

## 2.2 Que mecanismos reproduzem a desigualdade?

Para além da História e do Direito, muitas são as práticas sociais que mantêm no quotidiano as assimetrias entre as mulheres e os homens, impedindo a partilha igual de todos os direitos, de todos os poderes e de todas as responsabilidades.

Neste contexto se analisam as práticas organizacionais na actividade profissional, na vida familiar e nos processos de tomada de decisão.

Igualmente se aprecia o modo como a escola é ou não veículo para a igualdade de género, não só através das oportunidades que oferece, mas também nos modelos que propõe.

Evidencia-se também a importância da linguagem no reforço da ficção que constitui o masculino neutro e no reconhecimento do igual valor do género.

Por último, sublinha-se como a persistência da violência em função do sexo, sendo uma manifestação da assimetria de poder entre as mulheres e os homens, radica essencialmente na convicção de que há papéis sociais específicos para umas e outros, e assim, para além de atentar directamente contra os direitos humanos, é um fortíssimo meio de reprodução da desigualdade.

### 2.2.1 Práticas organizacionais no trabalho e no emprego: o paradigma masculino na organização do mundo laboral – as mulheres ‘ausentes’

Conforme referido no capítulo I, a inserção das mulheres no sistema de emprego atinge uma expressão numérica significativa, mas concretiza-se em condições de desigualdade, que se traduz em discriminação, embora se possam configurar casos pontuais de discriminação contra homens no mercado de trabalho.

Com efeito, o mercado de trabalho rege-se ainda por um padrão marcadamente masculino, pressupondo uma disponibilidade integral dos homens para a vida profissional, a que corresponderia a disponibilidade integral das mulheres para as tarefas inerentes aos cuidados da família e do espaço doméstico.

A organização do mercado de trabalho continua assim a reger-se pela ficção de que as mulheres estão “ausentes” dele, ou embora participem, espera-se que tenham um comportamento conforme ao paradigma masculino, ou seja, que tenham a disponibilidade total que é suposto os homens também terem.

Não sendo óbvia essa disponibilidade total, o mercado discrimina as mulheres, como categoria minoritária.

Nem sempre a discriminação é clara ou directa na produção de um tratamento desfavorável relativamente às mulheres, em função exclusivamente do sexo. Muitas vezes ela é indirecta, ou seja, gerada por normas ou práticas que, sob a aparência de uma neutralidade formal, provocam resultados muito mais gravosos num conjunto de mulheres do que de homens.

A lei portuguesa define discriminação directa em função do sexo no trabalho e no emprego<sup>1</sup>, como *“toda a distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada no sexo que tenha como finalidade ou consequência comprometer ou recusar o reconhecimento, o gozo ou o exercício dos direitos assegurados pela legislação do trabalho”*, e considera que existe discriminação indirecta pelos mesmos motivos, *“sempre que uma medida, um critério ou uma prática aparentemente neutra prejudiquem de modo desproporcionado os indivíduos de um dos sexos, nomeadamente por referência ao estado civil ou familiar, não sendo justificados objectivamente por qualquer razão ou condição necessária não relacionada com o sexo”*<sup>2</sup>.

Constituem exemplos de *discriminação directa*:

- A existência de categorias profissionais, cuja denominação exclui as pessoas de um ou de outro sexo e que recebem retribuições distintas em cada caso, menores quando a categoria é específica para mulheres;
- A existência de retribuições inferiores para as mulheres numa mesma categoria;
- A proibição expressa de realização de determinados trabalhos, salvo no caso de protecção da função genética, ou o impedimento de acesso a certas categorias profissionais;
- A existência de ofertas de emprego dirigidas especificamente a um dos sexos, salvo quando as características pessoais são consideradas requisitos fundamentais para o exercício da profissão, ou

---

<sup>1</sup> Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, artigo 2.º-a)

<sup>2</sup> Lei n.º 105/97, de 13 de Setembro, artigo 2.º

seja, constituem uma qualificação objectivamente indispensável para o trabalho (atriz/actor; modelo masculino/modelo feminino, etc.);

- A existência de regras de funcionamento interno diferenciadas para mulheres e homens (normas quanto a vestuário, métodos de controlo anti-roubo).

Constituem exemplos de *discriminação indirecta*:

- A segregação profissional que leva à ocupação de postos de trabalho diferentes por homens e por mulheres, da qual resulta, em geral, um menor reconhecimento dada a qualificação exigida pelos postos ocupados pelas mulheres e impede à partida a igualdade de tratamento e de oportunidades;
- A inadequação das nomenclaturas de classificação profissional;
- O pagamento de salários e de prémios baseado em conceitos e critérios, como a antiguidade e o esforço físico, que beneficiam prioritariamente os trabalhadores do sexo masculino, não se reconhecendo valor à monotonia das tarefas repetitivas ou à exigência de minúcia, mais presentes nos postos de trabalho ocupados pelas mulheres;
- O não pagamento de prémio de assiduidade às mulheres que têm que faltar ao trabalho por assistência à família. devido à quase inexistência da partilha com os homens das tarefas inerentes às responsabilidades da vida familiar, e à escassez de equipamentos sociais de apoio à vida familiar;
- A programação de actividades de formação inicial e contínua em horários e em condições que não têm em conta que, na prática, são as mulheres que, para além das responsabilidades profissionais, asseguram as responsabilidades de apoio à vida familiar (em horários pós-laborais ou em locais distantes do posto de trabalho ou da residência);
- A definição de condições de acesso a benefícios sociais que, de igual modo, não atendem à situação concreta de homens e mulheres, no que diz respeito aos vínculos laborais, regimes de trabalho, interrupções de carreira.

#### a) Estereotipificação dos postos de trabalho

Na concepção dos postos de trabalho, é reproduzida a organização tradicional do trabalho, ou seja, define-se um certo posto de trabalho como feminino ou como masculino.

O modo de obter um emprego depende frequentemente de se corresponder a “uma certa idade, um determinado sexo e talvez também com alguma competência mais ou menos definida”.

Para além das razões pertinentes comuns aos homens e às mulheres, no caso destas, o critério da idade interessa, sobretudo, pela indicação que fornece quanto à fase do ciclo de vida em que se encontram, para, em função disso, se perspectivar as suas responsabilidades domésticas presentes e futuras, antecipando-se assim padrões de assiduidade, flexibilidade de horário, etc.

A segregação em função do sexo dos postos de trabalho pode verificar-se mais acentuadamente em relação a sectores específicos e revela-se em múltiplos aspectos:

i. Na estruturação das carreiras profissionais e nos perfis definidos.

Exemplos:

- no sector da cortiça, a escolha final das rolhas (função de controlo de qualidade) é realizada por mulheres com a categoria de escolhedoras, correspondente ao nível mais baixo da estrutura de carreiras;
- nas secções de talho dos supermercados trabalham habitualmente homens, com a categoria de encarregado de talho, enquanto nas secções de peixaria, onde trabalham quase só mulheres, todas têm a categoria de operadora, não existindo a categoria de encarregada.

ii. Na organização do tempo de trabalho

Os horários de trabalho são habitualmente estabelecidos na perspectiva quase exclusiva do aumento da produtividade do trabalho e sem a preocupação de atender a horários escolares, comerciais ou dos serviços públicos, dado que, num paradigma de trabalhador homem exclusivamente com funções de produção, seria a mulher que se ocuparia das tarefas inerentes à esfera privada. Quando o mercado de trabalho se abriu para as mulheres, foi-lhes simultaneamente exigido que compatibilizassem horários de trabalho e restantes responsabilidades. Daí a feminização do regime de trabalho a tempo parcial, e, de uma maneira geral, dos postos de trabalho com menos exigências de formação, etc., o que também implica retribuições mais reduzidas e condições mais difíceis de progressão profissional. É no momento em que as questões da desigualdade e da discriminação entre os sexos se colocam de uma maneira clara e as mulheres começam a reivindicar o acesso a outros postos de trabalho mais qualificados e melhor remunerados, que se impõe a evidência de que os horários de trabalho, perspectivados com base na divisão sexual do trabalho, são demasiado rígidos e incompatíveis com as necessidades extra-

laborais de qualquer pessoa. Este é um domínio em que é particularmente evidente que o actual modelo de organização do trabalho é masculino, já que pressupõe que os seus actores principais continuam a ser homens e que as mulheres, ausentes deste mundo, permanecem em casa a cuidar das necessidades de todos.

iii. Nas políticas salariais

Dado que hoje a igualdade retributiva está consagrada na lei segundo o princípio de salário igual para trabalho de igual valor, o processo de diferenciação de salários entre mulheres e homens resulta fundamentalmente da estruturação de carreiras e pelas nomenclaturas de classificação dos postos de trabalho. Um exemplo flagrante é a comparação entre os salários mais elevados praticados nos ramos da metalomecânica e metalúrgica, em que poucas mulheres trabalham, com os do ramo da indústria electrónica, altamente feminizado e com baixos salários.

iv. Nas instalações dos espaços de trabalho

O modo como as instalações se encontram previstas pressupõe a sua utilização, em geral e tradicionalmente, por mão-de-obra masculina. Daí as resistências que a feminização de certas funções profissionais tem encontrado (ex. sector metalúrgico, onde os balneários se destinam habitualmente aos homens, bem como profissões militares e paramilitares, bombeiros, etc.).

v. No processo de auto-selecção de trabalhadores/as

Por razões culturais e estereótipos interiorizados, também os trabalhadores se auto-limitam na candidatura a profissões tradicionalmente ocupadas por pessoas do sexo oposto. É o caso de mulheres que não concorrem a postos de carpinteiro ou serralheiro, e o dos homens que não concorrem a postos de costureira, educadores de infância, empregadas domésticas. Sublinha-se que, contrariamente à lei, muitas designações de posto de trabalho ainda se divulgam ou no masculino ou no feminino, correspondendo e aprofundando a segregação do mercado de trabalho. Importa também ter em conta que quem está integrado num posto de trabalho maioritaria e tradicionalmente ocupado pelo sexo oposto encontra inicialmente fortes resistências, em geral ultrapassadas com o passar do tempo e com uma cultura de empresa que propicie a sã convivência e o respeito mútuo.

vi. Na escolha das profissões

O paradigma masculino do mercado de trabalho reflecte-se também no frequente condicionamento das/os jovens para opções escolares pouco propícias a escolhas profissionais futuras susceptíveis de gerar alternativas que contrariem a actual segregação.

## b) Recrutamento e selecção de pessoal

Tendo em conta a importância de um trabalho remunerado para a sobrevivência individual em condições de independência e liberdade, é fundamental que homens e mulheres disponham de iguais condições de acesso ao mercado de trabalho. Daí a importância de que o recrutamento e a selecção de recursos humanos se processem em condições adequadas.

A definição das exigências e qualificações para o posto de trabalho, assim como os procedimentos e critérios de selecção a utilizar, por parte da entidade recrutadora, é, muitas vezes, sexista. Estas situações, de que há notícia mas de que não há queixa formal dada a precariedade do posto de trabalho e o receio de não selecção futura, podem ser detectadas pelo estudo dos Balanços Sociais, designadamente através da distribuição com base no sexo pelas diversas carreiras/categorias, das habilitações e tipo de contratação utilizada.

A incidência verifica-se sobretudo sobre nos seguintes aspectos:

### - Divulgação da vaga existente

Ausência de neutralidade na divulgação das ofertas de emprego, que, apesar da expressa proibição da lei, são dirigidas a um sexo específico: quer a nível formal, quando publicitadas na comunicação social, quer informalmente quando constam de anúncios em montras ou quando a circulação da informação é oral.

Por outro lado, muitas das vagas não são publicamente anunciadas: pede-se a pessoas que trabalham na empresa que arranjem alguém com determinado perfil, muito vagamente definido.

### - Requisitos exigidos

É frequente a exigência de requisitos subjectivos, especialmente físicos, quando se pretende recrutar mulheres.

### - Informações solicitadas nos formulários de candidatura ou nas entrevistas realizadas

Nos formulários a preencher pelas/os candidatas/os, para além das informações sobre habilitações escolares, experiência e conhecimentos profissionais, é usual a questão sobre a 'disponibilidade' da pessoa. Especialmente nos sectores femininizados, ainda surgem perguntas sobre a vida pessoal da candidata, se é casada, se pensa casar, se tem filhos ou se pensa ter. Mas, como legalmente são proibidas perguntas sobre a vida privada, é muitas vezes utilizada a entrevista para obter estas informações que poderão condicionar a selecção. Nestes processos também se registam situações de assédio sexual.

- Tipo de contratação

As mulheres são mais frequentemente contratadas a termo e durante mais tempo, o mesmo acontecendo com a oferta de trabalho a tempo parcial.

c) Estruturação das carreiras

Quer a segregação horizontal e a feminização das categorias segregadas quer a segregação vertical resultam dos dados estatísticos. No primeiro caso, chega a recorrer-se à denominação dessas categorias no feminino, enquanto às restantes se utiliza o género masculino. No segundo caso verifica-se que a maioria das mulheres estão integradas em categorias sem progressão, ou que o tempo necessário para chegarem ao topo é habitualmente superior ao dos seus colegas.

Tal resulta em grande parte da inexistência, quer em muitas empresas, quer em contratos colectivos, da obrigatoriedade de critérios objectivos para a progressão na carreira, que assim fica dependente do poder discricionário das chefias. Como os lugares de chefia são maioritariamente desempenhados por homens, considerando a cultura de paradigma masculino existente no mundo laboral, verifica-se que as análises subjectivas de merecimento acabam também por beneficiar homens.

Mas ainda quando há regras os problemas da discriminação, agora indirecta, em função do sexo podem persistir. Com efeito, sendo habitualmente significativo o peso da assiduidade nos critérios de promoção e/ou progressão, as faltas por assistência à família penalizam fortemente as mulheres.

Um outro critério tido como objectivo — a avaliação de desempenho — é susceptível de apresentar os mesmos condicionalismos por idênticas razões. Sendo as chefias que avaliam com base em valores masculinos como, a disponibilidade 'total', capacidades de liderança, etc., minimizam-se por vezes a qualidade do trabalho, a capacidade de organização de trabalho, e até as habilitações escolares.

Também no que respeita frequência de acções de formação profissional, as mulheres ficam em desvantagem, porque normalmente são excluídas ou se auto-excluem dada a realização das referidas acções em locais e/ou horários que lhes são inacessíveis dadas as exigências da esfera privada que quase em exclusivo continuam a recair sobre elas.

Aliás, as dificuldades de acesso das mulheres à formação profissional exigem análise mais detida. Podemos identificar como principais problemas os seguintes:

- Falta de divulgação das acções;

- Em horário laboral, a selecção é feita pelas chefias, em grande parte influenciadas pelo paradigma masculino do mercado de trabalho, como já referido;
- Em horário pós-laboral, as mulheres têm dificuldade de frequência devido à acumulação das tarefas profissionais e das tarefas inerentes ao cuidado da família e do espaço doméstico;
- As acções subsidiadas carecem de autorização das entidades patronais, e mesmo em horário pós-laboral, surgem de novo as dificuldades pessoais;
- As empresas, de um modo geral, não investem muito em formação, e a que realizam normalmente destina-se às carreiras superiores, onde as mulheres estão em minoria. Mesmo, nestes casos, verifica-se que as mulheres participam fundamentalmente nas acções internas promovidas pelas empresas, e encontrando-se nas acções externas taxas de participação maioritariamente masculinas. Situação idêntica se verifica na participação de acções de curta e longa duração — as mulheres frequentam predominantemente as acções de curta duração e os homens as de longa duração.

Neste contexto, as políticas e práticas organizacionais não garantem às mulheres igualdade de oportunidades na progressão e promoção nas carreiras e no acesso a cargos de chefia e de direcção, a valorização e formação contínua. Nem incentivam as mulheres a candidatarem-se a categorias tradicionalmente masculinas.

#### d) Diferenciação salarial

Como já se evidenciou, as mulheres enquadram-se maioritariamente nos níveis salariais mais baixos, quer se considere o nível nacional, o sectorial ou o dos grupos profissionais. Já foi também abordado que a diferenciação salarial é agravada devido às diversas componentes do salário 'real'.

Há no entanto que ter em conta que as comparações se realizam muitas vezes com base no salário da tabela. Ora as discriminações acentuam-se quando se analisa a parte variável do salário, já que as mulheres se vêem frequentemente excluídas ou prejudicadas - recebendo menos — no que se refere a esta parte da retribuição.

Com efeito, já foi referido que a atribuição de prémios se baseia em critérios — como a assiduidade ou a produtividade - a que as mulheres, pela divisão sexual do trabalho, não podem responder. Por vezes basta que a trabalhadora falte meio dia para ir com o filho ao médico para já não cumprir a meta pré-estabelecida. Muitos prémios, na prática, não são regulamentados, embora a lei exija que o sejam, e nestes casos a

discricionariedade ainda é maior. Ao argumento de que, tratando-se de liberalidades, a entidade patronal é livre de proceder como entenda, há que contrapor que a liberdade da entidade patronal tem sempre como limite a lei que impede a discriminação directa ou indirecta em função do sexo, e que é particularmente incisiva em caso de discriminação com fundamento na maternidade, já que é a própria Constituição que, no artigo 68º n.º 3, não permite a perda de 'retribuição ou de quaisquer regalias' a trabalhadoras grávidas ou após o parto.

A atribuição de certos subsídios não contempla as situações de penosidade e risco de muitas profissões maioritariamente femininas, como problemas de postura, de visão, de movimentos rotineiros e de esforço (tendinites), enquanto algumas situações de risco e esforço tradicionalmente masculinas são considerados para a atribuição de subsídios.

Os profissionais de áreas técnicas ou que tenham de desempenhar as suas funções no exterior da empresa têm muitas vezes direito a compensações específicas por esses fundamentos. Ora, como estes são lugares habitualmente ocupados por homens, tais compensações agravam as assimetrias salariais de género.

Também as horas extraordinárias, que constituem outro elemento de acréscimo de salário e que as mulheres muitas vezes não podem realizar atenta a 'sua' dupla tarefa, contribuem para a desigualdade salarial.

#### e) Organização do trabalho e cultura de empresa

Há empresas que, na sua cultura, têm normas e práticas internas que tornam as formas de organização do trabalho participadas e equitativas. Assim, permitem e incentivam um bom relacionamento entre os/as trabalhadores/as e entre estes/as e as hierarquias, ou seja, promovem um bom ambiente e relações de respeito mútuo.

Em contrapartida, noutras verificam-se relações de autoritarismo, atitudes discriminatórias e de desrespeito quer pela lei quer pela pessoa humana.

Para o bom funcionamento de uma organização de trabalho, com a complexidade que sempre envolve, é necessário gerir permanentemente interesses diferentes, a todos os níveis. As pessoas que fazem parte dessa organização devem ser consideradas como o investimento mais importante para atingir os objectivos a que a mesma se propõe, pelo que devem ser tidos em conta aspectos importantes, como:

- o funcionamento participado, com regras de disciplina claras e obrigatórias para todos, de forma a garantir o respeito mútuo a todos os níveis da organização.

- a existência de regulamentos negociados com o colectivo dos trabalhadores e com as suas organizações representativas, respeitadores das leis em vigor e que definam sem ambiguidades as regras de funcionamento interno da empresa, consagrando nomeadamente:
  - uma estrutura de carreiras e salários, em igualdade para ambos os sexos;
  - critérios objectivos de atribuição de prémios, subsídios, avaliação de desempenho;
  - horários de trabalho que permitam a compatibilização da vida laboral e extra-laboral, tanto a homens como a mulheres;
  - normas de disciplina que garantam relações de respeito mútuo, incluindo medidas dissuasoras de comportamentos discriminatórios e ofensivos da dignidade de outros, como é o caso de assédio sexual no trabalho, quer os autores sejam colegas ou superiores hierárquicos.

#### f) Dificuldades no cumprimento da legislação em vigor

Indicam-se seguidamente alguns das situações mais recorrentes que traduzem dificuldades no cumprimento da lei, nomeadamente, a da maternidade e da paternidade:

- tentativas de despedimentos de mulheres por gravidez ou por exercício do direito à aleitação;
- tentativas de marcação pelas chefias do horário de aleitação das crianças;
- pressões para o não exercício dos direitos inerentes à maternidade e à paternidade, com invocação, por exemplo, da impossibilidade de atribuir à mulher maiores responsabilidades ou alegando que outros/as colegas ficarão sobrecarregados/as;
- levantamento de obstáculos à concretização de idas a consultas pré-natais ou à preparação para o parto ou de ausências para assistência à família.

#### g) Não participação dos processos de decisão

As mulheres estão frequentemente ausentes dos processos de decisão tanto ao nível das empresas, como dos parceiros sociais, o mesmo se passando na sociedade ou na estrutura do Estado.

Nas empresas, praticamente não há mulheres nos conselhos de administração, no corpo de directores ou mesmo nas chefias inter-médias. Deste modo, dificilmente as suas perspectivas e os seus

interesses podem influenciar os processos de decisão, perpetuando-se o modo de olhar e de agir habituais do paradigma masculino.

Tem-se constatado que o aumento significativo de mulheres com formação superior nos quadros técnicos das empresas e da administração pública não se tem traduzido na sua entrada nos órgãos de decisão, de onde continuam arredadas.

Significativamente, as empresas que apresentam uma maior abertura à temática da igualdade e mais disponibilidade para a introdução de medidas positivas, integram mulheres que, pela sua formação técnica ou pela participação no capital da empresa, de algum modo têm possibilidade de participar ou influenciar as tomadas de decisão.

No que respeita ao diálogo social, a nível da regulamentação das condições de trabalho, as comissões negociadoras continuam a ser compostas essencialmente, quando não totalmente, por homens, tanto da parte patronal como da parte sindical. Esta situação verifica-se mesmo em sectores onde a esmagadora maioria dos trabalhadores são mulheres, como é o caso do sector têxtil.

#### h) A violência no trabalho

As várias modalidades de violência no trabalho, sendo tão velhas como o próprio trabalho, têm vindo a ser objecto de visibilidade crescente, em grande parte, porque a União Europeia e os seus Estados-membros tomaram algumas medidas preventivas e porque o sindicalismo, a medicina do trabalho, as seguradoras e os meios de comunicação social têm vindo a conceder maior atenção ao tema.

Algumas das modalidades de violência no trabalho, como o assédio moral, apenas recentemente começaram a ser mencionadas. Elas estão, de um modo geral, associadas aos processos de profunda reestruturação económica e tecnológica em curso nos países mais avançados desde o início da década de 1980. Na verdade, a principal razão para esta inusitada visibilidade reside no facto de este tipo de violência estar agora a atingir grupos socialmente melhor posicionados, como os administrativos e os técnicos.

Outras dessas modalidades, como o assédio sexual, são conhecidas e vividas desde o início da era industrial.

Nesta secção apenas estas duas formas de assédio serão abordadas, ficando excluídas as modalidades de violência que decorrem da organização do próprio processo produtivo e da imposição de certas formas de disciplina no trabalho, que desde sempre existiram mas que são menos marcadas por razões conexas com o sexo.

### *O assédio moral*

A violência psicológica exercida sobre os trabalhadores no seu local de trabalho merece ser destacada. Na cultura anglo-saxónica, esta modalidade de violência recebeu em 1984 a designação de *mobbing* (do inglês *mob*, que significa coagir, maltratar), da qual é autor o psicólogo alemão Heinz Leymann. Também há quem lhe chame assédio moral no trabalho ou simplesmente terrorismo psicológico. É o caso da Associação *Mots pour Maux au Travail*. Nos estudos que têm vindo a ser realizados, os verbos usados para descrever o comportamento agressor são os seguintes: desqualificar, desacreditar, isolar e vexar (alguém). Quem agride é em geral um superior hierárquico com a intenção de provocar a demissão ou de impedir a progressão na carreira. A agressão corresponde a um conjunto de atitudes e de condutas sistemáticas.

O receio da perda do emprego e o crescente isolamento do indivíduo na actual organização do trabalho favorecem a emergência e a proliferação destas formas de violência psicológica e perversa nos locais de trabalho, que têm uma forte componente de abuso de poder e uma grande capacidade de destruição. As consequências sobre os alvos são terríveis, originando sérios distúrbios físicos e depressões, podendo levar ao suicídio.

Na imprensa portuguesa têm sido relatados casos de vários trabalhadores que passaram por esta situação, em especial nos sectores da banca, dos seguros e dos serviços prestados às empresas. De uma maneira geral, são os sectores mais atingidos pelas novas tecnologias de informação, aqueles em que os despedimentos colectivos mais se têm verificado<sup>3</sup>. Na banca, por exemplo, as fusões ou aquisições têm representado neste aspecto verdadeiras ameaças quer para pessoal desqualificado, quer até para pessoal técnico e de gestão.

Esta forma de violência é também exercida em muitos casos sobre as mulheres trabalhadoras que regressam ao seu local de trabalho, após o gozo da licença de maternidade. As entidades patronais não as despediram quando elas ficaram grávidas porque tal é expressamente proibido por lei, mas é frequente o recurso ao assédio moral que as leva ao auto-despedimento. Há registos de casos de trabalhadoras que preferem perder o emprego a continuar a suportar meses à fio sem que nenhuma tarefa lhes seja atribuída, ou então sujeitas à despromoção, à abolição de regalias, à transferência de local e/ou de posto de trabalho, à degradação das condições de trabalho, à diminuição de salário, à humilhação e descrédito perante colegas de trabalho, à negação de apoio técnico para a realização das tarefas e/ou à negação de acesso a formação e valorização profissional. Estes são alguns dos estratagemas a que se recorre para vencer pelo cansaço e conduzir ao auto-despedimento as mulheres que são mães.

---

<sup>3</sup> *Veja-se a apresentação de alguns casos em Araújo e Soares (2000), Basílio (2000) e Lorangeira e Ferreira (2000).*

Entre outras situações que podem dar origem a este tipo de violência, salienta-se também a dos/as trabalhadores/as estudantes, aos quais a lei confere o direito da redução de 6 horas ao seu horário semanal, e que pode ser cruzada, reforçando os prejuízos com a dos/as trabalhadores/as no exercício dos seus direitos familiares.

### *O assédio sexual*

O assédio sexual no trabalho é uma conduta de natureza sexual indesejada, irrazoável e ofensiva para as pessoas objecto da mesma. As modalidades de assédio sexual passam pelos pedidos verbais, pelos comentários e pelas manifestações não verbais.

#### i) Modalidades

Os pedidos verbais podem traduzir-se em:

- suborno sexual ou "*qui pro quo*", que é a forma extrema seja implícita ou explícita. Trata-se da exigência de certos favores sexuais em troca do acesso da vítima à formação profissional ou ao emprego, ou quando estão em causa decisões sobre a continuação do vínculo contratual, as promoções, o salário ou quaisquer outras decisões relativas ao emprego;
- avanços sexuais, que não envolvem directamente o suborno; são directos ou recorrem a meios de comunicação (bilhetes, cartas, correio electrónico); os pessoais têm maior impacto; são grosseiros, humorísticos ou românticos; são repetidos; podem alargar-se a outras esferas (casa, locais públicos);
- avanços relacionais, que são "convites" para encontros sociais; repetitivos e incomodativos;
- pressões ou avanços subtis, sob a forma de duplos sentidos ou insinuações; oferta de presentes que provoca mal-estar (geralmente só assim interpretados *a posteriori*).

Na modalidade dos comentários, incluem-se:

- comentários pessoais, que são gracejos grosseiros ou explicitamente ultrajantes sobre a sexualidade ou a aparência; expressões piadéticas, fúteis, ou até de saudação e cortesia; ruídos de conotação grosseira (assobios, por exemplo);
- comentários categoriais, que se traduzem em difamação ou objectificação sexual da categoria social a que a pessoa pertence; criam ambiente hostil ou intimidatório;
- objectificações subjectivas, que negam o estatuto de pessoa e de profissional e incidem sobre uma pessoa ausente, tópico de conversas sexuais entre colegas ou superiores hierárquicos, ou

se traduzem em boatos e rumores sobre a sexualidade ou a aparência física; por outro lado, uma pessoa pode ouvir outras a falarem de si de modo marcadamente sexual.

De entre as manifestações não verbais destacam-se:

- as agressões sexuais, que implicam qualquer acção que envolva agressividade e coerção física de natureza sexual, à qual a pessoa opõe resistência;
- os toques sexuais, que são contactos físicos - ataques físicos, "carícias", ou apalpões - e toques sexuais que dependem da contextualização;
- as posturas sexuais, que são gestos e comportamentos sexuais, sem contacto físico, que se traduzem em olhares fixos incomodativos, perseguições, tentativas de contacto físico, invenção de pretextos para criar proximidade;
- a exposição de materiais sexuais, que implica a existência e/ou a exposição de objectos ou materiais de natureza sexual, como os calendários, *posters*, fotografias ou revistas pornográficas nos locais de trabalho, o que criam um ambiente hostil ou intimidatório.

Os desequilíbrios de poder nas organizações facilitam e potenciam o assédio. Muito embora, teoricamente, as mulheres possam e efectivamente, na prática, assediarem sexualmente homens ou outras mulheres, dada a fraca representatividade das mulheres nas posições de chefia ocupadas sobretudo por homens, as vítimas de assédio sexual são quase sempre mulheres.

Em muitas análises postula-se o assédio sexual como resultado de características individuais de homens e de mulheres que não se sabem comportar, eles por "avançarem" e elas por "não saberem dar-se ao respeito". Esquece-se, neste caso, que a questão do poder é fundamental para perceber o que está em causa num processo de assédio sexual e que, como demonstram estudos realizados, de facto, o assédio sexual afecta as mulheres como categoria e não como indivíduos (por exemplo, Amâncio & Lima, 1994). Na verdade, muitas as organizações de trabalho são altamente sexualizadas, povoadas que estão de linguagem e imaginários sexuais, de conversas sobre sexo e de exposição de pornografia nas paredes e armários, tudo num contexto em que as mulheres ocupam posições subordinadas (modalidade de assédio a que se convencionou designar "ambiente de trabalho hostil"). Por outro lado, é também no seio das relações de poder e da hierarquia organizacionais que surge a forma de assédio sexual mais comumente trazida a público — aquela em que um chefe exige favores sexuais de uma trabalhadora como condição para esta aceder ou manter um emprego ou, então, obter benefícios salariais,

de promoção ou outros (modalidade de assédio a que se convencionou designar suborno sexual ou "*qui pro quo*").

Há também que ter em conta a dimensão da vontade manifestada pela pessoa assediada. A situação de assédio só se configura depois de a pessoa alvo dos avanços sexuais ter mostrado o seu desagrado com a situação. Trata-se de algo que as interpretações que reconduzem estes comportamentos à sedução também tendem a negligenciar, porque não atendem ao desconforto, nem aos verdadeiros danos sofridos, nem à perturbação no desempenho das tarefas a que uma situação de assédio continuado pode conduzir, e que constituem o género de consequências que justificam que o assédio sexual seja considerado uma forma de discriminação sexual no trabalho.

Para que se não confunda com sedução sexual, é bom que se reafirme que é o ser ofensivo e coercivo para o seu alvo que confere a um comportamento o carácter de assédio sexual. Na verdade, a abordagem sexual só se transforma em assédio sexual se for persistente (embora um único incidente possa ser considerado assédio se for suficientemente grave, como é o caso do suborno sexual) e desde que a pessoa destinatária se tenha mostrado ofendida com essa conduta.

Porque o assédio sexual é um fenómeno em que estão claramente presentes as relações de poder, mesmo que tudo se passe entre colegas de trabalho, é muito raro encontrar homens na situação de vítima. As marcas da assimetria simbólica nas relações sociais, que confere claramente ao sexo masculino uma posição de primazia, conduzem frequentemente a reacções de auto-culpabilização (por parte das vítimas, especialmente em casos de mulheres com baixa auto-estima). Daí que, em geral, os comportamentos de assédio dêem origem a uma reacção passiva. A interiorização da culpa leva à descoberta de algo no comportamento da vítima que possa justificar o incidente, resultante do controlo social sobre o comportamento das mulheres.

## ii) Reacções por parte das vítimas

Dependendo das características das pessoas e das situações, o estado de ansiedade pode levar a que a vítima:

- dissimule/ignore; espere que passe;
- faça humor; relate o incidente a colegas e ou pessoas amigas;
- dirija a quem assedia respostas verbais suaves;
- reaja peremptoriamente, emitindo respostas verbais mais ofensivas, dê uma resposta física e ameace fazer ou faça queixa a várias instâncias.

As reacções emocionais das pessoas objecto do assédio podem ser o embaraço, a raiva, a angústia, o sofrimento, a tristeza, a vergonha e o ódio. Em certos casos, estes comportamentos podem ter graves efeitos sobre a saúde física e mental das pessoas, nomeadamente, dores de cabeça, distúrbios no sono, desequilíbrios gastrointestinais, náuseas, perda ou aumento de peso e crises de choro; depressão e *stress*.

iii) Impacto nas organizações

Como é evidente, o assédio sexual não atinge apenas a sua vítima directa. Os seus efeitos no local de trabalho são múltiplos:

*ao nível das vítimas origina:* falta de concentração e desmotivação no trabalho; menor satisfação profissional; diminuição da confiança na administração; diminuição da participação na vida da organização, com redução ao mínimo dos contactos pessoais; aumento da probabilidade de saída; quebras no desempenho;

*ao nível dos/as autores/as:* quando não conseguem concretizar os seus intentos, em geral, têm uma reacção violenta de retaliação através de diversas formas semelhantes às do assédio moral, com o intuito de prejudicar a situação profissional da vítima: despromoção, abolição de regalias, transferência de local e/ou de posto de trabalho, degradação das condições de trabalho, diminuição de salário, humilhação e descrédito perante colegas de trabalho, negação de apoio técnico para a realização das tarefas, negação de acesso a formação e valorização profissional ou mesmo despedimento;

*ao nível das organizações origina:* degradação das relações informais entre as vítimas e colegas e/ou chefias; diminuição da satisfação profissional em todos os grupos da organização; degradação generalizada das interacções entre o conjunto de trabalhadores e respectivas chefias; quebras de produtividade; diminuição da competitividade.

Vários inquéritos já realizados mostram que este tipo de comportamentos é muito frequente e suspeita-se mesmo que a sua prevalência ultrapasse largamente os níveis revelados pelas respostas das mulheres a inquéritos. Para além do carácter sensível deste tipo de informação muito pessoal, que torna o fenómeno dificilmente captável através da técnica de inquérito, põe-se a questão de muitas mulheres nem sequer identificarem certos comportamentos e atitudes como assédio, mas antes tenderem a vê-los como algo "natural" que acontece entre mulheres e homens. No inquérito realizado no nosso país, uma em cada três das mulheres inquiridas no começo da década de 1990 declarou já ter sido vítima de assédio (Amâncio e Lima, 1994: 31).

## **2.2.2 Práticas familiares: o paradigma feminino na organização da vida familiar – os homens “ausentes”**

### **2.2.2.1 Do homem provedor e da mulher doméstica ao casal onde ambos os cônjuges trabalham**

As práticas familiares tradicionais traduzem-se na divisão de papéis e de tarefas, no que concerne à organização da vida doméstica e familiar, entre homens e mulheres, remetendo a mulher para as tarefas domésticas e de cuidado de crianças e idosos dependentes, e os homens para o trabalho profissional fora de casa, sendo visto como a principal (ou mesmo a única) fonte de recursos financeiros da família. Estas práticas originam, para as mulheres, sobretudo um ‘poder privado’, confinado ao espaço doméstico fechado, de gestão do orçamento doméstico, de organização da casa e de supervisão da educação dos filhos. E originam para os homens um acesso ao espaço público e a actividades ‘externas’ ao espaço e responsabilidades domésticas, devido ao facto de ter sido o homem, tradicionalmente, o detentor de uma actividade laboral/profissional, fora do lar, logo dos recursos financeiros, o que faz também com que lhe seja, tradicionalmente, atribuído o poder formal de tomada de decisões mesmo (paradoxalmente) na família. Os ganhos de autonomia financeira por parte das mulheres só lentamente se traduzem numa efectiva partilha de poder formal dentro da família.

Estas práticas foram determinadas por factores culturais e históricos, resultantes de uma cultura judaico-cristã, que confina a mulher ao espaço doméstico e lhe atribui como funções principais o de mãe e esposa, (donde resulta, em grande parte e como atrás referido, o mito veiculado cultural e socialmente da mulher como *fada do lar*, e da sua satisfação e realização pessoal apenas atingida com a maternidade). Em Portugal, até aos anos 70, este tipo de princípios definia como missão da mulher o bem estar da família e remetia-a para o lar e para as tarefas domésticas.

As alterações verificadas nas últimas décadas, nomeadamente em Portugal, após o 25 de Abril de 1974, sobretudo a melhoria da escolarização e das qualificações das mulheres, as modificações ao seu estatuto jurídico-legal e a entrada massiva no mercado de trabalho, conferiram às mulheres uma autonomia financeira, uma possibilidade de partilha de poderes, um acesso ao espaço público, e uma independência face ao espaço doméstico fechado, até aí inexistentes. No entanto, “as mulheres continuam a ser o principal garante do funcionamento da família, contribuindo também com metade ou mais, do sustento económico respectivo. Existindo também um número elevado de famílias com responsáveis únicas do sexo feminino (Vicente, 1998: 27)”.

Apesar de já não ser tão evidente como antes o paradigma de organização familiar e social que tem por base o homem provedor e a mulher doméstica, sendo a actual, principalmente, uma situação em que ambos os cônjuges trabalham fora do lar exercendo actividade profissional remunerada, as mulheres continuam a ter, tal como tradicionalmente lhes era atribuído e "naturalmente" encarado, as principais funções domésticas e de cuidado das crianças e idosos dependentes, realizadas no privado espaço doméstico. As actividades profissionais surgem em sistema de acumulação e não de substituição, mantendo assim, as mulheres o papel expressivo, na organização doméstica, para além de terem adquirido o papel instrumental.

Os homens, hoje, já não têm, tal como tradicionalmente lhes era atribuído e "naturalmente" encarado, o principal e único papel provedor, continuando a desempenhar actividades laborais/profissionais externas ao espaço doméstico, no domínio público, que é o espaço principal das suas actividades diárias, mas continuando a não assumir e partilhar, de forma significativa, as tarefas domésticas e de cuidados de crianças e de adultos dependentes.

Assim, gerou-se uma assimetria na partilha de tarefas domésticas, com as mulheres a saírem de casa e a ingressarem no espaço profissional, e a assumirem tarefas de âmbito laboral/profissional, mas não havendo, em contrapartida, e ao mesmo nível a assunção das tarefas domésticas e de cuidado por parte dos homens, que continuam "ausentes" do espaço, das responsabilidades e das tarefas domésticas. (Reskin & Padavic, 1994; Saraceno, 1992; Segalen, 1999; Torres & Silva, 1998; Vicente, 1998).

A assunção do trabalho laboral/profissional por parte das mulheres é hoje aceite como "natural", mas traduz-se em desequilíbrio de partilha de tarefas e responsabilidades entre homens e mulheres, o que continua, em grande parte, a ser transmitido às gerações mais jovens, quer através da sua socialização na família, quer em outras instâncias tais como a escola.

Pode-se, assim, afirmar que, sob vários domínios, a família continua a reproduzir uma desigualdade de género, que contribui para os défices estruturais de igualdade entre mulheres e homens, que actualmente ainda se verificam.

### **2.2.2.1 Realidades e representações: alterações comportamentais e manutenção de assimetrias**

Têm-se verificado nas últimas décadas algumas alterações nos comportamentos masculino e feminino, nomeadamente em termos de valorização da carreira, da participação cívica e do lazer, do

reconhecimento da satisfação pessoal, de importância da qualificação e do saber, e da vontade e necessidade de conciliar a vida profissional com a vida familiar.

Por um lado, a saída do espaço doméstico e a entrada no mercado de trabalho contribuiu para a criação de uma nova imagem das competências femininas fora do lar e a não valorização apenas do seu papel de mãe e doméstica.

Por outro lado, começou a valorizar-se mais o papel do pai no que respeita aos cuidados com as crianças e às responsabilidades que tem na sua manutenção e desenvolvimento, bem como o papel de marido e companheiro, que deve assumir as suas responsabilidades na partilha das tarefas domésticas.

No entanto, o que se tem verificado nestas alterações estruturais é que as mulheres têm vindo a entrar no tradicional espaço masculino (laboral), sem que tenha havido a conseqüente entrada dos homens no tradicional espaço feminino (cuidados familiares e trabalho doméstico), permitindo a manutenção dos modos básicos de organização de vida social e de divisão sexual do trabalho, o que tem tido conseqüências altamente penalizadoras para as mulheres, e é fonte de significativa discriminação das mesmas (Holt, 1999; Torres & Silva, 1998; Segalen, 1992; Saraceno, 1992).

Num estudo levado a cabo em Portugal, em 1998 (Torres & Silva), onde se tentou identificar qual a imagem sobre a divisão sexual do trabalho remunerado e não remunerado, 58% dos inquiridos afirmam que a "família ideal é a que tanto o homem como a mulher tenham uma actividade profissional e que ambos cuidem dos filhos e que partilhem das tarefas domésticas" (p: 31). As mulheres são quem mais defende esta posição, considerando os homens, na sua maioria, que as "mulheres devem ter uma actividade profissional menos absorvente", para melhor poderem assegurar o cuidado com os filhos e o essencial das tarefas domésticas (idem). Mas a distribuição das tarefas e o uso de tempos segundo o sexo comprova, com uma sobrecarga para as mulheres resultante da quase ausência de partilha efectiva entre homens e mulheres.

Os dados relativos a Portugal (idem:37) demonstram que as mulheres domésticas assumem a maior parte das tarefas com a casa e de cuidados familiares (preparar refeições, tratar da loiça, cuidar da roupa, limpar a casa, fazer compras, tratar de contas e seguros, alimentar a crianças, levar as crianças ao médico e cuidar de idosos). Nos casais em que ambos os cônjuges trabalham, a assimetria continua, sendo ainda

mais penalizadora para as mulheres, pois traduz-se numa sobrecarga efectiva<sup>4</sup>.

“Nas gerações actuais, por comparação com as anteriores, os homens tendem a participar um pouco mais no trabalho doméstico e de cuidados familiares. Mas, na verdade, tudo se passa mais ao nível do discurso e das boas intenções do que na prática.” (idem:38). Os dados aqui apresentados reflectem as tendências actuais da repartição do trabalho doméstico e familiar, bem como da repartição dos usos do tempo entre homens e mulheres, que são o corolário de práticas familiares, altamente penalizadoras para as mulheres, pela ausência de disponibilidade de tempo para o lazer, para a formação e o desenvolvimento pessoal, bem como para a participação cívica e política, o que inviabiliza, na prática a efectiva igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, em qualquer das dimensões que esta assuma.

Esta distribuição de tarefas e responsabilidades familiares e de cuidado não pode deixar de ser analisada em função do nível sócio-económico dos homens e das mulheres. Assim, “a maioria das domésticas tem apenas o ensino básico e localiza-se nos sectores de menores rendimentos. Embora elas sejam predominantes nos sectores de menor rendimento, de facto há mais domésticas nos sectores com rendimentos mais elevados do que nos intermédios. O facto de ter mais rendimentos, associado, no entanto, a menor formação escolar e à responsabilidade pela educação dos filhos, pode tornar menos motivante a participação numa actividade profissional que muito provavelmente não se traduziria numa carreira” (idem:30). Verifica-se também que quanto mais baixo é o nível de instrução das pessoas, maior é a aceitação como “natural” quer desta assimetria, quer de que o trabalho doméstico e de cuidados constitui um ‘dever’ das mulheres, devendo os homens apenas “ajudar” (não se equaciona a noção de partilha igualitária), e tornando-se o sentimento de injustiça mais evidente na opinião das mulheres do que na dos homens (idem).

Assiste-se, assim, a padrões de modernidade em termos de representações, aspirações e discurso que não se traduzem efectivamente nas práticas familiares.

### **2.2.2.3 Consequências**

A simultaneidade de uma vida profissional/laboral e de uma vida familiar e doméstica, caracteriza a grande maioria das famílias, e tem implicações fundamentais para a organização e qualidade de vida das mulheres e dos homens, mas principalmente das mulheres. Em Portugal, esta realidade assume contornos específicos, pois trata-se de

---

<sup>4</sup> Ver ponto 1.2.3.

um dos países da Europa com maior taxa de feminização, a tempo inteiro, encontrando-se as mulheres na fase do ciclo de vida em que se verifica normalmente a maternidade, e onde os sistemas de apoio social aos cuidados da infância e de adultos dependentes são mais deficitários (Esping-Andersen, 2000; Portugal, 2000).

Assim, por um lado, as mulheres entram no mercado de trabalho e aspiram a uma carreira profissional em igualdade de oportunidades com os homens, são, por vezes, mais qualificadas do que eles e equacionam a sua actividade profissional, já não só como uma fonte de rendimento familiar a juntar ao rendimento familiar proveniente do trabalho do homem, mas, embora dependendo dos níveis socio-económicos<sup>5</sup>, também como uma forma de satisfação pessoal (Ferreira, 1998; Saraceno, 1992; Segalen, 1999, Vicente, 1998, Reskin & Padavic, 1994).

Por outro lado, as mulheres não encontram uma partilha de tarefas domésticas e de cuidados familiares com os homens, que lhes permita conciliar a vida profissional com a vida laboral. Quando é possível, a alternativa é encontrada com o recurso à compra de serviços domésticos, o que só se verifica se for economicamente viável para a família. Mas porque pode ser oneroso, e não liberta as famílias, principalmente as mulheres, de tarefas domésticas tais como organização doméstica e compras, e de cuidados tais como a ida com as crianças ao médico, acompanhamento nos trabalhos escolares, etc., não é de forma alguma solução para a dificuldade em conciliar vida laboral com vida familiar.

Desta forma, assiste-se, hoje, a uma multiplicidade de tarefas e responsabilidades afectas às mulheres, que para além das laborais e profissionais, são também as relacionadas com a maternidade, cuidados com adultos e de organização e funcionamento doméstico, o que permite concluir que as mulheres continuam com um *múltiplo fardo*, que continua a subsistir apesar das ténues modificações a que temos vindo a assistir no comportamento masculino no sentido de uma efectiva partilha de tarefas familiares e domésticas.

Os conflitos (Holt, 1999) entre a vida familiar e laboral daqui resultantes, quer de horários quer de tensão, são potenciados por um conjunto de estereótipos classificativos do desempenho das mulheres na situação de trabalho, levando a que sejam conotadas com um maior absentismo, oriundo do facto de ainda recair maioritariamente sobre elas as responsabilidades dos cuidados familiares, logo de ausência do

---

<sup>5</sup> A este respeito ver os dados apresentados no estudo de Anália Torres Cardoso e Francisco Silva (1998) já referido neste trabalho no ponto 2. Nele, os autores concluem que quanto maior é o nível de instrução das mulheres maior é a importância atribuída à realização profissional e à satisfação pessoal, no que concerne à vida laboral/profissional.

trabalho para prestar esses cuidados quando necessários, e um menor 'envolvimento' e motivação pelo trabalho. É de referir que é, normalmente, requerido aos homens uma maior dedicação e envolvimento temporal e de responsabilidades no trabalho, sendo o seu desempenho avaliado principalmente por estes factores.

As repercussões verificam-se também numa desvalorização das competências profissionais das mulheres e também dos homens mais "orientados para a família", numa valorização negativa das suas opções e responsabilidades familiares, o que se pode traduzir numa desigualdade de oportunidades em termos de desenvolvimento profissional e remuneratório, entre as pessoas mais orientadas para a família e as mais orientadas para o trabalho, sendo as primeiras não apenas, mas principalmente mulheres e as segundas não apenas, mas principalmente homens (Holt, 1999).

Por outro lado, porque tradicionalmente cabe às mulheres a responsabilidade pelo bom funcionamento da família e pela educação dos filhos, muitas vezes se pretende atribuir à sua ausência e à modificação do seu comportamento e situação uma parte das responsabilidades pelas disfunções familiares e pelos problemas juvenis tais como delinquência e toxicod dependência.

Assim, as consequências de práticas familiares assimétricas em termos de partilha de responsabilidades entre homens e mulheres traduzem-se em consequências aos mais diversos níveis e do mais diverso âmbito, desde limitações e conflitos de foro individual e pessoal das mulheres, até à assunção de práticas laborais marcadamente discriminatórias contra as mesmas, passando pela responsabilização por disfunções sociais que não lhes podem de forma alguma ser imputadas.

Desta forma, não se pode compreender a questão da igualdade entre homens e mulheres sem a compreensão de um dos factores estruturantes da mesma: a família. Assim, pensar as práticas familiares e as desigualdades de género originadas pelo seu paradigma dominante é fundamental para a promoção da igualdade entre homens e mulheres numa sociedade mais equilibrada, justa e democrática.

### **2.2.3 Sub-representação de participação das mulheres na tomada de decisão**

Neste ponto procurou-se reunir indicadores que permitam uma análise dos factores que tendem a potenciar ou a inibir a participação das mulheres na vida pública e política.

A ordem segundo a qual aparecem referidos não se prende com qualquer hipótese quanto ao seu peso relativo.

#### **2.2.3.1 Os factores individuais**

Destacam-se, em primeiro lugar, os factores que têm a ver com as características individuais, "factores individuais", subdivididos em:

- factores ligados à socialização para a participação, os quais têm reflexos ao nível psicológico;
- factores ligados à formação/qualificação e que estão relacionados com a posição de um grupo na estrutura social, e
- factores ligados à situação individual.

##### **a) Os factores ligados à socialização para a participação**

A socialização não se circunscreve ao período da infância, é antes um processo que se desenrola ao longo da vida e através do qual são interiorizados modelos e valores, são acumuladas as experiências e as qualidades associadas à participação pública e política.

Os modelos e valores veiculados pelos vários agentes e meios de socialização - pela família, pela escola e pelos meios de comunicação - ou decorrentes do envolvimento no meio laboral, nos sindicatos ou em movimentos sociais de natureza diferente, podem constituir poderosos condicionantes da participação pública e política e são determinantes das experiências vividas e da percepção que cada indivíduo tem de si próprio enquanto agente de mudança, bem como da sua autoconfiança e da forma como encara a participação pública e política.

Existe, por exemplo, uma relação aparente entre o envolvimento das mulheres na política e a sua pertença a uma família politicamente activa, ou com hábitos de participação cívica e social.

As experiências de participação em actividades extracurriculares (associações de estudantes, grupos de teatro, elaboração de jornal da escola,

etc.) ou ainda de participação em sindicatos, associações de bairro, movimentos ecologistas, de defesa dos direitos humanos, associações de mulheres, etc. permitem o desenvolvimento de aprendizagens e de capacidades transferíveis para a esfera da participação política e a construção da autoconfiança necessária a essa mesma participação

#### b) Factores ligados à formação e à qualificação

De entre os factores ligados à formação e à qualificação, destacam-se o nível de instrução, o estatuto profissional e o nível de rendimento.

O nível de instrução é um dos factores que mais pode contribuir para produzir uma mudança na vida das mulheres, visto influenciar as suas possibilidades de acesso a um trabalho remunerado, a sua idade de casamento, a sua capacidade de controlar o número de filhos e o espaçamento dos nascimentos, o exercício dos seus direitos legais e políticos e a sua capacidade de alcançar o poder político.

Um alto nível de instrução aparece frequentemente associado ao envolvimento nas actividades políticas.

A participação política encontra-se também ligada ao acesso a um emprego e a um bom estatuto profissional, que dão, não só independência económica, mas proporcionam ainda experiências que conduzem à aquisição de competências profissionais e ligadas à participação e podem tornar a potencial candidata a um cargo político mais atraente para os dirigentes partidários encarregados da elaboração das listas de elementos elegíveis.

Não obstante, as mulheres orientam a sua educação e a sua carreira para profissões associadas aos cuidados com os outros, cujas experiências são, com frequência, socialmente menos valorizadas, com remunerações mais baixas e com menores perspectivas de progressão na carreira.

O nível de rendimento constitui um elemento que pode afectar a possibilidade de acesso a uma gama de serviços susceptíveis de aumentar a disponibilidade de participação na vida pública e política, por permitirem uma melhor harmonização das necessidades ligadas à vida familiar com aquelas que decorrem da vida profissional ou da participação.

#### c) Os factores ligados à situação individual

Ser casada e ter filhos ainda pequenos pode constituir uma desvantagem para as mulheres que pretendem envolver-se de uma forma

activa na vida pública e política. O pouco tempo despendido pela maioria dos homens com as actividades decorrentes das responsabilidades familiares e domésticas, associado a uma divisão tradicional das tarefas entre os sexos, à ausência de infra-estruturas adequadas de apoio à família e aos baixos níveis de rendimentos auferidos pela maioria das mulheres, os quais não permitem o acesso aos apoios necessários, podem condicionar, de uma forma negativa, a sua participação.

Mas a participação pública e política não pressupõe apenas que se disponha de um bom suporte logístico, implica igualmente a existência de um bom clima de apoio psicológico por parte da família, que permita à mulher gerir com maior facilidade o seu tempo e não ser objecto dos sentimentos de culpa que se encontram por vezes associados à impossibilidade de dedicar à família o tempo desejado ou que a sociedade convencionou dever ser dedicado.

### **2.2.3.2 Os factores de carácter cultural e ideológico**

As representações dos 'papéis femininos e masculinos' veiculadas por uma sociedade condicionam os modelos de ideias, de práticas e de experiências culturais a que cada um/a tem acesso, dando lugar a uma ideologia de género que é, não só, interiorizada por cada indivíduo, mas que constitui também a base das expectativas sociais face às suas capacidades. Essa ideologia de género tem remetido tradicionalmente para os homens a participação na vida pública e na gestão da cidade e, para as mulheres, os cuidados com a família.

Assim, se, na sociedade em que vivemos, as qualidades julgadas necessárias à participação pública e política, os modelos de participação e os valores associados à política são comumente masculinos e vistos como masculinos, tanto pela sociedade geral quanto pela própria classe política, o envolvimento das mulheres nessas esferas poderá ser encarado como anti-natural ou como "não legítimo", tanto pelos meios políticos quanto pelas próprias mulheres, frequentemente acusadas de não possuírem apetência, aptidão, interesse, disponibilidade para a participação em geral e para a vida política em particular.

A existência de um debate social sobre as questões da igualdade e da participação, o incremento do acesso das mulheres a experiências de participação em estruturas organizadas de acção social e comunitária e, de um modo geral, tudo aquilo que possa contribuir para questionar a divisão tradicional dos papéis femininos e masculinos terá impacto sobre o desenvolvimento individual das mulheres e contribuirá para uma maior valorização das experiências e dos saberes por elas adquiridos através dessas formas distintas de participação.

### **2.2.3.3 Os factores ligados à organização da vida social**

Nem sempre a sociedade se encontra organizada por forma a permitir às mulheres o efectivo exercício do seu direito à participação na vida pública e política.

A divisão social do trabalho entre os sexos pode deixar pouca margem à participação das mulheres.

Os condicionalismos decorrentes da forma como se encontra organizado e como funciona o mercado de trabalho podem tender a reforçar os papéis tradicionais das mulheres acantonando-as num leque limitado de profissões, oferecendo-lhes poucas perspectivas de formação e de carreira, proporcionando baixas remunerações e baixo estatuto profissional, não lhes permitindo o acesso a esquemas flexíveis de organização do tempo de trabalho e de carreira, necessários à participação pública e política.

A insuficiência de apoio às famílias ou o seu desajustamento aos ritmos e exigências da participação, as formas de organização do quotidiano, são outros tantos elementos que podem contribuir para dificultar a conciliação das diferentes esferas da vida (pessoal, pública, profissional e familiar), inviabilizando a participação pública e política.

### **2.2.3.4 Os factores ligados à concepção e organização da vida política**

É notória a baixa participação das mulheres na vida política quando comparada com o que se presume ser o seu envolvimento noutras formas organizadas de participação. Mais deficitária é ainda a sua presença nos postos de tomada de decisão política.

Para além dos factores susceptíveis de condicionar a participação das mulheres na vida pública e política, convém dedicar uma particular atenção aos factores que se encontram ligados à própria concepção e organização da vida política.

Investigação realizada noutros países revela a existência de uma relação entre o *sistema eleitoral* existente e o número de mulheres eleitas, afigurando-se que os sistemas de representação proporcional, onde cada partido apresenta uma lista de candidatos daria mais oportunidades às mulheres de serem seleccionadas do que os sistemas de maiorias, com listas uninominais.

As probabilidades da *selecção* ou da *nomeação* de mulheres encontram-se fortemente determinadas por alguns factores tais como: quem faz a selecção ou procede às nomeações, quais os critérios utilizados nesses

processos e a existência de medidas de acção positiva destinadas a promover a participação feminina ou a garantir a sua presença nas diferentes esferas da tomada de decisão.

Mais uma vez, investigações já realizadas noutros países revelam que sempre que a selecção dos elementos que deverão integrar as listas de candidatos/as é feita pelo próprio partido, os processos de selecção mais descentralizados tendem a ser menos vantajosos para a selecção de mulheres, ao invés do que se passa quando a selecção ou as nomeações são feitas pelas chefias máximas de um partido, estando os “leaders” partidários nacionais mais preocupados em atingir um equilíbrio entre mulheres e homens do que os “leaders” locais ou regionais. Por outro lado, os “leaders” locais e regionais teriam mais tendência a escolher os seus pares.

De entre os possíveis *critérios* que estão na base da selecção ou da nomeação de candidatos/as, alguns são frequentemente apontados como critérios preferenciais, tais como a posse de um elevado nível de instrução e de um elevado estatuto profissional, ou ainda ser conhecido/a no partido e ter experiência política.

Tais critérios nem sempre se encontram identificados de uma forma explícita, pelo que importa aprofundá-los.

De qualquer modo, os critérios acima enunciados podem ser prejudiciais às mulheres, visto estas nem sempre possuem estes requisitos e porque a sua participação nos partidos se circunscreve frequentemente a áreas de menor visibilidade.

A *adopção de medidas de acção positiva*, tendentes a aumentar a participação de mulheres ou a garantir a sua presença nos postos de tomada de decisão - tais como a formação de mulheres para a participação política, a adopção de normas ou de legislação impondo regras de paridade nas instâncias de tomada de decisão política, a realização de campanhas de sensibilização para uma maior participação das mulheres na política, o apoio à investigação sobre os obstáculos que contribuem para a subrepresentação das mulheres na tomada de decisão, a adopção de quotas ou de metas quantitativas, etc. - afiguram-se não só necessárias mas também úteis para o incremento da participação feminina na vida pública e política e para alcançar a sua maior representação nos órgãos ou postos de tomada de decisão.

A existência de *departamentos de mulheres* no seio dos partidos pode revelar-se muito útil para a sua integração no processo político. Aí as recém chegadas ao mundo da política podem encontrar formação para a participação, recolher conselhos e apoio e adquirir experiência de participação. Os departamentos de mulheres podem ainda funcionar como fontes de recrutamento partidário. Por tudo isto se afigura impor-

tante aprofundar a relação entre a existência e o papel desempenhado pelos departamentos de mulheres e o seu grau de participação e de representação nos postos de tomada de decisão.

Os *ritmos* e *ritos* associados à vida política são frequentemente apontados como factores de desmotivação e de exclusão das mulheres em relação à participação política e ao seu envolvimento preferencial noutras formas de participação organizada, mais compatíveis, não só, com os seus reais interesses e aspirações, mas também com as dificuldades de conciliação dessa participação com responsabilidades familiares e domésticas que sobre elas continuam a recair quase exclusivamente.

Investigação já realizada em Portugal revela, por exemplo, que às deputadas na Assembleia da República é reservado um papel de menor visibilidade, desenvolvendo-se a sua actividade principal nos bastidores da cena política. Assim, as mulheres assumiriam em menor grau que os homens os confrontos verbais e o protagonismo, circunscrevendo mais a sua acção ao estudo e à fundamentação de propostas de lei tendentes a modificar o quotidiano dos cidadãos. Por outro lado, as mulheres tendem a assumir dentro dos partidos as funções mais burocráticas.

Essa invisibilidade da acção das mulheres políticas poderá eventualmente torná-las menos atraentes para aqueles que detêm o poder de selecção e de nomeação para postos de representação ou de poder partidário.

Verifica-se ainda que as mulheres apresentam com frequência um percurso político irregular e descontínuo e que a sua presença em postos de decisão não constitui garantia de recondução em mandatos ulteriores. Importa assim proceder ao estudo dos mecanismos velados que podem conduzir à sua exclusão.

## 2.2.4 O ensino misto: fecundidade e contradições

A abordagem da educação como um dos mecanismos de reprodução de desigualdades, designadamente de género, deverá ser contextualizada em termos da própria concepção e edificação socio-histórica do sistema educativo, como sub-sistema social, ao nível dos seus princípios constitutivos e das contradições a eles inerentes. É, pois, necessário analisar criticamente os efeitos da entrada maciça das mulheres na educação ao longo do século XX, de modo a desconstruir a ilusão de uma igualdade de oportunidades decorrente do aumento progressivo dos efectivos femininos e respectivo sucesso escolar nos ensinos secundário e superior, incluindo em áreas tradicionalmente consideradas masculinas. Os mecanismos de segregação no sistema de educação e formação evoluíram para formas mais subtis e sofisticadas e, conseqüentemente, a persistência da desigualdade tornou-se cada vez menos visível. Deste modo, como afirma Rose-Marie Lagrave, o século XX “continua assim a escrever, através de variações mas também de invariantes, a história da vulgar segregação” (LAGRAVE, 1995, p.507).

### 2.2.4.1 Ensino misto: a afirmação de uma falsa neutralidade

Em países onde historicamente predomina uma tradição de estatização da orientação do ensino, ou seja, em que o Estado assume a centralização e controlo do sistema escolar<sup>6</sup> – tenha-se este laicizado e secularizado, ou não –, a instrução pública assume um papel estratégico fundamental relativamente ao progresso global do país. Assim, com a consolidação da sociedade liberal, ao longo do século XIX, o desenvolvimento educacional escolar foi promovido enquanto instrumento de uniformidade cultural, entendendo-se esta como condição essencial da ideia de nação. Todavia, apesar do discurso programático liberal defender a generalização e obrigatoriedade do ensino, não eliminou a característica discriminadora herdada das estruturas sociais estratificadas do Antigo Regime, no qual se constituiu o sistema educativo. É assim que o princípio fundador do sistema escolar foi o de uma *escola excludente* e a exclusão constitui uma herança de carácter estrutural que subsiste apesar e a par da sucessiva incorporação no ensino de grupos que dele têm sido marginalizados historicamente (cf. FERNANDES, 1998).

No fundo, é ainda com o princípio da exclusão que nos confrontamos quando debatemos a relação das mulheres com o ensino. Apesar de o

---

<sup>6</sup> Em Portugal, desde meados do século XVIII, com a legislação do Marquês de Pombal.

ensino ser um sector fortemente feminizado, as mulheres foram e continuam a ser excluídas da conceptualização da educação, pois estão praticamente ausentes nos lugares de decisão e são excluídas, como denuncia Dale Spender, da própria construção do conhecimento, quer como sujeitos, quer como objectos de investigação (cf. SPENDER, 1989). Os dados da realidade portuguesa relativos à liderança e tomada de decisão no âmbito da educação confirmam, aliás, esta enunciação (cf. NUNES, 1997; TRIGO-SANTOS, 1997; ROCHA, 1997).

Também o acesso das mulheres ao ensino se processou historicamente sob o princípio da *escola excludente*. A integração das raparigas no sistema escolar, ao longo do século XIX, foi conformada por uma concepção de educação diferenciada para as mulheres, a qual decorria do peso cultural da convicção da existência de uma natureza feminina. A escola assumia, pois, uma função da preparação das raparigas para o seu futuro papel de educadoras dos filhos, ou seja, dos futuros cidadãos. Deste modo, a educação das mulheres surgiu associada a necessidades sociais, designadamente, a manutenção da ordem social, através da modelação de cada indivíduo ao seu lugar, numa hierarquia definida pela classe social e pelo sexo. A noção de direito como pessoa ou, por outras palavras, de direito humano, esteve completamente ausente deste processo que proporcionou o acesso das raparigas aos diversos graus da instrução pública. Nesta conformidade, o ensino feminino diferenciava-se do masculino a dois níveis, o curricular, pois a preparação das raparigas privilegiava as componentes moral e de trabalhos domésticos, e o dos padrões de preparação, porquanto os que eram aplicados às raparigas eram claramente inferiores, impedindo-lhes o acesso a níveis mais elevados de instrução.

Desde o século XIX, todavia, constrangimentos de ordem económica foram determinando a adopção do ensino misto, quer no ensino primário e sobretudo nos meios rurais, quer no ensino industrial, perante a impossibilidade prática de manutenção de escolas ou mesmo de classes distintas para cada um dos sexos.

Foi em 1919, durante a 1ª República, que se adoptou expressamente o regime misto, também designado de coeducativo, para as escolas do ensino primário. Todavia, poucos anos volvidos, com a instauração da Ditadura, em 1926, o ensino separado por sexos vai sendo progressivamente imposto e em finais da década de sessenta tinha atingido todos os graus de ensino (cf. PINTOa, 1999).

O restabelecimento, em Portugal, do actual regime coeducativo data de 1972<sup>7</sup>, mas o modelo efectivamente implementado foi o de ensino misto. Na realidade, embora a própria lei que o introduziu traduzisse a cons-ciência de que coeducação não era o mesmo que ensino misto,

---

<sup>7</sup> Decreto-Lei nº 482/72, de 28 de Novembro.

referindo expressamente que a coeducação não se podia limitar à mera justa-posição física dos sexos, mas devia corresponder a uma ambiência, o que se verificou foi a incorporação das raparigas no ensino masculino e, simultaneamente, a exclusão curricular dos conteúdos programáticos até então específicos da instrução feminina. Com a instauração do ensino misto aqueles saberes foram banidos do universo escolar, perdendo, assim, um determinado tipo de legitimidade social. Importa, pois, salientar que o ensino misto se instituiu sob o princípio da *assimilação* e que este continua a conter o princípio da exclusão. De facto, o modelo de ensino masculino subordinou, a coberto da pretensão de igualdade, o modelo feminino, encarado como específico, e converteu-se em para-digma universal, supostamente neutro, escamoteando, determinante-mente, as questões discriminadoras de género. Como afirma Nicole Mosconi, o ensino misto apenas estabeleceu uma situação de com-promisso entre o «modelo patriarcal» e o «modelo igualitário» que se traduziu na constituição de uma figura de neutralidade de *aluno* e de *professor*, a qual assenta na afirmação do paradigma masculino como representação do que é a humanidade (cf. MOSCONI, 1989).

O modelo de ensino misto, no entanto, ao proporcionar a coexistência, no mesmo espaço, de raparigas e rapazes que passam a ser abrangidos por um currículo comum, apresenta um conjunto de vantagens, como sendo o aumento da escolarização das mulheres e o seu acesso a todos os ramos educativos. A escola mista favoreceu o reconhecimento público das capacidades femininas, situação que o sucesso escolar das raparigas foi reforçando, garantindo-lhes o acesso a novas áreas de intervenção e participação social, designadamente a nível profissional. O elevado desempenho escolar das raparigas e a excelência que alcançaram em determinados domínios possibilitaram-lhes vivências de progressiva igualdade de oportunidades com os seus colegas do sexo masculino, reforçando-lhes a auto-estima e a construção de uma identidade pessoal mais criativa e autónoma.

Em suma: a análise da realidade tem-nos mostrado que o ensino misto, embora tenha contribuído para um acréscimo de igualdade, limitou-se à mera coexistência dos dois sexos na escola não se tendo substanciado numa política e numa prática educativas conducentes à transformação das relações sociais de género no processo de socialização e de construção da identidade dos dois sexos. O ensino misto, de facto, assentou no princípio da assimilação, ou seja, da subordinação, a pretexto da igualdade, do modelo de ensino feminino ao modelo masculino, eliminando, nomeadamente, os conteúdos e competências associadas às esferas privada, do cuidado e pessoal. Deste modo, pela negação das diferenças e da diversidade, o modelo masculino foi transfigurado em norma universal, pretensamente neutra. Neste contexto, poder-se-á afirmar que o ensino misto favorece a aprendizagem, por raparigas e rapazes, das suas posições sociais desiguais, reflectindo as contradições

inerentes à dinâmica dos processos de democratização da própria sociedade (cf. MOSCONI, 1989; PINTO, 1999a).

#### **2.2.4.2 A veiculação de representações assimétricas de feminino e de masculino**

Se o princípio da escola excludente enforma, ainda hoje, o nosso sistema educativo, o princípio da assimilação, ao afirmar um paradigma de universal neutro sofisticou o princípio da exclusão, tornando-o mais subtil e mais difícil de identificar e de denunciar. Os efeitos deste princípio da assimilação ultrapassam as opções curriculares e programáticas e reflectem-se nos próprios processos educativos, encontrando-se subjacentes à concepção das aprendizagens formais e reproduzindo-se a nível das aprendizagens não formais, nomeadamente através de estereótipos sexistas.

Os currículos escolares contribuem para a invisibilidade das mulheres através da exclusão sistemática do seu contributo e participação na construção do conhecimento e da realidade social. Esta área da aquisição dos saberes, porém, corresponde a uma ínfima parte dos processos de aprendizagem e de socialização vividos por crianças e jovens numa escola e numa sala de aula. A interiorização de valores, atitudes e comportamentos processa-se sobretudo ao nível da esfera relacional, ou seja, das interacções que se realizam no espaço escolar. É, pois, através de modos de ser e de estar, do denominado currículo oculto, que os estereótipos associados ao feminino e ao masculino perpassam no quotidiano escolar, transmitindo subliminarmente um quadro de representações sociais em que é a assimetria e a desigualdade entre homens e mulheres que se constitui como norma de referência e senso comum, ou seja, em que homens e mulheres são conceptualizados socialmente como protagonizando, de maneira diferente, o conceito de pessoa.

Os aspectos da desigualdade de género na escola são bem conhecidos e podem enunciar-se, a título de exemplo: a organização do espaço escolar e os papéis exercidos por professores e professoras nos diversos níveis de ensino; os efeitos de uma comunicação linguística pretensamente neutra sobre a formação das identidades feminina e masculina; as atitudes e interacções diferenciadas dos docentes para com raparigas e rapazes, bem como algumas estratégias utilizadas no processo de ensino-aprendizagem, como sendo a formação dos grupos de trabalho; a estereotipia dos papéis sexuais transmitida pelos materiais pedagógicos utilizados na escola, e os seus efeitos na construção das identidades dos jovens, raparigas e rapazes; as escolhas escolares e a dicotomia raparigas/rapazes no ensino secundário – as raparigas predominam nas humanidades (70,9%) e nos cursos de acesso ao ensino superior (56,8%) e os rapazes nos cursos tecnológicos (56,4%);

as escolhas das mulheres que conduzem a profissões menos remuneradas, mais precárias e mais frágeis do ponto de vista do protagonismo social (cf. ARAÚJO, 1998; HENRIQUES 1994a; HENRIQUES, 1994b, NETO, et al., 1999; CIDM, 2000).

Sublinhe-se, neste contexto, que grande parte do corpo docente mantém uma profunda crença na neutralidade das suas práticas e, conseqüentemente, uma atitude de insensibilidade face à problemática das desigualdades entre raparigas e rapazes em contexto escolar. Em prol da igualdade de oportunidades, os e as docentes não têm em conta o sexo dos alunos e pensam tratá-los de igual forma, segundo princípios de justiça e de correcção, escamoteando, inconscientemente, uma dimensão crucial da diversidade humana. Daqui resulta uma discriminação involuntária, pois no contexto escolar os e as docentes atribuem características diferenciadas a rapazes e a raparigas. Eles são percebidos com uma personalidade activa e forte, traduzida numa maior capacidade criativa, argumentativa, crítica, de iniciativa e de integração dos saberes na vida, enquanto que para elas se sublinha uma personalidade dócil e passiva, assente numa maior persistência, maturidade, aplicação no trabalho e capacidade de cumprir regras (cf. HENRIQUES e PINTO, 1996). Estas diferentes representações de rapazes e raparigas repercutem-se nas interacções pedagógicas, designadamente, na maneira diversa como os e as docentes encaram as interrupções ou intervenções de raparigas e de rapazes na aula e o insucesso escolar, que, no caso dos rapazes, é predominantemente associado à falta de esforço e no caso das raparigas a uma falta de capacidade. Esta diferenciação, produzida inconscientemente, tem conseqüências na construção da identidade das raparigas, enfraquecendo as suas aspirações e a sua motivação para o êxito, condicionando, assim, as suas escolhas de curso e de futuro pessoal e profissional. (cf. ALARIO TRIGUEROS et al., 1999).

O exemplo da Matemática é paradigmático desta realidade: considerada um domínio predominantemente masculino, aquela disciplina condiciona determinadamente as opções escolares e profissionais dos e das jovens, tendo-se tornado um elemento chave de sucesso e, por essa via, de selecção social. Constata-se, na maior parte dos países europeus, que as escolhas escolares e profissionais das raparigas se orientam maioritariamente para áreas que não exigem a frequência daquela disciplina. Em contrapartida, os resultados das investigações mostram claramente uma igualdade de capacidades e de desenvolvimento de competências entre raparigas e rapazes naquele domínio (cf. ACIOLY-REGNIER, 1999). Analisando o peso dos mecanismos sociais de reprodução cultural na aprendizagem individual, os estudos demonstram como os estereótipos "geram expectativas diferentes nos professores de matemática (homens ou mulheres, aliás) em relação a rapazes e raparigas, o que tende a reforçar as desigualdades devido a um efeito perverso conhecido por efeito Pigmaleão." (*Ibidem*: 17). O caso da Mate-

mática, ilustrando os efeitos da convergência entre as representações desta disciplina no meio escolar e no contexto social e as de feminidade e de masculinidade, remete-nos para a questão da importância conferida, pelos/as docentes, à transmissão exclusiva ou quase exclusiva de conteúdos programáticos em detrimento das dimensões afectivas e sociais da aprendizagem.

Importa, ainda, sublinhar que os diversos materiais pedagógicos utilizados no processo de ensino-aprendizagem contribuem determinante-mente para a reprodução de discursos e imagens estereotipadas relativamente aos papéis sociais atribuídos às mulheres e aos homens. Sendo ainda escassos, em Portugal, os estudos sobre manuais escolares e literatura infanto-juvenil na perspectiva de género, os resultados de que dispomos, todavia, sugerem algumas reflexões.

A Reforma Curricular obrigou à elaboração de novos manuais escolares, colocados no mercado ao longo dos anos 90. Um estudo, sobre representações femininas em manuais do 1º ciclo do ensino básico revela a existência de uma clara assimetria, quanto à diversidade de actividades exercidas, entre as personagens femininas e masculinas: 28 para 78 respectivamente (cf. FONSECA, 1994). O autor constata, ainda, que as personagens masculinas surgem associadas a funções ligadas ao saber e ao conhecimento, enquanto as femininas desempenham actividades que não requerem uma formação decorrente do ensino formal. A imagem das mulheres aparece também associada, predominantemente, à reprodução e ao papel de mãe, sendo representada, fundamentalmente, no contexto familiar e no espaço privado e associada às dimensões afectiva e física.

Estas conclusões são reafirmadas por uma pesquisa mais recente que incidiu sobre os manuais de uma editora escolar largamente utilizados para os primeiros 4 anos de escolaridade (cf. MARTELO, 1999). Procedendo a uma análise quantitativa e qualitativa, de acordo com grelhas de análise previamente definidas, este trabalho tomou como unidades de análise o *feminino* e o *masculino* nos seres humanos e nos animais, incidindo sobre as ilustrações e os textos. O estudo revelou que os manuais continuam a transmitir representações sociais tradicionais de homem e de mulher, pois a imagem veiculada do modo de ser homem e de ser mulher é, sinteticamente, a seguinte:

- A mulher, associada ao espaço privado como mãe e dona-de-casa, é quem se preocupa com a manutenção da vida e com a boa ordem da família; quando surge no espaço público, sente-se perdida sem saber o que há-de fazer.
- O homem, associado ao espaço público, é detentor de um conhecimento que lhe permite dirigir e orientar os outros segundo os seus ideais; quando representado no espaço privado, mantém-se afastado, lendo o jornal.

Um estudo sobre a literatura infanto-juvenil portuguesa, de cariz histórico ou semi-histórico, utilizada como material pedagógico, pelos e pelas docentes, incidiu sobre algumas obras de Alice Vieira e sobre a colecção «Viagens no Tempo», da autoria de Ana Maria Magalhães e Isabel Alçada (cf. BLOCKEEL, 1995). Tendo analisado a forma como as personagens femininas neles são apresentadas, Francesca Blockeel conclui que nas obras da primeira autora, Alice Vieira, existe um equilíbrio efectivo entre rapaz e rapariga do século XX, mas o mesmo não acontece na colecção «Viagens no Tempo» das outras duas autoras analisadas. De facto, apesar dos comportamentos quase ideais das figuras femininas e masculinas do passado, os jovens de hoje, representados pelos dois heróis da história, uma rapariga, Ana, e um rapaz, João, não se encontram em pé de igualdade: *“Ana é o ideal duma rapariga dócil e submissa, sem muita originalidade, e João, embora teimoso e resmungão, é um pequeno herói impulsivo, que age sempre como se tivesse a obrigação de representar a masculinidade inteira.”* (Ibidem:680).

Nestes materiais perpetua-se a associação das mulheres à família, às tarefas domésticas, ao papel de mãe e a uma atitude passiva, enquanto os homens continuam a ser representados predominantemente em actividades exteriores, de carácter técnico e ligadas ao sucesso e a atitudes de iniciativa e de autonomia. Recorde-se que os estereótipos veiculados pelos manuais escolares e pela literatura infanto-juvenil são confirmados por outras vias como a publicidade, os filmes infantis e os jogos em suporte informático, para citar apenas alguns exemplos, sendo as crianças fortemente marcadas por concepções estereotipadas e tradicionais da realidade, as quais, para elas, vão funcionar como modelos reais. Deste modo, os estereótipos, pela rigidez e quase imutabilidade com que reproduzem uma imagem mental padronizada e redutora da realidade, continuam a perpetuar uma representação cada vez mais desfasada da realidade social contemporânea. Esta, em permanente desenvolvimento, apresenta-se mais diversificada e os papéis desempenhados por mulheres e homens na sociedade evoluíram, não fazendo já sentido estabelecer uma dicotomia entre a esfera privada, no âmbito da qual se esgotariam os papéis socialmente convencionados como femininos, e a esfera pública, associada ao domínio masculino.

#### **2.2.4.3 O sucesso escolar das raparigas: uma falsa questão**

No contexto europeu e ocidental em que nos inserimos, o sucesso escolar tornou-se um eixo central dos sistemas educativos e a constatação do facto de as raparigas obterem maior sucesso escolar que os rapazes não só tem reforçado a convicção que a escola proporciona uma inegável igualdade de oportunidades, como em alguns países

Europeus tem mesmo deslocado a problemática da desigualdade para os rapazes. Exemplo desta inversão das preocupações é o Reino Unido, onde 97% dos projectos desenvolvidos nos últimos anos têm como objectivo melhorar os resultados escolares dos rapazes (cf. CONSELHO DA EUROPA, 1999). Não podemos esquecer-nos, todavia, que embora as raparigas alcancem um êxito escolar superior ao dos rapazes e sejam mais numerosas do que eles na Universidade, a relação entre os diplomas obtidos e o mercado de trabalho permanece frágil. As estatísticas mostram, também, que as mulheres estão subrepresentadas na tomada de decisão política e económica e que são globalmente menos remuneradas que os homens, mesmo quando escolhem cursos superiores tradicionalmente masculinos. A este respeito refira-se que em Portugal a taxa de feminização nas matrículas e conclusões no ensino superior nos cursos de Ciências Naturais, Matemática e Informática é superior a 50% (cf. CIDM, 2000). Pode-se, pois, concluir que o sucesso escolar e a diversificação das orientações escolares são claramente insuficientes para assegurar o sucesso social das mulheres. Focalizar estritamente a atenção nos resultados escolares cria a ilusão de que o problema da igualdade de oportunidades já não é um problema das raparigas, mas sim dos rapazes. Na realidade, pode dizer-se que "a escola democrática entre nós está fundamentalmente agarrada às questões do sucesso/insucesso, não tendo tematizado suficientemente a ligação – que tem de ser triangular – entre o sucesso, a realização pessoal e o desenvolvimento de uma cidadania plena". (ARAÚJO e HENRIQUES, 2000:144). Enquanto esta dupla questão do *sucesso/insucesso* escolar permanecer no centro das preocupações do sistema educativo, este permanecerá debruçado sobre ele mesmo, favorecendo, por inércia, o aumento do fosso entre sucesso escolar e sucesso social. A questão da igualdade de género, todavia, atravessa todos os domínios da vida social e o sistema educativo tem um papel preciso a desempenhar no processo de desconstrução do paradigma masculino hegemónico, pretensamente neutro, que discrimina tanto as mulheres como os homens.

O debate em torno da importância social do sucesso e da excelência escolares numa perspectiva de integração da igualdade de género na análise do processo educativo implica uma problematização do próprio conceito de *sucesso* (cf. PINTO e HENRIQUES, 1999). Neste contexto, afigura-se fundamental distinguir três dimensões inerentes àquele conceito:

- o sucesso escolar, traduzido pela escolarização e pela obtenção do respectivo diploma;
- o sucesso educativo, resultante do processo de socialização escolar, remete para o processo de transmissão de atitudes, de comportamentos e de valores e para as interacções no contexto escolar; este processo é fortemente determinado pelo currículo oculto;

- o sucesso social, relativo à correspondência entre a formação adquirida e certificada pela escola e a integração e capacidade de intervenção na sociedade. (cf. BOUCHARD e SAINT-AMANT, 1993).

Esta tripla dimensão do conceito de *sucesso* afigura-se fundamental na abordagem da integração da igualdade de género no sistema educativo, pois obriga a repensar o sucesso escolar em função de uma concepção de sucesso educativo que lhe confira sentido no contexto mais vasto da realidade social. Torna-se, assim, necessário desconstruir a noção de neutralidade subjacente ao actual conceito de sucesso escolar, basicamente identificado com a obtenção de um diploma, de modo a evidenciar o carácter ilusório da convicção de que os melhores resultados obtidos pelas raparigas em todos os graus de ensino lhes asseguram uma situação de igualdade ou mesmo de superioridade em relação aos rapazes. Por esta via, o sistema educativo poderá reconverter a sua relação com a problemática social global, assumindo um papel dinâmico fundamental na construção da mudança social.

Uma outra dimensão desta problemática, que carece ser aprofundada, consiste nas disparidades das escolhas escolares e profissionais de raparigas e rapazes. Alguns estudos sobre esta matéria concluem que as razões que orientam as escolhas profissionais das raparigas, distintamente do constatado para os rapazes, dão prioridade a critérios de interesse e utilidade social (cf. PINTO, 1987), bem como da vida familiar e da maternidade (cf. HENRIQUES, 1994b).

Uma das consequências a médio prazo da socialização desigual que a escola exerce sobre raparigas e rapazes é a assimetria de género presente nas diversas esferas da realidade social contemporânea, traduzida, nomeadamente, na persistência da exclusão das mulheres do pleno usufruto da cidadania social e humana.

### 2.2.5 A linguagem

A linguagem, como qualquer outra construção e prática social, chega-nos marcada pela história e pelas estruturas de poder.

Na linguagem corrente, é comum o uso exclusivo do masculino para designar o conjunto do género masculino e do género feminino, ainda que morfologicamente exista feminino.

Por outro lado, a larga maioria dos formulários indispensáveis à vida administrativa e de utilização generalizada utilizam o masculino para designar tanto um homem como uma mulher.

As profissões e cargos de prestígio ou poder são, pelo menos na sua versão oficial, designados no masculino, havendo mesmo mulheres que, exercendo essas profissões ou cargos, recusam a feminização para garantir que não seja negativamente afectada a valorização social que comportam diminuindo assim o seu próprio valor enquanto pessoas que os atingiram, ultrapassando para além das gerais, as barreiras de género.

A designação no masculino ou no feminino de algumas profissões traduz a segregação do mercado de trabalho.

Os plurais são sempre construídos no masculino desde que se inclua um homem e independentemente do número de mulheres.

Admite-se sem dificuldade que o masculino 'engloba' o feminino.

É o caso da utilização da expressão 'o Homem' – com maiúscula - como 'sinónimo' de 'a Humanidade'. A identificação dos homens com a universalidade dos seres humanos. A parte com valor de todo. A ficção linguística de que o masculino é, para além de si próprio, também neutro.

A opção pelo género masculino não só provoca a ocultação e a invisibilidade do género feminino, como desrespeita a identidade das mulheres que se reconhecem tanto a ser tratadas como homens, como estes se reconheceriam se fossem tratados como mulheres.

Por outro lado e em contraste flagrante, a utilização da expressão 'a Mulher' – com maiúscula – reconduz à maternidade unificadora e constitui um sinal redutor da diversidade das mulheres, que é tão vasta quanto a diversidade dos homens.

O modo como a linguagem incorporou as expressões 'o Homem' e 'a Mulher' é um exemplo claro de como ela própria se pode constituir como factor de reprodução da desigualdade de género.

## 2.2.6 A violência em função do sexo – violência contra as mulheres

### 2.2.6.1 Conceitos

A violência contra as mulheres é uma manifestação do desequilíbrio histórico das relações de poder entre mulheres e homens, que foi consagrado na lei, nas práticas religiosas, nos preceitos de sociedade e entrou nos costumes como se fosse uma lei natural. Fenómeno social, universal e secular, atinge, indiscriminadamente, mulheres de todas as idades, meio económico e social, urbano ou rural e constitui um verdadeiro flagelo.

A violência faz parte de um processo, não é natural nem resulta de um determinismo biológico: a violência aprende-se. A guerra, que nos chega todos os dias a casa como se de um espectáculo televisivo se tratasse, a violência no desporto, nos filmes, nos livros e espectáculos, os brinquedos de guerra, tudo contribui para que a violência seja culturalmente aceite, minando por vezes a capacidade de censura ou desaprovação.

*«A expressão “violência contra as mulheres” significa qualquer acto de violência baseado no género, de que resulte ou possa resultar sofrimento ou lesão física, sexual ou psicológica para as mulheres, incluindo a ameaça da prática de tais actos, a coacção ou privação arbitrária da liberdade, quer ocorram na esfera pública ou privada»<sup>8</sup>.*

Quase todas as mulheres já foram, de uma forma ou de outra, vítimas de violência apenas por pertencerem ao sexo feminino.

Com efeito, a maioria dos crimes cometidos contra as mulheres são os chamados crimes de género (gender crimes), determinados pelo facto de as vítimas serem mulheres, sendo perpetrados maioritariamente por homens. Pode tratar-se: de violência económica, de discriminação sócio-cultural, de assédio sexual no trabalho, de assédio sexual na rua ou em outro contexto, de crimes sexuais, de violência conjugal.

O que significa cada um destes actos?

A *violência económica* é aquela que é exercida privando as mulheres do acesso ao dinheiro ou aos meios de obter independência económica.

Verifica-se na família, quando o marido ou companheiro priva a mulher de meios de sobrevivência, quer negando partilhar com ela a economia e

---

<sup>8</sup> *Plataforma de Acção de Pequim, parágrafo 113*

finanças do casal e não contribuindo para as despesas da vida em família, quer extorquindo-lhe os seus próprios rendimentos.

Verifica-se no trabalho e no emprego, quando a mulher não é devidamente compensada pelo seu trabalho, auferindo ordenados inferiores aos dos homens para o mesmo trabalho ou trabalho de valor equivalente. É facto comprovado que, em muitos países do mundo, os salários médios das mulheres são inferiores aos dos homens cerca de 30%.

As mulheres continuam a ser penalizadas no trabalho e no emprego, no acesso à profissão e no progresso na carreira, pelo facto de serem ou poderem vir a ser mães, como atrás se referiu.

A *discriminação sócio-cultural* é um fenómeno muito extenso e que acontece com frequência na vida das mulheres. Embora cada vez menos isso se verifique, ainda há raparigas que ficam a trabalhar em casa em funções domésticas e maternais. Também conversas, ditos, piadas e outras manifestações de misoginia e/ou ignorância apresentam as mulheres como seres inferiores, incapazes ou limitados, sendo frequentes os comportamentos discriminatórios violando direitos garantidos pela Constituição relativos à igualdade e à não discriminação.

*«A violência contra as mulheres ao longo do ciclo da vida resulta essencialmente de padrões culturais, em particular dos efeitos negativos de certas práticas tradicionais ... que perpetuam o baixo estatuto que é atribuído às mulheres na família, no local de trabalho, na comunidade e na sociedade»<sup>9</sup>.*

O *assédio sexual no trabalho*, a que atrás se aludiu, consiste num comportamento de conotação sexual, não desejado pela destinatária, e que ofende a sua dignidade, a sua integridade física e moral e o seu desempenho e progresso profissionais, violando o seu direito, constitucionalmente garantido, ao trabalho e ao emprego em igualdade de circunstâncias; os colegas de trabalho, os patrões e os clientes são os agressores habituais. *«A experiência do assédio sexual constitui uma afronta à dignidade das trabalhadoras e impede as mulheres de agirem na medida das suas capacidades»<sup>10</sup>.*

O *assédio sexual na rua* é sofrido por quase todas as mulheres, desde a mais tenra idade, sujeitando-as a situações que ofendem a sua integridade física e moral, que limitam a sua liberdade e que as colocam, muitas vezes, em situações de perigo. Muitas vezes as mulheres recusam determinados empregos porque, devido aos horários ou trajectos a percorrer, receiam ficar expostas a situações perigosas.

---

<sup>9</sup> *Plataforma de Acção de Pequim, parágrafo 118.*

<sup>10</sup> *Plataforma de Acção de Pequim, parágrafo 161.*

A *violência sexual* integra elementos de violência física e não física. Para lá de constituir uma violação da integridade física da vítima, constitui igualmente uma violação da sua integridade moral. A violência sexual, incluindo a violação, existe também dentro do casamento, na união de facto e entre namorados.

A violência sexual pode consistir também na exploração sexual da mulher, obrigada a prostituir-se pelo marido, companheiro ou outra pessoa, mediante ameaças ou actos de violência física.

*«As imagens de violência contra as mulheres nos meios de comunicação social, em particular as que mostram violação ou escravidão sexual, bem como o uso de mulheres e raparigas como objectos sexuais, incluindo a pornografia, são factores que contribuem para a manutenção de tais formas de violência, influenciando negativamente a comunidade em geral, particularmente crianças e jovens.»<sup>11</sup>*

As dificuldades de prova, são acrescidas quando a violência sexual se verifica na família, por parte do pai, outro familiar, marido ou companheiro, o que faz que este crime fique largamente impune.

As consequências negativas para a saúde física e mental das vítimas são frequentes.

Os *maus tratos conjugais*, conhecidos habitualmente pela expressão *violência doméstica*, e que visam principalmente as mulheres, constituem actualmente crime público.

A *violência física* pode incluir ofensas corporais voluntárias, que vão desde bofetadas, a socos, pontapés (com frequência no abdómen de mulheres grávidas), estrangulamento, espancamentos brutais, que podem causar aborto e outras lesões graves e permanentes, tais como perda de visão e audição, fracturas ósseas no rosto, no crânio, nos braços, pernas, costelas, – até ao homicídio.

A violência *não física* ou *violência psíquica*, muitas vezes conjugal, pode ter, pelo menos, três objectivos: assustar, isolar e ofender.

Na primeira forma (*assustar*) o agressor socorre-se de: *ameaças* (por exemplo de morte, com armas de fogo e armas brancas, de futuras sevícias, de desaparecer com os filhos) ou assume comportamentos violentos, que podem envolver destruição da propriedade doméstica (móveis, portas, louças, alimentos confeccionados) e de bens próprios da mulher (roupa, documentos, recordações, livros);

---

<sup>11</sup> *Plataforma de Acção de Pequim, parágrafo 118 (parte final).*

Na segunda forma (*isolar*) o agressor actua de forma a dificultar ou impedir a mulher de conviver com amiga-o-s ou familiares, de ter vida social, dentro e fora de casa, de ter emprego, estudar, sair de casa ou, até, de falar ao telefone.

Em alguns casos o agressor encerra a mulher em casa durante períodos mais ou menos longos, não lhe permitindo sair ou comunicar com o exterior, sob pena de exercer represálias

Na terceira forma (*ofender*), o agressor utiliza insultos e expressões obscenas e ofensivas dirigindo-se à mulher, imputa-lhe comportamentos que a ofendem, compara-a, de forma negativa, com outras mulheres (a aparência física, a competência profissional ou como dona de casa, a sexualidade, o trato em sociedade, a cultura geral).

Estes comportamentos violentos são limitativos da liberdade das vítimas e têm consequências negativas a nível da sua auto-estima, da sua capacidade de tomar decisões e fazer escolhas, do bom desempenho das suas funções e da confiança nas suas capacidades pessoais e profissionais.

#### **2.2.6.2 A violência como reprodução da desigualdade de género**

Esta forma de violência em função do sexo mereceu em língua inglesa a designação de «gender crimes» ou crimes de género, já mencionados. Com efeito, se atentarmos na natureza destes actos criminosos (crimes sexuais, assédio sexual no trabalho e na rua, violência doméstica nas suas diversas formas) constatamos que o sexo do autor (homem) e o da vítima (mulher) são determinantes.

Existem várias causas que levam à manutenção e perpetuação deste tipo de violência.

Numa sociedade patriarcal, em que os homens detinham o poder económico, político, espiritual e militar, a lei impôs um estatuto de subalternidade e serviço às mulheres. Por vezes foram-lhes retirados quase todos os poderes, inclusive sobre a sua pessoa. Quase não lhes sendo reconhecidos direitos, foram colocadas pela lei, por ordenamentos sociais e religiosos e, se necessário, pela força, na dependência de um homem (pai, marido, irmão, tutor), para poderem sobreviver.

O facto de, em Portugal, até à entrada em vigor da Constituição de 1976 e subsequentes alterações na lei civil, o marido, perante a lei, ser considerado o chefe da família e ter poder decisório sobre quase todos os actos da vida da mulher (liberdade de trabalhar, de viajar, de administrar os seus bens, de participar na vida pública, de manter correspondência

com garantia de privacidade) permitia, a coberto da lei e com total aceitação da sociedade, a prática de numerosos actos de violência não física que limitavam ou impediam o gozo dos direitos humanos das mulheres casadas.

Não admira portanto que, durante tantos séculos, a violência masculina e marital fosse aceite socialmente como parte dos direitos e poderes «inatos» do homem. Esta aceitação levava as mulheres a não se queixar ou até revelar o que se passava dentro de casa. A sociedade, quase sempre, imputava às mulheres a culpa dos maus tratos conjugais, físicos ou não físicos, que sofriam, atribuindo-lhes comportamentos que «justificavam» as agressões.

No local de trabalho a violência de que as mulheres eram alvo era tida como uma consequência «natural» da sua entrada num mundo considerado masculino e quase sempre era ocultada pelas próprias vítimas.

A discriminação sócio-cultural é ainda visível nos ditos misóginos (quanto mais me bates mais gosto de ti), nas anedotas sexistas (por exemplo as «anedotas de loiras»), nos lugares comuns de apreciação negativa das mulheres (mulher condutora, sogra), nos anúncios usando imagens negativas, estereotipadas das mulheres. São tão comuns, repetidos e generalizados, entraram de tal maneira nas práticas do quotidiano, que as próprias mulheres não reagem nem denunciam estes atentados à sua dignidade, contribuindo involuntariamente com o seu silêncio para manter o conceito da mulher como ser inferior, secundário e pouco importante na sociedade.

### **2.2.6.3 Erradicação da violência**

A Constituição da República Portuguesa consagra, no seu artigo 25º, o direito à integridade pessoal. Com efeito, diz-se no nº 1 deste artigo: «A integridade moral e física das pessoas é inviolável» e no nº 2: «Ninguém pode ser submetido a ... tratos ... cruéis, desumanos e degradantes».

A lei penal portuguesa prevê e pune os crimes de coacção sexual e violação com abuso de autoridade resultante de uma relação de *dependência* hierárquica, económica ou de trabalho, o que não abrange grande parte dos assediadores como sejam os colegas e clientes. O assédio na rua, por si, não constitui um crime: poderá consistir – ou não – num comportamento criminoso previsto no código penal. A maior parte dos comportamentos assediadores de que as mulheres são alvo na via pública não se subsumem a nenhum modelo penal.

Os crimes sexuais estão previstos e punidos na lei penal, mas as dificuldades levantadas pelo sistema de prova, bem como os preconceitos ainda vigentes tornam muito difícil a obtenção de justiça.

A lei penal prevê e pune o crime de maus tratos físicos e psíquicos a cônjuge, quem viva em situação análoga à de cônjuge e quem seja progenitor de descendente comum. Dada a natureza pública deste crime, não é necessária a apresentação de queixa, bastando que o Ministério Público tenha conhecimento da ocorrência de violência para que se inicie o processo, independentemente da vontade da vítima e ainda que ela se oponha.

A lei oferece a possibilidade de afastamento do agressor da casa onde residem os familiares ofendidos, bem como a suspensão do processo a pedido e por vontade da vítima. Uma vez que estas medidas só podem ser aplicadas depois de iniciado o processo crime, o que *ainda não* acontece com frequência, a sua eficácia ainda está por determinar.

*«A violência contra as mulheres é acentuada por pressões sociais, nomeadamente a vergonha de denunciar certos actos cometidos contra as mulheres; a falta de acesso das mulheres à informação, apoio e protecção jurídicos; a inexistência de leis que efectivamente proíbam a violência contra as mulheres; a incapacidade de reformar as leis existentes; o facto de as autoridades públicas não se esforçarem adequadamente em divulgar e forçar o cumprimento das leis existentes; e a ausência de meios educativos e outros para enfrentar as causas e as consequências da violência...»<sup>12</sup>.*

O Estado é responsável, no sentido não só de sensibilizar para a não violência, como de prevenir a sua efectivação, proteger as vítimas e punir os infractores. É igualmente um instrumento na mudança de práticas legais, administrativas e judiciais que dão possibilidade às mulheres de reivindicar os seus direitos. Se o Estado não agir pode ser a causa de aumento de violência contra as mulheres. Se a sua intervenção for activa pode ser o catalisador na reforma das relações de poder na sociedade.

Nos últimos anos a produção legislativa na área da protecção das mulheres vítimas de violência, especialmente conjugal, sofreu algum incremento. Como se explica então que tão poucos casos cheguem a tribunal?

Alguns dos problemas mais sentidos poderão ser:

- falta de divulgação de informação, o que não permite que as destinatárias tenham conhecimento claro das normas que as protegem e da forma de fazer valer os seus direitos
- falta de meios humanos e materiais que permitam levar a cabo as medidas de prevenção, protecção e justiça penal e social contidas nos diversos diplomas;

---

<sup>12</sup> *Plataforma de Acção de Pequim, parágrafo 118.*

- necessidade de reavaliar a actualidade e capacidade da resposta aplicável;
- desconhecimento das leis existentes ou sua deficiente aplicação por motivos de diversa ordem, nomeadamente desadequação da forma processual ou morosidade do sistema judicial;
- resistência e lentidão na mudança de mentalidades, que levanta numerosos obstáculos à aplicação e ao cumprimento da lei.

Será, portanto, necessário, urgente e indispensável que se divulgue informação jurídica acessível, inteligível e clara, que se disponibilizem verbas para a obtenção de meios de intervenção, que se apurem as normas jurídicas no sentido de uma maior facilidade de execução e eficácia nos resultados, que se estimule o sistema judicial e de aplicação das leis, que se proceda a cuidadas acções de formação e sensibilização dos diversos intervenientes, e a campanhas de sensibilização da população em geral para as questões da violência e da igualdade de oportunidades e para a mudança de mentalidades.

*«A violência contra as mulheres é um obstáculo à concretização dos objectivos da igualdade, desenvolvimento e paz. A violência contra as mulheres viola, dificulta ou anula o gozo dos direitos humanos e liberdades fundamentais das mulheres»<sup>13</sup>.*

A violência contra as mulheres tem que ser vista na perspectiva dos direitos humanos, da igualdade para mulheres e homens e da democracia. Nenhum Estado se poderá considerar verdadeiramente democrático enquanto permitir, por acções ou omissões, que a violência, actual ou potencial, seja uma constante na vida das mulheres.

---

<sup>13</sup> *Plataforma de Acção de Pequim, parágrafo 112.*