consult. 22 ago. 2021]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_233473.pdf.

ONU, Organização das Nações Unidas – **Carta das Nações Unidas e o Estatuto do Tribunal Internacional de Justiça**, 1945. [Consult. 22 ago. 2021]. Disponível em: <https://unric.org/pt/wp-content/uploads/sites/9/2009/10/Carta-das-Na%C3%A7%C3%B5es-Unidas.pdf>.

ONU, Organização das Nações Unidas – **Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher**, 1979. [Consult. 29 jun. 2021]. Disponível em <http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/onu/mulher/lex121.htm>.

ONU, Organização das Nações Unidas – **Declaração do Milénio**, 2000. [Consult. 22 ago. 2021]. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/2000%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20do%20Milenio.pdf>.

ONU, Organização das Nações Unidas – **Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial Sobre a Mulher**, 1995. [Consult. 22 ago. 2021]. Disponível em: http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2015/03/declaracao_pequim1.pdf.

ONU, Organização das Nações Unidas – **Declaração sobre a Eliminação da Discriminação contra a Mulher**, 1967. [Consult. 29 jun. 2021]. Disponível em <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Direitos-da-Mulher/declaracao-sobre-a-eliminacao-da-discriminacao-contra-a-mulher.html>.

ONU, Organização das Nações Unidas – **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, 1948. [Consult. 29 jun. 2021]. Disponível em https://www.ohchr.org/en/udhr/documents/udhr_translations/por.pdf.

ONU, Organização das Nações Unidas – **Guia sobre Desenvolvimento Sustentável: 17 objetivos para transformar o nosso mundo**, 2015a. [Consult. 22 ago. 2021]. Disponível em: https://unric.org/pt/wp-content/uploads/sites/9/2019/01/SDG_brochure_PT-web.pdf.

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS – **Plano Global para a Igualdade de Oportunidades** [Em linha]. Lisboa: Diário da República n.º 70/1997, Série I-B de 1997-03-24, 1997. [Consult. 22 ago. 2021]. Disponível em: <https://dre.pt/pesquisa/-/search/526583/details/maximized>.

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS – **II Plano Nacional para a Igualdade** [Em linha]. Lisboa: Diário da República n.º 273/2003, Série I-B de 2003-11-25, 2003. [Consult. 22 ago. 2021]. Disponível em: <https://dre.pt/pesquisa/-/search/437013/details/maximized>.

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS – **III Plano Nacional para a Igualdade: cidadania e género (2007-2010)** [Em linha]. Lisboa (2007). [Consult. 22 ago. 2021]. Disponível em: https://www.een-portugal.pt/info/RSO/Documents/III%20Plano%20Nac%20Igualdade_2007-2010.pdf.

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS – **IV Plano Nacional para a Igualdade - Género, Cidadania e não Discriminação, 2011-2013** [Em linha]. Lisboa: Diário da República n.º 12/2011, Série I de 2011-01-18, 2011. [Consult. 22 ago. 2021]. Disponível em: <https://dre.pt/pesquisa/-/search/280896/details/maximized>.

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS – **V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação (2014-2017)** [Em linha]. Lisboa (2014). [Consult. 22 ago. 2021]. Disponível em: <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2015/03/Relatorio-Intercalar-de-Execu%C3%A7%C3%A3o-do-V-PNI-2014.pdf>.

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS – **Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030** [Em linha]. Lisboa: Diário da República n.º 97/2018, Série I de 2018-05-21, 2018. [Consult. 22 ago. 2021]. Disponível em: <https://data.dre.pt/eli/resolconsmin/61/2018/05/21/p/dre/pt/html>

PORDATA, Base de Dados Portugal Contemporâneo - Fundação Francisco Manuel dos Santos [Em linha]. Lisboa: [Consult. 22 ago. 2021]. Disponível em: <https://www.pordata.pt/Portugal>

PORTUGAL - **Constituição da República Portuguesa**. Lisboa, 1976.

SECRETARIA ESPECIAL DE POLÍTICAS PARA AS MULHERES – **I Plano Nacional de Políticas para as Mulheres** [Em linha] (2005) [Consult. 22 ago. 2021]. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/pnpm_compacta.pdf.

SECRETARIA ESPECIAL DE POLÍTICAS PARA AS MULHERES – **II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres** [Em linha] (2008) [Consult. 22 ago. 2021]. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/planonacional_politicamulheres.pdf.

SECRETARIA ESPECIAL DE POLÍTICAS PARA AS MULHERES – **Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (2013-2015)** [Em linha] (2013) [Consult. 22 ago. 2021]. Disponível em: https://oig.cepal.org/sites/default/files/brasil_2013_pnpm.pdf.

UNIÃO EUROPEIA – **Tratado de Lisboa**, 2007. [Consult. 22 ago. 2021]. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2007:306:FULL&from=PT>.

Referências Bibliográficas

ARAÚJO, Romilda Ramos de; SACHUK, Maria Iolanda – Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas. **Revista de Gestão**. 14:1 (2007) 53-66. [Consulta. 29 jun. 2021]. Disponível em <http://www.spell.org.br/documentos/ver/27572/os-sentidos-do-trabalho-e-suas-implicacoes-na-formacao-dos-individuos-inseridos-nas-organizacoes-contemporaneas>.

BACK, Norberto – Trabalho: um conceito em mudança. **Revista Eletrônica de Ciências da Educação**. 11:1 (2012) 37-59. [Consulta. 29 jun. 2021]. Disponível em <http://www.periodicosibepes.org.br/index.php/reped/article/view/1237/650>. ISSN 1677-3098.

BANDEIRA, Lourdes – **Fortalecimento da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres: avançar na transversalidade da perspectiva de gênero nas políticas públicas** [Em linha]. Brasília: Comissão Econômica para América Latina e Caribe e Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2005. [Consult. 29 ago. 2021]. Disponível em: <http://transformatoriomargaridas.org.br/sistema/wp-content/uploads/2015/02/Genero-no-PPA-2004-2007.pdf>.

BARRETO, António – Mudança Social em Portugal. **Portugal Contemporâneo** [Em linha]. (2005) 137-162 [Consult. 22 ago. 2021]. Disponível em: https://www.fd.unl.pt/docentes_docs/ma/RBR_MA_11673.pdf

BEHRING, Elaine Rossetti – Política Social no contexto da crise capitalista. In BEHRING, Elaine Rossetti; BOSCHETTI, Ivanete. (Org.) – **Serviço Social: Direitos e Competências Profissionais**. 1ed. Brasília: CFESS/ABEPSS. (2009) páginas 301-322.

BIROLI, Flávia – **Família: novos conceitos**. 1ª ed. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2014. [Consult. 29 jun. 2021]. Disponível em <https://redept.org/uploads/biblioteca/colecaoquesaber-05-com-capa.pdf>. ISBN 978-85-7643-239-5.

BRUSCHINI, Cristina – Uma abordagem sociológica de família. **Revista Brasileira de Estudos de População**. 6:1 (1989) 1-23. [Consult. 29 jun. 2021]. Disponível em <https://www.rebep.org.br/revista/article/view/562>. ISSN 0102-3098.

CHIACHIO, Neiri Bruno – **Caráter público da gestão governamental com organizações sem fins lucrativos: o caso da assistência social**. São Paulo: Pontifícia Universidade de

São Paulo, 2006. Dissertação de Mestrado. [Consult. 29 jun. 2021]. Disponível em <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/17784/1/NEIRI%20BRUNO%20CHIACHIO.pdf>

DAVID, Fátima; MORAIS, Joana – A igualdade de género: questão cultural e política. **Ordem dos Contabilistas Certificados** (2014) [Consult. 22 ago. 2021]. Disponível em: https://www.occ.pt/dtrab/trabalhos/xviicica/finais_site/314.pdf.

DE BITTENCOURT MARTINS, Barby. MUNDO DO TRABALHO, GÊNERO E POLÍTICAS PÚBLICAS: o papel do feminismo estatal nessa relação. **Revista de Políticas Públicas**, 2018, 22.2: 1121-1138. [Consult. 29 ago. 2021]. Disponível em: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3211/321158845026/321158845026.pdf>.

DE MEDEIROS MARTINS, Maria; DOS SANTOS, Paloma Lima; DINIZ, Fernanda Cristina de Oliveira Ramalho. De fabricas de calcinhas a salas rosas: A política Da Violência Contra a Mulher Da ministra Damares Alves. *Serviço Social em Perspectiva*, 2020, 4.Especial: 118-131. [Consult. 29 ago. 2021]. Disponível em: https://scholar.google.pt/scholar?hl=pt-PT&as_sdt=0%2C5&q=Com+estas+pol%C3%ADticas+pouco+realizadas+e+efetivas%2C+na+entrevista+ao+Jornal+Nexo+%282019%29%2C+a+soci%C3%B3loga+e+consultora+em+pol%C3%ADticas+para+enfrentamento+%C3%A0+viol%C3%A2ncia+de+g%C3%AAnero%2C+W%C3%A2nia+Pasinato%2C+afirmou+que+%E2%80%9Cas+medidas+anunciadas+at%C3%A9+o+momento+pela+ministra+parecem+mais+respostas+fragmentadas+do+que+um+plano+para+enfrentar+a+viol%C3%A2ncia+contra+a+mulher%E2%80%9D+%28BRANDINO%2C+2019%29&btnG=

DELGADO, Anabela; WALL, Karin (coord.) – **Famílias nos Censos 2011: diversidade e mudança** [Em linha]. 1ª ed. Lisboa: Instituto Nacional de Estatística, 2014. [Consult. 29 ago. 2021]. Disponível em: https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/11249/1/ICS_KWall_Familias_LEN_Total.pdf. ISBN 978-989-25-0290-8.

ESTEVES, Carla Maria Coelho dos Santos Saco. **A igualdade de oportunidades de género na administração pública: estudo de caso da integração de género feminino na Guarda Nacional Republicana**. 2013. PhD Thesis. Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas. [Consult. 29 set. 2021]. Disponível em: <https://www.repository.utl.pt/handle/10400.5/6164>

FERREIRA, Virgínia – A globalização das políticas de igualdade entre os sexos. **Ex aequo**. 2:3 (2000) páginas 13-42. [Consult. 29 jun. 2021]. Disponível em <https://exaequo.apem-estudos.org/artigo/a-globalizacao-das-politicas-de-igualdade-entre-os-sexos>.

GIDDENS, Anthony – **Sociologia**. Edição 6ª Ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2008. 725 pp. ISBN 978-972-31-1075-3. [Consult. 22 ago. 2021]. Disponível em:

https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/3114970/mod_resource/content/1/Anthony_Giddens_Sociologia.pdf

GODINHO, Tatau; SILVEIRA, Maria Lucia (org.) – Políticas públicas e igualdade de gênero. **Caderno nº 8 da Coordenadoria Especial da Mulher** [Em linha] (2004) [Consult. 22 ago. 2021]. Disponível em: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/05630.pdf>.

GONÇALVES, Renata; ABREU, Suellen – Do plano nacional de políticas para as mulheres ao “machistério” de Temer. **Revista de Políticas Públicas** [Em linha] 22:2 (2018) 753-771 [Consult. 22 ago. 2021]. Disponível em: <http://www.periodicoeletronicos.ufma.br/index.php/rppublica/article/view/10564>.

GUERRA, Ana Bárbara Barroso Carreira – **Gênero e conciliação do trabalho e vida familiar: um estudo em enfermeiros gestores**. Coimbra: Universidade de Coimbra, 2016. 152 p. Dissertação de Mestrado. [Consult. 29 jun. 2021]. Disponível em: <https://estudogeral.uc.pt/bitstream/10316/32407/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20B%C3%A1rbara%20Guerra.pdf>

LEAL, António da Silva – As políticas sociais no Portugal de hoje. **Análise Social**. 21:87-88-89 (1985) páginas 925-943. [Consult. 29 jun. 2021]. Disponível em <http://analisesocial.ics.ul.pt/documentos/1223479193I9kKF4jx8Yk14UL2.pdf>.

LEANDRO, Maria Engrácia – Transformações da família na história do Ocidente. **Theologica**. 41:1 (2006) páginas 51-74. [Consult. 29 jun. 2021]. Disponível em <https://core.ac.uk/download/pdf/70682503.pdf>.

LINDBERGH, Anne Morrow . **Dádivas do mar** ; rev. Raquel Moura ; trad. Luís Coimbra. - 1ª ed. - Lisboa : Livros de Seda, 2007. - 127, [1] p. : il. ; 18 cm. - Tít. orig.: Gift from the sea. - ISBN 978-972-770-578-8

LOPES, Ana Luci Paz – Construção da posição do governo brasileiro referente à plataforma de ação de Pequim: primórdios e atualidade. **Seminário Internacional Fazendo Gênero 11& 13thWomen’s Worlds Congress**. Florianópolis (2017) páginas 1-13. [Consult. 29 jun. 2021]. Disponível em http://www.en.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1499397250_ARQUIVO_artigoMMFGfinal.pdf. ISSN 2179-510X.

MADUREIRA, César – A reforma da Administração Pública Central no Portugal democrático: do período pós-revolucionário à intervenção da troika. **Rev. Adm. Pública** [Em linha]. 49:3 (2015) 547-562 [Consult. 22 ago. 2021]. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rap/a/FpnSKW3pJYYbn8FBwHDfpTn/abstract/?lang=pt>.

MARQUES, Susana Maria Ramalho – **Estado de bem-estar e igualdade de gênero: o desenvolvimento das políticas de articulação trabalho-família em Portugal no período 1976-2009**. Lisboa: Universidade de Lisboa, 2017. 448 p. Tese de doutoramento.

MARTINS, Barby de Bittencourt – Mundo do trabalho, gênero e políticas públicas: o papel do feminismo estatal nessa relação. **Revista de Políticas Públicas** [Em linha]. 22:2 (2018) 1121-1138. [Consult. 22 ago. 2021]. Disponível em: <http://www.periodicoeletronicos.ufma.br/index.php/rppublica/article/view/10582>.

MARTINS, Maria de Medeiros; SANTOS, Paloma Lima dos; DINIZ, Fernanda Cristina de Oliveira Ramalho – De fábricas de calcinhas a salas rosas: a política da violência contra a mulher da ministra Damares Alves. **Serviço Social em Perspectiva** [Em linha] 4 (2020) 118-131.

MATOS, Marlise; PARADIS, Clarisse Goulart. Mulheres e políticas públicas na América Latina e Caribe: desafios à democracia na região. *’, 2013, 37*. [Consult. 22 ago. 2021]. Disponível em: <https://www.anpocs.com/index.php/encontros/papers/37-encontro-anual-da-anpocs/st/st05/8413-mulheres-e-politicas-publicas-na-america-latina-e-caribe-desafios-a-democracia-na-regiao/file>

MONTEIRO, Rosa Filomena Brás Lopes – Desafios e tendências das políticas de igualdade de mulheres e homens em Portugal. **Estudos Feministas**. 21:2 (2013) páginas 535-552. [Consult. 29 jun. 2021]. Disponível em <https://www.scielo.br/j/ref/a/tQjPxsSqwF5y4vQ3X3NB93c/abstract/?lang=pt>.

MONTEIRO, Rosa; PORTUGAL, Sílvia – As políticas de conciliação nos planos nacionais para a igualdade: uma análise dos quadros interpretativos. **Ex aequo** [Em linha]. 27 (2013) 97-111 [Consult. 22 ago. 2021]. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Silvia-Portugal/publication/262592224_As_politicas_de_conciliacao_nos_planos_nacionais_para_a_igualdade_uma_analise_dos_quadros_interpretativos/links/5de7de7d299bf10bc3402628/As-politicas-de-conciliacao-nos-planos-nacionais-para-a-igualdade-uma-analise-dos-quadros-interpretativos.pdf.

MOSER, Liliane; PEREIRA, Heloisa Helena Almeida – Políticas de conciliação entre família e trabalho: suas configurações em diferentes países. **Anais do III Simpósio Gênero e Políticas Públicas** [Em linha]. (2014) 1-10. [Consult. 29 ago. 2021]. Disponível em: http://www.uel.br/eventos/gpp/pages/arquivos/GT1_Liliane%20Moser.pdf.

MOSER, Liliane; DAL PRÁ, Keli Regina. Os Desafios de Conciliar Trabalho, Família e Cuidados: evidências do “familismo” nas políticas sociais brasileiras/The Challenges of

Conciliating Work, Family and Care: evidence of “familyism” in brazilian social policies. **Textos & Contextos** (Porto Alegre), 2016, 15.2: 382-392.

PEREIRA, Heloisa Helena Almeida - **Políticas de conciliação entre família e trabalho: uma análise bibliográfica**. Santa Catarina: Universidade Federal de Santa Catarina, 2013. 74 p. Trabalho de Conclusão de Curso.

RICOLDI, Arlene Martinez – A noção da articulação entre família e trabalho e políticas de apoio. **Repositório do conhecimento do IPEA** [Em linha]. 42:1 (2010) 37-43. [Consult. 29 ago. 2021]. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/4048>.

RODRIGUES, Maria de Lurdes, **Exercícios de análise de políticas públicas**. 1ª ed. - [Lisboa] : Imprensa Nacional-Casa da Moeda, 2014. - 338

RUA, María das Graças – **Análise de políticas públicas: conceitos básicos**. Manuscrito, elaborado para el Programa de Apoyo a la Gerencia Social en Brasil. Banco Interamericano de Desarrollo: INDES. (1997). [Consult. 29 jun. 2021]. Disponível em [http://franciscoqueiroz.com.br/portal/phocadownload/gestao/rua%20maria%20 %20 analisedepoliticaspUBLICAS.pdf](http://franciscoqueiroz.com.br/portal/phocadownload/gestao/rua%20maria%20%20analisedepoliticaspUBLICAS.pdf).

SÁNCHEZ, Maria José Cabanillas; GONZÁLEZ, Rosa Luengo; DA SILVA, Sofia Marques – Políticas Públicas de Igualdade de Género em Espanha e Portugal: Um Estudo Comparativo. **Revista LEVS** [Em linha] 11 (2013) 104-118 [Consult. 22 ago. 2021]. Disponível em: <https://revistas.marilia.unesp.br/index.php/levs/article/view/3013>.

SCOTT, Joan – Género: uma categoria útil de análise histórica. **Educação & Realidade**. 20:2 (1995) páginas 71-99. [Consult. 29 jun. 2021]. Disponível em <https://seer.ufrgs.br/educacaoerealidade/article/view/71721/40667>. ISSN 2175-6236.

SORJ, Bila; FONTES, Adriana; MACHADO, Danielle Carusi – Políticas e práticas de conciliação entre família e trabalho no Brasil: issues and policies in Brazil. **Cadernos de Pesquisa** [Em linha]. 37:132 (2007) 573-594 [Consult. 22 ago. 2021]. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/Tncsyc85TCBVCIWm7KHhT7J/?lang=pt>.

SOUZA, Celina – Políticas Públicas: uma revisão da literatura. **Sociologias**. 8:16 (2006) páginas 20-44. [Consult. 29 jun. 2021]. Disponível em <https://www.scielo.br/j/soc/a/6YsWyBWZSdFgfSqDVQhc4jm/?format=pdf&lang=pt>.

TEIXEIRA, Elenaldo Celso – O papel das políticas públicas no desenvolvimento local e na transformação da realidade. **AATR-BA**. 1:1 (2002) páginas 1-11. [Consult. 29 jun. 2021]. Disponível em http://www.dhnet.org.br/dados/cursos/aatr2/a_pdf/03_aatr_pp_papel.pdf.

TEIXEIRA, Kamila Cristina Silva – Políticas Nacionais de Igualdade de Gênero no Trabalho: considerações sobre Brasil e Portugal. **Sociedade em Debate** [Em linha]. 20:1 (2014) p. 69-91 [Consult. 22 ago. 2021]. Disponível em: <https://revistas.ucpel.edu.br/rsd/article/view/843>.

TRINDADE, Fernanda de Magalhães; SCHWENGBER, Maria Simone Vione – III Plano Nacional de Políticas para as Mulheres: A transversalidade de gênero e a educação. **Revista Educação** [Em linha] 43:2 (2018) 331-345. [Consult. 22 ago. 2021]. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/reeducacao/article/view/23641>.

VÁZQUEZ, Daniel; DELAPLACE, Domitille - Políticas públicas na perspectiva de direitos humanos: um campo em construção. **Revista internacional de direitos humanos**, 2011, 8.14: 34-65 [Consult. 29 jun. 2021]. Disponível em <https://core.ac.uk/download/pdf/16031669.pdf>.

WALL, Karin – Capítulo 1. Um Olhar no Tempo. In: WALL, Karin – **Famílias no campo: passado e presente em duas freguesias do Baixo Minho** [Em linha]. Edição 1ª ed. Lisboa: Etnográfica Press, 2008. [Consult. 29 de ago. 2021], p. 23-94. Disponível em: <https://books.openedition.org/etnograficapress/2397>.

XAVIER, Sandra Cristina Salgado – **A (des)igualdade de género na administração pública: análise da perceção dos funcionários/as públicos face às políticas e práticas de conciliação trabalho-família**. Lisboa: Iscte (2020). Dissertação de mestrado. [Consult. 29 jun. 2021]. Disponível em <https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/22182>.

YAZBEK, Maria Carmelita. Estado e políticas sociais. *Revista Praia Vermelha*, 2008, 18.1. [Consult. 29 jun. 2021]. Disponível em: <http://files.adrianonascimento.webnode.com.br/200000175-4316b440ff/Yazbek,%20Maria%20Carmelita.%20Estado%20e%20pol%C3%ADticas%20sociais.pdf>

YAZBEK, Maria Carmelita – **Sistemas de proteção social, intersectorialidade e integração de políticas sociais**. A intersectorialidade na agenda das políticas sociais. São Paulo: Papel Social (2014) páginas 77-103. [Consult. 29 jun. 2021]. Disponível em <http://www.cpihts.com/PDF07/Carmelita%20Y.pdf>.

ANEXO

Figura 7 – Medidas da Área 3 do V Plano Nacional de Igualdade (2014 – 2017)

Medidas V PNI	Entidade(s) responsável(eis)	Entidades envolvidas na execução	Objetivos	Indicadores de resultados	Calendarização
17) Incentivar a introdução da temática da igualdade de género na formação pedagógica inicial e contínua de profissionais de educação.	MEC	Instituições de ensino superior	Presença da temática nos planos de formação.	Número e percentagem de cursos que satisfazem o requisito.	Durante a vigência do plano.
18) Integrar a dimensão da igualdade entre mulheres e homens na organização e funcionamento escolar.	MEC	PCM/CIG.....	Produção de instrumentos orientadores de organização e de funcionamento escolar, sobre a integração da igualdade de género.	Número de instrumentos produzidos pelo MEC.	2014.
19) Introduzir a categoria de Estudos de Género nas linhas de financiamento da FCT, I. P., de apoio à investigação em Portugal.	MEC/FCT, I.P.	Centros de Investigação e Instituições de Ensino Superior.	Integração da categoria de Estudos de Género nas linhas de financiamento da FCT, I.P., de apoio à investigação em Portugal.	Relatório de atividade...	Durante a vigência do plano.
20) Elaborar um estudo sobre a participação das mulheres nos cursos na área das TIC.	PCM/CIG	MEC.....	1 Estudo.....	Realização e disseminação de um estudo sobre as mulheres e as TIC.	2015.
21) Atribuir a distinção «Mulheres criadoras de cultura».	PCM/GEPAC	PCM/CIG.....	Atribuição da distinção durante a vigência do plano.	Número de mulheres criadoras selecionadas e distinções atribuídas.	Durante a vigência do plano.
22) Divulgar informação relativa à promoção da igualdade de género na cultura.	PCM/DGArtes		Partilha de informação e reflexão no espaço público em torno da igualdade de género. Atualização do Blogue <i>Em Cada Rosto Igualdade</i> 1 Relatório anual.....	Número de atualizações	Anualmente, durante a vigência do plano.
22) Divulgar informação relativa à promoção da igualdade de género na cultura.	PCM/DGArtes		Partilha de informação e reflexão no espaço público em torno da igualdade de género. Atualização do Blogue <i>Em Cada Rosto Igualdade</i> 1 Relatório anual.....	Número de atualizações	Anualmente, durante a vigência do plano.
2.2 – Saúde					
23) Realizar ações de sensibilização e de formação sobre igualdade de género em saúde.	MS/DGS	MS/ARS, I.P./Equipas de Saúde. MEC..... PCM/CIG..... ONG.....	Reforço do conhecimento da igualdade de género na área da saúde.	Número de ações de formação/sensibilização. Número de pessoas abrangidas, desagregado por sexo.	Anualmente, durante a vigência do plano.
24) Produzir referenciais técnicos sobre igualdade de género em saúde, em matéria de perfis de saúde das mulheres e de saúde dos homens, e de acesso não-discriminatório aos cuidados de saúde.	MS/DGS	MS/ARS, I.P./Equipas de Saúde.	Produção de referenciais técnicos.	Número de referenciais aprovados e difundidos.	2015.
25) Promover a integração da perspectiva de género no desenvolvimento dos principais programas de saúde no domínio das Doenças Transmissíveis, Doenças não Transmissíveis, Saúde Sexual e Reprodutiva e Violência ao Longo do Ciclo de Vida.	MS/DGS	MS/ARS, I.P./Equipas de Saúde. PCM/CIG.....	Integração da perspectiva de género nos programas de saúde.	Número de programas que incluem a perspectiva de género.	Anualmente, durante a vigência do plano.
26) Assegurar a desagregação por sexo e a análise, sob a perspectiva de género, da informação estatística sobre saúde e dos dados epidemiológicos acerca da população residente em Portugal.	MS/DGS	MS/ACSS, I.P./ SPMS, E.P.E./ ARS, I.P./Equipas de Saúde. PCM/CIG..... INE, I.P.....	Produção de relatórios de informação estatística sobre saúde, com dados desagregados por sexo.	Número de relatórios publicados com os dados desagregados por sexo e análise dos mesmos.	Durante a vigência do plano.
2.3 – Juventude e Desporto					
27) Promover ações de sensibilização/formação para a igualdade de género e não-discriminação, destinadas a jovens.	PCM/IPDJ, I.P.	PCM/CIG..... ONG.....	Reforço do conhecimento da igualdade de género na juventude.	Número de ações de formação. Número de jovens abrangidos(as), desagregado por sexo e por região.	Anualmente, durante a vigência do plano.

Medidas V PNI	Entidade(s) responsável(eis)	Entidades envolvidas na execução	Objetivos	Indicadores de resultados	Calendarização
28) Fomentar nos programas de voluntariado jovem o desempenho de atividades que contrariem os papéis tradicionalmente atribuídos a raparigas e rapazes.	PCM/IPDJ, I.P.	ONG.	Eliminação da segregação de género nas atividades de voluntariado.	Número de jovens abrangidos(as) pelos programas/projetos, desagregado por sexo. Número de programas/projetos de voluntariado.	Anualmente, durante a vigência do plano.
29) Atribuir o Prémio «Jovens pela Igualdade».	PCM/IPDJ, I.P.	PCM/CIG.	Distinção e divulgação de boas práticas de igualdade de género no associativismo juvenil. Distinção bial.	Número de associações/organizações candidatas ao prémio e distinguidas. Divulgação das melhores práticas.	2014 e 2016.
30) Promover a participação equilibrada e não-discriminatória de mulheres e homens nas modalidades desportivas tradicionalmente praticadas por um dos sexos.	PCM/IPDJ, I.P.	PCM. ONG.	Eliminação da segregação de género na prática das modalidades desportivas.	Número de participantes em modalidades desportivas, desagregado por sexo.	2015 e durante a vigência do plano.
2.4 – Inclusão Social e Envelhecimento					
31) Monitorizar as prestações sociais do subsistema da solidariedade na perspetiva de género.	MSESS/ISS, I.P.		Avaliação do impacto de género nas prestações sociais do subsistema de solidariedade. 2 Relatórios de avaliação. . .	Relatório de execução. . .	2014 e 2016.
32) Monitorizar a situação das famílias monoparentais que beneficiem de abono de família, em especial as constituídas por mulheres.	MSESS/ISS, I.P.		Avaliação da situação das famílias monoparentais que beneficiam de abono de família. 2 Relatórios de avaliação. . .	Número de Relatórios de execução de medidas dirigidas às famílias monoparentais.	2015 e 2017.
33) Promover ações de prevenção do fenómeno da discriminação de raparigas e mulheres com deficiência.	MSESS/ISS, I.P./INR, I.P.	MSESS/IEFP, I.P. MS/DGS MEC/DGE . . .	4 ações por ano.	Número de ações realizadas.	Anualmente, durante a vigência do plano.
34) Desenvolver ações de sensibilização e formação que integrem a dimensão de género dirigidas a profissionais que trabalham com populações vulneráveis.	PCM/CIG	PCM/ACIDI, I.P. MJ/DGRSP. MS/DGS. MSESS/ISS, I.P. Municípios.	Melhoria dos níveis de sensibilização e formação em igualdade de género das pessoas que trabalham com populações vulneráveis. 4 ações por ano.	Número de ações de sensibilização/formação realizadas. Número de pessoas abrangidas, desagregado por sexo.	Anualmente, durante a vigência do plano.
35) Promover a alfabetização e a capacitação das mulheres imigrantes e das mulheres das comunidades ciganas.	PCM/CIG MEC	PCM/ACIDI, I.P. ONG.	Aumento da alfabetização e da capacitação das mulheres imigrantes e de comunidades ciganas.	Número de mulheres imigrantes e de comunidades ciganas abrangidas por ações de alfabetização.	Anualmente, durante a vigência do plano.
36) Promover o acesso à informação e ao conhecimento por parte das mulheres idosas.	MEC MSESS/IEFP, I.P.	PCM. Estabelecimentos de ensino Municípios. ONG.	Melhoria dos níveis de escolaridade e de literacia funcional da população idosa. Desenvolvimento de um programa de alfabetização de mulheres, nas zonas identificadas como apresentando maiores carências neste domínio.	Programa de alfabetização de mulheres criado. Número de iniciativas de alfabetização promovidas. Número de iniciativas de alfabetização digital promovidas. Número de mulheres idosas que frequentaram o programa.	1.º semestre de 2014. 2.º semestre de 2014 e durante a vigência do plano.
37) Promover ações de formação de profissionais das forças de segurança e de serviços de ação social para as questões de género e envelhecimento.	PCM/CIG MAI	MSESS. IPSS. Municípios.	Melhoria do nível de conhecimento de profissionais em matéria de género e envelhecimento. 5 ações de formação por ano	Número de ações de formação realizadas. Número de profissionais abrangidos(as), desagregado por sexo.	2014-2015.

Medidas V PNI	Entidade(s) responsável(eis)	Entidades envolvidas na execução	Objetivos	Indicadores de resultados	Calendarização
2.5 – Ambiente, ordenamento do território e energia					
38) Criar condições de financiamento orientadas para as mulheres nos programas de apoio na área do ambiente, ordenamento do território, urbanismo e energia, e promover uma maior utilização dos incentivos por parte das mulheres.	MAOTE	Todos os serviços do MAOTE.	Aumento em 20% da taxa de utilização dos apoios pelas mulheres.	Número de programas de apoio com a dimensão de género na conceção do apoio. Número de ações destinadas a promover a utilização de incentivos por parte das mulheres. Balanço da utilização de incentivos por sexo.	2014-2016.
39) Promover estudos sobre a relação género-energia e género-ambiente, em particular nas temáticas das alterações climáticas e gestão eficiente dos recursos.	MAOTE	MAOTE/DGEG e ERSE MAOTE/APA, I.P.	2 Estudos	Número de Estudos elaborados.	2015-2016.
40) Promover o <i>mainstreaming</i> da igualdade de género nas políticas, planos e programas de ambiente, ordenamento do território e energia promovidos pelo MAOTE, identificando oportunidades e as medidas <i>win-win</i> que promovam a igualdade de género e de oportunidades, a proteção do ambiente e o crescimento económico.	MAOTE	Todos os serviços do MAOTE.	Na totalidade dos planos em que seja aplicável.	Número de medidas que integram a igualdade de género.	2014-2016.

Fonte: <https://dre.pt/application/conteudo/483891>