



OPINIÃO

Vamos falar a sério sobre 'gender gaps'?

**TIAGO DE MAGALHÃES**Associado de Direito do Trabalho,
CMS Rui Pena & Arnaut

A discussão sobre a igualdade de Direitos entre homens e mulheres já tem séculos de vida. Garantida que está essa igualdade no que é mais básico, segue-se um caminho rochoso, agora em temas mais sofisticados, num mundo a diferentes velocidades no que se refere ao *gender gap*.

Não há muitos anos as mulheres não tinham sequer direito a votar. Hoje assistimos a um outro paradigma. Apesar do direito à igualdade estar consagrado na Declaração Universal dos Direitos Humanos, na nossa Constituição, ou Código do Trabalho, a realidade acaba por ser outra. Continua a verificar-se que entre mulheres e homens ainda há desigualdades no tratamento, simplesmente por se ser de um ou de outro sexo.

Estatisticamente, são mais as mulheres que são discriminadas no local de trabalho. A discriminação de género começa, desde logo, na contratação. É uma questão cultural que decorre, aliás, do enquadramento legal que vigora em Portugal. Para quem decide promoções de carreira, é inevitável considerar aspetos e pesar consequências para a empresa como o facto de a mulher poder engravidar, gozar a licença por gravidez de risco, a licença parental, complementar... ou, *quicá*, dizer que está grávida de novo.

Poucas ou nenhuma destas questões se colocam quando se contrata um homem, nem nenhuma delas pesará negativamente na progressão profissional. Ainda que a Lei estabeleça licenças para serem gozadas pelo pai, no fim, as empresas sabem que quando se trata de conciliar família-trabalho as

mulheres acabam ainda por ser mais 'dedicadas' e disponíveis do que os homens.

A balança começa por ser biologicamente enviesada – na medida em que a mãe é a gestante – mas é também culturalmente desequilibrada. Mas não devia, nem tem que ser assim e a Lei tem um papel a desempenhar e muito superior às medidas avulsas que temos visto na legislação aprovada com vista à eliminação da desigualdade entre homens e mulheres.

A verdadeira igualdade irá atingir-se quando se verificar um equilíbrio na balança, que depende de que todos tenham, de facto, as mesmas oportunidades no que diz respeito ao acesso ao trabalho, à progressão na carreira, a salários iguais. Como deviam também ter igualdade de oportunidades no que diz respeito à conciliação com as tarefas familiares.

Ainda que a Lei tenha vindo a reforçar os direitos dos homens no que toca à família e das mulheres em relação ao trabalho, há ainda muito por fazer. Já imaginou, por exemplo, se um pai tivesse de gozar obrigatoriamente um período de licença idêntico ao da mãe? Ou se dedicasse tanto tempo à família como, habitualmente, a mãe o faz?

Talvez quando as empresas (se não mesmo o legislador) aceitarem que os homens devem beneficiar e gozar dos mesmos direitos e deveres que as mulheres, também no que respeita à parentalidade, possamos alcançar um *gender gap* zero. ●

Ainda que a Lei tenha vindo a reforçar os direitos dos homens no que toca à família e das mulheres em relação ao trabalho, há ainda muito por fazer