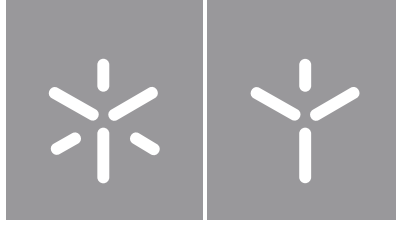


Universidade do Minho
Escola de Direito

Thalita A. Gomes Borges

Entre o Mercado e a Casa: Que Modelo para as Normas e políticas da União Europeia em Matéria de Conciliação entre a Vida Profissional e Familiar?



Universidade do Minho

Escola de Direito

Thalita A. Gomes Borges

**Entre o Mercado e a Casa: Que Modelo
para as Normas e políticas da União
Europeia em Matéria de Conciliação entre
a Vida Profissional e Familiar?**

Dissertação de Mestrado
em Direito da União Europeia

Trabalho efetuado sob a orientação do(a)
Professora Doutora Mariana Rodrigues Canotilho

AGRADECIMENTOS

Ao realizar o mestrado em um outro país, com um ambiente histórico, cultural e socioeconômico diferente aparecem desafios inesperados, muito para além do processo da escrita em si. Porém, nada poderia ter sido mais inesperado que o desdobramento de uma pandemia que acarretou um sentimento de tristeza e incerteza generalizados. Por isso, agradeço a todo apoio incondicional que tive dos meus pais, Júlio e Rosemar, para que eu pudesse me dedicar a mais esse projeto de vida. Sou grata por me ensinarem, por meio do seu exemplo de vida, a ser resiliente e encarar os obstáculos com firmeza e paciência. Estou igualmente grata à minha irmã Patrícia, minha companheira de vida, que me incentiva a ser melhor e a acreditar mais em mim. Às minhas tias e avós que doaram seu tempo de vida cuidando com tanto afeto de mim. A todos e todas da minha família que me enviaram mensagens de apoio durante a minha estadia em Portugal. À minha orientadora, Professora Dra. Mariana Canotilho, por toda atenção em ouvir as minhas dúvidas e a paciência em respondê-las. Sou grata também por toda a dedicação em apontar os meus radicalismos e minhas idealizações, me questionando sempre para que eu apresentasse saídas com objetividade e com uma visão mais positiva frente ao direito, uma virtude louvável para uma jurista nos tempos atuais. Ao Professor Dr. Thiago Paluma por ter me aberto às portas para tantos novos olhares de mundo durante a graduação. Ao Professor Dr. Alexandre Garrido da Silva, por me ajudar a descobrir tantos caminhos possíveis no direito quando eu pensei em desistir, obrigada pela paciência e pela boa vontade em ensinar. À Professora Dra. Ilze Zirbel, por me apresentar uma infinidade de possibilidades de pesquisa e a amar à filosofia. Ao doar seu tempo e seu vasto conhecimento para responder dúvidas de uma desconhecida me ensinou a ter mais confiança em mim mesma e nas outras pessoas. Agradeço também ao João, um amigo de vida que fiz em terras lusitanas, por ter trazido mais cor para os dias cinzas e chuvosos de Braga. Agradeço também, a Confraria Livraria Feminista do Porto, pelos tão rico espaço de troca e de autoconhecimento. Ao Grupo de Estudos Sociais da Uminho, um espaço de diálogo importante para as ideias desenvolvidas nesta dissertação. Às amigas e amigos que me acompanham e aqueles que chegaram ao longo desse percurso. Obrigada por serem meus primeiros leitores(as) e críticos(as).

DECLARAÇÃO DE INTEGRIDADE

Declaro ter atuado com integridade na elaboração do presente trabalho académico e confirmo que não recorri à prática de plágio nem a qualquer forma de utilização indevida ou falsificação de informações ou resultados em nenhuma das etapas conducente à sua elaboração. Mais declaro que conheço e que respeitei o Código de Conduta Ética da Universidade do Minho.

DIREITOS DE AUTOR E CONDIÇÕES DE UTILIZAÇÃO DO TRABALHO POR TERCEIROS

Este é um trabalho académico que pode ser utilizado por terceiros desde que respeitadas as regras e boas práticas internacionalmente aceites, no que concerne aos direitos de autor e direitos conexos. Assim, o presente trabalho pode ser utilizado nos termos previstos na licença abaixo indicada. Caso o utilizador necessite de permissão para poder fazer um uso do trabalho em condições não previstas no licenciamento indicado, deverá contactar o autor, através do RepositóriUM da Universidade do Minho.

Licença concedida aos utilizadores deste trabalho



**Atribuição
CC BY**

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Entre o mercado e a casa: que modelo para as normas e políticas europeias em matéria de conciliação entre a vida profissional e familiar?

RESUMO

O tema central desta dissertação é o estudo das normas acerca da igualdade de gênero, com foco nas políticas de conciliação da vida familiar e profissional na União Europeia, designadamente, a “licença parental”. Desde os tratados fundadores do que é hoje a União Europeia, houve uma preocupação com as discriminações entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Inicialmente, por se tratar de uma peça essencial para o projeto econômico, em particular, em matéria de concorrência; contudo, a questão foi ganhando ênfase, devido seu impacto social, como meio de promoção da igualdade enquanto direito fundamental. Isso foi possível, em grande parte, devido ao ativismo dos movimentos feministas e da atuação de mulheres que levaram suas histórias até o Tribunal de Justiça da União Europeia.

Atualmente, o TJUE tem sido convocado para solucionar problemas relativos à conciliação entre o trabalho de cuidado não pago e o trabalho remunerado. Em todas as suas formas, o trabalho não pago de cuidado é predominantemente provido pelas mulheres. Essa *genderização* está diretamente relacionada com a desvalorização das mulheres no mercado de trabalho e com as disparidades salariais entre os gêneros. Neste momento, há uma queda da natalidade na Europa, ao mesmo tempo em que ocorre o envelhecimento da população. Isso preocupa as instituições europeias, que terão de investir em mais suportes sociais. Para as teorias feministas contemporâneas, isso também representa uma preocupação, já que a demanda por cuidados tenderá a aumentar, enquanto opera uma crise econômica que tem ameaçado as proteções sociais e os direitos dos trabalhadores. Segundo Nancy Fraser, as pautas emancipatórias foram incorporadas aos interesses do mercado, o que fez com que elas ganhassem respaldo nas discussões políticas, enquanto os esquemas de proteção social passaram a sofrer cada vez mais restrições. Ainda, segundo esta filósofa, as questões de justiça – e, entre elas, a da igualdade de gênero -, ultrapassam os espaços limítrofes do território nacional dos países e só poderão ser solucionadas através da cooperação entre estes.

Palavras-chave: Conciliação trabalho/família; Igualdade de gênero; Direito da União Europeia; Teorias Feministas

Between the market and the home: which model for European law and policies on work and family life reconciliation?

ABSTRACT

The main issue of this thesis is the study of norms about gender equality with focus on policies for reconciling work/family in the European Union, notably “parental leave”. Since the founding treaties, what is today the European Union, there has been a concern about discrimination between men and women in the labor market. Initially, because it is an essential piece for economic protection, but after that it was gaining emphasis due to its social role in promoting equality as a fundamental right. This was possible, in large part, due to the feminist activism and the performance of women who took their cases to the Court of Justice of the European Union. Nowadays, this court has been claimed to state questions about the reconciliation between unpaid care work and paid work. In all its forms, unpaid care work is predominantly provided by women and this gendering is directly related to the devaluation of women in the labor market and to the gender pay gap. At the moment, there is a drop in birth rates in Europe at the same time as the population is aging. This worries European institutions, which will have to invest in more social support. For contemporary feminist theories, this is also a concern, as the demand for care tends to increase, while an economic crisis is underway that has threatened social protections and workers' rights. According to Nancy Fraser, the emancipatory guidelines were incorporated to those of the market at the public discussions, while the social protection insurance began to suffer more and more constraints. Still, according to the philosopher, issues of justice, including gender equality, go beyond the borders of the national territory of countries and can only be solved through cooperation between countries.

Keywords: European Union Law; Feminist Theory; Gender equality; Work-family law.

ÍNDICE

RESUMO	vi
ABSTRACT	vii
LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS	ix
INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO 1- A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DOS DIREITOS DAS MULHERES NO CONTEXTO DA UNIÃO EUROPEIA....	6
1.1. A proteção internacional aos direitos das mulheres	17
1.2. Quadro jurídico de efetivação dos direitos das mulheres na União Europeia	28
1.2.1. Diretivas	34
1.2.2. Recomendações e Resoluções	46
1.2.3. Jurisprudência	49
1.2.4. Lacunas na fundamentação do TJUE quanto à promoção da igualdade de gênero na UE.....	62
CAPÍTULO 2- PERPECTIVAS E DESAFIOS À CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL E FAMILIAR NA UNIÃO EUROPEIA.....	67
2.1. O caso de Portugal	75
2.2. Envelhecimento populacional e a imigração na Europa: desafios às políticas e normas de conciliação à vida profissional e familiar	Erro! Indicador não definido.
2.3. A Covid-19 e os impactos na conciliação da vida profissional e familiar.....	84
CAPÍTULO 3 – A PROMOÇÃO DOS DIREITOS DAS MULHERES À LUZ DA TEORIA FEMINISTA DO DIREITO NA UNIÃO EUROPEIA.....	91
3.1 A Teoria tridimensional da Justiça de Nancy Fraser	91
3.2. A Teoria Tridimensional de Justiça aplicada ao contexto da União Europeia	96
3.3. Martha Fineman: justiça, responsabilidade e dependência.....	104
CONCLUSÃO	109
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	114

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

BCE	Banco Central Europeu
CE	Comunidade Europeia
CECA	Comunidade Europeia do Carvão e do Aço
CEDAW	Convenção Sobre a Eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres
CEDH	Convenção Europeia dos Direitos do Humanos
CEE	Comunidade Económica Europeia
CSW	Comissão sobre o Status da Mulher
DUDH	Declaração Universal dos Direitos Humanos
EUROSTAT	<i>European Estatistical System</i>
EQLS	<i>European Quality of Life Surveys</i>
INUT	Inquérito Nacional dos Usos do Tempo de Homens e de Mulheres em Portugal
ONU	Organização das Nações Unidas
TEDH	Tribunal Europeu dos Direitos Humanos
TFUE	Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia
TJUE	Tribunal de Justiça da União Europeia
UE	União Europeia

INTRODUÇÃO

A união dos países da Europa que resultou na atual União Europeia (UE), expressa, desde a sua gênese, uma preocupação em alcançar um elevado grau de coesão social. Ao longo do seu desenvolvimento, notou-se que a desigualdade de gênero representava um fator de exclusão social que deveria ser combatido. Inicialmente, com um forte caráter econômico, as decisões do Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE) no campo da igualdade entre homens e mulheres, visavam eliminar as barreiras que impediam as mulheres de aceder ao mercado de trabalho e de fruir as mesmas condições de emprego e remuneração dos homens.

Atualmente, esse caráter econômico mantém-se, embora mais diluído. Efetivamente, houve uma mudança na natureza da fundamentação mobilizada pelo TJUE nos casos atinentes a esta problemática, que passou a afirmar o princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres como um verdadeiro direito fundamental. Porém, o descompasso entre o sucesso da integração econômica e a prossecução das políticas sociais é evidente, sendo um fator que tem contribuído desfavoravelmente para a afirmação do Estado de Direito da União Europeia.

Neste quadro, assume significativa importância questionar, através do estudo que ora se propõe, qual o resultado das normas e políticas da UE sobre a promoção da igualdade de gênero? Justifica-se a manutenção de uma perspectiva predominantemente econômica no desenho destas políticas e respetivos instrumentos normativos ou será necessário caminhar em direção a uma verdadeira dimensão social?

Para avaliar o quadro jurídico e político da UE em vigor sobre a promoção da igualdade entre homens e mulheres, a investigação vertida na presente dissertação perpassa, portanto, a evolução histórica do processo de integração, analisa a efetivação das normas sobre igualdade de gênero e faz uma comparação entre os resultados até agora atingidos e as atuais reivindicações dos movimentos feministas na Europa. Com isso, espera-se contribuir para o

esforço de construção de um projeto constitucional europeu.

A metodologia¹ empregada assenta no método hipotético-dedutivo e tem como base teórica fundamental as obras de Nancy Fraser e Martha Fineman. A conjuntura normativa, social e política da União Europeia tem sido benéfica e contribuído para trazer mais segurança em várias situações em que está em causa a igualdade de gênero; por exemplo, ao regular certos aspectos atinentes aos despedimentos de mulheres com filhos, ou aumentando as previsões legais que permitem o compartilhamento entre os progenitores das tarefas relacionadas aos cuidados e atenção para as crianças nos primeiros anos de vida, por meio da licença parental. Além disso, tem-se caminhado no sentido de prever mais flexibilidade na execução do contrato de trabalho para a prestação de cuidados, o que tem contribuído para reduzir a sobrecarga de funções assumidas pelas mulheres e, assim, diminuir as desigualdades de gênero.

Contudo, mesmo com um conjunto normativo benéfico para a conciliação da vida privada e profissional, que tem permitido aumentar gradualmente o número de homens a assumir as tarefas de cuidado com os filhos, o número ainda é muito reduzido comparado com o número de mulheres que levam a cabo essa tarefa. Efetivamente, há um conjunto de fatores culturais, sociais, econômicos e de dinâmicas intrafamiliares de divisão do tempo que tornam o entendimento sobre essa divisão particularmente complexo.

Os termos “licença maternidade” e “licença paternidade”, referentes aos direitos atribuídos aos progenitores para prestarem cuidados às crianças no início da vida ou após a adoção, foram moldados a partir de um modelo heteronormativo de relacionamento, ou seja, entre um homem e uma mulher. Após a inclusão do termo “licença parental”, há a inclusão de uma certa neutralidade ao termo que é benéfica por se adequar à realidade das famílias homoafetivas.

Entretanto, a neutralização do termo, para as mulheres, pode não ter

¹ É necessário chamar à atenção dos(das) leitores(as) para algumas diferenças na ortografia de algumas palavras que serão encontradas ao longo do texto. Por exemplo, a palavra “gênero” e “género” ou “facto” e “fato”. Isso se deve ao fato de que neste texto utilizou-se as normas padrões da língua culta previstas no Novo Acordo Ortográfico da Língua Portuguesa, assinado em Lisboa, em 16 de dezembro de 1990, obrigatório no Brasil desde janeiro de 2016 e em Portugal desde janeiro de 2015 (Decreto Presidência da República nº 52/2008). Entretanto, muitos textos citados foram redigidos sem seguir estas previsões. Portanto, quando uma palavra citada não estiver seguindo o Novo Acordo ortográfico, elas serão grifadas em itálico.

sido tão benéfica, pois não veio acompanhada de uma política que incentive os homens a assumirem o trabalho de cuidado não pago, que continua, na sua maioria, sendo assumido por elas, mas agora com menos privilégios e, ao mesmo tempo, no quadro de um ataque aos direitos sociais dos trabalhadores e trabalhadoras devido aos efeitos das crises econômicas.

Os questionamentos que são levados até o TJUE, acerca das legislações nacionais em suposto desacordo com os esforços da política da União Europeia de conciliação da vida familiar e profissional, buscam sanar as dúvidas acerca das contradições mencionadas acima, designadamente, acerca dos regimes de pensões, bases de cálculo e, também, de um ponto central - o esforço em dissociar o trabalho de cuidado de uma obrigação natural da mulher, argumento que já foi utilizado pelo TJUE.

Esta dissertação procura demonstrar que há uma mudança na argumentação jurídica do Tribunal de Justiça da União Europeia, desde o paradigmático acórdão *Hoffman vs Barmer*, de 12 de julho de 1984, até o caso mais recente, o acórdão *Syndicat vs França*, de 18 de novembro de 2020, que tem acompanhado e espelhado as discussões acerca da necessidade de um compartilhamento do trabalho de cuidado não pago, uma reivindicação presente nas teorias feministas, e que também encontra eco em ataque generalizado das garantias sociais dos direitos das trabalhadoras e dos trabalhadores.

A presente dissertação está dividida em três capítulos. No primeiro, será apresentada a origem do debate sobre a igualdade de gênero, no âmbito do processo de integração dos países europeus, procurando explicar quando e por que motivo o papel da mulher na sociedade, e em especial no mercado de trabalho, conheceu uma importância crescente no debate econômico e social. Após, traça-se um panorama geral sobre os direitos das mulheres positivados na legislação da União Europeia.

No segundo capítulo, serão apresentados os dados referentes à eficácia das normas da União Europeia concernentes à conciliação da vida familiar e profissional. Serão contrastadas com dados estatísticos e pesquisas qualitativas², num esforço para entender por que razão a igualdade de gênero

² Para a construção dessa dissertação foram consultadas as seguintes bases de dados digitais: Google Scholar,

avança, mas lentamente e, quais as possíveis lacunas existentes no ordenamento jurídico em vigor.

No terceiro capítulo são apresentadas as teorias de Nancy Fraser e Martha Fineman. Por meio da teoria desenvolvida pela filósofa Nancy Fraser, analisa-se se o modelo de cooperação entre os países membros da União Europeia constitui um quadro adequado para a implementação de uma teoria de justiça tridimensional.

A União Europeia, enquanto instituição *sui generis*, assenta num modelo onde já se opera a cooperação entre os Estados-Membros, para resolução de conflitos internos, por meio de questionamentos jurídicos a órgãos supranacionais, como o caso do TJUE. Dessa forma, caracteriza-se como um modelo de justiça democrático e aberto para a resolução de questões de maneira conjunta e para além das fronteiras limítrofes dos países.

Portanto, pode afirmar-se que o processo que se desenrola na União Europeia está um passo à frente, no que respeita às novas reivindicações por justiça discutidas na teoria de Nancy Fraser. Isso não quer dizer que o modelo seja perfeito, mas que ele possibilita, ao menos, a forma para promover o diálogo social dos novos desafios que se aventuram.

Por seu turno, a jurista Martha Fineman contribui para demonstrar como as bases principiológicas nas quais assenta o direito não são aptas ou não têm sido suficientes para dar respostas adequadas as dinâmicas de convivência dos seres humanos na vida privada. As mudanças provocadas por processos sociais, económicos ou políticos influenciam de sobremaneira essas dinâmicas familiares que, ultimamente, têm sofrido pressões e consequências de uma crise no sistema capitalista que tem ameaçado as fruições dos direitos sociais, culturais e económicos.

A pandemia causada pela COVID-19 tem demonstrado, igualmente, como essa divisão entre a vida familiar e profissional é ilusória. Por um lado, isto tem resultado em benefícios, como a compreensão de que o que acontece em ambas as esferas está interconectado e que, por isso, o privado e o

catálogo da Biblioteca Geral da Universidade do Minho e as publicações da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE). As revistas digitais consultadas foram: *Scielo Portugal*, *Scielo Brasil*, *Hein Online*, *Journal of Social Welfare and Family Law*, *Ex Aequo Revista Internacional de Estudos Feministas*.

profissional não podem ser compreendidos como esferas apartadas uma das outras, mas sim interdependentes e que, necessariamente, precisam de estar em equilíbrio para que os seres humanos possam gozar uma vida digna. Cabe agora saber como o direito formal abarcará essas dinâmicas que já existem no dia-a-dia, mas que foram negligenciadas pelas leis criadas pelo Estado.

CAPÍTULO 1- A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DOS DIREITOS DAS MULHERES NO CONTEXTO DA UNIÃO EUROPEIA

A ideia de uma Europa – ou melhor, de uma *identidade europeia* - é muito anterior à integração que veio a se concretizar no período após a II Guerra Mundial. Naquele momento os países europeus, imbuídos pelo desejo de paz e enfrentando, entre outros aspectos, uma enorme crise econômica e estrutural, conjuntamente com o medo de uma ameaça exterior, contribuíram para reforçar a ideia da unidade europeia³.

A idealização de uma vertente social para o projeto de integração regional entre os países da Europa esteve presente desde a Declaração Schumann, de 1950⁴. A importância de equilibrar o social com o econômico é uma preocupação do “ordoliberalismo”, uma corrente econômica alemã da segunda metade do século XX, que teve muita influência nas discussões sobre o projeto regional europeu à época. Em suma, a corrente de pensamento ordoliberal afirma que nenhum projeto econômico pode ser bem sucedido em um ambiente de grande desigualdade social⁵. De acordo com Pedro Froufe:

[...]o ordoliberalismo é uma corrente de pensamento econômica alemã que surgiu no pós-Segunda Guerra com a *concepção* de estruturar uma ordem com base em um regime que protegesse as liberdades econômicas e impossibilitasse pela sua própria configuração a monopolização da economia”⁶.

Nesse diapasão, o autor discorre que o modelo visava criar uma ordem econômica que ao mesmo tempo evitasse as falhas do mercado e garantisse que os indivíduos pudessem desfrutar de uma “condição de vida globalmente

³ MARTINS, Ana Maria Guerra. Manual de Direito Da União Europeia, ed. Edições Almedina, Coimbra: Almedina, 2012.

⁴ FROUFE, Pedro. Ordoliberalismo. Economia Social de Mercado e o Futuro Da União Europeia: regresso às origens?,” em FIGUEIRAS, Claudia (coord.) et al. Estudos em homenagem ao professor Doutor António Cândido de Oliveira. Livraria Almedina, Coimbra, Portugal, vol. 1, 2017. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=701164>. Acesso em: ago. 2020.

⁵ FROUFE, Pedro. Ordoliberalismo. Economia Social de Mercado e o Futuro Da União Europeia: regresso às origens?,” em FIGUEIRAS, Claudia (coord.) et al. Estudos em homenagem ao professor Doutor António Cândido de Oliveira. Livraria Almedina, Coimbra, Portugal, vol. 1, 2017. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=701164>. Acesso em: ago. 2020.

⁶ FROUFE, Pedro. Ordoliberalismo. Economia Social de Mercado e o Futuro Da União Europeia: regresso às origens?,” em FIGUEIRAS, Claudia (coord.) et al. Estudos em homenagem ao professor Doutor António Cândido de Oliveira. Livraria Almedina, Coimbra, Portugal, vol. 1, 2017. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=701164>. Acesso em: ago. 2020.

digna”⁷. Porém, a centralidade da vertente econômica manteve-se, incontestavelmente no projeto de integração regional da Europa, por muitos anos.

No que se refere à preocupação com a eliminação das discriminações entre homens e mulheres, no campo do emprego, desde o tratado fundacional da Comunidade Econômica Europeia, o Tratado de Roma, já existia uma regra explicitada no artigo 119º com a previsão de um direito de igualdade remuneratória entre homens e mulheres:

Article 119

Each Member State shall during the first stage ensure and subsequently maintain the application of the principle that men and women should receive equal pay for equal work.

For the purpose of this Article, 'pay' means the ordinary basic or minimum wage or salary and any other consideration, whether in cash or in kind, which the worker receives, directly or indirectly, in respect of his employment from his employer.

Equal pay without discrimination based on sex means:

(a) that pay for the same work at piece rates shall be calculated on the basis of the same unit of measurement:

(b) that pay for work at time rates shall be the same for the same job.⁸⁹

Ocorre que a existência de uma norma consagradora de um princípio de igualdade, no plano da remuneração, sem discriminação de gênero, à época, não ensejou quaisquer mudanças significativas no campo prático, o que permitiu que inúmeras mulheres trabalhadoras continuassem a vivenciar situações degradantes no trabalho e na condição de vida humana. Jo Shaw salienta que *“in 1957, when the Treaty of Rome was signed, income inequality between men and women was, in many Member States, the rule, not the*

⁷ FROUFE, Pedro. Ordoliberalismo. Economia Social de Mercado e o Futuro Da União Europeia: regresso às origens? em FIGUEIRAS, Claudia (coord.) et al. Estudos em homenagem ao professor Doutor António Cândido de Oliveira. Livraria Almedina, Coimbra, Portugal, vol. 1, 2017. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=701164>. Acesso em: ago. 2020.

⁸ EUROPEAN COMMUNITIES. Treaties establishing the European Communities. 1987. Disponível em: https://europa.eu/europeanunion/sites/default/files/docs/body/treaties_establishing_the_european_communities_single_european_act_en.pdf. Acesso em: mar. 2019

⁹ Em tradução livre: “Artigo 119. Cada Estado-Membro deve, durante a primeira fase, garantir e, subsequentemente, manter a aplicação do princípio de que homens e mulheres devem receber remuneração igual por igual trabalho. Para efeitos do presente artigo, «remuneração» significa o salário ou vencimento ordinário de base ou mínimo e qualquer outra contraprestação, em dinheiro ou em espécie, que o trabalhador recebe, direta ou indiretamente, do seu empregador em virtude do seu emprego. Salário igual sem discriminação com base no sexo significa: (a) que paguem pelo mesmo trabalho a taxas por peça serão calculados na base da mesma unidade de medida: (b) que o trabalho pagamento por trabalho em taxas de tempo deve ser o mesmo para o mesmo trabalho”.

exception”¹⁰¹¹.

Os movimentos sociais de reivindicação dos direitos das mulheres, dos finais da década de 80, demonstraram as injustiças que ocorriam no campo prático, por meio de greves e outras manifestações públicas que foram levadas aos tribunais. Na Europa foram desencadeadas várias greves de trabalhadoras que reivindicavam condições de trabalho justas e equitativas, bem como visibilidade social. A chamada “*Grève des femmes de la FN Herstal*”¹², organizada pelas trabalhadoras da Fábrica Nacional de Armas (FN) de Herstal, em Liège, na Bélgica, tinha como uma das suas reivindicações expressas a aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadores e trabalhadoras, consagrado no artigo 119.º do Tratado de Roma.

A situação começou a se alterar, no campo jurídico, após o ano de 1978, com a prolação do acórdão *Gabrielle Defrenne vs. Sabenna*¹³, depois de várias tentativas anteriores que saíram frustradas¹⁴. O acórdão representou um avanço nos direitos das mulheres na União Europeia, não só pelos seus desdobramentos no campo jurídico, mas também por ter confirmado o acolhimento, pelo direito da União, de uma reivindicação dos movimentos feministas da época¹⁵. O feminismo deve aqui ser aqui compreendido como “um movimento amplo, tanto teórico quanto de militância política, que busca a garantia de direitos para as mulheres, no intuito de superar a desigualdade entre

¹⁰ SHAW, Jo; WALLACE, Cloe , HUNT, Jo (org). **Economic and Social Law of the European Union**. Palgrave Macmillan, 2007, p. 576.

¹¹ Tradução livre : “(...) em 1957, quando o Tratado de Roma foi assinado, a desigualdade salarial entre homens e mulheres era, em muitos Estados-Membros, a regra, não a exceção”.

¹² MAGAZINE FEMMES PRÉVOYANTES SOCIALISTES. GREVE DES FEMMES DE LA FN HERSTAL : 50 ANS APRES, LE COMBAT CONTINUE !, 2016. Disponível em: www.femmesprevoyantes.be. Acesso em: mar. 2019.

¹³ Acórdão (Tribunal de Justiça) *Gabrielle Defrenne v. Société Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena*, proc. C149/77, de 15 de junho de 1978.

¹⁴ Casos anteriores ao *Defrenne vs Sabenna* com mesmo teor reivindicativo de promoção do direito das mulheres: Acórdão *Luisa Sabbatini vs. Parlamento Europeu* (Caso 20-71) de 7 de junho de 1972, referente ao pedido de anulação de duas decisões do parlamento europeu que privavam a requerente do benefício de uma autorização de expatriação concedida aos funcionários empregados na própria Comunidade Europeia, com a fundamentação de que a concessão era permitida somente para aqueles que fossem “chefe de família”, o que não era considerado ser um papel da mulher. A base jurídica da argumentação era uma infração ao artigo 119 do Tratado da CEE relativo ao princípio da proibição de discriminação remuneratória entre homens e mulheres. Um caso semelhante pode ser visto em Acórdão *Jeanne Airola vs. Comissão das Comunidades Europeias* (Caso 21-74) de 20 de fevereiro de 1975.

¹⁵ Uma curiosidade sobre o caso *Defrenne vs Sabenna*: Éliane Vogel-Polsky foi a advogada de *Gabrielle Defrenne*, sua história de contribuição para o Direito da União possui um enlace com sua vida pessoal, política e profissional. Nos anos 60, antes de trabalhar com o caso *Gabrielle vs Sabenna*, Éliane Polsky tinha conquistado uma ampla qualificação, ministrando aulas de Ciências Econômicas e Políticas, e em Charleroi, no Instituto de Formação Social e Cultura, onde, a partir de 1963, deu um ciclo sobre as responsabilidades dos movimentos trabalhistas. De acordo com sua biografia, a Grande Greve Feminista de 1966, foi um marco na vida de Éliane Polsky para seu engajamento no movimento feminista, pois foi onde tomou consciência sobre as péssimas condições de trabalho das mulheres da *Fabrique Nationale* em Herstal (FN, a fábrica nacional de armamentos) e lutou até o fim da sua vida para alterar essas condições. Para estudos mais aprofundados: “Éliane Vogel-Polsky, a woman of conviction. Publications of Institute for the equality of women and men. https://igvm-iefh.belgium.be/en/publications/eliane_vogel_polsky_a_woman_of_conviction”.

os gêneros”¹⁶.

Em decorrência desse fundo histórico e político, pode-se afirmar o direito da União Europeia foi se moldando de acordo com as mudanças e pressões que foram se desenvolvendo no debate público. De acordo com Mariana Canotilho: “A história da legislação sobre igualdade e não discriminação na União é, como acontece com os direitos fundamentais em geral, tecida sobre as complexas relações entre o projeto *económico* inicial e a ideia de consolidação de uma Europa social”¹⁷.

A diferenciação que geralmente é feita entre um modelo de integração através do mercado e um modelo de cidadania social reside no fato de, no primeiro, as questões de igualdade e as políticas sociais com ele relacionados serem desenhadas tendo por objetivo o desenvolvimento e a eficiência econômica; já no último, no qual é geralmente enquadrada a UE, “defende-se e prevê-se o desenvolvimento *autónomo* de tais políticas, a par – e não ao serviço – da dimensão *económica* da União”¹⁸. Nesse sistema, as normas e as instituições europeias operam buscando compatibilizar as leis do mercado com a fruição dos direitos fundamentais, com o foco na prosperidade econômica e na redução das desigualdades sociais¹⁹. Isto acontece porque, no quadro do projeto de integração da UE, a exclusão social acarretaria “*social disadvantage that inhibit full and effective human functioning, impairing employment and thereby harming the economy*”²⁰²¹. A socióloga, Silvia Walby, exemplifica:

An example would be when poverty leads to homelessness, which is associated with inability to engage in productive employment, or when poverty leads to despair, criminality, and drug taking and thereby to less

¹⁶ MISSAGGIA, Juliana. Fenomenologia e Feminismo: Introdução e Defesa de Um Diálogo Fecundo. PACHECO, Juliana (org.) Mulher e Filosofia: As Relações de Gênero No Pensamento Filosófico. Porto Alegre, RS: Editora FI, 2015, p. 160. Disponível em: <http://www.editorafi.org>. Acesso em: out. 2019.

¹⁷ CANOTILHO, Mariana. Igualdade de Oportunidades e Não Discriminação em SILVEIRA, Alessandra; FROUFE, Pedro Madeira; e CANOTILHO, Mariana (coord). Direito Da União Europeia: Elementos de Direito e Políticas Da União. Coimbra, Portugal. Editora Almedina, 2016, p. 885.

¹⁸ CANOTILHO, Mariana. Igualdade de Oportunidades e Não Discriminação em SILVEIRA, Alessandra; FROUFE, Pedro Madeira; e CANOTILHO, Mariana (coord). Direito Da União Europeia: Elementos de Direito e Políticas Da União. Coimbra, Portugal. Editora Almedina, 2016, p. 885.

¹⁹ FROUFE, Pedro. Ordoliberalismo. Economia Social de Mercado e o Futuro Da União Europeia: regresso às origens?,” em FIGUEIRAS, Claudia (coord.) et al. Estudos em homenagem ao professor Doutor António Cândido de Oliveira. Livraria Almedina, Coimbra, Portugal, vol. 1, 2017. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=701164>. Acesso em: ago. 2020.

²⁰ WALBY, Sylvia. The European Union and Gender Equality: Emergent Varieties of Gender Regime, Social Politics: International Studies in Gender, State & Society, Volume 11, ed. 1, 2004, Páginas 4–29. Disponível em : <https://doi.org/10.1093/sp/jxh024>. Acesso em: nov. 2019.

²¹ Em tradução livre: “(...) desvantagem social que impede o desenvolvimento humano pleno e eficaz, prejudicando o emprego e, conseqüentemente, a economia”.

productivity in employment. A different type of example is when the prospect of the closure of a major industry (e.g., coal, shipbuilding) that has dominated a regional economy would potentially generate social unrest and protest that thereby would destabilize the political and economic framework. A further example is when discrimination leads to reduced employment opportunities and so to increased poverty and lower productivity^{22,23}

Portanto, neste contexto, a previsão de igualdade remuneratória entre homens e mulheres foi pensada para evitar a discriminação no mercado de trabalho, com o objetivo de evitar uma desvantagem concorrencial nas empresas estabelecidas nas jurisdições dos diferentes Estados-Membros. Mas a sua natureza foi sofrendo alterações ao longo do tempo e ganhando uma fundamentação de base constitucional de maior valor²⁴.

O reconhecimento efetivo do princípio da igualdade de tratamento como um princípio geral de direito da União veio a ser logrado somente após muita pressão dos movimentos feministas e da postura ativa de várias mulheres, que levaram casos de injustiça ao conhecimento do Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE), em regra através do mecanismo de reenvio prejudicial, tendo obtido positiva para a causa no acórdão *Defrenne II*.

O caso da assistente de bordo *Gabrielle Defrenne* versava sobre a regulamentação interna da companhia aérea belga, *Société Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena*, que previa uma idade mínima para a aposentadoria das assistentes mulheres, enquanto não havia a mesma previsão para os homens que ocupavam a mesma função. Assim, a disposição caracterizava-se como uma discriminação direta baseada no gênero, que tinha como consequência uma penalização nos valores da pensão da aposentadoria daquelas. Com efeito, o TJUE confirmou a aplicação e o sentido da disposição do artigo 119.º do CEE que proibia a discriminação remuneratória entre

²² WALBY, Sylvia. "The European Union and Gender Equality: Emergent Varieties of Gender Regime, Social Politics: International Studies in Gender, State & Society, p. 13. Volume 11, ed. 1, 2004, Páginas 4–29. Disponível em : <https://doi.org/10.1093/sp/jxh024>. Acesso em: nov. 2019.

²³ Em tradução livre: "Um exemplo poderia ser quando a pobreza acarreta à falta de moradia, que se associa à incapacidade de se envolver em empregos produtivos, ou quando a pobreza leva ao desespero, à criminalidade e ao consumo de drogas e, portanto, a menor produtividade no emprego. Um outro exemplo é quando a perspectiva de fechamento de uma grande indústria (por exemplo, carvão, construção naval), que dominou uma potente economia regional acarreta uma agitação social e protesto que, assim, desestabilizaria o quadro político e econômico. Outro exemplo é quando a discriminação leva à redução das oportunidades de emprego e, portanto, ao aumento da pobreza e à diminuição da produtividade".

²⁴ CANOTILHO, Mariana. Igualdade de Oportunidades e Não Discriminação em SILVEIRA, Alessandra; FROUFE, Pedro Madeira; e CANOTILHO, Mariana (coord). Direito Da União Europeia: Elementos de Direito e Políticas Da União. Coimbra, Portugal. Editora Almedina, 2016.

trabalhadores e trabalhadoras. Porém, sem adentrar na análise da proteção contra a discriminação baseada no gênero como um princípio fundamental ligado à dignidade humana.

Tal afirmação – do caráter *de princípio fundamental da proibição de discriminação* – só veio a ser feita pelo TJUE, quando este reformulou a valoração da proteção conferida por aquela proibição, no acórdão *Deutsche Telekom vs. Schröder*²⁵, no qual se escreveu:

[...] há que considerar que a finalidade *económica* prosseguida pelo artigo 119.º do Tratado e que consiste na eliminação das distorções de concorrência entre as empresas estabelecidas em diferentes Estados- - Membros assume um *carácter* secundário relativamente ao *objectivo* social prosseguido pela mesma disposição, que constitui a expressão de um direito fundamental da pessoa humana.²⁶

Na mesma decisão, o TJUE “invertendo a hierarquia teleológica até então atribuída ao artigo 119.º do Tratado da Comunidade *Económica* Europeia e afirmando o objetivo *económico* como secundário em relação aos objetivos de cariz social”²⁷.

Anos mais tarde, a promoção da igualdade de gênero na União Europeia passa a ser considerada como um valor fundamental consagrado no capítulo III da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (CDFUE), que trata sobre a Igualdade. Dispõe o artigo 21.º da CDFUE:

Artigo 21.º Não Discriminação

1. É proibida a discriminação em razão, designadamente, do sexo, raça, cor ou origem étnica ou social, características genéticas, língua, religião ou convicções, opiniões políticas ou outras, pertença a uma minoria nacional, riqueza, nascimento, deficiência, idade ou orientação sexual.
2. No âmbito de aplicação do Tratado que institui a Comunidade Europeia e do Tratado da União Europeia, e sem prejuízo das disposições especiais destes Tratados, é proibida toda a discriminação em razão da nacionalidade.

Adiante, no artigo 23.º da CDFUE reconhece a igualdade entre homens e

²⁵ Acórdão (Tribunal de Justiça) *Deutsche Telekom v. Schröder*, Proc. C-50/96, de 10 de Fevereiro de 2000.

²⁶ Acórdão (Tribunal de Justiça) *Deutsche Telekom v. Schröder*, Proc. C-50/96, de 10 de Fevereiro de 2000, parágrafo 57.

²⁷ CANOTILHO, Mariana. Igualdade de Oportunidades e Não Discriminação em SILVEIRA, Alessandra; FROUFE, Pedro Madeira; e CANOTILHO, Mariana (coord). *Direito Da União Europeia: Elementos de Direito e Políticas Da União*. Coimbra, Portugal. Editora Almedina, 2016, p. 885.

mulheres:

Artigo 23.º

Deve ser garantida a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração. O princípio da igualdade não obsta a que se mantenham ou adotem medidas que prevejam regalias específicas a favor do sexo sub-representado.

A igualdade também é considerada como um dos objetivos e valores da União Europeia, conforme o disposto no artigo 8.º do Tratado de Funcionamento da UE-Lisboa: “.Na realização de todas as suas ações, a União terá por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres”.

Em 2017, com o objetivo de dar ainda mais ênfase à vertente social da União Europeia, o Parlamento Europeu, o Conselho e a Comissão lançaram o “Pilar Europeu dos Direitos Sociais” que “define os princípios e os direitos fundamentais para assegurar a equidade e o bom funcionamento dos mercados de trabalho e dos sistemas de proteção social na Europa do século XXI”²⁸.

O Pilar Europeu baseia-se em 20 (vinte) princípios fundamentais, estruturados em torno de três categorias: igualdade de oportunidades e acesso ao mercado de trabalho, condições de trabalho justas e proteção e inclusão sociais. O intuito é reafirmar alguns dos direitos já presentes no acervo da União e acrescentar novos princípios, perante os desafios decorrentes da evolução tecnológica no trabalho, e da crise demográfica provocada pelo envelhecimento da população e pela baixa taxa de natalidade.

Deste modo, a União Europeia quer adiantar-se aos possíveis desafios que antevê e melhorar a forma como tem lidado com as reivindicações do espaço público. Porém, para que as medidas sejam juridicamente aplicáveis, isso demandará que as legislações nacionais compartilhem de um nível adequado de proteção em relação aos direitos das mulheres. O princípio da subsidiariedade acrescenta um outro desafio à efetividade do plano, já que o Pilar Europeu dos Direitos Sociais não alarga as competências e tarefas da

²⁸ COMISSÃO EUROPEIA. O Pilar Europeu Dos Direitos Sociais. Preâmbulo, nº 14. Disponível em <https://doi.org/10.2792/239183>. Acesso em: out. 2020

União conferidas pelos Tratados²⁹. Ainda assim, ele serve como um bom plano de fundo para tecer perspectivas esperançosas para o futuro da União Europeia.

O Pilar Europeu dos Direitos Sociais pode ser dividido em duas esferas: a laboral e a não laboral. A primeira, a esfera laboral, compreende as áreas de: igualdade de oportunidades, acesso ao mercado de trabalho e condições de trabalho justas. A segunda, compreende as medidas de proteção e inclusão sociais e cuidados de saúde (não-laboral).

Há uma tendência, nas pesquisas europeias, que confirma os avanços na situação das mulheres na esfera laboral, qual seja, o aumento da igualdade de oportunidades no emprego, a proteção contra o despedimento na maternidade e o destaque para a necessidade de equilíbrio entre a vida profissional e familiar. Porém, esses avanços não caminharam em conjunto com a concretização dos direitos não ligados àquela esfera, como por exemplo, os cuidados de saúde na gravidez e no parto e a luta contra a violência doméstica. Acresce a isso que os avanços no campo laboral não chegaram a uma igualdade plena: os instrumentos de trabalho e os dados estatísticos na União Europeia revelam que as disparidades de gênero persistem, sendo que as mulheres ainda tendem a receber 16% a menos do que os homens a nível da União Europeia³⁰. Além disso, as mulheres continuam a estarem concentradas em áreas que envolvem cuidados e assistência à saúde, que, geralmente, não são valorizadas economicamente e nem pelo contributo social de seu trabalho. Nesse sentido:

Women constitute the vast majority of the health and care workforce across the EU: 70 % of health professionals, 80 % of health associate professionals and 90 % of personal care workers are women (EIGE, 2018e). Often positions in these sectors are low paid; the high proportion of women in these sectors is a driver of the overall gender pay gap in the EU economy (European Commission, 2018).^{31,32}

²⁹ COMISSÃO EUROPEIA. O Pilar Europeu Dos Direitos Sociais. Preâmbulo, nº 18. Disponível em <https://doi.org/10.2792/239183>. Acesso em: out. 2020.

³⁰ COMISSÃO PARA A IGUALDADE DE GÊNERO (CIG). Estratégias Internacionais Para a Igualdade de Gênero: A Plataforma de Ação de Pequim (1995-2005) Tradução, Comissão Para a Cidadania e a Igualdade de Gênero, vol. 42. Disponível em <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>. Acesso em: out. 2020

³¹ EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY (EIGE). Beijing Platform for Action Beijing + 25 : The Fifth Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020, p. 63. Disponível em <https://doi.org/10.2839/946791>. Acesso em: jan. 2021.

³² Em tradução livre: “As mulheres constituem a grande maioria da força de trabalho relacionadas as áreas da saúde e cuidados na UE: 70% dos profissionais de saúde, 80% dos profissionais de saúde associados e 90% dos trabalhadores de cuidados pessoais são mulheres (EIGE, 2018e). Geralmente, as funções nesses setores são mal remuneradas; a elevada proporção de mulheres nestes setores é um fator determinante das disparidades salariais entre homens e mulheres na economia da UE”.

Há hipóteses contidas implicitamente nessas informações que devem ser analisadas com cautela. As pesquisas geralmente inter-relacionam igualdade de gênero com prosperidade econômica; assim, as mulheres parecem adquirir uma parcela de culpa pelos problemas econômicos. Nestes termos, os resultados da avaliação do desenvolvimento das políticas europeias com vista à aplicação da Plataforma de Pequim, realizada pelo *European Institute for Gender Equality* (EIGE), demonstram que: “as responsabilidades de cuidado estão mantendo 7,7 milhões de mulheres fora do mercado de trabalho, em comparação com apenas 450 000 homens”³³; e terminam concluindo que “a perda de empregos leva a UE a ter um déficit anual estimado em “370 bilhões de euros”³⁴. Inegavelmente, assumindo um enviesamento econômico para os resultados apresentados.

Esta tendência para atribuir mais importância à dimensão econômica torna-se mais evidente se olharmos ao modo como as soluções são apresentadas. Na UE há uma tendência para buscar eliminar as barreiras que impedem as mulheres de estarem em paridade com os homens no mercado de trabalho, em todas as suas políticas, fazendo com que a melhoria econômica delas seja refletida no plano social. Todavia, são poucos os esforços no sentido de alavancar diretamente o plano social em si mesmo. Em consequência desse quadro, a análise sobre quais os motivos que levam a maioria das mulheres a assumirem as responsabilidades do trabalho de cuidado, a sua desvalorização, e a relação destes fatos com a desigualdade de gênero passam a ser secundárias.

Possivelmente, a concentração das mulheres em áreas que são desvalorizadas, - como a de educação, saúde e prestação de cuidados -, e a sua subrepresentação em áreas que são mais bem pagas, - como a de tecnologia, ciências, matemática -³⁵, é um dos motivos para a disparidade salarial, mas ela

³³ EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY (EIGE). Beijing Platform for Action Beijing + 25 : The Fifth Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020, p. 86. Disponível em <https://doi.org/10.2839/946791>. Acesso em: jan. 2021.

³⁴ EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY (EIGE). Beijing Platform for Action Beijing + 25 : The Fifth Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020, p. 83. Disponível em <https://doi.org/10.2839/946791>. Acesso em: jan. 2021.

³⁵ EIGE, *Beijing Platform for Action Beijing + 25 : The Fifth Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States* EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY (EIGE). Beijing Platform for Action

não é suficiente para entender a desigualdade. Afinal, no setor da educação, onde o gênero feminino predomina, quando se analisam os cargos de alto escalão, as mulheres continuam a estarem subrepresentadas. A saber, “apenas 20% dos reitores de instituições no setor de ensino superior e 14.3% dos reitores de universidades acreditadas para dar doutorado”³⁶ na União europeia são compostos por mulheres.

Uma vez que as questões sociais não são a parte central do debate em torno da promoção dos direitos das mulheres, são inúmeros os prejuízos que isso lhes causa. Os direitos sociais não ligados à esfera laboral permanecem em um debate secundário. A análise referente aos avanços em relação a diminuição da mortalidade materna são deixados à parte.

A *Eurostat* define a morte materna como:

[...]a maternal death is the death of a woman while pregnant or within 42 days of termination of pregnancy, irrespective of the duration and the site of the pregnancy, from any cause related to or aggravated by the pregnancy or its management, but not from accidental or incidental causes^{37,38}

Em suma, trata-se de uma morte evitável:

Maternal mortality is considered to be an important indicator of health system performance even in high-income countries where maternal deaths are very rare but are considered sentinel events that raise questions about the effectiveness and quality of care^{39,40}

Beijing + 25: The Fifth Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020. Disponível em <https://doi.org/10.2839/946791>. *Acknowledgements European Institute for Gender Equality*. Acesso em: jan. 2021.

³⁶ COMISSÃO EUROPEIA. She Figures 2018. Publicado em março de 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.2777/936>. Acesso em: out. 2020

³⁷ EUROSTAT. Serviço de Estatística da União Europeia. Glossary: Maternal death. Disponível em: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Maternal_death

³⁸ Em tradução livre: “[...] morte materna é o falecimento de uma mulher durante a gravidez ou no prazo de 42 dias após a interrupção da gravidez, independentemente da duração e do local da gravidez, por qualquer causa relacionada ou agravada pela gravidez ou seu tratamento, mas não de causas acidentais ou incidentais”.

³⁹ Bouvier-olle M, Mohangoo A, Gissler M, Novak-Antolic Z, Vutuc C, Szamotulska K, Zeitlin J for The Euro-Peristat Scientific Committee. What about the mothers? An analysis of maternal mortality and morbidity in perinatal health surveillance systems in Europe, p.881. BJOG 2012; 119:880–890. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1471-0528.2012.03330.x>

⁴⁰ Em tradução livre: “A mortalidade materna é considerada um importante indicador do desempenho do sistema de saúde, mesmo em países desenvolvidos, onde as mortes maternas são muito raras, mas são consideradas eventos graves indesejáveis que levantam questões sobre a eficácia e a qualidade do atendimento”.

Em razão disso, a morte materna representa uma injustiça que as mulheres sofrem devido ao seu status social e que representam uma flagrante violação aos seus direitos fundamentais.

*Most maternal deaths and disability occur as the result of one or more of three delays: a delay in recognizing complications; a delay in reaching a medical facility; or a delay in receiving good quality care. Efforts to address these delays are essential in order to save the lives of mothers and babies.*⁴¹⁴²

Atualmente, cerca de 500 000 mulheres na UE não têm acesso a serviços de saúde durante a gravidez⁴³ e persistem dificuldades adicionais quando grupos específicos, incluindo mulheres LGBTQI, mulheres com deficiência, mulheres , mais ainda as mulheres refugiadas e migrantes, que são muitas vezes impedidas de terem acesso a esses cuidados.

O número estimado de mulheres que morreram na Europa por causa da gravidez ou parto variava em torno de 335 a 1000 no ano de 2015⁴⁴. Entretanto, a própria pesquisa realizada pelo órgão europeu salienta a necessidade de melhorar o alcance e a qualidade dos dados sobre morte materna na Europa. Ainda persistem muitas lacunas sobre o tipo de causa da morte materna, mas há uma estimativa segundo a qual uma proporção de 13% das mortes declaradas foram causadas por hemorragias pós-parto⁴⁵.

In countries that reported it as a direct cause of maternal death, the proportion of hemorrhages ranged from 7% in Germany to 67% in Slovenia. Three other direct causes each accounted for around 9–11% of maternal deaths: thrombo- embolisms (10% in the European Union, ranging from 3% in Poland to 33% in Slovenia), complications of hypertension (9% in the European Union, ranging from 2% in Germany

⁴¹ UNICEF. Maternal Deaths Disproportionately High in Developing Countries. New York/Geneva, 2003. Disponível em https://www.unicef.org/media/media_15019.html . Acesso em: out. 2020.

⁴² Em tradução livre: “A maioria das mortes maternas e incapacidades ocorrem como resultado de um ou mais de três atrasos: um atraso no reconhecimento de complicações; atraso em chegar a um centro médico; ou atraso no recebimento de cuidados de boa qualidade. Os esforços para lidar com esses atrasos são essenciais para salvar a vida de mães e bebês”.

⁴³ EIGE, European Institute For Gender Equality. Beijing Platform for Action Beijing + 25: The Fifth Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020. Disponível em <https://doi.org/10.2839/946791>. Acesso em: jan. 2021.

⁴⁴ EUROPERISTAT. European Perinatal Health Report: Mothers’ Mortality Associated with Childbearing. 2015. Disponível em: <https://www.europeristat.com/index.php/reports/european-perinatal-health-report-2015.html>.

⁴⁵ Bouvier-Colle M, Mohangoo A, Gissler M, Novak-Antolic Z, Vutuc C, Szamotulska K, Zeitlin J for The Euro-Peristat Scientific Committee. What about the mothers? An analysis of maternal mortality and morbidity in perinatal health surveillance systems in Europe. BJOG 2012;119:880–890. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1471-0528.2012.03330.x> Acesso em: mar. 2019.

to 25% in Spain), and amniotic fluid embolism (11% in the European Union, ranging from 5% in Germany to 20% in Latvia and Estonia).⁴⁶

Isso demonstra que detalhando as nuances da mortalidade materna, as porcentagens consideradas baixas não indicam necessariamente um bom indicador quanto à efetivação do direito das mulheres à saúde. Ao invés disso, revelam como a atenção ao cuidado numa perspectiva mais alargada está sendo ignorada⁴⁷. Os resultados apontam mais para como os dados em relação aos cuidados dedicados às mulheres estão sendo escassos e inadequados do que revelam uma boa qualidade de atenção a esses direitos exclusivos das mulheres, de receberem atenção adequada no momento do parto.

A partir deste exemplo, apresenta-se uma grave injustiça que acomete as mulheres. Elas serão as que irão dedicar mais tempo de sua vida ao trabalho de cuidado e são elas também as que menos receberão cuidados ao longo de sua existência⁴⁸.

Portanto, e em jeito de síntese, de acordo com a análise aqui apresentada, a União Europeia tem levado em consideração e procurado resolver as questões econômicas e sociais relativas à promoção dos direitos das mulheres; porém, o foco continua a centrar-se no plano econômico e do mercado de trabalho, enquanto os problemas que têm uma natureza eminentemente social e se situam *fora do mercado*, continuam com pouca visibilidade.

Na perspectiva de compreender essas conexões, passa-se agora para a análise dos instrumentos jurídicos e os compromissos internacionais assumidos pela União Europeia sobre a matéria de igualdade de gênero, com ênfase na conciliação da vida profissional e familiar.

1. A proteção internacional aos direitos das mulheres

⁴⁶ Bouvier-Colle M, Mohangoo A, Gissler M, Novak-Antolic Z, Vutuc C, Szamotulska K, Zeitlin J for The Euro-Peristat Scientific Committee. What about the mothers? An analysis of maternal mortality and morbidity in perinatal health surveillance systems in Europe, p.883. BJOG 2012;119:880–890. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1471-0528.2012.03330.x>. Acesso em: mar. 2019.

⁴⁷ EIGE. European Institute for Gender Equality. What Lies behind the Gender Pay Gap?. 2019. Disponível em: <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/data-talks/what-lies-behind-gender-pay-gap>.

⁴⁸ EIGE. European Institute for Gender Equality. Gender equality and long-term long-term care at home.2020. Disponível em: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-and-long-term-care-home>

As reivindicações das trabalhadoras por melhores condições de trabalho e de garantias para as mulheres grávidas no emprego, em meados da década de 60, ressoaram na legislação da chamada Comunidade Econômica Europeia, e mostram o quanto são inegáveis as influências das transformações culturais no campo jurídico. Esta interação entre a cultura, a política e o direito encontra exemplos em vários instrumentos relevantes de direito internacional, a começar pela Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), elaborada, em 1948, pela Comissão de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas⁴⁹.

O objetivo da DUDH foi o de positivizar direitos fundamentais mínimos a serem respeitados por todos os Estados, já que a manutenção da paz entre os povos era uma preocupação latente naquele período pós conflito mundial. A DUDH instaurou um sistema internacional de proteção dos direitos humanos, baseado na vigilância recíproca entre os Estados, do qual se espera que resulte na garantia de direitos fundamentais, de todos os cidadãos, nascidos “livres e iguais em dignidade e em direitos” (artigo 1º).

A defesa de uma igualdade universal era contraditada pelo cenário político vivenciado por muitos dos Estados signatários da DUDH. Desde logo, porque em 1948, ao mesmo tempo que declaravam a liberdade e a igualdade entre os povos, ainda estava em curso a colonização afro-asiática pelos europeus, como por exemplo de Portugal em vários países africanos, como Angola e Moçambique.

Silvia Federici traz uma perspectiva histórica das lutas pelas mulheres pelo reconhecimento de seus direitos de participar no processo de produção fora da unidade familiar,⁵⁰ ou seja, *no mercado*. Quando, no período da 2ª Guerra, foram chamadas a ocupar postos de trabalho nas fábricas, na maioria dos países europeus e nos Estados Unidos⁵¹, as mulheres começaram a ser vistas como uma força de trabalho de grande interesse para os proprietários das fábricas, haja vista que era possível acumular ainda mais riqueza com o trabalho

⁴⁹ Informações retiradas do site oficial da Organização das Nações Unidas. Cf. em: ONU. Organização das Nações Unidas. <https://www.un.org/en/sections/universal-declaration/history-document/index.html>. Acesso em: nov. 2019.

⁵⁰ FEDERICI, Silvia. O Ponto Zero Da Revolução: Trabalho Doméstico, Reprodução e Luta Feminista. Coletivo Sicorax, *Elefante* (ed. e tradução) 1ª ed. São Paulo, 2019. Disponível em: http://coletivosycorax.org/wp-content/uploads/2019/09/Opontozerodarevolucao_WEB.pdf. Acesso em: jun. 2019.

⁵¹ SAFIOTTI, Heleith Iara Bongiovani A Mulher Na Sociedade de Classes: Mito e Realidade. 2º ed. Petrópolis: Vozes, 1976.

das mulheres, devido ao pagamento de salários ser inferior ao dos homens⁵². Isso por que não havia nenhum impedimento legal contra essa discriminação salarial entre homens e mulheres que permaneceu por um longo período inalterada nos ordenamentos jurídicos dos países.

Nem mesmo a assinatura da DUDH, em 1945, foi capaz de alterar a situação de fato. Alguns fatos históricos constataam essa afirmação, como por exemplo, na década de 70, nos Estados Unidos, as mulheres ainda exigiam seu direito de liberdades civis e inclusão nas garantias sociais previstas pelo Estado⁵³. As europeias, por seu turno, estavam mais concentradas no movimento grevista das trabalhadoras, exigindo melhores condições no emprego para as mulheres grávidas e com filhos e o fim das diferenças salariais discriminatórias. No Brasil, por sua vez, as feministas estavam comprometidas com a luta contra o regime ditatorial, o que imprimiu uma característica própria ao movimento no país⁵⁴. Além disso, não só no Brasil, mas em grande parte da América Latina, um outro fator distinguia o movimento feminista, que foi (e ainda é) a luta contra o racismo e a lógica colonial⁵⁵.

As reivindicações ilustradas acima demonstram algumas lacunas subjacentes ao momento da formulação da Declaração Universal dos Direitos Humanos e servem para revelar como as lutas dessas mulheres foram fundamentais à consolidação de uma perspectiva de gênero à DUDH⁵⁶. São inegáveis os avanços que foram alcançados, com o rompimento de barreiras que impediam as mulheres de ocupar o espaço público - e também o privado -, progresso que foi tornado possível, por exemplo, através da extinção de cláusulas que permitiam a perda dos direitos civis da mulher em primazia do homem, no casamento. Entretanto, quando analisados esses avanços, quanto a

⁵² HIRATA, Helena. Globalização e divisão sexual do trabalho. *Cadernos Pagu*, v. 17, n. 2, p. 139-156, 2001. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cpa/n17-18/n17a06>. Acesso em: mar. 2019.

⁵³ FRASER, Nancy. Mapeando a Imaginação Feminista: Da Redistribuição Ao Reconhecimento e à Representação. *Revista Estudos Feministas* 15, no. 2 (2007): 291-308. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0104-026x2007000200002>. Acesso em: fev. 2020.

⁵⁴ ZIRBEL, Ilze. Estudos Feministas e Estudo de Gênero No Brasil: Um Debate. Dissertação apresentada ao Programa de PósGraduação em Sociologia Política da Universidade Federal de Santa Catarina, para a obtenção do título de Mestre em Sociologia Política, sob orientação do Prof. Dr. Ricardo Gaspar Müller. Florianópolis, março de 2007. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/90380/241321.pdf?sequence=1>. Acesso em: jan. 2021

⁵⁵ São referências para o estudo da teoria crítica decolonial dentro dos estudos de gênero, a obra clássica "Can the Subaltern Speak?" de Spivak e a obra "Gênero y descolonialidad" de Maria Lugones.

⁵⁶ FRASER, Nancy. Mapeando a Imaginação Feminista: Da Redistribuição Ao Reconhecimento e à Representação. *Revista Estudos Feministas* 15, no. 2 (2007): 291-308. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0104-026x2007000200002>. Acesso em: fev. 2020.

outras questões sociais prementes, como a desvalorização do trabalho de cuidado ou trabalho reprodutivo, ainda permanecem assimetrias muito fortes.

Anos após a DUDH, foi elaborado o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (PIDCP), adotado pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em 16 de dezembro de 1966, junto do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. No entanto, eles entraram em vigor apenas no ano de 1976, após ter sido feito o depósito do trigésimo quinto instrumento de ratificação ou adesão dos países signatários⁵⁷ junto do Secretário-Geral das Nações Unidas⁵⁸.

De maneira geral, os pactos tiveram a finalidade de tornar juridicamente vinculantes a para os Estados vários direitos já contidos na DUDH, de 1948. Porém, houve um maior detalhamento e criaram-se mecanismos de monitoramento de sua implementação pelos Estados partes.

O artigo 26.º do Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos dispõe que:

Todas as pessoas são iguais perante a lei e têm direito, sem discriminação, a igual proteção da lei. A este respeito, a lei proibirá toda a discriminação e garantirá a todas as pessoas proteção igual e efetiva contra qualquer discriminação por motivos de raça, cor, sexo, língua, religião, opiniões políticas ou outras, origem nacional ou social, posição econômica, nascimento ou qualquer outra condição social⁵⁹.

No que se refere ao Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, serviu para reconhecer o direito de condições de trabalho equitativas e satisfatórias entre homens e mulheres. Conforme o número 2 do art. 7º: “Um salário igual pelo trabalho de igual valor, sem distinções de nenhuma espécie; em particular, deve assegurar-se às mulheres condições de trabalho não

⁵⁷ O termo “trigésimo quinto instrumento” refere-se ao procedimento que é eleito, neste caso um número mínimo de assinaturas, para que a medida ou o Tratado possa entrar em vigor. Alcançado o número mínimo de assinaturas, os Estados-Signatários começam a seguir as regras procedimentais de aplicação no seu território e, por vezes, podem sofrer retaliações no caso de descumprimento.

⁵⁸ ONU. Organização Das Nações Unidas. Protocolo Facultativo Referente Ao Pacto Internacional Sobre Os Direitos Civis e Políticos, de 16/12/1966. Artigo 49.º. Disponível em: <http://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/ccpr.pdf>. Acesso em: out. 2020.

⁵⁹ ONU. Organização Das Nações Unidas. Protocolo Facultativo Referente Ao Pacto Internacional Sobre Os Direitos Civis e Políticos, de 16/12/1966. Artigo 26º. Disponível em: <http://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/ccpr.pdf>. Acesso em: out. 2020.

inferiores às dos homens, com salário igual para trabalho igual”⁶⁰. Além disso, também previu no artigo 2º:

Uma proteção especial deve ser dada às mães durante um período de tempo razoável antes e depois do nascimento das crianças. Durante este mesmo período as mães trabalhadoras devem beneficiar de licença paga ou de licença acompanhada de serviços de segurança social adequados.

No que se refere ao princípio de igualdade remuneratória entre homens e mulheres, essa previsão já então era uma preocupação da Comunidade Econômica Europeia que, por meio da Diretiva 75/117/CEE⁶¹, antecipou a consagração normativa desse princípio antes da entrada em vigor do Pacto, embora sem nenhuma aplicabilidade no campo prático.

No ordenamento jurídico global (ou, pelo menos, no ocidental) dos direitos humanos, também deve ser salientado o papel desempenhado pela Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW), adotada em 1979 pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU). A sua história iniciou-se com a criação da Comissão sobre o Status da Mulher (CSW) em 1947.

De 1947 a 1962 a CSW concentrou-se em estabelecer padrões e formular convenções internacionais para mudar a legislação discriminatória e promover a conscientização global sobre as questões das mulheres. Este foi o caso da Convenção sobre os Direitos Políticos das Mulheres, de 1953, que foi o primeiro instrumento de direito internacional a reconhecer e proteger os direitos políticos das mulheres. A Comissão também contribuiu para implementação da Convenção da Organização Internacional do Trabalho de 1951 sobre Igualdade de Remuneração para Mulheres e Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor,

⁶⁰ ONU. Organização Das Nações Unidas. Pacto Internacional Dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Adotado em 16 de Dezembro de 1966. Disponível em: <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>. Acesso em: out. 2020.

⁶¹ DIRETIVA 75/117/CEE, de 10 de fevereiro de 1975, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros no que se refere a aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e femininos. Disponível em: <http://data.europa.eu/eli/dir/1975117/oj>

que consagrou o princípio de salário igual para trabalho igual, que demoraria ainda alguns anos ainda para ser adotado no direito comunitário da União⁶².

A Comissão foi também responsável pela redação da CEDAW, que passou a reconhecer no seu preâmbulo que as mulheres continuam a sofrer fortes discriminações e enfatiza a necessidade de uma conceptualização clara do que se entende por “discriminação contra a mulher”. Para isso, explica o significado do conceito no seu artigo 1º:

[...] significa qualquer distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo que tenha como efeito ou como objetivo comprometer ou destruir o reconhecimento, o gozo ou o exercício pelas mulheres, seja qual for o seu estado civil, com base na igualdade dos homens e das mulheres, dos direitos humanos e das liberdades fundamentais nos domínios político, económico, social, cultural e civil ou em qualquer outro domínio⁶³.

As principais medidas previstas no plano de ação da CEDAW exigiam o direito ao voto, o direito de ocupar empregos públicos, a exercer todos os cargos públicos em todos os níveis do governo e de participar nas organizações e associações não governamentais que se ocupem da vida pública e política dos países, conforme as alíneas a), b) e c) do artigo 7º da Convenção⁶⁴. Além disso, a preocupação com o papel da educação para compreender e prevenir a desigualdade de gênero também pode ser observada. De acordo com a alínea c) do artigo 10º da CEDAW:

[...] c) A eliminação de todo conceito estereotipado dos papéis masculino e feminino em todos os níveis e em todas as formas de ensino mediante o estímulo à educação mista e a outros tipos de educação que contribuam para alcançar este objetivo e, em particular, mediante a modificação dos livros e programas escolares e adaptação dos métodos de ensino;

A CEDAW exigiu, igualmente, um plano de ação por parte dos Estados para garantir o combate a todas as formas de discriminação contra as mulheres.

⁶² UN WOMEN. A Brief History of the Commission on the Status of Women. Disponível em: <https://www.unwomen.org/en/csw/brief-history>, n.d. Acesso em: nov. 2019.

⁶³ CEDAW. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. Disponível em: <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw.htm>.

⁶⁴ CEDAW. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. Disponível em: <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw.htm>.

Por isso, impôs uma obrigação aos Estados signatários de encaminhar, de quatro em quatro anos, um relatório sobre as medidas legislativas, judiciárias, administrativas ou outras que adotarem para tornarem efetivas as disposições da Convenção e dos progressos alcançados a respeito. Entretanto, essa inovação não foi acompanhada de uma maior participação social e do aumento do acesso à justiça. Um dos motivos que explica esse quadro é a falta de uma previsão de um direito de petição ou comunicação pessoal, através do qual as vítimas possam formular as suas queixas e denúncias diretamente a esses órgãos de monitoramento.

Em suma, a inovação que estes instrumentos normativos de direito internacional trouxeram foi a obrigação de os Estados prestarem contas a tais organismos internacionais. Porém, tais medidas se tornaram demasiadamente restritivas no que respeita ao acesso, e a falta de outros mecanismos, que acarretem uma reflexão a nível cultural, pode condenar essas medidas à estagnação.

Na IV Conferência Mundial sobre as Mulheres das Nações Unidas, no ano de 1995, na cidade de Pequim, foi adotada a Declaração e uma Plataforma de Ação que continua a ser hoje um instrumento basilar para a ação para a efetivação dos direitos das mulheres⁶⁵. A UE adotou os princípios e objetivos elencados na Plataforma no ano de 2005.

Na UE, o órgão que monitoriza os resultados das políticas e metas impostas pela Plataforma de Pequim é o Instituto Europeu para a Igualdade de Gênero – EIGE -, órgão que continua a desenvolver pesquisas e apresentar dados que são debatidos no quadro do desenvolvimento das políticas de igualdade de gênero em toda a Europa⁶⁶. Os resultados apontados por essas pesquisas mostram os avanços conseguidos na matéria, mas também novos desafios que vão surgindo, como o de enquadrar o movimento e as reivindicações das

⁶⁵ ONU. Organização das Nações Unidas. Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial Sobre a Mulher (Declaração de Pequim. Pequim, 1995. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/declaracao_beijing.pdf. Acesso em: jan. 2021.

⁶⁶ EIGE. European Institute for Gender Equality. Beijing Platform for Action Beijing + 25: The Fifth Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States Acknowledgements. Disponível em: <https://eige.europa.eu/publications/beijing-25-fifth-review-implementation-beijing-platform-action-eu-member-states>. Acesso em: jan. 2021.

mulheres num modelo de justiça global⁶⁷, que será mais adiante discutido na teoria de Nancy Fraser.

Ainda no plano do Direito Internacional, salienta-se o papel do Conselho da Europa na efetivação dos direitos das mulheres. O Conselho da Europa é a mais antiga organização política do continente europeu. Constituída em 5 de maio de 1949, e conta atualmente com 47 países membros⁶⁸. O trabalho do Conselho com os direitos humanos resultou na aprovação da Convenção Europeia dos Direitos Humanos, que é o principal documento dessa natureza na Europa. Além disso, e com importância no âmbito do presente trabalho, aprovou-se ainda a Carta Social Europeia, que estabelece o gozo dos direitos econômicos e sociais sem discriminação, e a Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica (Convenção de Istambul).

Esta Convenção é amplamente reconhecida como o instrumento internacional mais abrangente para combater a violência contra as mulheres e a violência doméstica em suas diversas formas⁶⁹. Todavia, a falta de um compromisso político que conduza verdadeiramente à implementação das normas nela previstas torna a estratégia para a igualdade de gênero frágil e difícil de se concretizar como uma área prioritária, entre os países europeus e na União Europeia. Além disso, o momento de crise política e econômica, aliado à insuficiência de recursos financeiros e humanos, é outro fator de risco geral no que respeita à aplicação de medidas que promovam à igualdade.

No quadro do Conselho da Europa, a luta pelos direitos das mulheres avançou inicialmente através da Convenção Europeia dos Direitos Humanos. A Convenção Europeia dos Direitos Humanos (CEDH)⁷⁰ é um documento

⁶⁷ FRASER, Nancy. Reenquadrando a Justiça Em Um Mundo Globalizado. Lua Nova: Revista de Cultura e Política, n.º 77, 2009, p 11–39. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0102-64452009000200001>. Acesso em: fev. 2020.

⁶⁸ CONSELHO DA EUROPA. COE EN BRIEF. Disponível em: <https://www.coe.int/en/web/about-us>. Acesso em: jun. 2020.

⁶⁹ COUNCIL OF EUROPE. Gender Equality Strategy 2018-2023. Adopted on 7th March 2018. Disponível em: <https://www.coe.int/en/web/genderequality/gender-equality-strategy>. Acesso em: out. 2020.

⁷⁰ ECHR. European Court of Human Rights. European Convention on Human Rights. Disponível em: https://www.echr.coe.int/documents/convention_eng.pdf. Acesso em: mar. 2019.

⁷¹ Inicialmente utilizou-se o termo “Convenção Europeia dos Direitos do Homem” nas traduções do documento em Portugal. Contudo, o governo português determinou, recentemente, a atualização para a expressão universalista “direitos humanos” em todos os documentos oficiais do Governo e de todos os serviços, organismos e entidades sujeitos aos seus poderes de direção, superintendência e tutela através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 21/2019. Cf. em “Resolução Do Conselho de Ministros n.o 21/2019. Diário Da República n.o 20/2019, Série I de 2019-01-29.” n.d., <https://data.dre.pt/eli/resolconsmn/21/2019/01/29/p/dre/pt/html>. Acesso em: out. 2020.

juridicamente vinculativo a todos os 47 (quarenta e sete) países membros do Conselho da Europa. A sua elaboração sucedeu a Declaração Universal dos Direitos Humanos proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948⁷².

Na Convenção, os países membros assumiram a obrigação de assegurar que fossem plenamente aplicados e respeitados nos seus territórios os princípios elencados na Convenção. O seu descumprimento pode ensejar uma acusação de violação da CEDH perante o Tribunal Europeu dos Direitos Humanos, com sede em Estrasburgo⁷³.

A Carta Social Europeia é outro exemplo de instrumento multilateral aprovado no quadro do Conselho da Europa, que foi aberta à assinatura em Turim, em 18 de outubro de 1961. Através da Carta e dos seus Protocolos, os Estados-Membros do Conselho da Europa comprometeram-se a assegurar às suas populações os direitos sociais especificados nesses instrumentos, a fim de melhorar o seu nível de vida e de promover o seu bem-estar.

A Carta Social Europeia Revista foi um instrumento posterior, que produziu como efeito a cessação de aplicação das disposições da Carta Social Europeia, tendo entrado em vigência na ordem internacional em 01 de julho de 1999⁷⁴.

O artigo 27º da Carta Social Europeia Revista⁷⁵ dispõe sobre o direito dos trabalhadores com responsabilidades familiares à igualdade de oportunidades e de tratamento, com o intuito de assegurar a igualdade de oportunidades e de tratamento entre trabalhadores e trabalhadoras. De acordo com esse artigo, os Estados signatários se comprometem a tomar medidas que assegurem o emprego dos trabalhadores e trabalhadoras que regressem às suas atividades após uma ausência devida a essas responsabilidades, incluindo medidas no domínio da orientação e da formação profissionais (nº 1, alínea a).⁷⁶

⁷² UNIÃO EUROPEIA. Como Funciona a UE. 2020. Disponível em: https://europa.eu/european-union/about-eu/institutions-bodies/european-council_pt. Acesso em: jan.2020.

⁷³ EQUINET. European Network of Equality Bodies. EU Legislative Framework. 2019. Disponível em: <https://equineteurope.org/equality-in-europe/eu-legislative-framework/>. Acesso em: fev. 2020.

⁷⁴ CONSELHO DA EUROPA. Carta Social Europeia. Entrada em vigor em 01 de Julho de 1999. Disponível em: <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/home>. Acesso em: out. 2020.

⁷⁵ CONSELHO DA EUROPA. Carta Social Europeia. Entrada em vigor em 01 de Julho de 1999. Disponível em: <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/home>. Acesso em: out. 2020.

⁷⁶ CONSELHO DA EUROPA. Carta Social Europeia. Entrada em vigor em 01 de Julho de 1999. Disponível em: <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/home>. Acesso em: out. 2020.

De acordo com o número 2 do artigo 27º da Carta Social Europeia Revista⁷⁷, os Estados signatários devem prever a possibilidade de cada um dos pais, durante um período posterior à licença de maternidade, obter uma licença parental para acompanhamento de um filho. A duração e condições de licença serão fixadas pela legislação nacional, pelas convenções coletivas ou pela prática que foi reforçada pela UE através da Diretiva 2019/1158⁷⁸. Desse modo, a norma busca assegurar, entre outros objetivos, que as responsabilidades familiares não possam constituir um motivo válido de despedimento.

Por fim, a Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica (Convenção de Istambul) é mais um dos instrumentos do Conselho da Europa que merece destaque. Adotada em Istambul, a 11 de maio de 2011, a Convenção tem o objetivo promover a cooperação entre os Estados-Membros do Conselho da Europa e outros países signatários no intuito de eliminar a violência contra as mulheres e a violência doméstica. Para isso, conta com um abrangente quadro jurídico que contempla padrões mínimos para as respostas desses países perante à violência contra as mulheres⁷⁹.

O processo de ratificação da Convenção de Istambul pelo Conselho e o Parlamento Europeu teve o procedimento concluído em novembro de 2019⁸⁰, além da adesão dos Estados Membros, a própria UE decidiu aderir à convenção. Entre as suas principais reivindicações consta o encorajamento da ratificação por todos os Estados-Membros e a total inclusão das propostas da Convenção de Istambul no quadro legislativo e político da UE. Em particular, pediu-se à Bulgária e à República Tcheca, Hungria, Letônia, Lituânia, Eslováquia e Reino Unido, que a assinaram, mas não ratificaram, que o fizessem.

⁷⁷ CONSELHO DA EUROPA. Carta Social Europeia. Entrada em vigor em 01 de Julho de 1999. Disponível em: <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/home>. Acesso em: out. 2020.

⁷⁸ UE. União Europeia. Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho. Disponível em: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj>. Acesso em: jul. 2019.

⁷⁹ CONSELHO DA EUROPA. Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica. Disponível em: <https://rm.coe.int/168046253d6808f0b80>.

⁸⁰ UE. União Europeia. Resolução Do Parlamento Europeu, de 28 de Novembro de 2019, sobre a Adesão da UE à Convenção de Istambul e Outras Medidas de Combate à Violência Baseada No Gênero (2019/2855(RSP)). Disponível em: [https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?lang=en&reference=2019/2855\(RSP\)](https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?lang=en&reference=2019/2855(RSP)). Acesso em: out. 2020.

Ao ratificarem a Convenção, os países são obrigados a transpor para suas legislações internas certas medidas legais e/ou instrumentos políticos, bem como alocar recursos para que possa efetivamente prevenir-se e combater-se a violência contra a mulher e a violência doméstica.

A Convenção caracteriza-se por ser o primeiro tratado internacional a reconhecer a violência contra as mulheres como uma violação aos direitos humanos, possibilitando a responsabilização dos países que os desrespeitarem. A convenção levou à consagração em diversas legislações internas como infrações penais das práticas de mutilação genital feminina, casamento forçado e aborto forçado.

A Convenção de Istambul é reconhecida por ter sido o primeiro instrumento, a nível europeu, a reconhecer o conceito de gênero. Na alínea c) do artigo 3.º da Convenção dispõe-se que “gênero designa os papéis, os comportamentos, as atividades e as atribuições socialmente construídos que uma sociedade considera apropriados para as mulheres e os homens”. Essa conceitualização abarcou, assim, a noção criada pelos estudos feministas para identificar as práticas de construção da identidade dos seres humanos, não mais como base na diferença dos órgãos sexuais divididos em duas categorias, homens e mulheres, mas como resultado de processos sociais.

Neste sentido, “‘Gênero’ refere-se à institucionalização social das diferenças sexuais; é um conceito usado por aqueles que entendem não apenas a desigualdade sexual, mas muitas das diferenciações sexuais, como socialmente construídas”⁸¹ e dá ênfase à necessidade de eliminação dos estereótipos, a partir da educação básica nas escolas.

A implementação destas medidas tem sido rechaçada por alguns países, que ameaçam a rescisão da ratificação da Convenção. É o que tem se verificado recentemente, por exemplo, com a Polónia, que já iniciou formalmente seu processo de retirada da Convenção de Istambul, em julho de 2020⁸².

⁸¹ OKIN, Susan Moller. Gênero, o Público e o Privado. Revista Estudos Feministas 16, nº 2, August 2008: 306. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2008000200002>. Acesso em: jan. 2021.

⁸² DIÁRIO DE NOTÍCIAS. Polónia regride na prevenção da violência contra as mulheres: A Polónia vai retirar-se de um tratado europeu destinado a prevenir a violência contra as mulheres, anunciou o ministro da Justiça. Disponível em: <https://www.dn.pt/mundo/polonia-regride-na-prevencao-da-violencia-contra-as-mulheres-12467888.html>. Acesso em: Jul. 2020.

A Polônia justificou sua conduta alegando ser contrária à definição dada pela Convenção de Istambul do conceito de “gênero”. A alínea c) do artigo 3.º determina que para os fins da convenção, "gênero" “refere-se aos papéis, aos comportamentos, às atividades e aos atributos socialmente construídos que uma determinada sociedade considera serem adequados para mulheres e homens;”⁸³.

No intuito de alterar este quadro e aumentar a receptividade dos países acerca do entendimento de gênero, o Conselho afirmou que: “violência contra as mulheres baseada no *gênero* designa toda a violência dirigida contra uma mulher por ela ser mulher ou que *afecte* desproporcionalmente as mulheres”⁸⁴. Alguns papéis ou estereótipos sobre gênero continuam a reproduzir-se e acabam induzindo práticas indesejadas e prejudiciais na sociedade que, por sua vez, contribuem para tornar aceitável a violência contra as mulheres.

Os instrumentos jurídicos internacionais aqui apresentados representam um esforço louvável na busca da promoção dos direitos das mulheres e muitos dos objetivos já puderam ser concretizados, o que tem contribuído para melhorar a condição social e econômica da vida das mulheres. Porém, desafios de diversas formas persistem e precisam serem superados.

1.2. Quadro jurídico de efetivação dos direitos das mulheres na União Europeia

O artigo 153.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) estabelece que a União Europeia (UE) apoiará e completará a ação dos Estados-Membros, entre outros, no domínio da igualdade entre homens e mulheres, quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho. Uma das formas de efetivação dessa política ocorre através da conciliação das atividades de cuidado com as do mercado de trabalho, após o nascimento dos filhos, através das licenças parentais.

Nas últimas décadas têm ocorrido transformações na forma como as

⁸³ CONSELHO DA EUROPA. Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica. Disponível em: <https://rm.coe.int/168046253d6808f0b80>.

⁸⁴ CONSELHO DA EUROPA. Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica. Disponível em: <https://rm.coe.int/168046253d6808f0b80>.

famílias dividem suas responsabilidades parentais. Aumentou o número de homens que usufruem as licenças para cuidarem de seus filhos, mesmo que isso não signifique a maioria representativa deles⁸⁵.

A legislação europeia teve de se adaptar às novas reivindicações. Entretanto, ainda persistem muitas diferenças nos regimes de licença parental entre as leis nacionais. O princípio da subsidiariedade elencado para a igualdade de gênero que, por um lado, é útil para abarcar as diferenças entre os Estados-Membros, por outro, também dificulta que a UE chegue a um parâmetro elevado de fruição dessas licenças que poderiam alavancar a igualdade de gênero.

As diferenças nas legislações nacionais e nos fatores culturais dos Estados-Membros também justificam a razão pela qual o direito da UE tem optado por tratar as questões relativas as licenças parentais por meio de instrumentos de direito derivado ou de *soft law*. Eles enfatizam a importância de questões de interesse comum e promovem a cooperação entre os Estados-Membros⁸⁶. Entretanto, sem impor parâmetros e metas específicas, torna-se difícil a efetivação, na prática, das políticas institucionalizadas.

Antes de adentrar no direito derivado, convém apresentar as normas que compõem o quadro jurídico e impõem responsabilidades e direitos vinculativos reais (*hard law*), especialmente no plano constitucional. A igualdade e a não discriminação foram consideradas valores fundamentais da UE, conforme reafirmado no artigo 2.º do Tratado da União Europeia na versão Lisboa (TUE-Lisboa)⁸⁷:

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

⁸⁵ TORELLA, Eugenia Caracciolo Di. Brave New Fathers for a Brave New World? Fathers as Caregivers in an Evolving European Union. *European Law Journal* 20, no. 1 (2014): 88–106. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/eulj.12033>. Acesso em: nov. 2020.

⁸⁶ TORELLA, Eugenia Caracciolo Di. Brave New Fathers for a Brave New World? Fathers as Caregivers in an Evolving European Union. *European Law Journal* 20, no. 1 (2014): 88–106. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/eulj.12033>.

⁸⁷ UNIÃO EUROPEIA. Tratado Da União Europeia. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9e8d52e1-2c70-11e6-b497-01aa75ed71a1.0019.01/DOC_2&format=PDF. Acesso em: nov. 2020.

O número 3 do artigo 3º do TUE-Lisboa dispõe que:

[...] 3. A União estabelece um mercado interno. Empenha-se no desenvolvimento sustentável da Europa, assente num crescimento *económico* equilibrado e na estabilidade dos preços, numa economia social de mercado altamente competitiva que tenha como meta o pleno emprego e o progresso social, e num elevado nível de proteção e de melhoramento da qualidade do ambiente. A União fomenta o progresso científico e tecnológico.

A União combate a exclusão social e as discriminações e promove a justiça e a proteção sociais, a igualdade entre homens e mulheres, a solidariedade entre as gerações e a proteção dos direitos da criança.

A União promove a coesão *económica*, social e territorial, e a solidariedade entre os Estados-Membros.

A União respeita a riqueza da sua diversidade cultural e linguística e vela pela salvaguarda e pelo desenvolvimento do património cultural europeu.

No artigo 8º do TUE-Lisboa, dispõe-se que a UE terá por objetivo, na realização de todas as suas ações, eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres.

Assim também o TFUE dispõe, no artigo 151º:

A União e os Estados-Membros, tendo presentes os direitos sociais fundamentais, tal como os enunciam a Carta Social Europeia, assinada em Turim, em 18 de outubro de 1961 e a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, de 1989, terão por objetivos a promoção do emprego, a melhoria das condições de vida e de trabalho, de modo a permitir a sua harmonização, assegurando simultaneamente essa melhoria, uma proteção social adequada, o diálogo entre parceiros sociais, o desenvolvimento dos recursos humanos, tendo em vista um nível de emprego elevado e duradouro, e a luta contra as exclusões.

Para o efeito, a União e os Estados-Membros desenvolverão ações que tenham em conta a diversidade das práticas nacionais, em especial no domínio das relações contratuais, e a necessidade de manter a capacidade concorrencial da economia da União.

A União e os Estados-Membros consideram que esse desenvolvimento decorrerá não apenas do funcionamento do mercado interno, que favorecerá a harmonização dos sistemas sociais, mas igualmente dos processos previstos nos Tratados e da aproximação das disposições legislativas, regulamentares e administrativas⁸⁸.

Ainda, na seção sobre a política social, a alínea i) do artigo 153º consagra o seguinte:

Artigo 153º TFUE

⁸⁸ UNIÃO EUROPEIA. Tratado Da União Europeia. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9e8d52e1-2c70-11e6-b497-01aa75ed71a1.0019.01/DOC_2&format=PDF. Acesso em: mar. 2019.

1. A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios:

[...]

i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho;

Além dos tratados constitutivos, a Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia (CDFUE) dispõe, no artigo 23º⁸⁹, sobre a igualdade entre homens e mulheres:

Deve ser garantida a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração. O princípio da igualdade não obsta a que se mantenham ou adotem medidas que prevejam regalias específicas a favor do sexo sub-representado.

Em complementariedade, dispõe o artigo 33º da CDFUE:

1. É assegurada a proteção da família nos planos jurídico, *económico* e social.

2. A fim de poderem conciliar a vida familiar e a vida profissional, todas as pessoas têm direito a proteção contra o despedimento por motivos ligados à maternidade, bem como a uma licença por maternidade paga e a uma licença parental pelo nascimento ou *adoção* de um filho.

A proteção da família está assegurada em diversos instrumentos de proteção dos direitos fundamentais no quadro jurídico da UE, mesmo ela não tendo a competência direta no domínio do direito de família⁹⁰. Uma das formas de promoção e proteção desse princípio ocorre através do esforço de harmonização das legislações acerca das licenças parentais. Elas divergem muito entre os Estados-Membros. Em média, a licença parental é de 20 semanas, podendo, sob certas condições, ser ampliada para 22 semanas. Porém, frise-se que esses números se referem apenas a uma média, na realidade existem várias formas em que são constituídos os prazos legais para a concessão da licença parental na Europa.

⁸⁹ UE. União Europeia. Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. Adotada em dezembro de 2000. Entrada em vigor a partir do Tratado de Lisboa 2009. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=FR>. Acesso em: mar. 2019.

⁹⁰ FERNANDES, Sophie Perez. Artigo 33.º Vida Familiar e Vida Profissional em CANOTILHO, Mariana Canotilho, SILVEIRA, Alessandra (coord.), Carta Dos Direitos Fundamentais Da União Europeia Comentada. Coimbra, 2013, p. 632.

A primeira a ser citada é a concessão legal para licença de um ano. Esse modelo foi pensado para a seguinte estrutura social: um casal de trabalhadores a tempo integral convivendo concomitantemente com uma oferta de serviços de cuidado pelo Estado amplos e bem desenvolvidos. Este tipo de licença é comum nos países nórdicos, como por exemplo, na Islândia e na Dinamarca. A licença nesses países pode ser compartilhada pelos progenitores por um longo período e, geralmente, a mulher e o homem possuem uma licença específica em determinados momentos.

Nos países nórdicos, ambos os pais ou/e mães são encorajados a conciliarem o trabalho a tempo integral e o cuidado com os filhos⁹¹. Porém, muitos homens podem ceder o direito a essa licença à mulher, o que acaba fazendo com que elas continuem a ser também as principais cuidadoras.

Um segundo modelo vislumbrado na UE é também centrado numa licença longa, mas prevista apenas para as mulheres e com pouca disponibilidade de serviços de apoio ao cuidado. Este tipo de licença foi implementada na Hungria, República Tcheca, Estônia e Polônia⁹². Na Hungria, por exemplo, as mulheres podem ter direito a uma licença de até três anos após o parto.

Os dois modelos são similares quanto à disponibilidade de uma licença de longa duração para as mulheres devido a uma *naturalização do cuidado como atribuição da mulher*. Porém, elas resultam de processos culturais distintos. Nos países nórdicos, a naturalização do cuidado como uma atribuição da mulher é vista como algo relativo ao divino, ao culto, ganhando certo misticismo, portanto digno de respeito. Enquanto nos países do leste europeu ele continua invisível, passando despercebido no cotidiano das pessoas como uma obrigação natural da mulher o que é agravado com a visão do homem “ganha-pão”⁹³. Portanto, nenhum deles contribui para a desnaturalização do trabalho de cuidado como uma atribuição feminina.

Um terceiro modelo, que estaria no meio-termo desses dois apresentados, é aquele que prevê um curto prazo de licença paternidade e um período de

⁹¹ ESCOBEDO, Anna; WALL, Karin. Leave Policies in Southern Europe: Continuities and Changes. *Community, Work and Family* 18, no. 2 (2015): 219. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/13668803.2015.1024822>. Acesso em: jun. 2019.

⁹² ESCOBEDO, Anna; WALL, Karin. Leave Policies in Southern Europe: Continuities and Changes. *Community, Work and Family* 18, no. 2 (2015): 219. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/13668803.2015.1024822>. Acesso em: jun. 2019.

⁹³ ESCOBEDO, Anna; WALL, Karin. Leave Policies in Southern Europe: Continuities and Changes. *Community, Work and Family* 18, no. 2 (2015): 219. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/13668803.2015.1024822>. Acesso em: jun. 2019.

tempo maior para a licença maternidade, com a possibilidade de compartilhamento. É conciliado com uma gradual expansão na oferta de serviços de cuidado a tempo integral, como creches e infantários. São exemplos Itália, Espanha e Portugal. Este tipo de modelo visa um rápido retorno ao mercado de trabalho e é considerado como o melhor em termos de promoção da igualdade de gênero, por prever uma divisão que busca trazer equilíbrio entre homens e mulheres, alargando a visão do cuidado para algo referente à vida cotidiana dos seres humanos.

Em suma, embora a maioria dos modelos prevejam uma licença-paternidade, a média de prazo gira em torno de apenas de 1-2 semanas e, embora vários também ofereçam “licença parental” paga, para ser compartilhada com a mãe, é menos comum que os pais utilizem essa licença. Um dos problemas em relação ao compartilhamento é que os homens não possuem uma licença individualizada e intransferível, o que interfere no nível de efetividade da medida⁹⁴.

No intuito de reforçar que os homens partilhem a licença parental com as mulheres, alguns países nórdicos adotaram a “cota-pai”, que consiste em um direito individualizado e intransferível à fruição da licença parental pelos homens. Os benefícios apontados por esse modelo são o aprofundamento dos vínculos entre pais e filhos, ao mesmo tempo que se fortalece a manutenção do emprego das mulheres. Entretanto, os homens continuam a se limitar a retirar os dias de licença apenas estabelecidos pela cota e não optam pela divisão do período total disponível para o compartilhamento da licença.

Um dos motivos aparentes para a baixa utilização da licença pelos homens é o de que a legislação não prevê o pagamento total do salário durante o período da licença. Portanto, como o pagamento recebido é inferior à parcela total do salário, tendo em conta as disparidades salariais que persistem entre os homens e mulheres, nas negociações intrafamiliares, geralmente resultam na decisão de as mulheres ficarem em casa, pois a penalidade no salário da família

⁹⁴ HAAS, Linda; ROSGARD, Tine. Fathers' Rights to Paid Parental Leave in the Nordic Countries: Consequences for the Gendered Division of Leave. *Community, Work and Family* 14, no. 2 (2011): 177-95. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/13668803.2011.571398>. Acesso em: mar. 2019.

se torna menor⁹⁵.

A jurista Nicole Busby afirma que:

*With no improvement in mandatory levels of pay for either maternity or parental leave, it is difficult to see how the dual goals of equality between men and women and the achievement of a better balance between work and private and Family life can be reconciled.*⁹⁶⁹⁷

Desse modo, a inclusão da cota-pai, pese embora ter alavancado o número de homens que utilizaram a licença, parece ter resultados relevantes apenas para uma análise quantitativa, pois a percepção de um equilíbrio promovido pela partilha da licença parental não é vislumbrada. Assim, na prática, o tratamento jurídico direcionado ao cuidado dos menores, na Europa, e as políticas voltadas para a socialização das atividades de reprodução social permanecem aquém das demandas sociais.

Para dar prosseguimento ao estudo sobre o Direito da União Europeia em matéria de promoção da igualdade de gênero, passa-se agora para a análise dos instrumentos jurídicos de direito derivado, quer *de hard law*, quer *de soft law*. Eles cobrem a maior parte regulamentação da matéria da promoção da igualdade de gênero, no que respeita à divisão do trabalho de cuidado, na União Europeia. São eles as diretivas, regulamentos, resoluções e recomendações; dar-se-á ainda conta dos desenvolvimentos trazidos a esta temática através da evolução da jurisprudência.

1.2.1. Diretivas

No quadro jurídico da União Europeia (UE), as diretivas são atos juridicamente vinculativos da UE aos Estados Membros. Elas impõem aos destinatários somente a obrigatoriedade quanto ao resultado a alcançar,

⁹⁵ HAAS, Linda; ROSGARD, Tine. Fathers' Rights to Paid Parental Leave in the Nordic Countries: Consequences for the Gendered Division of Leave. *Community, Work and Family* 14, no. 2 (2011): 177-95. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/13668803.2011.571398>. Acesso em: mar. 2019.

⁹⁶ BUSBY, Nicole. *A Right to Care? Unpaid Work in European Employment Law*. 1º ed., Oxford: Oxford Monographs on Labour Law, 2011, p. 118.

⁹⁷ Em tradução livre: "Sem nenhuma melhoria nas bases de cálculo para o pagamento de licença maternidade ou parental, será difícil atingir ambos os objetivos de igualdade entre homens e mulheres e a obtenção de um melhor equilíbrio e conciliação entre trabalho e vida privada e familiar".

deixando a forma e os meios à sua discricionariedade, conforme disposto no artigo 288.º do TFUE.

Caso um Estado Membro não realize a transposição da diretiva para sua legislação interna, isso não obsta que os tribunais desse país apliquem os direitos ali consagrados aos cidadãos⁹⁸.

Em 1975, data da criação da diretiva 75/117/CEE⁹⁹, a UE era então denominada Comunidade Econômica Europeia. Nesse período houve a criação de uma Comissão e um Conselho Único para o projeto de integração europeu. Nesse contexto, criou-se a Diretiva do Conselho de 10 de fevereiro de 1975, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros no que se refere à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres¹⁰⁰, com o intuito de promover a inclusão social como parte da natureza específica do projeto capitalista da UE.

Como já foi salientado, a inclusão social foi desde o início uma peça fundamental para o bom funcionamento do projeto europeu. Isso porque o seu contrário, a exclusão social, é capaz de acarretar um processo de desvantagem social que acaba por prejudicar a economia. Nesse sentido:

Social exclusion (the reverse of social inclusion) is seen not only as unjust but as damaging the social cohesion that is seen as essential for an efficient, productive, and globally competitive economy. Social exclusion is a concept related to but different from social inequality, being both wider and narrower in some respects. The concept is intended to capture a complex of related processes of social disadvantage that inhibit full and effective human functioning, impairing employment and thereby harming the economy^{101, 102}

O artigo 1º da Diretiva 75/117/CEE dispunha que:

⁹⁸ MARTINS, Ana Maria Guerra. Constitucionalismo Europeu e direitos fundamentais após o Tratado de Lisboa. Instituto de Ciência Jurídico-Políticas. Disponível em: <http://www.icjp.pt/sites/default/files/media/822-1351.pdf>. Acesso em: mar. 2019.

⁹⁹ A diretiva foi revogada em 14 de agosto de 2009 pela Diretiva 2006/54/CE. A mudança foi necessária para abarcar as reformulações do Tratado de Lisboa e a Carta dos Direitos Fundamentais da UE.

¹⁰⁰ UNIÃO EUROPEIA. DIRETIVA 75/117/CEE, de 10 de fevereiro de 1975, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros no que se refere a aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e femininos. Disponível em: <http://data.europa.eu/eli/dir/1975117/oj>. Acesso em: jul. 2019.

¹⁰¹ WALBY, Sylvia. The European Union and Gender Equality: Emergent Varieties of Gender Regime. Social Politics: International Studies in Gender, State & Society, Volume 11, ed. 1, 2004, Páginas 4–29, p. 13. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/sp/jxh024>. Acesso em: nov. 2019.

¹⁰² Em tradução livre: “A exclusão social (o reverso da inclusão social) é vista não apenas como injusta, mas também como prejudicial à coesão social que é vista como essencial para uma economia eficiente, produtiva e globalmente competitiva. A exclusão social é um conceito relacionado, mas diferente da desigualdade social, sendo mais amplo e restrito em alguns aspectos. O conceito pretende captar uma complexidade de processos relacionados de desvantagem social que inibem o funcionamento humano pleno e eficaz, prejudicando o emprego e, conseqüentemente, a economia”.

O princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e femininos, que consta do artigo 119º do Tratado e a seguir denominado por <<princípio da igualdade de remuneração>>, implica, para um mesmo trabalho ou para um trabalho a que for atribuído um valor igual, a eliminação, no conjunto dos elementos e condições de remuneração, de qualquer discriminação em razão do sexo.

A diretiva determinou à época que os Estados-Membros introduzissem na respectiva ordem jurídica interna as medidas necessárias para permitir que os trabalhadores tivessem meios de reclamar judicialmente quando da não aplicação do princípio da igualdade de remuneração, e para que fossem protegidos contra qualquer despedimento que constituísse reação do empregador a uma queixa formulada a nível da empresa, ou uma ação judicial, com o intuito de fazer respeitar o princípio da igualdade de remuneração, conforme as redações dos artigos 2.º e 5.º¹⁰³.

A necessidade de suprimir as discriminações provenientes de disposições legislativas, regulamentares ou administrativas, abriu a possibilidade de tornar disposições contrárias ao princípio da igualdade de remuneração nulas, anuláveis ou alteradas (art. 4.º) e, por fim, levou à consagração do direito de informação dos trabalhadores acerca das mudanças.

O artigo 8.º estabelecia o prazo de um ano para os Estados-Membros adotarem as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento à Diretiva. Em 1976, Bélgica, Dinamarca, Alemanha, Grécia, Espanha, França, Itália, Países Baixos, Áustria, Portugal, Finlândia, Suécia e Reino Unido comunicaram que adotariam as medidas de transposição nacionais¹⁰⁴. A necessidade de evitar uma desvantagem concorrencial entre os Estados-Membros no que tange ao valor dos salários ofertados aos trabalhadores e às trabalhadoras, bem como a necessidade de aproximação das disposições nacionais, no que se refere à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres, veio no momento oportuno para não causar problemas concorrenciais.

¹⁰³ UNIÃO EUROPEIA. DIRETIVA 75/117/CEE, de 10 de fevereiro de 1975, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros no que se refere a aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e femininos. Disponível em: <http://data.europa.eu/eli/dir/1975117/oj>. Acesso em: jul. 2019.

¹⁰⁴ EUROPEAN UNION LAW. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/NIM/?uri=celex:31975L0117>. Acesso em: nov. 2019.

Logo, também, foi a elaboração da Diretiva 76/207/CEE¹⁰⁵ relativa ao princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho. Apreende-se, então, uma visão alargada segundo a qual a mera equiparação salarial para funcionários desempenhando a mesma tarefa e recebendo os mesmos salários era insuficiente. Entretanto, nenhuma alteração de fato foi realizada, pois permaneceram em vigor dispositivos que permitiam a discriminação das mulheres na contratação. O número 2 do artigo 2º da diretiva 76/207/CEE dispunha que:

[...]2. A presente diretiva não constitui obstáculo à faculdade que os *Estados-membros* têm de excluir do seu âmbito de aplicação as atividades profissionais e, eventualmente, as formações que a elas conduzam, e para as quais, em razão da sua natureza ou das condições do seu exercício, o sexo constitua um condição determinante.

A questão veio a ser discutida, somente no ano de 1995, quando o TJUE foi chamado para se pronunciar no acórdão *Kreil*¹⁰⁶. O caso chegou ao conhecimento do Tribunal através de um reenvio prejudicial, sendo a questão apreciada no processo *a quo* colocada por uma mulher que viu negado o seu pedido de ingresso nas Forças Armadas alemãs, para trabalhar no serviço de manutenção de eletromecânica de armas, com fundamento numa norma que reservava o ingresso na atividade apenas aos homens. Na ocasião, o TJUE julgou discriminatória a proibição respaldada pela lei para impedir o acesso das mulheres a determinados empregos, tornando-a sem efetividade e confirmando a disposição de que: “Os Estados-Membros devem proceder periodicamente a um exame das atividades profissionais referidas no número 2 do artigo 2.º, com a finalidade de apreciar, tendo em consideração a evolução social, se se justificará manter as exclusões em questão”¹⁰⁷.

Anos mais tarde, a Diretiva 79/7/CEE, de 19 de dezembro de 1978, deu

¹⁰⁵ UNIÃO EUROPEIA. Diretiva 76/207/CEE, de 9 de Fevereiro de 1976, Relativa a Concretização Do Princípio Da Igualdade de Tratamento Entre Homens e Mulheres No Que Se Refere Ao Acesso Ao Emprego, à Formação e Promoção Profissionais e Às Condições de Trabalho. Disponível em: <http://data.europa.eu/eli/dir/1976/207/oj>. Acesso em: jul. 2019.

¹⁰⁶ TJUE. Tribunal de Justiça da União Europeia. Acórdão Tanja Kreil v. Bundesrepublik Deutschland, Proc. C-285/98, de 11 de Novembro de 1995. Acesso em: mar. 2019

¹⁰⁷ UNIÃO EUROPEIA. Diretiva 79/7/CEE, de 19 de Dezembro de 1978, relativa a realização progressiva do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de segurança social, nº 2 do artigo 9º. Disponível em: <http://data.europa.eu/eli/dir/1979/7/oj>. Acesso em: jul. 2019.

um novo salto, adentrando nas questões relativas ao princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de segurança social. O objetivo, segundo o artigo 1.º era o de promover: “a realização progressiva, no domínio da segurança social e de outros elementos de proteção social previsto no artigo 3.º, do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de segurança social”¹⁰⁸.

No contexto histórico, em 1979 realizaram-se as primeiras eleições para o Parlamento Europeu por sufrágio universal direto¹⁰⁹. Neste ano também foi eleita a primeira mulher presidente do Parlamento Europeu, Simone Veil¹¹⁰. Com efeito, a Diretiva 79/7/CEE trouxe uma atualização necessária para acolher essas mudanças que aconteciam na sociedade. No que tange à igualdade no regime do casamento, o artigo 4º estipulou a proibição da discriminação em razão do sexo, seja ela direta ou indireta, por referência ao estado civil ou familiar no que respeita ao âmbito de aplicação dos regimes e às condições de acesso; a obrigação de pagar cotizações e ao cálculo desta,s e ao cálculo das prestações, incluindo os acréscimos devidos na qualidade de cônjuge e por pessoa a cargo e as condições de duração e de manutenção do direito às prestações.

O número 1 do artigo 4.º da Diretiva 79/7/CEE estabelece que:

1. O princípio da igualdade de tratamento implica a ausência de qualquer discriminação em razão do sexo, quer direta, quer indiretamente por referência, nomeadamente, ao estado civil ou familiar especialmente no que respeita: [...]
 - ao cálculo das prestações, incluindo os acréscimos devidos na qualidade de cônjuge e por pessoa a cargo e as condições de duração e de manutenção do direito às prestações.
2. O princípio da igualdade de tratamento não prejudica as disposições relativas à proteção da mulher em razão da maternidade.

O número 2 do mesmo dispositivo faz referência direta ao fato de o princípio de igualdade de tratamento: “não prejudica(r) as disposições relativas

¹⁰⁸ UNIÃO EUROPEIA. Diretiva 79/7/CEE, de 19 de Dezembro de 1978, relativa a realização progressiva do principio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de segurança social, artigo 1º. Disponível em: <http://data.europa.eu/eli/dir/1979/7/oj>. Acesso em: jul. 2019.

¹⁰⁹ UNIÃO EUROPEIA. A história da União Europeia. Disponível em: https://europa.eu/european-union/about-eu/history/1970-1979/1979_pt. Acesso em: jan. 2020.

¹¹⁰ COMISSÃO EUROPEIA. Simone Veil: Sobrevivente do Holocausto e primeira mulher presidente do Parlamento Europeu (1927-2017). Disponível em: <https://europa.eu/european-union/sites/europaeu/files/foundingfathers-simoneveil-pt-hd.pdf>. Acesso em: jan. 2020.

à proteção da mulher em razão da maternidade”, um dos argumentos utilizados na argumentação do Acórdão *WA vs. INSS*, de 10 de setembro de 2019¹¹¹, para não conceder o direito de um homem a se beneficiar de um complemento por nascimento de filhos aplicado sobre a sua pensão de incapacidade permanente, que é usualmente concedido às mulheres quando possuem pessoas a cargo.

Um importante passo na luta contra a discriminação das mulheres foi dado com a Diretiva 2000/78/CE. A diretiva traça conceitos como discriminação direta e indireta. Por um lado, define a discriminação direta, no artigo 2º, número 2, alínea a), como um “tratamento menos favorável do aquele que é, tenha sido, ou possa vir a ser dado a outra pessoa em situação comparável”¹¹². Por outro lado, define que haverá discriminação indireta quando uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra seja suscetível de colocar numa situação de desvantagem pessoas com uma determinada religião ou convicções, deficiência, classe etária ou orientação sexual, comparativamente com outras pessoas¹¹³, com a exceção de que: “essa disposição, critério ou prática sejam objetivamente justificados por um objetivo legítimo e que os meios utilizados para o alcançar sejam adequados e necessários.”¹¹⁴

Outra questão importante para os direitos das mulheres é tratada pela Diretiva 92/85/CEE, de 19 de outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho. A diretiva tem o intuito de estabelecer medidas de proteção ampliadas que condicionem ou proíbam trabalhos perigosos para a saúde.

O artigo 8º determina que os Estados-Membros, tomem medidas necessárias para que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes tenham direito a uma licença maternidade de, pelo menos, 14 semanas consecutivas, a gozar antes e/ou depois do parto em conformidade com as legislações e/ou práticas nacionais. Adiante, no número 2 dispõe que: “2. A licença de

¹¹¹ TJUE. Tribunal de Justiça da União Europeia. **Acórdão WA v. INSS**. Proc. C-450/18, de 12 de Dezembro de 2019. Acesso em jan. 2020.

¹¹² UNIÃO EUROPEIA. Diretiva 2000/78/CE, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional. Acesso em: jul. 2019.

¹¹³ UNIÃO EUROPEIA. Diretiva 2000/78/CE, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional, artigo 2º, número, alínea b. Acesso em: jul. 2019.

¹¹⁴ UNIÃO EUROPEIA. Diretiva 2000/78/CE, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional, artigo 2º, 2, alínea b, i). Acesso em: jul. 2019.

maternidade prevista no n.º I deve incluir uma licença de maternidade obrigatória de, pelo menos, duas semanas, repartidas antes e/ou depois do parto, em conformidade com as legislações e / ou práticas nacionais”¹¹⁵.

O artigo 9.º reporta-se ao benefício de dispensa para trabalho para realização de exames pré-natais, quando efetuados durante o horário de trabalho.

O artigo 10.º desta diretiva, sob o tema “Proibição de despedimento”, dispõe:

A fim de garantir às trabalhadoras, na *aceção* do artigo 2.º, o exercício dos direitos de proteção da sua segurança e saúde reconhecidos no presente artigo, prevê-se que:

1. Os *Estados-Membros* tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras, na *aceção* do artigo 2.º, sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade referida no n.º 1 do artigo 8.º, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.
2. Quando uma trabalhadora, na *aceção* do artigo 2.º, for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.
3. Os *Estados-Membros* tomem as medidas necessárias para proteger as trabalhadoras, na *aceção* do artigo 2.º, contra as consequências de um despedimento que fosse ilegal por força do n.º 1.

No acórdão *Dita Danosa*¹¹⁶, de 11 de novembro de 2010, o TJUE foi chamado para se pronunciar sobre a norma infra. O caso consistia em um litígio que opunha *D. Danosa* à *LKB Lizings SAI*, a propósito de uma decisão da assembleia-geral desta sociedade por quotas que destituiu a recorrente das funções de membro da direção da referida sociedade.

No processo principal, *Dita Danosa* alegou que a sua destituição das funções de membro da direção da LKB foi derivada do seu estado de gravidez. No âmbito do reenvio, o Tribunal foi questionado sobre “a compatibilidade com o direito da União de uma legislação nacional que, embora proibindo o

¹¹⁵ UNIÃO EUROPEIA. Diretiva 92/85/CEE, do Parlamento e do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho. Número 2 do artigo 8.º. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31992L0085&from=PT>. Acesso em: jul. 2019.

¹¹⁶ TJUE. Tribunal de Justiça da União Europeia. Acórdão *Dita Danosa v. LKB Lizings SIA*, de 11 de Novembro de 2010, Proc. C-232/09. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A62009CJ0232>. Acesso em: mar. 2019

despedimento por motivo de gravidez, não prevê, em contrapartida, nenhuma restrição em matéria de destituição de um membro da direção de uma sociedade de capitais”¹¹⁷.

Na sua fundamentação o TJUE opõe-se a uma legislação nacional que permite a destituição de um membro da direção de uma sociedade de capitais por motivos de gravidez, que constitui uma discriminação direta, já que visa somente as mulheres.

Seguindo com a questão, a Diretiva 2006/54/CE¹¹⁸, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, é importante e deve ser analisada, pois sua implementação configurou alguns avanços em relação ao tempo de concessão da licença maternidade, à época.

O Parlamento e o Conselho enfatizaram a necessidade de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta¹¹⁹. De acordo com o disposto no artigo 1.º da Diretiva 2006/54:

A presente diretiva visa assegurar a aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no emprego e na atividade profissional.

Para o efeito, contém disposições de aplicação do princípio da igualdade de tratamento em matéria de:

[...]

b) Condições de trabalho, incluindo remuneração;

[...].

A mencionada diretiva reiterou dois conceitos importantes, já anteriormente presentes na legislação sobre não discriminação – os conceitos de discriminação direta e indireta. O artigo 2.º prevê, no número 1, alínea a), e

¹¹⁷ TJUE. Tribunal de Justiça da União Europeia. Acórdão Dita Danosa v. LKB Lizings SIA, de 11 de Novembro de 2010, Proc. C-232/09, considerando nº35. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A62009CJ0232>. Acesso em: mar. 2019

¹¹⁸ UNIÃO EUROPEIA. Diretiva 2006/54/CE, de 5 de Julho de 2006, Relativa à Aplicação Do Princípio Da Igualdade de Oportunidades e Igualdade de Tratamento Entre Homens e Mulheres Em Domínios Ligados Ao Emprego e à Atividade Profissional. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A32006L0054>. Acesso em: jul. 2019.

¹¹⁹ UNIÃO EUROPEIA. Diretiva 2006/54/CE, de 5 de Julho de 2006, Relativa à Aplicação Do Princípio Da Igualdade de Oportunidades e Igualdade de Tratamento Entre Homens e Mulheres Em Domínios Ligados Ao Emprego e à Atividade Profissional, considerando nº 24. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A32006L0054>. Acesso em: jul. 2019.

à semelhança de disposições análogas, que consistem em discriminação direta uma situação em que: “em razão do sexo, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável que aquele que é, tenha sido ou possa vir a ser dado a outra pessoa em situação comparável”¹²⁰.

Já a discriminação indireta consiste:

[...] sempre que uma disposição, critério ou prática, aparentemente neutro, seja susceptível de colocar pessoas de um determinado sexo numa situação de desvantagem comparativamente com pessoas do outro sexo, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um objetivo legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários.¹²¹

O artigo 14.º da referida diretiva, sob a tema “Proibição de discriminação”, dispõe, no n.º 1 que:

Não haverá qualquer discriminação direta ou indireta em razão do sexo, nos setores público e privado, incluindo os organismos públicos, no que diz respeito:

- a) Às condições de acesso ao emprego, ao trabalho independente ou à atividade profissional, incluindo os critérios de seleção e as condições de contratação, seja qual for o ramo de atividade e a todos os níveis da hierarquia profissional, incluindo a promoção;
- b) Ao acesso a todos os tipos e a todos os níveis de orientação profissional, formação profissional, formação profissional avançada e reconversão profissional, incluindo a experiência profissional prática;
- c) Às condições de emprego e de trabalho, incluindo o despedimento, bem como a remuneração, tal como estabelecido no artigo 141.º [CE];
- d) À filiação ou envolvimento numa organização de trabalhadores ou patronal, ou em qualquer organização cujos membros exerçam uma profissão específica, incluindo as regalias oferecidas por essas organizações.

Mais adiante, o artigo 15.º cuida de regular a retoma de atividade laboral pela da mulher após licença de maternidade; para isso prevê que as mulheres tenham garantidos os seus direitos de retornar ao seu posto de trabalho ou a um equivalente, em condições que não lhes sejam menos

¹²⁰ UNIÃO EUROPEIA. Diretiva 2006/54/CE, de 5 de Julho de 2006, Relativa à Aplicação Do Princípio Da Igualdade de Oportunidades e Igualdade de Tratamento Entre Homens e Mulheres Em Domínios Ligados Ao Emprego e à Atividade Profissional. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A32006L0054>. Acesso em: jul. 2019.

¹²¹ UNIÃO EUROPEIA. Diretiva 2006/54/CE, de 5 de Julho de 2006, Relativa à Aplicação Do Princípio Da Igualdade de Oportunidades e Igualdade de Tratamento Entre Homens e Mulheres Em Domínios Ligados Ao Emprego e à Atividade Profissional. Artigo 2.º prevê, no n.º1, alínea b). Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A32006L0054>. Acesso em: jul. 2019.

favoráveis, além de poderem beneficiar de quaisquer melhorias nas condições de trabalho a que teriam tido direito durante a sua ausência.

Por fim, no que concerne as relações entre as disposições comunitárias e nacionais, enuncia no artigo 28º que: “1. A presente diretiva não prejudica disposições relativas à proteção das mulheres, em particular no que diz respeito à gravidez e à maternidade. 2. A presente diretiva não prejudica as disposições da Diretiva [96/34] e da Diretiva [92/85]”¹²². Ainda que essa medida vise ampliar o escopo de proteção da mulher grávida, algumas das interpretações a seu respeito têm vindo a originar contradições no campo da igualdade de gênero. Isso porque, ao visar proteger uma condição biológica da mulher na gravidez, a interpretação do TJUE tende confundir a proteção necessária da condição biológica com as *relações de cuidado* que são desenvolvidas entre os seres humanos, o que tem motivado decisões que podem ser conflitantes com o princípio da conciliação da vida profissional e familiar que a UE também se propõe a debater e promover.

O TJUE já foi requisitado através de vários pedidos prejudiciais para se pronunciar a respeito dessas questões (*Hoffman*, C-184/83¹²³; *Roca Alvarez*, C-104/09¹²⁴), mas tem, até ao momento, dado ênfase a uma proteção da condição biológica da mulher na gravidez e de “relações especiais entre mães e filhos” no âmbito maternidade que contradiz a busca por um equilíbrio entre a vida profissional e familiar de homens e mulheres.

Por último, o Parlamento Europeu aprovou a implementação da Diretiva 2019/1158, de 20 de junho de 2019, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e que revogou a Diretiva 2010/18/UE¹²⁵. O seu objetivo é garantir uma maior flexibilização para

¹²² UNIÃO EUROPEIA. Diretiva 2006/54/CE, de 5 de Julho de 2006, Relativa à Aplicação Do Princípio Da Igualdade de Oportunidades e Igualdade de Tratamento Entre Homens e Mulheres Em Domínios Ligados Ao Emprego e à Atividade Profissional. Artigo 28º. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A32006L0054>. Acesso em: jul. 2019.

¹²³ TJUE. Tribunal de Justiça da União Europeia. Acórdão *Hoffman vs. Barmer*, Proc.C-184/83, de 12 de Julho de 1984. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61983CJ0184&from=PT>. Acesso em: mar. 2019

¹²⁴ TJUE. Tribunal de Justiça da União Europeia. Acórdão *Roca Álvarez v. España*, Proc. C-104/09, de 30 de Setembro de 2010. Disponível em: <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=pt&num=C-104/09>. Acesso em: mar. 2019

¹²⁵ UNIÃO EUROPEIA. Diretiva 2010/18/UE, de 8 de Março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental celebrado entre a *businessseurope*, a *ueapme*, o *ceep* e a *ces* e que revoga a Directiva 96/34/CE. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/NIM/?uri=CELEX:32010L0018>. Acesso em: jul. 2019.

os trabalhadores e trabalhadoras atenderem as suas responsabilidades familiares, notadamente dos progenitores ou cuidadores.

A diretiva aplica-se a todos os trabalhadores que têm contratos de trabalho ou outras relações de trabalho, inclusivamente aos trabalhadores/as a tempo parcial e aqueles/as trabalhadores/as contratados/as a termo certo e, por último, aqueles/as que estão em contrato de trabalho temporário.

A Diretiva 2019/1158/UE é considerada um grande passo da UE na busca pelo equilíbrio das obrigações familiares com a participação no mercado de trabalho. Ela possui uma abordagem intergeracional, haja vista tratar o cuidado como uma necessidade não apenas da família com filhos pequenos, mas também daquela que possui adultos com pais idosos e que precisam de cuidados ou em que algum membro possua uma doença que exija maiores cuidados¹²⁶. As alíneas c) e d) do artigo 3.º trazem as definições sobre a licença de cuidador e sobre a quem ela se destina, ou seja, o sujeito de direitos. Consiste no cuidador:

c) um trabalhador que presta cuidados pessoais ou apoio a um familiar ou a uma pessoa que vive no mesmo agregado familiar que o trabalhador e que necessita de cuidados ou de assistência significativos por uma razão médica grave, conforme definido por cada Estado-Membro;¹²⁷

Já a licença para cuidador é a:

d) dispensa de trabalho dos trabalhadores para prestarem cuidados pessoais ou apoio a um familiar, ou a uma pessoa que viva no mesmo agregado familiar que o trabalhador e que necessite de cuidados ou apoio significativos por razões médicas graves, tal como definido por cada Estado-Membro¹²⁸.

¹²⁶ EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY (EIGE). Beijing Platform for Action Beijing + 25 : The Fifth Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020. Disponível em <https://doi.org/10.2839/946791>. Acesso em: jan. 2021.

¹²⁷ UNIÃO EUROPEIA. Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho, letra c) artigo 3º. Disponível em: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj>. Acesso em: jul. 2019.

¹²⁸ UNIÃO EUROPEIA. Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho. letra d) do artigo 3.º. Disponível em: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj>. Acesso em: jul. 2019.

O artigo 6º prevê para cada trabalhador/a o direito a, pelo menos, cinco dias úteis de licença por ano para prestar cuidados pessoais ou apoio a um familiar, ou a uma pessoa que viva no mesmo agregado familiar, e que necessite de cuidados ou apoio significativos por razões médicas graves. Desse modo, a diretiva abre caminho para que haja o maior compartilhamento entre os cuidados familiares entre os membros do círculo familiar, o que contribui para uma divisão mais igualitárias das tarefas domésticas¹²⁹. A medida também é benéfica quando se olha para o contexto da UE, onde é esperado um aumento contínuo da demanda por cuidadores, devido ao envelhecimento da população¹³⁰.

No que se refere à possibilidade de flexibilização da licença parental, nos termos da Diretiva UE 2019/1158, as hipóteses de se concretizar na prática podem ser reduzidas, já que deixa para os empregadores decidirem se aceitam ou não a concessão licença¹³¹.

Outrossim, a implementação de licença para cuidadores através da Diretiva 2019/1158UE, ainda que seja benéfica para a conciliação da vida profissional e privada, abrindo a possibilidade para que homens e mulheres possam fruir da mesma, beneficia apenas para as mulheres que estão no mercado de trabalho. Além disso, a proteção do compartilhamento das licenças ainda está muito ligada a uma *visão maternalista do cuidado*. Isso fica clarividente quando os homens vão requerer o direito ao compartilhamento da licença parental. Esse direito ainda é um *direito derivado ao direito à maternidade*, o que causa óbices quando os homens pretendem obter certos benefícios e garantias sociais associados ao cuidado dos filhos. Dessa forma, pode-se afirmar que o conjunto de normas e legislações previstas no campo do direito da União Europeia, em matéria de conciliação da vida profissional e privada, ainda não consegue dar resposta plenamente satisfatória a várias

¹²⁹ EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY (EIGE). Beijing Platform for Action Beijing + 25: The Fifth Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020. Disponível em <https://doi.org/10.2839/946791>. Acesso em: jan. 2021.

¹³⁰ EIGE. European Institute for Gender Equality. Gender equality and long-term care at home.2020.Disponível em: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-and-long-term-care-home>

¹³¹ UNIÃO EUROPEIA. Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho. Considerando 23. Disponível em: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj>. Acesso em: jul. 2019.

questões que o tema abarca, como, por exemplo, a precarização do trabalho da mulher na sociedade em todas as suas esferas, seja ela pública ou privada.

1.2.2. Recomendações e Resoluções

O Compromisso Estratégico para a Igualdade de Gênero é um documento de trabalho dos funcionários da Comissão Europeia que elenca os objetivos que irão traçar as políticas e legislações europeias com vistas a promover a igualdade de gênero e a combater a discriminação entre homens e mulheres no âmbito da UE. A princípio, a proposta para o ano de 2010-2015¹³², tinha como pressupostos promover a independência econômica das mulheres, a igualdade de remuneração, o aumento da participação nos processos decisórios, a luta contra a violência de gênero e uma referência às questões das mulheres e meninas migrantes na parte da ação externa.

O documento foi alvo de várias críticas. Uma delas é a de que não há um orçamento dedicado à prossecução de tais objetivos estratégicos, o que causa dúvidas sobre a sua aplicabilidade prática. Ainda por cima, apontava-se que a estratégia visava reforçar a argumentação sobre a “utilidade social” das mulheres contrabalanceando a sua participação com a diminuição da população em idade ativa¹³³. Para aumentar a tensão, os pontos fracos apresentados no relatório final da Estratégia 2010-2015 não foram reforçados para o ano de 2016, como, por exemplo, o combate à estereotipagem na mídia¹³⁴, colocando em causa a aplicabilidade da estratégia, bem como suas finalidades.

Todavia, deve ser registado que, seguidamente, na Estratégia 2016-2019, se deu um importante passo para a visibilidade e o reconhecimento do trabalho de cuidado. Isto é, da “prestação de serviços públicos, infraestruturas e políticas de proteção social e da promoção da responsabilidade partilhada

¹³² COMISSÃO EUROPEIA. Compromisso Estratégico para a igualdade de género 2016-2019. Luxemburgo. Disponível em: <https://doi.org/10.2838/28288>. Acesso em: out. 2020

¹³³ Maria Rêgo, “Políticas de Igualdade de Género Na União Europeia e Em Portugal: Influências e Incoerências,” *Revista Ex Aequo*, Vila Franca de Xira, 2012, 29-44. Disponível em: http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_issuetoc&pid=0874-556020120001&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: jul. 2020.

¹³⁴ EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY (EIGE). Beijing Platform for Action Beijing + 25 : The Fifth Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020. Disponível em <https://doi.org/10.2839/946791>. Acesso em: jan. 2021.

dentro do agregado familiar e da família, em função do contexto nacional”¹³⁵. Desse modo, procurou-se o reconhecimento do trabalho de cuidado através da melhoria de serviços públicos e da proteção social.

Na UE, a regulamentação do trabalho doméstico e de prestação de cuidados é escassa e desigual; muitas vezes, as/os trabalhadoras/es domésticas/os não são consideradas/os trabalhadores típicos ou regulares, pelo que os seus direitos laborais são frágeis e raras vezes conseguem cumprir os requisitos para acederem à proteção social.

Através da Resolução do Parlamento, de 28 de abril de 2016, sobre as trabalhadoras domésticas e prestadoras de cuidados na UE¹³⁶.O Parlamento define a expressão “cuidados” como:

[...] trabalho efetuado em instituições públicas ou privadas ou em agregados domésticos privados para a prestação de cuidados a crianças, pessoas idosas, doentes ou deficientes; considerando que a prestação de cuidados pode ser desempenhada por entidades públicas ou privadas, famílias ou trabalhadores por conta própria, e /ou ainda por prestadores de cuidados não profissionais, que são geralmente membros da família;¹³⁷

Já os termos “trabalhadoras domésticas e prestadores de cuidado” referem-se à parte dos cuidados prestados de maneira profissionalizada:

[...] vários grupos de trabalhadores, nomeadamente, mas não só, trabalhadores internos, trabalhadores externos, trabalhadores à hora em vários agregados domésticos, trabalhadores familiares, prestadores de cuidados diários ou noturnos, «*babysitters*», «*au pair*» e jardineiros, cuja realidade e condições variam de forma significativa¹³⁸;

¹³⁵ JORNAL OFICIAL DA UNIÃO EUROPEIA. Resolução do Parlamento Europeu, de 5 de outubro de 2016, sobre os próximos passos a atingir os objetivos globais e os compromissos da UE em matéria de nutrição e segurança alimentar no mundo (2016/20705(RSP)). Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=OJ:JOC_2018_215_R_0003&from=PT . Acesso em: out. 2020.

¹³⁶ JORNAL OFICIAL DA UNIÃO EUROPEIA. Resolução Do Parlamento Europeu, de 28 de Abril de 2016, Sobre Trabalhadoras Domésticas e Prestadoras de Cuidados Na UE (2015/2094(INI)). Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?toc=OJ%3AC%3A2018%3A066%3ATOC&uri=uriserv%3AOJ.C_.2018.066.01.0030.01.POR. Acesso em: out. 2020.

¹³⁷ JORNAL OFICIAL DA UNIÃO EUROPEIA. Resolução Do Parlamento Europeu, de 28 de Abril de 2016, Sobre Trabalhadoras Domésticas e Prestadoras de Cuidados Na UE (2015/2094(INI)), considerando B. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?toc=OJ%3AC%3A2018%3A066%3ATOC&uri=uriserv%3AOJ.C_.2018.066.01.0030.01.POR. Acesso em: out. 2020.

¹³⁸ JORNAL OFICIAL DA UNIÃO EUROPEIA. Resolução Do Parlamento Europeu, de 28 de Abril de 2016, Sobre Trabalhadoras Domésticas e Prestadoras de Cuidados Na UE (2015/2094(INI)). Considerando C. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?toc=OJ%3AC%3A2018%3A066%3ATOC&uri=uriserv%3AOJ.C_.2018.066.01.0030.01.POR. Acesso em: out. 2020.

A Resolução visa chamar a atenção dos Estados-Membros da União acerca da importância de ratificar a Convenção n.º 189 da OIT¹³⁹, que proporciona proteção específica para as/os trabalhadoras/es domésticas/os e estabelece os princípios e direitos básicos a observar pelos Estados no âmbito da adoção de um conjunto de medidas para tornar o trabalho digno uma realidade para esse grupo de trabalhadoras/es. A Convenção foi ratificada apenas por sete Estados-Membros (Alemanha, Bélgica, Finlândia, Irlanda, Itália, Portugal e Suécia)¹⁴⁰.

Além disso, a Resolução ressalta a fragilidade dessas/es trabalhadoras/es no espaço da União:

“Considerando que o trabalho doméstico e a prestação de cuidados se caracterizam, essencialmente, pelo seguinte: precariedade laboral, mobilidade geográfica, horários «ad hoc», padrões de trabalho sazonais, turnos, ausência de segurança de emprego, emprego temporário e, sobretudo, trabalho não declarado”¹⁴¹.

A Diretiva n.º 89/391/CEE, de 12 de junho de 1989, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho no espaço da União, inclui no âmbito de proteção legal “todos os *sectores* de atividade, privados ou públicos (atividades industriais, agrícolas, comerciais, administrativas, de serviços, educativas, culturais, de ocupação de tempos livres, etc.)”¹⁴²; entretanto, no artigo 3.º, alínea a), dispõe-se que o âmbito subjetivo de aplicação da mesma engloba “qualquer pessoa ao serviço de uma entidade patronal e bem assim os estagiários e os aprendizes, com exceção dos empregados domésticos”. Desse modo, retira a proteção às trabalhadoras domésticas, o que é demonstrativo da

¹³⁹ ILO. International Labour Organization. Domestic Workers Convention, N.º. 189, 2011. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189. Acesso em: out. 2020.

¹⁴⁰ ILO. International Labour Organization. Domestic Workers Convention, N.º. 189, 2011. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189.

¹⁴¹ JORNAL OFICIAL DA UNIÃO EUROPEIA. Resolução Do Parlamento Europeu, de 28 de Abril de 2016, Sobre Trabalhadoras Domésticas e Prestadoras de Cuidados Na UE (2015/2094(INI)), considerando G. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?toc=OJ%3AC%3A2018%3A066%3ATOC&uri=uriserv%3AOJ.C_.2018.066.01.0030.01.POR. Acesso em: out. 2020.

¹⁴² UNIÃO EUROPEIA. Diretiva 89/391/CEE, de 12 de Junho de 1989, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho, Artigo 2.º. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=DD:05:001:TOC:PL>. Acesso em: jul. 2019.

desvalorização social desse tipo de trabalho, tendo, conseqüentemente, um impacto injustificável nos direitos humanos das mulheres e nas políticas contra a discriminação de gênero, já que essa área é representada em sua maioria por mulheres.

Como o trabalho doméstico, em sua grande maioria é realizado em espaços privados, isso dificulta uma fiscalização efetiva sobre as formas de relação no quadro das quais esse trabalho se desenvolve; todavia, como apontado na Resolução, é considerado um contexto em que ocorrem inúmeras violações de direitos. Para exemplificar, muitas das trabalhadoras domésticas, por estarem na informalidade, quando engravidam, não possuem nenhum sistema de segurança e apoio e não ficam protegidas contra o despedimento. Portanto, será necessária uma atenção redobrada dada a essas relações que se desenvolvem na esfera do cuidado nos próximos anos, pois os avanços significativos no campo da igualdade entre homens e mulheres, em particular, em matéria de emprego, trabalho e remuneração, alavancados pela União Europeia, não foram sentidas por uma ampla maioria de mulheres empregadas no trabalho de cuidado.

Em 2020¹⁴³, foi renovado o compromisso para a igualdade para os próximos cinco anos; os objetivos não diferiram muito dos anos anteriores, já que persistem as disparidades salariais e o número de mulheres nos cargos decisórios continua abaixo do esperado. Uma evolução positiva foi a adoção de um ponto de vista mais preocupado com a *interseccionalidade*, levantando questões sobre a variação das desigualdades sofridas pelas mulheres conforme diversas características pessoais, econômicas e *status* migratório. Portanto, percebe-se que há uma preocupação com as questões migratórias adentrando muito forte nas políticas de promoção da igualdade de gênero.

1.2.3. Jurisprudência

¹⁴³ COMISSÃO EUROPEIA. Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Gênero 2020-2025, de 05 de março de 2020, Bruxelas. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>. Acesso em: jan. 2021.

A crescente participação das mulheres no mercado de trabalho, acompanhada de um maior envolvimento dos homens nas responsabilidades ligadas ao cuidado, tem demonstrado impactos positivos na qualidade de vida dos cidadãos europeus. Nesse sentido, tem-se dado ênfase ao papel desenvolvido pelo TJUE em fazer cumprir as determinações dos tratados europeus na busca da efetivação de um quadro político e legal que leve à uma divisão mais igualitária entre o tempo da vida familiar e o tempo no mercado dos trabalhadores e das trabalhadoras.

Alguns casos que têm chegado à alçada do TJUE demonstram como os conflitos entre a vida profissional e familiar têm sido equacionados pelos cidadãos e quais as barreiras que eles ainda enfrentam. Na prática, as mulheres continuam a ser prejudicadas no recrutamento e nas oportunidades de carreira, em virtude do papel que têm vindo a assumir como as principais responsáveis pelo cuidado com os filhos, com os idosos e com a casa, enquanto os homens continuam sendo confrontados com obstáculos quando querem assumir a sua parcela de responsabilidade, sendo que muitos desses impedimentos são confirmados pela própria legislação.

Para as mulheres, a construção social e normativa que coloca o cuidado como algo da “natureza da mulher” e não como um trabalho que perpassa a vida de todos os seres humanos acarreta algumas consequências¹⁴⁴.

Quando se afirma que o trabalho de cuidado é desvalorizado, ele o é porque é entendido como sendo uma “função feminina”, inesgotável e gratuita¹⁴⁵. Essa crença explica a desvalorização e desproteção jurídica desses trabalhos quando realizados no *mercado*, e também acarreta um desafio para a igualdade de gênero, que não pode ser alcançada enquanto o trabalho de cuidado continuar a gerar exaustão física e mental para às mulheres. Isto ocorre porque não se dá ênfase à essencialidade que o trabalho de cuidado tem para a existência dos seres humanos e a preservação de uma vida digna.

A importância do trabalho de cuidado começa a aparecer no quadro

¹⁴⁴ VIEIRA, Regina Stela Corrêa. O cuidado como trabalho: um interpelação do Direito do Trabalho a partir da perspectiva de gênero. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo. Faculdade de Direito. São Paulo-SP, 2018. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-30102020-143919/publico/5953743_Tese_Corrigida.pdf. Acesso em: mai. 2020.

¹⁴⁵ MIES, Maria; SHIVA, Vandana. Ecofeminismo. Instituto Piaget, Lisboa, 1993

normativo da União Europeia, quando na Europa busca-se equacionar o equilíbrio entre a vida profissional e familiar através da flexibilização de licenças para trabalhadores prestarem cuidados familiares, para o compartilhamento de casais após o nascimento ou a adoção de uma criança.

O Tribunal de Justiça da União Europeia também não está alheio a essas questões e tem vindo a transformar a fundamentação que utiliza nas suas decisões, num esforço de promover a igualdade de gênero com normas que permitam a conciliação entre a vida profissional e familiar entre homens e mulheres na União Europeia.

Para entender essa transformação é necessário recuar alguns anos, até à decisão do Caso *Roca Alvarez*¹⁴⁶. Nesse caso, o Tribunal Superior de Justiça da Galiza, Espanha apresentou um pedido de reenvio prejudicial ao TJUE, nos termos do artigo 267.º do TFUE, para que esse se pronunciasse a respeito de uma regra espanhola acerca de licença para aleitamento. A norma explicitava que a concessão só poderia incluir os pais no caso de a mãe estar inscrita em um regime de trabalho por conta de outrem. Uma exigência que era inexistente no caso de ser a mãe a requerer a licença.

A legislação também não reconhecia aos pais o direito a requerer a licença de aleitamento quando a mãe da criança se enquadrasse no regime de trabalhadora independente. Este não reconhecimento de um direito próprio à dispensa de aleitamento levou o senhor *Roca Alvarez* a ter seu pedido de licença recusado pela sua entidade patronal, motivo que o levou a querer a discutir a questão na justiça. Assim, o Sr. *Roca Alvarez* ingressou com uma ação no Tribunal Social da Espanha, que foi indeferida, ensejando dúvidas sobre a legalidade desta diferença de requisitos perante as disposições da UE, o que fez o caso chegar até o TJUE.

Inicialmente, nas conclusões da advogada geral do caso, *Juliane Kokott*, o conceito de “dispensa para aleitação” foi tratado desde logo como um equívoco, já que se uma trabalhadora não gozar a referida dispensa, o pai da criança, desde que também exerça uma atividade assalariada pode gozá-la no

¹⁴⁶ TJUE. Tribunal de Justiça da União Europeia. Acórdão *Roca Álvarez v. España*, Proc. C-104/09, de 30 de Setembro de 2010. Disponível em: <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=pt&num=C-104/09>. Acesso em: mar. 2019

lugar da mãe¹⁴⁷. Além disso, a advogada concluiu que uma regulamentação nacional que reconhece exclusivamente às mães que trabalhem por conta de outrem um direito autônomo a uma dispensa do trabalho remunerada para cuidar de uma criança, e que não reconhece esse direito aos pais trabalhadores por conta de outrem, viola o princípio da igualdade de tratamento na acepção da Diretiva 76/207/CEE, do Conselho, de 9 de Fevereiro de 1976, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho¹⁴⁸.

A argumentação da advogada foi acatada em partes pelo TJUE. Este entendeu que a disposição espanhola vulnerava o princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres. Entretanto, o TJUE não avança na questão de a lei conceder o direito aos pais de cuidarem dos filhos como um direito derivado ao da mãe.

It concludes that, although there are encouraging signs of change, the status quo remains unsatisfactory as a right-based approach is still lacking, and this reiterates traditional parental models. This situation is further exacerbated by the current economic climate, which makes it difficult to introduce any changes in this direction^{149, 150}

Em complementariedade, no caso *WA vs IVSS*, o Tribunal de Justiça da União Europeia foi chamado, inicialmente, para se pronunciar sobre a compatibilidade do dispositivo 60.º n.º 1, da Lei Geral da Segurança Social (LGSS) com o princípio da igualdade de tratamento consagrado no artigo 157.º

¹⁴⁷ TJUE. Tribunal de Justiça da União Europeia. Conclusões da Advogada-Geral Juliane Kokott, apresentadas em 6 de Maio de 2010, no Processo C-104/09 -Pedro Manuel Roca Álvarez Contra Sesa Start España ETT SA-. Disponível em: http://curia.europa.eu/juris/document/document_print.jsf?docid=79069&text=&dir=&doclang=PT&part=1&occ=first&mode=lst&pageIndex=0&cid=11476421. Acesso em: mar. 2019

¹⁴⁸ TJUE. Tribunal de Justiça da União Europeia. Conclusões da Advogada-Geral Juliane Kokott, apresentadas em 6 de Maio de 2010, no Processo C-104/09 -Pedro Manuel Roca Álvarez Contra Sesa Start España ETT SA-. Disponível em: http://curia.europa.eu/juris/document/document_print.jsf?docid=79069&text=&dir=&doclang=PT&part=1&occ=first&mode=lst&pageIndex=0&cid=11476421. Acesso em: mar. 2019

¹⁴⁹ TORELLA, Eugenia Caracciolo Di. Brave New Fathers for a Brave New World? Fathers as Caregivers in an Evolving European Union. *European Law Journal* 20, no. 1 (2014): 88–106, p.89. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/eulj.12033>. Acesso em: nov. 2020.

¹⁵⁰ Em tradução livre: “ Daí conclui-se que, embora haja sinais encorajadores de mudança, o *status quo* permanece muito aquém de um nível satisfatório, bem como permanece uma lacuna jurídica, o que reitera os modelos parentais tradicionais. Essa situação é ainda mais agravada pelo atual clima econômico, o que torna difícil a introdução de quaisquer mudanças neste sentido”.

do TFUE e da Diretiva 2006/54/CE¹⁵¹, relativa à aplicação do princípio de igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

O demandante no processo principal, Sr. WA, sendo pai de duas filhas, exigiu o direito de receber um complemento, no montante de 5 % da pensão por invalidez, nas mesmas condições que são concedidas as mulheres na legislação nacional espanhola. Entretanto, teve o seu pedido de complemento de maternidade indeferido pelo INSS, sob a justificativa de que o direito é reconhecido exclusivamente às mulheres beneficiárias de uma prestação contributiva da segurança social, que sejam mães de dois ou mais filhos, a título do seu “contributo demográfico para a segurança social”, ao passo que os homens que se encontram na mesma situação não teriam o mesmo direito¹⁵².

O artigo 60.º n.º 1 da LGSS dispõe que:

Complemento por maternidad en las pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social.

1. Se reconocerá un complemento de pensión, por su aportación demográfica a la Seguridad Social, a las mujeres que hayan tenido hijos biológicos o adoptados y sean beneficiarias en cualquier régimen del sistema de la Seguridad Social de pensiones contributivas de jubilación, viudedad o incapacidad permanente. Dicho complemento, que tendrá a todos los efectos naturaleza jurídica de pensión pública contributiva, consistirá en un importe equivalente al resultado de aplicar a la cuantía inicial de las referidas pensiones un porcentaje determinado, que estará en función del número de hijos según la siguiente escala:

a) En el caso de 2 hijos: 5 por ciento.

b) En el caso de 3 hijos: 10 por ciento.

c) En el caso de 4 o más hijos: 15 por ciento.

A efectos de determinar el derecho al complemento así como su cuantía únicamente se computarán los hijos nacidos o adoptados con anterioridad al hecho causante de la pensión correspondiente¹⁵³.

A principal dúvida suscitada, a resolver pela decisão prejudicial, consistia em saber se o artigo supra se enquadrava como uma *medida de ação*

¹⁵¹ UNIÃO EUROPEIA. Diretiva 2006/54/CE, de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do Princípio Da Igualdade de Oportunidades e Igualdade de Tratamento Entre Homens e Mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional. Disponível em: <http://data.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj> . Acesso em: jul. 2019.

¹⁵² TJUE. Tribunal de Justiça da União Europeia. Conclusões Do Advogado Geral Michal Bobek, de 10 de Setembro de 2019, apresentadas no Proc.-C-450/18, a respeito de um pedido de decisão prejudicial apresentado pelo Juzgado de Lo Social n.º 3 de Gerona (Tribunal Do Trabalho n.º 3 de Girona, Espanha), em que são Partes WA v. INSS. Acesso em: jan. 2020.

¹⁵³ MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE ESPAÑA. Real Decreto 8/2015 por el que se aprueba el texto refundido de La Ley General de La Seguridad Social. Publicado Em: Boletín Oficial Del Estado Núm. 261, de 31/10/2015. Disponível em: <http://www.boe.es/boe/dias/1994/06/29/pdfs/A20658-20708.pdf>. Acesso em: out. 2020.

positiva que visa compensar desvantagens na carreira profissional do sexo sub-representado, abarcada pelo direito da União no n.º 4 do artigo 157.º do TFUE:

[...] 4. A fim de assegurar, na prática, a plena igualdade entre homens e mulheres na vida profissional, o princípio da igualdade de tratamento não obsta a que os Estados-Membros mantenham ou adotem medidas que prevejam regalias específicas destinadas a facilitar o exercício de uma atividade profissional pelas pessoas do sexo sub-representado, ou a prevenir ou compensar desvantagens na sua carreira profissional¹⁵⁴.

A principal dúvida suscitada perante o TJUE era, pois, se o artigo supracitado se enquadraria numa exceção para compensar desvantagens na carreira profissional das mulheres e se essa proteção era assegurada pelo direito da União ou não.

O advogado geral entendeu não ser o caso de uma medida positiva, tendo o TJUE seguido o mesmo entendimento. Primeiramente, para chegar nesse entendimento, o advogado geral explicou que o conceito de contributo demográfico, alegado como justificativa pelo INSS, é um conceito válido tanto para homens como para mulheres, mas reconhece as exigências maiores para elas devido ao processo de estado de gravidez biológica. O TJUE entendeu que:

[...] «a situação do trabalhador masculino não é comparável à do trabalhador feminino se a vantagem atribuída apenas ao trabalhador feminino se destina a compensar as desvantagens profissionais que resultam para esse trabalhador do seu afastamento do trabalho, inerente à licença de maternidade»¹⁵⁵.

O TJUE interpretou o conceito de maternidade como o período compreendido pela gravidez, o parto e o momento imediatamente a seguir ao parto, com uma média de 14 semanas no território da União. Para o advogado geral, tais conceitos possuem regras pouco claras e, devido à diversidade de regimes jurídicos que contemplam a licença maternidade com diferentes

¹⁵⁴ UNIÃO EUROPEIA. Tratado Sobre o Funcionamento Da União Europeia, n.º 4 do artigo 157.º. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9e8d52e1-2c70-11e6-b497-01aa75ed71a1.0019.01/DOC_2&format=PDF. Acesso em: mar. 2019.

¹⁵⁵ TJUE. Tribunal de Justiça da União Europeia. Conclusões Do Advogado Geral Michal Bobek, de 10 de Setembro de 2019, apresentadas no Proc.-C-450/18, a respeito de um pedido de decisão prejudicial apresentado pelo Juzgado de Lo Social n.º 3 de Gerona (Tribunal Do Trabalho n.º 3 de Girona, Espanha), em que são Partes WA v. INSS. Considerando 33. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:62018CC0450&from=EN>. Acesso em jan. 2020.

tempos de duração nas disposições nacionais, uma definição única se torna ainda mais complexa¹⁵⁶.

Nas conclusões do advogado geral, houve o esclarecimento de que a medida positiva não poderia contemplar todas as mulheres, já que nem toda a forma de maternidade se dá através do vínculo biológico. Ela pode ser socialmente construída, como nos casos de adoção. O TJUE seguindo o mesmo entendimento afirmou que:

[...] nem todos os trabalhadores do sexo feminino que tenham acesso ao complemento de maternidade podem ter beneficiado, de *facto*, de um período de licença de maternidade. Uma vez que, nos termos da legislação nacional, as licenças de adoção podem ser gozadas tanto por mulheres como por homens, é possível que uma mulher beneficie do complemento de maternidade apesar de não ter gozado a respetiva licença ou, para o efeito, não tenha estado grávida nem tenha dado à luz¹⁵⁷.

Além disso, salienta-se que a legislação na União Europeia já afirmou como discriminatório o impedimento de casais homoafetivos constituírem um casamento, bem como o impedimento pelos cartórios de incluírem na certidão de nascimento o nome de dois pais ou duas mães. A situação elencada demonstra como é possível que esses casais venham a sofrer constrangimentos em seus direitos devido a lei espanhola. Nesse sentido:

[...] quando uma criança tem duas mães, ambas terão direito ao complemento de maternidade, mas apenas uma poderá ter, de *facto*, gozado a licença de maternidade. Uma vez que a medida em causa não estabelece qualquer condição segundo a qual as mulheres devem ter deixado de trabalhar no momento em que deram à luz, a ligação à licença de maternidade falta igualmente, por exemplo, nas situações em que uma mulher deu à luz antes de entrar no mercado de trabalho. Em terceiro lugar, o *facto* de a medida não se aplicar a mães de uma só criança confirma que a mesma não está associada à proteção da maternidade¹⁵⁸.

¹⁵⁶ TJUE. Tribunal de Justiça da União Europeia. Conclusões Do Advogado Geral Michal Bobek, de 10 de Setembro de 2019, apresentadas no Proc.-C-450/18, a respeito de um pedido de decisão prejudicial apresentado pelo Juzgado de Lo Social n.º 3 de Gerona (Tribunal Do Trabalho n.o 3 de Girona, Espanha), em que são Partes WA v. INSS. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:62018CC0450&from=EN>. Acesso em jan. 2020.

¹⁵⁷ TJUE. Tribunal de Justiça da União Europeia. Conclusões Do Advogado Geral Michal Bobek, de 10 de Setembro de 2019, apresentadas no Proc.-C-450/18, a respeito de um pedido de decisão prejudicial apresentado pelo Juzgado de Lo Social n.º 3 de Gerona (Tribunal Do Trabalho n.o 3 de Girona, Espanha), em que são Partes WA v. INSS. Considerando n.º 54. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:62018CC0450&from=EN>. Acesso em jan. 2020.

¹⁵⁸ TJUE. Tribunal de Justiça da União Europeia. Acórdão WA v. INSS. Proc. C-450/18, de 12 de Dezembro de 2019. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:62018CJ0450>. Acesso em jan. 2020.

Por último, o advogado geral chama à atenção, na sua tese, para o fato de que a medida não se aplica a mães que possuem apenas uma só criança, o que afasta a hipótese de o complemento se destinar a uma proteção ligada a maternidade¹⁵⁹. Essa argumentação do Tribunal de Justiça tem vindo a ser alvo de críticas, conforme a que segue:

Esta interpretación formalista lleva a la esperpéntica consideración de entender discriminatoria una medida que pretende compensar a las mujeres españolas de su tradicional exclusión del mercado laboral para asumir las tareas familiares, obviando, asimismo, el contexto histórico al que obedece la norma, que, pese al sustancial cambio social operado por el paso del tiempo y la acción de la democracia post constitucional, proyecta aún su alargada sombra sobre las carreras profesionales consideradas en buena parte de los casos pensionados a día de hoy. Y, por ende, se sitúa en un marco social muy lejano a la corresponsabilidad en los cuidados familiares que fundamentaría la tacha de discriminación de la medida, pero escasamente realista en la aun cambiante sociedad española actual¹⁶⁰.

A crítica defende que a decisão do TJUE foi um retrocesso em relação às medidas já conquistadas em relação aos direitos das mulheres, podendo acarretar na prática prejuízos para elas, aumentando as disparidades na reforma, por não levar em conta as situações reais de desvantagem que as trabalhadoras mães passam por serem as que mais assumem os cuidados com os filhos.

Entretanto, sob a ótica das teorias do cuidado, a decisão do TJUE foi benéfica, pois a norma nacional espanhola ao vincular um complemento com vistas a compensar as responsabilidades do cuidado apenas atendendo ao gênero e não numa visão restritiva ligada a condições biológicas da gestação, do parto e do momento seguinte ao parto, deixa de fora uma infinidade de situações que já existem socialmente e não podem ser ignoradas ou tomadas como não válidas de apreciação. Como o advogado geral pontuou, a medida, além de ser ineficaz como medida positiva, também é injusta em relação às famílias homoafetivas. Se a lei espanhola continuasse em vigor as famílias

¹⁵⁹ TJUE. Tribunal de Justiça da União Europeia. Conclusões Do Advogado Geral Michal Bobek, de 10 de Setembro de 2019, apresentadas no Proc.-C-450/18, a respeito de um pedido de decisão prejudicial apresentado pelo Juzgado de Lo Social n.º 3 de Gerona (Tribunal Do Trabalho n.º 3 de Girona, Espanha), em que são Partes WA v. INSS. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:62018CC0450&from=EN>. Acesso em jan. 2020.

¹⁶⁰ VALLEJO, Pilar Rivas. La Sobreprotección por el TJUE de los padres cuidadores que fueron excluidos del complemento de maternidad. *Revista de Jurisprudencia Laboral* 2020, no. 1 (2020): 10 Disponível em: <http://diposit.ub.edu/dspace/handle/2445/159989>. Acesso em: jan. 2021.

compostas por duas mães teriam direito a receber dois complementos, enquanto a família composta por dois homens nenhum direito ao complemento de pensão.

Assim, o TJUE, no caso *WA vs INSS*, abriu o caminho para uma *desvinculação da visão do trabalho de cuidado como uma atribuição feminina* devido às divisões tradicionais dos papéis de gênero. Além disso, chama a atenção para a necessidade de se olhar para os benefícios que esse trabalho fornece para a sociedade em geral, valorizando quem o faz e seus frutos.

O Tribunal de Justiça determinou que, caso a legislação nacional queira proteger a maternidade em seu conceito mais restritivo, deve o fazê-lo nos moldes assegurados pela Diretiva 92/85/CEE. Sob esse aspeto, então, residiria o maior desafio para o Tribunal de Justiça, acerca do conceito de maternidade, que foi aprofundado num caso mais recente levado até o TJUE, o caso *Syndicat CFTC vs. CPAM*¹⁶¹.

No processo principal o *Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle (Syndicat CFTC)* propôs a ação em nome do Sr. CY, trabalhador com um filho a cargo, contra o *Caisse primaire d'assurance maladie de Moselle (CPAM)*, a propósito da recusa desta em conceder-lhe um prolongamento de período suplementar de licença maternidade concedido exclusivamente para as mulheres. Tal decisão foi considerada uma discriminação direta baseada no gênero¹⁶², pelo que foi levada até o Tribunal de Justiça da União Europeia.

O artigo 46.º da Convenção Coletiva Nacional de Trabalho do Pessoal dos Organismos de Segurança Social da França¹⁶³ determina que duração da licença legal de maternidade pode ser prolongada por um período suplementar. Essa licença suplementar é reservada em exclusivo as mulheres e pode ter a duração de um mês e meio, com direito à remuneração integral, de três meses,

¹⁶¹ TJUE. Tribunal de Justiça da União Europeia. Acórdão *Syndicat CFTC vs Moseille*, de 18 de Novembro de 2020. C-463/19. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX%3A61994CJ0039>. Acesso em: nov. 2020.

¹⁶² TJUE. Tribunal de Justiça da União Europeia. Acórdão *Syndicat CFTC vs Moseille*, de 18 de Novembro de 2020. C-463/19. Disponível em: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=D7B94C3BC27F51DDE34912C721895652?text=&docid=233871&pageIndex=0&doclang=PT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1428280>. Acesso em: nov. 2020.

¹⁶³ RÉPUBLIQUE FRANÇAISE. Convention Collective Nationale de Travail Du Personnel Des Organismes de Sécurité. L. – Congés Maternité (Articles 45 à 46). Disponível em: https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000038292684/.

com direito a metade da remuneração, ou de um ano sem vencimento. Há igualmente a possibilidade de renovar a licença suplementar, em determinadas condições, por mais um ano, sem vencimento.

Por conta dessa norma, o sindicato intentou um pedido administrativo em nome do representante da criança contra a CPAM, mas viu o seu pedido de licença indeferido, com o fundamento de que o artigo 46.º seria um *direito acessório* da licença maternidade, dirigido apenas as mulheres.

Após a recusa, o *Syndicat CFTC* entrou com uma ação no Tribunal do Trabalho na França, órgão que reenviou para o TJUE, suscitando a dúvida, para que esse interpretasse os fatos de acordo com as disposições da Diretiva 2006/54/CE¹⁶⁴, notadamente o artigo 28.º, a respeito das disposições relativas à proteção das mulheres, em particular no que diz respeito à gravidez e à maternidade.

Nas conclusões gerais apresentadas em 9 de julho de 2020 pelo advogado geral *Michal Bobek*¹⁶⁵, ele defendeu a centralidade do acórdão *Hoffman (C-184/83)*¹⁶⁶, sentença prolatada em 1983, para a análise do processo *Syndicat* e declarou a necessidade de uma atualização na interpretação da questão central levantada no acórdão.

No processo *Hoffmann*, a intervenção do TJUE foi no sentido de assegurar a proteção da condição biológica da mulher durante a gravidez, e “*de proteger as relações especiais entre a mulher e o seu filho no período subsequente à gravidez e ao parto, evitando que essas relações sejam perturbadas pela acumulação de tarefas que decorreriam do exercício simultâneo de uma atividade profissional*”¹⁶⁷. Desse modo, ao tentar evitar a acumulação de tarefas das mulheres o TJUE acaba por reforçar os estereótipos

¹⁶⁴ UNIÃO EUROPEIA. Diretiva 2006/54/CE, de 5 de Julho de 2006, Relativa à Aplicação Do Princípio Da Igualdade de Oportunidades e Igualdade de Tratamento Entre Homens e Mulheres Em Domínios Ligados Ao Emprego e à Atividade Profissional. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A32006L0054>. Acesso em: jul. 2019.

¹⁶⁵ TJUE. Tribunal de Justiça da União Europeia. Conclusões do Advogado Geral Michal Bobek, apresentadas em 9 de Julho de 2020, no Proc.C-463/19, a respeito de um pedido de decisão prejudicial apresentado pelo Conseil de Prud'hommes de Metz (Tribunal Do Trabalho de Metz, França) Entre Syndicat CFTC v. Moseille. Disponível em: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=vulnerability&docid=228386&pageIndex=0&doclang=PT&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=1554971>. Acesso em: jul. 2020.

¹⁶⁶ TJUE. Tribunal de Justiça da União Europeia. Acórdão Hoffman vs. Barmer, Proc.C-184/83, de 12 de Julho de 1984. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61983CJ0184&from=PT>. Acesso em: mar. 2019

¹⁶⁷ TJUE. Tribunal de Justiça da União Europeia. Acórdão Hoffman vs. Barmer, Proc.C-184/83, de 12 de Julho de 1984. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61983CJ0184&from=PT>. Acesso em: mar. 2019.

e as disparidades de gênero em relação ao trabalho e às responsabilidades familiares, já que dá como certo que a mulher é a responsável principal pelos cuidados.

No processo atual o advogado geral levanta a necessidade de uma atualização sobre o entendimento consagrado no acórdão Hoffman, tendo em vista as transformações sociais ocorridas na Europa, alavancadas em grande parte pela atuação ativa do TJUE, com vista a equilibrar as responsabilidades entre a vida profissional e a vida familiar de mulheres e de homens. O advogado geral explica:

[...] 57. Penso, portanto, que se impõe uma atualização considerável, sob a forma de uma limitação do alcance do Acórdão Hoffman. Sem questionar o cerne do teste Hoffmann, se este for definido como uma exceção de maternidade de interpretação restritiva, não se pode sustentar que este teste deva ser entendido no sentido de que qualquer período de licença concedido posteriormente à licença legal de maternidade deve ser automaticamente considerado licença de maternidade propriamente dita, que justifique a exclusão total dos trabalhadores masculinos.¹⁶⁸

De acordo com o considerando de n.º 24 da Diretiva 2006/54/CE¹⁶⁹, o Tribunal de Justiça reconhece a proteção biológica da gravidez e maternidade. No artigo 1.º, define-se que o princípio da igualdade de tratamento deve ser aplicado as condições de trabalho, incluindo remuneração:

Artigo 1.º Objetivo

A presente diretiva visa assegurar a aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no emprego e na atividade profissional.

Para o efeito, contém disposições de aplicação do princípio da igualdade de tratamento em matéria de:

[...]

b) Condições de trabalho, incluindo remuneração;

[...] ¹⁷⁰

¹⁶⁸ TJUE. Tribunal de Justiça da União Europeia. Conclusões do Advogado Geral Michal Bobek, apresentadas em 9 de Julho de 2020, no Proc.C-463/19, a respeito de um pedido de decisão prejudicial apresentado pelo Conseil de Prud'hommes de Metz (Tribunal Do Trabalho de Metz, França) Entre Syndicat CFTC v. Moseille. Considerando n.º 46. Disponível em:

<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=vulnerability&docid=228386&pageIndex=0&doclang=PT&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=1554971> . Acesso em: jul. 2020.

¹⁶⁹ UNIÃO EUROPEIA. Diretiva 2006/54/CE, de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do Princípio Da Igualdade de Oportunidades e Igualdade de Tratamento Entre Homens e Mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional. Considerando n.º 24. Disponível em: <http://data.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj> . Acesso em: jul. 2019.

¹⁷⁰ UNIÃO EUROPEIA. Diretiva 2006/54/CE, de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do Princípio Da Igualdade de Oportunidades e Igualdade de Tratamento Entre Homens e Mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional. Artigo 1.º. Disponível em: <http://data.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj> . Acesso em: jul. 2019.

O artigo 28.º do mesmo diploma legal define que:

Artigo 28.º

Relação com as disposições comunitárias e nacionais

1. A presente diretiva não prejudica disposições relativas à proteção das mulheres, em particular no que diz respeito à gravidez e à maternidade.
2. A presente diretiva não prejudica as disposições da Diretiva 96/34/CE e da Diretiva 92/85/CEE.

Para o advogado geral, a maternidade deve ser interpretada de forma restritiva e não pode ser equiparada a conceitos mais gerais como o de “ser mãe” ou de “parentalidade”¹⁷¹. Nesse sentido, para clarificar se uma previsão sobre período suplementar visa proteger a maternidade ou se estará ligada à questão da prestação de cuidados às crianças, entendida de uma forma mais ampla, o advogado geral propõe a análise de três aspectos: o primeiro, as condições da concessão da licença; o segundo, a sua duração e modalidades de gozo; e terceiro, a proteção jurídica associada a esse período de licença.

Quanto ao primeiro aspecto, se a concessão da licença introduzir considerações relacionadas à finalidade de proteção da condição biológica das mulheres e das relações do parto e do pós-parto, esses direitos devem ser analisados à luz da Diretiva 92/85/CEE¹⁷².

Quanto ao segundo, a respeito da duração e modalidades de gozo da licença parental, ele reflete que quanto mais amplas forem as possibilidades de flexibilidade, menor a ligação à finalidade de proteção da *condição biológica* da gravidez.

No terceiro e último ponto, quanto à finalidade da proteção jurídica associada ao período da licença, ressalta a necessidade de um olhar quanto à diversidade existente no contexto da UE no que respeita aos diferentes períodos

¹⁷¹ TJUE. Tribunal de Justiça da União Europeia. Conclusões do Advogado Geral Michal Bobek, apresentadas em 9 de Julho de 2020, no Proc.C-463/19, a respeito de um pedido de decisão prejudicial apresentado pelo Conseil de Prud’hommes de Metz (Tribunal Do Trabalho de Metz, França) Entre Syndicat CFTEC v. Moseille. Disponível em: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=vulnerability&docid=228386&pageIndex=0&doclang=PT&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=1554971>. Acesso em: jul. 2020.

¹⁷² UNIÃO EUROPEIA. Diretiva 92/85/CEE, do Parlamento e do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31992L0085&from=PT>. Acesso em: jul. 2019.

em que estão dispostos os números de semanas ou meses para a concessão da licença, o que torna a questão politicamente complexa. Portanto, a análise de uma medida não deve ser apartada dessas três considerações.

Para que uma medida de ação positiva possa se encaixar no âmbito do artigo 28.º, n.º 1, da Diretiva 2006/54/CE, o período suplementar deve estar ligado ao objetivo conjunto de estabelecer medidas de proteção relacionadas com a condição biológica da mulher após o parto e suas relações especiais com o filho, tendo devidamente em conta as condições de concessão da licença, duração e modalidades de gozo e proteção jurídica, conforme concluí o advogado¹⁷³.

No acórdão, o TJUE alegou a incompetência para pronunciar-se sobre a compatibilidade de normas do direito interno com as disposições do Direito da União, em respeito ao artigo 267.º do TFUE, entretanto ele deu um passo acertado trazendo elementos de interpretação para a apreciação do tribunal remetente.

O TJUE levantou várias questões importantes no sentido da necessidade de trazer mais objetividade para as normas que visam promover a proteção biológica da mulher durante e após a gravidez por meio de uma licença suplementar. Neste sentido, cite-se:

[...] tal licença suplementar deve destinar-se a assegurar a proteção da condição biológica da mulher, bem como das relações especiais que esta mantém com o filho no período subsequente ao parto.¹⁷⁴

[...]

[...] Os artigos 14.º e 28.º da Diretiva 2006/54, lidos à luz da Diretiva 92/85, devem ser interpretados no sentido de que não se opõem à disposição de uma convenção coletiva nacional que reserva às trabalhadoras que têm os filhos a cargo o direito a uma licença após o termo da licença legal de maternidade, na condição de essa licença suplementar visar proteger as trabalhadoras no que respeita tanto às consequências da gravidez como à maternidade, o que cabe ao órgão jurisdicional de reenvio verificar, tendo em consideração, nomeadamente, as condições de concessão da licença, as modalidades

¹⁷³ UNIÃO EUROPEIA. Diretiva 2006/54/CE, de 5 de Julho de 2006, Relativa à Aplicação Do Princípio Da Igualdade de Oportunidades e Igualdade de Tratamento Entre Homens e Mulheres Em Domínios Ligados Ao Emprego e à Atividade Profissional. Artigo 28º nº 1. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A32006L0054>. Acesso em: jul. 2019.

¹⁷⁴ TJUE. Tribunal de Justiça da União Europeia. Acórdão Syndicat CFTC vs Moseille, de 18 de Novembro de 2020. C-463/19. Considerando n.º 57. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX%3A61994CJ0039>. Acesso em: nov. 2020.

e a duração da mesma, bem como o correspondente nível de proteção jurídica.¹⁷⁵

A norma contida no artigo 46.º da convenção da segurança social francesa previa um período legal para a licença de maternidade de 16 semanas, e mais a licença suplementar que poderia ir até dois anos, sem remuneração. Assim, devido à duração longa e a proteção jurídica limitada, já que a partir de um ano não haveria nenhum tipo de remuneração, o advogado geral e a interpretação levantada pelo TJUE corroboram no sentido pelo simples fato de uma licença se seguir imediatamente à licença legal de maternidade não é suficiente para considerar que esta pode ser reservada às trabalhadoras que tenham os filhos a cargo.

Desse modo, pode-se afirmar que o Tribunal de Justiça da União Europeia nesse momento deu um entendimento favorável e atento as exigências de conciliação entre o trabalho profissional e o familiar, questionando uma norma que prevê uma possibilidade alargada às mulheres de prestarem cuidados baseada unicamente na qualidade de serem progenitoras, enquanto não concedem aos pais uma medida semelhante baseada no mesmo fato de serem progenitores.

Portanto, pode-se concluir que o TJUE trouxe à discussão vários pontos importantes para ampliar o debate sobre o valor do trabalho de cuidado, essencial à todas as pessoas, mas que tem vindo a ser assumido pelas mulheres, em sua maior parte, sozinhas, por conta do próprio sistema de normas que, em parte, as impede de distribuir esse trabalho com outros indivíduos.

Cumprido, deste modo, analisar, algumas lacunas que persistem nas bases normativas e fundamentais, utilizadas nos argumentos do TJUE, para verificar o quanto elas ainda podem reforçar os estereótipos de gênero.

1.2.4. Lacunas na fundamentação do TJUE quanto à promoção da igualdade de gênero na UE

¹⁷⁵ TJUE. Tribunal de Justiça da União Europeia. Acórdão Syndicat CFTC vs Moseille, de 18 de Novembro de 2020. C-463/19. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX%3A61994CJ0039>. Acesso em: nov. 2020.

Como se viu, o direito da União Europeia, tanto no plano constitucional, quanto nos âmbitos do direito derivado e da jurisprudência, tem procurado captar e responder aos problemas de desigualdade entre homens e mulheres. Fá-lo, em primeiro lugar, e essencialmente, quanto a questões que se colocam no quadro do *mercado*, tendo longo acervo respeitante à igualdade de gênero em matéria salarial e de condições laborais. Destes problemas evoluiu-se, paulatinamente, para interpelações relativas a temáticas relativas ao *cuidado*, em particular as relacionadas com as licenças de maternidade e semelhantes, e com a articulação, em termos legais, mas também práticos, entre as obrigações laborais e familiares. Todavia, como é natural, subsistem ainda determinadas lacunas de regulamentação e proteção, designadamente, como já se assinalou, no que respeita a situações complexas, de *interseccionalidade*, em que confluem dimensões problemáticas atinentes ao gênero, mas também a outros fatores relevantes no plano jurídico e social, como a religião ou a condição social. Delas se dará, muito brevemente, conta em seguida, já que uma regulamentação adequada da articulação entre o *mercado e a casa*, terá de captar e gerir a complexidade presente na vida de muitos coletivos de mulheres.

O considerando 14 da Diretiva 2000/43/CE¹⁷⁶, que aplica o princípio da igualdade de tratamento independente da origem racial ou étnica, afirma que a União deverá procurar eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre mulheres e homens, em especial, dado que as mulheres são frequentemente vítimas de discriminações de múltipla índole. Este é um ponto que a UE não tem conseguido equilibrar: enquanto possui uma política de igualdade de gênero bem desenvolvida, no plano do mercado de trabalho, ela deixa outros fatores de fora o que acarreta várias formas de discriminação para as mulheres que estão inseridas em outros eixos de diferenciação social, como no emblemático caso *Samira Achbita*¹⁷⁷.

¹⁷⁶ UNIÃO EUROPEIA. Diretiva 2000/78/CE, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional. Disponível em: <http://data.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj>. Acesso em: mar. 2019

¹⁷⁷ TJUE. Tribunal de Justiça da União Europeia. Acórdão Samira Achbita vs. G4S, de 14 de março de 2017, C-157-15. Disponível em: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=188852&doclang=PT>. Acesso em: mar. 2019

No caso apresentado ao TJUE *Samira Achbita v. G4S*¹⁷⁸, a requerente, de religião muçulmana, havia sido despedida após passar a usar o lenço de cabeça islâmico no trabalho. A empresa GS4, requerida no processo principal, apresentou recurso alegando uma política de neutralidade para embasar seus argumentos, que foi aceite pelo Tribunal da Bélgica. Após *Samira Achbita* recorrer a essa decisão, o Tribunal da Bélgica reenviou a questão pedindo esclarecimentos ao TJUE, a título de que esse se pronunciasse se o despedimento estava em acordo ou não com o artigo 21.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, relativo a não discriminação em razão da religião. Além disso, o órgão jurisdicional de reenvio questionou se o artigo 2.º, n.º 2, alínea a), da Diretiva 2000/78/CE deve ser interpretado, no sentido de que a proibição de usar um lenço islâmico decorrente de uma política de neutralidade da empresa constitui uma discriminação direta. A decisão do TJUE foi no sentido de que não se tratava de uma discriminação direta, pois as empresas são livres para estabelecer regras internas, em conformidade com o artigo 16º da CDFUE, sobre a liberdade de empresa.

O Tribunal de Justiça não foi indagado sobre a possibilidade de se tratar de uma discriminação indireta; entretanto, afirma o número 2, alínea b), do artigo 2º da Diretiva 2000/78/CE que existe discriminação indireta quando uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra seja suscetível de colocar numa situação de desvantagem uma determinada categoria (gênero, religião, doença, deficiência, idade, orientação sexual, nacionalidade, etc), comparativamente com outras pessoas, que poderia ter servido para aumentar a proteção das mulheres que utilizam o véu islâmico.

A decisão do TJUE no caso *Samira Achbita* foi no sentido de que não se tratava de uma discriminação direta, pois as empresas são livres para estabelecer regras internas, em conformidade com o artigo 16º da CDFUE, sobre a liberdade de empresa¹⁷⁹. Por um lado, o Tribunal de Justiça interpretou ser

¹⁷⁸ TJUE. Tribunal de Justiça da União Europeia. Acórdão *Samira Achbita vs. G4S*, de 14 de março de 2017 , C-157-15. Disponível em: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=188852&doclang=PT>. Acesso em: mar. 2019

¹⁷⁹ Artigo 16º da Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia: É reconhecida a liberdade de empresa, de acordo com o direito da União e as legislações e práticas nacionais. UE. União Europeia. Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. Adotada em dezembro de 2000. Entrada em vigor a partir do Tratado de Lisboa 2009. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=FR>. Acesso em: mar. 2019.

legítima a proibição de manifestação de quaisquer sinais políticos, filosóficos ou religiosos no local de trabalho, desde que objetivamente justificada por uma causa legítima e uma neutralidade política, filosófica e religiosa, e desde que os meios para concretizar esse objetivo sejam adequados e necessários. Por outro lado, o TJUE, ao decidir que a questão deverá ser apreciada à luz da especificidade da relação laboral, acaba por sujeitar a liberdade religiosa à discricionariedade do empregador, o que por si só pode ter efeitos perversos.

A maioria das mulheres muçulmanas que utilizam o véu islâmico experimentam uma taxa elevada de discriminação no emprego, que tem se configurado como sendo pena tripla: com base em ser mulher, representar uma minoria étnica e ser muçulmana¹⁸⁰. Entretanto, o TJUE não adentrou nessa dimensão e os efeitos dessa decisão nessas mulheres, que podem ter consequências negativas quanto ao acesso ao emprego e oportunidades de trabalho.

O TJUE, ao permitir que uma empresa, sob o jugo de uma política de neutralidade, impeça a utilização do véu islâmico compromete seriamente a igualdade de homens e mulheres, haja vista que o uso do véu islâmico é utilizado somente por elas. De acordo com a EIGE, no ano de 2016 imperava uma taxa de 35 % de dificuldade de acesso ao mercado de trabalho pelas mulheres islâmicas¹⁸¹, ou seja, já demonstra o relevo da questão.

O Tribunal de Justiça não foi indagado sobre a possibilidade de acarretar uma discriminação indireta nas mulheres. Em que pese a norma da empresa em sua constituição aparentar ser neutra em relação às diferenças de gênero e de ordem religiosa, na prática ela também gera muitas discriminações, já que pode acarretar o despedimento de mulheres que utilizam o véu. O acórdão tem a possibilidade de acarretar dificuldades ainda maiores no acesso das mulheres muçulmanas que utilizam o véu ao mercado de trabalho. Desse modo, a afirmação de que a União tenha acarretado prejuízos à efetivação da igualdade de gênero com essa decisão parece fazer algum sentido.

¹⁸⁰ EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY (EIGE). Beijing Platform for Action Beijing + 25: The Fifth Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020, p. 116. Disponível em <https://doi.org/10.2839/946791>. Acesso em: jan. 2021.

¹⁸¹ EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY (EIGE). Beijing Platform for Action Beijing + 25: The Fifth Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020. Disponível em <https://doi.org/10.2839/946791>. Acesso em: jan. 2021.

A atitude também acarretou um deterioramento no princípio da solidariedade da UE, já que, ao invés de buscar assimilar diferenças culturais, demonstrou-se indiferente quanto essas características representantes de outras culturas, como a dos migrantes provenientes de países do Médio Oriente e da África. A UE tem falhado nesse quesito, não somente com a falta de uma postura ativa em suas políticas e decisões, mas na forma controversa da própria organização interna da instituição. Há alguns anos a UE tem sido questionada sobre o seu estabelecimento de contratos de servidores com empresas que não seguem uma política rigorosa de atenção aos direitos humanos, caindo em uma grande contradição¹⁸².

Para concluir, cumpre salientar que a Sra. Samira Achbita, possuía nacionalidade europeia e também estava em um vínculo de emprego formal. Como foi discutido anteriormente, a promoção da igualdade de gênero no âmbito da UE e seu enfoque social só foi possível devido à persistência de várias mulheres, que levaram seus questionamentos até o TJUE, tendo acesso aos mecanismos judiciais. Portanto, a falta de acesso à justiça pode estar comprometendo que algumas questões injustas cheguem até os Tribunais, alterando a percepção sobre a igualdade de gênero.

CAPÍTULO 2- PERSPECTIVAS E DESAFIOS À CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL E FAMILIAR NA UNIÃO EUROPEIA

O TJUE tem tido um papel central nas discussões sobre a promoção da igualdade de gênero na União Europeia. Ao longo de todo o processo histórico, o Tribunal foi-se adequando às mudanças sociais e às reivindicações que ocorriam nos movimentos feministas. Mas, é fato que a promoção da igualdade de gênero, com fundamentação em uma vertente social, somente ocorreu após as mulheres levarem por várias vezes suas discussões até o TJUE. Portanto, foi crucial, neste processo transformativo do econômico para o social, a efetividade do direito ao acesso à justiça dessas mulheres.

Inegavelmente, após os casos chegarem até o TJUE, as legislações começaram a serem alteradas e a promoção da igualdade de gênero passou a ser fundamentada e considerada como um verdadeiro *valor social* a ser efetivado no processo de integração. Entretanto, as mudanças ficaram concentradas no campo econômico e na esfera da promoção do emprego.

Ainda que no campo profissional tenha havido mudanças positivas, na UE, as mulheres continuam recebendo menos do que os homens e a sofrerem maiores penalizações em suas pensões no final da vida. Uma em cada cinco mulheres, com 65 anos ou mais, está em risco de pobreza ou exclusão social na UE¹⁸³. Estes índices, quando analisados com o fator idade, demonstram que as mulheres idosas se encontram em uma situação maior de vulnerabilidade. Isto porque muitas delas sobrevivem com pensões inadequadas, devido aos sistemas de pensões estarem subordinados às contribuições da vida profissional, que são insuficientemente flexíveis para compensar carreiras interrompidas ou a tempo parcial¹⁸⁴.

Inclusive, as mulheres são a grande maioria dos trabalhadores com um emprego a tempo parcial, onde as garantias e proteções do trabalho são inferiores àquelas que teriam num emprego integral. Isso é um fator que se

¹⁸³ COMISSÃO EUROPEIA. The 2018 Pension Adequacy Report: Current and Future Income Adequacy in Old Age in the EU, vol. 1, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.2767/406275>. Acesso em: out. 2020

¹⁸⁴ EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY (EIGE). Beijing Platform for Action Beijing + 25: The Fifth Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020. Disponível em <https://doi.org/10.2839/946791>. Acesso em: jan. 2021.

relaciona com as disparidades salariais entre homens e mulheres; contudo, o problema é muito mais profundo. A discrepância entre o mesmo grupo de gênero demonstra que a disparidade entre as mulheres mal remuneradas e bem remuneradas é bem maior do que a entre homens e mulheres¹⁸⁵. Isso está relacionado com as responsabilidades do cuidado.

Portanto, o que parece justificar a desvalorização da mulher no mercado de trabalho, não se liga apenas à forma (parcial ou integral) de trabalho que elas assumem ou aos setores em que estão empregadas, mas à parcela de responsabilidade de cuidado que assumem, construída através da divisão sexual do trabalho¹⁸⁶.

A divisão sexual do trabalho, geralmente, está associada às relações hierárquicas estabelecidas entre os gêneros. Essas relações são comumente explicadas como biologicamente determináveis, ou seja, fora dos processos de transformação social: “tem como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares etc.)”¹⁸⁷.

Os movimentos feministas foram os responsáveis por contestar essa definição biológica. Como resultado, foram capazes de demonstrar as relações de dominação escondidas através do trabalho produtivo associado ao trabalhador homem, qualificado e branco, bem como a aceitação implícita de que as relações de exploração no âmbito do trabalho reprodutivo fossem vistas como algo natural. Essa maneira de pensar fez com que a participação na produção da vida fosse entendida como uma função da fisiologia, da “natureza” da mulher, o que levou a maior parte da sociedade a considerar o cuidado com os filhos e o trabalho doméstico como consequências “naturais” do fato das mulheres terem útero e poderem dar à luz.

¹⁸⁵ EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY (EIGE). Beijing Platform for Action Beijing + 25: The Fifth Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020. Disponível em <https://doi.org/10.2839/946791>. Acesso em: jan. 2021.

¹⁸⁶ MIES, Maria. Origens Sociais da divisão sexual do trabalho: A busca pelas origens sob uma perspectiva feminista. *Revista Direito & Práxis*. Rio de Janeiro, Vol. 07, N. 15, 2016, p. 838-873. Tradução Marianna Borges Soares. p. 840. Disponível em: <https://doi.org/10.12957/dep.2016.25360>. Acesso em: jun. 2020.

¹⁸⁷ HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas Configurações Da Divisão Sexual Do Trabalho. *Cadernos de Pesquisa* 37, no. 132 (2007): 599. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0100-15742007000300005>. Acesso em: mar. 2019.

Portanto, “o trabalho que as mulheres realizam nessa produção da vida não é interpretado como uma interação consciente de uma pessoa com a natureza, mas como um ato da própria natureza, que gera plantas e animais sem ter autocontrole sobre esses processos”¹⁸⁸. A alteração desse paradigma só tem sido alcançada através dos estudos realizados pelos movimentos feministas nos últimos anos. Nesse sentido:

Foi com a tomada de consciência de uma “opressão” específica que teve início o movimento das mulheres: torna-se então coletivamente “evidente” que uma enorme massa de trabalho é efetuada gratuitamente pelas mulheres, que esse trabalho é invisível, que é realizado não para elas mesmas, mas para outros, e sempre em nome da natureza, do amor e do dever materno¹⁸⁹.

As mulheres, por assumirem a maior parte das responsabilidades na unidade doméstica, encontram dificuldades em conciliar o seu tempo com o trabalho remunerado no mercado. Na ausência de um equilíbrio entre as duas esferas, elas acabam sendo prejudicadas, acarretando inúmeras consequências negativas sobre as mesmas. Assim, “a relação entre justiça e cuidado também é, de certa forma, evidente, podendo-se afirmar que a justiça é uma exigência do cuidado e que ambas têm implicações diretas sobre a possibilidade de cada indivíduo implementar (ou não) seus planos de vida”¹⁹⁰.

No âmbito do direito da União Europeia, ainda há resquícios de uma definição biológica da divisão sexual do trabalho. No caso das leis destinadas às licenças parentais, por exemplo, elas podem influenciar o comportamento da população e promover um compartilhamento mais justo. Porém, a falta de estabelecimento de um *direito próprio*, através de uma cota-pai, por exemplo, deixa arestas que não promovem uma mudança efetiva para as mulheres. Do mesmo modo, por parte do TJUE, pese o esforço transformativo, tem

¹⁸⁸ MIES, Maria. Origens Sociais da divisão sexual do trabalho: A busca pelas origens sob uma perspectiva feminista. Revista Direito & Práxis. Rio de Janeiro, Vol. 07, N. 15, 2016, p. 838-873. Tradução Marianna Borges Soares. p. 840. Disponível em: <https://doi.org/10.12957/dep.2016.25360>. Acesso em: jun. 2020.

¹⁸⁹ HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas Configurações Da Divisão Sexual Do Trabalho. Cadernos de Pesquisa 37, no. 132 (2007): 599, p.597. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0100-15742007000300005>. Acesso em: mar. 2019.

¹⁹⁰ ZIRBEL, Ilze. Teorias Políticas, Justiça, Exploração e Cuidado. Guairacá Revista de Filosofia. Guarapuava-PR, V.33, p. 48-64, 2017. p. 59. Disponível em: <https://revistas.unicentro.br/index.php/guaiaraca/article/view/5061>. Acesso em: jan. 2021

transparecido, em alguma jurisprudência, um entendimento enviesado acerca de uma predisposição “natural” da mulher para o trabalho de cuidado.

Na perspectiva sociológica, o trabalho de cuidado caracteriza-se por: “*everything that we would do to maintain, continue, and repair our world so that we can live in it as well as possible*”¹⁹¹ ou seja, todas aquelas atividades que os seres humanos desenvolvem que mantêm, reparam ou dão continuidade no mundo para poderem desfrutar de uma melhor qualidade de vida nele. Em síntese:

[...] o cuidado pode ser definido como tudo o que fazemos diretamente para ajudar os indivíduos a satisfazer as suas necessidades biológicas vitais, desenvolver ou manter as suas capacidades básicas e evitar ou aliviar a dor e sofrimentos desnecessários ou indesejados, para que possam sobreviver, desenvolver e funcionar em sociedade¹⁹².

Nestes termos, a crítica à independência individual, defendida pelo liberalismo político e econômico, é um tema central encontrado nas teorias do cuidado. De acordo com Ilze Zirbel, “todos os seres humanos são vulneráveis e dependentes de outros para sobreviver, funcionar (nos anos iniciais da vida, assim como em momentos pontuais de doença, desemprego, acidentes...) e desenvolver suas capacidades básicas (físicas, cognitivas, psicológicas)”¹⁹³.

Devido ao trabalho do cuidado estar geralmente associado a um trabalho da esfera doméstica é comum a sua associação a um trabalho “natural da mulher”, o que explica a falta do reconhecimento público de seu contributo para a sociedade e também uma precarização das respetivas condições de trabalho, com baixas remunerações em quaisquer formas em que seja prestado.

As mulheres, por assumirem a maior parte desse trabalho de cuidado costumam ser penalizadas ao tentarem aceder a postos de trabalho no

¹⁹¹ PEREIRA, Maria Cristina dos Santos. Mulheres, Trabalho e Cuidado: A Construção Da Igualdade Na Intersecção Dos Mundos Privado e Público Na UE *apud* FISHER, Berenice; TRONTO, Joan (1991) “Toward a Feminist Theory of Care”, in Emily Abel; Margaret Nelson (eds) *Circles of Care: Work and Identity in women’s Lives*. Albany, New York: State University of New York Press, p. 40. Citação feita por TRONTO, Joan (1993). Tese de Doutoramento em «Direito, Justiça e Cidadania no Século XXI» orientada pelo Prof. Doutor António Casimiro Ferreira e apresentada na Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, p. 103. Disponível em: <https://estudogeral.sib.uc.pt/handle/10316/24276>. Acesso em: jul. 2020.

¹⁹² ZIRBEL, Ilze. Teorias Políticas, Justiça, Exploração e Cuidado, p. 57 *apud* ENGSTER, 2007, p. 28-29. Guairacá Revista de Filosofia. Guarapuava-PR, V.33, p. 48-64, 2017. Disponível em: <https://revistas.unicentro.br/index.php/guaiaraca/article/view/5061>. Acesso em: jan. 2021

¹⁹³ ZIRBEL, Ilze. Teorias Políticas, Justiça, Exploração e Cuidado. Guairacá Revista de Filosofia. Guarapuava-PR, V.33, p. 48-64, 2017. p. 57. Disponível em: <https://revistas.unicentro.br/index.php/guaiaraca/article/view/5061>. Acesso em: jan. 2021

mercado, principalmente, as mulheres que são mães. De acordo com o *European Institute for Gender Equality* (EIGE), a taxa média de emprego para mães de 20 a 49 anos com filhos pequenos (menores de 6 anos) é de 65,4% em comparação com 91,5% dos pais na União Europeia¹⁹⁴.

No que se refere ao trabalho de cuidado, de maneira geral, há uma negligência jurídica acerca do seu conteúdo. Quando o trabalho de cuidado é prestado *para o mercado*, existem algumas regulamentações, mesmo que de formas precárias, como é o caso das que respeitam às trabalhadoras e trabalhadores domésticos. Porém, quando a atividade de cuidado é realizada *na esfera privada* ainda persiste um vácuo normativo que pode estar deixando desprotegidos quem cuida e quem é cuidado.

Na ordem jurídica internacional do trabalho não há uma definição clara para o trabalho de cuidado; prevê-se apenas uma definição para o “trabalho doméstico”. De acordo com a Convenção n.º 189 da OIT: “[...] a) *the term domestic work means work performed in or for a household or households*”¹⁹⁵.

Na Resolução Do Parlamento Europeu, de 28 de abril de 2016, sobre trabalhadoras domésticas e prestadoras de cuidados na UE, o Parlamento Europeu discorre que:

Considerando que «cuidados» significa trabalho efetuado em instituições públicas ou privadas ou em agregados domésticos privados para a prestação de cuidados a crianças, pessoas idosas, doentes ou deficientes; considerando que a prestação de cuidados pode ser desempenhada por entidades públicas ou privadas, famílias ou trabalhadores por conta própria, e /ou ainda por prestadores de cuidados não profissionais, que são geralmente membros da família¹⁹⁶.

A definição de “cuidados” como o trabalho efetuado em instituições públicas ou privadas para a “prestação de” cobre apenas uma parcela da relação em que consiste o trabalho de cuidado, pois foca a atenção na capacidade de

¹⁹⁴ EIGE. European Institute for Gender Equality. What Lies behind the Gender Pay Gap?. 2019. Disponível em: <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/data-talks/what-lies-behind-gender-pay-gap>.

¹⁹⁵ ILO. International Labour Organization. Domestic Workers Convention N.º. 189, 2011, art. 1º. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189.

¹⁹⁶ JORNAL OFICIAL DA UNIÃO EUROPEIA. Resolução Do Parlamento Europeu, de 28 de Abril de 2016, Sobre Trabalhadoras Domésticas e Prestadoras de Cuidados Na UE (2015/2094(INI)), considerando C. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?toc=OJ%3AC%3A2018%3A066%3ATOC&uri=uriserv%3AOJ.C_.2018.066.01.0030.01.POR. Acesso em: out. 2020.

dar cuidados, mas sem adentrar na necessidade de também os receber.

Portanto, não discorre sobre a *essencialidade* do trabalho de cuidado, defendida pelas teorias do cuidado como uma necessidade de cuidar e receber cuidados derivada da vulnerabilidade e dependência humana. Da forma como está posta a definição, o que abarca é uma tendência para a flexibilização das leis trabalhistas, para que concedam tempo aos trabalhadores e trabalhadoras para desenvolverem algumas responsabilidades como cuidadores, mas ainda muito limitado àqueles que possuem um vínculo de trabalho formal, deixando desprotegidos aqueles que se encontram fora das relações de mercado e em contratos informais.

Isso caracteriza uma lacuna na efetivação desses direitos sociais e na busca pela igualdade de gênero, já que na UE 80 % dos cuidados informais são prestados por mulheres¹⁹⁷. Os trabalhadores informais são aqueles que não estão protegidos ou reconhecidos pela lei, pelo que sofrem de um elevado nível de vulnerabilidade e carecem de segurança no trabalho, em termos de renda e de representação. Já no que se refere aos cuidados formais, as mulheres também constituem a maioria: 70% dos profissionais de saúde e 90% dos profissionais de cuidados pessoais¹⁹⁸. Essa elevada proporção de mulheres nestes setores é um impulsionador das disparidades salariais gerais entre homens e mulheres na economia da UE, mas também a explicação de sua desvalorização.

Portanto, qualquer política que busque alavancar a igualdade de gênero não deve ignorar essa relação entre a desvalorização de qualquer forma de trabalho que a mulher assuma e a idealização do trabalho do cuidado como um trabalho natural da mulher.

Até agora, tal como pode ser observado na presente dissertação, é que esse avanço na efetivação dos direitos das mulheres veio a ocorrer de modo

¹⁹⁷ AGEING EQUAL. The Age and Gender Dimension of Informal Caregiving. 2018. Disponível em: <https://ageing-equal.org/age-and-gender-dimension-of-informal-caregiving/>. Acesso em: out. 2020.

¹⁹⁸ EIGE. European Institute for Gender Equality. Study and Work in the EU: Set Apart by Gender apud EIGE. *Beijing Platform for Action Beijing + 25: The Fifth Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States Acknowledgements* European Institute for Gender Equality. Disponível em: <https://eige.europa.eu/publications/beijing-25-fifth-review-implementation-beijing-platform-action-eu-member-states>. Acesso em: jan. 2021.

mais efetivo através da esfera profissional, não sendo dada a mesma ênfase para o que ocorre no âmbito não laboral, ou seja, na esfera do privado.

Assim, o maior desafio para o direito quando se fala na efetivação de políticas entre o público e o privado está na própria base *contratualista* em que esse está assente. Parece haver um consenso que aparta tudo o que é público do que é privado. Isso tem como consequência uma limitação do escopo do direito no âmbito do privado, onde está inserido o trabalho de cuidado.

O trabalho, de maneira geral, tende a ser considerado como “o elemento estruturador de toda a organização social, responsável pela produção e reprodução das dimensões econômicas, políticas e sociais que permitem a integração dos indivíduos em sociedade”¹⁹⁹, sendo, portanto, regulado pelo direito. Todavia, essa regulação não abrange todas as formas de trabalho que existem na sociedade. Ela tende a valorizar o trabalho assalariado e o ideal androcêntrico da independência individual e a desvalorizar o trabalho não assalariado, bem como as relações de interdependência e de solidariedade.

Na década de 1980, as lutas feministas contra a exclusão das mulheres dos sistemas de proteção social aumentaram os questionamentos sobre tal ideal androcêntrico. Em consequência, a crítica serviu para intensificar o debate sobre a desvalorização do trabalho de cuidado. As discussões acerca da conciliação da vida profissional e privada, que começam a adentrar no direito da União Europeia, em particular por via da jurisprudência do TJUE, podem ser incluídas como uma consequência também desses debates.

Atualmente, o aprofundamento das transformações produzidas pelo processo de globalização, tem vindo a exigir mercados cada vez mais flexíveis e adaptáveis²⁰⁰, o que pode acarretar ainda mais desafios às proteções dos direitos e garantias dos trabalhadores. Ao mesmo tempo que esse processo criou novas oportunidades para os trabalhadores/as e, até maior flexibilidade para as famílias com um vínculo de emprego formal, melhorando o equilíbrio entre vida profissional e familiar, ela aumentou as desigualdades em relação aqueles que não possuem tal vínculo de emprego.

¹⁹⁹ SANTOS, Breno; MELO, Marina. Debates sobre a centralidade do trabalho e a participação na informalidade. *International Journal on Working Conditions, RICOT Journal*, nº 1, Porto: IS-FLUP, 2011, pp. 25-44, p.27.

²⁰⁰ MOREIRA, Teresa Coelho. A conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar no momento do Trabalho 4.0. *Doi.Org* 3, no. 1, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/6857>. Acesso em: jan. 2019.

Em virtude de muitos dos direitos das mulheres ainda não terem sido plenamente alcançados, elas já entrarão nessa nova fase mais prejudicadas. Neste cenário, os movimentos feministas já têm feito o alerta sobre um aumento na disparidade de desigualdades no recorte de gênero, que poderão ser agravados pela nacionalidade, *status* jurídico e forma de trabalho.

A pandemia acarretada pela COVID-19, uma doença infecciosa recém-descoberta, levantou a atenção para os desafios relacionados com a conciliação da vida familiar e profissional. As exigências de permanecer em casa e a dispensa das crianças em frequentar a escola, levou a que os governos aprovassem o regime de teletrabalho obrigatório para aqueles que tinham condições de fazê-lo em casa, rompendo com a divisão espacial entre a casa e o emprego. Entretanto, muitas medidas excepcionais desconsideraram essa conexão. Em Portugal, havendo um dos pais em teletrabalho, o outro não poderia se beneficiar ao regime excepcional de faltas justificadas e do apoio à família criado pelo Decreto-Lei 10/2020, de 13 de março de 2020²⁰¹. Essa medida configurou um claro desrespeito ao almejado equilíbrio entre a vida profissional e familiar, motivo pelo qual recebeu muitas críticas e acabou sendo readequada posteriormente.

O exemplo do Decreto-Lei 10/2020 é importante para demonstrar que a falta da valorização do trabalho de cuidado acaba refletindo em uma desproteção perante à Segurança Social. Isso ocorre pois há uma categorização entre o trabalho para o mercado e o trabalho para casa, sendo o primeiro considerado hierarquicamente superior. Assim, no momento de estabelecer direitos aos trabalhadores, o trabalho para a casa ou trabalho de cuidado não é vislumbrado como um possível motivo de conflito de tempo para as trabalhadoras e para os trabalhadores.

Neste ínterim, cumpre salientar também que o formato estabelecido para a concessão do benefício ignora totalmente o formato de algumas estruturas familiares, nas quais os ascendentes não vivem mais juntos e realizam uma divisão dos cuidados em lares e dias diferentes da semana.

²⁰¹ DIÁRIO DA REPÚBLICA ELETRÓNICO. Decreto-Lei 10-A/2020, de 13 de março de 2020. Diário da República n.º 52/2020, 1º Suplemento, Série I de 2020-03-13. Disponível em: <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/10-A/2020/03/13/p/dre>. Acesso em: jan. 2021.

No que se refere as/aos trabalhadoras/es domésticas/os, devido ao tipo de trabalho a ser realizado nas residências e com as restrições de isolamento, instaurou-se o medo de contágio tanto quanto às trabalhadoras, quanto em relação aos empregadores, o que levou a vários despedimentos. No serviço doméstico encontra-se um número alto de trabalhadores que estão na informalidade, o que pode levar a ficarem sem nenhuma garantia social contra o despedimento.

Diante do cenário apontado, a UE conta com um enorme desafio pela frente para alcançar as suas metas de igualdade e promover uma divisão de tarefas e encargos mais igualitária no plano da conciliação da vida familiar e profissional, garantido o pleno emprego e o progresso social. A efetivação da dimensão social ainda possui lacunas em vários sentidos, sendo um deles o próprio direito. Algumas questões já entraram no debate, mas outras ainda estão sendo impedidas de chegarem até os debates no TJUE por questões meramente formais. Seguidamente, recorrer-se-á a três exemplos distintos de questões relacionadas com a condição feminina e o trabalho de cuidado que ainda necessitam de reflexão e desenvolvimento, quer no plano social, quer no plano jurídico.

2.1. O caso de Portugal

Nos termos do artigo 35.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003²⁰², de 27 de agosto de 2003, as mulheres tinham o direito à licença maternidade nas seguintes condições:

Artigo 35.º

Licença por maternidade

1 - A trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 - No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

²⁰² DIÁRIO DA REPÚBLICA N.º 197/2003, SÉRIE I-A de 2003-08-27. Lei n.º 99/2003 que aprova o Código do Trabalho. P.5558-5656. Disponível em: <https://data.dre.pt/ei/lei/99/2003/08/27/p/dre/pt/html>. Acesso em: out. 2020.

3 - Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.

4 - É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

5 - Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período é suspenso, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

6 - A licença prevista no n.º 1, com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias, é atribuída à trabalhadora em caso de aborto espontâneo, bem como nas situações previstas no artigo 142.º do Código Penal.

Após a aprovação da revisão do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro²⁰³, o período da licença maternidade, que se configurava como um direito exclusivo das mulheres sofreu alterações. Na nova redação, o período de 90 dias mínimos obrigatórios e de exclusividade para as mulheres, foi reduzido para 6 semanas. Além disso, passou a se denominar “licença parental inicial”, com o gozo exclusivo das mulheres de apenas 6 semanas.

A licença parental inicial, de acordo com a revisão trazida pela Lei n.º 7/2009, dispõe que:

Artigo 40.º Licença parental inicial

1 - A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte.

2 - O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias.

3 - A licença referida no n.º 1 é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o n.º 2 do artigo seguinte²⁰⁴.

²⁰³ DIÁRIO DA REPÚBLICA N.º 30/2009, SÉRIE I DE 2009-02-12. Lei n.º 7/2009, que aprova a revisão do Código do Trabalho. P. 926-1029. Disponível em: <https://data.dre.pt/eli/lei/7/2009/02/12/p/dre/pt/html>. Acesso em: out. 2020.

²⁰⁴ DIÁRIO DA REPÚBLICA N.º 30/2009, SÉRIE I DE 2009-02-12. Lei n.º 7/2009, que aprova a revisão do Código do Trabalho. P. 926-1029. Disponível em: <https://data.dre.pt/eli/lei/7/2009/02/12/p/dre/pt/html>. Acesso em: out. 2020.

A alteração foi benéfica por ampliar o prazo para mais 30 dias, além de permitir o compartilhamento do casal nos cuidados com os filhos nos primeiros anos de vida. Esta medida é fruto de uma política que visa combater os estereótipos de gênero no mercado de trabalho, aumentar a participação dos homens nos cuidados com os filhos e trazer mais equilíbrio para a divisão entre a vida profissional e familiar das mulheres.

A implementação da licença parental em Portugal, precedeu as regulamentações europeias, que só foram concretizadas através da Diretiva 2010/18/UE²⁰⁵

De acordo com a Cláusula 2 da Diretiva 2010/18/UE:

[...] 2. A licença é concedida por um período mínimo de quatro meses e, no intuito de promover a igualdade de oportunidades e tratamento entre homens e mulheres, deve, em princípio, ser concedida numa base não transferível. Para incentivar uma maior igualdade entre ambos os progenitores no gozo da licença, pelo menos um dos quatro meses não pode ser transferido. As modalidades de aplicação do período não-transferível são definidas a nível nacional, mediante legislação e/ou convenções colectivas, tendo em conta as disposições existentes nos Estados-Membros em matéria de licenças²⁰⁶.

A cláusula demonstra um interesse dos legisladores europeus em fazer com que a licença parental se tornasse um direito individual, transferível entre as pessoas, designadamente, entre os dois progenitores. Assim, o direito não estaria mais baseado em divisões por gênero, regular-se-ia em função da disposição dos membros da família para o cuidado das crianças. Entretanto, na maioria dos países europeus onde já existia a possibilidade de compartilhamento, esse direito foi exercido principalmente pelas mulheres²⁰⁷. Para evitar a ineficácia da medida, houve então a implementação dos períodos em que a licença não pode ser transferida entre os progenitores.

²⁰⁵ UNIÃO EUROPEIA. Diretiva 2010/18/UE, de 8 de Março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental celebrado entre a BUSINESSEUROPE, a UEAPME, o CEEP e a CES e que revoga a Directiva 96/34/CE. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/NIM/?uri=CELEX:32010L0018>. Acesso em: jul. 2019.

²⁰⁶ UNIÃO EUROPEIA. Diretiva 2010/18/UE, de 8 de Março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental celebrado entre a BUSINESSEUROPE, a UEAPME, o CEEP e a CES e que revoga a Directiva 96/34/CE. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/NIM/?uri=CELEX:32010L0018>. Acesso em: jul. 2019.

²⁰⁷ HAAS, Linda; ROSGARD, Tine. Fathers' Rights to Paid Parental Leave in the Nordic Countries: Consequences for the Gendered Division of Leave. *Community, Work and Family* 14, no. 2 (2011): 177-95. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/13668803.2011.571398>. Acesso em: mar. 2019.

No entanto, a ampliação dos 150 dias de licença parental inicial é paga a apenas 80 %, a não ser que a mãe e o pai gozem cada um/a, em exclusivo, pelo menos 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, caso no qual o montante é igual a 100 %. Por um lado, a medida é benéfica para aumentar a conciliação do trabalho de cuidado não pago entre uma família composta por um casal heterossexual e com melhorias para os casais homoafetivos. Por outro lado, para as mães solo, essa medida se torna prejudicial, pois faz com que, para que elas tenham direito à licença parental inicial de 150 dias, tenham de perder 20% do benefício ou optar apenas pelos 120 dias.

Outrossim, sob a ótica da proteção do interesse superior da criança e com o intuito de proteger as relações de cuidado, a licença parental torna-se muito contraditória quando se analisa sob a ótica dos critérios para a licença nos casos de adoção. Atualmente, o Código do Trabalho prevê uma limitação para a possibilidade de licença parental inicial e complementar, respetivamente, para a criança maior de 15 anos e para a menor de seis anos. Conforme a seguir:

Artigo 44.º Licença por adoção 1 - Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito à licença referida nos n.ºs 1 a 3 do artigo 40.º

...

Artigo 51.º Licença parental complementar 1 - O pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou adoptado com idade não superior a seis anos, a licença parental complementar, em qualquer das seguintes modalidades: a) Licença parental alargada, por três meses;

Dáí, pode-se concluir que a lei não protege o interesse superior da criança e nem visa fortalecer vínculos de afetividade entre a família e a nova criança que acaba de chegar ao lar. Como bem salientou o Ministro Roberto Barroso do Supremo Tribunal Federal do Brasil no Recurso Extraordinário nº 778.889, de 10 de março de 2016:

3. Quanto mais velha a criança e quanto maior o tempo de internação compulsória em instituições, maior tende a ser a dificuldade de adaptação à família adotiva. Maior é, ainda, a dificuldade de viabilizar

sua adoção, já que predomina no imaginário das famílias adotantes o desejo de reproduzir a paternidade biológica e adotar bebês. Impossibilidade de conferir proteção inferior às crianças mais velhas. Violação do princípio da proporcionalidade como vedação à proteção deficiente²⁰⁸.

No trecho, o Ministro do Supremo Tribunal Federal do Brasil afirma ainda a necessidade de o Estado não poder limitar a idade as crianças menores, por ter com elas uma dívida moral decorrente da inepta política estatal de institucionalização precoce. Sob essa perspectiva, apresenta-se mais uma falha das licenças parentais, que comprometem uma transformação no plano jurídico, no sentido de abarcar um nível de proteção eficaz no que diz respeito ao direito ao direito fundamental ao cuidado, ao dever fundamental de cuidar e ao envolvimento dos homens no trabalho não pago de cuidado²⁰⁹.

2.2. Envelhecimento populacional e a imigração na Europa: desafios às políticas e normas de conciliação à vida profissional e familiar

A demanda maciça na Europa de trabalhadores para cuidado de crianças e idosos, tornou-o um setor de emprego atrativo para as mulheres migrantes do sul global que chegam aos países do Norte. Essa nova divisão sexual do trabalho tem repercussões globais e faz com que o status migratório funcione cada vez mais como eixo articulador do nexos cuidado-desigualdade-exclusão, juntando-se aos registos históricos do gênero e classe²¹⁰.

As relações étnicas começam assim a ser remodeladas através das migrações femininas e da explosão dos serviços a particulares. As relações de gênero também se apresentam de uma forma inédita: a externalização do trabalho doméstico tem uma função de apaziguamento das tensões nos casais burgueses dos países do Norte (e em inúmeros países urbanos do Sul, mas, nesse caso, trata-se de

²⁰⁸ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. RE nº778.889, Relator Min. Roberto Barroso. Plenário, julgado em 10 de março de 2016. Disponível em: <https://www.stf.jus.br>. Acesso em: mar. 2019.

²⁰⁹ RÉGO, Maria do Céu da Cunha. A construção da igualdade de homens e mulheres no trabalho e no emprego na lei portuguesa em Ferreira, Virgínia. A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal. Políticas e Circunstâncias. Org. Virgínia Ferreira. Lisboa, 2010. Disponível em: <https://eg.uc.pt/bitstream/10316/44008/1/A%20Igualdade%20de%20Mulheres%20e%20Homens%20no%20Trabalho%20e%20no%20Emprego%20em%20Portugal.pdf>. Acesso em: jul. 2020.

²¹⁰ OROZCO, Amaia Pérez. Miradas Globales a La Organización Social de Los Cuidados En Tiempos de Crisis II: ¿Qué Retos Políticos Debemos Afrontar? em INSTRAW. Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer. Série Género, Migración y Desarrollo. Madrid, 2009. Disponível em: <http://www.un-instraw.org/es/publications/gender-remittances-and-development/3.html>. Acesso em: fev. 2020.

movimentos migratórios internos no país em questão) e permite igualmente maior flexibilidade das mulheres em relação à demanda de envolvimento das empresas. Em um plano mais geral, isso permite às sociedades do Norte fazer vista grossa a uma reflexão sobre o trabalho doméstico. Mas essa pacificação das relações sociais nos casais e nas empresas não ajuda a avançar nem um pouco na luta pela igualdade. Ao contrário, ela tem sobretudo uma função regressiva a esse respeito, pois funciona no nível do mascaramento e da negação²¹¹.

Na Europa, provavelmente existem centenas de milhares de trabalhadores domésticos migrantes que exercem a atividade numa situação informal. As trabalhadoras domésticas realizam o seu trabalho geralmente numa casa de um particular e, entre outros fatores, isso tem contribuído em grande parte para a sua invisibilidade e o seu isolamento. É sabido que o trabalho doméstico é também um dos principais contextos, no mundo, em que persistem a escravidão e o trabalho infantil²¹².

Além disso, muitas mulheres imigrantes que estão ocupadas no trabalho doméstico na Europa deixaram crianças e famílias em seu país de origem reforçando profundamente as desigualdades. Nesse sentido, conforme aponta Ilze Zirbel:

As famílias que fornecem trabalhadoras para suprir o déficit de cuidado no “mercado” encontram-se, muitas vezes, em uma situação precária do ponto de vista econômico e do ponto de vista do cuidado. O afastamento dessas mulheres do mundo familiar pode resultar em incremento salarial, mas o cuidado de seus familiares segue precário diante da não responsabilidade dos homens em assumir as atividades de cuidado, consideradas femininas²¹³.

As nuances apontadas revelam como a desigualdade de gênero impõe obstáculos específicos às mulheres imigrantes. Ao reconhecer essa realidade, passa-se a notar injustiças ainda mais profundas que precisam ser consideradas para que haja efetividade nas políticas públicas²¹⁴.

²¹¹ HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas Configurações Da Divisão Sexual Do Trabalho. Cadernos de Pesquisa 37, nº. 132 (2007): 599, p. 602. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0100-15742007000300005>. Acesso em: mar. 2019.

²¹² MATHER, Cecilia. Domestic Workers in Europe: Getting Organised! Belgium: EFFAT, 2015. Disponível em: http://www.effat.org/sites/default/files/news/13931/effat_booklet_domestic_workers_in_europe_en.pdf. Acesso em: jun. 2020.

²¹³ ZIRBEL, Ilze. Teorias Políticas, Justiça, Exploração e Cuidado. Guairacá Revista de Filosofia. Guarapuava-PR, V.33, p. 48-64, 2017, p. 59. Disponível em: <https://revistas.unicentro.br/index.php/guaiaraca/article/view/5061>. Acesso em: jan. 2021

²¹⁴ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Manual de Capacitação sobre Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas. Brasil, 2009. Disponível em: www.oit.org.br. Acesso em: out. 2020.

No caso específico de tráfico de pessoas para fins de trabalho forçado, na intersecção: mulheres, mães e acompanhadas de suas crianças. Caso elas adentrem na Europa com suas crianças, elas poderão ficar vulneráveis e sofrerem com a remoção da custódia de suas crianças, muitas das vezes sem um processo com contraditório²¹⁵.

As organizações não governamentais são as maiores fontes de pesquisa para análise da rigidez com a qual esses centros de acolhimento estão interpretando os direitos humanos e cuidando da recepção dessas mulheres imigrantes com crianças. A *Women's Link Worldwide (WLW)*, uma organização não governamental atuante na Espanha e na Colômbia, possui um observatório de gênero e justiça, no qual se produzem relatórios constantes.

A WLW aponta através do relatório *Mothers in Human Trafficking Networks: Robbed of Their Rights*, de 2018, algumas situações de violações dos direitos dessas mulheres. Cite-se, por exemplo, o caso de uma mulher nigeriana, à qual foi atribuído o apelido *Mama Favour* - “*Mama*’ para representar que ela é mãe e *Favour* o nome que faz referência à criança” ²¹⁶ demonstra algumas dessas incongruências.

É apontado, nos autos do relatório, que em Espanha, em 2014, *Mama Favour* teria perdido a guarda da sua filha, na época com três anos de idade, sob a acusação de negligência. A fundamentação da decisão deu-se através de um relatório policial, identificando a imigrante nigeriana como vítima de tráfico e o seu desejo expresso de deixar o centro de recepção de imigração com a filha.

They took her away from me on August 13, 2014. This is the paperwork they had me sign. I don't understand most of what it says. She is my only child. I'm devastated.^{217, 218}

Por um lado, o centro de acolhimento tem de aplicar os requisitos legais

²¹⁵ WLW. Women's Link Worldwide. Mothers in Human Trafficking Networks: Robbed of Their Rights. 2018. Disponível em: <https://www.womenslinkworldwide.org>. Acesso em: out. 2020.

²¹⁶ WLW. Women's Link Worldwide. Mothers in Human Trafficking Networks: Robbed of Their Rights. 2018. Disponível em: <https://www.womenslinkworldwide.org>. Acesso em: out. 2020.

²¹⁷ WLW. Women's Link Worldwide. Mothers in Human Trafficking Networks: Robbed of Their Rights. 2018, p. 19. Disponível em: <https://www.womenslinkworldwide.org>. Acesso em: out. 2020.

²¹⁸ Em tradução livre: “Eles a tiraram de mim em 13 de agosto de 2014. Esta é a papelada que me fizeram assinar. Eu não entendo a maior parte do que diz. Ela é minha única filha. Estou devastada.”

ao caso em concreto, e no caso de uma situação de tráfico de seres humanos, cumprir o imperativo legal; por outro lado, porém, falha na sua capacidade de dar uma resposta efetiva a essas situações, não ofertando uma proteção adequada à vítima.

Em busca de melhores condições de vida e perspectivas de salário mais altas, muitos imigrantes acabam entrando em redes de tráfico de seres humanos para conseguirem entrarem na Europa. Nessas redes, essas pessoas ficam totalmente desprotegidas de seus direitos e vulneráveis a sofrerem várias injustiças. Na intersecção tráfico de seres humanos laboral e servidão no trabalho doméstico, como demonstrou o relatório da Comissão Europeia sobre os progressos realizados na luta contra o tráfico de seres humanos, do ano de 2018²¹⁹, a maior parte dessas vítimas são mulheres.

Já existem algumas previsões, na ordem jurídica da eu, que visam impor sanções contra as pessoas que utilizam o trabalho ou serviços de uma pessoa com conhecimento de que esta é vítima de tráfico de seres humanos, como por exemplo, a Diretiva 2011/36/UE, de 5 de abril de 2011, relativa à prevenção e luta contra o tráfico de seres humanos e à proteção das vítimas²²⁰. O elemento central que esse instrumento normativo consagra é uma proibição geral de emprego de nacionais de países terceiros não autorizados a residir na UE, acompanhada de sanções contra os empregadores que não respeitem essa proibição.

No mesmo sentido, encontra apoio aquela disposição na Diretiva 2009/52/CE, de 18 de junho de 2009, que estabelece normas mínimas sobre sanções e medidas contra os empregadores de nacionais de países terceiros em situação irregular²²¹. No contexto desta diretiva, importa analisar alguns conceitos, designadamente: i) “emprego”, que se refere às atividades que sejam ou devam ser remuneradas, exercidas sob a direção e/ou autoridade do

²¹⁹ COMISSÃO EUROPEIA. Relatório Sobre Os Progressos Realizados Na Luta Contra o Tráfico de Seres Humanos. 2018. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018DC0777&from=EN>. Acesso em: out. 2020

²²⁰ UNIÃO EUROPEIA. Diretiva 2011/36/UE, de 5 de Abril de 2011, Relativa à Prevenção e Luta Contra o Tráfico de Seres Humanos e à Proteção Das Vítimas, e Que Substitui a Decisão-Quadro 2002/629/JAI Do Conselho. Disponível em: <http://data.europa.eu/eli/dir/2011/36/oj>. Acesso em: jul. 2019.

²²¹ UNIÃO EUROPEIA. Diretiva 2009/52/CE, de 18 de Junho de 2009, que estabelece normas mínimas sobre sanções e medidas contra os empregadores de nacionais de países terceiros em situação Irregular. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32009L0052&from=LV>. Acesso em: jul. 2019.

empregador, independentemente da relação jurídica subjacente (considerando nº 7) e ii) “empregador”, que inclui as associações de pessoas sem personalidade jurídica, mas com capacidade para a prática de atos jurídicos (considerando nº8)²²². Por fim, o considerando de número 15 impede que o nacional de um país terceiro empregado ilegalmente invoque o direito de entrada, permanência e acesso ao mercado de trabalho com base na situação de emprego ilegal.

Tal regra traz consequência negativas para a grande massa de mulheres trabalhadoras empregadas no trabalho doméstico. Isso porque pode obstaculizar o acesso à justiça a este nacional de um país terceiro que fica impedido de invocar um direito de residir com base no contrato de trabalho. Além disso, as trabalhadoras domésticas ficam impedidas, na prática, de procurar o sistema de justiça, no caso de um atraso de remunerações, impostos ou contribuições à segurança social, por parte do empregador.

Para as mulheres em situação de servidão doméstica estas considerações se tornam mais uma forma de obstáculo ao acesso à justiça, impedindo o reconhecimento de um vínculo laboral, que em outras situações de trabalho poderia conduzir à permissão de e acesso a um visto de trabalho.

A Diretiva 2009/52/CE estipula ainda que, no caso de o empregador ser descoberto, será compelido ao pagamento referente ao salário devido à prestação do serviço (que não pode ser abaixo do salário mínimo) e ao pagamento da viagem de retorno da pessoa ao país de origem, já que o considerando 15 coloca como impeditivo a essas trabalhadoras invocar o direito de entrada, conforme se pode ler:

O nacional de um país terceiro empregado ilegalmente não poderá invocar o direito de entrada, permanência e acesso ao mercado de trabalho com base na situação de emprego ilegal, nem com base no pagamento ou pagamento em atraso de remunerações, impostos ou contribuições à segurança social, por parte do empregador ou de uma

²²² “Diretiva 2009/52/CE, de 18 de Junho de 2009, Que Estabelece Normas Mínimas Sobre Sanções e Medidas Contra Os Empregadores dUNIÃO EUROPEIA. Diretiva 2009/52/CE, de 18 de Junho de 2009, que estabelece normas mínimas sobre sanções e medidas contra os empregadores de nacionais de países terceiros em situação Irregular. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32009L0052&from=LV>. e Nacionais de Países Terceiros Em Situação Irregular.” Acesso em: jul. 2019.

entidade que tenha de pagar em seu lugar.²²³

Por um lado, este tipo de regulamentação, que visa coibir o emprego ilegal de imigrantes, não é efetivo e não se aplica no caso de um emprego no setor do trabalho de cuidado, pois a própria regulamentação legal desse é ínfima e o combate a esse tipo de emprego é reduzido devido à dificuldade de em fiscalizá-lo. Por outro lado, a falta de uma proteção maior para as mulheres, no plano do emprego doméstico, faz com que as práticas desse trabalho de forma precarizada se mostrem absolutamente vantajosas, uma vez que não se estabelece na legislação vigente nenhuma previsão que reconheça a relação contratual, fazendo com que as trabalhadoras domésticas não possam nem reaver os seus direitos e garantias laborais no caso de incumprimento pela parte empregadora.

Portanto, verifica-se que falta uma abertura na lei que permita que as mulheres imigrantes, que estão empregadas no setor do trabalho de cuidado, onde impera a informalidade e a precariedade das condições laborais, possam facilmente fazer valer os seus direitos. Por um lado, devido à falta de uma permeabilidade, ou flexibilidade, nas normas em vigor que permita enquadrar a sua situação legal com alguma abertura, a fim de que tais mulheres possam aceder à justiça, o que abre um caminho para que violações graves aos seus direitos ocorram. Por outro lado, compromete outras políticas da União Europeia, como a luta contra o tráfico de seres humanos e a conciliação entre a vida familiar e profissional, acarretando um certo retrocesso na promoção da igualdade de gênero.

2.3. A Covid-19 e os impactos na conciliação da vida profissional e familiar

No dia 11 de março de 2020, a Organização Mundial da Saúde qualificou a emergência de saúde pública ocasionada pela doença COVID-19 como uma

²²³ UNIÃO EUROPEIA. Diretiva 2009/52/CE, de 18 de Junho de 2009, que estabelece normas mínimas sobre sanções e medidas contra os empregadores de nacionais de países terceiros em situação Irregular. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32009L0052&from=LV>. Acesso em: jul. 2019.

pandemia. Em consequência disso, através do Decreto do Presidente da República n.º 14-A/2020²²⁴, de 18 de março, foi decretado, pela primeira vez, que se sucederia por várias outras, o estado de emergência em Portugal, com fundamento na verificação de uma situação de calamidade pública.

As consequências acarretadas pela COVID-19, além das alterações constitucionais e legais, como a decretação do estado de emergência, que alterou os direitos a deslocamentos, as liberdades da iniciativa econômica privada, os direitos dos trabalhadores, trouxe alterações também, de forma muito abrupta, para a rotina da vida familiar.

No que se refere aos direitos dos trabalhadores, o regime de teletrabalho, que é definido no Código do Trabalho Português no artigo 165.º, como a “[...] prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e comunicação”²²⁵, passou a ser obrigatório nos casos em que ele fosse compatível com a atividade desempenhada e, respeitando os princípios da proporcionalidade quanto a disposição de recursos financeiros da entidade patronal.

Outro ponto que trouxe muitas mudanças para a rotina familiar se deu com o fechamento das escolas. Para os trabalhadores e trabalhadoras com filhos pequenos isso tornou o desafio da pandemia ainda maior. Para as mulheres, essa situação gerou um aumento da sobrecarga de trabalho que elas já estavam assumindo em relação aos cuidados com os filhos pequenos e as atividades domésticas.

A pandemia, dessa forma, colocou em risco o desenvolvimento da política de conciliação entre a vida familiar e profissional. As famílias com filhos pequenos ficaram muito afetadas, pois com as escolas fechadas e não podendo contar com o apoio do governo e nem o apoio familiar para o cuidado com os filhos, devido às recomendações de isolamento social, essas famílias

²²⁴ Diário da República n.º 55/2020, 3º Suplemento, Série I de 2020-03-18. Decreto do Presidente da República n.º 14-A/2020, de 18 de março de 2020. P. 13-(2) a 13-(4). Disponível em: <https://data.dre.pt/eli/decpresrep/14-A/2020/03/18/p/dre>. Acesso em: jan. 2021.

²²⁵ Diário da República n.º 30/9009, Série I de 2009-02-12. Lei n.º 7/2009 que institui o Código do Trabalho. Disponível em: <https://data.dre.pt/eli/lei/7/2009/p/cons/20160823/pt/html>. Acesso em: out. 2020.

enfrentaram e ainda enfrentam muitos desafios para equilibrar ambas as esferas.

O aumento da demanda por tempo de dedicação às crianças aumentou; em compensação não houve a correspondente diminuição das obrigações no emprego, tanto quanto para aquelas que continuaram a trabalhar fora de casa, quanto para aquelas famílias que puderam aderir ao teletrabalho. De acordo com o Instituto Nacional de Estatísticas de Portugal, no período de abril a dezembro de 2020, 15,6% da população empregada esteve em teletrabalho²²⁶. Desse modo, percebe-se que uma grande parcela da população não pôde se beneficiar dessa modalidade de emprego; isso gerou uma crise desestabilizadora, muitas empresas fecharam e muitas famílias perderam os seus empregos e as suas fontes de renda, o que levou o Governo a implementar formas de apoio.

O Ministério do Trabalho, da Solidariedade e Segurança Social promoveu algumas medidas para apoiar as famílias, como o denominado “Apoio Excepcional à Família para Trabalhadores por Conta de Outrem”, conforme previsão do artigo 23.º do Decreto-Lei N.º 10-A/2020²²⁷. O apoio foi estabelecido para as famílias que precisam prestar assistência a filhos ou outros dependentes a cargo que sejam menores de 12 anos, ou, no caso de assistência a filhos ou familiares que são pessoas com deficiência, sem limite de idade. Porém, são impedidos os dois progenitores de receber este apoio em simultâneo, existindo lugar ao pagamento à apenas um. Além disso, na versão inicial do apoio, vigente durante a maior parte dos períodos de confinamento, se um dos progenitores estiver em teletrabalho, o outro fica impossibilitado de receber este apoio.

A medida estabelece uma compensação pecuniária correspondente a 2/3 da remuneração base do trabalhador ou da trabalhadora, com um limite de um salário mínimo e o limite máximo de até três salários mínimos. Cumpre

²²⁶ INE. Instituto Nacional de Estatística. Indicadores de contexto demográfico e da expressão territorial da pandemia COVID-19 em Portugal. 23 de abril de 2021. Disponível em: https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=493705905&DESTAQUESmodo=2. Acesso em mai. 2021.

INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P.. Guia Prático Subsídio

²²⁷ DIÁRIO DA REPÚBLICA N.º 52/2020, 1.º SUPLEMENTO, SÉRIE I DE 2020-03-13. Decreto-Lei 10-A/2020, de 13 de março de 2020. Disponível em: <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/10-A/2020/03/13/p/dre>. Acesso em jan. 2021.

salientar também que ficam abrangidos os trabalhadores independentes e os trabalhadores do serviço doméstico.

A medida levantou na época muitas controvérsias, pois apenas um dos progenitores poderia receber o benefício, não levando em conta a situação dos casais divorciados com regime de guarda compartilhada. Outra exceção foi prevista para o caso em que um dos progenitores estiver em teletrabalho, impossibilitando o outro de receber o auxílio. Para as famílias que puderam contar com o regime para o teletrabalho a conciliação entre a rotina dos cuidados com a casa e com o mercado se tornou muito desafiadora, principalmente, para as famílias monoparentais.

Desse modo, a forma como o apoio foi formulado serve para demonstrar como, sem uma reflexão atenta, se tende sempre a assumir que o trabalho “feito em casa” ou trabalho de cuidado, não é essencial ou não demanda um envolvimento sério de quem o realiza.

Por isso, “se o tempo é usado de forma diferenciada entre *géneros*, também o será entre pessoas de diferentes gerações, com diferentes profissões, em diferentes regiões de residência, com diferentes estruturas familiares e diferentes modos de vida”²²⁸. As alterações acarretadas pela COVID-19 são reveladoras das tensões e outras discriminações que são esperadas para o futuro. Nesse novo cenário, o esgotamento das mulheres trabalhadoras parece ser uma previsão muito desanimadora.

Nesse sentido, a COVID-19 também foi capaz de impulsionar a discussão acerca do “direito de desligar” ou o “direito à desconexão”, que levou à aprovação da Resolução do Parlamento Europeu, de 21 de janeiro de 2021, (2019/2181(INL))²²⁹. No Considerando letra J, n.º 1, da Resolução é salientado que:

[...] as ferramentas digitais, incluindo as TIC, para fins profissionais aumentaram a flexibilidade em termos de tempo, local e forma de efetuar o trabalho e de alcançar os trabalhadores fora do tempo de

²²⁸ PERISTA, Heloísa; MAXIMIANO, Sandra e FREITAS, Fátima. Família, género e trajetórias de vida: uma questão de (usos do) tempo. IV Congresso Português de Sociologia. Disponível em: http://cite.gov.pt/pt/acite/estatisticas_02.html. Acesso em: out. 2019.

²²⁹ PARLAMENTO EUROPEU. Resolução do Parlamento Europeu, de 21 de janeiro de 2021, que contém recomendações à Comissão sobre o direito a desligar (2019/2181(INL)). Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_PT.html#title1. Acesso em: jan. 2021.

trabalho; considera que a utilização adequada das ferramentas digitais pode ser uma mais-valia para os empregadores e os trabalhadores, no sentido de permitir uma maior liberdade, independência e flexibilidade para organizar melhor o tempo de trabalho e as tarefas de trabalho, reduzir o tempo gasto em deslocações para trabalhar e facilitar a gestão das obrigações pessoais e familiares, criando assim um melhor equilíbrio entre a vida profissional e familiar; observa que as necessidades dos trabalhadores diferem consideravelmente e salienta, a este respeito, a importância de desenvolver um quadro claro que promova a flexibilidade pessoal e a proteção dos direitos dos trabalhadores ao mesmo tempo.

Além do desenvolvimento de um quadro claro que promova a flexibilidade e a proteção dos direitos dos trabalhadores, torna-se necessário ter em consideração que a conciliação da vida familiar e profissional permanece como um desafio considerável para muitos progenitores e cuidadores que têm responsabilidades na prestação de cuidados. Outrossim, é também necessário aprofundar as questões de gênero, pois os desafios que se aproximam podem trazer mais desequilíbrio ainda para as mulheres, que persistem sendo as principais cuidadoras.

Um ano após a concessão do apoio às famílias, a Ministra Ana Mendes Godinho, numa entrevista a um jornal de notícias, afirmou que mais de 80% das requisições para receberem o apoio excepcional, foram feitas por mulheres²³⁰. Cumpre salientar que qualquer um dos progenitores poderia aceder à medida, mas, na possibilidade de ser apenas um deles, a maioria dos pedidos para a concessão do apoio foi feito por mulheres. Isso, conseqüentemente, leva ao aumento do volume de trabalho familiar não remunerado assumido pelas mulheres e também tem um impacto negativo no emprego delas.

O Decreto-Lei 14-B/2021, de 22 de fevereiro de 2021, alargou o apoio excepcional à família no âmbito da suspensão das atividades letivas e não letivas presenciais e trouxe uma previsão com vistas a abarcar os casos que não foram vislumbrados no primeiro decreto, como por exemplo, os progenitores divorciados com regime de guarda compartilhada e as famílias monoparentais.

²³⁰ OBSERVADOR. Filhos e teletrabalho. Ministra confirma alargamento dos apoios às situações de "difícil conciliação" entre trabalho e crianças em casa. Redator Edgar Caetano. 17 de fevereiro de 2021. Disponível em: <https://observador.pt/2021/02/17/filhos-e-teletrabalho-ministra-confirma-alargamento-dos-apoios-as-situacoes-de-dificil-conciliacao-entre-trabalho-e-criancas-em-casa/>. Acesso em: mar. 2021.

As hipóteses de aplicação inicialmente previam às seguintes situações:
artigo 3.º, alínea 2:

- a) A composição do seu agregado familiar seja monoparental, durante o período da guarda do filho ou outro dependente, que lhe esteja confiado por decisão judicial ou administrativa de entidades ou serviços legalmente competentes para o efeito;
- b) O seu agregado familiar integre, pelo menos, um filho ou outro dependente, que lhe esteja confiado por decisão judicial ou administrativa de entidades ou serviços legalmente competentes para o efeito, que frequente equipamento social de apoio à primeira infância, estabelecimento de ensino pré-escolar ou do primeiro ciclo do ensino básico;
- c) O seu agregado familiar integre, pelo menos, um dependente com deficiência, com incapacidade comprovada igual ou superior a 60 %, independentemente da idade.

Desse modo, se um dos progenitores estiver em teletrabalho e o outro em trabalho presencial, com as novas regras, abriu-se a possibilidade de que um deles, desde que cumpridos os requisitos acima mencionados, possa requisitar o apoio. Entretanto, no dia 21 de julho de 2021, esse apoio foi declarado inconstitucional, em parte, pelo Tribunal Constitucional por não respeitar o orçamento económico previsto para o calendário do ano orçamentário²³¹.

De todo modo, o processo de análise dessas disposições legais formuladas durante a pandemia da COVID-19 tem demonstrado um certo aumento na discussão sobre *a essencialidade do trabalho de cuidado*. Não obstante, também já ressaltam algumas das complexidades e dos desafios que se apresentarão para adequar ao direito formal a proteção desse trabalho que é essencial à vida sem acarretar um aprofundamento ainda maior das mulheres como as principais cuidadora, gerando impactos negativos para a luta pela igualdade de gênero.

Por fim, no intuito apenas de ampliar o debate, sem a intenção de esgotamento, já que não constitui o elemento central desta pesquisa, cumpre questionar se as propostas para uma renda básica universal não poderiam

²³¹ TC. TRIBUNAL CONSTITUCIONAL PORTUGAL. Acórdão 545/2021, de 14 de julho de 2021 relativo ao Processo nº 356/2021. Relator Conselheiro Fernando Vaz Ventura. Disponível em: <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20210545.html>. Acesso em: mar. 2019.

aumentar ainda mais as desigualdades de gênero, haja vista que proporcionar uma correspondente resposta monetária para quem cuida não poderia fazer com que fosse aprofundada a situação de desigualdade imperante na sociedade atual, haja vista que é fato notório que as mulheres são a maioria a prestarem cuidados aliada a uma concepção de que o cuidado representa uma *atribuição natural feminina* que ainda não foi questionada.

CAPÍTULO 3 - A PROMOÇÃO DOS DIREITOS DAS MULHERES NA UNIÃO EUROPEIA À LUZ DA TEORIA FEMINISTA DO DIREITO

A análise da legislação e dos instrumentos jurídicos relativos à promoção da igualdade de gênero e conciliação da vida familiar e profissional na União Europeia revelou que os avanços na efetivação dos direitos das mulheres têm estado concentrados numa pequena parcela do que compreende a extensão dessa matéria.

A maior parte do leque normativo tem-se concentrado na esfera laboral, pendendo mais para o plano econômico. Desse modo, uma grande parcela de direitos centrais para as mulheres, como a valorização do trabalho de cuidado, fica de fora do debate, tornando-se um impasse para a concretização da política da União Europeia em relação à conciliação da vida familiar e profissional. Isso tem como resultado grandes prejuízos para a efetivação dos direitos humanos e um grande obstáculo para a construção de *uma Europa social*.

Nestes termos, como se pode observar, o direito tem falhado no seu papel de regulador social, por omissão, em particular na esfera do privado, uma área que é de extrema importância para a valorização das mulheres tanto social como economicamente. Felizmente, algumas teorias já estão bem à frente na problematização dessa questão e podem trazer algumas hipóteses novas para a inclusão da esfera do privado, através das discussões que envolvem o trabalho de cuidado. Por fim, a rapidez com que as mudanças sociais têm ocorrido exigem uma reformulação na teoria da justiça, bem como nas políticas de promoção da igualdade de gênero, que também serão, muito brevemente, discutidas a seguir.

3.1 Teoria Tridimensional da Justiça de Nancy Fraser

A Teoria Tridimensional da Justiça, proposta pela filósofa Nancy Fraser, visa trazer um enquadramento de ideia de justiça mais adequado à realidade

social do mundo contemporâneo, marcado pelos processos de transnacionalização que foram intensificados após a década de 1970. Neste cenário emergente, segundo a autora, as injustiças regionais, nacionais e globais passaram a se inter-relacionar, demandando uma nova resposta normativa²³².

Nas décadas de 1960 e 1970, as reivindicações dos movimentos feministas se concentraram na busca por redistribuição e reconhecimento, com ênfase na reivindicação de igualdade perante a lei, a igualdade de oportunidades e o acesso a recursos²³³. Na Europa, muitas dessas reivindicações propostas pelos movimentos foram bem sucedidas e adentraram nas políticas de Estado.

Algumas das primeiras alterações percebidas no quadro legislativo da UE foram, como acima se deu conta, e a título de exemplo, a Diretiva 79/7/CEE²³⁴, que previu a aplicação do princípio da igualdade em matéria de segurança social, e a Diretiva 86/378/CEE²³⁵, relativa ao princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres nos regimes profissionais de segurança social. Ambas as diretivas tiveram o intuito de trazer garantias para as mulheres, na gravidez e assistência para o cuidado dos filhos, bem como uma garantia contra o despedimento da trabalhadora grávida.

Portanto, Nancy Fraser afirma que as lutas dos movimentos feministas daquela época serviram, de um modo geral, para demonstrar a exclusão das mulheres dos sistemas de garantias e das proteções assistenciais do “Estado Keynesiano-Westfaliano”²³⁶. A expressão refere-se à política do Estado de Bem-Estar social no período do Pós-Guerra até a década de 1970, respectivamente, nos Estados Unidos e na Europa. Nancy Fraser a utiliza querendo “aludir a uma determinada forma de se conceber a justiça como referida ao interior das fronteiras nacionais e aos cidadãos vinculados a determinados territórios

²³² FRASER, Nancy. Reenquadrando a Justiça em um mundo globalizado. Lua Nova, São Paulo, 77:11-39, 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ln/n77/a01n77.pdf>. Acesso em: fev. 2020.

²³³ FRASER, Nancy. Reenquadrando a Justiça em um mundo globalizado. Lua Nova, São Paulo, 77:11-39, 2009, p.13. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ln/n77/a01n77.pdf>. Acesso em: fev. 2020.

²³⁴ UNIÃO EUROPEIA. Diretiva 79/7/CEE, de 19 de Dezembro de 1978, relativa a realização progressiva do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de segurança social. Disponível em: <http://data.europa.eu/eli/dir/1979/7/oj>. Acesso em: jul. 2019.

²³⁵ UNIÃO EUROPEIA. Directiva 86/378/CEE do Conselho de 24 de Julho de 1986 relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres aos regimes profissionais de segurança social. Disponível em: <http://data.europa.eu/eli/dir/1986/378/oj>.

²³⁶ FRASER, Nancy. Mercantilização, proteção social e emancipação: as ambivalências do feminismo na crise do capitalismo. Rev. direito GV, São Paulo, v. 7, n. 2, p. 617-634, Dec. 2011. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-24322011000200011&lng=en&nrm=iso. Acesso em: fev. 2020.

específicos”²³⁷.

Logo depois, a transnacionalização das agendas dos Estados em diversas áreas, como o aquecimento global, o terrorismo, o HIV, ou o alargamento do mercado financeiro internacional, trouxe à tona a percepção de que as decisões que são tomadas dentro de um território são capazes de impactar outras vidas que estão fora dele, inaugurando uma nova fase denominada por Nancy Fraser de “Pós-Westfaliana”²³⁸.

No enquadramento Pós-Westfaliano, a função da justiça ganha novas competências e visa “desmantelar os obstáculos institucionalizados que impedem alguns sujeitos de participarem em condições de paridade com os demais, como parceiros completos da integração social”²³⁹.

Em aditamento ao enquadramento Keynesiano-Westfaliano, que incorporava apenas a redistribuição e o reconhecimento, no contexto Pós-Westfaliano há a inclusão de uma terceira dimensão, a representação, incorporando uma nova perspectiva nas lutas sociais.

Assim, num primeiro momento, Nancy Fraser defendeu uma Teoria Bidimensional que incorporava apenas as duas primeiras dimensões, redistribuição e o reconhecimento; porém, na medida em que elas passaram a não mais dar resposta adequada, a filósofa reconstrói as suas argumentações e inaugura a Teoria Tridimensional de Justiça, que acaba por incorporar a dimensão da representação. Esta dimensão da justiça é relativa ao plano da política, no qual se “designa quem está incluído e quem está excluído do círculo daqueles que são titulares de uma justa distribuição e de reconhecimento recíproco”²⁴⁰. Portanto, “superar a injustiça significa desmantelar os obstáculos institucionalizados que impedem alguns sujeitos de participarem, em condições de paridade com os demais, como parceiros integrais da interação social”²⁴¹.

²³⁷ PERLATO, Fernando. A Teoria Crítica e Os Novos Desafios Contemporâneos: Globalização, Cosmopolitismo e Democracia,. *Política & Sociedade* 15, no. 34 (2016): 116, p.17. Disponível em: <https://doi.org/10.5007/2175-7984.2016v15n34p110>. Acesso em: jul. 2020.

²³⁸ FRASER, Nancy. Reenquadrando a Justiça em um mundo globalizado. *Lua Nova*, São Paulo, 77:11-39, 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ln/n77/a01n77.pdf>. Acesso em: fev. 2020.

²³⁹ FRASER, Nancy. Reenquadrando a Justiça em um mundo globalizado. *Lua Nova*, São Paulo, 77:11-39, 2009, p.17. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ln/n77/a01n77.pdf>. Acesso em: fev. 2020.

²⁴⁰ FRASER, Nancy. Reenquadrando a Justiça em um mundo globalizado. *Lua Nova*, São Paulo, 77:11-39, 2009, p.19. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ln/n77/a01n77.pdf>. Acesso em: fev. 2020.

²⁴¹ FRASER, Nancy. Reenquadrando a Justiça em um mundo globalizado. *Lua Nova*, São Paulo, 77:11-39, 2009, p.17. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ln/n77/a01n77.pdf>. Acesso em: fev. 2020.

Segundo Nancy Fraser:

Quando questões de justiça são enquadradas de uma forma que, erroneamente, exclui alguns indivíduos do âmbito de consideração, a consequência é um tipo específico de meta injusta, em que se negam a esses a chance de formularem reivindicações de justiça de primeira ordem em uma dada comunidade política²⁴².

Os argumentos de Fraser, quando analisados sob a ótica da justiça na UE, trazem muitos pontos interessantes para uma reflexão e análise críticas. O modelo de uma justiça que olhe não só para o seu território, mas para o global parece se encaixar muito bem no contexto europeu. Há anos que a UE legisla sobre desafios não só territoriais, mas além fronteiras. Entretanto, muitos deles persistem, especialmente no que diz respeito à efetivação de direitos sociais para os indivíduos que estão fora do universo daqueles considerados como pertencentes a dada comunidade. Assim “o que torna um dado grupo de indivíduos sujeitos equivalentes da justiça é a sua residência comum no território de um Estado moderno”²⁴³.

Deste modo, por um lado, as lutas por justiça no modelo Pós-Westfaliano “visam desmantelar os obstáculos que impedem as pessoas em desvantagem de confrontar, com reivindicações por justiça, as forças que as oprimem”²⁴⁴. Por outro lado, visam também alterar o modelo de política que tem vindo a ser desenhado, superando as fronteiras impostas aos indivíduos sujeitos de direitos e deveres dentro do espaço territorial, mas a quem foram negadas a capacidade de participação como um par, com os demais, na interação social.

Para Nancy Fraser, a “falsa representação política-comum” ocorre quando, equivocadamente, é negado a alguns incluídos a chance de participarem, plenamente, como pares, num determinado espaço político; como sucedeu, por exemplo, no acórdão *Comissão Europeia contra Reino Unido*²⁴⁵, no qual o TJUE teve que se pronunciar sobre queixas de nacionais de outros

²⁴² FRASER, Nancy. Reenquadrando a Justiça em um mundo globalizado. Lua Nova, São Paulo, 77:11-39, 2009, p.22. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ln/n77/a01n77.pdf>. Acesso em: fev. 2020.

²⁴³ FRASER, Nancy. Reenquadrando a Justiça em um mundo globalizado. Lua Nova, São Paulo, 77:11-39, 2009, p.27. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ln/n77/a01n77.pdf>. Acesso em: fev. 2020.

²⁴⁴ FRASER, Nancy. Reenquadrando a Justiça em um mundo globalizado. Lua Nova, São Paulo, 77:11-39, 2009, p.27. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ln/n77/a01n77.pdf>. Acesso em: fev. 2020.

²⁴⁵ TJUE. Tribunal de Justiça da União Europeia. Acórdão Comissão Europeia vs. Reino Unido, processo C-308/14, de 14 de junho de 2016. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A62014CJ0308>. Acesso em: mar. 2019

Estados-Membros residentes no Reino Unido, denunciando a recusa das autoridades britânicas competentes em lhes concederem prestações sociais – abono de família ou de crédito de imposto por filho a cargo -, sob a justificativa de ausência de direito de residência legal. O TJUE decidiu pela improcedência da ação, com a argumentação de que a vinculação da concessão das prestações sociais apenas aos nacionais não constituía uma discriminação proibida pela legislação europeia sobre a matéria.

Segundo o TJUE, as prestações sociais a um cidadão da União são condicionadas pela sua “situação legal”, o que seria, na ótica apresentada por Nancy Fraser, uma injustiça política por falsa representação, que ocorre quando as regras decisórias funcionam de modo a negar a alguns dos incluídos a possibilidade de participar plenamente como pares. Além disso, a situação em causa configura também um caso de injustiça distributiva, que ocorre quando as pessoas ficam impedidas de plena participação nas estruturas econômicas “que lhes negam os recursos necessários para interagirem com os demais na condição de pares”²⁴⁶.

O acórdão Comissão Europeia contra Reino Unido representou, nas palavras de Alessandra Silveira: “um recuo jurisprudencial resultante da pressão exercida pelos Estados-Membros sobre as instituições europeias face das ameaças populistas e xenófobas que envenenam crescentemente as opiniões públicas nacionais e se refletem nos resultados eleitorais”²⁴⁷.

Nestes termos, a tese de Nancy Fraser confirma a essencialidade de projetos de sistemas de federação/multiníveis de atuação dos países como representa a UE, mas com o desenvolvimento de políticas que contemplem soluções para as questões levantadas pelo olhar crítico apontado pelos movimentos feministas, bem como uma visão tridimensional da justiça. Portanto, uma “justiça como questões de tomada de decisão coletiva, a serem determinadas pelos próprios cidadãos, através da deliberação democrática”²⁴⁸

²⁴⁶ FRASER, Nancy. Reenquadrando a Justiça em um mundo globalizado. Lua Nova, São Paulo, 77:11-39, 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ln/n77/a01n77.pdf>. Acesso em: fev. 2020.

²⁴⁷ SILVEIRA, Alessandra. Da ativação judicial de direitos fundamentais sociais na União Europeia – desafios da democracia em tempos de austeridade e desalento. Elizabeth Rocha/Marli da Costa/Ricardo Hermany (coords.), “O alcance dos direitos humanos nos Estados lusófonos”, EDUNISC - Universidade de Santa Cruz do Sul, Santa Cruz do Sul/RS/Brasil, 2017.

²⁴⁸ FRASER, Nancy. Reenquadrando a Justiça em um mundo globalizado. Lua Nova, São Paulo, 77:11-39, 2009, p. 36. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ln/n77/a01n77.pdf>. Acesso em: fev. 2020.

que inclua a dimensão política da representação, a dimensão econômica da distribuição e a dimensão cultural do reconhecimento.

3.2. A Teoria Tridimensional de Justiça aplicada ao contexto da União Europeia

Inquestionavelmente, a igualdade de gênero assume no desenvolvimento das políticas da União um tema central tanto para a dimensão social quanto para a econômica. Em vista disso, o desenvolvimento histórico do processo de integração dos países na Europa também acompanhou as transformações culturais e a promoção do direito das mulheres.

Para Nancy Fraser, as reivindicações dos movimentos feministas do pós-guerra foram bem-sucedidas ao revelar a hierarquia androcêntrica na divisão entre as prestações e direitos concedidos às mulheres trabalhadoras e a um trabalhador homem assalariado²⁴⁹. Porém, as problemáticas ligadas às pautas emancipatórias foram priorizadas no campo do mercado, enquanto ocorria uma desproteção no campo social. A conjugação desses fatores, no contexto Europeu, ao mesmo momento em que ocorre uma transformação no mercado de trabalho, marcada pelo aumento da precariedade e das desigualdades remuneratórias aliada a reduções dos direitos sociais dos trabalhadores e das trabalhadoras²⁵⁰, causa instabilidade na renda das famílias e, conseqüentemente, torna-se também fator de desagregação de muitas delas.

Segundo Teresa Moreira: “[...] *os trabalhadores jovens e as famílias com crianças novas têm sido afetados desproporcionalmente pela contração econômica*”²⁵¹. Além disso, conforme já foi salientado em capítulos anteriores, a crise demográfica esperada na Europa, com o envelhecimento da população e a relação entre o número de pessoas ativas e inativas, suscita alertas sobre a alta demanda por cuidados e a baixa disponibilidade de pessoas para assumirem essa procura²⁵².

²⁴⁹ FRASER, Nancy. Women, Welfare and the Politics of Need Interpretation. Thesis Eleven 17. nº1, 1987. Disponível em: <https://doi.org/10.4324/9780203806975>. Acesso em: fev. 2020.

²⁵⁰ COELHO, Lina Coelho. Mulheres, Família e Mercado de Trabalho: Que Desafios à Regulação Das Economias Pós-Industriais?. *Oficina Do CES*, 2004. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10316/11059>. Acesso em: jan. 2020.

²⁵¹ MOREIRA, Teresa C. Crise e direito do trabalho: um breve olhar sobre a atual função do direito do trabalho. *Direito E Justiça*, v. 3 n. Especial (2015): Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier. 2015, p.543. Disponível em: <https://doi.org/10.34632/direitoejustica.2015.9976>. Acesso em: jan. 2019.

²⁵² OROZCO, Amaia Pérez. Miradas Globales a La Organización Social de Los Cuidados En Tiempos de Crisis II: ¿Qué Retos Políticos Debemos Afrontar? em INSTRAW. Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las

Nesse cenário, muitas mulheres imigrantes, de países terceiros, têm vindo a responder a esta procura de cuidados por parte das famílias na Europa. Na sua maioria, a prestação de trabalho de cuidado no mercado constitui um trabalho precarizado e sem garantias, já que, muitas das vezes, devido a fatores como o seu status laboral ou migratório, as trabalhadoras em causa não podem estar vinculadas a um regime de contribuição social. A ótica de Nancy Fraser contribui para demonstrar o quanto a sua teoria de “falsa representação política-comum” evidencia inúmeras injustiças e violações aos direitos dessas mulheres imigrantes, as quais são negados direitos de participarem como pares no mesmo espaço político da União Europeia. O trabalho que as mulheres imigrantes têm vindo a assumir no trabalho de cuidado é indispensável para suprir o enorme *déficit* de cuidados na Europa, uma demanda que foi agravada devido á pandemia de Covid-19.

Os direitos assegurados às trabalhadoras imigrantes, que migram legalmente e possuem o status de residente permanente, estão dispersos por uma vasta e complexa legislação²⁵³. A União Europeia regulamentou o Estatuto dos Nacionais de Países Terceiros Residentes de Longa Duração, estabelecido pela Diretiva 2011/51/UE, do Parlamento Europeu e do Conselho de 11 de maio de 2011²⁵⁴, que regulamenta a situação de estrangeiros que não obtiveram naturalização, ressalvadas as situações de refugiados e a aplicação de normas de reagrupamento familiar. A diretiva é, pois, responsável por estipular em que medida imigrantes e cidadãos se igualam em termos jurídicos, além de esclarecer as restrições às quais os não nacionais estão submetidos.

No considerando de nº 2 da Diretiva 2011/51/EU estipulou-se que:

[...]o Conselho Europeu proclamou que o estatuto jurídico dos nacionais de países terceiros deveria aproximar-se do estatuto dos nacionais dos Estados-Membros e que uma pessoa que resida legalmente num Estado-Membro, durante um período a determinar, e seja titular de uma autorização de residência de longa duração deveria beneficiar-se neste

Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer. Série Género, Migración y Desarrollo. Madrid, 2009. Disponível em: <http://www.un-instraw.org/es/publications/gender-remittances-and-development/3.html>. Acesso em: fev. 2020.

²⁵³ Não foi abordado nesta dissertação aprofundadamente acerca da imigração irregular, devida a complexidade e extensão que o tema envolve. Porém, foram dadas algumas pinceladas sobre o tema no capítulo II, título 1.2, também sem a intenção de esgotamento.

²⁵⁴ Diretiva 2011/51/UE, de 11 de maio de 2011, que altera a Diretiva 2003/109/CE do Conselho de modo a alargar o seu âmbito de aplicação aos beneficiários de proteção internacional. Disponível em: <http://data.europa.eu/eli/dir/2011/51/oj>. Acesso em: jul. 2019.

Estado-Membro de um conjunto de direitos tão próximos quanto possível dos que gozam os cidadãos da União Europeia.

Dessa forma, cumpre salientar a utilização das expressões “aproximar-se” e “tão próximos quanto possível”, que demonstram uma certa preocupação em conceder alguns benefícios legais aos residentes legais, mas não de maneira equânime. Isso afeta de maneira significativa as mulheres imigrantes cuidadoras, domésticas, babás e diaristas. O considerando de nº 7 da Diretiva 2011/51/UE dispõe que:

A fim de adquirir o estatuto de residente de longa duração, o nacional de um país terceiro deverá provar que dispõe de recursos suficientes e de um seguro doença para evitar tornar-se um encargo para o Estado-Membro. Ao avaliarem a posse de recursos estáveis e regulares, os Estados-Membros poderão ter em conta fatores como as quotizações para o regime de pensões e o cumprimento das obrigações fiscais.

Desse modo, a necessidade de prova de recursos suficientes e de um seguro de doença, pode se tornar uma medida excessivamente cara para as mulheres imigrantes com residência legal empregadas no trabalho de cuidado, devida à desvalorização da profissão, aliada aos poucos benefícios de que elas dispõem legalmente e às baixas fiscalizações no setor.

O Estatuto considera residente legal e de longa duração o imigrante que tenha “[...]residência legal e ininterrupta no seu território [Estado-Membro] durante os cinco anos que antecedem imediatamente a apresentação do respectivo pedido”²⁵⁵, e cumpridos os requisitos para a concessão, são eles:

Artigo 5.º

Condições para aquisição do estatuto de residente de longa duração

1. Os Estados-Membros devem exigir ao nacional de um país terceiro que apresente provas de que este e os familiares a seu cargo dispõem de:

a) Recursos estáveis e regulares que sejam suficientes para a sua própria subsistência e para a dos seus familiares, sem recorrer ao sistema de assistência social do Estado-Membro em causa. Os Estados-Membros devem avaliar esses recursos por referência às suas natureza e regularidade e podem ter em conta o nível do salário mínimo e das pensões antes do pedido de aquisição do estatuto de residente de longa duração;

²⁵⁵ Art. 4º, nº1. DIRECTIVA 2003/109/CE DO CONSELHO de 25 de Novembro de 2003 relativa ao estatuto dos nacionais de países terceiros residentes de longa duração. Disponível em: <http://data.europa.eu/eli/dir/2003/109/oj>.

- b) Um seguro de doença que cubra todos os riscos normalmente cobertos no Estado-Membro em questão para os próprios nacionais.
2. Os Estados-Membros podem exigir que os nacionais de países terceiros preencham condições de integração, em conformidade com o direito nacional²⁵⁶.

Portanto, o Estatuto dos Residentes de Longa Duração apresenta uma estrutura de princípios que protege os residentes de longa duração, nomeadamente quanto ao direito à segurança social e assistência, conforme o artigo 34.º da Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia prevê. Além disso, consagram-se garantias de igualdade de tratamento no artigo 11º da Diretiva 2003/109/CE. Todavia, concede-se excessiva liberdade aos Estados-Membros no plano da restrição de direitos, como por exemplo, a possibilidade desse restringir a liberdade de associação, ou a livre iniciativa, vedando o acesso ao mercado de trabalho e a benefícios sociais, conforme o número 2 do artigo 11.º da Diretiva 2003/109/CE²⁵⁷.

Nestes termos, as previsões dispostas nas Diretivas 2003/109/CE e 2011/51/EU se tornam um desafio para a proteção aos direitos humanos, bem como para o respeito pelo princípio da coesão econômica e social, que é um dos objetivos fundamentais da União. Como afirma Norberto Bobbio “o problema fundamental em relação aos direitos humanos não seria tanto o de justificá-los, mas o de protegê-los”²⁵⁸, sendo esse o desafio potencializado pelos fluxos migratórios, demonstrando a necessidade de atualizar o direito para que se possa garantir a universalidade daqueles direitos.

Assim, as mulheres imigrantes que ocupam os trabalhos de cuidado representam, por um lado, a mão de obra necessária para atingir as metas de crescimento e emprego e, por outro, a libertação das mulheres nacionais europeias para o mercado de trabalho, necessária para lograr os objetivos que a União Europeia se propôs para alcançar a igualdade de gênero, pois as políticas de conciliação da vida familiar e profissional, principalmente, nos primeiros anos de vida das crianças, não abarcam toda a demanda necessária.

²⁵⁶ DIRECTIVA 2003/109/CE, de 25 de Novembro de 2003, relativa ao estatuto dos nacionais de países terceiros residentes de longa duração. Disponível em: <http://data.europa.eu/eli/dir/2003/109/oj>

²⁵⁷ DIRECTIVA 2003/109/CE, de 25 de Novembro de 2003, relativa ao estatuto dos nacionais de países terceiros residentes de longa duração. Disponível em: <http://data.europa.eu/eli/dir/2003/109/oj>

²⁵⁸ BOBBIO, Norberto. A Era dos Direitos. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Campus, 2004, p.43.

Isto torna discutível a diferenciação entre direitos concedidos aos cidadãos europeus e aos não nacionais com residência legal de longa duração.

No que se refere às licenças parentais, o compartilhamento entre os casais das licenças por nascimento de filhos ou adoção tem sido benéfico para reduzir a sobrecarga de trabalho de cuidado não pago assumido pelas mulheres, apesar de apenas 41 % dos homens na União Europeia com menos de 65 anos ter tirado ou estar pensando em tirar a licença parental²⁵⁹.

Assim, a possibilidade de compartilhamento, mesmo que esteja caminhando a passos lentos, foi benéfica para igualdade de gênero, pois trouxe a possibilidade de equilíbrio do tempo dedicado aos filhos depois do nascimento ou adoção (até os 12 anos), pelos progenitores, através da licença parental. Além disso, é do superior interesse da criança, enquanto sujeito de direitos, ter regularmente relações pessoais e contatos diretos com ambos os progenitores, exceto se isso for contrário aos seus interesses numa situação específica, como resulta da alínea 3 do artigo 24º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia²⁶⁰.

Desta forma, para que o compartilhamento fosse possível, houve uma modificação no período de concessão da licença maternidade, que era um período exclusivo para as mulheres, conquistado por meio de várias lutas de trabalhadoras e operárias na metade do século XX. Convém notar aqui que a licença parental não trouxe uma ampliação dos direitos para os cuidados aos homens, enquanto direitos autónomos, mas somente uma possibilidade de redução no período que era dedicado em exclusivo às mulheres, para ser compartilhado com eles.

Tendo como base o contexto em que a medida foi inserida, ela pode indicar algumas dúvidas quanto as consequências benéficas dessa flexibilização. A possibilidade de compartilhamento segue uma tendência de ataques aos direitos trabalhistas e retrocesso dos direitos sociais. Segundo Nancy Fraser, as pautas emancipatórias se tornaram aliadas do mercado,

²⁵⁹ EUROPEAN UNION. Flash Eurobarometer 470 – Work-Life Balance. 2018. Disponível em: https://data.europa.eu/data/datasets/s2185_470_eng?locale=en.

²⁶⁰ UE. União Europeia. Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. Adotada em dezembro de 2000. Entrada em vigor a partir do Tratado de Lisboa 2009. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=FR>. Acesso em: mar. 2019.

enquanto cada vez mais ocorreu a desvalorização das proteções sociais²⁶¹. A redução das proteções sociais, conjuntamente com a falta de estabilidade no emprego e o crescimento abrupto do desemprego, intensifica o aumento da informalidade e a precarização das condições de trabalho e de vida das trabalhadoras e dos trabalhadores, elevando as desigualdades.

Portanto, analisar a licença para cuidado de filhos depois do nascimento como um benefício para a diminuição da sobrecarga de trabalho assumida pelas mulheres na casa e no mercado, sem analisar o contexto atual da UE e de crise do capitalismo, agravada pela pandemia da doença Covid-19, pode gerar, num primeiro momento, a concordância com a assertividade da medida. Contudo, quando analisada conjuntamente com o contexto de crise, a medida revela-se gravosa. Ora, houve de fato uma redução de um direito assegurado às mulheres e essa é uma tendência que tem ocorrido constantemente nos direitos e garantias das trabalhadoras e dos trabalhadores. Em suma, paralelamente à possibilidade de compartilhamento, há cada vez mais precarização.

Do ponto de vista do empregador, a medida pode ser considerada muito benéfica, haja vista que com o compartilhamento se verifica uma redução do tempo da trabalhadora fora da prestação do serviço, além de ganhar no plano do *marketing*, com uma postura “carismática”²⁶², termo utilizado por Nancy Fraser para se referir aos efeitos (muitas vezes positivos) das pautas emancipatórias no mercado.

No que concerne ao princípio do superior interesse da criança, de uma forma geral, a regulamentação do estatuto da criança por parte da União Europeia tem sido um processo lento²⁶³. Não pode ser ignorada a importância que tem para as crianças o relacionamento com os dois progenitores, caso isso represente seu superior interesse. Porém, a medida tem se mostrado muito ineficaz, com um número reduzido de pais a utilizarem o período de licença, ao custo de um direito que era exclusivo para as mães. Além disso, quando se trata

²⁶¹ FRASER, Nancy; JAEGGI, Rahel. Capitalismo em debate: uma conversa na teoria crítica. Tradução Nathalie Bressiani. – 1. Ed. - São Paulo: Boitempo, janeiro de 2020.

²⁶² FRASER, Nancy; JAEGGI, Rahel. Capitalismo em debate: uma conversa na teoria crítica. Tradução Nathalie Bressiani. – 1. Ed. - São Paulo: Boitempo, janeiro de 2020.

²⁶³ GONÇALVES, Anabela Susana de Sousa. O princípio do superior interesse da criança no Regulamento Bruxelas II Bis em MOTA, Helena e GUIMARÃES, Maria Raquel org. “Autonomia e Heteronomia no Direito da Família e no Direito das Sucessões”. Almedina, 2016. Acesso em: jan. 2021.

de casos de adoção a medida tem sido muito restritiva, o que coloca dúvidas o quanto à licença parental estaria preocupada acerca do bem-estar das crianças.

Portanto, tendo como base a teoria de Nancy Fraser e a problemática para a qual a presente dissertação pretende ajudar a encontrar respostas - “que modelo para as políticas de conciliação da vida familiar e profissional?” -, percebe-se que essas políticas adentraram nas exigências por flexibilidade do mercado de trabalho sem haver uma valorização do trabalho de cuidado não pago e também nenhuma ampliação de direitos para quem recebe os cuidados. A esfera reprodutiva é uma parte intrínseca do sistema social, econômico e político que os seres humanos constroem. O que acontece é que os estes ignoram o valor dessa esfera, considerando-a como uma banalidade. Para Nancy Fraser: “[...] os capitalistas supõem a disponibilidade, que é qualquer coisa menos infinita, da reprodução social, do poder público e dos insumos naturais. Tratando essas coisas como brindes gratuitos, não se preocupam em repô-los e acabam com os próprios insumos dos quais dependem”²⁶⁴.

A possibilidade de compartilhamento após o nascimento dos filhos pode ser enquadrada como uma primeira tentativa de solução ao problema. Porém, para continuar avançando será essencial adentrar na centralidade do trabalho de cuidado e na distribuição de tarefas que ocorrem na esfera privada, uma onde permanecem inúmeras omissões por parte do Estado.

Para solucionar essas lacunas, inicialmente será importante investir em diálogo social, principalmente no intuito de elevar a compreensão do trabalho de cuidado como uma parte da vida dos seres humanos que tem sido ignorada no debate público. Além disso, abrir espaço para mais debates que permitam compreender que o direito do trabalho formal tem vindo a ignorar uma grande parte dos trabalhos que os seres humanos efetivamente desenvolvem, em particular o trabalho de cuidado, que é essencial e faz parte da vida, porque sustenta todo o sistema econômico, político e social. Por fim, há que pensar novas formas de trazer flexibilidade ao trabalho *do mercado*, para que melhor

²⁶⁴ FRASER, Nancy; JAEGGI, Rahel. Capitalismo em debate: uma conversa na teoria crítica. Tradução Nathalie Bressiani. – 1. Ed. - São Paulo: Boitempo, janeiro de 2020, p.174.

se articule com o trabalho *da casa*, mas sem diminuir as proteções sociais conferidas pelas leis trabalhistas, como a licença parental.

A forma como é compreendida, hoje, a divisão entre a vida profissional e familiar, não permite avaliar adequadamente se está sendo benéfica ou não, se está ajudando a caminhar para a igualdade de gênero ou não, pois muito vai depender dos destinatários concretos da medida. Sob o aspecto jurídico, cabe analisar se algo pode ser feito para tornar a lei mais efetiva, através de incentivos para homens participarem do trabalho de cuidado não pago, mas sem interferir nos direitos já conquistados pelas mulheres.

A quem cabe a escolha moral e ética de dispor de seu tempo de vida para cuidar de outro ser humano? Quanto pretende a lei determinar esse comportamento e quanto essa pré-definição está sendo justa ou injusta são preocupações que devem guiar as próximas reflexões acerca da problemática desenvolvida até. Porém, a ferramenta analítica a mobilizar para tal deve ocupar-se não apenas da categoria de gênero, nas políticas de conciliação da vida familiar e profissional no Direito da União Europeia, mas também noutros elementos, evidenciados pelas lacunas identificadas na legislação vigente, designadamente, o status migratórios ou a condição social, acolhendo a complexidade da matéria de que aqui se trata. Isso se deve ao fato de que, apesar de se terem reconhecido as discriminações salariais entre homens e mulheres que estavam baseadas na ideia de um homem como ganha pão e a mulher como dona de casa, na União Europeia, persiste uma estrutura jurídica que assume que todos os trabalhadores e trabalhadoras terão alguém em casa para cuidar das crianças²⁶⁵. Essa lacuna, que não existe apenas no direito da União, mas na própria base jusfilosófica assente no direito, que não é fácil de ser solucionada, haja vista a forma como a sociedade estabeleceu a articulação entre a vida pública e privada, concebidas como esferas distintas e não interconectadas, colocando limites de interferência do direito nessas duas esferas, sendo a privada a esfera mais negligenciada .

²⁶⁵ BUSBY, Nicole. *A Right to Care? Unpaid Work in European Employment Law*. 1º ed., Oxford: Oxford Monographs on Labour Law, 2011.

3.3. Martha Fineman: justiça, responsabilidade e dependência

A jurista e filósofa feminista Martha Fineman tem também dado uma contribuição importante a respeito de formas de se pensar na valorização do trabalho de cuidado através do direito. O conceito que ela utiliza é o de vulnerabilidade humana (*vulnerability*) e o faz num sentido amplo, como algo inerente à condição humana, como o nascimento ou a morte²⁶⁶:

A vulnerability approach is not centered on specific individuals or groups or on human and civil rights. It is not a substitute term for weakness or disadvantage, nor is it just another way to indicate impermissible discrimination. Rather, addressing human vulnerability calls into focus what we share as human beings, what we should expect of the laws and the underlying social structures, and relationships that organize society and affect the lives of everyone within society.²⁶⁷

A autora sugere que a dependência é universal e duradoura, daí derivando a importância e a necessidade do trabalho de cuidado. Desse modo, defende que esse trabalho ou esse aspecto da vida dos seres humanos não deveria ser só uma responsabilidade privada e individual, como é geralmente justificado por teorias liberais, mas sim *social e política*.

Martha Fineman desenvolve sua tese demonstrando como o trabalho de cuidado é ocultado na instituição família, na qual, devido às divisões de papéis por gênero, é arcado principalmente pelas mulheres²⁶⁸. Dessa forma, as mulheres são geralmente aquelas que, por assumirem a maior parte do trabalho de cuidado, sacrificam o desenvolvimento de carreira, algumas renunciando a oportunidades no plano laboral, enquanto outras acabam por se tornar as “dependentes” de outros para conseguirem realizar as demandas das tarefas relacionadas com o cuidado.

²⁶⁶ FINEMAN, Martha Albertson. Cracking The Foundational Myths: Independence, Autonomy, And Self-Sufficiency. Gender Social Policy and Law, 2000. Disponível em: <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/ajgsp8&div=8&id=&page=>. Acesso em: fev. 2020.

²⁶⁷ FINEMAN, Martha Albertson. Vulnerability and Social Justice. Volume 53, N° 2. Valparaiso University, p. 342. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/303865322.pdf>. Acesso em: fev. 2020.

²⁶⁸ FINEMAN, Martha Albertson. What Place for Family Privacy?. George Washington Law Review 67, n° 5-6, 1999, 1207-23. Disponível em: <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/gwlr67&div=60&id=&page=>. Acesso em: fev. 2020.

A autora debate a forma de família assumida pelo Estado, representada por uma família nuclear composta por um núcleo restrito de pessoas, geralmente por um homem e uma mulher com filhos. Assim, define Martha Fineman: “*The assumed family is a specific ideological construct with a particular population and a gendered form that allows us to privatize individual dependency and pretend that it is not a public problem.*”²⁶⁹. A consequência dessa política é que o Estado consegue ocultar a interdependência das relações humanas fazendo com que isso não pareça ser um problema público.

Na UE, a base da política de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar também define as duas esferas como apartadas. A linguagem utilizada nas políticas relacionadas com o cuidado serve para perpetuar a dicotomia entre o *trabalho do cuidado* e o *do mercado*, o que, ao invés de arranjar soluções, acaba por afastá-las. Nesta mesma linha de argumentação, Nicole Busby afirma que:

*[...] the phrase “work/life balance” confers an easy separation between those activities that can be classified as “work” (paid work) and all other aspects of “life” (including the unpaid work care-giving), which is meaningless to those who participate in both types of activity often with little to distinguish them in terms of time or effort. Although such terms appear, on face value, as innocuous, perhaps even conforming, they actually serve to perpetuate the dichotomization of paid work and unpaid care. Correspondingly, those who combine unpaid care with paid work through, for example, part-time arrangements are classified as “atypical” as their working patterns differ from the “norm” of full-time, permanent employment. The fact that such arrangements are overwhelmingly sought by women only serves to confirm that man is “the subject” and woman is “the other”*²⁷⁰²⁷¹

Em suma, a lei formal do Estado não leva em conta as “leis” que imperam no espaço privado que podem também ser justas ou injustas, mas

²⁶⁹ FINEMAN, Martha Albertson. Cracking The Foundational Myths: Independence, Autonomy, And Self-Sufficiency. *Gender Social Policy and Law*, 2000, p.14. Disponível em: <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/ajgsp8&div=8&id=&page=>. Acesso em: fev. 2020.

²⁷⁰ BUSBY, Nicole. *A Right to Care? Unpaid Work in European Employment Law*. 1º ed., Oxford: Oxford Monographs on Labour Law, 2011, p. 49.

²⁷¹ Em tradução livre: [...] a frase “equilíbrio entre trabalho e família” confere uma separação fácil entre aquelas atividades que podem ser classificadas como “trabalho” (trabalho remunerado) e todos os outros aspectos da “vida” (incluindo o trabalho não remunerado de cuidar), que não é sentido para aqueles que participam de ambos os tipos de atividade, muitas vezes com pouco para distingui-los em termos de tempo ou esforço. Embora tais termos pareçam, à primeira vista, inócuos, talvez até conformados, eles na verdade servem para perpetuar a dicotomização entre trabalho remunerado e cuidado não remunerado. Da mesma forma, aqueles que combinam assistência não remunerada com trabalho remunerado por meio, por exemplo, de trabalhos a tempo parcial, classificados como “atípicos”, pois seus padrões de trabalho diferem da “norma” de emprego permanente em tempo integral. O fato de tais arranjos serem predominantemente buscados pelas mulheres só serve para confirmar que o homem é “o sujeito” e a mulher é “o outro”.

continuam a não ser levadas em conta no direito formal. Da mesma forma, a promoção de uma partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres é pensada a partir da regulação do tempo dos trabalhadores no mercado, mas sem adentrar na forma de organização que é feita no espaço privado.

Deste modo, uma primeira solução seria começar a dar voz as pessoas que se dedicam ao cuidado, com uma valorização democrática do mesmo, desvinculando-o da visão da naturalista como uma atribuição feminina. Além disso, por ter, comprovadamente um retorno econômico para a sociedade, as pensões de reforma que até agora excluem quem não contribuiu no mercado de trabalho devem passar a incluir nas suas políticas redistributivas também uma proteção para as relações de cuidado. Um direito direcionado com o núcleo familiar, não como uma pensão de velhice, como é feito hoje, mas um retorno igualitário para todos os seres humanos que contribuíram para o crescimento evolutivo humano e não humano.

Assim, a falta de debate público sobre o trabalho de cuidado no espaço privado intensifica as injustiças. Atualmente, os debates sobre justiça e suas formas de regulamentação pelo direito no âmbito do privado ainda são escassas, salvo raras exceções. Essas exceções compreendem os casos onde ocorrem infrações graves à norma, como no direito de família, quando um dos progenitores não cumpre com suas obrigações parentais. Outro exemplo é o caso dos trabalhadores domésticos, no setor de prestação de serviços, que ainda sofrem muitos abusos e violações dos seus direitos, por ainda não haver uma forma eficaz de fiscalizar, dentro do espaço privado, acerca dos cumprimentos com os deveres legais das partes envolvidas, a menos que elas o busquem, como foi no caso *Siliadin vs França*²⁷², um caso de trabalho análogo ao de escravo no âmbito do doméstico. Se houvesse a mesma forma de privação de direitos no espaço público, como por exemplo numa plantação, as normas jurídicas já seriam muito mais definidas e objetivas.

²⁷² ECHR. European Court of Human Rights. Case Siliadin v. France- 73316/01, decisão proferida em 26 de julho de 2005. Disponível em: <http://hudoc.echr.coe.int/fre?i=003-1412014-1474284>. Acesso em: mar. 2019.

Fineman defende uma elaboração mais aprofundada sobre o Direito. Para isso constrói um modelo integrativo e inovador, a qual chamou de “*Theory of collective responsibility for dependency*”, que exigiria uma melhor redistribuição da responsabilidade do cuidado entre três esferas: família, Estado e mercado. Como elemento essencial desta tese surge a ideia de uma nova reconfiguração da noção de vida privada, partindo na noção de que a dependência humana é inevitável. A concretização de sua teoria demandaria o surgimento de um novo contrato social, perante o qual a educação e o desenvolvimento humano fossem vistos tanto como uma preocupação fundamental social, quanto uma responsabilidade familiar a ser assumida no contexto privado²⁷³.

O intuito de Fineman é o de proteger *o valor social do trabalho do cuidador* e considerar as necessidades dos dependentes, levando em conta a fluidez dessa relação, que varia ao longo da vida. Uma das problemáticas que é levantada em torno de sua tese é a de que uma proteção coletiva também poderia acarretar a um maior controle coletivo pelo Estado²⁷⁴. Neste ponto a autora rebate com o argumento de que o direito deveria passar a se preocupar mais com a autodeterminação familiar ou de grupo.

Para Fineman, o Estado tem vindo a falhar no respeito pela autodeterminação da família, ao exigir que ela tenha uma determinada forma, ao invés de se preocupar mais com a sua própria função. A tese da autora pode ser exemplificada através do caso *M. Betriu Montull vs INSS*²⁷⁵, perante o qual o TJUE entendeu que não contrariava o direito da União a recusa do Instituto Nacional da Segurança Social da Espanha de conceder um subsídio ao pai para cuidado do filho devido à não inscrição da mãe num regime público de segurança social. Assim, tendo como base a lente de Martha Fineman, apreende-se que o direito ao cuidado está muito mais ligado à forma como os trabalhadores e trabalhadoras irão conciliar seu trabalho no mercado devido as

²⁷³ FINEMAN, Martha Albertson. What Place for Family Privacy? *George Washington Law Review* 67, n.º. 5–6, 1999, 1207–23. Disponível em: <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/gwlr67&div=60&id=&page=>. Acesso em: fev. 2020.

²⁷⁴ FINEMAN, Martha Albertson. What Place for Family Privacy? *George Washington Law Review* 67, n.º. 5–6, 1999, 1207–23, p.1210. Disponível em: <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/gwlr67&div=60&id=&page=>. Acesso em: fev. 2020.

²⁷⁵Acórdão (Tribunal de Justiça), *Betriu Montull v. INSS*, proc. C-5/12, de 19 de setembro de 2013.

suas responsabilidades familiares, do que ao intuito de compreender como se desenvolvem as relações de cuidado e à busca por melhores formas para as proteger.

A teoria de Marta Fineman torna, pois, visível e criticável a forma como a legislação europeia sobre conciliação da vida profissional e familiar tem sido feita na atual conjuntura da UE. Ela busca, portanto, romper com as bases filosófico-políticas que serviram de base para o direito, como a independência, autonomia e da autossuficiência, demonstrando que essa base teórica ignora a vulnerabilidade humana. Uma das consequências disso é ignorar todo o trabalho de dependência ou trabalho de cuidado que é direcionado aos seres humanos ao longo da vida. Isso porque ele é muito negligenciado nos debates públicos por ainda ser visto majoritariamente como uma responsabilidade da vida privada que recai na obrigação das mulheres.

CONCLUSÃO

A presente dissertação teve como objeto a análise das políticas e o Direito da União Europeia que buscam a conciliação da vida profissional e familiar. Ao longo do tempo, a igualdade de gênero, inicialmente pensada com um viés estritamente econômico para os objetivos da UE, foi ganhando contornos mais sociais. Atualmente, com um caráter econômico mais diluído, ele mantém-se, o que justifica a sua permanência fortemente ligada ao mercado de trabalho.

As reflexões feitas apontaram para a necessidade de um conjunto de leis que promova não só a diversificação dos setores e cotas que acelerem a entrada das mulheres nos cargos decisórios, mas que também valorizem o trabalho de cuidado, função na qual as mulheres já ocupam uma função primordial. Sugere-se, então, que a UE inicie um movimento duplo - sem deixar de lado a política atual que busca incluir mulheres noutras esferas laborais e auxiliá-las a alcançar cargos decisórios, dever-se-á, igualmente, procurar abrir caminhos para uma valorização do trabalho de cuidado. Efetivamente, a desvalorização deste tem resultado em injustiças em ambas as esferas, seja na vida privada ou pública.

Por um lado, as mulheres continuam sendo desvalorizadas no plano salarial e a ter dificuldades de acesso a determinados cargos, por serem vistas como as responsáveis por assumir o trabalho de cuidado. Por outro lado, na esfera do privado, verifica-se uma sobrecarga de tarefas para as mulheres. Portanto, a falta de reconhecimento da *essencialidade do trabalho de cuidado* aumenta a precarização dos trabalhos relacionados com o mesmo, onde as mulheres são maioria, e também causa prejuízos para as mulheres que não estão inseridas nessa esfera, mas que sofrem estigmas e penalizações por ser esperado que elas assumam a maior parte do trabalho de cuidado em casa.

Ao aprofundar a análise das leis a respeito da igualdade de gênero, fica demonstrado que há um acervo muito grande de medidas no campo laboral, o que é benéfico para as mulheres, mas proporcionalmente os resultados ainda estão muito circunscritos ao campo econômico. No plano jurisprudencial,

apesar da utilização de termos neutros, como a licença parental ao invés de licença de maternidade e licença de paternidade, o trabalho de cuidado continua a ser entendido como uma *atribuição natural da mulher*, o que afeta a fruição dos direitos fundamentais e o cumprimento dos objetivos da União, notadamente, o combate à exclusão social e às discriminações, conforme o número 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia. Portanto, isso tem como consequência uma marginalização de questões caras para a igualdade de gênero, designadamente, a valorização do trabalho de cuidado, ainda visto como um “atributo feminino” e a ausência das resoluções por parte do direito das injustiças que ocorrem no campo do privado.

O gênero, utilizado como ferramenta analítica para analisar as transformações históricas e jurídicas do Direito da União Europeia, demonstrou que as lutas pelos direitos das mulheres no campo político foram sendo refletidas na jurisprudência do TJUE e adentrando de forma lenta nos instrumentos jurídicos da UE. Deste modo, o ponto positivo é que, como Nancy Fraser têm demonstrado, a proteção social não pode ser vista hoje apenas em um quadro nacional. Portanto, a União Europeia reúne as condições para fazer frente às novas reivindicações por justiça.

As teorias de Nancy Fraser e Martha Fineman, aplicadas a problemática desta dissertação, demonstram que, a efetivação do quadro político-normativo sobre a conciliação da vida profissional e familiar, precisará, para continuar alavancando a igualdade de gênero, não somente buscar inserir as mulheres no mercado de trabalho, mas em um movimento duplo, buscar formas de compreender qual a parcela de culpa do mercado no desequilíbrio de tempo da vida familiar.

As demonstrações de intolerância e o número crescente de adeptos dos movimentos de extrema direita que ascendem ao poder são, aliás, consequências de uma política que oculta muitas formas de injustiça, por se focar de forma exclusiva naquelas que importam ao mercado e marginalizar as outras, provenientes dos apelos cotidianos das famílias.

Neste contexto, a teoria tridimensional da justiça, apontada por Nancy Fraser, demonstra que a igualdade não se trata apenas de uma questão de

números, mas sim de *um estado qualitativo* em que os indivíduos possam interagir em pé de igualdade. Esta característica traz em plano de fundo uma crítica à maneira como a União Europeia tem buscado efetivar suas políticas de promoção da igualdade de gênero. Um direito que não adentre em todos os domínios de interação da vida social acaba por enfraquecer as instituições democráticas e coopera para o aumento das injustiças.

A demanda maciça na Europa para o cuidado de crianças e idosos se tornou um setor de emprego atrativo para as mulheres imigrantes. A crise acarretada pela pandemia da COVID-19 serviu, também, como uma confirmação da essencialidade desse tipo de trabalho e a tendência é para aumentar ainda mais a procura nesse setor, na Europa, devido ao envelhecimento da população. Esta nova *divisão sexual internacional do trabalho* tem repercussões globais e faz com que o status migratório funcione como um agravante do nexo entre cuidado, desigualdade e exclusão, juntando-se aos elementos históricos de gênero e classe.

A revolução tecnológica no campo do trabalho e do emprego está acrescentando novos desafios para o Direito no que respeita às garantias dos trabalhadores e trabalhadoras. É esperado que os novos postos de trabalho agravem essa questão de gênero, pois, as mulheres estão concentradas em atividades relacionadas com o cuidado, onde impera a precarização, os baixos salários e as poucas garantias no emprego.

Como questão norteadora da presente dissertação foi proposto refletir: “Entre o mercado e a casa: que modelo para as normas e políticas europeias em matéria de conciliação entre a vida familiar e profissional?”. Para responder essa questão, analisaram-se políticas como a da licença parental, para o cuidado dos filhos nos primeiros anos de vida ou após a adoção. As propostas apresentadas requerem necessariamente uma elaboração mais aprofundada sobre o Direito no âmbito do privado, com a maior necessidade de pesquisas no âmbito da União Europeia a respeito da utilização do uso do tempo do trabalho no mercado e do trabalho não pago de cuidado. Foi dada ênfase à necessidade de associar mais os homens ao cuidado, nas suas formas remuneradas e não remuneradas. Isto pressupõe que o Direito reconheça o entrelaçamento entre a

vida familiar e profissional; ou seja, é preciso ir além de uma visão formalista do Direito, que tem tratado as duas esferas, entre a casa e o mercado, como apartadas, enquanto os trabalhadores e trabalhadoras as vivenciam de forma entrecruzada.

Neste trabalho, não se chegou a soluções para que o Direito passe a regulamentar e a intervir nas injustiças que ocorrem na esfera do privado, mas procurou-se evidenciar como essa divisão injusta de tarefas atreladas ao trabalho de cuidado, que recai sobre a mulher, traz prejuízos para a efetivação dos seus direitos. Além disso, procurou-se contribuir para mostrar como foi importante o acesso das mulheres aos mecanismos judiciais, fazendo com que esses se tornassem alavancadores dos debates sociais que ocorriam nos movimentos feministas, obtendo transformações diretas na regulamentação da vida profissional e familiar dos cidadãos da União Europeia.

Por último, conclui-se que os problemas enunciados são de variadas ordens, mas um deles diz claramente respeito à necessidade de políticas e normas voltadas à promoção da igualdade de gênero que foquem à essencialidade do trabalho de cuidado ou trabalho reprodutivo.

O cuidado não é uma fonte de trabalho gratuita e inesgotável; quem o assume acaba por arcar com custos que permanecem invisíveis, por estarem situados no âmbito privado, a cargo das mulheres. A UE ao reconhecer o princípio da igualdade, como um objetivo da União, tendo em vista o progresso social e a coesão, tem de o promover em todas as suas ações e esferas. Isto implica investir em mais diálogo social e, entre outros aspectos, dar mais voz aos trabalhadores às trabalhadoras, além de acolher uma compreensão do trabalho de cuidado, como uma atividade essencial da vida de todos os seres humanos. Mas isso não pode ser feito à custa dos direitos sociais já conquistados pelas mulheres e de outras proteções sociais que têm vindo a ser afetadas devido ao contexto de crise econômica.

O desafio atual se configura em continuar efetivando uma igualdade para além dos standards mínimos aos objetivos econômicos e adentrar em campos ainda pouco debatidos, como por exemplo nas injustiças que ocorrem no campo do privado.

A teórica Martha Fineman ao discorrer sobre a necessidade do direito proteger as relações de dependência inerentes à vida humana coloca o trabalho de cuidado ou trabalho reprodutivo como um elemento essencial à vida, que não pode ser visto mais dentro de uma relação dicotômica entre o público e o privado.

Ao deslocar o cuidado do âmbito do privado para o público, isso demandaria uma melhor distribuição desse trabalho entre sociedade, indivíduo e mercado. A dependência inerente à vida humana, como a autora discorre, acaba por questionar, inevitavelmente, a concepção de que os seres humanos são livres, autônomos e independentes, ideia defendida pela teoria contratualista, que possui enorme peso para a ciência jurídica.

Outro desafio importante será o de buscar meios de proteger os residentes que vivem no espaço da União Europeia sem o status de nacionais, se revelou um fator de exclusão de proteção jurídica. A intensificação da divisão internacional do trabalho tem comprometido os direitos como o acesso à justiça, direito este que foi essencial para que as mulheres pudessem dispor de um mecanismo de luta importante contra as opressões, e também de transformações.

Portanto, conclui-se que quando se afirma que houve um avanço na efetivação da igualdade de gênero, está se levando em conta apenas uma parte, e ignorando uma grande parcela de trabalho que não chega a ser considerado como tal. Por isso justifica-se a importância de investir em pesquisas sobre o trabalho de cuidado no campo do Direito da União Europeia.

O trabalho de cuidado quando utilizado como um filtro para analisar a efetivação dos direitos das mulheres demonstra resultados muito mais exatos quanto à real situação da efetivação da igualdade de gênero que se alcançou. A pergunta que permanece em aberta é: como dar respostas jurídicas adequadas para as dinâmicas que ocorrem no espaço do privado se os direitos estão assentes em uma teoria da justiça contratualista que apartou a esfera pública da esfera privada?

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BOBBIO, Norberto. A Era dos Direitos. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Campus, 2004

BOUVIER-COLLE, M et al. What about the mothers? An analysis of maternal mortality and morbidity in perinatal health surveillance systems in Europe. *BJOG* 2012;119:880–890. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1471-0528.2012.03330.x>. Acesso em: mar. 2019.

BUSBY, Nicole. A Right to Care? Unpaid Work in European Employment Law. 1º ed., Oxford: Oxford Monographs on Labour Law, 2011.

CANOTILHO, Mariana. Igualdade de Oportunidades e Não Discriminação em SILVEIRA, Alessandra; FROUFE, Pedro Madeira; e CANOTILHO, Mariana (coord). Direito Da União Europeia: Elementos de Direito e Políticas Da União. Coimbra, Portugal. Editora Almedina, 2016, p. 885.

CANOTILHO, Mariana. El Principio de Igualdad en el Derecho Constitucional Europeo. Tese apresentada ao Departamento de Direito Constitucional da Universidade de Granada, para a obtenção do título de Doutora em Ciências Jurídico e Políticas da União Europeia, sob a orientação do Prof. Dr. D. Francisco Balaguer Callejón. Ano 2014-2015. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10481/41149>. Acesso em: jan. 2020.

COELHO, Lina Coelho. Mulheres , Família e Mercado de Trabalho: Que Desafios à Regulação Das Economias Pós-Industriais?, *Oficina Do CES*, 2004. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10316/11059>. Acesso em: jan. 2020.

COMISSÃO EUROPEIA. Simone Veil: Sobrevivente do Holocausto e primeira mulher presidente do Parlamento Europeu (1927-2017). Disponível em: <https://europa.eu/european-union/sites/europaeu/files/foundingfathers-simoneveil-pt-hd.pdf>. Acesso em: jan. 2020.

ESCOBEDO, Anna; WALL, Karin. Leave Policies in Southern Europe:

Continuities and Changes. *Community, Work and Family* 18, no. 2 (2015): 219. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/13668803.2015.1024822>. Acesso em: jun. 2019.

FEDERICI, Silvia. O Ponto Zero Da Revolução: Trabalho Doméstico, Reprodução e Luta Feminista. Coletivo Sicorax, *Elefante* (ed. e tradução) 1ª ed. São Paulo, 2019. Disponível em: http://coletivosycorax.org/wp-content/uploads/2019/09/Opontozerodarevolucao_WEB.pdf. Acesso em: jun. 2019.

FERNANDES, Sophie Perez. Artigo 33.º Vida Familiar e Vida Profissional em CANOTILHO, Mariana Canotilho, SILVEIRA, Alessandra (coord.), Carta Dos Direitos Fundamentais Da União Europeia Comentada. Coimbra, 2013, p. 632.

FINEMAN, Martha Albertson. Cracking The Foundational Myths: Independence, Autonomy, And Self-Sufficiency. *Gender Social Policy and Law*, 2000. Disponível em: <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/ajgsp8&div=8&id=&page=>. Acesso em: fev. 2020.

FINEMAN, Martha Albertson. Vulnerability and Social Justice. Volume 53, Nº 2. Valparaiso University, p. 342. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/303865322.pdf>. Acesso em: fev. 2020.

FINEMAN, Martha Albertson. What Place for Family Privacy?. *George Washington Law Review* 67, nº. 5–6, 1999, 1207–23. Disponível em: <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/gwlr67&div=60&id=&page=>. Acesso em: fev. 2020.

FRASER, Nancy; JAEGGI, Rahel. Capitalismo em debate: uma conversa na teoria crítica. Tradução Nathalie Bressiani. – 1. Ed.- São Paulo: Boitempo, janeiro de 2020.

FRASER, Nancy. Mapeando a Imaginação Feminista: Da Redistribuição Ao Reconhecimento e à Representação. *Revista Estudos Feministas* 15, no. 2 (2007): 291–308. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0104-026x2007000200002>. Acesso em: fev. 2020.

FRASER, Nancy. Mercantilização, proteção social e emancipação: as ambivalências do feminismo na crise do capitalismo. *Rev. direito GV*, São

Paulo , v. 7, n. 2, p. 617-634, Dec. 2011. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S180824322011000200011&lng=en&nrm=iso.

FRASER, Nancy. Mercantilização, proteção social e emancipação: as ambivalências do feminismo na crise do capitalismo. Rev. direito GV, São Paulo , v. 7, n. 2, p. 617-634, 2011. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-24322011000200011&lng=en&nrm=iso. Acesso em: fev. 2020.

FRASER, Nancy. Reenquadrando a Justiça em um mundo globalizado. Lua Nova, São Paulo, 77:11-39, 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ln/n77/a01n77.pdf>. Acesso em: fev. 2020.

FRASER, Nancy. Women, Welfare and the Politics of Need Interpretation. Thesis Eleven 17. nº1, 1987. Disponível em: <https://doi.org/10.4324/9780203806975>. Acesso em: fev. 2020.

FROUFE, Pedro. Ordoliberalismo. Economia Social de Mercado e o Futuro Da União Europeia: regresso às origens?,” em FIGUEIRAS, Claudia (coord.) et al. Estudos em homenagem ao professor Doutor António Cândido de Oliveira. Livraria Almedina, Coimbra, Portugal, vol. 1, 2017. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=701164>. Acesso em: ago. 2020.

GONÇALVES, Anabela Susana de Sousa. O princípio do superior interesse da criança no Regulamento Bruxelas II Bis em MOTA, Helena e GUIMARÃES, Maria Raquel org. “Autonomia e Heteronomia no Direito da Família e no Direito das Sucessões”. Almedina, 2016. Acesso em: jan. 2021.

HAAS, Linda; ROSGARD, Tine. Fathers’ Rights to Paid Parental Leave in the Nordic Countries: Consequences for the Gendered Division of Leave. *Community, Work and Family* 14, no. 2 (2011): 177–95. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/13668803.2011.571398>. Acesso em: mar. 2019.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas Configurações Da Divisão Sexual Do Trabalho. *Cadernos de Pesquisa* 37, no. 132 (2007): 599. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0100-15742007000300005>. Acesso em: mar. 2019.

HIRATA, Helena. Globalização e divisão sexual do trabalho. Cadernos Pagu, v. 17, n. 2, p. 139-156, 2001. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cpa/n17-18/n17a06>. Acesso em: mar. 2019.

MAGAZINE FEMMES PRÉVOYANTES SOCIALISTES. Greve Des Femmes De La Fn Herstal : 50 Ans Apres, Le Combat Continue !. 2016. Disponível em: www.femmesprevoyantes.be. Acesso em: mar. 2019.

MARTINS, Ana Maria Guerra. Constitucionalismo Europeu e direitos fundamentais após o Tratado de Lisboa. Instituto de Ciência Jurídico-Políticas. Disponível em: <http://www.icjp.pt/sites/default/files/media/822-1351.pdf>. Acesso em: mar. 2019.

MARTINS, Ana Maria Guerra. Manual de Direito Da União Europeia, ed. Edições Almedina, Coimbra: Almedina, 2012.

MATHER, Cecilia. Domestic Workers in Europe: Getting Organised! Belgium: EFFAT, 2015. Disponível em: http://www.effat.org/sites/default/files/news/13931/effat_booklet_domestic_workers_in_europe_en.pdf. Acesso em: jun. 2020.

MIES, Maria. Origens Sociais da divisão sexual do trabalho: A busca pelas origens sob uma perspectiva feminista. Revista Direito & Práxis. Rio de Janeiro, Vol. 07, N. 15, 2016, p. 838-873. Tradução Marianna Borges Soares. p. 840. Disponível em: <https://doi.org/10.12957/dep.2016.25360>. Acesso em: jun. 2020.

MIES, Maria; SHIVA, Vandana. Ecofeminismo. Instituto Piaget, Lisboa, 1993.

MISSAGGIA, Juliana. Fenomenologia e Feminismo: Introdução e Defesa de Um Diálogo Fecundo. PACHECO, Juliana (org.) Mulher e Filosofia: As Relações de Gênero No Pensamento Filosófico. Porto Alegre, RS: Editora FI, 2015, p. 160. Disponível em: <http://www.editorafi.org>. Acesso em: out. 2019.

MOREIRA, Teresa Coelho. A Conciliação Entre a Vida Profissional e a Vida Pessoal e Familiar no momento do Trabalho 4.0. *Doi.Org* 3, no. 1, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/6857>. Acesso em: jan. 2019.

MOREIRA, Teresa C. Crise e direito do trabalho: um breve olhar sobre a atual função do direito do trabalho. *Direito E Justiça*, v. 3 n. Especial (2015): Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier. 2015, p.543. Disponível em: <https://doi.org/10.34632/direitoejustica.2015.9976>. Acesso em: jan. 2019.

MOREIRA, Vital. O tempo e a transposição de diretivas no direito da união europeia. In: ESTUDOS em homenagem a Miguel Galvão Teles. Coimbra: Almedina, 2012. v. 1.

OKIN, Susan Moller. Gênero, o Público e o Privado. *Revista Estudos Feministas* 16, nº 2, August 2008: 306. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2008000200002>. Acesso em: jan. 2021.

OROZCO, Amaia Pérez. Miradas Globales a La Organización Social de Los Cuidados En Tiempos de Crisis II: ¿Qué Retos Políticos Debemos Afrontar? em INSTRAW. Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer. *Série Género, Migración y Desarrollo*. Madrid, 2009. Disponível em: <http://www.un-instraw.org/es/publications/gender-remittances-and-development/3.html>. Acesso em: fev. 2020.

PERISTA, Heloísa; MAXIMIANO, Sandra e FREITAS, Fátima. Família, género e trajetórias de vida: uma questão de (usos do) tempo. IV Congresso Português de Sociologia. Disponível em: http://cite.gov.pt/pt/acite/estatisticas_02.html. Acesso em: out. 2019.

PEREIRA, Maria Cristina dos Santos - Mulheres, trabalho e cuidado: a construção da igualdade na intersecção dos mundos privado e público na UE. Tese de Doutoramento em «Direito, Justiça e Cidadania no Século XXI» orientada pelo Prof. Doutor António Casimiro Ferreira e apresentada na Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra. 2013. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10316/24276>. Acesso em: jul. 2020.

PERLATTO, Fernando. A Teoria Crítica e Os Novos Desafios Contemporâneos: Globalização, Cosmopolitismo e Democracia,. *Política & Sociedade* 15, no. 34 (2016): 116. Disponível em: <https://doi.org/10.5007/2175-7984.2016v15n34p110>. Acesso em: jul. 2020.

RÊGO, Maria. Políticas de Igualdade de Género Na União Europeia e Em Portugal: Influências e Incoerências,” Revista *Ex Aequo*, Vila Franca de Xira, 2012, 29–44. Disponível em: http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_issuetoc&pid=0874-556020120001&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: jul. 2020.

RÊGO, Maria do Céu da Cunha. A construção da igualdade de homens e mulheres no trabalho e no emprego na lei portuguesa em Ferreira, Virginia. A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal. Políticas e Circunstâncias. Org. Virgínia Ferreira. Lisboa, 2010. Disponível em: <https://eg.uc.pt/bitstream/10316/44008/1/A%20Iguerdade%20de%20Mulheres%20e%20Homens%20no%20Trabalho%20e%20no%20Emprego%20em%20Portugal.pdf>. Acesso em: jul. 2020.

SAFIOTTI, Heleieth Iara Bongiovani A Mulher Na Sociedade de Classes: Mito e Realidade. 2º ed. Petrópolis: Vozes, 1976.

SANTOS, Breno; MELO, Marina. Debates sobre a centralidade do trabalho e a participação na informalidade. *International Journal on Working Conditions (RICOT Journal)*, nº 1, Porto: IS-FLUP, 2011, pp. 25-44

SHAW, Jo; WALLACE, Cloe , HUNT, Jo (org). *Economic and Social Law of the European Union*. Palgrave Macmillan, 2007, p. 576.

SILVEIRA, Alessandra. Da ativação judicial de direitos fundamentais sociais na União Europeia – desafios da democracia em tempos de austeridade e desalento. Elizabeth Rocha/Marli da Costa/Ricardo Hermany (coords.), “O alcance dos direitos humanos nos Estados lusófonos”, EDUNISC - Universidade de Santa Cruz do Sul, Santa Cruz do Sul/RS/Brasil, 2017.

SILVEIRA, Alessandra e FROUFE, Pedro. Integração europeia em crise de identidade: Causas e perspectivas jurídico-constitucionais entre o populismo, a política e o poder. *Dilemas: Revista de Estudos de Conflito e Controle Social*- Rio de Janeiro- Vol.11-nº2-MAI-AGO-2018-pp.315-333.

TORELLA, Eugenia Caracciolo Di. Brave New Fathers for a Brave New World? Fathers as Caregivers in an Evolving European Union. *European Law Journal* 20, no. 1 (2014): 88–106. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/eulj.12033>. Acesso em: nov. 2020.

VALLEJO, Pilar Rivas. La Sobreprotección por el TJUE de los padres cuidadores que fueron excluidos del complemento de maternidad. *Revista de Jurisprudencia Laboral* 2020, no. 1 (2020): 10 Disponível em: <http://diposit.ub.edu/dspace/handle/2445/159989>. Acesso em: jan. 2021.

VIEIRA, Regina Stela Corrêa. O cuidado como trabalho: um interpelação do Direito do Trabalho a partir da perspectiva de gênero. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo. Faculdade de Direito. São Paulo-SP, 2018. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-30102020-143919/publico/5953743_Tese_Corrigida.pdf. Acesso em: mai. 2020.

WALBY, Sylvia. The European Union and Gender Equality: Emergent Varieties of Gender Regime, *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, Volume 11, ed. 1, 2004, Páginas 4–29. Disponível em : <https://doi.org/10.1093/sp/jxh024>. Acesso em: nov. 2019.

ZIRBEL, Ilze. Estudos Feministas e Estudo de Gênero No Brasil: Um Debate. Dissertação apresentada ao Programa de PósGraduação em Sociologia Política da Universidade Federal de Santa Catarina, para a obtenção do título de Mestre em Sociologia Política, sob orientação do Prof. Dr. Ricardo Gaspar Müller. Florianópolis, março de 2007. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/90380/241321.pdf?sequence=1> . Acesso em: jan. 2021.

ZIRBEL, Ilze. Teorias Políticas, Justiça, Exploração e Cuidado. *Guairacá Revista de Filosofia*. Guarapuava-PR, V.33, p. 48-64, 2017. Disponível em: <https://revistas.unicentro.br/index.php/guairaca/article/view/5061>. Acesso em: jan. 2021.

JURISPRUDÊNCIA

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. RE nº778.889, Relator Min. Roberto Barroso. Plenário, julgado em 10 de março de 2016. Disponível em: <https://www.stf.jus.br>. Acesso em: mar. 2019.

ECHR. European Court of Human Rights. Case Affaire Ahmet Arslan et autres c. Turquie - 41135/98, decisão proferida em 23 de Fevereiro de 2010. Disponível em: <http://hudoc.echr.coe.int/fre?i=002-1132> . Acesso em: mar. 2019.

ECHR. European Court of Human Rights. Case Silliadin v. France-73316/01, decisão proferida em 26 de julho de 2005. Disponível em: <http://hudoc.echr.coe.int/fre?i=003-1412014-1474284>. Acesso em: mar. 2019.

TC.TRIBUNAL CONSTITUCIONAL PORTUGAL. Acórdão 545/2021, de 14 de julho de 2021 relativo ao Processo nº 356/2021. Relator Conselheiro Fernando Vaz Ventura. Acesso em: mar. 2019.

TJUE. Tribunal de Justiça da União Europeia. Acórdão Dita Danosa v. LKB Lizings SIA, de 11 de Novembro de 2010, Proc. C-232/09. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A62009CJ0232>. Acesso em: mar. 2019.

TJUE. Tribunal de Justiça da União Europeia. Acórdão Tanja Kreil v. Bundesrepublik Deutschland. Proc. C-285/98, de 11 de Novembro de 1995. Acesso em: mar. 2019.

TJUE. Tribunal de Justiça da União Europeia. Acórdão WA v. INSS. Proc. C-450/18, de 12 de Dezembro de 2019. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:62018CJ0450>. Acesso em jan. 2020.

TJUE. Tribunal de Justiça da União Europeia. Acórdão Comissão Europeia vs. Reino Unido, processo C-308/14, de 14 de junho de 2016. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A62014CJ0308>. Acesso em: mar. 2019.

TJUE. Tribunal de Justiça da União Europeia. Acórdão Deutsche Telekom v. Schröder, Proc. C-50/96, de 10 de Fevereiro de 2000. Acesso em: mar.

2019.

TJUE. Tribunal de Justiça da União Europeia. Acórdão Hoffman vs. Barmer. Proc.C-184/83, decisão proferida em de 12 de Julho de 1984. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61983CJ0184&from=PT>. Acesso em: mar. 2019.

TJUE. Tribunal de Justiça da União Europeia. Acórdão Roca Álvarez v. España, Proc. C-104/09, de 30 de Setembro de 2010. Disponível em: <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=pt&num=C-104/09>. Acesso em: mar. 2019.

TJUE. Tribunal de Justiça da União Europeia. Acórdão Samira Achbita vs. G4S, de 14 de março de 2017 , C-157-15. Disponível em:<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=188852&doclang=PT>. Acesso em: mar. 2019.

TJUE. Tribunal de Justiça da União Europeia. Acórdão Syndicat CFTC vs Moseille, de 18 de Novembro de 2020. C-463/19. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX%3A61994CJ0039>. Acesso em jan. 2020.

TJUE. Tribunal de Justiça da União Europeia. Conclusões da Advogada-Geral Juliane Kokott, apresentadas em 6 de Maio de 2010, no Processo C-104/09 -Pedro Manuel Roca Álvarez Contra Sesa Start España ETT SA-. Disponível em: http://curia.europa.eu/juris/document/document_print.jsf?docid=79069&text=&dir=&doclang=PT&part=1&occ=first&mode=lst&pageIndex=0&cid=11476421. Acesso em: mar. 2019.

TJUE. Tribunal de Justiça da União Europeia. Conclusões Do Advogado Geral Michal Bobek, de 10 de Setembro de 2019, apresentadas no Proc.-C-450/18, a respeito de um pedido de decisão prejudicial apresentado pelo Juzgado de Lo Social n.º 3 de Gerona (Tribunal Do Trabalho n.º 3 de Girona, Espanha), em que são Partes WA v. INSS. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:62018CC0450&from=EN>. Acesso em jan. 2020.

TJUE. Tribunal de Justiça da União Europeia. Conclusões do Advogado Geral Michal Bobek, apresentadas em 9 de Julho de 2020, no Proc.C-

463/19, a respeito de um pedido de decisão prejudicial apresentado pelo Conseil de Prud'hommes de Metz (Tribunal Do Trabalho de Metz, França) Entre Syndicat CFTC v. Moseille. Disponível em: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=vulnerability&docid=228386&pageIndex=0&doclang=PT&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=1554971>. Acesso em: jul. 2020.

TRATADOS

SERVICE DES PUBLICATIONS DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES. Traité Instituant la Communauté Économique Européenne et documents annexes., 1957. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:11957E/TXT&from=PT>. Acesso em: mar. 2019.

UNIÃO EUROPEIA. Tratado Da União Europeia. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9e8d52e1-2c70-11e6-b497-01aa75ed71a1.0019.01/DOC_2&format=PDF. Acesso em: mar. 2019.

UNIÃO EUROPEIA. Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9e8d52e1-2c70-11e6-b497-01aa75ed71a1.0019.01/DOC_3&format=PDF#:~:text=O%20presente%20Tratado%20organiza%20o,de%20exerc%C3%ADcio%20das%20suas%20compet%C3%A2ncias.&text=O%20presente%20Tratado%20e%20o,que%20se%20funda%20a%20Uni%C3%A3o. Acesso em: mar. 2019.

DIRETIVAS

DIRETIVA 75/117/CEE, de 10 de fevereiro de 1975, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros no que se refere a aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e femininos. Disponível em: <http://data.europa.eu/eli/dir/1975/117/oj>. Acesso em: jul. 2019.

Diretiva 76/207/CEE, de 9 de Fevereiro de 1976, Relativa a Concretização Do Princípio Da Igualdade de Tratamento Entre Homens e Mulheres No Que Se Refere Ao Acesso Ao Emprego, à Formação e Promoção Profissionais e Às Condições de Trabalho. Disponível em: <http://data.europa.eu/eli/dir/1976/207/oj>. Acesso em: jul. 2019.

Diretiva 79/7/CEE, de 19 de Dezembro de 1978, relativa a realização progressiva do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de segurança social. Disponível em: <http://data.europa.eu/eli/dir/1979/7/oj>. Acesso em: jul. 2019.

Directiva 86/378/CEE do Conselho de 24 de Julho de 1986 relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres aos regimes profissionais de segurança social. Disponível em: <http://data.europa.eu/eli/dir/1986/378/oj>. Acesso em: jul. 2019.

Diretiva 89/391/CEE, de 12 de Junho de 1989, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos

trabalhadores no trabalho, Artigo 2.º. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=DD:05:001:TOC:PL>. Acesso em: jul. 2019.

Diretiva 92/85/CEE, do Parlamento e do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31992L0085&from=PT>. Acesso em: jul. 2019.

Diretiva 2000/78/CE, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional. Disponível em: <http://data.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj>. Acesso em: jul. 2019.

Diretiva 2003/109/CE, de 25 de Novembro de 2003, relativa ao estatuto dos nacionais de países terceiros residentes de longa duração. Disponível em: <http://data.europa.eu/eli/dir/2003/109/oj>. Acesso em: jul. 2019.

Diretiva 2006/54/CE, de 5 de Julho de 2006, Relativa à Aplicação Do Princípio Da Igualdade de Oportunidades e Igualdade de Tratamento Entre Homens e Mulheres Em Domínios Ligados Ao Emprego e à Atividade Profissional. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A32006L0054>. Acesso em: jul. 2019.

Diretiva 2009/52/CE, de 18 de Junho de 2009, que estabelece normas mínimas sobre sanções e medidas contra os empregadores de nacionais de países terceiros em situação Irregular. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32009L0052&from=LV>. Acesso em: jul. 2019.

Diretiva 2010/18/UE, de 8 de Março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental celebrado entre a BUSINESSEUROPE, a UEAPME, o CEEP e a CES e que revoga a Directiva 96/34/CE. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/NIM/?uri=CELEX:32010L0018> . Acesso em: jul. 2019.

Diretiva 2011/36/UE, de 5 de Abril de 2011, Relativa à Prevenção e Luta Contra o Tráfico de Seres Humanos e à Proteção Das Vítimas, e Que Substitui a Decisão-Quadro 2002/629/JAI Do Conselho. Disponível em: <http://data.europa.eu/eli/dir/2011/36/oj>. Acesso em: jul. 2019.

Diretiva 2011/51/UE, de 11 de maio de 2011, que altera a Diretiva 2003/109/CE do Conselho de modo a alargar o seu âmbito de aplicação aos beneficiários de proteção internacional. Disponível em: <http://data.europa.eu/eli/dir/2011/51/oj>. Acesso em: jul. 2019.

Diretiva 2019/1158/UE, de 20 de junho de 2019, relativa à conciliação

entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho. Disponível em: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj>. Acesso em: jul. 2019.

RELATÓRIOS, PESQUISAS E DIRETRIZES

UN. United Nations. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women CEDAW. Disponível em: <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw.htm>. Acesso em: out. 2020.

COMISSÃO EUROPEIA. Compromisso Estratégico para a igualdade de género 2016-2019. Luxemburgo. Disponível em: <https://doi.org/10.2838/28288>. Acesso em: out. 2020.

COMISSÃO EUROPEIA. Compromisso Estratégico para a igualdade de género 2016-2019. Luxemburgo. Disponível em: <https://doi.org/10.2838/28288>. Acesso em: out. 2020.

COMISSÃO EUROPEIA. O Pilar Europeu Dos Direitos Sociais. Preâmbulo, no 14. Disponível em <https://doi.org/10.2792/239183>. Acesso em: out. 2020.

COMISSÃO EUROPEIA. Relatório Sobre Os Progressos Realizados Na Luta Contra o Tráfico de Seres Humanos. 2018. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018DC0777&from=EN>. Acesso em: out. 2020.

COMISSÃO EUROPEIA. She Figures 2018. Publicado em março de 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.2777/936>. Acesso em: out. 2020.

COMISSÃO EUROPEIA. The 2018 Pension Adequacy Report: Current and Future Income Adequacy in Old Age in the EU, vol. 1, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.2767/406275>. Acesso em: out. 2020.

COMISSÃO EUROPEIA. Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025, de 05 de março de 2020, Bruxelas. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>. Acesso em: out. 2020.

COMISSÃO PARA A IGUALDADE DE GÊNERO (CIG). Estratégias Internacionais Para a Igualdade de Género: A Plataforma de Ação de Pequim (1995-2005) *Tradução, Comissão Para a Cidadania e a Igualdade de Género*, vol. 42. Disponível em <https://doi.org/10.1017/CB09781107415324.004>. Acesso em: out. 2020.

CONSELHO DA EUROPA. Carta Social Europeia. Entrada em vigor em 01 de Julho de 1999. Disponível em: <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/home>. Acesso em: out. 2020.

CONSELHO DA EUROPA. Convenção Quadro para a Proteção das Minorias Nacionais. Adotada em Estrasburgo em 1 de fevereiro de 1995. Disponível em:

<https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016800c1313>. Acesso em: out. 2020.

COUNCIL OF EUROPE. Gender Equality Strategy 2018-2023. Adopted on 7th March 2018. Disponível em:

<https://www.coe.int/en/web/genderequality/gender-equality-strategy>. Acesso em: out. 2020.

COUNCIL OF EUROPE. Convention on Preventing and Combating Violence against Women and Domestic Violence (Istanbul Convention): Questions and Answers. Disponível em: <https://rm.coe.int/prems-122418-gbr-2574-brochure-questions-istanbul-convention-web-16x16/16808f0b80>. Acesso em: out. 2020.

DIÁRIO DA REPÚBLICA Nº30/9009, SÉRIE I DE 2009-02-12. Lei n.º 7/2009 que institui o Código do Trabalho. Disponível em: <https://data.dre.pt/eli/lei/7/2009/p/cons/20160823/pt/html>. Acesso em: out. 2020.

DIÁRIO DA REPÚBLICA N.º 52/2020, 1º SUPLEMENTO, SÉRIE I DE 2020-03-13. Decreto-Lei 10-A/2020, de 13 de março de 2020. Disponível em: <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/10-A/2020/03/13/p/dre>. Acesso em: out. 2020.

DIÁRIO DA REPÚBLICA N.º 55/2020, 3º SUPLEMENTO, SÉRIE I DE 2020-03-18. Decreto do Presidente da República nº14-A/2020, de 18 de março de 2020. P. 13-(2) a 13-(4). Disponível em: <https://data.dre.pt/eli/decpresrep/14-A/2020/03/18/p/dre>. Acesso em: out. 2020.

DIÁRIO DA REPÚBLICA Nº 197/2003, SÉRIE I-A de 2003-08-27. Lei n.º 99/2003 que aprova o Código do Trabalho. P.5558-5656. Disponível em: <https://data.dre.pt/eli/lei/99/2003/08/27/p/dre/pt/html>. Acesso em: out. 2020.

ECHR. European Court of Human Rights. European Convention on Human Rights. Disponível em: https://www.echr.coe.int/documents/convention_eng.pdf. Acesso em: mar. 2019. Acesso em: out. 2020.

EIGE. European Institute for Gender Equality. Gender equality and long-term care at home. 2020. Disponível em: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-and-long-term-care-home>. Acesso em: jan. 2021.

EIGE. European Institute for Gender Equality. Beijing Platform for Action Beijing + 25 : The Fifth Review of the Implementation of the Beijing Platform

for Action in the EU Member States. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020. Disponível em <https://doi.org/10.2839/946791>. Acesso em: jan. 2021.

EIGE. European Institute for Gender Equality. What Lies behind the Gender Pay Gap?. 2019. Disponível em: <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/data-talks/what-lies-behind-gender-pay-gap>. Acesso em: out. 2020.

EUROPEAN COMMUNITIES. Treaties establishing the European Communities. 1987. Disponível em: https://europa.eu/europeanunion/sites/default/files/docs/body/treaties_establishing_the_european_communities_single_european_act_en.pdf. Acesso em: out. 2020.

EUROPEAN UNION. Flash Eurobarometer 470 – Work-Life Balance. 2018. Disponível em: https://data.europa.eu/data/datasets/s2185_470_eng?locale=en. Acesso em: out. 2020.

EUROPERISTAT. European Perinatal Health Report: Mothers' Mortality Associated with Childbearing. 2015. Disponível em: <https://www.europeristat.com/index.php/reports/european-perinatal-health-report-2015.html>. Acesso em: out. 2020.

EUROSTAT. Serviço de Estatística da União Europeia. Glossary: Maternal death. Disponível em: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Maternal_death. Acesso em: out. 2020.

ILO. International Labour Organization. Domestic Workers Convention N^o. 189, 2011. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189. Acesso em: out. 2020.

INE. Instituto Nacional de Estatística. Indicadores de contexto demográfico e da expressão territorial da pandemia COVID-19 em Portugal. 23 de abril de 2021. Disponível em: https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=493705905&DESTAQUESmodo=2. Acesso em mai. 2021.

INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P.. Guia Prático Subsídio Parental. Outubro de 2020. Disponível em: www.seg-social.pt. Acesso em: out. 2020.

JORNAL OFICIAL DA UNIÃO EUROPEIA. Resolução do Parlamento Europeu, de 5 de outubro de 2016, sobre os próximos passos a atingir os objetivos globais e os compromissos da UE em matéria de nutrição e segurança alimentar no mundo (2016/20705(RSP)). Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=OJ:JOC_2018_215_R_0003&from=PT. Acesso

em: out. 2020.

JORNAL OFICIAL DA UNIÃO EUROPEIA. Resolução Do Parlamento Europeu, de 28 de Abril de 2016, Sobre Trabalhadoras Domésticas e Prestadoras de Cuidados Na UE (2015/2094(INI)). Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?toc=OJ%3AC%3A2018%3A066%3ATOC&uri=uriserv%3AOJ.C_.2018.066.01.0030.01.POR. Acesso em: out. 2020.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE ESPAÑA. Real Decreto 8/2015 por el que se aprueba el texto refundido de La Ley General de La Seguridad Social. Publicado Em: Boletín Oficial Del Estado Núm. 261, de 31/10/2015. Disponível em: <http://www.boe.es/boe/dias/1994/06/29/pdfs/A20658-20708.pdf>. Acesso em: out. 2020.

OIT. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Manual de Capacitação sobre Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas. Brasil, 2009. Disponível em: www.oit.org.br. Acesso em: out. 2020.

ONU. Organização Das Nações Unidas. Pacto Internacional Dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Adotado em 16 de Dezembro de 1966. Disponível em: <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>. Acesso em: out. 2020.

ONU. Organização Das Nações Unidas. Protocolo Facultativo Referente Ao Pacto Internacional Sobre Os Direitos Civis e Políticos, de 16/12/1966. Artigo 49.º. Disponível em: <http://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/ccpr.pdf>. Acesso em: out. 2020.

PARLAMENTO EUROPEU. Resolução Do Parlamento Europeu, de 28 de Novembro de 2019, sobre a Adesão da UE à Convenção de Istambul e Outras Medidas de Combate à Violência Baseada No Gênero (2019/2855(RSP)). Disponível em: [https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?lang=en&reference=2019/2855\(RSP\)](https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?lang=en&reference=2019/2855(RSP)). Acesso em: out. 2020.

PARLAMENTO EUROPEU. Resolução do Parlamento Europeu, de 21 de janeiro de 2021, que contém recomendações à Comissão sobre o direito a desligar (2019/2181(INL)). Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_PT.html#title1. Acesso em jan. 2021.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE. Convention Collective Nationale de Travail Du Personnel Des Organismes de Sécurité. L. – Congés Maternité (Articles 45 à 46). Disponível em:

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000038292684/. Acesso em: out. 2020.

UE. União Europeia. Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. Adotada em dezembro de 2000. Entrada em vigor a partir do Tratado de Lisboa 2009. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=FR>. Acesso em: out. 2020.

UNICEF. The United Nations Children's Fund. Maternal Deaths Disproportionately High in Developing Countries. New York/Geneva, 2003. Disponível em https://www.unicef.org/Media/Media_15019.html. Acesso em: out. 2020.

WLW. Women's Link Worldwide. Mothers in Human Trafficking Networks: Robbed of Their Rights. 2018. Disponível em: <https://www.womenslinkworldwide.org>. Acesso em: out. 2020.

WHO. World Health Organization. The optimal duration of exclusive breastfeeding: report of the expert consultation. Geneva, Switzerland, 28-30 March 2001. Disponível em: https://www.who.int/nutrition/publications/infantfeeding/WHO_NHD_01.09/en/. Acesso em: out. 2020.

SITES:

AGEING EQUAL. The Age and Gender Dimension of Informal Caregiving. 2018. Disponível em: <https://ageing-equal.org/age-and-gender-dimension-of-informal-caregiving/>. Acesso em: out. 2020.

CONSELHO DA EUROPA. COE EN BRIEF. Disponível em: <https://www.coe.int/en/web/about-us>. Acesso em: jun. 2020.

DIÁRIO DE NOTÍCIAS. Polónia regride na prevenção da violência contra as mulheres: A Polónia vai retirar-se de um tratado europeu destinado a prevenir a violência contra as mulheres, anunciou o ministro da Justiça. Disponível em: <https://www.dn.pt/mundo/polonia-regride-na-prevencao-da-violencia-contra-as-mulheres-12467888.html>. Acesso em: Jul. 2020.

EQUINET. European Network of Equality Bodies. EU Legislative Framework. 2019. Disponível em: <https://equineteurope.org/equality-in-europe/eu-legislative-framework/>. Acesso em: fev. 2020.

EUROPEAN UNION LAW. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/NIM/?uri=celex:31975L0117>. Acesso em: nov. 2019.

OBSERVADOR. Filhos e teletrabalho. Ministra confirma alargamento dos apoios às situações de "difícil conciliação" entre trabalho e crianças em casa. Redator Edgar Caetano. 17 de fevereiro de 2021. Disponível em: <https://observador.pt/2021/02/17/filhos-e-teletrabalho-ministra-confirma-alargamento-dos-apoios-as-situacoes-de-dificil-conciliacao-entre-trabalho-e-criancas-em-casa/>. Acesso em: mar. 2021.

ONU. Organização das Nações Unidas. <https://www.un.org/en/sections/universal-declaration/history-document/index.html>. Acesso em: nov. 2019.

UN WOMEN. A Brief History of the Commission on the Status of Women. Disponível em: <https://www.unwomen.org/en/csw/brief-history>, n.d. Acesso em: nov. 2019.

UNIÃO EUROPEIA. A história da União Europeia. Disponível em:

https://europa.eu/european-union/about-eu/history/1970-1979/1979_pt. Acesso em: jan. 2020.

UNIÃO EUROPEIA. Como Funciona a UE. 2020. Disponível em: https://europa.eu/european-union/about-eu/institutions-bodies/european-council_pt. Acesso em: jan.2020.