

configurações

REVISTA DE CIÊNCIAS SOCIAIS

ISSN 1646-5075 | E-ISSN 2182-7419

N.º 33 | JUNHO 2024

**DISCRIMINAÇÃO E
DIVERSIDADE NO
TRABALHO E NAS
ORGANIZAÇÕES**

Título: CONFIGURAÇÕES N.º 33 | Junho de 2024

Conselho Fundador: Manuel Carlos Silva (ICS-UM, Professor Catedrático Aposentado)

Conselho Editorial:

Diretora | Ana Maria Brandão (ICS-UM)

Diretor-adjunto | Fernando Bessa Ribeiro (ICS-UM)

Flávio Miranda (FLUP)

Pedro Cunha (FCHS-UFP)

Cristina Clara Ribeiro Parente (FLUP)

Conselho Consultivo e Científico: Alípio Sousa Filho (IH-UFRN); António Lucas Marín (CCI-UCM); Ana Maria Nogales Vasconcelos (ICE-UnB); Ana Nunes de Almeida (ICS-UL); Ana Paula Marques (ICS-UM); Ana Veloso (EPsi-UM); Anne E. C. McCants (MIT); António Colomer (ETSIT-UPV); Beatriz Casais (EEG-UM); Daniel Bertaux (CNRS Paris); Elísio Estanque (FEUC); Eugénia Rodrigues (SSPS-Ed); Fátima Alves (DCSG-UAb); Francisco Aguiar (FETS-UVigo); François Dubet (UBordeaux, Professor Emérito de Sociologia); Gina Gaio Santos (EEG-UM); Ivonaldo Neres Leite (CE-UFPB); Jari Eloranta (FSS-UHel); João Filipe Marques (FE-UAlg); João Teixeira Lopes (FLUP); José Bragança de Miranda (ULusófona - Lisboa); José Manuel Sobral (ICS-UL); Loïc Wacquant (UC Berkeley); Luís Baptista (NOVA FCSH); Manuela Ivone Paredes Pereira da Cunha (ICS-UM); Paulo de Carvalho (FLCS-UAn); Pedro Novo Melo (ESG-IPCA); Ramón Máiz Suárez (FCPS-USC); Renato Lessa (UFF, Professor Catedrático Aposentado); Richard Cleminson (Spanish, Portuguese and Latin American Studies Department, University of Leeds); Rodrigo da Costa Dominguez (ICS-UM); Sílvia Andreia da Mota Gomes (Department of Sociology, University of Warwick); Vera Mónica da Silva Duarte (UMaia).

Assistente Editorial: Rafaela Ribeiro (cics@ics.uminho.pt | configuracoes_cics@ics.uminho.pt)

Coordenação deste número: Carolina Machado, Emília Fernandes, João Leite Ribeiro e Regina Leite (CICS.NOVA.UMinho e EEG-UM)

Revisão linguística deste número: Margarida Baldaia e Inovtrad - Tradução, Formação e Serviços, Lda.

Propriedade, redação e administração: Centro Interdisciplinar de Ciências Sociais – Polo da Universidade do Minho (CICS.NOVA.UMinho), 4710-057 Braga, Portugal. Telef.: 253 601 752. Fax: 253 604 696. Sítio: <https://www.cics.nova.fcsh.unl.pt/polos/cics-nova-uminho> e <http://cics.uminho.pt/?lang=pt>

Normas para apresentação de artigos: Os textos originais propostos para publicação devem seguir as normas sugeridas no sítio da *Configurações: Revista de Ciências Sociais* (<https://journals.openedition.org/configuracoes/>).

Avaliação de artigos: Os artigos propostos são submetidos a parecer de especialistas das áreas respetivas, em regime de duplo anonimato. A listagem de avaliadores é publicada cumulativamente a cada dois anos. A decisão final relativamente à publicação dos artigos candidatados cabe à equipa coordenadora de cada número e, em última instância, ao Conselho de Redação da revista. Os textos podem ser publicados em português, espanhol, francês e inglês.

Apoio: Esta publicação é financiada por fundos nacionais através da FCT – Fundação para a Ciência e a Tecnologia, I.P., no âmbito do projeto «UIDB/04647/2020» do CICS.NOVA – Centro Interdisciplinar de Ciências Sociais da Universidade Nova de Lisboa | This publication is financed by national funds through FCT – Foundation for Science and Technology, I.P., within the scope of the project «UIDB/04647/2020» of CICS.NOVA – Interdisciplinary Centre of Social Sciences of Universidade Nova de Lisboa

Edição: *Configurações: Revista de Ciências Sociais* é editada semestralmente (2 números/ano) pelo Centro Interdisciplinar de Ciências Sociais – Polo da Universidade do Minho (CICS.NOVA.UMinho)

Capa: Furtacores design | **Fotografia da capa:** Abigail Ascenso

ISSN: 1646-5075 | **e-ISSN:** 2182-7419

Depósito legal N.º: 246289/06

Índice

Discriminação e diversidade no trabalho e nas organizações: nota introdutória	7
---	---

Carolina Machado | Emília Fernandes | João Leite Ribeiro | Regina Leite

Integração de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho em Portugal: contributos para a identificação de boas práticas	11
--	----

Ana Andrade | Lúcia Henriques | Isabel S. Silva | Diana Costa

Planos de Igualdade de Género no ensino superior em Portugal: descrição e notas reflexivas	31
--	----

Patrícia Cruz | Carla Cerqueira | Emília Araújo

Diversidade religiosa e discriminação indireta em contexto laboral: O que nos diz a prática dos tribunais?	55
--	----

Patrícia Jerónimo

VÁRIA | Junho 2024

A participação militar das mulheres em Portugal: a postura e a reação dos partidos políticos com representação parlamentar (1990-2020)	77
--	----

Andreia Nunes | Bruno Madeira

Recensões / Recensions

ZANELLO, Valeska – A prateleira do amor: sobre mulheres, homens e relações. Curitiba: Appris, 2022. 144 p. ISBN 9786525033693.	97
--	----

Sérgio Rêgo | Joana T. Ferraz da Silva | Rafaela Ribeiro

DUQUE, Eduardo – Valores e religiosidade em Portugal – Comportamentos e atitudes geracionais. Porto: Edições Afrontamento, 2022. 126 p. ISBN 9789723619386.	103
---	-----

Paulo Reis Mourão

ESTANQUE, Elísio – Ressonâncias e sociologia pública: ensaio sociológico sobre a sociedade portuguesa. Lisboa: Vida Económica, 2023. ISBN 9789897880421.	107
--	-----

João Filipe Marques | Fernando Bessa Ribeiro

Discriminação e diversidade no trabalho e nas organizações: nota introdutória

CAROLINA MACHADO*

Escola de Economia e Gestão da Universidade do Minho (EEG-UM)

Centro Interdisciplinar de Ciências Sociais - Polo da Universidade do Minho (CICS.NOVA.UMinho)

EMÍLIA FERNANDES**

Escola de Economia e Gestão da Universidade do Minho (EEG-UM)

Centro Interdisciplinar de Ciências Sociais - Polo da Universidade do Minho (CICS.NOVA.UMinho)

JOÃO LEITE RIBEIRO***

Escola de Economia e Gestão da Universidade do Minho (EEG-UM)

Centro Interdisciplinar de Ciências Sociais - Polo da Universidade do Minho (CICS.NOVA.UMinho)

REGINA LEITE****

Escola de Economia e Gestão da Universidade do Minho (EEG-UM)

Centro Interdisciplinar de Ciências Sociais - Polo da Universidade do Minho (CICS.NOVA.UMinho)

Nos últimos anos, temas como a discriminação e diversidade no local de trabalho têm ganhado crescente relevância, impulsionados por movimentos sociais e mudanças nas expectativas da sociedade e do mercado. Nesta edição especial da Revista *Configurações*, são trabalhados relevantes tópicos, com vista a melhor compreender de que forma as organizações podem enfrentar e superar os desafios relacionados com a discriminação e, desta forma, promover uma cultura de inclusão e respeito.

Apesar do reconhecimento universal do direito à igualdade e à não discriminação no emprego e no trabalho, a discriminação racial e étnica,

* E-mail: carolina@eeg.uminho.pt | ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9685-1576>

** E-mail: mifernandes@eeg.uminho.pt | <https://orcid.org/0000-0002-4594-318X>

*** E-mail: joser@eeg.uminho.pt | <https://orcid.org/0000-0003-1265-8208>

**** E-mail: rleite@eeg.uminho.pt | <https://orcid.org/0000-0002-1609-0341>

baseada no género, orientação sexual, idade, aparência física, deficiências físicas e mentais, classe social, estatuto socioeconómico e educacional, localização geográfica, religião e identidade nacional, continua a afetar milhões de trabalhadores. Este cenário de desigualdade produz obstáculos no acesso ao mercado de trabalho e às condições de emprego (*e.g.*, oportunidades de progressão de carreira, remuneração, formação). Mais ainda, reflete-se nas fronteiras entre trabalho e não trabalho, nomeadamente no uso do tempo, na qualidade de vida e nas expectativas ligadas aos vários domínios da vida humana e social. A literatura recente continua a evidenciar os contextos de trabalho como espaços de discriminação cumulativa que perpetuam e complexificam o modo como a desigualdade opera com base na diferença e na interseccionalidade das várias categorias sociais acima identificadas. Devido às novas conjunturas económicas e financeiras, intensificação dos fluxos migratórios, crises na saúde pública e inovações tecnológicas (de que é exemplo paradigmático a introdução da Inteligência Artificial no contexto laboral), o trabalho tem sofrido transformações profundas que resultam na reconfiguração das profissões e em novas formas de conceção e execução do trabalho e da hierarquia organizacional. O cenário assim traçado tem resultado num aumento da precariedade e vulnerabilidade no emprego, nas profissões e nas organizações para os grupos socialmente minoritários, tornando os espaços de trabalho cada vez mais opressivos e violentos. Todavia, os movimentos sociais e ativistas têm pouco a pouco conquistado direitos e voz na defesa das minorias nas esferas pública e privada, levando a uma crescente atenção da gestão para uma visão mais complexa e articulada da diversidade e do seu potencial criativo e inovador para as organizações e seus ambientes sociais. Fruto dessa maior visibilidade das minorias e da tomada de consciência das várias partes envolvidas, as organizações começam a reinventar formas de acolher e integrar a heterogeneidade da força do trabalho e de conceber as estruturas e as dinâmicas relacionais organizacionais.

Vivemos numa era de transformação social, onde os conceitos de discriminação e diversidade assumem um papel central nas discussões sobre o ambiente de trabalho e a estrutura das organizações. Compreender e abordar essas questões assume-se não apenas como um imperativo ético, mas também como um fator crucial para o sucesso e a inovação nas organizações. A discriminação no ambiente de trabalho pode manifestar-se de diversas formas, seja através de procedimentos formais de gestão das pessoas, seja nas relações interpessoais no contexto de trabalho, traduzindo-se em comportamentos preconceituosos explícitos ou agressões mais subtis. Por outro lado, observa-se que a diversidade, além de ser uma questão de justiça social, é também um relevante motor

para a inovação e o crescimento das organizações. São diversos os estudos que nos mostram que equipas diversificadas tendem a ser mais criativas e eficazes na resolução de problemas de complexidade crescente.

Pela relevância que a temática assume, convidamos todos/as os/as leitores/as a envolverem-se ativamente com os conteúdos desta edição, e desta forma refletirem sobre as suas próprias práticas, com vista à promoção e implementação de ações concretas conducentes a um ambiente de trabalho onde a discriminação não tenha lugar e a diversidade seja celebrada e valorizada.

Nesta edição a/o leitor/a pode encontrar um primeiro artigo dedicado à temática da *Integração de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho em Portugal: Contributos para a identificação de boas práticas*, da autoria de Ana Andrade, Lúcia Henriques, Isabel Soares Silva e Diana Costa. Recorrendo a uma revisão da literatura aprofundada e cuidadosa, as autoras procuram identificar e elencar boas práticas a adotar pelas entidades empregadoras com o intuito de promover a integração de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho, deixando uma série de recomendações.

Já no segundo artigo, da autoria de Patrícia Cruz, Carla Cerqueira e Emília Araújo, as autoras debruçam-se sobre a questão dos *Planos de Igualdade de Género no Ensino Superior em Portugal: Descrição e Notas Reflexivas*, procurando descrevê-los e refletir sobre as suas principais características. Em particular, exploram a potencialidade transformativa destes instrumentos e ressaltam a urgência de repensar alguns pontos críticos, especialmente no que se refere à existência e à abrangência dos diagnósticos, bem como ao envolvimento e à participação das diversas partes interessadas.

Por fim, o terceiro artigo, da autoria de Patrícia Jerónimo, coloca o foco na questão da *Diversidade religiosa e discriminação indireta em contexto laboral: O que nos diz a prática dos tribunais?*, tomando em consideração a crescente visibilidade da religião no local de trabalho e encarando esta enquanto possível foco de tensão e litígio na Europa. A autora recorre a um apanhado de decisões de tribunais estatais e internacionais sobre a matéria, procurando discutir e problematizar as implicações dessas mesmas decisões e descortinar os desafios que se colocam à conciliação entre deveres profissionais e deveres religiosos de determinadas minorias religiosas, num mercado de trabalho fortemente marcado pela influência católica.

Acreditamos que estas reflexões sublinham a pertinência de fomentar culturas de diversidade e inclusão, contribuindo assim para a construção de locais de trabalho onde todas as pessoas se sintam valorizadas e respeitadas, independentemente das suas pertenças sociais e identidades.

Em suma, esperamos que esta edição inspire líderes, gestores/as e profissionais a refletir sobre as suas próprias práticas e a tomar medidas concretas para combater a discriminação e fomentar a diversidade, com vista a um futuro mais justo e inclusivo das organizações do presente e do futuro.

ANDRADE, Ana; HENRIQUES, Lúcia; SILVA, Isabel S.; COSTA, Diana – Integração de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho em Portugal: contributos para a identificação de boas práticas. *Configurações: Revista de Ciências Sociais* [Em linha]. 33 (2024) 11-30. ISSN 2182-7419.

Integração de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho em Portugal: contributos para a identificação de boas práticas

ANA ANDRADE*

Escola de Psicologia da Universidade do Minho (EPsi-UM)

LÚCIA HENRIQUES**

Universidade da Madeira (UMa)

ISABEL S. SILVA***

Escola de Psicologia da Universidade do Minho (EPsi-UM)

Centro Interdisciplinar de Ciências Sociais – Polo da Universidade do Minho (CICS.NOVA.UMinho)

DANIELA COSTA****

Escola de Psicologia da Universidade do Minho (EPsi-UM)

Resumo

Dados estatísticos recentes e estudos realizados em Portugal revelam a dificuldade que pessoas com deficiência visual enfrentam na integração no mercado de trabalho. O presente trabalho surgiu com o objetivo de identificar e dar a conhecer boas práticas que as entidades empregadoras podem (e devem) adotar, esperando-se desse modo contribuir para a promoção da integração das pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho. Para o efeito, recorreu-se à revisão da literatura, tendo-se privilegiado nessa revisão as recomendações nacionais e europeias neste domínio e os estudos realizados em Portugal cujo objetivo se centrava precisamente na compreensão do processo de integração profissional de pessoas com deficiência visual.

Palavras-chave: Deficiência visual, emprego, boas práticas, gestão de pessoas

* E-mail: anamariafreitasandrade@gmail.com | ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0009-4788-3414>

**E-mail: cristinahenriques2015@gmail.com | ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0003-4619-7953>

*** E-mail: isilva@psi.uminho.pt | ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2931-7218>

**** E-mail: danielafilipamcosta@gmail.com | ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4534-2624>

Abstract

Integration of visually impaired people in the labour market in Portugal: contributions to the identification of good practices

Recent statistical data and studies carried out in Portugal reveal the difficulty that people with visual impairment face in integrating the labour market. The present work was developed with the objective of identifying and promoting good practices that employers can (and should) adopt. We also hope that this work can contribute to the promotion of the integration of people with visual impairments in the labour market. For this purpose, a literature review was carried out, with emphasis on national and European recommendations in this field and studies carried out in Portugal whose goal was precisely centred on understanding the professional integration process of people with visual impairments.

Keywords: Visual impairment, employment, good practices, people management

Résumé

Intégration des personnes ayant une déficience visuelle sur le marché du travail au Portugal: contributions à l'identification des bonnes pratiques

Des données statistiques récentes et des études réalisées au Portugal révèlent la difficulté d'intégration des personnes ayant une déficience visuelle sur le marché du travail. Le présent travail a été développée afin d'identifier et de faire connaître les bonnes pratiques que les employeurs peuvent (et doivent) adopter, espérant ainsi contribuer à la promotion de l'intégration des personnes ayant une déficience visuelle sur le marché du travail. À cet effet, la littérature a été revue, mettant l'accent sur les recommandations nationales et européennes dans ce domaine et sur les études menées au Portugal dont l'objectif était précisément centré sur la compréhension du processus d'insertion professionnelle des personnes ayant une déficience visuelle.

Mots-clés: Déficience visuelle, emploi, bonnes pratiques, gestion du personnel

Introdução

De acordo com um estudo realizado por Pedroso *et al.* (2012) para a Associação dos Cegos e Amblíopes de Portugal (ACAPO), existiam em Portugal em 2012 cerca de 27 mil pessoas com algum tipo de incapacidade visual, situando-se a taxa de emprego dessa população nos 32,9%, ao passo que na população geral era de 62,9%. Segundo a mesma fonte, a proporção de “empresários, dirigentes e profissionais liberais” era apenas metade da observada na população em geral, enquanto a proporção de “empregados executantes” atingia o dobro do verificado na população em geral. Segundo dados mais recentes, relativos aos Censos 2021, a população com incapacidade em ver situa-se nos 3,5%; por outro lado, a fonte citada permite ainda constatar que a taxa de emprego desta população se situa nos 17,5%, enquanto na população dita normal se situa nos 49,1% (Instituto Nacional de Estatística [INE], 2022, 2023). A nível europeu, estima-se que existam mais de 30 milhões de pessoas

com deficiência visual, sendo a taxa média de desemprego destas pessoas superior a 75% (Organización Nacional de Ciegos Españoles [ONCE], 2019).

O conjunto dos dados estatísticos apresentados anteriormente, ainda que breve, ilustra as maiores dificuldades de integração no mercado de trabalho das pessoas com deficiência visual face à população em geral. Tendo em conta tal realidade, o presente trabalho pretende contribuir para a identificação de boas práticas que podem (e devem) ser adotadas na seleção e contratação, bem como na integração profissional de pessoas com deficiência visual em Portugal. Para concretizar tal objetivo, recorreu-se à literatura, tendo-se privilegiado nessa revisão as seguintes fontes: I) recomendações europeias, incluindo exemplos de boas práticas implementadas a nível europeu de modo a refletir o que pode ser feito também em contexto nacional, e II) estudos realizados em Portugal que visavam precisamente identificar e compreender as iniciativas e práticas implementadas com vista a um processo de integração profissional bem-sucedido de pessoas com deficiência visual. Dado que o desconhecimento por parte dos empregadores, muitas vezes causado pelo preconceito, tem sido identificado como uma das maiores barreiras à integração de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho (ex., Andrade, 2015; Bacelo, 2012; Costa, 2012; Couto, 2019; Ferreira, 2010; Monteiro, 2012; Soares, 2015), espera-se que o presente trabalho possa contribuir para informar e, desta forma, mudar a atitude das entidades empregadoras.

A deficiência visual corresponde à diminuição significativa do sentido da visão e reflete-se em diversos graus de limitação, desde a baixa visão até à cegueira, por causas diversas: alterações genéticas, complicações verificadas durante a infância ou idade adulta (Pelechano *et al.*, 1995) ou infeções maternas durante o período gestacional (Direção-Geral da Saúde [DGS], 2000).

Não obstante as maiores dificuldades de integração no mercado de trabalho de pessoas com deficiência visual face à população em geral, têm sido dados passos em tal integração, em virtude, não só da evolução tecnológica ocorrida, mas também por força da legislação. Com efeito, a *evolução tecnológica* permitiu que estas pessoas passassem a ter oportunidade de exercer um leque maior de profissões, ao invés do que acontecia anteriormente, quando estavam restritas a profissões como telefonista, afinadores de pianos ou operadores de fábrica integrados em linhas de montagem (Andrade, 2015; Andrade *et al.*, 2017; Bacelo, 2012; Costa, 2012; Couto, 2019). Como sublinham vários autores (ex., Andrade, 2015; Andrade *et al.*, 2017; Bacelo, 2012; Couto, 2019), a tecnologia tem-se revelado um importante aliado das pessoas com deficiência visual, visto que cada vez mais surgem ferramentas e recursos que lhes permitem contornar as suas limitações e ganhar autonomia, e assim assumir um papel ativo tanto

a nível social como profissional. Do ponto de vista *legislativo*, é importante ressaltar que a generalidade dos países europeus possui legislação relativa à contratação de pessoas com deficiência (Papakonstantinou *et al.*, 2019) como se constata num documento produzido pela ONCE (2019). No caso de Portugal, as alterações à legislação nacional assumem um papel importante ao nível da integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, nomeadamente a Lei n.º 38/2004. Esta lei determina um sistema de quotas de vagas destinada a cidadãos com deficiência. No que se refere às organizações privadas, dependendo da dimensão da organização, as vagas podem representar até 2% do total de trabalhadores. Na administração pública, o sistema de quotas representa uma percentagem igual ou superior a 5% (Capítulo IV, Artigo 28.º, n.ºs 1 e 3).

Mais recentemente, a Lei n.º 4/2019 veio reforçar a Lei n.º 38/2004, nomeadamente no que diz respeito às quotas destinadas ao setor privado para pessoas com deficiência com grau de incapacidade igual ou superior a 60%. Esta Lei estabelece que as médias empresas com um número igual ou superior a 75 trabalhadores devem admitir trabalhadores com deficiência, em número não inferior a 1% do pessoal ao seu serviço. As grandes empresas devem admitir trabalhadores com deficiência, em número não inferior a 2% do pessoal ao seu serviço. De mais a mais, esta lei define que a informação anual das empresas relativamente ao número de trabalhadores com deficiência ao seu serviço é efetuada no Relatório Único, estando, caso não o cumpram, sujeitas ao pagamento de uma coima (Artigo 5.º, n.ºs 1 e 2; Artigo 6.º; Artigo 9.º, n.º 1).

Para além da legislação em vigor em Portugal, existem incentivos aos quais as entidades empregadoras podem aceder, como benefícios fiscais ou apoios financeiros atribuídos pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) (Costa, 2012; Couto, 2019). Segundo refere a ACAPO (2023), as entidades empregadoras podem aceder aos apoios financeiros através do Programa de apoio ao emprego e qualificação que agrega diversas modalidades de apoio. O financiamento varia em função das habilitações da pessoa contratada e do tipo de entidade empregadora, e a comparticipação pode ser em forma de bolsas de estágios ou outros subsídios, de adaptação de postos de trabalho e consequente financiamento na aquisição de produtos de apoio, ou ainda, da eliminação de barreiras arquitetónicas.

No entanto, a obrigatoriedade de contratação imposta pela legislação ou os apoios financeiros disponibilizados, *per si*, não farão com que os empregadores deixem de acreditar que a deficiência constitui um obstáculo à produtividade de um trabalhador (GRACE, 2021). Ou seja, as medidas proativas descritas anteriormente são preponderantes, como refere Eckhaus (2022), para promover a integração profissional de pessoas com deficiência visual, assim como a tecnologia existente, mas não são condição suficiente.

Segundo estudos realizados por McDonnall *et al.* (2020) e Papakonstantinou *et al.* (2019), a maioria dos empregadores possui pouco conhecimento acerca das pessoas com deficiência visual e da forma como desempenham tarefas relativas ao trabalho e, por inerência, também desconhece como adaptar convenientemente o posto de trabalho. Tal origina atitudes negativas relacionadas com estereótipos comuns, segundo os quais estas pessoas carecem de conhecimento, competências, habilidades para o emprego, são menos produtivas do que pessoas sem deficiência, podendo a sua contratação ser por isso financeiramente prejudicial para a organização. Estas crenças resultam, numa primeira instância, em baixas taxas de empregabilidade e, por consequência, em altas taxas de desemprego de pessoas com deficiência visual.

Em suma, como é salientado pela ACAPO (2023), a deficiência visual não deve determinar a profissão da pessoa, mas, sim, as suas qualificações académicas e profissionais, as suas competências pessoais e profissionais; além disso, a garantia de um posto de trabalho adequado às necessidades, com o recurso a produtos específicos que permitam o acesso à informação, contribuirá para maximizar a autonomia no trabalho. E assim sendo, as boas práticas que as entidades empregadoras podem e devem implementar ao nível da gestão das pessoas, desde o recrutamento até à integração, certamente farão muita, senão toda, a diferença.

1. Aspetos metodológicos e principais resultados

Como referido anteriormente, na identificação das boas práticas de integração de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho, privilegiou-se literatura que versasse sobre tais práticas em contexto português. Assim, na pesquisa de estudos realizados em Portugal sobre a temática em apreço, foram utilizados os seguintes termos: “integração profissional”, “deficiência visual”, “pessoas cegas”, “mercado de trabalho Portugal”. Essa pesquisa foi feita através do *Google Scholar*, incluindo apenas dissertações de Mestrado que tivessem sido desenvolvidas em português. Nesta pesquisa inicial, foram consultadas também todas as referências bibliográficas de modo a identificar outros estudos nacionais.

Na Tabela 1 é feita referência aos estudos que foram identificados neste processo de pesquisa, incluindo uma descrição do(s) seu(s) objetivo(s) e desenho/amostra. A apresentação dos mesmos é feita por ordem cronológica crescente.

Tabela 1 – Síntese dos estudos identificados na pesquisa realizados em contexto português sobre a integração profissional de pessoas com deficiência visual

AUTOR	ANO	OBJETIVO(S)	DESENHO/AMOSTRA
Ferreira	2010	• Procurar contribuir para um maior conhecimento sobre a formação e a inserção profissional destinada a pessoas com deficiência visual em Portugal, estudando uma instituição vocacionada para essa intervenção; • Conhecer, de forma aprofundada, os modelos de formação dirigidos à pessoa com deficiência visual na instituição; • Compreender os processos de inserção profissional dos formandos da instituição.	Estudo de caso realizado numa associação portuguesa que presta apoio a pessoas com deficiência visual. Realizadas 8 entrevistas: 4 a profissionais da associação e 4 a ex-formandos de dois dos cursos da associação.
Bacelo	2012	• Realizar uma análise exploratória, teórica e empírica da situação em Portugal no que respeita à integração de pessoas cegas no mercado de trabalho e nas organizações; • Compreender algumas das razões que levam a uma mais acentuada falta de oportunidades de trabalho das pessoas cegas; • Perceber até que ponto pessoas com esta incapacidade podem ser inseridas no mercado de trabalho, tal qual ele está pensado e organizado.	Selecionadas 5 empresas. Realizadas entrevistas a: 7 pessoas cegas e a 5 chefias.
Monteiro	2012	• Compreender qual a perceção que mulheres portadoras de deficiência visual possuem relativamente às oportunidades de educação e inserção no mercado de trabalho que lhes foram disponibilizadas, bem como aos apoios recebidos e facilidades/dificuldades de integração nas referidas áreas; • Compreender o que sentem em relação às suas limitações e como as superaram; • Perceber se sentiram ser alvo de dupla discriminação: fator deficiência associado ao género.	Realizadas entrevistas a 2 mulheres com deficiência visual e a 1 técnico da ACAPO.
Andrade	2015	• Compreender o percurso das pessoas cegas desde a fase de seleção até à integração, passando pela formação; • Perceber como se processa a integração de indivíduos cegos no mercado de trabalho, tanto na perspetiva dos próprios, como na das respetivas organizações. Perspetiva das organizações: • Compreender de que forma foi efetuado o processo de seleção de um trabalhador cego, no sentido de avaliar as suas especificidades; • Perceber como as organizações geriram o processo de integração desse trabalhador. Perspetiva do trabalhador cego: • Compreender o modo como este perceciona a integração no mercado de trabalho; • Perceber em que medida o acesso ao mercado de trabalho de pessoas cegas é influenciado pela organização onde é ministrada formação profissional especificamente dirigida a este segmento da população.	Realizadas 13 entrevistas: 8 a pessoas cegas integradas no mercado de trabalho e 5 a chefias.

Soares	2015	• Explorar as percepções individuais de pessoas cegas face à experiência de procura de emprego; • Identificar as dificuldades mais comumente experienciadas durante o processo de procura de emprego segundo as pessoas cegas; • Identificar os principais facilitadores experienciados na procura de emprego na perspectiva das pessoas cegas; • Estudar os principais eventos geradores de stress decorrentes da procura de emprego identificados por pessoas cegas; • Perceber quais as principais estratégias de <i>coping</i> utilizadas pelas pessoas cegas para reduzir o stress resultante dos eventos mais frequentemente identificados durante o processo de procura de emprego.	Realizadas entrevistas a 19 pessoas com deficiência visual.
Couto	2019	• Analisar boas práticas de inclusão de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho.	Realizadas entrevistas a: 1 técnica da ACAPO; 1 pessoa cega; 3 pessoas ambíopes.

Fonte: elaboração própria.

Assumindo que a pesquisa possa não ter identificado todos os estudos realizados em contexto português, de um modo geral, os dados espelhados na Tabela 1 não deixam de apontar para uma escassez de investigação nesta temática em Portugal. Tal sistematização permite ainda constatar que todos os estudos identificados são de natureza qualitativa. Ainda que este tipo de estudos não almeje a representatividade estatística mas, grosso modo, a saturação teórica, não deixa de ficar patente o reduzido número de participantes em alguns deles. Em todo o caso, não obstante as fragilidades elencadas, os estudos identificados, a par de recomendações europeias sobre o tema, permitem determinar um conjunto de boas práticas com vista à promoção da integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. É sobre tais práticas que o ponto seguinte se debruça. Por uma questão de organização da informação, optou-se por estruturar tal apresentação em torno de duas “fases” temporais no processo de gestão de pessoas: I) recrutamento e seleção; II) processo de integração na organização.

1.1. Recrutamento e Seleção

A primeira boa prática que se espera que as entidades empregadoras adotem enquadra-se na fase de recrutamento e seleção profissional, visto, que quando surge um(a) candidato(a) com deficiência neste processo, é recomendado que seja realçado o perfil apresentado no que se refere às suas competências, conhecimentos e experiência para desempenhar as funções, sem que a deficiência visual tenha relevância (Andrade, 2015; Andrade *et al.*, 2017; Costa, 2012; Couto, 2019; Eckhaus, 2022; Lengnick-Hall *et al.*, 2008). Na legislação portuguesa está patente esta preocupação, nomeadamente no Código do Trabalho, em cuja Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, Artigo 24.º,

n.º 1, se pode ler que “O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que respeita ao acesso ao emprego (...), não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente de (...) deficiência (...)”. Além disso, o n.º 2 (alínea a) do mesmo artigo acrescenta que tal direito deve respeitar critérios de seleção e condições de contratação, em qualquer setor de atividade e a todos os níveis hierárquicos.

Markel *et al.* (2009) alertam para a forma como as vagas de emprego são divulgadas, de modo a evitar que sejam adotadas práticas consideradas discriminatórias, tais como formatos de divulgação que não sejam passíveis de leitura por pessoas com deficiência visual. Complementarmente, como salienta Couto (2019), é importante que a vaga seja detalhada ao máximo. A problemática do recrutamento foi abordada no estudo de Soares (2015), tendo alguns dos participantes mencionado dificuldades originadas pela pouca acessibilidade dos *sites* de procura de emprego. Neste contexto, será boa prática o cumprimento das diretrizes das *Web Content Accessibility Guidelines* (WCAG) 2.0, que definem como tornar o conteúdo web mais acessível a pessoas com deficiência, incluindo, a visual. Tais diretrizes assentam em quatro princípios fundamentais:

1. *Perceptível* – toda a informação e interface deve ser legível e percebida por todos;
2. *Operável* – a navegação e o acesso a todas as funcionalidades devem ser garantidas, independentemente do perfil do utilizador e dos dispositivos de navegação que utiliza;
3. *Compreensível* – toda a informação deve ser compreendida por todos e prever a tolerância ao erro;
4. *Robusto* – deve assegurar a interoperabilidade entre sistemas e compatibilidade tecnológica (ComAcesso, 2023).

Ainda no recrutamento, num dos estudos realizados em Portugal (Couto, 2019), verifica-se que a maioria dos participantes foi recrutada através da ACAPO. Com menor expressão, também no estudo de Andrade (2015) e no de Soares (2015), se observa que foram recrutados participantes por via desta Associação. O conjunto destes dados sugere, tal como refere Costa (2012), que as associações de pessoas com deficiência assumem um papel relevante no âmbito da candidatura a vagas de emprego. Neste sentido, pode assumir-se que, para potenciais empregadores, será boa prática procurar junto destas entidades o esclarecimento de dúvidas. Tal contacto, além de sensibilizar e informar acerca das questões da deficiência, permite também obter informação sobre a legislação e incentivos à contratação, bem como

orientação sobre o processo de integração do trabalhador com deficiência (Costa, 2012; Couto, 2019; GRACE, 2021).

A GRACE é uma associação empresarial de utilidade pública, sem fins lucrativos, que atua nas áreas da Responsabilidade Social e Sustentabilidade e que elaborou um guia de boas práticas, incluindo nos domínios do recrutamento e integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho (GRACE, 2021). Por exemplo, é proposto que a condução de uma entrevista de emprego com candidatos com deficiência seja moldada por competências específicas de modo a evitar discriminação. Nesse âmbito, uma das recomendações desta entidade é a de que um elemento dos recursos humanos obtenha formação específica na área, sendo dado como exemplo o caso da empresa El Corte Inglés em que os elementos dos recursos humanos receberam esse tipo de formação.

Em 2018, a União Europeia de Cegos (UEC) realizou um levantamento de boas práticas de emprego nacionais em diferentes países da Europa com o objetivo de as dar a conhecer, esperando que sejam utilizadas para ajudar a moldar boas práticas nos diferentes países. Relativamente à problemática da acessibilidade nos sites dedicados à procura de emprego, uma das práticas destacadas diz respeito ao portal de emprego denominado 'employPWD.me', criado pela União dos Cegos de Montenegro com o objetivo de estabelecer ligação e permitir a comunicação efetiva entre empregadores e pessoas com deficiência que estejam desempregadas. Nesse espaço, não só surgem oportunidades de emprego, como também existe informação acerca de direitos laborais e benefícios e incentivos financeiros para o trabalho. Por outro lado, permite ainda que os empregadores estabeleçam ligação com pessoas desempregadas com deficiência, acedendo às suas biografias e a breves apresentações em vídeo, nas quais os(as) candidatos(as) a um emprego destacam as suas capacidades e qualificações. Os criadores deste portal consideram-no um conceito inovador e original e acreditam que poderia ser facilmente replicado noutros países e, dessa forma, encorajar mais empregadores a contratarem pessoas com deficiência visual (Bigovic *et al.*, 2018).

Em Portugal, existe uma agência de empregabilidade ao serviço das pessoas com deficiência que atua a nível nacional, a "Valor T". Esta agência de emprego trabalha com vista a aproximar candidatos(as) e entidades empregadoras, bem como a acompanhar ambos no processo de recrutamento e de seleção profissional, avaliando, por um lado, o talento do(a) candidato(a) e, por outro, as características do posto de trabalho disponibilizado pela entidade empregadora. A agência acompanha ainda a integração do(a) candidato(a), prestando todo o apoio necessário no período de colocação e pós-colocação (Valor T, 2023).

Relativamente ao acolhimento, no guia de boas práticas proposto pela GRACE (2021), é preconizado que as empresas devem garantir que todo o processo de *onboarding* esteja adequado a qualquer pessoa, não sendo necessária uma preparação específica por se tratar de um trabalhador com deficiência. Neste sentido será importante assegurar que toda a documentação apresentada nesta etapa se encontra em formato acessível.

1.2. Integração

A integração de um trabalhador com deficiência visual numa entidade empregadora, quando bem-sucedida, implica uma participação plena no local de trabalho. Assim, para o sucesso da mesma, é importante que empregadores, o próprio trabalhador com deficiência visual e os restantes colegas de trabalho tenham um papel ativo nesse processo, podendo também ser relevante o apoio de entidades responsáveis pela reabilitação de pessoas com deficiência visual, de modo a garantir o apoio inerente à integração do trabalhador com deficiência visual, adaptando e proporcionando-lhe condições de trabalho, sem o infantilizar ou desvalorizar (Andrade, 2015; Andrade *et al.*, 2017; Bacelo, 2012; Carvalho-Freitas, 2007; Costa, 2012; Couto, 2019; Grace, 2021; Kaye *et al.*, 2011; Lengnick-Hall *et al.*, 2008; Markel *et al.*, 2009).

É no contexto da integração que surge o modelo de experiências de trabalho bem-sucedidas para trabalhadores com deficiência visual proposto por Golub (2006), segundo o qual empregadores e trabalhadores deverão assumir um papel ativo no processo de integração. O modelo está alicerçado em 14 etapas, sendo sete referentes às atitudes do empregador e as outras sete ao trabalhador. O alcance da última etapa do modelo, para ambos os intervenientes do processo, pressupõe adaptação mútua com vista a reconhecer, respeitar e valorizar as diferenças.

Em primeiro lugar, no sentido de envolver todos na fase da integração, é importante sensibilizar e informar os restantes colegas acerca da deficiência visual, para esclarecer dúvidas e eliminar preconceitos (Costa, 2012; Couto, 2019; GRACE, 2021). As sessões de formação e informação destinadas a gestores e chefias, além da abordagem à deficiência visual, aos apoios financeiros e aos incentivos fiscais a que podem aceder, também deverão incluir a partilha de experiências com empregadores que tenham histórias de sucesso na contratação de pessoas com deficiência, bem como estratégias de reformulação de funções de trabalho a serem exercidas por aquelas pessoas (Costa, 2012; Eckhaus, 2022; Kaye *et al.*, 2011; McDonnall *et al.*, 2020; Papakonstantinou *et al.*, 2019).

Esta sensibilização assume relevância na medida em que, num estudo realizado por McDonnall (2014), se constatou que muitos empregadores,

responsáveis de recursos humanos ou chefias desconheciam de que forma uma pessoa com deficiência visual podia desempenhar as suas funções, bem como as adaptações necessárias no posto de trabalho. Por outro lado, os empregadores com maiores níveis de conhecimento acerca da deficiência visual revelaram atitudes mais positivas em relação às pessoas com deficiência visual que empregavam. No mesmo sentido, os participantes de um estudo realizado por Barros *et al.* (2020) apontaram, entre outros fatores, o desconhecimento social sobre a deficiência visual como uma das principais barreiras no acesso ao mercado de trabalho e, consequentemente, o desconhecimento acerca de como uma pessoa com deficiência visual consegue desempenhar as suas funções. Por outro lado, os participantes neste estudo que estavam a trabalhar manifestaram-se satisfeitos com as funções que desempenhavam. Um dos motivos indicados como gerador de insatisfação no trabalho foi a falta de acessibilidade, tanto no que se refere a tecnologia e equipamentos, como a iluminação e acessibilidade do espaço. Ainda neste sentido, a ONCE (2019) liderou um estudo comparativo realizado a nível europeu, cujo principal objetivo foi expor em detalhe a situação das pessoas com deficiência visual na Europa relativamente ao emprego e identificar os desafios e oportunidades existentes, propondo recomendações para melhorar o acesso ao mercado de trabalho das pessoas com deficiência visual, com recurso a várias fontes de informação. Neste estudo, a ONCE destaca que, em janeiro de 2018, a Associação Dinamarquesa de Cegos publicou um relatório intitulado “Os Invisíveis”, inerente a um inquérito que possibilitou recolher opiniões de empregadores acerca dos trabalhadores com deficiência visual. Através desta investigação constata-se que os empregadores nem sempre têm opiniões negativas ou preconceitos contra potenciais trabalhadores com deficiência visual, mas necessitam de conhecimento sobre programas de apoio, subsídios salariais e empregos adequados para deficientes visuais (ONCE, 2019).

Segundo o levantamento de boas práticas da UEC, a Federação Francesa de Cegos criou um folheto informativo com o título: *Trabalhar em conjunto! Boas Práticas com um colega de trabalho com Deficiência Visual*. Trata-se de um guia de fácil utilização, que contém informações relevantes tais como: o que significa ser amblíope¹; como orientar uma pessoa cega ou amblíope; e a utilidade da bengala branca² (Bigovic *et al.*, 2018).

Outra boa prática que as entidades empregadoras podem implementar diz respeito a um programa de tutoria (GRACE, 2021), em que um tutor assume um papel preponderante tanto no acolhimento como na integração. O tutor, que tanto pode ser um colega como um chefe, acompanha o trabalhador

1 Amblíope – pessoa com baixa visão.

2 Bengala branca – bengala utilizada pelas pessoas cegas para auxiliar na mobilidade.

com deficiência durante os primeiros tempos na entidade empregadora, podendo o nível de apoio variar com o tipo e o grau de deficiência (desde um acompanhamento pontual até um compromisso de algumas horas diárias durante os dois ou três primeiros meses). Com o tempo é esperado que o trabalhador com deficiência se integre na empresa e que a necessidade de apoio por parte do tutor diminua. Neste contexto, a fonte citada dá diversos exemplos que ajudam a ilustrar a relevância desta prática. Por exemplo, no Grupo Jerónimo Martins, tutores e equipas de loja assumem um papel relevante no sucesso da integração do trabalhador com deficiência; na LIPOR, a tutoria é considerada preponderante na integração destes trabalhadores; e no Santander, os tutores são selecionados de acordo com o perfil mais adequado ao contexto do trabalhador com deficiência e usufruem de apoio para se prepararem o melhor possível para desempenhar essa tarefa.

No que respeita à adaptação do posto de trabalho, a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA, 2004) refere que a adaptação dos postos de trabalho implica um conjunto de alterações: fornecimento ao trabalhador de todos os equipamentos necessários para a realização do trabalho (computadores equipados com leitor de ecrã³ ou ampliadores de caracteres); garantia de acessibilidade da informação; atenção aos espaços físicos, podendo haver alterações no pavimento (faixas de aviso tácteis no topo de escadas, degraus debruados com cores vivas) e/ou sinalizações (Braille e caracteres grandes perto dos puxadores das portas) (EU-OSHA, 2004). No sentido de suportar as despesas necessárias, assumem especial relevância os apoios financeiros (GRACE, 2021; Eckhaus, 2022).

No que se refere às boas práticas inerentes à adaptação do posto de trabalho, tendo em conta os estudos realizados em Portugal, verifica-se que alguns participantes tiveram adaptações no posto de trabalho, nomeadamente a aquisição de equipamentos adaptados, tais como: computadores com leitores de ecrã, *scanner* e linha braille (Andrade, 2015; Andrade *et al.*, 2017; Bacelo, 2012; Couto, 2019). Foram também identificadas situações em que a adaptação dos postos de trabalho foi além da aquisição de equipamentos. O estudo de Ferreira (2010) reporta que foram colocadas marcas num equipamento de modo a que um trabalhador cego o pudesse utilizar autonomamente. Por outro lado, no estudo de Bacelo (2012), é reportado que uma entidade empregadora procurou diminuir a inacessibilidade das plataformas internas de modo a que os trabalhadores cegos pudessem ter mais autonomia no desempenho das suas funções; além disso, a mesma entidade empregadora colocou marcas táteis no chão da sala de trabalho, de forma a facilitar a orientação de um dos trabalhadores cegos. Ainda no estudo

3 Leitor de ecrã – *software* que captura o texto que surge no ecrã e envia para um sintetizador de voz que faz a leitura da informação (Sertec, 2023).

citado, outra boa prática implementada por uma outra entidade empregadora diz respeito à adoção de medidas de organização de trabalho na linha de montagem para que o trabalhador cego pudesse desempenhar com exatidão a sua função. Por fim, no referido estudo, é reportado que uma entidade empregadora optou por disponibilizar transporte para os trabalhadores com deficiência se deslocarem até à empresa.

Outra realidade que é importante relevar e que as entidades empregadoras devem ter em conta, é a situação de um trabalhador que, após a sua contratação, adquire ou agrava uma deficiência visual. Nestes casos será necessário reajustar e adaptar o posto de trabalho dessa pessoa à nova realidade, através da aquisição de equipamentos; há ainda que ter atenção ao espaço físico (Andrade, 2015; Andrade *et al.*, 2017; Bacelo, 2012; Costa, 2012). Por outro lado, no que diz respeito à organização do trabalho, pode ser necessário transferir o trabalhador para um posto mais adequado ou atribuir algumas das suas tarefas a outra pessoa, por exemplo, a condução de veículos (EU-OSHA, 2004).

Neste âmbito, no estudo de Bacelo (2012) citado anteriormente, é mencionada uma entidade empregadora que, perante o agravamento da deficiência visual de um trabalhador, manifestou abertura para uma mudança de função caso este não conseguisse desempenhar as funções atuais. A mesma situação sucedeu no caso de uma pessoa que integra o estudo de Andrade (2015). Porém, no estudo de Monteiro (2012), devido ao agravamento do problema visual de um dos participantes, este não manteve o emprego.

A boa prática de adaptar os postos de trabalho, por parte das entidades empregadoras, permite que as pessoas com deficiência desempenhem convenientemente as suas funções (Couto, 2019). Para que uma pessoa com deficiência visual possa trabalhar de forma independente, é importante que o ambiente de trabalho seja concebido com vista à inclusão de todos, tanto no que se refere à tecnologia adaptada necessária, como ao ambiente físico (Bigovic *et al.*, 2018). Neste âmbito, a UEC, no seu levantamento de boas práticas de emprego nacionais em diferentes países da Europa, destacou o exemplo verificado na Albânia, em que a entidade *People's Advocate* adaptou todo o edifício às necessidades de pessoas com deficiência visual. Em colaboração com a Associação Albanesa de Cegos, foi criado um edifício acolhedor e livre de barreiras para todos os funcionários, com ou sem deficiência visual. Das medidas adotadas destaca-se o facto de o pavimento que conduz ao edifício ter sido pintado de amarelo e azul para fazer contraste; além disso, à entrada do edifício é disponibilizada informação áudio às pessoas que chegam, existindo também um mapa tátil que fornece uma visão geral do edifício; foram ainda colocadas faixas de identificação tátil nas portas externas e internas e é disponibilizada informação sobre formatos de impressão alternativos (Bigovic *et al.*, 2018). O guia elaborado pela GRACE

(2021) também dá o exemplo da LIPOR, sendo que esta empresa dispõe de instalações sem barreiras e possui comunicação exterior acessível, incluindo sinalética.

As boas práticas descritas estão de acordo com a perspetiva defendida pela Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, que preconiza que um local de trabalho acessível e seguro para pessoas com deficiência também o é para os trabalhadores em geral, clientes e visitantes (EU-OSHA, 2004).

Ainda no âmbito da adaptação dos postos de trabalho, mas na perspetiva da segurança e saúde no trabalho, é recomendado que a avaliação de risco tenha em conta as especificidades da deficiência (no caso deficiência visual) e seja coordenada com ações antidiscriminação, de modo a, por um lado, respeitar as disposições de segurança e saúde e, por outro lado, evitar a discriminação. Uma avaliação dos riscos envolve uma análise cuidada daquilo que no trabalho é suscetível de causar danos às pessoas, no sentido de apurar se as precauções tomadas são suficientes ou não. O objetivo é garantir que ninguém se fira ou adoença, pelo que os resultados são utilizados para definir as medidas de prevenção mais adequadas. O processo de implementação de medidas para trabalhadores com deficiência deve ser coordenado com todas as partes envolvidas na gestão da segurança e, particularmente, com a avaliação de riscos, de modo que os empregadores cumpram os seus deveres ao abrigo da legislação sobre segurança e saúde e antidiscriminação. Todas as fases do processo de gestão de riscos devem considerar as abordagens antidiscriminação, para que, se houver necessidade, o ambiente, o equipamento e a organização do trabalho sejam alterados ou adaptados de forma a eliminar ou, pelo menos, minimizar os riscos e a discriminação (EU-OSHA, 2004). Alguns exemplos de medidas podem ser: iluminação correta, com contraste adequado entre o ecrã e o ambiente, tendo em conta as características do trabalho e as necessidades visuais do utilizador; remoção de obstáculos ou cabos de eletricidade, ou outros fios, em locais de passagem; sons acústicos ou de aviso; informação sobre segurança e saúde em formatos acessíveis; oferta de formação às pessoas que desempenhem funções de apoio à evacuação de trabalhadores com deficiência em caso de emergência, incluindo na utilização de eventual equipamento de evacuação especial; definição das rotas de evacuação considerando a eventual movimentação mais lenta de pessoas com deficiência (EU-OSHA, 2004; Couto, 2019). Ter em conta estas boas práticas é possibilitar que os trabalhadores com deficiência exerçam o seu trabalho de forma segura (EU-OSHA, 2004).

Conclusão

Embora sejam escassos os estudos realizados em Portugal acerca da integração de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho, constituindo esta, porventura a maior limitação ao presente trabalho, a informação disponível permite, ainda assim, tecer algumas considerações finais.

Do ponto de vista do recrutamento e da seleção profissional, o ideal seria que as pessoas com deficiência fossem contratadas pelas suas competências, conhecimentos ou experiência para desempenhar determinada função e que não fosse necessária nem a legislação para quotas de emprego e penalizações para os incumpridores, nem a criação de programas de empregabilidade específicos para contratação de pessoas com deficiência. Esta seria, sem qualquer dúvida, a boa prática a que se esperaria que as entidades empregadoras, públicas ou privadas, aderissem. Enquanto tal não acontece, será fundamental continuar a trabalhar a sensibilização de empregadores e recrutadores para esta realidade: mais pessoas contratadas pelas suas competências, conhecimentos ou experiências e cada vez menos preconceito e desconhecimento.

É também importante ter em conta que cada caso é um caso e que, por isso, as pessoas com deficiência visual não têm todas as mesmas necessidades, ainda que possam desempenhar as mesmas funções na mesma entidade empregadora ou noutra (Costa, 2012). Daí que seja boa prática envolver o trabalhador no seu processo de adaptação do posto de trabalho, de forma a garantir que a entidade empregadora dê, de facto, resposta àquela pessoa em concreto, permitindo-lhe desempenhar convenientemente as suas funções (EU-OSHA, 2004).

Nos estudos analisados, realizados em contexto português, verificou-se que muitas pessoas beneficiaram da implementação de algumas das boas práticas, sobretudo no âmbito da adaptação dos postos de trabalho. Porém, há ainda um longo caminho a percorrer até que a implementação dessas práticas seja recorrente. Até porque estes estudos também revelam que muitos dos participantes não tiveram adaptações no posto de trabalho por iniciativa da entidade empregadora, obrigando os próprios trabalhadores a proceder a essa adaptação e recorrendo frequentemente a equipamento próprio, o que pode comprometer o bom exercício das tarefas e, por conseguinte, o cumprimento dos objetivos definidos (Andrade, 2015; Andrade *et al.*, 2017; Bacelo, 2012; Costa, 2012; Couto, 2019; Ferreira, 2010). Assim sendo, é crucial que as adaptações adequadas no posto de trabalho sejam perspetivadas como uma prática incontornável no processo de adaptação. Por essa razão, sensibilizar, informar e esclarecer dúvidas junto dos empregadores pode fazer toda a diferença no sucesso da integração profissional de pessoas

com deficiência visual (Costa, 2012; Couto, 2019) ou outras deficiências. Com efeito, uma entidade empregadora informada e preparada para conviver com pessoas com deficiência é uma entidade empregadora mais credível e que suscita nos seus trabalhadores um sentimento de segurança e pertença. Consequentemente, uma sociedade constituída, na sua maioria, por entidades empregadoras preparadas é uma sociedade mais equilibrada e desenvolvida (Costa, 2012). Esperamos que o presente trabalho possa de algum modo contribuir para tal grau de preparação.

Referências bibliográficas

- ANDRADE, Ana Maria Freitas – *Pessoas cegas no mercado de trabalho: da formação à integração*. Braga: Escola de Psicologia da Universidade do Minho, 2015. Dissertação de Mestrado. Disponível em: <https://hdl.handle.net/1822/37534>
- ANDRADE, Ana; SILVA, Isabel Soares; VELOSO, Ana – Integração profissional de pessoas com deficiência visual: das práticas organizacionais às atitudes individuais. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho* [Em linha]. 17:2 (2017), 80-88. Disponível em: <https://doi.org/10.17652/rpot/2017.2.12687>. ISSN 1984-6657.
- ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA – *Lei n.º 38/2004*. D.R. n.º 194/2004. Série I-A (18-08-2004), 5232-5236. Disponível em: <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/38-2004-480708>.
- ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA – *Lei n.º 4/2019*. D.R. n.º 7/2019. Série I (10-01-2019), 89-90. Disponível em: <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/4-2019-117663335>.
- ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA – *Lei n.º 7/2009*. D.R. n.º 30/2009. Série I (12-02-2009), 926-1029. Disponível em: <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/7-2009-602073>.
- ASSOCIAÇÃO DOS CEGOS E AMBLÍOPES DE PORTUGAL (ACAPO) – *Emprego*. Lisboa: Associação de Cegos e Amblíopes de Portugal, 2023. [Consult. 31 mai. 2023]. Disponível em: <https://www.acapo.pt/deficiencia-visual/perguntas-e-respostas/emprego>.
- BACELO, Ana Luzia Andrade – *A Integração de Pessoas Cegas no Mercado de Trabalho em Portugal*. Aveiro: Departamento de Economia, Gestão e Engenharia Industrial da Universidade de Aveiro, 2012. Dissertação de Mestrado. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10773/10647>.
- BARROS, Leonardo de Oliveira; AMBIEL, Rodolfo Augusto Matteo – “Não tem nada para fazer lá”: trabalho e pessoas com deficiência visual. *Psico* [Em linha]. 51:1 (2020), 1-12. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.15448/1980-8623.2020.1.31320>. ISSN 0103-5371.
- BIGOVIC, Katarina; CHAZAL, Philippe; MACANOVIC, Goram; MARTÍN, Bárbara; O’KANE, Martin; SODERBERG, Lena – *Boas práticas no emprego de cegos e*

- amblíopes na Europa*. Paris: União Europeia de Cegos, 2018. [Consult. 13 mai. 2023]. Disponível em: <https://euroblind.org>.
- CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda – *A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras*. Belo Horizonte: Universidade Federal de Minas Gerais, 2007. Tese de Doutoramento.
- COMACESSO – *Diretrizes de acessibilidade para o conteúdo Web* [Em linha]. Lisboa: ComAcesso.pt™ – Acessibilidade Web e Digital, 2023. [Consult. 13 mai. 2023] Disponível em: <https://comacesso.pt/conhecer/diretrizes-acessibilidade/>.
- COSTA, Andreia Patrícia Vidinha Frias da – *Proposta de guia de boas práticas na integração de pessoas cegas e com baixa visão nos locais de trabalho*. Porto: Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto, 2012. Dissertação de Mestrado. Disponível em: https://sigarra.up.pt/feup/pt/pub_geral.pub_view?pi_pub_base_id=26183
- COUTO, Sofia Cunha – *Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Um caso prático de inclusão de pessoas com deficiência visual na sede da Hilti Portugal*. Porto: Faculdade de Economia da Universidade do Porto, 2019. Relatório de Projeto. Disponível em <https://hdl.handle.net/10216/123412>.
- DIREÇÃO-GERAL DA SAÚDE (DGS) – *Saúde reprodutiva: Doenças infecciosas e gravidez*. Lisboa: Direção-Geral da Saúde, 2000. ISBN 9729425841. Disponível em: <https://www.dgs.pt/upload/membro.id/ficheiros/i008092.pdf>.
- ECKHAUS, Eyal – Employers' Revelation of Decision-making Keys for Employing People with Visual Impairment: Mixed-method Analysis of Employers' Motivations. *Business Systems Research* [Em linha]. 13:1 (2022), 104-119. Disponível em: <https://doi.org/10.2478/bsrj-2022-0007>. ISSN 1847-9375.
- EU-OSHA – *Factsheet 53 – Garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores com deficiência* [Em linha]. Bilbao: Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2004. [Consult. 03 mai. 2023]. Disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/publications/factsheets/53/view/>.
- FERREIRA, Isabel Maria da Silva Valdeira – *Formação profissional destinada a pessoas com deficiência visual: um estudo de caso*. Lisboa: Instituto de Educação da Universidade de Lisboa, 2010. Dissertação de Mestrado. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10451/3179>.
- GRACE – *Como recrutar e integrar pessoas com deficiência: Toolkit para empresas*. Lisboa: GRACE – Empresas Responsáveis, 2021. [Consult. 31 mai. 2023]. Disponível em: <https://grace.pt/wp-content/uploads/2015/12/TOOLKIT-GRACE-IPCD.pdf>.
- GOLUB, Dawn – A model of successful work experience for employees who are visually impaired: The results of a study. *Journal of Visual Impairment & Blindness* [Em linha]. 100:12 (2006), 715-725. Disponível em: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ755436.pdf>.

- INSTITUTO NACIONAL DE ESTATÍSTICA (INE) – *Censos 2021. Resultados Definitivos – Portugal*. Lisboa: Instituto Nacional de Estatística, I.P., 2022. ISBN 9789892506197.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTATÍSTICA (INE) – *O que nos dizem os Censos sobre as dificuldades sentidas pela população com incapacidades*. Lisboa: Instituto Nacional de Estatística, I.P., 2023. ISBN 9789892506708.
- KAYE, Stephen; JANS, Lita; JONES, Erica – Why Don't Employers Hire and Retain Workers with Disabilities? *Journal of Occupational Rehabilitation* [Em linha]. 21:4 (2011), 526-536. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s10926-011-9302-8>. ISSN 1053-0487.
- LENGNICK-HALL, Mark; GAUNT, Philip; Kulkarni, Mukta – Overlooked and underutilized: People with disabilities are an untapped human resource. *Human Resource Management* [Em linha]. 47:2 (2008), 255-273. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/hrm.20211>. ISSN 1099-050X.
- MARKEL, Karen; BARCLAY, Lizabeth – Addressing the underemployment of persons with disabilities: Recommendations for expanding organizational social responsibility. *Employee Responsibilities and Rights Journal* [Em linha]. 21:4 (2009), 305-318. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s10672-009-9125-3>. ISSN 0892-7545.
- MCDONNALL, Michele Capella; ANTONELLI, Karla – The Impact of a Brief Meeting on Employer Attitudes, Knowledge, and Intent to Hire. *Rehabilitation Counseling Bulletin* [Em linha]. 63:3 (2020), 131-142. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0034355219889409>.
- MCDONNALL, Michele Capella; O'MALLY, Jamie; CRUDDEN, Adele – Employer Knowledge and Attitudes Toward Individuals who are Blind or Visually Impaired as Employees. *Journal of Visual Impairment & Blindness* [Em linha]. 108:3 (2014), 213-255. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0145482X1410800305>. ISSN 0145-482X.
- MONTEIRO, Zaira – *Educação, Formação e Trabalho. Percepções de mulheres portadoras de deficiência visual: um estudo de casos múltiplos*. Coimbra: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, 2012. Dissertação de Mestrado.
- ORGANIZACIÓN NACIONAL DE CIEGOS ESPAÑOLES (ONCE) – *Informe sobre la situación de las personas ciegas y deficientes visuales en relación con el empleo en Europa diez años después de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad: Retos y Oportunidades*. Madrid: Grupo Editorial Cinca, S.A., 2019. Disponível em: https://www.euroblind.org/sites/default/files/documents/infome_empleo_ebu_definitivo_es.pdf
- PAPAKONSTANTINOU, Doxa; PAPADOPOULOS, Konstantinos – Employers' attitudes toward hiring individuals with visual impairments. *Disability and Rehabilitation*

[Em linha]. 42:6 (2019), 798-805. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/09638288.2018.1510044>. ISSN 1464-5165.

PEDROSO, Paulo; ALVES, Tatiana; ELYSEU, João; JOÃO, Cátia – *A prestação de serviços e a promoção da vida independente*. Lisboa: Associação de Cegos e Amblíopes de Portugal (ACAP), 2012. Disponível em: <http://oddh.iscsp.utl.pt/index.php/pt/2013-04-24-18-50-23/outras-publicacoes/item/245-a-presta%C3%A7%C3%A3o-de-servi%C3%A7os-e-a-promo%C3%A7%C3%A3o-da-vida-independente>.

PELECHANO, Vicente; MIGUEL, A.; IBÁÑEZ, Ignacio – Las personas con deficiencias visuales. In ALONSO, Miguel (Ed.) – *Personas con discapacidad: Perspectivas psicopedagógicas y rehabilitadoras*. Madrid: Siglo Veintiuno, 1995. ISBN 8432308676. p. 325-392.

SERTEC – Leitores de ecrã. Lisboa: SERTEC – *Tecnologia Acessível*, 2023. [Consult. 31 mai. 2023]. Disponível em: <https://www.sertec.pt/index.php/produtos/software/leitores-de-ecra>.

SOARES, Cláudia Patrícia Fernandes – *Percepções Individuais das Pessoas Cegas Face à Procura do Emprego: Dificuldades, Facilitadores, Fontes de Stresse e Estratégias de Coping*. Lisboa: Escola de Ciências Sociais e Humanas do ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa, 2015. Dissertação de Mestrado. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10071/10865>.

VALOR T – *Empregabilidade para pessoas com deficiência*. Lisboa: Valor T – Talento e Transformação, 2023. [Consult. 13 mai. 2023]. Disponível em: <https://valort.scml.pt/ValorT/>.

- Receção: 20.06.2023

- Aprovação: 23.02.2024

CRUZ, Patrícia; CERQUEIRA, Carla; ARAÚJO, Emília – Planos de Igualdade de Género no ensino superior em Portugal: descrição e notas reflexivas. *Configurações: Revista de Ciências Sociais* [Em linha]. 33 (2024) 31-54. ISSN 2182-7419.

Planos de Igualdade de Género no ensino superior em Portugal: descrição e notas reflexivas

PATRICIA CRUZ*

Universidade do Minho (UM)

CARLA CERQUEIRA**

Universidade Lusófona - Porto (ULP)

Centro de Investigação em Comunicação Aplicada, Cultura e Novas Tecnologia (CICANT)

EMÍLIA ARAÚJO***

Instituto de Ciências Sociais da Universidade do Minho (ICS-UM)

Resumo

Este artigo tem como objetivo descrever e refletir sobre as principais características dos planos de igualdade de género em instituições de ensino superior em Portugal. A partir da análise de informação disponível em domínio público sobre planos de igualdade de género das instituições de ensino superior portuguesas, identificam-se alguns indicadores relevantes que permitem equacionar a potencialidade transformativa destes instrumentos de política institucional, bem como a necessidade de repensar alguns pontos críticos no que se refere à existência e extensão dos diagnósticos e ao envolvimento e participação dos diferentes públicos.

Palavras-chave: Planos de Igualdade de Género, ensino superior, participação

Abstract

Gender Equality Plans in higher education in Portugal: description and reflexive notes

This article aims to describe and reflect on the main characteristics of gender equality plans in higher education institutions in Portugal. By analysing the information available in the public domain on the gender equality plans of Portuguese higher

* E-mail: patriciaf.cruz1@gmail.com | ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0002-2130-6458>

** E-mail: carla.cerqueira@ulusofona.pt | ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6767-3793>

*** E-mail: era@ics.uminho.pt | ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3600-3310>

education institutions, we identify some relevant indicators that allow us to consider the transformative potential of these institutional policy instruments, as well as the need to rethink some critical points regarding the existence and extent of diagnoses and the involvement and participation of different audiences.

Keywords: Gender equality plans, higher education, participation

Résumé

Plans d'Égalité de Genre dans l'enseignement supérieur au Portugal: description et notes de réflexion

Cet article vise à décrire et à réfléchir sur les principales caractéristiques des plans d'égalité de genre dans des établissements d'enseignement supérieur au Portugal. À partir de l'analyse des informations disponibles dans le domaine public sur les plans d'égalité de genre des établissements d'enseignement supérieur portugais, certains indicateurs pertinents qui nous permettent de prendre en compte le potentiel de transformation de ces instruments de politique institutionnelle, ainsi que la nécessité de repenser certains points critiques concernant l'existence et l'étendue des diagnostics et l'implication et la participation des différents publics sont identifiés

Mots-clés: Plans d'Égalité de Genre, enseignement supérieur, participation

Introdução

Os temas da igualdade, diversidade e discriminação no ensino superior ganharam maior relevância nos últimos anos, com a intensificação da mobilidade académica. Assim, começa a estar amplamente reconhecido que, apesar de o ensino superior e a ciência constituírem arenas marcadas pela centralidade do mérito, são também espaços permeáveis a exclusões com influência nos percursos individuais e nas dinâmicas de interação no dia a dia. Citando algumas pesquisas (Butler, 2006; Maton e Hrabowski, 2004; Tsui, 2007; Whittaker e Montgomery, 2012), Parker e Bozeman (2016) referem o aumento de situações de discriminação baseadas na raça e no género na academia e na ciência, elencando vários efeitos socioemocionais daí decorrentes. São diversos os estudos sociológicos que dão conta da intrínseca natureza hierárquica destes espaços, onde “tribos” e “territórios” se cruzam em intrincadas relações de poder (Bourdieu, 2011; Trowler, Saunders e Bamber, 2012). Uma das questões mais salientes nos debates sobre a diversidade e a luta contra a discriminação no ensino superior prende-se com as desigualdades de género e as barreiras sistémicas que se impõem ao reconhecimento das mulheres no ensino superior e na ciência (Hodgins, O'Connor e Buckley, 2022; Sales Oliveira e Augusto, 2017; Jordão, Carvalho, Diogo e Breda, 2022).

Apesar de a diversidade ser apresentada como um elemento importante na sustentabilidade das instituições de ensino superior (IES), os estudos continuam a indicar a dificuldade destas em definirem e implementarem

medidas que alavanquem mudanças estruturais em relação a estudantes, docentes e investigadores/as e/ou pessoal técnico, administrativo e de gestão (Vasconcelos, Araújo, Campinho e Silva, 2023). Recentemente, denúncias realizadas no contexto de instituições de ensino superior em Portugal, incluindo assédio sexual e moral, assim como racismo e xenofobia envolvendo mulheres, têm trazido para o espaço público a necessidade de equacionar a capacidade de resposta institucional. O Plano de Igualdade de Género (doravante designado PIG) é comumente identificado como um dos instrumentos que integram essa resposta (Sales Oliveira e Augusto, 2017). A literatura assinala, porém, alguns requisitos para que os PIG resultem, de facto, em instrumentos de alto potencial transformativo. A literatura assinala, porém, alguns requisitos para que os PIG resultem, de facto, em instrumentos de alto potencial transformativo (Sales Oliveira e Augusto, 2017; Rosa e Clavero, 2022), devido não só ao carácter sistémico das desigualdades no ensino superior e ciência (Hodgins *et al.*, 2022; Pereira, 2017), mas também ao processo de implementação dos PIG, nomeadamente no que respeita ao frágil envolvimento e participação dos diversos níveis de decisão (Rosa, Drew e Canavan, 2020; Clavero e Galligan, 2021; Grzelec, 2022; Jordão *et al.*, 2022; Laoire, Linehan, Archibong, Picardi e Udén, 2021).

Neste artigo almeja-se prosseguir com este debate, analisando quais e quantas IES em Portugal dispõem de planos, assim como que métodos de envolvimento foram usados e que medidas são contempladas. O texto está estruturado em três secções principais: primeiro, é apresentada uma síntese da revisão bibliográfica no que respeita aos PIG, à discriminação e desigualdade no ensino superior (ES); em segundo, é identificada a metodologia utilizada. Na terceira secção, são apresentados os resultados relativos ao *corpus* analisado. Por fim, surgem as conclusões, precedidas de uma breve discussão.

1. Breve fundamentação teórica

A desigualdade de género no ensino superior e na ciência é um tema bastante amplo e objeto de estudo ao longo dos anos (Alvarez, 2017; Sales Oliveira e Augusto, 2017; Cabrera, 2019; Niemi, 2020; Pereira, 2021; Rosa *et al.*, 2020; Bayne e Dopico, 2020). As investigações realizadas destacam a existência de barreiras no quotidiano das instituições de ensino superior, que resultam de processos de discriminação e perpetuam a crença no poder da meritocracia (Niemi, 2020).

Os modelos neoliberais predominantes na academia têm sido apontados em vários estudos como os principais responsáveis pela persistente e contínua reconfiguração da desigualdade de género, uma vez que tendem a negligenciar a diversidade em favor da produtividade imediata (Sales Oliveira

e Augusto, 2017; Pereira, 2017; Casad, Franks, Garasky, Kittleman, Roesler e Hall, 2021; Blithe e Elliott, 2020). As instituições de ensino superior estão impregnadas de sistemas opressores complexos de natureza histórica, sociocultural, política e económica que afetam muito particularmente as mulheres (Robert, Sauerbronn e Özkazanç-Pan, 2023), pelo que se recomenda uma abordagem interseccional para identificar e intervir sobre tais barreiras (Fay, Fryar e Meier, 2021). Estudos vários realizados na Europa e no mundo mostram que crescem os movimentos extremistas e radicais que excluem as pessoas da vida académica em função do género: desde as exclusões perpetradas contra mulheres, passando pela discriminação em função da orientação sexual, até atos de violência e ódio contra pessoas transgénero (Neves, Borges, Silva, Vieira e Sousa, 2019; Bradbury-Jones, Molloy, Clark e Ward, 2020; Vasconcelos *et al.*, 2023). Mas, no que toca ao fenómeno da desigualdade de género, em geral, os estudos desenvolvidos em Portugal e em outros países continuam a enfatizar o desequilíbrio significativo entre homens e mulheres no ensino superior e na ciência, evidenciado pelas discrepâncias no acesso e permanência em cargos mais elevados, acesso a recursos e divisão do tempo (Araújo e Barros, 2017), incluindo a sub-representação das mulheres no ensino superior, na investigação e na inovação (Cabrera, 2019).

Se, por um lado, os índices mostram que em Portugal as mulheres são mais qualificadas, estando ao nível dos restantes países europeus (Torres, Pinto, Assunção, Merlini, Maciel, Coelho e Godinho, 2022; Jordão *et al.*, 2022; Sales Oliveira e Augusto, 2017), por outro lado, elas continuam em número desigual no que toca aos cargos intermédios e de gestão nas IES portuguesas (Torres *et al.*, 2022; Jordão *et al.*, 2022). Segundo o relatório *She Figures*, de 2021, o corpo académico das instituições de ensino superior europeias é composto, em média, por mais de 60% de homens e menos de 40% de mulheres.

Essa disparidade de género torna evidente a necessidade de implementar políticas de promoção da igualdade nas instituições académicas, mas há várias formas de endereçar o problema das desigualdades no ensino superior e na ciência. Uma das principais são os planos de igualdade (Bencivenga e Drew, 2021). Há mais de uma década que existem diretrizes europeias que incentivam a implementação de medidas para promover a igualdade de género nas instituições de ensino superior (Torres *et al.*, 2022). Essas diretrizes têm-se concentrado no empoderamento e no combate à violência contra as mulheres.

O primeiro PIG no ensino superior português surgiu em 2011 na Universidade da Beira Interior (Torres *et al.*, 2022; Jordão *et al.*, 2022). Num artigo publicado em 2017, constatou-se que, à data, os PIG nas IES continuavam a ser incipientes, tendo sido apenas identificados dois (Sales

Oliveira e Augusto, 2017). Depois, algumas instituições produziram os seus planos através de projetos financiados, observando-se um desenvolvimento tardio na implementação de medidas relacionadas com igualdade de género no ensino superior português, comparativamente com outros países (Torres *et al.*, 2022).

Num contexto de grande lentidão (Augusto *et al.*, 2017; Sales, 2017; Torres *et al.*, 2022), sobretudo em alguns países, para debater e incorporar a desigualdade de género como eixo da política e da prática científica, os PIG implementados tornaram-se obrigatórios para as entidades públicas concorrerem a financiamentos europeus (Barros, Vasconcelos, Araújo, Amaral e Ramos, 2018; Clavero e Galligan, 2021; Jordão *et al.*, 2022).

Hoje, a maioria das IES –está a elaborar planos de igualdade de género (Bencivenga *et al.*, 2021) de acordo com os requisitos estipulados pelo Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE) (EIGE, 2022), mas continua a ser fundamental compreender mais aprofundadamente qual é o estado da situação em Portugal e qual o potencial transformativo esperado.

2. Nota metodológica

Este artigo baseia-se na análise de documentos disponibilizados em domínios públicos sobre os Planos de Igualdade de Género. No intuito de estabelecermos um mapa inicial sobre os PIG em implementação em Portugal, nele incluindo dimensões relacionadas com as relações de poder estruturais objeto deste texto, procedemos à identificação das IES nacionais segundo o tipo de ensino, através da informação disponível *online* na Direção-Geral do Ensino Superior: 14 instituições do ensino universitário público, 2 do ensino universitário público militar, 20 do ensino universitário privado, 27 do ensino politécnico público, 1 do ensino politécnico militar e 43 do ensino politécnico privado.

Em todas as IES em relação às quais foi possível identificar estes documentos, extraímos os respetivos PIG (24, no total). Todos têm datas de publicação (disponibilização ao público) compreendidas entre 2011 e 2022. Num dos casos, o PIG data apenas de 2011, já que não foi possível encontrar versões mais recentes relativas a esta instituição (a atualização do PIG é realizada através de relatórios de execução). Noutra IES verificou-se a existência de dois PIG, um de 2016–2017 e outro de 2021–2025. Neste caso, foi considerada a informação constante no documento mais recente. Os restantes (22) documentos analisados correspondem ao primeiro PIG desenhado para aquelas organizações. Depois de reunido este corpus, procedeu-se à análise de conteúdo, norteadas por categorias definidas a partir dos requisitos propostos pela EIGE acerca da elaboração dos PIG – enquadramento, caracterização, diagnóstico e implementação.

O estudo pauta-se pelo uso de uma abordagem multimétodo, que inclui interpretação dos textos apresentados pelas diversas instituições, no que respeita aos principais temas dos PIG. Uma vez que constituiu objetivo do texto estabelecer um quadro descritivo do estado atual da situação das IES em Portugal relativamente aos PIG, esta opção metodológica, amparada pela análise de conteúdo, recorreu à quantificação com vista a facilitar a resposta às perguntas definidas. Ao longo do texto, e de modo a explicitar as conclusões obtidas na análise, são usados diversos excertos dos PIG consultados e que estão em acesso público.

3. Resultados

Apresentamos os resultados seguindo os requisitos avançados pela EIGE, a partir dos quais também definimos os temas de análise.

3.1. Enquadramento: entre a resposta a necessidades e a satisfação de uma exigência legal

Os PIG que analisamos estão, na sua maioria (21), enquadrados pelos princípios de desenvolvimento sustentável, respeito pelos direitos humanos e promoção da inclusão. São enfatizadas a rejeição de atitudes e práticas discriminatórias, bem como a sua condenação dentro e fora dos *campi*.

3.2. Caracterização geral dos Planos de Igualdade de Género

Neste estudo foram identificados apenas dois casos de instituições privadas com planos de igualdade de género. Distinguem-se as instituições em que o plano foi elaborado a partir de um projeto de investigação sobre a temática das instituições em que não houve este tipo de financiamento. Como descrevemos na tabela a seguir, num dos casos, o PIG foi elaborado em parceria com uma organização específica na área de estudos de género, e em 5 casos, através de consórcios internacionais/grupos de investigação que implicam projetos de pesquisa elaborados nas próprias instituições. Em 8 dos PIG não foi possível recolher informação sobre este indicador.

Tabela 1. Pertença a consórcio/grupo de investigação

IES	Público	Privado
Com consórcio/projeto	5	0
Sem consórcio/projeto	11	2
Outro	1	0

Fonte: elaboração própria.

Em vários casos também não há informação sobre quem liderou os Planos. Naqueles em que há, observa-se que as equipas de trabalho são diversas e incluem: investigadores/as de estudos de género, membros das reitorias, recursos humanos, funcionários/as da organização, a associação académica, entre outros. Além disso, participam docentes e investigadoras/es de diversas áreas de estudo, tais como sociologia, psicologia, economia, gestão, direito, filosofia, geociências, pedagogia e educação, ensino e qualidade, artes visuais, assessoria jurídica, ciências do mar, engenharias, medicina, arquitetura, belas-artes, nutrição, enfermagem, marketing, contabilidade, ciências empresariais, administração, serviço social, agricultura, teologia, comunicação social, *media arts*, ciência política, entre outras.

3.3. Diagnóstico

A fase de diagnóstico é considerada essencial pelo Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE) e desempenha um papel fundamental no processo de conceção e implementação de medidas concretas no contexto organizacional. Cada organização possui características específicas, e, portanto, compreender a estrutura e o conteúdo de cada diagnóstico permite o desenvolvimento mais aprofundado de medidas específicas que visem minimizar a discriminação de género em cada instituição de ensino. Na análise realizada, constatamos que a maioria dos PIG faz referência às informações relativas ao processo de elaboração do diagnóstico.

Tabela 2. Instituições de Ensino Superior com informação sobre o processo de elaboração do diagnóstico

IES com Planos de Igualdade de Género	Informação sobre processo de elaboração de diagnóstico		Total
	Sim	Não (sem)	
Públicas	17	5	22
Privadas	2	0	2
Total	19	5	24

Fonte: Direção-Geral do Ensino Superior.

Dados incluídos em diagnóstico: pessoas envolvidas e metodologia utilizada

Tal como indicado na tabela 3, nos casos em que se identificam diagnósticos, a maioria integra dados quantitativos relativos à presença de mulheres e homens por área científica, curso, situação na carreira e posição hierárquica. Excetuam-se os casos de planos sustentados em projetos de investigação, que, em geral, cruzam diversas metodologias e procedem à análise de informação qualitativa, bem como algumas situações em que as equipas procederam também à auscultação sobre variáveis, como a satisfação com a igualdade de género na instituição, medidas a implementar e conhecimento dos objetivos de um PIG.

Tabela 3. Dados de diagnóstico

	Sim	Não	Total
Caraterização dos estudantes (dados desagregados)	17	2	19
Caraterização dos recursos humanos (docentes, pessoal técnico e administrativo), mediante análise de dados estatísticos	19	0	19

Fonte: elaboração própria.

A tabela abaixo sintetiza as informações acerca das pessoas/públicos envolvidas/os no diagnóstico. Não há descrições detalhadas nos documentos consultados sobre o grau e o tipo de envolvimento de várias pessoas, nomeadamente estudantes, investigadores/as, docentes e pessoal técnico e administrativo. No caso da população estudantil, apenas 6 instituições se referem à sua auscultação, tal como consta na tabela 4.

Tabela 4. Metodologia utilizada no diagnóstico

	Metodologia			
	Inquérito	Entrevista	Grupos de discussão/ grupos focais	Outras
Participação de estudantes	4	0	2	0
Participação de pessoal afeto à docência e investigação	6	0	2	1
Participação de pessoal técnico e administrativo / pessoal de gestão / pessoal não afeto à docência e investigação	5	0	2	1
Participação de reitoria/presidentes	0	2	2	3

Fonte: elaboração própria.

Também não há referência, na quase totalidade dos casos, ao envolvimento intencional de pessoas LGBTQIA+, pessoas com diversidade funcional, pessoas de nacionalidades distintas da portuguesa, ou de etnia e religião diversas. Adicionalmente, verifica-se que é muito escassa a referência a tomadores de decisão e ao seu envolvimento, desde reitorias até direções de serviços (relações internacionais, empregabilidade, qualidade, etc.), cursos/departamentos e conselhos pedagógicos.

Referência à experiência e percepção de discriminação objetiva

A existência de situações que, em fase de diagnóstico, as próprias pessoas consideram serem discriminação foi avaliada em 8 documentos. Correspondem a comportamentos adjetivados como sexistas em contextos e situações particulares de trabalho e de ensino-aprendizagem, assim como outras formas de discriminação, baseadas na nacionalidade, proveniência geográfica e idade, tal como se encontra num dos PIG:

“Estudantes colocados em posições de subalternidade em relação a docentes e pessoal auxiliar (por via da idade, da nacionalidade, do género, da condição física, por exemplo)” (IES 13, p. 17).

Igualdade de género como motivo de insatisfação

Em alguns casos, os PIG foram adaptados de outros, sem tratamento de informação aprofundado acerca da instituição. Nas situações em que se verificaram diagnósticos, 9 explicitaram os resultados encontrados relativamente aos motivos de insatisfação com a igualdade de género na sua instituição (tabela 5).

Tabela 5. Motivos de insatisfação identificados

Motivos	Frequência
Abrandamento no ritmo de desenvolvimento de estratégias para a igualdade de género na organização	1
Necessidade de melhorias no âmbito da igualdade de género em todos os temas do PIG	1
Mulheres mais insatisfeitas e com maior consciência de desigualdade de género	4
Dificuldade em conciliar vida pessoal e familiar	2
Lacunas ao nível das políticas e da comunicação	2
Total	10

Fonte: elaboração própria.

Carreira e tomada de decisão, conciliação pessoal e profissional, formação

Constata-se que os temas relacionados com a carreira e tomada de decisão, conciliação pessoal e profissional e formação, embora estejam presentes na sua maioria dos planos de ação, nem sempre foram considerados no âmbito do diagnóstico. Aliás, apenas em 19 diagnósticos foram encontradas e analisadas informações sobre: carreira e tomada de decisão (10 documentos); formação (2); conciliação da vida pessoal e profissional (9).

4. Implementação dos Planos de Igualdade de Género

A análise dos 24 planos possibilitou perceber que os mesmos se estruturam em sete grandes eixos/áreas (conforme tabela 6, em anexo): 1) Equilíbrio trabalho-vida e cultura organizacional; 2) Equilíbrio de género na liderança e na tomada de decisões; 3) Formação e sensibilização para a igualdade de género; 4) Recolha de dados e monitorização (incluindo avaliação); 5) Igualdade entre homens e mulheres no recrutamento e progressão na carreira; 6) Integração da dimensão do género nos conteúdos de investigação e ensino; 7) Medidas contra a violência baseada no género, incluindo o assédio sexual. Além destas, o desenvolvimento e a implementação de procedimentos de financiamento da investigação sensíveis ao género também são referidos. Para cada uma destas grandes áreas, foram identificados indicadores que possibilitam uma análise mais fina das ações a desenvolver por cada uma das IES. Esta informação advém de dados existentes em 16 PIG, não sendo possível encontrá-la nos restantes indicadores de execução. Este exame mais aprofundado da informação permitiu, uma vez mais, perceber que as ações desenhadas se focam no desenvolvimento de materiais essencialmente carácter técnico e processual para a inserção das várias vertentes de género nas organizações, não sendo claro, na maioria dos casos, o recurso a práticas mais colaborativas para o desenho e implementação das ações, como se exemplifica na informação em anexo.

4.1. Ações dos Planos de Igualdade de Género

Em consonância com os temas mais prevalentes nos diagnósticos, e como se observa pelos dados constantes na tabela anterior, os PIG estudados tendem a ser muito similares no que respeita ao tipo de medidas contempladas, seguindo de perto as diretivas europeias; do mesmo modo, tendem a focar-se em ações específicas, mas vagas, para cada área identificada, como demonstraremos de seguida.

Equilíbrio de género na liderança e na tomada de decisões

Em paralelo a esta medida está a intervenção sobre os efeitos do “teto de vidro”, termo que nem sempre é referenciado. Embora não sejam claras as

ações específicas a realizar, existe um compromisso de desenvolvimento de medidas/ações no que toca ao equilíbrio e paridade dos órgãos de direção/coordenação das IES, como se constata num dos casos:

“Garantir o equilíbrio entre géneros na composição dos órgãos colegiais de governo e de gestão do (...)” (IES 1, p. 13).

Recrutamento e progressão na carreira

Inerente ao recrutamento e progressão na carreira está o enviesamento de género aliado à hipervalorização do mérito nas academias, pelo que, para desenvolver mudanças estruturais, são fundamentais práticas de recursos humanos baseadas em princípios de diversidade e inclusão, nos processos de recrutamento, progressão, remuneração e avaliação da carreira profissional. Analisando as propostas específicas referentes a este ponto – recrutamento e progressão na carreira –, uma vez mais se constata a que as ações desenhadas baseiam-se essencialmente nas questões relacionadas com a paridade, não sendo observável a mesma preocupação no que concerne à diversidade e à inclusão:

“Oferecer cursos de Mentoria e Capacitação para melhorar a visibilidade, a autoconfiança, a negociação e liderança, centrados no género sub-representado” (IES 12, p. 34);

“Elaborar orientações internas no sentido de ser garantida, sempre que possível, equidade na representação de género nos júris de seleção” (IES 24, p. 11).

O termo “diversidade” raramente foi contemplado no que concerne ao desenvolvimento de ações promotoras de recrutamento, seleção e avaliação mais equitativas e diversas, assim como processos de avaliação tendo por base enviesamentos de género.

Equilíbrio na articulação da vida

Tema central dos PIG, o desenvolvimento de políticas de gestão de recursos humanos destinadas à promoção e equilíbrio na articulação da vida profissional e vida familiar e/ou pessoal e o desenvolvimento de uma política de comunicação institucional sensível ao género são duas medidas contempladas em praticamente todos os documentos analisados.

Formação e sensibilização para a igualdade de género

O desenvolvimento de ações de sensibilização é uma medida transversal, embora não sejam explicitadas ações direcionadas a todos os níveis e com o envolvimento dos tomadores de decisão, incluindo reitoria. Foram identificados 10 documentos que consideram estes órgãos como passíveis de formação e capacitação. Neste âmbito, são perceptíveis ações ligadas às discrepâncias quanto ao viés de género nos cargos de decisão, mas no geral não é possível identificar os conteúdos das formações/sensibilizações a serem abordados ou pensados numa lógica interseccional, tendo também em conta questões LGBTQIA+, diversidade funcional, proveniência, idade, etc. Os planos de ação no domínio da sensibilização/formação incidem de um modo lato sobre a igualdade e, esporadicamente, sobre a equidade, compreendendo toda a comunidade: pessoal técnico e de gestão, pessoal docente, por vezes alunos/as. Além disso, prendem-se na sua maioria com questões ligadas às condições de trabalho, à sensibilização de públicos estratégicos e a uma comunicação e linguagem mais inclusivas, como se pode evidenciar:

“Manter a promoção de ações de sensibilização para a igualdade de condições de trabalho, sem discriminação” (IES 18 p. 15);

“Realização de eventos temáticos de sensibilização para a igualdade de género e inclusão acessível a toda a comunidade académica” – sem identificação do público-alvo (IES 21, p. 25).

Não sendo aplicável todas as instituições, a maioria considera ações relacionadas com integração da dimensão do género nos conteúdos de investigação e ensino, medidas contra a violência baseada no género, incluindo o assédio sexual, e o desenvolvimento e implementação de procedimentos de financiamento da investigação sensíveis ao género.

Integração da dimensão do género nos conteúdos de investigação e ensino

A promoção e o desenvolvimento de medidas que fomentam a investigação sensível ao género constituem outro eixo amplamente estruturante dos planos de ação dos PIG. Surgem definidas muitas ações direcionadas a: sensibilização de investigadores/as para o desenvolvimento de projetos que incluam a perspetiva de género, sexo, diversidade, não discriminação etc.; incentivo à divulgação de estudos que contemplem estes indicadores; ou ainda, promoção de equidade de género e diversidade nas equipas de investigação, aliás, mais nesta do que no ensino.

Quanto ao género e currículos académicos, observa-se que as medidas propostas visam maioritariamente a criação de uma unidade curricular

sobre este tema, de carácter opcional, não incidindo em conteúdos e práticas pedagógicas vigentes. Neste caso, foram encontradas ações específicas oito vezes, das quais se salientam:

“Formar uma equipa para criação de conteúdos sobre igualdade de género, a incluir nos planos de estudos” (IES 19, p. 24);

“Integrar a perspetiva/temática da igualdade de género no âmbito dos programas existentes, no sentido de promover escolhas académicas de futuros/as estudantes livres de estereótipos de género” (IES 20, p. 25).

Implementação de procedimentos de financiamento da investigação sensíveis ao género

A implementação de procedimentos específicos que possibilitem o financiamento da investigação sensível ao género é mais residual, tendo sido referidas apenas em 14 documentos medidas como a utilização de *checklists* específicas deste âmbito na elaboração de candidaturas a projetos de financiamento:

“criar e implementar um procedimento interno de majoração dos critérios de atribuição de financiamento interno a propostas de projetos de investigação que promovam a inclusão da dimensão de género e diversidade nos projetos de investigação” (IES 13, p. 15).

Violência baseada no género, incluindo o assédio sexual

A violência baseada no género, incluindo o assédio sexual, é um tema recorrente em praticamente todos os planos (22), estando contemplado em 21 deles o desenvolvimento de medidas ativas de informação e encaminhamento de queixas. Não é clara a existência destes mecanismos nas restantes organizações, como a *“elaboração e apresentação de protocolo de encaminhamento de queixas relacionadas com violência de género e assédio sexual na universidade”* (IES 9, p. 9) ou a prevenção da *“discriminação e do assédio no âmbito dos Estabelecimentos (...) e investigação”* (IES 13, p. 12). Quanto a ações de implementação, as mesmas centram-se no assédio sexual e moral: *“Realizar ações de divulgação de informação para a prevenção e combate aos assédios (moral, psicológico e sexual)”* (IES 17, p. 13); ou desenvolver uma *“Estratégia/documento de prevenção do assédio físico, moral ou sexual (medidas preventivas), para garantir um ambiente de trabalho seguro, saudável e fiável”* (IES 12, p. 36).

4.2. Estrutura institucional para a igualdade de género

De um modo geral, os documentos analisados demonstram a existência ou proposta de desenvolvimento de uma estrutura para a promoção da igualdade de género:

“Será, ainda, nomeada uma Comissão de Acompanhamento do Plano de Igualdade de Género” (IES 16 p. 3);

“Comissão de Acompanhamento, que estará em constante articulação com os quadros dirigentes” (IES 17, p. 7);

“Ao nível de cada Unidade Orgânica, dos Serviços e dos Serviços de Ação Social deverá ser criada uma Comissão para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação (CIIND), ou equivalente, para o acompanhamento do plano geral ou dos respetivos planos” (IES 11, p. 6).

Este ponto é um dos requisitos obrigatórios por lei. Contudo, mais uma vez, as ações definidas centram-se num âmbito genérico, na constituição de uma estrutura/comissão que tem como objetivo acompanhar o desenvolvimento das medidas e dos relatórios de monitorização.

5. Denominação dos PIG

Quanto à denominação dada aos documentos, esta distribui-se por Plano de Igualdade de Género (7) e Plano para a Igualdade de Género (7), seguida de Plano para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação (4), Plano para a Igualdade, Equidade e Diversidade (1), Plano de Igualdade, Diversidade e Inclusão (1), Plano para a Igualdade (1), Plano Inclusivo de Igualdade de Género (1), Plano de Ação para a Igualdade de Género (1), Plano de Género e Diversidade (1). Considerando a grande similaridade entre medidas/ações constantes nos planos, e segundo exploração dos dados anteriormente detalhados, observa-se que as questões de diversidade e interseccionalidade não são explicitadas em grandes planos de ação. Isto acontece mesmo em planos que usam os termos “diversidade”, “equidade” e “inclusão” na sua denominação.

6. Outros pontos importantes para reflexão: acessibilidade, orçamento, monitorização e avaliação

A acessibilidade, o orçamento, a monitorização e a avaliação foram outros pontos que fizeram parte deste estudo, permitindo refletir sobre envolvimento (ou não) das IES no recurso aos PIG como forma de

desconstrução das desigualdades organizacionais enraizadas nos próprios processos de gestão.

6.1. Acessibilidade

Um documento que se quer público, participativo, inclusivo e diverso deverá estar disponível e acessível de modo fácil a todo o meio académico. A este nível, os planos analisados encontram-se *online*, em formato pdf, redigidos essencialmente em português, mas havendo alguns casos bilíngues. Não se encontrou, contudo, informação relativa a outro tipo de acessibilidade como áudio, vídeo, *braille*, ou outros formatos.

6.2. Orçamento, monitorização e avaliação

Quanto à existência de um orçamento próprio para desenvolver o Plano, verificou-se em 4 casos, o que pode sugerir a própria debilidade da sua implementação. Em apenas uma destas IES se apresenta um valor a afetar. Já a monitorização e a avaliação estão explicitamente previstas em quase todos os documentos (periodicidade anual), não havendo, contudo, informação concreta quanto à forma ou conteúdo da mesma.

Discussão e conclusões

Conforme argumentado por Bell Hooks (2010), é necessário potenciar uma “crítica consciente” do conhecimento transmitido aos/às estudantes, com alcance transformador. A análise que realizamos demonstra o estado embrionário da implementação dos PIG no ensino superior em Portugal e a sua capacidade, ainda incipiente, de responder à multiplicidade de situações que configuram processos de discriminação no acesso e permanência no ensino superior. Genericamente, conclui-se que se trata de documentos muito similares no que respeita ao enquadramento, tipologia de medidas e ações. Apenas em dois dos documentos consultados, é mais evidente a intenção de incluir dimensões específicas das instituições respetivas. Em termos globais, os PIG divulgados seguem as diretivas europeias, colocando o foco sobre três dimensões: i) articulação de tempos/esferas; ii) acesso e promoção nas carreiras; e iii) protocolos de assédio.

Na sua maioria, estes documentos assumem-se como projetos a implementar centralmente pelas reitorias, com pouca adaptação ou “descentralização” nas escolas, faculdades ou institutos da mesma instituição. Observa-se ainda que os processos de diagnóstico e de auscultação, salvo os casos em que houve antes projetos financiados, são bastante superficiais e sustentados por informação de tipo estatístico existente nos gabinetes/departamentos de recursos humanos e serviços estudantis. Alguns públicos que a literatura considera relevantes estão ausentes do processo de

elaboração dos PIG, em concreto estudantes e *stakeholders*. Maioritariamente designados como “gabinetes” ou “comissões” para a Igualdade, os órgãos criados para acomodar a execução e monitorização dos PIG não incluem, em geral, nem grupos consultivos, nem regulamentos de funcionamento, nem especificação sobre as formas de articulação institucional; em muitos casos, ficam sob responsabilidade de pessoas que não estiveram na elaboração dos PIG e/ou cuja formação em igualdade de género e diversidade é diminuta. As diretivas da UE, impondo a necessidade da existência e comprovado funcionamento dos PIG, representaram um passo significativo no processo.

Tal como explicam Sales Oliveira e Amélia Augusto (2017), a obrigatoriedade de afetar recursos financeiros e humanos e de enquadrar análises qualitativas de longo prazo torna-se fulcral para entender especificidades organizacionais e os processos de identificação de sucessos e fracassos, que deverão ser amplamente reflexivos e participados, sendo para tal necessário tempo, recursos, competências e persistência.

A análise que apresentamos sugere que as questões de desigualdade e discriminação de género tendem a ser plasmadas nos PIG, sendo estes documentos pouco esclarecedores sobre estas matérias no que respeita aos modos de convivência entre estudantes nas IES; este tema é central, já que a maioria da população é a estudantil (Hinton-Smith, Marvell e Morris, 2021). Fica também aquém do desejado a inclusão do pessoal técnico e administrativo e, em especial, daquele que está à frente de gabinetes que lidam de forma direta com a população estudantil e em mobilidade ou a migração internacional, que, sabemos, é das mais vulneráveis à influência de estereótipos e discriminação.

O estudo dos processos documentados dá conta da escassez de tempo das IES para reagirem à pressão imposta pelas diretivas europeias, o que explica a ausência ou a fragilidade dos processos participativos. Refletir sobre a “gestão” da diversidade no ensino superior possibilitará questionar modelos organizacionais tradicionais com dificuldade de incorporar a mudança (Niemi, 2020). Nesta linha, a interrogação constante sobre como temas diversos como raça, etnia, inclusão, discriminação, feminismo se interseccionam e relacionam (Hinton-Smith et al., 2021) será fundamental para cocriar horizontalmente diagnósticos e planos inclusivos e com real alcance transformador.

Estudos futuros

O estudo apresentado pretendeu evidenciar quantos são e que informação contêm os PIG disponíveis publicamente relativos às IES portuguesas. Permite compreender tendências e identificar vias futuras de investigação, em particular a respeito das posturas institucionais atinentes à adoção

de PIG que partam de facto do envolvimento alargado de vários públicos, através do desenvolvimento de estratégias que promovam a participação e incluam, de raiz, a diversidade étnica, religiosa e de género. Nesse sentido, considera-se fundamental a continuação deste trabalho de análise dos processos de implementação dos PIG nas diversas instituições, com recurso a metodologias de cariz qualitativo que favoreçam olhares mais adequados à complexidade das experiências e avaliações dos diversos públicos em cada IE. O projeto em desenvolvimento que envolve as autoras deste texto² almeja prosseguir neste caminho, através de entrevistas e grupos de foco que conduzam à identificação não só de visões institucionais sobre a igualdade de género, como de resistências da comunidade académica em geral à elaboração e implementação dos PIG. Igualmente importantes são a transversalização de género nos currículos académicos em todas as áreas do conhecimento e o envolvimento dos públicos estudantis na transformação de práticas a múltiplos níveis.

Referências

- ARAÚJO, Emília; BARROS, Victor – Modo deadline: uma análise sobre o tempo das mulheres académicas. *Revista Tempos e Espaços em Educação*. [Em linha]. 10:22 (2017), 173-186. Disponível em: <https://hdl.handle.net/1822/55271>. ISSN 1983-6597.
- ALVAREZ, Teresa; VIEIRA, Cristina; OSTROUCH-KAMIŃSKA, Joanna – Género, educação e cidadania: que “agenda” para a investigação científica e para o ensino e a formação?. *ex aequo*. [Em linha]. 36 (2017), 9-22. Disponível em: <https://doi.org/10.22355/exaequo.2017.36.0>. ISSN 0874-5560.
- BENCIVENGA, Rita; DREW, Eileen – Promoting gender equality and structural change in academia through gender equality plans: Harmonising EU and national initiatives. *GENDER – Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*. [Em linha]. 1 (2021), 27-42. Disponível em: <https://doi.org/10.3224/gender.v13i1.03>. ISSN 2196-4467.
- BARROS, Victor; VASCONCELOS, Rosa; ARAÚJO, Emília; AMARAL, Luís; RAMOS, Isabel – A positive perspective to implementation of a gender equality plan: A question of design, time and participation. In *Proceedings – Frontiers in Education Conference, FIE*. [Em linha]. San José: IEEE, 2018. Disponível em: <https://hdl.handle.net/1822/56251>. ISBN 9781538611739.
- BAYNE, Gillian; DOPICO, Eduardo – Pedagogical challenges involving race, gender and the unwritten rules in settings of higher education. *Cultural Studies of*

2 Cruz, Patrícia (2022). *Transversalização de género nos currículos académicos do ensino superior e planos de igualdade: potencialidades, barreiras e caminhos futuros*. Projeto de Dissertação de Mestrado em Género e Sexualidade, Universidade do Minho.

- Science Education*. [Em linha]. 15 (2020), 623-637. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11422-020-09972-w>. ISSN 1871-1502.
- BLITHE, Sarah Jane; ELLIOTT, Marta – Gender inequality in the academy: microaggressions, work-life conflict, and academic rank. *Journal of Gender Studies*. [Em linha]. 29:7 (2020), 751-764. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/09589236.2019.1657004>. ISSN 0958-9236.
- BOURDIEU, Pierre – *Homo academicus*. Florianópolis: Editora UFSC, 2011. ISBN 9788532806222.
- BRADBURY-JONES, Caroline; MOLLOY, Eleanor; CLARK, Maria; WARD, Nicki – Gender, sexual diversity and professional practice learning: Findings from a systematic search and review. *Studies in Higher Education*. [Em linha]. 45:8 (2020), 1618-1636. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/03075079.2018.1564264>. ISSN 1470-174X.
- CABRERA, Ana – Desigualdades de género em ambiente universitário. *Faces de Eva: Revista de Estudos Sobre a Mulher*. [Em linha]. 41 (2019), 47-66. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10362/135569>. ISSN 0874-6885.
- CASAD, Bettina; FRANKS, Jillian; GARASKY, Christina; KITTLEMAN, Melinda; ROESLER, Alanna; HALL, Deidre; Petzel, Zachary – Gender inequality in academia: Problems and solutions for women faculty in STEM. *Journal of Neuroscience Research*. [Em linha]. 99:1 (2021), 13-23. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/jnr.24631>. ISSN 0360-4012.
- CLAVERO, Sara; GALLIGAN, Yvonne – Delivering gender justice in academia through gender equality plans? Normative and practical challenges. *Gender, Work and Organization*. [Em linha]. 28:3 (2021), 1115-1132. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/gwao.12658>. ISSN 0968-6673.
- DIRECTORATE-GENERAL FOR RESEARCH AND INNOVATION (EUROPEAN COMMISSION) – She figures 2021 – *Gender in research and innovation: statistics and indicators*. [Em linha]. Bruxelas: Publications Office of the European Commission, 2021. Disponível em: <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>.
- EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY (EIGE) (2023)- *Gender equality in academia and research: gear tool step-by-step guide*. [Em linha]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2022. Disponível em: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-academia-and-research-gear-tool-step-step-guide>. ISBN 9789276326069.
- FAY, Daniel; FRYAR, Alisa Hicklin; MEIER Kenneth – Intersectionality and equity: Dynamic bureaucratic representation in higher education. *Public Administration*. [Em linha]. 99:2 (2021), 335-352. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/padm.12691>. ISSN 0033-3298.

- GRZELEC, Anna – Doing gender equality and undoing gender inequality-A practice theory perspective. *Gender, Work and Organization*. [Em linha]. (2022), 1-19. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/gwao.12935>. ISSN 14680432.
- HINTON-SMITH, Tamsin; MARVELL, Rosa; MORRIS, Charlotte; BRAYSON, Kimberley – 'It's not something that we think about with regard to curriculum.' Exploring gender and equality awareness in higher education curriculum and pedagogy. *Gender and Education*. [Em linha]. 34:5 (2021), 495-511. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/09540253.2021.947472>. ISSN 0954-0253.
- HODGINS, Margaret; O'CONNOR, Pat; BUCKLEY, Lucy Ann – Institutional Change and Organisational Resistance to Gender Equality in Higher Education: An Irish Case Study. *Administrative Sciences*. [Em linha]. 12:2 (2022), 1-20. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/admsci12020059>. ISSN 2076-3387.
- HOOKS, Bell – *Teaching Critical Thinking: Practical Wisdom*. Nova Iorque: Taylor & Francis, 2010. ISBN 9780415968195.
- JORDÃO, Carina; CARVALHO, Teresa; DIOGO, Sara; BREDÁ, Zélia – Fatores facilitadores da promoção da equidade de género nos cargos de decisão intermédia nas universidades em Portugal: a experiência do Projeto CHANGE. *Ex Aequo*. [Em linha]. 45 (2022), 135-154. Disponível em: <https://doi.org/10.22355/exaequo.2022.45.10>. ISSN 0874-5560.
- LAOIRE, Caitríona Ní; LINEHAN, Carol; ARCHIBONG, Uduak; PICARDI, Ilenia; UDÉN, Maria – Context matters: Problematizing the policy-practice interface in the enactment of gender equality action plans in universities. *Gender, Work and Organization*. [Em linha]. 28:2 (2021), 575-593. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/gwao.12594>. ISSN: 1468-0432.
- NEVES, Sofia; BORGES, Janete; SILVA, Estefânia; VIEIRA, Cristina; SOUSA, Ana – Bullying homofóbico: Crenças e práticas de estudantes do Ensino Superior em Portugal. *Revista Associação Portuguesa de Psicologia*. [Em linha]. 33:2 (2019), 47-59. Disponível em: <https://doi.org/10.17575/rpsicol.v33i2.1460>. ISSN 2183-2471.
- NIEMI, Nancy – Institutions of higher education as gendered workplaces. In NIEMI, Nancy; WEAVER-HIGHTOWER, Marcus (Eds.) – *The Wiley Handbook of Gender Equity in Higher Education*. Nova Jérsei: John Wiley & Sons Inc., 2020. ISBN 9781119257639. pp. 315-332.
- PARKER, Marla; BOZEMAN, Barry – Desenvolvendo uma teoria repertório-colaboração, raça e género tal como aplicada à política em CTEM. *Revista Lusófona de Estudos Culturais*. [Em linha]. 3:2 (2016), 161-178. Disponível em: <https://doi.org/10.21814/rlec.123>. ISSN 2183-0886.
- PEREIRA, Maria do Mar – *Power, Knowledge and Feminist Scholarship: An ethnography of academia*. Londres: Routledge, 2017. ISBN 9781315692623.

- PEREIRA, Maria do Mar – Researching gender inequalities in academic labour during the COVID-19 pandemic: Avoiding common problems and asking different questions. *Gender, Work & Organization*. [Em linha]. 28:S2 (2021), 498-509. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/gwao.12618>. ISSN 0968-6673.
- ROBERT, Sarah; YU, Min; SAUERBRONN, Fernanda; ÖZKAZANÇ-PAN, Banu – Starting a dialogue in difficult times: Intersectionality and education work. *Gender, Work & Organization*. [Em linha]. 30:2 (2023), 628-637. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/gwao.12896>. ISSN 0968-6673.
- ROSA, Rodrigo; CLAVERO, Sara – Gender equality in higher education and research. *Journal of Gender Studies*. [Em linha]. 31:1 (2022), 1-7. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/09589236.2022.2007446>. ISSN 1465-3869.
- ROSA, Rodrigo; DREW, Eileen; CANAVAN, Siobhán – *An Overview of Gender Inequality in EU Universities. The Gender-Sensitive University: A Contradiction in Terms?* Londres: Routledge, 2020. ISBN 9781003001348.
- SALES OLIVEIRA, Catarina; AUGUSTO, Amélia – El gender mainstreaming en la academia portuguesa. *Ciencia, Técnica y Mainstreaming Social*. [Em linha]. 1 (2017), 17-27. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10071/14517>. ISSN 2530-7924.
- TORRES, Anália; PINTO, Paula; ASSUNÇÃO, Fátima; MERLINI, Sara; MACIEL, Diana; COELHO, Bernardo; GODINHO, Filipa – Resisting, Accepting and Supporting Gender Equality in Portuguese Higher Education Institutions: Leadership Profiles. In PEREIRA, Elisabeth; COSTA, Carlos; BREDA, Zelia (Coords.) – *5th International Conference on Gender Research*. Aveiro: ACI, 2022. ISBN 9781914587634. pp. 222-229.
- TROWLER, Paul; SAUNDERS, Murray; BAMBER, Veronica – *Tribes and Territories in the 21st Century: Rethinking the significance of disciplines in higher education*. [Em linha]. Oxfordshire: Routledge, 2012. Disponível em : <https://www.routledge.com/Tribes-and-Territories-in-the-21st-Century-Rethinking-the-significance/Trowler-Saunders-Bamber/p/book/9781138021037>. ISBN 978113648851.
- VASCONCELOS, Rosa; ARAUJO, Emília; CAMPINHO, Lara; SILVA, Márcia – Transnational higher-education: diversity as challenge. *Frontiers in Education*. [Em linha]. (2023). (no prelo).

- Receção: 22.06.2023

- Aprovação: 27.12.2023

Anexos

Tabela 6. Grandes eixos/áreas dos planos de igualdade

Eixos	N	Indicadores (exemplos)
Equilíbrio na articulação da vida	24	- "Aumento do número de licenças de parentalidade atribuídas a estudantes em 25%" (IES 4, p. 14) - "Prazo para a obtenção da certificação pela NP 4522:2014" (IES 1, p. 17) - Grau de execução de: "criação da Comissão para a Igualdade"; "Criação de uma resposta para cuidado/ocupação de crianças aquando da realização de eventos científicos ou outros eventos extraordinários que ocorram nos espaços da universidade fora do período laboral/letivo" (IES 5, p. 19) - "N.º de visualizações do site do provedor fr ética e de peças de comunicação sobre o tema" (IES 14, p. 26)
Equilíbrio de género na liderança e na tomada de decisões	24	- "Recolha de dados desagregados por sexo disponíveis na instituição e realização de uma análise estatística anual relativamente ao universo dos docentes, dos discentes e não docentes e à sua distribuição pelos lugares de chefia. Monitorização anual do desenvolvimento de uma cultura de igualdade de género na comunidade académica no que diz respeito à composição dos órgãos de gestão, à seleção e seriação de candidatos, ao recrutamento e à progressão nas carreiras" (IES 15, p. 8) - "Criação de regulamento interno de funcionamento (...) a Constituir a Comissão para a Igualdade; Proporção por sexo nos dirigentes (no mínimo = Meta nacional)" (IES 22, p. 41) - "Número de mulheres e homens em cargos de gestão" (IES 7, p. 7)
Formação e sensibilização para a igualdade de género	24	- "Percentagem de género nas equipas formadas" (IES 19, p. 24) - "Plano de formação dirigido a docentes, discentes, e não docentes, sobre a promoção da igualdade de género e a prevenção de comportamentos discriminatórios" (IES 15, p. 11) - "Número de ações anuais realizada de sensibilização através das artes que visem prevenir a violência de género e dar a conhecer serviços capacitados para ajudar em caso de ocorrência da violência ou situação de risco" (IES 5, p. 24)

Eixos	N	Indicadores (exemplos)
Recolha de dados e monitorização (incluindo avaliação)	24	- <i>"Data de elaboração dos relatórios anuais"</i> (IES 1, p. 18) - <i>"Relatórios anuais a serem divulgados publicamente, assumindo assim a instituição o comprometimento com o sucesso de execução do plano"</i> (IES 21, p. 22)
Igualdade entre homens e mulheres no recrutamento e progressão na carreira	23	- <i>Checklist com indicadores de monitorização: "da integração da dimensão de género nos processos de recrutamento (e.g., linguagem inclusiva nos editais; rácio de género na composição dos júris; rácio de género de candidaturas, fases de seleção e seleção final)"</i> (IES 10, p. 20)
Integração da dimensão do género nos conteúdos de investigação e ensino	23 ²	- <i>"Número de videocasts desenvolvidos e visualizados para apresentação da produção científica recente no domínio dos estudos de género"</i> (IES 5, p. 22) - <i>"Diversidade de género na composição dos júris académicos; Diversidade de género na orientação de teses e dissertações; Diversidade de género nas atividades de divulgação científica"</i> (IES 9, p. 38) - <i>"Dinamização de grupos de discussão sobre a integração da dimensão de género (e sexo) nos conteúdos curriculares das formações da área da educação, saúde, trabalho social, desporto, gestão (entre outras)"</i> (IES 23, p. 13)
Medidas contra a violência baseada no género, incluindo o assédio sexual	22	- <i>"Realizar 4 ações de sensibilização e de formação, para a prevenção das várias formas de assédio (moral, psicológico e sexual) e violência de género em contexto letivo"</i> (IES 7, p. 9) - <i>Desenvolver um canal de sugestões online (website) que permita identificar eventuais problemas discriminatórios nas suas várias vertentes</i> (IES 21, p. 28) - <i>"Guidelines para que oradores/as, comissões científicas e organizadoras de eventos científicos e culturais promovidos pela (...) sejam inclusivos e com representação igualitária de género e outras dimensões (e.g. nacionalidade, idade, diversidade funcional)"</i> (IES 10, p. 24)

2 Três englobam apenas medidas de investigação.

Eixos	N	Indicadores (exemplos)
Desenvolvimento e implementação de procedimentos de financiamento da investigação sensíveis ao género ³	14	- <i>"Promover o estabelecimento de prémios e distinções para investigação nas áreas da igualdade de género e diversidade (incluindo estudantes de mestrado e doutoramento)"</i> – n.º de prémios (IES 13, p. 15)

³ Consideraram-se medidas de paridade e incentivo a concorrer a financiamento/investigação sobre género e não financiamento específico para os PIG.

Diversidade religiosa e discriminação indireta em contexto laboral: O que nos diz a prática dos tribunais?

PATRÍCIA JERÓNIMO*

Centro de Investigação em Justiça e Governança (JusGov)

Escola de Direito da Universidade do Minho (ED-UM)

Resumo

A crescente visibilidade da religião no local de trabalho está na origem de não poucos focos de tensão e litígio na Europa e tem merecido alguma atenção mediática, sobretudo quando os tribunais são chamados a intervir. Na maioria dos casos, não se trata tanto de discriminação direta contra trabalhadores por causa da sua religião, mas de discriminação indireta resultante da aplicação a todos os trabalhadores de regras “neutras”, que tornam particularmente difícil para as pessoas pertencentes a minorias religiosas a conciliação entre deveres profissionais e deveres religiosos. Neste texto, fazemos um apanhado de decisões de tribunais estatais e internacionais sobre a matéria e discutimos as implicações dessas pronúncias.

Palavras-chave: Diversidade religiosa, discriminação indireta, minorias religiosas, tribunais

Abstract

Religious diversity and indirect discrimination in the workplace: What does court practice tell us?

The growing visibility of religion in the workplace has been the source of tension and conflict in Europe and has garnered some media attention, particularly when courts are called in to solve disputes. In most cases, the issue is not so much direct discrimination against workers due to their religion, but instead indirect discrimination

* E-mail: ppmj@direito.uminho.pt | ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8322-4760>

arising from the application of “neutral” rules to all workers, which make it particularly difficult for individuals belonging to religious minorities to reconcile their professional and religious obligations. In this article, we map out leading cases from international and domestic courts, and discuss the significance of those rulings.

Keywords: Religious diversity, indirect discrimination, religious minorities, courts

Résumé

Diversité religieuse et discrimination indirecte sur le lieu de travail:

Que nous apprend la pratique des tribunaux?

La visibilité croissante de la religion sur le lieu de travail est à l'origine de nombreux foyers de tension et de litiges en Europe et a fait l'objet d'une certaine attention médiatique, notamment lorsque les tribunaux sont appelés à intervenir. Dans la plupart des cas, il ne s'agit pas tant d'une discrimination directe à l'encontre des employés en raison de leur religion, mais d'une discrimination indirecte résultant de l'application à tous les employés de règles «neutres», qui rendent particulièrement difficile la capacité des personnes appartenant à des minorités religieuses de concilier devoirs professionnels et devoirs religieux. Dans ce texte, nous faisons un tour d'horizon des décisions des tribunaux étatiques et internationaux en la matière et discutons des implications de ces prises de position.

Mots-clés: diversité religieuse, discrimination indirecte, minorités religieuses, tribunaux

Introdução

À semelhança do que se passa no resto da Europa, em Portugal, os trabalhadores pertencentes a minorias religiosas deparam-se, não raro, com ambientes de trabalho hostis (fruto de preconceitos de empregadores, colegas e clientes, de políticas draconianas de neutralidade empresarial, etc.) e têm dificuldade em conciliar os deveres laborais com os deveres religiosos. São vários os possíveis focos de tensão (e.g., uso de símbolos religiosos, recusa de desempenho de funções por razões de consciência), mas os problemas com maior visibilidade no nosso país estão relacionados com o cumprimento do horário de trabalho. Uma reportagem publicada no *Diário de Notícias*, em julho de 2022, deu conta de casos de despedimento de trabalhadores muçulmanos por observarem o Ramadão ou por pretenderem pequenos ajustes ao horário para poder ir à mesquita para a oração de sexta-feira (Neves, 2022). Também são conhecidas as dificuldades encontradas por trabalhadores membros da Igreja Adventista do Sétimo Dia em “guardar o sábado”; dificuldades que estiveram na origem das decisões mais emblemáticas da jurisprudência portuguesa em matéria de exercício da religião em contexto laboral – o acórdão do Tribunal Central Administrativo Norte (TCAN), de 08.02.2007, no proc. 01394/06.0BEPR, e os acórdãos n.ºs 544/2014 e 545/2014 do Tribunal Constitucional (TC), de 15.07.2014 (Neto, 2009,

pp. 37-54; Saiz Arnaiz, Perez, Iglesias e Toniatti, 2013, p. 77; Jerónimo, 2022, pp. 21-22). É certo que são poucas as queixas por discriminação fundada na religião ou violação da liberdade de religião levadas ao conhecimento de sindicatos, representantes das comunidades religiosas, da Comissão da Liberdade Religiosa e dos tribunais (Neves, 2022), mas é provável que isso se deva sobretudo ao facto de muitos trabalhadores desconhecerem a Lei da Liberdade Religiosa (LLR)¹ – que protege explicitamente o direito a dispensa do trabalho por motivo religioso (art. 14.º, n.º 1) – ou temerem represálias caso exerçam esse direito.

As regras que regem o horário de trabalho ilustram de forma exemplar o modo como disposições aparentemente neutras, aplicáveis a todos os trabalhadores sem distinção, podem resultar em discriminação indireta contra trabalhadores pertencentes a minorias religiosas (Laborde, 2018, p. 122). Basta pensar que os dias de descanso semanal e os feriados oficiais previstos pelas leis laborais tipicamente refletem as tradições culturais e religiosas dominantes no país². Em Portugal, por exemplo, o Código do Trabalho (CT)³ define o domingo como dia de descanso semanal *normal* (art. 232.º, n.º 2) e institui um conjunto de 13 feriados obrigatórios em que avultam datas importantes para a maioria católica do país, para além de permitir a observância da terça-feira de Carnaval, a título de feriado facultativo (arts. 234.º e 235.º). Sendo legítima, esta organização do calendário implica uma clara desvantagem para os trabalhadores que tenham uma religião diferente da católica, para quem será mais difícil conciliar os deveres profissionais com a celebração dos feriados e a observância dos tempos de guarda da sua religião. Foi, de resto, por estar ciente das desvantagens que o calendário católico acarreta para os fiéis de outras religiões que o legislador português previu a dispensa do trabalho por motivo religioso no art. 14.º da LLR. Uma solução meritória, ainda que não sem os seus problemas, como veremos.

Neste texto, propomo-nos analisar as respostas de tribunais estatais e internacionais europeus a situações em que a aplicação de regras laborais aparentemente neutras afeta de forma negativa os trabalhadores pertencentes a minorias religiosas de forma desproporcionada⁴. Para

1 Lei n.º 16/2001, de 22.06 (última alteração pela Lei n.º 159-C/2015, de 30.12).

2 Se assim não fosse, aliás, os Estados estariam a desrespeitar regras comumente aceites de Direito internacional. O art. 2.º, n.º 3, da Convenção n.º 14 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre o descanso semanal na indústria, e o art. 6.º, n.º 3, da Convenção n.º 106 da OIT, sobre o descanso semanal no comércio e nos escritórios, estabelecem que o período de descanso semanal deve coincidir, sempre que possível, com o dia da semana reconhecido como tal pela tradição ou pelos usos do país ou da região. De igual modo, a Carta Social Europeia requer dos Estados Partes que assegurem um descanso semanal que coincida, tanto quanto possível, com o dia da semana reconhecido como dia de descanso pela tradição ou pelos usos do país ou da região (art. 2.º, n.º 5).

3 Aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02 (última alteração operada pela Lei n.º 13/2023, de 03.04).

4 Este texto resulta da investigação desenvolvida no quadro do projeto Igualdade e Diferença Cultural na Prática Judicial Portuguesa: Desafios e Oportunidades na Edificação de uma Sociedade Inclusiva (InclusiveCourts), financiado pela Fundação para a Ciência e a Tecnologia com a ref.ª PTDC/DIR-OUT/28229/2017.

enquadrar essa análise, começaremos por atentar em duas questões prévias: (1) a de saber quais as limitações à liberdade de religião dos trabalhadores que podem legitimamente advir da celebração do contrato de trabalho; e (2) a de perceber quais as vias de solução possíveis para evitar (ou, pelo menos, minimizar) a discriminação indireta.

1. Liberdade de religião, igualdade e não discriminação nas relações laborais

A liberdade de religião e o direito a não sofrer tratamento discriminatório por causa da religião figuram em todos os tratados internacionais de direitos humanos, de âmbito mundial e regional, e na generalidade das constituições dos Estados democráticos ocidentais. Para o que nos interessa, bastará referir os arts. 18.º e 26.º do Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos (PIDCP), os arts. 9.º e 14.º da Convenção Europeia dos Direitos Humanos (CEDH) e os arts. 13.º e 41.º da Constituição da República Portuguesa (CRP). Neste quadro normativo, é incontroverso que a liberdade de crer ou não crer constitui um direito absoluto, enquanto a liberdade de manifestar a religião pode sofrer restrições para proteger a ordem, segurança ou saúde públicas e para salvaguardar os direitos de outrem⁵.

Um dos domínios em que se admite que a liberdade de manifestar a religião possa ser restringida é o das relações laborais, atenta, desde logo, a circunstância de o contrato de trabalho pressupor uma subordinação jurídica do trabalhador ao empregador e de este poder pretender manter um ambiente de trabalho neutro para salvaguardar a imagem da empresa, os interesses dos trabalhadores e/ou as preferências dos clientes. O CT português define o contrato de trabalho como sendo aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e *sob autoridade destas* (art. 11.º); o que se traduz, nomeadamente, no exercício pelo empregador de poderes de direção e de disciplina (arts. 97.º e 98.º), com a prerrogativa de definir os termos em que o trabalho deve ser prestado, incluindo o horário a cumprir pelo trabalhador (art. 212.º).

Claro está que estas prerrogativas do empregador devem ser exercidas dentro de limites decorrentes *inter alia* do necessário respeito pelos direitos de personalidade do trabalhador, do princípio da boa-fé e da proibição de discriminação fundada na religião (arts. 14.º a 28.º e 126.º do CT). Em linha com o disposto na Diretiva 2000/78/CE⁶, o CT proíbe tanto a discriminação

⁵ A distinção entre *forum internum* e *forum externum* não deixa, no entanto, de ser criticada na doutrina, por ser inútil afirmar a proteção ilimitada do foro íntimo e por a dissociação dos dois planos ser aberrante para os crentes (Gomes, 2006, pp. 150-152).

⁶ Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27.11.2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional.

direta como a discriminação indireta (art. 25.º, n.º 1). A primeira ocorre sempre que, em razão de um fator de discriminação (como a religião), uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável [art. 23.º, n.º 1, al. a)]. A segunda ocorre quando uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja suscetível de colocar uma pessoa, por motivo de um fator de discriminação, numa posição de desvantagem em relação a outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários [art. 23.º, n.º 1, al. b)]. O que deva considerar-se um “fim legítimo” é precisamente uma das questões mais discutidas nos tribunais, como veremos.

Seja como for, as restrições à liberdade de manifestar a religião no local de trabalho devem ser sempre justificadas e proporcionais aos objetivos prosseguidos, o que se compreende, já que, para os crentes, a religião é um aspeto muito importante da sua identidade e não é expectável (nem exigível) que possam simplesmente suspender as suas convicções enquanto estão no local de trabalho. Sabe-se que são justamente as dificuldades em conciliar os deveres laborais com os deveres religiosos que levam muitos trabalhadores pertencentes a minorias religiosas a autoexcluir-se do mercado de trabalho, sujeitando-se à marginalização socioeconómica que daí advém (Foblets, 2017, p. vii). A exclusão (auto ou hetero-imposta) é, aliás, lesiva muito para além da simples perda de rendimento, atenta a importância existencial que o trabalho assume na vida dos trabalhadores (autoestima e realização pessoal, ocupação dos dias, rede de relações, etc.).

No seu relatório intercalar de agosto de 2014, sobre a eliminação de todas as formas de intolerância religiosa, o Relator Especial das Nações Unidas para a Liberdade de Religião e Crença, Heiner Bielefeldt, sublinhou precisamente a importância do trabalho como dimensão fundamental da vida humana, ao analisar os problemas associados à intolerância religiosa e à discriminação no local de trabalho (Bielefeldt, 2014, § 26).

Uma das principais preocupações do Relator foi a de afastar qualquer dúvida de que o art. 18.º do PIDCP se aplica à manifestação da religião em contexto laboral. Contrariando a ideia de que a religião é um assunto do foro privado, sem qualquer relevância para a vida profissional das pessoas, o Relator observou que, para muitos crentes, a religião está presente em todas as dimensões da vida, incluindo o trabalho, e que esta amplitude é inteiramente consentânea com a letra do art. 18.º do PIDCP, já que este cobre a manifestação da religião em público e em privado, sem limitar o cumprimento de ritos e as práticas a um enquadramento espacial ou institucional específico (Bielefeldt, 2014, § 31).

Outro equívoco que o Relator procurou rebater foi a ideia – refletida durante muito tempo na jurisprudência de Estrasburgo – de que, ao celebrarem um contrato de trabalho, os trabalhadores aceitam voluntariamente restrições à sua liberdade de religião e são livres para lhes pôr termo, por poderem demitir-se e procurar outro emprego onde as suas necessidades religiosas sejam atendidas. Como explicou, não é aceitável pretender que a celebração de um contrato de trabalho equivalha à renúncia a um direito humano inalienável e não é realista presumir que os trabalhadores possam facilmente encontrar outro emprego. Sendo certo que as obrigações contratuais assumidas pelos trabalhadores podem implicar limitações à sua faculdade de manifestar a religião no local de trabalho, esta possibilidade deve ser usada com grande parcimónia, só se admitindo limitações que prossigam objetivos legítimos e que sejam aplicadas de forma proporcionada e não discriminatória; o que se sabe não ser sempre bem compreendido pelos empregadores, tanto no setor privado, como no setor público (Bielefeldt, 2014, §§ 32 e 37-40).

2. O paradoxo da discriminação indireta e a promessa das adaptações razoáveis

O conceito de discriminação indireta – apesar de já ter sido cunhado pelos tribunais norte-americanos na década de 1970⁷ e de, hoje, fazer parte do léxico jurídico da União Europeia e dos seus Estados-Membros – continua a não ser intuitivo e a suscitar controvérsia, o que Collins e Khaitan (2018, p. 4) explicam como fruto do aparente paradoxo que o conceito encerra. Afinal, notam, como é possível que uma regra ou prática que trata as pessoas de modo igual seja discriminatória? A resposta, claro, está em compreender que regras formalmente iguais para todos podem, na prática, resultar na negação de iguais oportunidades para alguns, por razões relacionadas com a sua identidade étnico-racial, sexo, religião, etc. Com a proibição da discriminação indireta, o que se pretende é ir além da mera igualdade formal para assegurar a igualdade material. Trata-se também de reconhecer, como fez o Tribunal Europeu dos Direitos Humanos (TEDH) em *Thlimmenos c. Grécia*⁸, que o direito a não ser discriminado é violado quando os Estados,

⁷ Na jurisprudência norte-americana, a expressão usada é *disparate impact*, por oposição a *disparate treatment* (correspondente a discriminação direta), e remonta ao célebre acórdão do Supremo Tribunal dos Estados Unidos *Griggs v. Duke Power Co* 401 US 424 (1971). Neste caso, o Tribunal concluiu que a exigência pelo empregador de um teste escrito, sem qualquer relação com as funções a desempenhar e no qual os candidatos negros tinham piores resultados do que os candidatos brancos, era contrária à proibição de discriminação contida no Título VII do *Civil Rights Act* de 1964, por esta abranger, não apenas a discriminação direta, mas também práticas que, apesar de formalmente justas, fossem discriminatórias na sua aplicação (Collins e Khaitan, 2018, pp. 1-2; Mestre, 2020, pp. 64-67).

⁸ Queixa n.º 34369/97, acórdão de 06.04.2000, §§ 44 e 47.

sem justificação objetiva e razoável, não tratam de forma diferente pessoas cujas situações são significativamente diferentes.

Resta saber como reagir perante a verificação de uma discriminação indireta, tendo presente que esta não requer que tenha havido intenção de discriminar e que, em algumas circunstâncias, a regra ou prática causadora de desvantagens desproporcionadas para certos segmentos da sociedade cumpre uma função necessária. É duvidoso que a melhor solução seja sempre a de revogar a regra ou abandonar inteiramente a prática em questão, como acontece nos casos de discriminação direta. Pode ser preferível, como defendem Bribosia, Ringelheim e Rorive (2010, p. 139), a introdução de exceções à regra geral controvertida, para eliminar ou minimizar o seu impacto negativo para certos grupos, sem comprometer a prossecução dos seus fins legítimos. Isto vale claramente, em nosso entender, para as regras sobre descanso semanal e feriados oficiais, que servem o fim legítimo de assegurar um dia de descanso comum e a celebração de festividades enraizadas nas tradições do país. Ninguém, de resto, parece pretender que, em nome da igualdade, se eliminem todos os feriados religiosos ou que, nivelando por cima, se alargue a lista de feriados obrigatórios para incluir as datas significativas dos diferentes grupos religiosos presentes no país (Alidadi, 2012, pp. 712-713; Grimm, 2014, pp. 10-11). Em vez disso, o que importa é que se reconheça o impacto desproporcionado que estas regras têm para as minorias religiosas – o que os tribunais internacionais e estatais na Europa nem sempre estão dispostos a fazer – e que se procure atender às necessidades religiosas das pessoas pertencentes a minorias, através de “adaptações razoáveis”⁹ que podem consistir na abertura de exceções ou noutro tipo de medidas.

Não têm faltado apelos e recomendações a que os Estados imponham aos empregadores o dever de fazerem adaptações razoáveis para atender às necessidades religiosas dos trabalhadores (Gomes, 2006, p. 152; Machado, 2012, pp. 116-122; Gibson, 2013, pp. 589-616; Griffiths, 2016, p. 174; Alidadi, 2017, pp. 231-260), seguindo o exemplo dos Estados Unidos e do Canadá, onde a figura da *reasonable accommodation* foi concebida precisamente para lidar com a diversidade religiosa e só depois passou a ser aplicada a outros fatores de discriminação (Bribosia *et al.*, 2010, pp. 139-150). O Relator Especial das Nações Unidas para a Liberdade de Religião e Crença juntou-se a este coro, fazendo a apologia de medidas de adaptação razoável como instrumento fundamental de qualquer estratégia antidiscriminação, sobretudo no combate a formas de discriminação indireta. Dando vários exemplos de boas práticas já em curso em alguns lugares do mundo (refeições *halal*, *kosher*

⁹ Optamos pela tradução portuguesa oficial em detrimento da tradução literal (acomodação razoável), mais comum na doutrina portuguesa (e.g., Moreira, 2021) e usada pelo TC no acórdão n.º 544/2014.

e vegetarianas nas cantinas, compensação de feriados religiosos com dias de férias, disponibilização de sala para orações e autorização do uso de vestuário religioso), o Relator rejeitou a ideia de que a “adaptação razoável” seja uma utopia e disse que, havendo boa vontade de todas as partes, é quase sempre possível encontrar soluções a contento (Bielefeldt, 2014, §§ 49-52).

Em resposta aos argumentos habitualmente invocados contra as adaptações razoáveis, o Relator notou que as medidas em causa (a) não visam privilegiar as minorias à custa do princípio da igualdade, mas sim assegurar a igualdade real entre todos os trabalhadores, com respeito pela diversidade; (b) não prejudicam a neutralidade do empregador, se esta for entendida com o sentido de justa inclusão de todos, independentemente das respetivas convicções; (c) não têm de desencadear uma torrente de exigências triviais por parte dos trabalhadores, porque só se aplicam para prevenir situações discriminatórias; (d) não têm de prejudicar a imagem das empresas ou instituições, já que apenas requerem alguma flexibilidade por parte do empregador e dos trabalhadores e alguma tolerância por parte da sociedade envolvente; (e) não geram necessariamente conflitos entre os trabalhadores; e (f) não têm de representar encargos excessivos, já que do que se trata é de adaptações *razoáveis* e se sabe que, muitas vezes, as adaptações praticamente não têm custos (Bielefeldt, 2014, §§ 53-59).

Em vista da importância que as adaptações razoáveis assumem no combate à discriminação indireta – e para que não fiquem na inteira dependência da boa vontade dos empregadores –, o Relator defendeu que o ideal será que os legisladores nacionais reconheçam um direito subjetivo dos trabalhadores a medidas de adaptação razoável que lhes permitam conciliar os deveres laborais com os deveres religiosos (Bielefeldt, 2014, §§ 60-63). Recomendações de sentido semelhante vêm a ser feitas há alguns anos na doutrina, com invocação de argumentos como segurança jurídica, proteção dos trabalhadores, obrigações positivas dos Estados na garantia da liberdade de religião, igualdade de oportunidades, dignidade da pessoa humana, etc. (Griffiths, 2016, pp. 162, 174; Henrard, 2016, pp. 962-964; Gibson, 2013, pp. 583-611).

Todavia, no Direito internacional de direitos humanos e no Direito da União Europeia, o dever de adotar medidas de adaptação razoável só está previsto para a igualdade de tratamento das pessoas com deficiência¹⁰ e o seu alargamento à religião é encarado com grande relutância pelos decisores políticos nacionais, como o Relator não deixou de notar. Na Europa, o mais que encontramos são pontuais previsões legais de exceções à regra geral

10 Arts. 2.º e 5.º, n.º 3, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, e art. 5.º da Diretiva 2000/78/CE.

para atender a específicas necessidades religiosas dos trabalhadores (Alidadi, 2012, p. 694), como é o caso da dispensa do trabalho por motivo religioso prevista no art. 14.º da LLR portuguesa.

Na falta de previsão legislativa explícita de um dever genérico do empregador de adaptar regras e práticas para acomodar as necessidades religiosas dos trabalhadores, o conceito de adaptações razoáveis pode, ainda assim, contribuir para a promoção da igualdade em contexto laboral, se for usado pelos tribunais internacionais e estatais como critério no teste de proporcionalidade que estes têm de levar a cabo quando confrontados com restrições à liberdade de religião dos trabalhadores. Em *Glor c. Suíça*, o TEDH afirmou que, para se considerar que uma medida é proporcionada e necessária numa sociedade democrática, não podem existir meios alternativos de alcançar o objetivo prosseguido que interfiram de modo menos grave no direito fundamental em causa¹¹. Seguindo esta lógica, dir-se-á que, se ficar demonstrado que o empregador poderia ter atendido às necessidades religiosas do trabalhador sem incorrer num encargo desproporcionado nem comprometer o fim prosseguido e se recusou a fazê-lo, então há que concluir que a medida controvertida não constitui o meio menos restritivo de alcançar o fim prosseguido. Com alguma boa vontade, podemos entrever esta ideia no acórdão *Eweida e Outros c. Reino Unido*¹², em que o TEDH foi “forçado” pela argumentação aduzida pelas partes a referir-se ao conceito de adaptações razoáveis, embora não o tenha usado explicitamente na fundamentação da decisão. Em todo o caso, o potencial do conceito de adaptações razoáveis para a proteção da liberdade de religião dos trabalhadores está ainda largamente por explorar, tanto na jurisprudência do TEDH, como na do Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE) (Bribosia *et al.*, 2010, pp. 150-158; Henrard, 2016, pp. 961-983). E o mesmo vale para a generalidade dos tribunais estatais na Europa.

3. Discriminação indireta e liberdade de religião em contexto laboral: decisões selecionadas

3.1. Razão de ordem

Nesta secção, reunimos um conjunto de decisões do TEDH, do TJUE, de tribunais portugueses e de tribunais estrangeiros que versam sobre restrições ao exercício da liberdade de religião por trabalhadores em contexto laboral. Este apanhado permite-nos identificar alguns dos problemas com que os tribunais europeus mais frequentemente se deparam e também as respostas mais usuais. Não temos, no entanto, a pretensão de esgotar os

¹¹ Queixa n.º 13444/04, acórdão de 30.04.2009, § 94.

¹² Queixas n.ºs 48420/10, 59842/10, 51671/10 e 36516/10, acórdão de 15.01.2013.

temas ou o leque de respostas encontradas na jurisprudência. Por razões de brevidade, centramo-nos em dois núcleos problemáticos (símbolos e tempo), sem com isso sugerir que sejam os únicos que merecem atenção. Ficam de fora, por exemplo, os também interessantes casos de recusa do desempenho de funções por razões de consciência¹³, de suspeitas de proselitismo junto de colegas e clientes¹⁴ e de conflitos laborais em que o empregador é uma organização religiosa¹⁵.

3.2. Principais focos de tensão

Símbolos religiosos

O aspeto mais comentado da visibilidade da religião no local de trabalho tem sido o uso de símbolos religiosos, em especial o uso do véu islâmico (*hijab*). Na jurisprudência do TEDH, encontramos casos sobre o uso do *hijab* por professoras do ensino primário (*Dahlab c. Suíça*¹⁶), secundário (*Karaduman c. Turquia*¹⁷) e universitário (*Kurtulmuş c. Turquia*¹⁸) e por uma assistente social a exercer funções na unidade de psiquiatria de um hospital público (*Ebrahimian c. França*¹⁹). A resposta do TEDH tem sido a de que as restrições impostas ao uso do véu não violam a liberdade de religião protegida pelo art. 9.º da CEDH. As queixas feitas por professoras muçulmanas foram consideradas inadmissíveis, em atenção à importância do respeito pela neutralidade do ensino nos estabelecimentos de ensino público e à margem de apreciação deixada aos Estados na regulação dos deveres profissionais dos professores desses estabelecimentos. De notar que, em *Dahlab*, o TEDH – que frequentemente recorda aos Estados que não lhes cabe emitir opinião sobre o conteúdo das religiões – se permitiu tecer considerações muito problemáticas a respeito do significado do véu islâmico, ao observar que o seu uso é difícil de conciliar com a mensagem de tolerância, de respeito pelos outros e, sobretudo, de igualdade e de não discriminação que, numa sociedade democrática, os professores devem transmitir aos seus alunos (Jerónimo, 2014, p. 125). No caso da assistente social muçulmana, o TEDH

13 Dois dos casos apreciados pelo TEDH em *Eweida e Outros* respeitam à recusa de registar uniões entre pessoas do mesmo sexo (Sra. Ladele) e de prestar serviços de terapia psicosssexual a casais compostos por pessoas do mesmo sexo (Sr. McFarlane). Em *Grimmark c. Suécia* (queixa n.º 43726/17) e *Steen c. Suécia* (queixa n.º 62309/17), ambos de 11.02.2020, o TEDH pronunciou-se sobre a recusa de intervenção em atos médicos para interrupção voluntária da gravidez.

14 Por exemplo, os acórdãos do TEDH *Pitkevich c. Rússia*, de 08.02.2001 (queixa n.º 47936/99), e *Ivanova c. Bulgária* (queixa n.º 52435/99), de 12.04.2007.

15 Por exemplo, os acórdãos do TEDH *Schüth c. Alemanha* (queixa n.º 1620/03), de 23.09.2010, e *Fernández Martínez c. Espanha* (queixa n.º 56030/07), de 12.06.2014, e os acórdãos do TJUE *Egenberger* (proc. C-414/16), de 17.04.2018, e JQ (proc. C-68/17), de 11.09.2018.

16 Queixa n.º 42393/98, decisão de 15.02.2001.

17 Queixa n.º 41296/04, decisão de 03.04.2007.

18 Queixa n.º 65500/01, decisão de 24.01.2006.

19 Queixa n.º 64846/11, acórdão de 26.11.2015.

considerou que a queixa era admissível, mas concluiu que não tinha havido violação do art. 9.º da CEDH, por a restrição à liberdade de manifestar a religião no local de trabalho ser proporcional ao objetivo de proteger os direitos de outrem. Tratando-se de um empregador público, notou, os trabalhadores exercem as suas funções em representação do Estado e estão, por isso, obrigados a um especial dever de discrição por respeito pelos princípios estatais de secularismo e neutralidade e para assegurar aos utentes do serviço público um tratamento em condições de igualdade e no respeito pelas suas convicções religiosas.

Em *Eweida e Outros*, o TEDH pronunciou-se sobre dois casos de proibição do uso visível de crucifixo no local de trabalho, por uma hospedeira de bordo (Sra. Eweida) e por uma enfermeira a exercer funções na ala geriátrica de um hospital público (Sra. Chaplin). No primeiro caso, o TEDH não teve dificuldade em concluir que aquela proibição, justificada em nome da preservação da imagem da empresa, violara a liberdade de religião da trabalhadora, uma vez que a empresa admitia exceções para símbolos religiosos de outras denominações e já tinha, entretanto, recuado na sua posição, tendo revisto a política sobre o uniforme para permitir também o uso do crucifixo. No caso da Sra. Chaplin, o TEDH entendeu, em contrapartida, que as autoridades nacionais haviam feito uma ponderação adequada dos direitos e interesses em conflito, atento o objetivo de proteger a saúde e a segurança nos serviços hospitalares, já que o crucifixo, estando pendente do pescoço da enfermeira, poderia ferir os utentes ou contribuir para a propagação de doenças. Sem aderir explicitamente à lógica das adaptações razoáveis, o TEDH não deixou de atribuir alguma importância às propostas feitas pelos empregadores de transferência da Sra. Eweida para um posto administrativo, que não requeria o uso de uniforme, e de autorização à Sra. Chaplin do uso do crucifixo sob a forma de alfinete preso ao uniforme ou escondido sob gola alta (§§ 90 e 98).

Na jurisprudência do TJUE, tem-se discutido a legitimidade de restrições ao “uso visível de quaisquer sinais políticos, filosóficos ou religiosos no local de trabalho”, sempre por referência ao *hijab*. Mau grado a facilidade com que as políticas de neutralidade dos empregadores foram inicialmente aceites como legítimas, em nome da liberdade de empresa protegida pelo art. 16.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (CDFUE), as pronúncias do TJUE parecem-nos mais promissoras do que as do TEDH. O TJUE reconheceu que a proibição genérica do uso visível de quaisquer sinais políticos, filosóficos ou religiosos pode resultar em discriminação indireta contra as trabalhadoras muçulmanas, a verificar em concreto pelos tribunais

nacionais (*G4S Secure Solutions*²⁰, *WABE eV e MH Müller Handel*²¹, *S.C.R.L.*²²), e considerou até que uma proibição limitada aos sinais políticos, filosóficos ou religiosos ostensivos pode constituir discriminação direta, insuscetível de justificação a qualquer título (*WABE eV e MH Müller Handel*), com o que foi muito além da leitura “desatenta” que o TEDH tem feito da proibição de sinais religiosos ostensivos nas escolas francesas (Jerónimo, 2014, p. 129).

O TJUE também esteve bem ao rejeitar que a vontade do empregador de atender ao desejo dos clientes de não serem servidos por trabalhadoras com *hijab* possa ser aceite como um requisito essencial e determinante para o exercício da atividade, na aceção do art. 4.º, n.º 1, da Diretiva (*Micropole*²³), e ao recomendar ao tribunal nacional que aferisse em concreto se, atendendo às circunstâncias da empresa, lhe teria sido possível, sem encargos suplementares, propor à trabalhadora um posto de trabalho que não implicasse contacto visual com os clientes, em vez de a despedir, para “limitar as restrições às liberdades em causa ao estritamente necessário” (*G4S Secure Solutions*), o que pode ser visto como um aceno à lógica das adaptações razoáveis.

Para além disso, podemos dizer que o TJUE tem vindo a aumentar o nível de exigência quanto à utilização que os empregadores podem fazer de políticas de neutralidade para restringir o uso visível de sinais políticos, filosóficos ou religiosos. Em *G4S Secure Solutions*, o TJUE afirmou que a vontade do empregador de dar aos clientes uma imagem de neutralidade política, filosófica ou religiosa deve ser considerada legítima e não constituirá discriminação indireta se a política de neutralidade for conduzida de forma coerente e sistemática e se limitar ao estritamente necessário, em particular, se se aplicar apenas aos trabalhadores que se relacionam com os clientes. Em *WABE eV e MH Müller Handel*, o TJUE esclareceu que o conceito de objetivo legítimo e o carácter adequado e necessário dos meios adotados para o alcançar devem ser interpretados de forma estrita. Isso significa, desde logo, que, apesar de constituir um objetivo legítimo, a vontade do empregador de prosseguir uma política de neutralidade não basta, enquanto tal, para justificar de forma objetiva uma diferença de tratamento indiretamente baseada na religião, sendo imprescindível que o empregador demonstre que se trata de uma verdadeira necessidade da entidade patronal (tomando, nomeadamente, em consideração as expectativas legítimas dos clientes ou utentes e as consequências desfavoráveis que o empregador sofreria na falta da política de neutralidade, tendo em conta a natureza das atividades e o contexto em que estas se inserem). Em *S.C.R.L.*, o TJUE acrescentou

20 Proc. C-157/15, acórdão de 14.03.2017.

21 Procs. apensos C-804/18 e C 341/19, acórdão de 15.07.2021.

22 Proc. C 344/20, acórdão de 13.10.2022.

23 Proc. C 188/15, acórdão de 14.03.2017.

que a exigência de demonstração de uma verdadeira necessidade se inspira na preocupação de encorajar, por princípio, a tolerância e o respeito, bem como a aceitação de um maior grau de diversidade, e de evitar o uso abusivo de políticas de neutralidade em detrimento de trabalhadores que observam preceitos religiosos que impõem o uso de vestuário específico.

Apesar de os tribunais internacionais reconhecerem aos Estados e aos empregadores uma considerável margem de conformação na imposição de limites ao uso de vestuário ou símbolos religiosos no local de trabalho, as decisões dos tribunais estatais não são todas no sentido de aceitar como legítima a proibição do uso do *hijab* e/ou do crucifixo. Por serem mais comuns, veremos apenas decisões que versam sobre o uso do *hijab*. Nenhuma delas proferida por tribunais portugueses, ainda que se saiba que a questão não é completamente inédita na prática judicial em Portugal²⁴.

Entre as decisões que rejeitaram a licitude da proibição pelo empregador do uso do *hijab*, vale a pena atentar na sentença n.º 31/2017 da Secção Social n.º 1 do Tribunal de Palma de Mallorca, de 06.02.2017, na decisão do Tribunal de Trabalho de Bruxelas, de 16.11.2015, no proc. 13/7828/A, e no acórdão n.º 479 FS-P da Cour de Cassation francesa, de 14.04.2021, no proc. R 19-24.079. No primeiro caso, o tribunal espanhol entendeu que, ao proibir o uso do *hijab* por este não fazer parte do uniforme da empresa, o empregador violara o direito da trabalhadora a manifestar a sua religião. Segundo o tribunal, o empregador não demonstrara que o uso do véu pela trabalhadora prejudicasse de algum modo a imagem da empresa ou que existissem razões de segurança a justificar a proibição. O tribunal notou que o empregador não tinha uma política de neutralidade religiosa, o que sugere que estaria mais disponível para aceitar a proibição se em causa não estivesse apenas o interesse do empregador numa boa imagem empresarial. No segundo caso, o tribunal belga concluiu que a disposição de regulamento interno que proibia a todos os trabalhadores a manifestação das suas preferências religiosas, políticas ou filosóficas, nomeadamente, através do vestuário, constituía discriminação indireta contra as trabalhadoras muçulmanas. O empregador (organismo de interesse público) invocara em apoio da disposição controvertida o objetivo de assegurar a neutralidade do serviço público, mas o tribunal não ficou persuadido, notando, entre outros aspetos, que semelhante proibição não era imposta nos restantes serviços públicos da região de Bruxelas e que, atento o carácter fundamental do direito restringido, uma tal proibição só poderia ser admitida mediante prova da existência de uma necessidade social imperiosa, o que não acontecia (desde logo, porque uma das trabalhadoras usara o véu durante mais de 20 anos sem que a questão se

24 Numa das entrevistas realizadas com magistrados judiciais e do Ministério Público no quadro do projeto InclusiveCourts, um participante disse recordar-se de um litígio entre uma hospedeira de bordo e uma companhia aérea a respeito do uso do *hijab*, que acabou por ser resolvido por acordo extrajudicial.

pusesse). No terceiro caso, o tribunal francês concluiu que o despedimento da trabalhadora por esta se recusar a retirar o *hijab* quando em contacto com o público constituía discriminação direta fundada na religião e devia ser anulado. Tal como no caso espanhol, o regulamento interno da empresa não incluía qualquer cláusula de neutralidade e o empregador apenas invocara o desejo de proteger a imagem da empresa. Convocando a jurisprudência do TJUE, o tribunal francês notou que a preocupação em evitar o desagrado dos clientes que não gostem de ser atendidos por funcionária com *hijab* não consubstancia um requisito essencial e determinante para o exercício da atividade.

Para exemplos de sentido contrário, refiram-se o acórdão n.º 303 FP-B+R da Cour de Cassation francesa, de 02.03.2022, no proc. D 20-20.185, e a decisão do Tribunal de Trabalho de Gand (Bélgica), de 12.10.2020, no proc. 2019/AG/55. No primeiro caso, o tribunal francês reconheceu à Ordem dos Advogados competência para proibir aos advogados o uso, com a beca, de quaisquer sinais que manifestem ostensivamente uma pertença ou opinião religiosa, filosófica, comunitária ou política. No segundo caso, o tribunal belga concluiu pela inexistência de discriminação indireta, por entender que o desejo dos crentes de usar sinais exteriores das suas convicções não era um critério protegido segundo a lei antidiscriminação. A “distinção” (não discriminatória) resultava da vontade do empregador de que os trabalhadores se apresentassem de maneira neutra nas suas relações com os clientes e a política de neutralidade era aplicada de modo coerente e sistemático. Quanto à possibilidade de o empregador ter proposto à trabalhadora uma função sem contacto com os clientes, o tribunal disse-se persuadido de que não havia funções alternativas ao tempo dos factos.

Horário de trabalho

Os tribunais estatais europeus tendem a desvalorizar as conotações religiosas do domingo e dos feriados cristãos, por considerarem que, com o tempo, um e outros, adquiriram um significado secular, social e cultural (Saiz Arnaiz, 2013, pp. 77-78). O Tribunal Constitucional espanhol, por exemplo, no acórdão n.º 19/1985, de 13.02.1985, afirmou que o dia de descanso semanal é uma instituição secular e que a preferência pelo domingo se justifica apenas por respeito pela tradição. Apesar de reconhecer que a escolha do domingo como dia de descanso tem origens religiosas – para os espanhóis, como para outros “povos de civilização cristã” –, o tribunal rejeitou a alegação de que a instituição de um dia de descanso fosse marcadamente religiosa, já que a regra geral de descanso ao domingo podia ser afastada por instrumento de regulamentação coletiva ou contrato de trabalho. O recurso de amparo fora interposto por uma trabalhadora, membro da Igreja Adventista do Sétimo

Dia, que havia sido despedida por abandono do posto de trabalho e faltas injustificadas, depois de a empresa ter recusado os seus pedidos de mudança de turno e de compensação das horas em falta com perda de salário ou trabalho noutro horário. O despedimento havia sido anulado em primeira instância pelo Tribunal de Trabalho de Vigo, mas a decisão fora revogada pelo Tribunal Central do Trabalho que entendera que o despedimento era válido. Perante o Tribunal Constitucional, a recorrente alegara que, ao não anular o despedimento, esta última decisão violara a sua liberdade de religião. O Tribunal Constitucional entendeu que não era assim, entre outros motivos, por a liberdade de religião não poder ser invocada por uma das partes num contrato de trabalho para impor à outra parte modificações à relação contratual livremente assumida. Segundo o Tribunal, não podia, ademais, considerar-se que o empregador, ao adotar a regra geral de descanso ao domingo, discriminara a recorrente por causa da sua religião, já que a regra geral estabelecida na lei tinha carácter secular e não religioso.

O TC português, no acórdão n.º 544/2014, citou esta pronúncia do seu congénere espanhol, mas distanciou-se dela, por considerar que aquela perspectiva não era adequada para resolver as questões *sub judice*. Em causa estava a eventual inconstitucionalidade do art. 14.º, n.º 1, da LLR, quando interpretado com o sentido de a dispensa de trabalho por motivo religioso não abranger o trabalho por turnos. Segundo o TC português, o facto de o domingo ser o dia-regra de descanso semanal não é *determinante* para o juízo de constitucionalidade (já que a escolha do domingo visa realizar direitos fundamentais, como o direito ao repouso), mas é, ainda assim, *relevante*, por coincidir com um dia de culto religioso da religião maioritária. Sem usar o conceito de discriminação indireta, o TC mostrou-se atento às desvantagens que o calendário católico pode ter para as minorias religiosas, notando que o art. 14.º da LLR é fruto da “preocupação com o tratamento de organizações religiosas minoritárias” e é especialmente importante para a “realização da liberdade religiosa numa comunidade plural”. O caso no processo principal tinha muitas semelhanças com o caso espanhol. A recorrente, membro da Igreja Adventista do Sétimo Dia, havia manifestado indisponibilidade para trabalhar à sexta depois do pôr do sol, pedira (e vira recusada) troca de turnos e acabara por ser despedida por faltas injustificadas. Aqui, tanto na primeira como na segunda instância, os tribunais judiciais haviam concluído que o despedimento tivera justa causa, por considerarem que a situação da recorrente não era abrangida pelo art. 14.º, n.º 1, da LLR, já que esta não trabalhava em regime de flexibilidade de horário e não podia compensar na íntegra o período de trabalho em falta. A pronúncia do TC incidiu apenas sobre a interpretação a dar ao art. 14.º, n.º 1, da LLR. Tendo concluído que a interpretação adotada pelo tribunal *a quo* não seria constitucionalmente admissível, por consubstanciar uma compressão desproporcionada da

liberdade de religião, o TC proferiu uma decisão interpretativa com o sentido de que o art. 14.º, n.º 1, abrange o trabalho prestado em regime de turnos e revogou o acórdão recorrido para ser reformado de modo a aplicar o preceito com aquele sentido interpretativo²⁵. Na sequência, o Tribunal da Relação de Lisboa veio, por acórdão de 17.12.2014 (proc. 449/10.0TTLRS.L1-4), declarar que o despedimento fora ilícito e condenar o empregador a reintegrar a recorrente na empresa.

Apesar do carácter cirúrgico da decisão final, o acórdão n.º 544/2014 do TC português é notável pela riqueza da sua fundamentação. Por razões de brevidade, sublinhamos apenas dois aspetos: a adesão à lógica das adaptações razoáveis e a rejeição do argumento da “liberdade de demissão” presente na jurisprudência de Estrasburgo (do TEDH e da já extinta Comissão Europeia dos Direitos Humanos)²⁶. O TC afirmou que os princípios da tolerância e da acomodação são, juntamente com a igualdade e a não discriminação, parte do quadro constitucional para o exercício da liberdade de religião no local de trabalho e que isso implica que o legislador está constitucionalmente obrigado a assegurar a máxima efetividade à liberdade de religião, sem prejuízo de outros direitos e interesses protegidos pela CRP, como o direito de livre iniciativa económica, numa lógica de razoabilidade e proporcionalidade²⁷. Precisamente porque, à luz da CRP, a liberdade de religião tem, não apenas uma dimensão negativa (proibição de discriminação), mas também uma dimensão positiva (obrigação de criar condições efetivas para o exercício do direito), o TC concluiu que é o art. 41.º da CRP e não o art. 9.º da CEDH que oferece o nível de proteção mais elevado ao exercício do direito de guarda em contexto laboral e deve, por isso, prevalecer.

Em matéria de horário de trabalho e de feriados religiosos, a jurisprudência do TEDH e da Comissão deixa, de facto, muito a desejar, já que não reconhece a discriminação indireta resultante do calendário oficial nem a interferência na liberdade de religião dos trabalhadores, o que inviabiliza um juízo de proporcionalidade que poderia ter em conta a razoabilidade das

25 No mesmo dia, com o mesmo coletivo de juízes, ainda que com relator diferente, o TC apreciou um caso semelhante envolvendo uma magistrada do Ministério Público (acórdão n.º 545/2014). Neste caso, não houvera despedimento, mas sim recusa por parte do Conselho Superior do Ministério Público (CSMP) de dispensar a recorrente dos turnos de serviço urgente que coincidisse com os dias de sábado. A decisão do TC foi de sentido semelhante à do acórdão n.º 544/2014 e a fundamentação também, embora menos extensa. Na sequência, o Supremo Tribunal Administrativo veio, por acórdão de 13.03.2013 (proc. 058/12), declarar nulo o ato do CSMP que indeferira o pedido da recorrente e condenar o CSMP a dispensar a recorrente de futuramente realizar turnos ao sábado, “por respeito às suas crenças religiosas”.

26 O argumento da liberdade de demissão já tinha sido afastado pelo TEDH em 2013, com *Eweida e Outros*, mas o TC não fez qualquer referência a este facto, talvez por *Eweida e Outros* não dizer respeito ao exercício do direito de guarda.

27 O acórdão n.º 545/2014 não refere explicitamente o princípio da acomodação, mas não deixa de aplicar a lógica das adaptações razoáveis, ao enumerar um conjunto de soluções ao dispor do órgão de gestão dos quadros na organização dos turnos.

adaptações solicitadas. Em *X. c. Reino Unido*²⁸ e *Konttinen c. Finlândia*²⁹, por exemplo, a Comissão concluiu que os requerentes não tinham sido despedidos por causa da sua religião, mas sim por se terem recusado a cumprir o horário de trabalho, pouco importando que essa recusa tivesse sido motivada por razões religiosas. No primeiro caso, tratava-se de um professor muçulmano que pedira à administração da escola que reorganizasse o seu horário de trabalho, aproveitando tempos livres que ele tinha durante a semana, de modo a permitir-lhe estar ausente durante 45 minutos ao início da tarde, todas as sextas, para ir à mesquita. No segundo caso, tratava-se de um membro da Igreja Adventista do Sétimo Dia, funcionário da empresa pública de caminhos-de-ferro da Finlândia, que solicitara a troca do seu turno de sexta à noite pelo turno da manhã, durante os meses de inverno, propondo várias formas de compensar as horas de trabalho perdidas, incluindo com dias de férias. O tempo a compensar não era mais do que três horas e meia em cinco sextas-feiras por ano, havendo indicações no processo de que a ausência do requerente não causara danos à empresa nem a terceiros e que era possível transferi-lo para outro serviço. Em ambos os casos, a Comissão aceitou simplesmente as alegações das autoridades nacionais sobre vagas “exigências do sistema de ensino” e “inconveniências” que uma mudança de horário teria para os empregadores e para os colegas, sem exigir a demonstração de que tivessem sido seriamente consideradas as adaptações propostas pelos requerentes e tentadas soluções alternativas menos restritivas para os seus direitos.

Fora das estritas relações laborais, temos ainda casos de recusa de tribunais nacionais de reagendar audiências de julgamento previstas para datas correspondentes a feriados judaicos. No caso mais recente – *Sessa c. Itália*³⁰ –, o requerente era o advogado de uma das partes cíveis num processo-crime e solicitara o adiamento da audiência com quatro meses de antecedência. O TEDH disse não estar persuadido de que a recusa por parte do juiz italiano de reagendar a audiência tivesse interferido com a liberdade de religião do requerente e aceitou os argumentos das autoridades italianas de que a recusa visara assegurar a boa administração da justiça, tinha apoio nas disposições aplicáveis do Código de Processo Penal italiano e não prejudicava os direitos dos queixosos no processo-crime, já que o requerente tinha a possibilidade de se fazer substituir por um colega. A pronúncia não foi unânime, tendo os juízes Tulkens, Popović e Keller apresentado um voto de vencido conjunto em que consideraram ter havido violação do art. 9.º, por as autoridades italianas não terem provado ter feito um esforço razoável para proteger o direito do requerente, nem demonstrado de forma convincente

28 Queixa n.º 8160/78, decisão da Comissão de 12.03.1981.

29 Queixa n.º 24949/94, decisão da Comissão de 03.12.1996.

30 Queixa n.º 28790/08, acórdão de 03.04.2012.

que o deferimento do pedido deste pudesse perturbar o sistema de justiça para além de uma mera inconveniência administrativa.

Também aqui, a jurisprudência do TJUE parece ser mais promissora. Em *Cresco*³¹, o único caso que apreciou à luz da Diretiva 2000/78/CE, o TJUE concluiu pela existência de uma discriminação direta fundada na religião, por a legislação austríaca relativa aos períodos de repouso estabelecer a Sexta-Feira Santa como feriado pago apenas para os membros de algumas Igrejas, reconhecendo-lhes (apenas a eles) o direito a remuneração adicional pelo feriado caso tivessem de trabalhar nesse dia. Um dos aspetos interessantes da fundamentação do acórdão reside na importância atribuída pelo TJUE ao uso religioso do dia – i.e., ao facto de a legislação austríaca não fazer depender a concessão do feriado do cumprimento de específicos deveres religiosos na Sexta-Feira Santa –, o que sugere que o TJUE poderá estar disposto a concluir que um tratamento diferenciado é legítimo se for justificado por necessidades relacionadas com a observância de ritos religiosos, como os deveres de guarda de judeus e membros da Igreja Adventista do Sétimo Dia no *Sabbath* ou de oração na mesquita à sexta-feira para os muçulmanos.

Nas outras ocasiões em que se pronunciou sobre descanso semanal e feriados religiosos, fora do campo de aplicação da Diretiva 2000/78/CE, o TJUE mostrou-se sensível à importância de respeitar e preservar a diversidade. Em *Reino Unido c. Conselho*³², o TJUE anulou a disposição do art. 5.º, § 2, da Diretiva 93/104/CEE do Conselho, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho, que previa que o período de descanso semanal deveria, em princípio, incluir o domingo. Segundo o TJUE, a questão da eventual inclusão do domingo no período de descanso semanal devia ser deixada à apreciação dos Estados-Membros, atendendo em particular à diversidade dos fatores culturais, étnicos e religiosos de cada Estado. Em *Prais*³³, o TJUE negou provimento ao recurso interposto contra uma decisão do Conselho de não alterar a data prevista para a realização de uma prova escrita de um concurso de provimento que coincidia com um feriado judaico, mas afirmou que, se um candidato comunica à entidade promotora do concurso que as suas convicções religiosas o impedem de realizar o exame em certas datas, esta deve ter essa informação em conta e fazer um esforço por evitar agendar o exame para essas datas. Contrariando a alegação do Conselho de que a atenção às necessidades religiosas de todos os candidatos seria inoportável a nível administrativo, o TJUE afirmou que, idealmente, as entidades promotoras de concursos deviam informar-se de moto próprio das datas que poderiam ser inadequadas por motivos religiosos de modo a evitá-las. No caso concreto, porém, a recorrente só tinha informado o

31 Proc. C-193/17, acórdão de 22.01.2019.

32 Proc. C-84/94, acórdão de 12.11.1996.

33 Proc. C-130/75, acórdão de 27.10.1976.

Conselho depois de os outros candidatos já terem sido notificados da data do exame. Como o exame tinha de ter lugar nas mesmas condições para todos os candidatos, ela não podia ser autorizada a fazer o exame num dia diferente, pelo que o TJUE concluiu que o Conselho tivera razão em recusar o pedido.

Sem se referir diretamente ao acórdão *Prais*, o TCAN português adotou uma fundamentação semelhante no seu acórdão de 08.02.2007, sobre a aplicação do art. 14.º da LLR à marcação pela Ordem dos Advogados (OA) da prova escrita do exame final de avaliação e agregação do estágio de advocacia. Neste caso, a recorrente, uma advogada estagiária membro da Igreja Adventista do Sétimo Dia, requerera, com cerca de seis meses de antecedência, que lhe fosse permitido fazer a prova escrita num dia diferente do agendado, por este coincidir com um sábado. Perante a recusa da OA, a recorrente iniciara um processo especial de intimação para proteção de direitos, liberdades e garantias no Tribunal Administrativo e Fiscal do Porto, pedindo ao tribunal que ordenasse à OA que a dispensasse de fazer a prova agendada e que fixasse, num prazo máximo de cinco dias, uma data alternativa não coincidente com um sábado para ela realizar a prova. O tribunal de primeira instância indeferira o pedido, por entender, por um lado, que o art. 14.º da LLR não era aplicável ao caso da recorrente, já que o que estava em causa era um exame de acesso a profissão liberal e não uma prova de avaliação de alunos, e, por outro lado, que a fixação de uma data alternativa iria colocar a recorrente numa posição de vantagem face aos seus colegas, em violação do princípio da igualdade. O TCAN rejeitou estes argumentos e concedeu provimento ao recurso. Entendeu que, na ausência de uma disposição específica sobre exames de acesso a profissões reguladas, o art. 14.º, n.º 3, da LLR, devia aplicar-se por analogia, dado que também podia regular este tipo de exame, com as necessárias adaptações. Essa era a interpretação correta e conforme à CRP. Sobre o risco de violação do princípio da igualdade, o tribunal fez notar que a recorrente nunca pedira que a prova escrita fosse marcada para data posterior à fixada para os seus colegas e tinha submetido o pedido com suficiente antecedência para que a OA pudesse agendar a prova dela para data anterior. Diversamente do TJUE em *Prais*, o tribunal português não considerou indispensável que a prova tivesse lugar no mesmo dia para todos os candidatos, o que pode explicar-se pelo facto de a admissão à OA não ter *numerus clausus*, ao passo que o concurso que interessava à Sra. Prais tinha um número de vagas muito limitado.

Conclusão

Apesar dos muitos sinais de indisponibilidade judicial para atender às necessidades religiosas dos trabalhadores, o retrato resultante do

levantamento jurisprudencial que aqui fazemos não é unívoco, seja numa perspetiva comparada à escala europeia, seja por referência a uma mesma jurisdição estatal. O modo como os tribunais lidam com os pedidos de dispensa de trabalho por motivo religioso não reflete obrigatoriamente o seu posicionamento face a outras manifestações de religião no local de trabalho.

A experiência dos tribunais portugueses é muito reduzida, mas permite retirar algumas ilações. Mostra-nos, desde logo, que o facto de existir uma norma legal a prever explicitamente uma adaptação razoável, apesar de ter inegáveis vantagens, não resolve tudo. Para além das dúvidas na sua interpretação e aplicação prática, é manifesto que, enquanto exceção à regra geral, a dispensa prevista no art. 14.º da LLR continua a ser percebida, mesmo pelos operadores judiciais, como contrária ao princípio da igualdade. Os acórdãos do TC e do TCAN que analisámos são exemplos de boas práticas (como reconhecido em estudos comparativos de âmbito internacional) e constituem marcos importantes no processo de abertura da sociedade portuguesa ao pluralismo religioso, pelo modo como responderam às necessidades das minorias religiosas num mercado de trabalho em que a influência da religião católica se encontra normalizada. Não conduziram, no entanto, à revisão do texto legal que tantas dúvidas suscita e, como noticiado, também não acabaram com os obstáculos ao exercício do direito com que muitos trabalhadores pertencentes a minorias religiosas continuam a deparar-se.

Referências bibliográficas

- ALIDADI, Katayoun – Reasonable accommodations for religion and belief: Adding value to Article 9 ECHR and the European Union's anti-discrimination approach to employment? *European Law Review*. Reino Unido. ISSN 0307-5400. 6 (2012), 693-715.
- ALIDADI, Katayoun – *Religion, Equality and Employment in Europe: The Case for Reasonable Accommodation*. Oxford: Hart Publishing, 2017. ISBN 9781509911370.
- BIELEFELDT, Heiner – *Elimination of all forms of religious intolerance*. A/69/261. 5 de agosto de 2014. Disponível em: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Religion/A.69.261.pdf>.
- BRIBOSIA, Emmanuelle; RINGELHEIM, Julie; RORIVE, Isabelle – Reasonable accommodation for religious minorities: a promising concept for European antidiscrimination law? *Maastricht Journal of European and Comparative Law* [Em linha]. 17:2 (2010), 137-161. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=1781182>. ISSN 2399-5548.

- COLLINS, Hugh; KHAITAN, Tarunabh – Indirect discrimination law: Controversies and critical questions. In COLLINS, Hugh; KHAITAN, Tarunabh (Eds.) – *Foundations of Indirect Discrimination Law*. Oxford: Hart Publishing, 2018. ISBN 9781509912544.
- FOBLETS, Marie-Claire – Foreword. In ALIDADI, Katayoun – *Religion, Equality and Employment in Europe: The Case for Reasonable Accommodation*. Oxford: Hart Publishing, 2017. ISBN 9781509911370.
- GIBSON, Matthew – The God “dilution”? Religion, discrimination and the case for reasonable accommodation. *Cambridge Law Journal*. Reino Unido. ISSN 0008-1973. 72: 3 (2013), 578-616.
- GOMES, Júlio – Algumas primeiras reflexões sobre a liberdade religiosa do trabalhador subordinado. In MOREIRA, António (Coord.) – *VIII Congresso Nacional de Direito do Trabalho: Memórias*. Coimbra: Almedina, 2006. ISBN 9789724027531.
- GRIFFITHS, Elisabeth – The “reasonable accommodation” of religion: Is this a better way of advancing equality in cases of religious discrimination? *International Journal of Discrimination and the Law*. Reino Unido. ISSN 1358-2291. 16: 2-3 (2016), 161-176.
- GRIMM, Dieter Grimm – Conflicts between general laws and religious norms. In MANCINI, Susanna; ROSENFELD, Michel (Eds.) – *Constitutional Secularism in an Age of Religious Revival*. Oxford: Oxford University Press, 2014. ISBN 9780199660384.
- HENRARD, Kristin Henrard – Duties of reasonable accommodation on grounds of religion in the jurisprudence of the European Court of Human Rights: A tale of (baby) steps forward and missed opportunities. *International Journal of Constitutional Law* [Em linha]. 14: 4 (2016), 961-983. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/icon/mow061>. ISSN 1474-2659.
- JERÓNIMO, Patrícia – Intolerância religiosa e minorias islâmicas na Europa: A censura do “Islão visível” – os minaretes e o véu – e a jurisprudência conivente do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem. In ADRAGÃO, Paulo Pulido (Coord.) – *Atas do I Colóquio Luso-Italiano sobre a Liberdade Religiosa*. Coimbra: Almedina, 2014. ISBN 9789724054247.
- JERÓNIMO, Patrícia – A jurisprudência multicultural do Tribunal Constitucional português: Mapeamento e análise crítica. *JusGov Research Paper Series* [Em linha]. 15 (2022), 1-66. Disponível em: https://www.jusgov.uminho.pt/wp-content/uploads/2023/01/JusGov-Research-Paper-Series_2022_15.pdf.
- LABORDE, Cécile Laborde – Egalitarian justice and religious exemptions. In MANCINI, Susanna; ROSENFELD, Michel (Eds.) – *The Conscience Wars: Rethinking the Balance between Religion, Identity, and Equality*. Cambridge: Cambridge University Press, 2018. ISBN 9781107173309.

MACHADO, Susana Sousa – Reflexões iniciais sobre Liberdade religiosa e contrato de trabalho: Reconhecimento da conflitualidade e perspetivação de um dever de adequação. *Questões Laborais*. 39 (2012), 79-126.

MESTRE, Bruno – *Direito Antidiscriminação: Uma Perspetiva Europeia e Comparada*. Porto: Vida Económica, 2020. ISBN 9789897687082.

MOREIRA, Teresa Coelho – Tempo para trabalhar, tempo para orar, tempo para descansar: A religião, o tempo de trabalho e o dever de acomodação razoável. *Minerva: Revista de Estudos Laborais*. 11: 4 (2021), 91-144.

NETO, Luísa – *De die ad diem: Os dias úteis ou a utilidade dos dias*. Acórdão do Tribunal Central Administrativo Norte (1.ª Secção) de 8.2.2007, P. 01394/06.0BEPRT. Cadernos de Justiça Administrativa. Portugal. ISSN 0873-6294. 74 (2009), 37-54.

NEVES, Céu – *Liberdade religiosa não é uma realidade para todos os que moram em Portugal* [Em linha]. Lisboa: Diário de Notícias, 2022, atual. 6 jul. Disponível em: <https://www.dn.pt/sociedade/liberdade-religiosa-nao-e-uma-realidade-para-todos-os-que-moram-em-portugal-14996043.html>.

SAIZ ARNAIZ, Alejandro; PEREZ, Aida Torres; IGLESIAS, Marisa; TONIATTI, Roberto – *Religious Practice and Observance in the EU Member States* [Em linha]. Bruxelas: European Parliament's Committee on Civil Liberties, Justice and Home Affairs, 2013. Disponível em: [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL-LIBE_ET\(2013\)474399](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL-LIBE_ET(2013)474399).

- Receção: 22.06.2023

- Aprovação: 19.01.2024

NUNES, Andreia; MADEIRA, Bruno – A participação militar das mulheres em Portugal: a postura e a reação dos partidos políticos com representação parlamentar (1990–2020). *Configurações: Revista de Ciências Sociais* [Em linha]. 33 (2024) 77–96. ISSN 2182–7419.

VÁRIA | JUNHO 2024

A participação militar das mulheres em Portugal: a postura e a reação dos partidos políticos com representação parlamentar (1990–2020)

ANDREIA NUNES*

Instituto de Ciências Sociais da Universidade do Minho (ICS-UM)

BRUNO MADEIRA**

Instituto Ciências Sociais da Universidade do Minho (ICS-UM)

Centro de Investigação Transdisciplinar Cultura, Espaço e Memória (CITCEM)

Laboratório de Paisagens, Património e Território (Lab2PT)

Laboratório Associado para a Investigação e Inovação em Património, Artes, Sustentabilidade e Território (In2Past)

Resumo

Esta pesquisa centra-se no estudo da integração das mulheres nas Forças Armadas Portuguesas (1990–2020). Abordamos a situação militar da mulher nas Forças Armadas dos países da OTAN e, de entre os vários países-membros, analisamos o processo de incorporação feminina nos Estados Unidos da América, em Espanha, em Israel e em Portugal. Examinamos os debates parlamentares sobre a participação militar feminina, em Portugal, em momentos de alteração legislativa (1990, 2010 e 2020). O estudo destes discursos revelou que a incorporação das cidadãs nas Forças Armadas Portuguesas esteve longe de ser uma preocupação para os partidos e para os deputados, uma vez que não se apresentou como um tópico relevante na discussão política.

Palavras-chave: género, estereótipos, mulher militar, desigualdade, Forças Armadas Portuguesas

* E-mail: andreiaadj2000@gmail.com | ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0001-3534-3033>

**E-mail: bruno.j.madeira@gmail.com | ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-1555-3786>

Abstract

Women's military participation in Portugal: the position and reaction of political parties with parliamentary representation (1990-2020)

This research studies women's military integration in the Portuguese Armed Forces (1990-2020). We approach the situation of women in the NATO Armed Forces, and, among the several member states, we reflect on the historical framework of female participation in the United States of America, Spain, Israel and Portugal. We examine the parliamentary debates on female military participation in times of legislative change (1990, 2010 and 2020). The study of these discourses revealed that the incorporation of women in the Portuguese Armed Forces was not a priority for parties and deputies, because it had not presented itself as a relevant topic of analysis in political discussion.

Keywords: Gender, stereotypes, military woman, inequality, Portuguese Armed Forces

Résumé

La participation militaire des femmes au Portugal: posture et réaction des partis politiques à représentation parlementaire (1990-2020)

Cette recherche étudie l'intégration militaire des femmes dans les Forces Armées Portugaises (1990-2020). Nous abordons la situation des femmes dans les Forces Armées de l'OTAN et, parmi les différents pays membres, nous analysons le processus d'incorporation féminine aux États-Unis d'Amérique, en Espagne, en Israël et au Portugal. Nous examinons les débats parlementaires sur la participation militaire féminine, au Portugal, au moment des changements législatifs (1990, 2010 et 2020). L'étude de ces discours a révélé que l'incorporation des citoyennes dans les Forces armées portugaises n'était pas une priorité pour les partis et les députés, car elle n'était pas présentée comme un sujet d'analyse pertinent dans le débat politique.

Mots-clés: Genre, stéréotypes, femme militaire, inégalité, Forces Armées Portugaises

Introdução

Este trabalho insere-se num projeto em curso no âmbito de uma dissertação de mestrado¹ acerca da integração das mulheres nas Forças Armadas Portuguesas. O estudo desenvolve-se em torno de três eixos cronológicos: a abertura legal, em 1990, das Forças Armadas Portuguesas às mulheres; a extensão, em 2010, às cidadãs da obrigação militar de participar no Dia da Defesa Nacional; e a criação, em 2020, do Gabinete da Igualdade do Ministério da Defesa Nacional.

Neste artigo, procuramos realizar uma reflexão geral acerca do nosso objeto de estudo. Apresenta-se a situação das mulheres nas Forças Armadas

¹ Mestrado em História pela Universidade do Minho. Título da dissertação: *Debates e representações da mulher nas Forças Armadas Portuguesas: da abertura à criação do Plano Setorial da Defesa Nacional para a Igualdade (1990-2020)*.

dos países da OTAN e, de entre os vários países-membros, optou-se por realizar uma contextualização histórica da participação militar feminina nos Estados Unidos da América, em Espanha e em Israel – selecionou-se os EUA por este país ter sido pioneiro na incorporação das mulheres nas Forças Armadas; Espanha, pelo facto de a incorporação se ter dado numa data próxima à da integração da mulher na instituição militar portuguesa; Israel, por constituir uma exceção, dado que o serviço militar é obrigatório para ambos os sexos. Esta investigação permitiu-nos estabelecer uma comparação entre o processo de incorporação das mulheres nos países estudados e o processo português. Expõe-se o enquadramento histórico da participação feminina nas Forças Armadas Portuguesas e uma discussão em torno das reações dos vários partidos políticos com representação parlamentar em Portugal nos três momentos axiais – 1990, 2010 e 2020.

O objetivo que presidiu à realização desta pesquisa foi o de estudar os debates parlamentares sobre a participação militar feminina em momentos de alterações legislativas. O diálogo entre uma abordagem quantitativa e qualitativa demonstrou-se crucial à investigação aprofundada do objeto de estudo, uma vez que, além de apresentar um quadro estatístico da participação feminina em contexto militar, se procurou compreender as questões políticas que rodeiam o processo de incorporação da mulher em Portugal.

Sendo assim, no primeiro ponto, observou-se a situação das mulheres nas Forças Armadas dos países da OTAN e, no segundo ponto, traçou-se o processo de incorporação militar da mulher nos EUA, em Espanha e em Israel. Posteriormente, sistematizou-se o percurso e a transformação institucional que permitiu a entrada da mulher no universo militar português. Em seguida, foi elaborado o quadro estatístico da participação feminina em contexto militar (por ramos militares, postos hierárquicos, especialidades e modalidades de prestação de serviço). Por último, acompanhou-se a discussão parlamentar em Portugal nos três recortes temporais, com o intuito de escrutinar a reação dos partidos que se manifestaram contra as propostas que perspetivavam uma maior integração feminina na instituição militar portuguesa.

1. A participação das mulheres nas Forças Armadas dos países da OTAN

A situação das mulheres nas Forças Armadas dos países da OTAN foi explorada por Helena Carreiras. Através dos textos da autora é possível verificar que, no início do século XXI, todos os países da OTAN haviam recrutado mulheres para as suas fileiras. Em 2000, cerca de 28 000 mulheres serviam nas instituições militares destes países (Carreiras, 2006, p. 98). Os dados relativos a 2020 indicam que as mulheres militares representam

13% do total de efetivos das Forças Armadas dos países da OTAN (NATO, 2020). Entre os anos de 1999 e 2020 registou-se um crescimento constante, ainda que pouco expressivo, do número de mulheres militares. É essencial destacar a possível influência da Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas n.º 1325 no aumento do número de mulheres, uma vez que esta colocou como objetivo central promover a integração das mulheres nas áreas de segurança e defesa (Neumann, 2020, p. 118).

Em seguida, Carreiras apresenta, a nível percentual, a representação feminina nas Forças Armadas dos vários países da OTAN: em primeiro lugar, encontram-se os EUA e o Canadá, com uma percentagem elevada de mulheres militares (10%); em segundo lugar, os países em que a representação feminina assume valores entre 5% e 9% – Espanha, Portugal, Bélgica, Holanda, Reino Unido e França; em seguida, surgem os países que apresentam uma percentagem ainda limitada, 3% a 4% – Alemanha, Grécia, Noruega e República Checa; por fim, um grupo onde a representação feminina é extremamente reduzida (menos de 1%) – Luxemburgo, Turquia, Itália e Polónia (Carreiras, 2004b, pp. 75–76). Nesta assimetria de valores, a variável tempo parece ter algum impacto, na medida em que os EUA e o Canadá têm uma presença temporalmente mais longa de mulheres nas Forças Armadas, ao passo que, por exemplo, a Alemanha só instituiu a possibilidade de as mulheres prestarem serviço militar em 2000 (Carreiras, 2006, p. 98).

Atualmente, em primeiro lugar, com uma percentagem elevada de mulheres militares, destacam-se a Hungria (19,9%), os EUA (17,6%) e a Bulgária (16,8%), seguidos da Grécia (16,4%) e da França (16,1%); em segundo lugar, num patamar intermédio, encontram-se o Canadá (15,8%), a Albânia (15,2%), a Eslovénia (14,1%) e a Noruega (14,1%); por sua vez, Espanha (12,8%), Alemanha (12,6%) e Portugal (12,3%) estão abaixo da média geral dos países da OTAN; por último, identificam-se países que apresentam um nível percentual reduzido de mulheres militares, como o Luxemburgo (7,7%), a Itália (6,2%) e a Turquia (0,3%) (NATO, 2020).

Em 2000, a participação militar das mulheres apresentava uma distribuição desigual nos diferentes ramos das Forças Armadas: a Força Aérea era o ramo com maior presença de mulheres, seguida da Marinha e, finalmente, do Exército (Carreiras, 2006, p. 100). Contudo, em 2020, do total de mulheres militares, o Exército era o ramo com maior representação de mulheres, seguido da Força Aérea e da Marinha (NATO, 2020).

Em relação às especialidades que as mulheres desempenham nas Forças Armadas dos países da OTAN, há uma maior representação em funções de apoio administrativo, logística e saúde. As especialidades de pendor mais operacional – engenharia, artilharia, infantaria, cavalaria – apresentam números reduzidos de efetivos femininos (Carreiras, 2004b, p. 76).

No que diz respeito à representação hierárquica, “cerca de metade do total de mulheres militares na OTAN (49,9%) estão concentradas na categoria de praças, 36% são sargentos e 15% pertencem à categoria de oficiais” (Carreiras, 2004b, p. 79). Em 2018, era perceptível que as mulheres se encontravam sub-representadas na categoria de oficial (21%) e que a sua expressão era mais significativa nos postos de soldado e cabo – praças – (41%). Os dados disponíveis permitem concluir pela pouca representatividade feminina no topo da estrutura hierárquica: a mulher tem um acesso muito reduzido a cargos de chefia, correspondendo a maior percentagem de incorporação a posições hierárquicas mais baixas (NATO, 2018, p. 55).

Em suma, é possível concluir que nas Forças Armadas dos países da OTAN prevalece uma série de desigualdades entre homens e mulheres, que se traduzem em discrepâncias na estrutura de oportunidades e no acesso a hierarquias de comando, bem como numa reduzida representação numérica.

2. O processo de incorporação militar da mulher nos Estados Unidos da América, em Espanha e em Israel

Até muito recentemente, o acesso às Forças Armadas foi vedado às mulheres. Estas eram apenas recrutadas para combater em circunstâncias excecionais – em tempos de guerra, sobretudo na 1.ª e 2.ª Guerras Mundiais –, mas ocupavam funções de apoio à atividade militar, possibilitando uma maior disponibilidade dos homens para as tarefas de combate efetivo (Alves, 1999, p. 74). A nível interno, as mulheres foram essenciais na produção, ocupando os lugares deixados vagos pelos homens. Não se trata de uma participação feminina nos teatros de operações, mas consubstancia, ainda assim, uma inserção no esforço de guerra.

Vários estudos têm vindo a chamar a atenção para a importância dos papéis de suporte ao combate desempenhados pelas mulheres. Alguns autores afirmam que ao longo da história elas seguiram e acompanharam os exércitos, cumprindo funções variadas de apoio à atividade militar (Bellafaire, 2011; Carreiras, 1997; Noakes, 2006): “viúvas, esposas ou amantes dos soldados, estas mulheres desempenhavam tarefas como cozinheiras, lavadeiras e cantineiras, mas também como ajudantes de campo e enfermeiras, dando de beber aos feridos e removendo-os da frente de combate, ou ainda como prostitutas” (Carreiras, 1997, p. 16).

Apesar da exclusão das mulheres da instituição militar, a sua participação em funções de apoio aos esforços de guerra foi constante ao longo da história; todavia, somente na segunda metade do século XX começaram a ser recrutadas em tempos de paz (Carreiras, 1999). O processo de incorporação feminina nas Forças Armadas foi longo, complexo e marcado por avanços e retrocessos.

Os Estados Unidos da América são considerados pioneiros na incorporação das mulheres nas Forças Armadas. Bellafaire (2011) traça um panorama da participação feminina nos diversos conflitos que envolveram o país: a Revolução Americana, a Guerra Civil, a Guerra Hispano-Americana, a 1.ª e a 2.ª Guerras Mundiais, a Guerra da Coreia, a Guerra do Vietname e as operações no Médio Oriente.

Nos EUA, o primeiro registo de presença feminina em contexto militar remonta à Revolução Americana (1763-1776), na qual as mulheres desempenharam papéis de suporte à atividade militar: cozinhar, limpar e cuidar dos feridos (Bellafaire, 2011, pp. 12-13). As mulheres voltariam a ser recrutadas durante a Guerra Civil (1861-1865) e a Guerra Hispano-Americana (1889), para desempenhar funções na área da saúde (Bellafaire, 2011, pp. 19-20). Mais tarde, dada a elevada eficácia que as mulheres demonstraram no decorrer dos conflitos anteriores, a Marinha (1907) e o Exército (1901) criaram um corpo de enfermeiras permanente (Bellafaire, 2011, pp. 38-40).

Durante a 1.ª Guerra Mundial, a mulher ocupou posições que, até então, lhe estavam vedadas: foram recrutadas para apoio na área administrativa, transportes e comunicações (Bellafaire, 2011, p. 43). Na 2.ª Guerra Mundial, os corpos militares femininos foram reconstituídos em dimensões substancialmente maiores e acedendo a um maior leque de especialidades e funções – tarefas administrativas, condução de veículos, reparação de armamento e pilotagem (Carreiras, 1997, pp. 17-18).

Em 1948, foi promulgada a lei que autorizava a incorporação feminina na instituição militar americana, que impunha contudo restrições às funções que a mulher poderia desempenhar: assim, a sua participação estava confinada às especialidades administrativas, de serviços e de saúde. A discussão acerca das especialidades que as mulheres podiam desempenhar continuou a assentar em estereótipos que as identificavam como seres frágeis, emocionalmente instáveis e de reduzida capacidade e força física (McSally, 2011).

Apenas na década de 1970 foram criadas as condições que permitiram o acesso definitivo das mulheres às fileiras das Forças Armadas Americanas. Em 1973, entrou em vigor uma lei do serviço militar que colocou fim à conscrição obrigatória, passando o serviço militar a ser realizado de forma exclusivamente voluntária por homens e mulheres.

Ainda assim, foram mantidas uma série de restrições às mulheres no acesso a determinadas especialidades operacionais (Bellafaire, 2011, pp. 85-86). Em 1994, algumas destas restrições foram abolidas e as mulheres passaram a poder servir a bordo de aviões e navios de combate. Esta alteração legislativa esteve diretamente relacionada com o desempenho militar feminino nas missões do Médio Oriente (*Desert Shield* e *Desert Storm*) – as mulheres serviram em articulação com os homens em várias

especialidades: enfermagem, medicina, logística, administração, pilotagem de aviões; serviram ainda a bordo de navios e, em situações excecionais, participaram no combate corpo a corpo (Bellafaire, 2011, pp. 102-104). Em 2015, estabeleceu-se, finalmente, o acesso das mulheres a funções de combate armado. Não obstante, os dados relativos a 2017 indicam que as mulheres representam apenas 14,6%² do total de efetivos das Forças Armadas Norte-Americanas.

Em Espanha a incorporação feminina nas Forças Armadas foi legalizada em 1988. Fuente Fernández apresenta uma contextualização histórica da participação militar da mulher no país. O autor afirma que a primeira aparição da mulher espanhola em contexto militar remonta à “Guerra Civil aquando da sua incorporação na Cruz Vermelha (*Cruz Roja Española*), à participação na *Sección Feminina de Falange* e às mulheres que desempenhavam funções em hospitais militares, de forma voluntária e sem qualificação” (Fuente Fernández, 2019, p. 121). Em 1941, foi constituído o primeiro corpo militar feminino vinculado ao Exército – o *Cuerpo de Damas de Sanidad Militar*. A Constituição de 1978 consagrou o “direito e o dever de defender Espanha” a todos os cidadãos (homens e mulheres)” (Fuente Fernández, 2019, p. 125). Contudo, apenas na década de 1980 as mulheres começaram a incorporar a organização.

Arroyo (2014) defende que o início do processo de recrutamento feminino nas Forças Armadas de Espanha se deveu aos seguintes fatores: i) militares – fim do serviço militar obrigatório, inovações tecnológicas, bem como transformações nas condições do exercício da violência impostas pelo final da Guerra Fria; ii) socioeconómicos – associados ao desempenho da economia e às tendências de recrutamento no mercado de trabalho; iii) culturais – ligados ao processo de desconstrução social do género.

O país foi desenvolvendo medidas destinadas a promover a igualdade entre homens e mulheres na instituição militar. Em 1989, foi implementada uma lei que aboliu as restrições impostas às mulheres no acesso a funções de combate direto e utilização de armas. Em 1999, estabeleceu-se que “o sexo feminino, em condições de igualdade com o sexo masculino, teria acesso a todos os ramos das Forças Armadas, sem quotas de integração ou limitações em termos de progressão de carreira” (Frieiro de Lara, 2019, p. 108). Em 2005, foi criado o Observatório Militar para a Igualdade entre Homens e Mulheres, com o objetivo de promover medidas favoráveis à integração da mulher nas Forças Armadas. Em 2007, foi aprovada legislação para facilitar uma melhor conciliação entre a profissão militar e a vida familiar. Em seguida, em 2015, verificou-se uma alteração significativa do Código Penal espanhol,

2 MORAIS, Abel Coelho – Uma mulher entra pela primeira vez nas fileiras dos Rangers [Em linha]. *Diário de Notícias*, 2017. [Consult. 20 jun. 2022]. Disponível em: <https://www.dn.pt/mundo/uma-mulher-entra-pela-primeira-vez-nas-fileiras-dos-rangers-5634478.html>.

estipulando que “o assédio sexual, o abuso de autoridade, a humilhação e ameaças às recrutas seriam atitudes consideradas criminosas” (Frieiro de Lara, 2019, p. 120). Ainda assim, Arroyo (2014) aponta níveis limitados de representação hierárquica, que se traduzem no afastamento das mulheres das principais posições de poder no sistema militar e numa reduzida representação numérica.

Por último, é essencial analisar a evolução dos contingentes de mulheres militares no país. Como é possível concluir a partir de Frieiro de Lara, registou-se um aumento constante, ainda que pouco expressivo, do número de mulheres militares. Ao crescimento acelerado dos primeiros anos, tido como normal e expectável, dado corresponder à fase inicial do processo de recrutamento feminino, segue-se uma relativa estagnação a partir de 2006, época em que a taxa de participação das mulheres nas Forças Armadas Espanholas era de cerca de 12%. Os dados mais recentes indicam que a percentagem de mulheres militares em Espanha é de 12,8% (NATO, 2020).

Por sua vez, em Israel existe um sistema de serviço militar obrigatório, tanto para homens como para mulheres. Segundo Sasson-Levy (2011), a instituição do serviço militar obrigatório para a mulher remonta a 1948, após a criação do Estado de Israel, na sequência do fim da Guerra de Independência. A autora identificou que a presença feminina nas Forças Armadas data da sua incorporação na *Hashomer* (1909) – organização de defesa judaica na Palestina –, bem como na organização militar *Haganah* (responsável por defender a população judaica entre 1920 e 1948) e na *Palmach* (1941), até à sua incorporação definitiva em 1948, com a fundação do Corpo de Mulheres das Forças de Defesa de Israel (IDF).

Na década de 1990, refletiu-se acerca da exclusão das mulheres de certas funções militares. Sasson-Levy concluiu que persiste uma distinção entre funções militares adequadas à mulher (saúde, tarefas administrativas, logística e serviços) e especialidades masculinas (mais operacionais e ligadas ao combate armado). As mulheres concentram-se em particular em funções de apoio, sendo que a área do secretariado adquire maior expressão. Esta especialidade é hierarquicamente mais baixa e menos bem remunerada. Desta forma, as possibilidades de progressão de carreira para as mulheres são bastante reduzidas – “as mulheres são incluídas no Estado e na cidadania por meio do recrutamento obrigatório, mas, ao mesmo tempo, são marginalizadas e direcionadas para as posições periféricas dentro do Exército” (Sasson-Levy, 2007, p. 502).

Posto isto, foram abolidas as restrições impostas às mulheres no acesso a determinadas classes e especialidades operacionais. Contudo, Sasson-Levy afirma que esta integração é meramente formal, uma vez que as mulheres continuam a ser excluídas das funções e especialidades mais

operacionais, algo associado, no discurso que o justifica, às suas menores capacidades físicas: “a especialidade de combate é entendida como um teste de iniciação da masculinidade” (Sasson-Levy, 2011, p. 83). Aliás, a instituição militar assumia-se quase como um “rito de passagem à vida adulta dos homens, mas também como um ‘ritual de diferenciação entre as categorias de masculino e feminino’ ” (Monte, 2020, p. 32).

Em conclusão, é evidente que o fim da conscrição masculina obrigatória e a passagem ao regime de voluntariado obrigaram as Forças Armadas dos EUA e de Espanha a aceitarem a incorporação de mulheres nos seus quadros como estratégia de combate à ausência de mão-de-obra.

3. A participação militar da mulher em Portugal

3.1. Contextualização histórica e enquadramento legislativo

Em Portugal, a primeira aparição das mulheres em contexto militar remonta à 1.ª Guerra Mundial (1917-1918), em apoio ao Corpo Expedicionário Português, em França (Alves, 1999). Seria necessário esperar pela Guerra Colonial (1961-1974) para voltar a haver registo de mulheres em contexto militar – a Força Aérea Portuguesa, de forma pioneira, criou o quadro de enfermeiras paraquedistas (Alves, 1999), onde as mulheres demonstraram grande eficácia, facto que encorajou este ramo das Forças Armadas a admitir mulheres nos seus quadros após o fim do conflito.

Ainda durante a Guerra Colonial, em 1968, foi promulgada a lei do serviço militar (Lei n.º 2135/1968), que conferiu a possibilidade aos “cidadãos do sexo feminino [...] [de] ser admitidos a prestar serviço militar voluntário”³. Contudo, impunham-se restrições formais relativamente às funções que a mulher poderia desempenhar, condicionadas às funções coincidentes com o modelo tradicional de feminilidade. Estas assemelhavam-se às funções sociais construídas em torno da mulher (esposa, dona-de-casa e mãe), isto é, atividades relacionadas com os cuidados e o apoio (Carreiras, 1999, p. 102).

Depois do derrube do Estado Novo e do fim da Guerra Colonial, não se registou nenhum desenvolvimento significativo. O interesse por esta questão apenas foi reativado em 1987, por ocasião da publicação de uma nova lei do serviço militar (Lei n.º 30/87) que estabelecia que “a defesa da Pátria é dever e direito fundamental de todos os portugueses”⁴; no entanto, o novo documento dispensava as mulheres das obrigações militares, ficando salvaguardada a sua prestação sob a forma de regime voluntário.

Somente na década de 1990 foram criadas as condições que permitiram o acesso definitivo das mulheres às fileiras das Forças Armadas Portuguesas.

3 Lei n.º 2135/1968. D.R. I Série. 163 (11-07-1968). Disponível em: <https://dre.tretas.org/dre/33078/lei-2135-de-11-de-julho>.

4 Lei n.º 30/1987. D.R. I Série. 153 (07-07-1987). Disponível em: https://www.igf.gov.pt/leggeraldocs/LEI_030_87.htm.

A Lei n.º 22/91 instituiu a possibilidade de as mulheres prestarem serviço militar nas Forças Armadas⁵, de início em funções administrativas, logísticas e de serviços, excluindo assim responsabilidades mais operacionais e ligadas ao combate armado (Monte, 2020, pp. 41–42). Em 2008, no Despacho n.º 101/MDN/2008, foram abolidas as restrições impostas às mulheres no acesso a especialidades operacionais⁶.

Em 1999, entrou em vigor uma nova lei do serviço militar que colocou fim à conscrição obrigatória⁷. O serviço militar passou a ser realizado de forma voluntária, quer para homens, quer para mulheres. Em 2004, após o final do período transitório, assistiu-se à “voluntarização” plena do serviço militar. Ao mesmo tempo, implementou-se o Dia da Defesa Nacional, cuja participação passou a ser uma obrigação militar para todos os cidadãos do sexo masculino que completassem 18 anos de idade. Em 2010, esta obrigação estendeu-se também às jovens cidadãs⁸.

Posto isto, é essencial analisar a evolução dos contingentes de mulheres militares no país. Nos primeiros anos do processo de recrutamento, registou-se um crescimento significativo do seu número, sobretudo após 2004 – ano em que a conscrição obrigatória foi abolida. A partir de 2010, o número de mulheres militares sofreu um decréscimo acentuado, em consequência da crise económica portuguesa, que penalizou “os regimes de prestação de serviço de voluntariado e de contrato, e o posto de Praça, setores onde as mulheres mais se concentram” (Monte, 2020, p. 45). Os dados mais recentes, relativos a 2021, indicam que a percentagem de mulheres militares em Portugal é de 13%⁹.

Em seguida, importa também refletir sobre a distribuição do contingente militar feminino pelos ramos militares, especialidades, postos hierárquicos e modalidades de prestação de serviço. A participação militar das mulheres apresenta uma distribuição desigual nos diferentes ramos das Forças Armadas: a Marinha é o ramo com menor presença relativa de mulheres (11,3%), seguida do Exército (11,6%) e, finalmente, da Força Aérea, com a maior percentagem (17,3%) (Anuários Estatísticos do Ministério da Defesa Nacional, 2020).

5 Lei n.º 22/1991. D.R. I Série. 138 (19-06-1991), pp. 3170-3173. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/22-1991-659544>.

6 Ministério da Defesa Nacional – Ministro da Defesa Nacional aprova promoção da primeira general. [Consult. 20 dez. 2021]. Disponível em: <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc21/comunicacao/comunicado?i=ministro-da-defesa-nacional-aprova-promocao-da-primeira-general>.

7 Lei n.º 174/1999. D.R. I Série. 221 (21-09-1999), pp. 6541-6550. Disponível em: <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/174-1999-558204>.

8 Ministério da Defesa Nacional – Dia da Defesa Nacional. [Consult. 20 dez. 2021]. Disponível em: <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc21/area-de-governo/defesa-nacional/informacao-adicional/dia-da-defesa-nacional.aspx>.

9 Percentagem de mulheres sobe de 12 para 13 nas Forças Armadas [Em linha]. *Público*, 2021. [Consult. 20 jun. 2022]. Disponível em: <https://www.publico.pt/2021/03/08/politica/noticia/numero-mulheres-sobe-12-13-forcas-armadas-1953478>.

No que concerne à evolução dos efetivos militares femininos por posto hierárquico, identificam-se três postos transversais a todos os ramos das Forças Armadas: praça, sargento e oficial (Monte, 2020, pp. 47-48). Os dados referentes a 2020 permitem concluir que, do total de mulheres militares que prestam serviço no Exército português, 64,5% ocupam o posto de praça, 19,5% o de oficial e 16% o de sargento¹⁰. Estes valores demonstram que a maioria das mulheres militares ocupa posições hierarquicamente mais baixas (praça), observando-se uma reduzida percentagem no que toca a cargos de liderança e de chefia (oficial e sargento).

Em relação às especialidades que as mulheres desempenham nas Forças Armadas Portuguesas, não foi possível aceder a valores em bruto, mas apenas a dados e percentagens já trabalhados. A partir da análise dos dados existentes, é perceptível que as funções administrativas e de apoio logístico estão entre as mais escolhidas pelas mulheres, nomeadamente, “serviços gerais; secretariado; material; [...] transmissões; administração militar e saúde” (Monte, 2020, p. 50). Por sua vez, as especialidades de pendor mais operacional apresentam números reduzidos de efetivos femininos.

Por último, no que concerne à distribuição do contingente militar feminino pelos vários regimes de prestação de serviço, identificam-se três modalidades: o quadro permanente, o regime de contrato e o regime de voluntariado. É essencial ressaltar que, em comparação com os regimes de contrato e de voluntariado que estão ao alcance dos militares de todos os postos hierárquicos, nos quadros permanentes apenas ingressam os militares em funções de sargento e de oficial. Desta forma, é um regime de prestação de serviço não aplicável ao posto de praça – o mais comum entre as mulheres militares – e, como tal, uma condição de difícil acesso às mulheres (Monte, 2020, p. 52).

A participação militar das mulheres por regime de prestação de serviço apresenta uma distribuição heterogénea. A percentagem de mulheres que desempenha funções nos quadros permanentes é reduzida: a Força Aérea é o ramo que comporta a maior percentagem de efetivos femininos nos quadros permanentes, com cerca de 16,4%; segue-se a Marinha, com 10,7%, e o Exército, com 6,4%. As mulheres têm uma expressão mais significativa no regime de contrato, ultrapassando a barreira dos 15% em todos os ramos (Anuários Estatísticos do Ministério da Defesa Nacional, 2020). Assim, é visível que as mulheres apresentam “níveis limitados de representação hierárquica e se encontram afastadas das principais posições de poder no sistema militar” (Carreiras, 2004a, p. 92).

¹⁰ Traçou-se somente a distribuição dos efetivos femininos por posto hierárquico no Exército português, uma vez que este foi o único ramo das Forças Armadas que forneceu esta informação.

Apresenta-se, em seguida, uma reflexão em torno do posicionamento dos vários partidos políticos com representação parlamentar em Portugal em três momentos axiais: em 1990, a abertura legal das Forças Armadas Portuguesas às mulheres; em 2010, a extensão às jovens cidadãs da obrigação militar de participar no Dia da Defesa Nacional; em 2020, a criação do Gabinete da Igualdade do Ministério da Defesa Nacional.

3.2. Mulheres militares em Portugal: reações e posicionamentos políticos

Em 1991, foi apresentada à Assembleia da República a proposta de lei 170/V/4, promovida pelo Governo. A proposta previa a redução do tempo de prestação de serviço militar para 4 meses para os cidadãos incorporados a partir de 1993. Até àquela data, o serviço militar tinha a duração de 12 a 15 meses no Exército e de 18 a 20 meses na Marinha e na Força Aérea¹¹. Simultaneamente, o documento fixava que a duração do serviço militar para os contingentes de 1991 e 1992 seria de 8 meses no Exército e de 12 meses na Marinha e Força Aérea¹². De destacar também a cláusula referente ao “prolongamento extraordinário”, na qual se previa a extensão do serviço efetivo normal “até 8 meses no Exército e 12 meses na Força Aérea e Marinha, caso se verifique a insuficiência de contratados e voluntários”¹³.

Este processo foi enquadrado por significativas mudanças na conjuntura internacional no que concerne às áreas de segurança e defesa. O final da Guerra Fria modificou a forma como as democracias ocidentais concebiam a guerra e a própria violência: “o objetivo das instituições militares seria o de ‘preparar a guerra para a tornar impossível’” (Carreiras, 1999, p. 99). Desta forma, as alterações à lei do serviço militar n.º 30/1987 tinham como finalidade introduzir um novo conceito de serviço militar que se articulasse com a nova ordem internacional.

Posto isto, em 19 de fevereiro de 1991, seguiu-se uma discussão e ponderação parlamentar sobre a matéria. A partir das várias intervenções, parece-nos crucial analisar as reações dos partidos políticos que se manifestaram contra a redução do tempo de prestação do serviço militar, a saber, o Partido Comunista Português (PCP) e o Partido Renovador Democrático (PRD), representados neste debate pelos deputados João Amaral e Marques Júnior, respetivamente.

Num primeiro momento, João Amaral acusou o Governo de não ser totalmente honesto em relação à proposta de 4 meses de serviço militar obrigatório, já que, na verdade, esse período de tempo “não o é em 1991 nem

11 Lei n.º 30/1987. D.R. I Série. 153 (07-07-1987). Disponível em: https://www.igf.gov.pt/leggeraldocs/LEI_030_87.htm.

12 Proposta de lei n.º 170/1991. D.R. II Série. 27 (20-02-1991), pp. 817-817. Disponível em: <https://debates.parlamento.pt/catalogo/r3/dar/s2a/05/04/027/1991-02-20/817?pgs=817&org=PLC>.

13 *Ibidem*

em 1992, anos para os quais o Governo propõe oito meses, e não é para 1993 e anos subsequentes, já que o que é efetivamente proposto é [...] um período de oito meses que pode ser reduzido até quatro quando houver voluntários em número suficiente”¹⁴.

A partir deste pressuposto, Amaral levantou uma outra questão em relação ao novo modelo de serviço militar; segundo ele, o Estado não reunia as capacidades necessárias para assegurar os recursos humanos de que as Forças Armadas precisavam. O deputado comunista refletiu sobre as desigualdades sociais promovidas ou potenciadas pela proposta de lei em apreço: “para os que pertencem a franjas marginalizadas, para os de menos posses e menos instrução, para a mais carente de prego [*sic*], é que o voluntariado é apetecível”¹⁵.

Amaral questionou ainda o Governo acerca dos estudos encomendados às Forças Armadas sobre a redução do serviço militar para 4 meses, os quais, aparentemente, o PSD se recusou a enviar à Assembleia da República. O mesmo deputado afirmou, desde logo, que, “primeiro, foi fixado o período de duração e, depois, foram encomendados os estudos para justificar o período definido”¹⁶. Acrescentou que veio a público a notícia de que as Forças Armadas, na primeira versão dos estudos técnicos, identificaram uma série de debilidades na proposta do PSD: i) consideraram a proposta dos 4 meses de serviço militar inviável e “teriam mostrado que a redução para oito meses (oito meses, sublinhe-se), como aquela que seria mais adequada e eficaz”¹⁷; ii) indicaram que a proposta estava em desconformidade com o disposto na Constituição: “n.º 2 do artigo 275.º da Constituição, nos termos do qual ‘a sua organização – das Forças Armadas – baseia-se no serviço militar obrigatório’ ”¹⁸; iii) evidenciaram os elevados custos financeiros que a proposta representava.

Por sua vez, Marques Júnior, deputado do PRD, acusou o executivo de anunciar a redução do serviço militar obrigatório para 4 meses por razões de ordem eleitoralista. Acrescentou que, por esse motivo, o PSD elaborara a proposta de forma apressada e imponderada – “o Governo tomou a decisão da redução do tempo de serviço militar obrigatório antes de qualquer estudo que apontasse para uma solução deste tipo”¹⁹. O deputado acreditava, aliás, que nenhuma análise técnica poderia considerar a redução do serviço militar obrigatório para 4 meses, na medida em que esse período era gasto em instrução básica. Sublinhou também que não existia nenhum país da OTAN

14 Proposta de lei n.º 170/V/4. D.R. I Série. 44 (20-02-1991), p. 1435. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetailIniciativa.aspx?BID=29110>.

15 *Ibidem*, p. 1437.

16 *Ibidem*, p. 1434.

17 *Ibidem*, p. 1435.

18 *Ibidem*, p. 1435.

19 *Ibidem*, p. 1437.

ou da Europa com um período tão curto de serviço militar obrigatório: “o país da NATO com menor tempo de serviço militar obrigatório é a Dinamarca com nove meses; nos países da Europa é a Áustria com seis meses, mantendo dois meses de instrução por ano durante 15 anos”²⁰.

Marques Júnior considerou que a duração do serviço efetivo normal de 4 meses, do ponto de vista externo, poderia ter consequências desastrosas na eficácia e credibilidade das Forças Armadas. A nível interno, o serviço militar obrigatório oferecia e garantia instrução militar básica à maioria da população, possibilitando a resistência ativa em caso de invasão. Importa também sublinhar que, do ponto de vista de Marques Júnior, o sistema de conscrição obrigatória era aquele que apresentava menores custos financeiros²¹.

Mais adiante, o mesmo deputado procurou demonstrar que o Governo iniciara a reestruturação das Forças Armadas sem refletir acerca da política de defesa nacional e dos respetivos conceitos estratégicos. Fizera-o sem ter em consideração o quadro de missões impostas pelo novo quadro político-institucional que Portugal assumira, “nomeadamente como resultado da sua integração europeia e das alterações estruturais, em curso, a nível mundial com repercussões inevitáveis em termos de defesa e segurança”²². Considerava ainda que a proposta do PSD não se enquadrava nas disposições da Constituição, segundo a qual a organização das Forças Armadas se baseava no serviço militar obrigatório²³. Em seguida, o deputado mostrou-se crítico em relação às despesas financeiras com as quais a instituição militar teria de lidar, por ter de recorrer “ao mercado de trabalho com incentivos especiais para aliciar o voluntariado necessário à operacionalidade das Forças Armadas, em substituição do serviço militar obrigatório”²⁴.

No final da sua intervenção, Marques Júnior considerou que era importante adiar a votação da proposta de lei e desenvolver, entretanto, estudos técnicos que permitissem enquadrá-la, de forma adequada, na política global de modernização das Forças Armadas. A proposta foi aprovada em 1991, com os votos a favor do PS e do PSD, a abstenção do CDS-PP e os votos contra do PCP e do PRD, e dela resultou a promulgação da nova lei do serviço militar n.º 22/1991.

Na discussão parlamentar exposta anteriormente, a questão da participação militar feminina na organização militar não se apresenta como um tópico de análise. Ainda assim, a partir desta altura, a situação da mulher na organização modificou-se rapidamente com a fixação de

20 *Ibidem*, p. 1439.

21 *Ibidem*, p. 1435.

22 Proposta de lei n.º 170/V/4. D.R. I Série. 44 (20-02-1991), p. 1438. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheIniciativa.aspx?BID=29110>.

23 *Ibidem*, p. 1437.

24 *Ibidem*, p. 1439.

regulamentação²⁵: em 1991, a Força Aérea²⁶ e o Exército²⁷ estabeleceram as condições de prestação de serviço militar para as cidadãs do sexo feminino, e a Marinha fê-lo em 1992²⁸.

Em 1999, a problematização da conscrição em geral começou a esboçar-se na sequência da nova ordem internacional. O final da Guerra Fria impôs profundas transformações ao nível da organização e missão das Forças Armadas nos países ocidentais. Deste modo, Portugal, assim como as demais democracias ocidentais, introduziu uma série de reformas nas Forças Armadas: reduziu o contingente militar, ditou o fim do serviço militar obrigatório e instituiu o regime de voluntariado. Através da Lei n.º 174/1999, foi determinado o fim do serviço militar obrigatório e, em 2004, após o final do período transitório, assistiu-se à “voluntarização” plena do serviço militar. Ao mesmo tempo, implementou-se o Dia da Defesa Nacional, cuja comparência passou a ser um dever militar de todos os cidadãos do sexo masculino que completassem 18 anos de idade. E, não obstante a participação voluntária neste dia ser-lhes permitida desde 2000²⁹.

Após a publicação do Decreto-Lei n.º 289/2000, nenhum desenvolvimento significativo se registou a este respeito. Só mais tarde, em 2007, o CDS-PP propôs um projeto de lei (n.º 427/X/3), que previa a extensão da obrigação militar de participar no Dia da Defesa Nacional às mulheres. A proposta do CDS-PP pretendia revogar o artigo 75.º do regulamento da lei do serviço militar, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 289/2000, incentivando, assim, a participação feminina no Dia da Defesa Nacional. O partido entendia que a Lei n.º 174/1999 previa, no artigo 57.º, que era dever militar do cidadão português comparecer ao Dia da Defesa Nacional; do mesmo modo, a Constituição, no seu artigo 276.º, indicava que a defesa da Pátria era uma obrigação militar cujo cumprimento não podia fazer distinção em função do género³⁰.

Em relação ao Projeto de Lei n.º 427/X/3 do CDS-PP, não houve um debate sobre a questão. Ainda assim, na discussão parlamentar que se seguiu à apresentação da Proposta de Lei n.º 168/X/3, promovida pelo Governo, que previa a alteração do processo de recenseamento militar, é possível identificar em algumas das intervenções a referência à participação feminina no Dia da Defesa Nacional: João Mira Gomes (secretário de Estado

25 Lei n.º 22/1991. D.R. I Série. 138 (19-06-1991), pp. 3170-3173. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/22-1991-659544>.

26 Portaria n.º 777/1991. D.R. I Série. 181 (08-08-1991), pp. 3983-3983. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/portaria/777-1991-682244>.

27 Portaria n.º 1156/1991. D.R. I Série. 259 (11-11-1991), pp. 5762-5762. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/portaria/1156-1991-331412>.

28 Portaria n.º 163/1992. D.R. I Série. 61 (13-03-1992), pp. 1279-1279. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/portaria/163-1992-175511>.

29 Decreto-Lei n.º 289/2000. D.R. I Série. 263 (14-11-2000), pp. 6425-6438. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/289-2000-615041>.

30 Projeto de Lei n.º 427/X/3. (14-12-2007). Disponível em: <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheIniciativa.aspx?BID=33646>.

da Defesa Nacional e dos Assuntos do Mar) referiu que o Governo pretendia alargar a obrigatoriedade de participar no Dia da Defesa Nacional a todos os cidadãos.

A partir de 2009, o Governo e a instituição militar iniciaram as experiências-piloto de participação das mulheres no Dia da Defesa Nacional. Por exemplo, em 2008, no Alfeite, durante uma aula de Severiano Teixeira sobre as Forças Armadas, estiveram presentes 150 raparigas, das quais “70 foram convidadas para uma experiência-piloto sobre a obrigatoriedade de as mulheres participarem no DDN”³¹. Na reunião de 13 de novembro de 2008 sobre o Orçamento do Estado para 2009, a participação da mulher no Dia da Defesa Nacional surge já como uma medida consolidada.

Neste estudo, importa refletir acerca do recente Plano Setorial da Defesa Nacional para a Igualdade (2019-2021). Com o principal objetivo de promover a igualdade entre homens e mulheres, este plano estipulou uma agenda assente em três eixos de ação – igualdade, conciliação e formação – com vista a aumentar o recrutamento de mulheres para a instituição. O desenvolvimento desta iniciativa foi articulado com instrumentos nacionais e internacionais nesta matéria: “Portugal + Igual (ENIND), [...] Programa para a Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar 2018-2019, bem como com a Resolução n.º 1325 do Conselho de Segurança das Nações Unidas sobre Mulheres, Paz e Segurança” (Plano Setorial da Defesa Nacional para a Igualdade, 2019, p. 3).

Deste plano destaca-se o Gabinete da Igualdade no Ministério da Defesa Nacional, a criado a partir do Despacho n.º 3232/2020³². Este Gabinete tem como principais funções: i) acompanhar o desenvolvimento das políticas de igualdade desenvolvidas ao nível nacional e internacional na área da defesa; ii) planear, monitorizar e avaliar a execução dos planos para a igualdade desenvolvidos no âmbito da Defesa Nacional, nomeadamente os Planos Setoriais desenvolvidos no país; iii) proceder à difusão de informação pertinente em matéria de igualdade no seio da instituição militar, entre outras³³. No entanto, como o Gabinete da Igualdade do Ministério da Defesa Nacional é uma medida recente, não é ainda possível analisar o seu efeito prático.

Por último, importa sublinhar que, recentemente, foi criado um outro projeto a este nível: o Plano Setorial da Defesa Nacional para a Igualdade (2022-2025). Este programa dá seguimento ao trabalho desenvolvido no plano anterior, reforçando o compromisso com a promoção de uma maior

31 FREIRE, Miguel Carlos – Dia da Defesa Nacional não é sessão de recrutamento, diz Severiano [Em linha]. *Diário de Notícias*, 2008. [Consult. 1 jul. 2023]. Disponível em: <https://www.dn.pt/arquivo/2008/dia-da-defesa-nacional-nao-e-sessao-de-recrutamento-diz-severiano-1133740.html>.

32 Despacho n.º 3232/2020. D.R. II Série. 51 (12-03-2020), pp. 28-29. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/despacho/3232-2020-130114172>.

33 *Ibidem*

participação militar das mulheres, a igualdade entre militares de ambos os sexos e uma melhor conciliação entre a vida pessoal, familiar e o serviço militar.

Considerações finais

O principal objetivo que presidiu à realização desta pesquisa foi o de estudar os debates parlamentares sobre a participação militar feminina em momentos de alteração legislativa. Revelou-se fundamental escrutinar as reações dos partidos políticos com representação parlamentar em Portugal nos três recortes temporais – 1990, 2010 e 2020. Nas discussões parlamentares referidas a questão da participação militar feminina nas Forças Armadas Portuguesas não se apresentou como um tópico relevante, demonstrando que a incorporação das cidadãs na organização estava longe de ser uma preocupação para os partidos e para os deputados. Parece-nos, assim, que a omissão da situação militar feminina destes discursos denota a posição secundária que a mulher ocupa na instituição militar.

Paralelamente, analisou-se a situação das mulheres nas Forças Armadas dos países da OTAN, verificando-se existir uma variação significativa em relação ao grau de integração da mulher nas Forças Armadas nos diferentes países. Optou-se por refletir, de entre os vários países-membros, sobre a incorporação militar da mulher nos Estados Unidos da América, em Espanha e em Israel – nos diversos casos, identificaram-se diferenças em termos de situação contratual e discrepâncias nas estruturas de poder, nas cadeias de comando e nas oportunidades.

Em Portugal, por seu turno, concluiu-se que o posicionamento das mulheres militares reproduz as hierarquias sexuais e de género existentes na sociedade civil: o trabalho feminino é considerado inferior, menos qualificado e menos bem remunerado. Este aspeto parece acentuar-se sobretudo nos postos hierárquicos mais elevados. As mulheres são praticamente excluídas das posições de liderança, quase sempre atribuídas a homens. Com efeito, embora tal nunca seja afirmado pela instituição militar, os valores e as tradições culturais ditam que as mulheres não reúnem as qualidades necessárias para ocupar esses lugares. Por outro lado, no que concerne às modalidades de prestação de serviço, é notório que as mulheres apresentam uma percentagem muito pouco significativa nos quadros permanentes. Desta forma, percebe-se que ocupam os postos mais baixos e os regimes de prestação de serviço que não envolvem um vínculo permanente com a instituição, e que são menos bem remunerados e menos prestigiados.

Referências bibliográficas

- ALVES, José Hermínio Estêvão – A Mulher e as Forças Armadas Portuguesas. *IDN – Revista Nação e Defesa* [Em linha]. 88:2 (1999) 71–80. Disponível em: <https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/1524>. ISSN 0870-757X.
- BELLAFAIRE, Judith – *Women in the United States Military* [Em linha]. Nova Iorque: Routledge, 2011. Disponível em: <https://www.taylorfrancis.com/books/9781136854064>. ISBN 9781136854064.
- CARREIRAS, Helena – *Mulheres nas Forças Armadas Portuguesas*. Lisboa: Edições Cosmos, 1997. ISBN 9789727620524.
- CARREIRAS, Helena – Mulheres Militares em Portugal (1992-1998). Políticas, Processos e Protagonistas. *IDN – Revista Nação e Defesa* [Em linha]. 88:2 (1999) 81–111. Disponível em: <https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/1521>. ISSN 0870-757X.
- CARREIRAS, Helena – Diversidade Social nas Forças Armadas: Género e Orientação Sexual em Perspectiva Comparada. *IDN – Revista Nação e Defesa* [Em linha]. 107:2 (2004a) 61–87. Disponível em: <https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/13813>. ISSN 0870-757X.
- CARREIRAS, Helena – Mulheres em Contextos Atípicos: Lógicas de Exclusão e Estratégias de Integração Feminina nas Forças Armadas. *Etnográfica* [Em linha]. 8 (2004b) 91–115. Disponível em: <https://journals.openedition.org/etnografica/4467>. ISSN 2182-2891.
- CARREIRAS, Helena – Gender integration in the armed forces: a cross-national comparison of policies and practices in the NATO countries. In *Gender and the Military: Women in the Armed Forces of Western Democracies*. Nova Iorque: Routledge, 2006. ISBN 9780415472081. pp. 97–136.
- FRIEYRO DE LARA, Beatriz – Diversity, integration and discrimination in Spanish Armed Forces. *Rubrica Contemporanea* [Em linha]. 8:15 (2019) 105. Disponível em: <https://revistes.uab.cat/rubrica/article/view/v8-n15-frieyro>. ISSN 2014-5748.
- FUENTE FERNÁNDEZ, Javier De La – El principio de igualdad en los 30 años de historia de la mujer en las fuerzas armadas. *Revista de Derecho de la UNED* [Em linha]. 24 (2019) 117. Disponível em: <https://doi.org/10.5944/rduned.24.2019.25430>. ISSN 2255-3436.
- MACHADO, Francisco Domingos Garcia Falcão – *Reflexo do “Verão Quente” de 1975 nos Processos de Transição Democrática de Portugal e Espanha*. Lisboa: Universidade Católica Portuguesa, 2014. Dissertação de Mestrado. Disponível em: <https://repositorio.ucp.pt/handle/10400.14/17309>.
- MCSALLY, Martha – Defending America in Mixed Company: Gender in the U.S. Armed Forces. *Daedalus* [Em linha]. 140:3 (2011), 148–164. Disponível em: <https://>

- direct.mit.edu/daed/article/140/3/148/26912/Defending-America-in-Mixed-Company-Gender-in-the-U. ISSN 1548-6192.
- MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL – *Plano Setorial da Defesa Nacional para a Igualdade 2019-2021*. Lisboa: Ministério da Defesa Nacional, 2019. Disponível em: <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3D%3DBAA AAB%2BLCAAAAAAABAAzNzY3BADD5EyrBAAAAA%3D%3D>.
- MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL – *Plano Setorial da Defesa Nacional para a Igualdade 2022-2025*. Lisboa: Ministério da Defesa Nacional, 2022. Disponível em: <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc23/comunicacao/documento?i=plano-setorial-da-defesa-para-a-igualdade-2022-2025>.
- MONTE, Ana Margarida Luís – *Género e o Exército Português: O Impacto da Socialização de Género nas Escolhas e Gestão de Carreira Militar das Mulheres Militares Portuguesas*. Lisboa: Universidade Nova de Lisboa, 2020. Dissertação de Mestrado. Disponível em: <https://run.unl.pt/handle/10362/111200?locale=en>.
- NEUMANN, Isabella – Forças Armadas de Portugal: Os Potenciais Motivos da Lenta Incorporação da Mulher Militar. *Nação e Defesa* [Em linha]. 157 (2020), 117-134. Disponível em: <https://quadrante.apm.pt/index.php/nacao/article/view/30639>.
- NOAKES, Lucy – *Women in the British Army* [Em linha]. Londres: Routledge, 2006. Disponível em: <https://www.taylorfrancis.com/books/9781134167838>. ISBN 9780203088326.
- NORONHA, Ricardo – Anatomia de um golpe de Estado fracassado: 11 de março de 1975. *Ler História* [Em linha]. 69 (2016) 71-87. Disponível em: <https://journals.openedition.org/lerhistoria/2487>. ISSN 2183-7791.
- OTAN – *The Summary of the National Reports of NATO Member and Partner Nations to the NATO Committee on Gender Perspectives*. Washington, D.C: Organização do Tratado do Atlântico Norte (OTAN), 2018. Disponível em: https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/2020/7/pdf/200713-2018-Summary-NR-to-NCGP.pdf.
- OTAN – *The Summary of the National Reports of NATO Member and Partner Nations to the NATO Committee on Gender Perspectives*. Washington, D.C: Organização do Tratado do Atlântico Norte (OTAN), 2020. Disponível em: https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/2023/6/pdf/2020-summary-national-reports.pdf.
- RÉPUBLICA PORTUGUESA: DEFESA NACIONAL – *Anuários Estatísticos da Defesa Nacional 2003-2020*. Lisboa: Ministério da Defesa Nacional, 2003. <https://www.defesa.gov.pt/pt/defesa/dn/edn>.
- SASSON-LEVY, Orna – Contradictory Consequences of Mandatory Conscription: The Case of Women Secretaries in the Israeli Military. *Gender & Society* [Em linha]. 21:4 (2007) 481-507. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0891243207303538>. ISSN 1552-3977.

SASSON-LEVY, Orna – Research on Gender and the Military in Israel: From a Gendered Organization to Inequality Regimes. *Israel Studies Review* [Em linha]. 26:2 (2011). Disponível em: <https://doi.org/10.3167/isr.2011.260205>.

- Receção: 11.08.2023

- Aprovação: 07.12.2023

RÊGO, Sérgio Antônio Silva; SILVA, Joana Teixeira Ferraz da; RIBEIRO, Rafaela Sofia Gonçalves – Recensão a ZANELLO, Valeska – *A prateleira do amor: sobre mulheres, homens e relações*. Curitiba: Appris, 2022. 144 p. ISBN 9786525033693. *Configurações: Revista de Ciências Sociais* [Em linha]. 33 (2024) 97-102. ISSN 2182-7419.

Recensões | Recensions

ZANELLO, Valeska – *A prateleira do amor: sobre mulheres, homens e relações*. Curitiba: Appris, 2022. 144 p. ISBN 9786525033693.

SÉRGIO ANTÔNIO SILVA RÊGO*

Instituto de Ciências Sociais da Universidade do Minho (ICS-UM)

Grupo de Estudos Interdisciplinares em Ciências Sociais (GEICS)

JOANA TEIXEIRA FERRAZ DA SILVA**

Instituto de Ciências Sociais da Universidade do Minho (ICS-UM)

Grupo de Estudos Interdisciplinares em Ciências Sociais (GEICS)

Bolseira de Doutoramento em Sociologia FCT (Ref.º FCT 2021.05582.BD)

Centro Interdisciplinar de Ciências Sociais – Polo da Universidade do Minho (CICS.NOVA.UMinho)

RAFAELA SOFIA GONÇALVES RIBEIRO***

Instituto de Ciências Sociais da Universidade do Minho (ICS-UM)

Grupo de Estudos Interdisciplinares em Ciências Sociais (GEICS)

A prateleira do amor: sobre mulheres, homens e relações é um pequeno livro, concebido como discussão introdutória aos estudos sobre género. A linguagem simples e objetiva utilizada evidencia uma tentativa de facilitação e dinamização da leitura e, por conseguinte, oferece uma oportunidade para uma melhor compreensão das assimetrias de género, visando um público pouco (ou nada) instruído sobre a questão. O texto discorre, essencialmente, sobre aquilo que a autora denomina como “letramento de género” numa visão pedagógica alicerçada em conceitos da teoria crítica feminista.

*E-mail: santoniorego@gmail.com | ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-7896-9917>

** E-mail: jofteixeira@gmail.com | ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3629-3293>

*** E-mail: rafaelasgr@ics.uminho.pt | ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3264-3292>

Procura aprofundar o conhecimento acerca dos estudos sobre as mulheres, o feminismo e o género, e, assim, promover uma maior equidade social.

A obra encontra-se dividida em quatro partes e, de forma sólida e sucinta, esmiúça os conceitos e fenómenos citados e expõe os complexos processos – de construção, difusão, socialização, legitimação e normalização – que agem sobre eles, procurando descortinar o impacto da sua ação nos quotidianos, a nível prático e não meramente teórico. A autora recorre a estratégias pouco ortodoxas – que podemos considerar até *avant-garde* – de exposição, estimulando o/a leitor/a a alargar os horizontes não apenas num momento ulterior, mas também durante a própria leitura. A propósito, podemos referir as diversas indicações a nível literário e cinematográfico; as hiperligações disponibilizadas – inclusive com recurso a QR Codes –, que sustentam a discussão e conectam o/a leitor/a, por meio de conteúdo audiovisual, a debates sobre a temática; e a interpretação minuciosa de outro tipo de conteúdos como, por exemplo, cartazes, capas de filmes, revistas e ilustrações.

No capítulo um, intitulado “Raízes culturais do machismo: o papel da cultura na formação do género”, é amplamente sublinhada a cultura como determinante no processo de humanização, socialização e formação da identidade – o ser humano “nasce com uma abertura a ser” e “é definido pela ideia do se tornar” (p. 13). Valeska Zanello esclarece que o género é, precisamente, um dos aspetos ditos “socializados”, fenómeno que se relaciona com as designadas *performances de género*, pré-definidas e pré-atribuídas, e que ela procura desconstruir, avançando além do binarismo redutor e restritivo comumente adotado – por exemplo, sujeito político *versus* sujeito natural, ser inferior *versus* ser superior, homem *versus* mulher – e procurando ultrapassar a fixação biológica, também ela comum, e expandir a compreensão do género para além da genitália e da heterossexualidade normativa ou compulsória. Com o objetivo de empreender uma discussão sobre o conceito de género e suas transformações, a autora começa por enquadrar breve e historicamente as três primeiras ondas do feminismo no mundo ocidental, explorando o legado de cada uma. É destacada a última onda, que surge com a luta de pessoas que não se viam representadas nos papéis estandardizados e no binarismo tradicional, e é evidenciado o modo como a interpretação social das diferenças biológicas se metamorfoseou e foi determinante para o questionamento do processo de naturalização das diferenças sociais. O próprio sistema capitalista tirou partido dessa *ideologia da diferença*, legitimando também outro tipo de diferenças entre categorias sociais. Explica-se assim de que forma o sexismo e o racismo têm bases comuns, acrescentando à discussão o papel da interseccionalidade. Ancorada em estereótipos que visam o domínio dos corpos e respaldada por relações de

poder e de privilégio, essa *ideologia da diferença* impõe “performances de gênero”, dicotomizadas em papéis para mulheres e para homens tendo em vista a aceitação social, a estabilidade e, em último caso, a incorporação de uma identidade, como se esta fosse estanque/imutável. Esses papéis são inculcados por meio de “tecnologias de gênero”, artefactos de controlo social utilizados para legitimar e preservar desigualdades, que atuam independentemente da nossa consciência sobre eles, como significantes naturalizados. Diante disto, Zanello conclui pela necessidade de conceber pesquisas de caráter interseccional, procurando uma leitura ampla do objeto investigado e a definição urgente de caminhos de superação das adversidades identificadas.

O capítulo dois, designado “Mulheres e dispositivos amoroso e materno”, discorre sobre a ideia de “prateleira do amor”, referida no título da obra. Introduzindo a discussão sobre o processo de subjugação e objetificação da mulher, destaca os diversos arquétipos que são mais ou menos valorizados socialmente e que apelam à hierarquização das pessoas com base em padrões corporificados que podem ser mais ou menos “consumíveis” – corpos mais apazíveis, mais desejáveis, da “mulher ideal”. Assim, é edificada uma sociedade de aparências, onde quem se conforma a um determinado padrão – corpóreo, comportamental, étnico/racial e de classe – é mais “aceitável” do que os seus “semelhantes”. A autora desenvolve, de seguida, uma discussão sobre aspetos como a gordofobia, o racismo, o etarismo e o capacitismo, que aprofundam representações simbólicas e as próprias assimetrias de gênero. O processo de subjugação e objetificação estabelece-se, precisamente, com base na imagem (social e individual) construída e por meio dos papéis a ela associados, de conflitos intragrupo/entre mulheres e de discursos e práticas de “vulgarização” propalados entre homens no engrenar do sentimento de camaradagem (ou “broderagem”). Zanello critica a ideia de que a felicidade e/ou segurança da mulher (a vários níveis) é alcançada através da tutela de um homem, salientando o ideário social da proteção concedida pelo matrimónio, o sonho da construção de família e a obediência aos arquétipos que naturalizam a vocação do feminino para o cuidado. Aqui, aborda a questão do “mito do amor materno” enquanto mecanismo de controlo – inclusive sexual, independentemente do sexo ou gênero. Esse mito retrata uma espécie de inclinação para a qual todas as mulheres estão (ou estariam) predispostas e que se encontra intrinsecamente associada à ideia de “culpa”, que deriva da pressão social internalizada e naturalizada. Esse mecanismo é inclusivamente utilizado por instituições governamentais e não governamentais (e.g., instituições de ensino, família, igreja) a fim de controlar os corpos. Estas instituições utilizam mitos nacionais – como o da mãe heroína –, atribuindo à mulher uma espécie de papel salvífico para garantir o reconhecimento social

do seu “natural” papel de reprodução. Edifica-se, assim, a ideia de um “empoderamento colonizado” e intensifica-se a dupla jornada laboral das mulheres, a quem, além do trabalho assalariado, caberá também o trabalho doméstico, o cuidado com a prole e ainda a satisfação sexual do parceiro.

No capítulo 3, “Homens e dispositivos da eficácia”, a autora retoma a discussão acerca da genderização dos processos de socialização, resgatando a ideia de que diferentes papéis e estereótipos são previamente atribuídos e difundidos em função do gênero. São disso exemplo a inculcação, nos homens, da virilidade e de uma postura de objetificação da mulher, não raramente com fundamentos homofóbicos. Isto significa que, desde a infância, os rapazes são socializados de acordo com padrões misóginos que, inevitavelmente, acabam por influenciar emoções e posturas (por exemplo, enfatizando a necessidade de controlo e supressão de sentimentos). As masculinidades são hierarquicamente moldadas não só em relação às mulheres, mas também intragrupo, em relação a outros homens. Por este meio, cria-se um *dispositivo de eficácia*: as características específicas do processo de socialização masculino aprimoram determinadas características, que, a prazo, se tornarão elemento central da identidade e conduzirão à obtenção de determinado *status* social. Este é estabelecido, essencialmente, com base no sucesso sexual, laboral e em função da riqueza acumulada, sendo estas as características que definem a “eficácia” ou “ineficácia” de um homem, medida numa escala imaginária, irreal e socialmente produzida. Neste contexto, o conceito de “masculinidade hegemónica”, amplamente explorado por Raewyn Connell no seu livro *Masculinities* (1993), é chamado ao debate com o intuito de refletir sobre essas características historicamente atribuídas aos homens. A existência de masculinidades subalternizadas ilustra a hierarquização intragrupo com base em características como idade, etnia/raça, religião, entre outras. Essa constatação promove a persecução de uma análise interseccional, ressaltando, porém, que nessa hierarquia, e ao encontro dos contributos de Gayatri Spivak no seu livro *Can the Subaltern Speak?* (1985), a mulher ocuparia o lugar de subalterno do subalterno. Ora, o processo de hierarquização poderá potenciar a formação de laços de lealdade e/ou silenciamento, de uma masculinidade interpretada como “homossociável”: *por* homens, *com* homens, *sobre* homens e *para* homens, estabelecendo uma “*casa dos homens*”. O pacto assim formado pode repercutir-se na perpetuação de diversas manifestações de violência, sobre as quais se debruça o quarto e último capítulo, intitulado “Cultura da objetificação (sexual), violência contra as mulheres e dispositivo de gênero”.

Neste último capítulo, a autora retrata a realidade brasileira como sendo extremamente hostil para a mulher, refrescando a memória do/a leitor/a sobre Maria da Penha, mulher brutalmente vitimizada, que

deu nome à primeira legislação de proteção da mulher no Brasil. São abordados conceitos fundamentais como os de *ciclo da violência* e de *dessensibilização da violência*, descrevendo como estas dinâmicas, que não se resumem à violência física mas incluem também a psicológica, sexual, patrimonial e moral, se estabelecem em diferentes contextos. A violência não ocorre apenas no contexto relacional/íntimo e a exposição constante a comportamentos abusivos conduz a um aumento da tolerância e, em última instância, à sua naturalização, legitimando-os e alimentando uma *cultura do estupro*. Embora a violência possua diversas formas, permeie diversos contextos e diversos tipos de relacionamento, não sendo perpetrada exclusivamente por homens contra mulheres, é aqui abordada predominantemente na perspectiva das relações entre homens e mulheres.

No seu conjunto, a obra em análise destaca-se pela necessidade de desnaturalizar e desconstruir comportamentos e expectativas, incentivando a mulher a perseguir diferentes formas de realização pessoal/individual, encorajando-a a quebrar as amarras – simbólicas e latentes – que lhe são impostas e a questionar o mundo que lhe é dado como *estabelecido*, mas que não tem, necessariamente, de o ser. A educação e a consciencialização por meio do “letramento de gênero” auxilia a identificação, o rompimento e o combate ativo à violência, à desigualdade e à discriminação.

- Receção: 03.08.2023

- Aprovação: 23.10.2023

MOURÃO, Paulo Reis - Recensão a DUQUE, Eduardo - Valores e religiosidade em Portugal - Comportamentos e atitudes geracionais. Porto: Edições Afrontamento, 2022. 126 p. ISBN 9789723619386. *Configurações: Revista de Ciências Sociais* [Em linha]. 33 (2024) 97-102. ISSN 2182-7419.

DUQUE, Eduardo - *Valores e religiosidade em Portugal - Comportamentos e atitudes geracionais*. Porto: Edições Afrontamento, 2022. 126 p. ISBN 9789723619386.

PAULO REIS MOURÃO*

Departamento de Economia - Escola de Economia e Gestão da Universidade do Minho (EEG-UM)

O ano de 2023 ficou marcado, em Portugal, mas também na generalidade dos países europeus, pelo acontecimento das Jornadas Mundiais da Juventude (JMJ), em Lisboa. As JMJ são um evento que, ao longo de quase quatro décadas, tem reunido milhões de jovens em determinadas cidades do globo, possibilitando-lhes encontros com o Papa, mas também momentos de convívio multicultural e transfronteiriço. Escusado será referir que, envolvendo muitos jovens cristãos (e católicos), tem tido também a participação de muitos jovens de outras expressões religiosas e de expressões de arreligiosidade.

Eduardo Duque antecipou o encontro (não o choque) destas religiosidades dos mais jovens em Lisboa em *Valores e Religiosidade em Portugal - Comportamentos e atitudes geracionais*. Publicado em 2022 pelas Edições Afrontamento, este livro mostra-nos que a religiosidade é uma dimensão muito viva, dinâmica e complexa, em Portugal, mas também na Europa.

Já em 2014, o autor tinha publicado *Mudanças culturais, mudanças religiosas - Perfis e tendências da religiosidade em Portugal numa perspetiva comparada* (Vila Nova de Famalicão: Editora Húmus, 338 pp.) Foi um estudo sobejamente lido e citado na literatura da especialidade.

*E-mail: paulom@eeg.uminho.pt | ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6046-645X>

Oito anos depois, Eduardo Duque tirou vantagem das edições mais atualizadas da base de dados European Values Survey, nomeadamente a de 2020, como aliás reconhecido no “Enquadramento metodológico do estudo”. Esta atualização permitiu refrescar, inclusive, algumas das observações (veja-se, por exemplo, o tema da religiosidade dos mais velhos) da obra anterior (Duque, 2014).

Gostaria de principiar a recensão de *Valores e religiosidade em Portugal* pelo capítulo inicial – o “Enquadramento metodológico do estudo”. É um capítulo que serve como introdução à obra e simultaneamente como enunciação da base metodológica seguida. Encontra-se parcelado em subcapítulos, que poderíamos identificar como assunções que suportam a análise executada. Senão, vejamos.

No subcapítulo “Um tempo de crescente complexidade”, aborda-se a velocidade da modernidade, a contingência das políticas e a carga de superinformação, reconhecendo-se que “Faz falta nas nossas sociedades a lentidão do tempo (...) tempo que permita conversas pessoais ‘sem tempo’; tempo que permita ‘perder tempo’” (pp. 16-17). Depois, em “A dimensão religiosa no contexto da cultura contemporânea – A questão da procura de Deus”, encontramos uma listagem das visões matriciais da nossa sociedade, que continua nesta procura – desde Nietzsche ao evolucionismo de Darwin, sem esquecer os tons mais recentes. Em “A racionalidade funcional”, Duque critica, mais uma vez, a modernidade dominante, acentuando uma crítica significativa presente em Duque (2014). É uma modernidade que domina com eficácia os dados mensuráveis, mas que é incapaz de maior profundidade sobre o ser humano e as comunidades; uma modernidade que não vê, não compreende e não legitima o que escapa a determinadas métricas e sensorialidades, apoiando-se numa Racionalidade que coloca o humano como órfão.

No subcapítulo “O desencanto da modernidade”, o autor aprofunda a crítica a esta modernidade que, efetivamente, prometeu e deu muito, nomeadamente o choque societal em redor da covid-19. Esta pandemia mostrou como o ser humano pode caracterizar-se por uma grande fragilidade. No subcapítulo seguinte, “A pós-modernidade como resposta”, observamos que o desencanto com a modernidade/pós-modernidade teve como contraponto a esperança em visões múltiplas e democráticas. Mas questiona-se aqui se, com a entrada em cena da Economia em rede e de redes que atuam sobre o indivíduo, esta pós-modernidade tão digitalizada mudou relações de trabalho, de estudo e de ócio e se o ser humano se sente um cidadão pleno.

Para obtermos uma resposta, avançamos para o subcapítulo “A deificação do consumo”, onde Duque reconhece que somos dependentes do que consumimos, nomeadamente das imagens. O domínio da imagem

tem sido exacerbado pela proliferação das redes sociais, que levam a uma Sacralização do efêmero e do presente. Vivemos, pois, numa sociedade tão cheia, que deixou de ter espaço para Deus. Como consequência, a dimensão religiosa aparenta ser uma paisagem reduzida. O subcapítulo subsequente intitula-se “Da dimensão religiosa à dimensão espiritual”. O ser humano experimenta o religioso, mesmo nestes tempos de reconfigurações; como afirma o autor: “não se pode falar de religião, porque o que importa é a experiência religiosa do indivíduo, dentro ou fora das instituições” (p. 28). Mas não é só a dimensão religiosa a ser reconfigurada, pois observamos também o “fim da pós-modernidade, ao abrirem-se as fronteiras para as histórias sem protagonista, o ensino sem mestre, o religioso sem centro, intérprete ou hierarquia” (p. 29). Em consequência, vivemos hoje o politeísmo do absoluto e do real, a espiritualidade desinstitucionalizada, com aproveitamento do esoterismo de contracorrente. Vivemos um tempo de novas Idolatrias, em que se entronizam (na experiência religiosa) realidades alheias à dimensão religiosa. De acordo com o autor, se é certo que “Jesus pagou com a sua vida a blasfêmia de tirar ao culto e à lei o monopólio da salvação e [de] ter devolvido ao ser humano a centralidade do acesso ao sagrado”, é também certo que: “Falar de Deus na contemporaneidade só pode nascer de um ambiente orante.”(p. 31) Curiosamente, um ambiente orante escalpelizado que deve ficar como desafio para outros estudos.

Avançamos para os dois últimos subcapítulos desta primeira parte da obra. O penúltimo, “Uma sociedade de processos ativos de aprendizagem”, aborda a desordem na nossa sociedade e o primado da/de uma ciência que “matematizou a forma como vivemos” (p. 34). O último subcapítulo intitula-se “E qual o papel da igreja nesta sociedade?” e está dividido em tópicos que definem uma linha de orientação da Igreja (católica) que se aproxima da reclamada na JMJ 2023: uma Igreja que não receia o presente e o futuro; uma Igreja aberta e com processos inteligentes; uma Igreja que dialoga com a ciência; uma Igreja que ama a verdade da pessoa. Em corolário, exige-se uma nova forma de estar em Igreja, assim como uma análise/preparação da religião fora da esfera pública.

A obra salta depois para o capítulo “Análise e interpretação dos dados”. A análise descritiva da última wave da European Values Survey é muito detalhada, e dela destaco alguns pontos. Começo pelo aumento, ainda que ligeiro, da percentagem de respondentes em Portugal que se identificam como ateus ou como não religiosos. Adicionalmente, algumas figuras merecem destaque, nomeadamente a Fig. 9 (p. 50) relativamente à prática religiosa dos católicos e a Fig. 15, que evidencia como os católicos são os que atribuem maior importância à religião. O Quadro 19 (p. 58) mostra a associação entre crenças, merecendo leituras sociológicas de maior profundidade.

A Fig. 29 (p. 66) mostra como os Portugueses são seletivos na vizinhança, evitando a proximidade a alcoólicos, toxicodependentes ou ciganos. O subcapítulo da “Dimensão social” pede leituras mais profundas, nomeadamente depois de se verificar a proximidade das respostas dos católicos com as dos não católicos em matéria de confiança geral. O subcapítulo faz ainda uma análise fatorial dos dados primários observados no EVS para os portugueses. Foram extraídos cinco fatores (eixos explicativos das diferenças das respostas): liberdade de consciência, inclusão social, dever cívico, tolerância e dimensão relacional.

Ao detalhar o exercício fatorial, verifica-se que a Confiança na Igreja (Fig. 41) é próxima da confiança na Segurança Social (Estado-Providência), na União Europeia e na ONU (apoio e segurança exógenos). E quem mais confia na Igreja? Mulheres, com 50 anos ou mais (Fig. 42) e com prática religiosa regular (Fig. 43). Somos também informados de que os Portugueses dão prioridade a aspetos como família, trabalho, ócio e amigos, relegando a religião e a política para um plano secundário. Também interessante é constatar a propensão para o voluntariado, assumido sobretudo pelos não católicos (e pelos sem religião), o que levanta a questão de o voluntariado poder ser encarado como catarse do arreligioso. Não nos esqueçamos, entretanto, de que a propensão para o voluntariado é mais forte nos mais jovens e nos respondentes com ensino superior. Entre os católicos, fazem voluntariado aqueles com prática regular de religiosidade.

O livro termina com uma síntese das três dimensões detalhadas (religiosa, social e religiosa pública e privada).

Estamos, pois, perante um livro sério, que concilia a robustez de métodos com um suporte empírico, com a premência da leitura crítica da atualidade. Mas, além da leitura, perpassam na obra conjuntos explícitos de propostas de ação, inclusive de políticas, num tom sempre ecuménico, integrado, holístico. Decerto qualquer leitor encontrará nesta obra desafios académicos, interpelações pessoais e, sobretudo, sinais dos tempos – ou, sem cair em perífrases, do Tempo.

- Receção: 26.09.2023

- Aprovação: 25.10.2023

MARQUES, João Filipe; RIBEIRO, Fernando Bessa - Recensão a ESTANQUE, Elísio - Ressonâncias e sociologia pública: ensaio sociológico sobre a sociedade portuguesa. Lisboa: Vida Económica, 2023. ISBN 9789897880421. *Configurações: Revista de Ciências Sociais* [Em linha]. 33 (2024) 107-112. ISSN 2182-7419.

ESTANQUE, Elísio - Ressonâncias e sociologia pública: ensaio sociológico sobre a sociedade portuguesa. Lisboa: Vida Económica, 2023. ISBN 9789897880421.

JOÃO FILIPE MARQUES*

Faculdade de Economia da Universidade do Algarve (FEUAlg)

Centro de Investigação em Turismo, Sustentabilidade e Bem Estar (CinTurs)

FERNANDO BESSA RIBEIRO**

Instituto de Ciências Sociais da Universidade do Minho (ICS-UM)

Centro Interdisciplinar de Ciências Sociais – Polo da Universidade do Minho (CICS.NOVA.UMinho)

Os autores da recensão tiveram o privilégio de apresentar, primeiro na Universidade do Algarve (por João Filipe Marques) e, alguns dias mais tarde, na Universidade do Minho (por Fernando Bessa Ribeiro), o livro de Elísio Estanque. Estes encontros, nos extremos geográficos do país, foram momentos muito participados de sociologia pública. Se quisermos ser fiéis aos argumentos de Michael Burawoy, esta implica não só o diálogo com os alunos mas também o envolvimento dos cientistas sociais nos debates travados fora do campo académico. Inseparável do que o sociólogo norte americano designa por *critical sociology*, os que alinham por esta forma de produção de conhecimento sociológico ambicionam evidenciar que o mundo não tem de ser como é, contribuindo assim para a desestabilização da “inevitabilidade do presente” (Burawoy - “Public sociologies: contradictions, dilemmas and possibilities”. *Social Forces*, 82:4 (2004) 1-16). A recensão que agora se apresenta é o resultado da convergência dos textos que serviram de suporte às duas apresentações.

* E-mail: jfmarq@ualg.pt | ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8626-5875>

** E-mail: fbessa@ics.uminho.pt | ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-7431-8562>

Os livros têm um autor. Também porque o seu trajeto de vida nos diz muito sobre os interesses de investigação e, neste caso, sobre a prática da sociologia pública, é relevante começar por situar Elísio Estanque no espaço e no tempo: nascido em Aljustrel, mais concretamente em Rio de Moinhos, estudou na sua terra natal mas também em Faro e em Lisboa. Foi, desde muito cedo, trabalhador-estudante, e essa condição parece ter marcado a sua trajetória científica e intelectual. Licenciou-se em Sociologia pelo ISCTE na década de 1980. Após a licenciatura, integrou a Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra como assistente estagiário e o Centro de Estudos Sociais como investigador. É nestas duas instituições que desenvolve e consolida a sua carreira. Doutorou-se em 1999, com uma tese inovadora sobre a indústria do calçado ancorada em observação participante numa fábrica do setor. Dela resultou o livro *Entre a fábrica e a comunidade: subjetividades e práticas de classe no operariado do calçado*, publicado em 2000. Na sua condição mais recente de professor jubilado, tem circulado por várias universidades da Europa e da América Latina. As suas áreas de investigação e publicação centram-se fundamental, mas não exclusivamente, nas relações laborais e sindicalismo, nas desigualdades, classes e mobilidade social, nas questões da classe média, bem como nos rituais académicos conhecidos como “praxe”, sendo hoje um dos mais reconhecidos praticantes da sociologia pública.

Ler, pensar e escrever implica sempre escolher um ponto de vista, um lugar a partir do qual se observa, se analisa e se intervém na academia e fora dela, nos mais variados contextos onde se debate a vida social e política. Como bem nos mostra, não existem pontos de vista objetivos, desinteressados e imunes a valores ou qualquer tipo de compromisso. Dando a palavra a Elísio Estanque, o livro é uma “síntese da minha trajetória académica e pessoal” (p. 14). Tal quer dizer que também não existe prática sociológica indiferente às relações pessoais, às cumplicidades e, claro, às divergências. Com isto aproveitamos para lembrar que conhecemos Elísio Estanque há muitos anos. Com ele partilhamos, convocando Max Weber, algumas afinidades eletivas, mas também, no caso de um de nós, Fernando Bessa Ribeiro, irreconciliáveis divergências que, sublinhamos, não nos causam desconforto, pois elas não impedem o reconhecimento do nosso compromisso pela procura de soluções que possam minorar as injustiças e sofrimento que marcam a história e o presente das sociedades humanas.

Lembrando o célebre debate sobre classes sociais no número 49 da *Revista Crítica de Ciências Sociais*, de 1997, onde Elísio Estanque tem um artigo, é pertinente afirmar que ambos lemos os mesmos autores, tendo nalguns deles grandes referências comuns: Immanuel Wallerstein, Eric Olin Wright e Micahel Burawoy, aliás, largamente presentes e discutidos no livro aqui escrutinado. Porém, Elísio Estanque parece a todo o tempo procurar

marcar as diferenças em relação a estes teóricos. Isto é, o autor lê e trabalha com os textos destes marxistas, num diálogo não raro tenso e crítico num tempo que já não coloca a alternativa entre “socialismo ou barbárie”, como justamente cunhou Rosa Luxemburgo num texto famoso de 1915, mas entre o “socialismo e o fim”, como afirmou Ricardo Antunes num seminário organizado em 2022 pelo Centro Interdisciplinar de Ciências Sociais. Ora, não aparecendo o socialismo em nenhum radar do futuro, temos de encarar como possibilidade real o colapso da sociedade humana, sendo certo que o planeta e as restantes formas de vida passarão muito bem sem nós.

Feito este longo mas justificado preâmbulo, o título do livro não deixa dúvidas sobre os propósitos do autor. É um livro de e sobre sociologia pública. Tendo em Michael Burawoy uma das figuras de destaque, creio que os conteúdos do livro confirmam com inteira propriedade o que o leitor interessado nas questões do nosso tempo pode imaginar a partir da leitura do título: é um livro implicado e interpelador de um sociólogo que jamais recusou participar no debate público, inserindo-se numa longa tradição, desde logo marxista, mas também não estranha a Max Weber.

Ressonâncias e sociologia pública; ensaio sociológico sobre a sociedade portuguesa constitui, portanto, uma incursão em torno dos modos de ressonância que o sociólogo inconformado e engajado pode (e deve) assumir enquanto ser no mundo, nomeadamente ao nível da reflexão crítica sobre a sociedade que o rodeia, mas também no que diz respeito à intervenção cívica no espaço público. Como escreve Luís Osório no prefácio, Elísio Estanque é “um homem dos livros, mas também das pessoas. Da procura de novas palavras, mas sem esquecer que qualquer combate só se ganha sabendo comunicar” (p. 25).

Logo na introdução somos confrontados com um conjunto de questões que todos aqueles que têm, de um modo ou de outro, algum tipo de ligação às ciências sociais não deixam de colocar: “Perante o risco de esgarçamento da sociedade e os horizontes distópicos que se anunciam, qual o papel das ciências sociais? Que responsabilidade nos resta, designadamente à sociologia, enquanto conhecimento que pretende vislumbrar e interpretar as estruturas e poderes sociais que se escondem para além das aparências? Qual a atitude que os cientistas sociais engajados devem assumir face ao processo acelerado de fragilização das democracias?” (p. 27). Trata-se, como se percebe pelo sentido das questões, de uma reflexão acerca dos modos como as ciências sociais, através dos seus instrumentos teóricos e conceptuais, bem como das suas aquisições empíricas, nos podem guiar na compreensão das tensões sociais e políticas com que as sociedades contemporâneas se confrontam.

Este livro compreende duas partes relativamente distintas, mas coerentemente articuladas. A primeira parte é constituída por um denso

mas cativante ensaio, organizado em cinco temas, ao longo do qual o autor revisita os principais marcos teóricos das ciências sociais – da sociologia, evidentemente, mas também da antropologia, da filosofia política e até da psicologia social – que marcaram a sua vida e norteiam o seu pensamento. Aliás, nas suas próprias palavras, o fechamento teórico e disciplinar não pode deixar de ser interpelado e superado: “perante as tamanhas perplexidades com que somos confrontados no mundo atual, as ciências sociais e a sociologia devem saber transcender velhas rivalidades teóricas e promover o diálogo virtuoso entre si, em vez de persistirem com antagonismos paradigmáticos fúteis” (p. 39). Após uma primeira reflexão sobre as relações entre a realidade e o conhecimento acerca do social, bem como sobre as responsabilidades do cientista social, são discutidas as teorias de autores clássicos da sociologia, como Karl Marx – numa perspetiva assumidamente crítica –, Max Weber – numa posição de maior alinhamento – ou Durkheim, também relevante enquanto um dos “pais fundadores”. Mas também são convidados para esta reflexão sobre o papel das ciências sociais na compreensão do mundo autores contemporâneos com filiações tão diversas como Pierre Bourdieu, Karl Polanyi, Walter Benjamin e Boaventura de Sousa Santos. Trata-se de um exercício onde cabem também as memórias sobre as vivências subjetivas de ensino, percursos na pesquisa e momentos de efervescente entusiasmo político, sempre objeto do seu olhar crítico.

Trata-se, pois, de uma reflexão sobre o trajeto sociológico do autor, de uma vida ligada à sociologia, como professor e investigador. E tendo começado mais tarde do que é habitual, sobretudo nos dias de hoje, as experiências anteriores da sua vida não deixaram de marcar de forma afetiva os seus interesses e sensibilidades na sua análise sociológica. A saber, o trabalho e as questões laborais, incluindo as relacionadas com o movimento sindical, as desigualdades sociais, mais tarde a universidade, a juventude e as culturas estudantis. Elísio Estanque expõe nos – expondo-se, portanto – à fina trama que entrelaça a sua biografia pessoal, o seu posicionamento teórico e conceptual e a sua trajetória política e intelectual.

Já a segunda parte – organizada em seis temas, antecidos por um enquadramento teórico da sociologia pública e do debate público – é feita de textos de opinião que se inserem ostensivamente na sociologia pública, abordando temas que são objeto de reflexão na primeira parte, mas também as memórias, afetos, viagens, olhares e perplexidades em tempos de pandemia e agora de guerra na Ucrânia. É nesta parte do livro que Elísio Estanque nos mostra com clareza a vertente “pública” da sua sociologia. Contendo um conjunto alargado de artigos e crónicas que o autor foi publicando na imprensa ao longo das últimas décadas, são analisados muitos dos temas que constituíram outros tantos debates, não apenas na sociedade portuguesa, mas também noutros contextos nacionais, mostrando que o

país não é uma entidade fechada e isolada e que não é indiferente ao que acontece noutras geografias, até porque muito do que acontece em Portugal só pode ser devidamente compreendido considerando outros contextos políticos, sociais e económicos. No ano em que se comemoram os cinquenta anos do 25 de Abril, esta reflexão de Elísio Estanque torna-se ainda mais pertinente, pois trata-se de uma radiografia da democracia contemporânea, com uma especial atenção para o diagnóstico das “doenças” que a assolam. Por isso temos as análises sobre o Maio de 1968, a Revolução soviética de 1917, o racismo e o fascismo, bem como sobre a pandemia da covid-19 e o confinamento, a guerra na Ucrânia e as suas reverberações políticas.

Entre os outros temas tratados neste exercício de sociologia pública, destacam-se os relacionados com as mudanças no mundo do trabalho, o alastramento da precaridade e a crise do sindicalismo. Constatando a perda de centralidade deste último, o autor advoga a necessidade da sua reinvenção, afastando-se assim das teses que defendem a sua irrelevância na sociedade contemporânea. As numerosas páginas em que se ocupa com o trabalho, nomeadamente em diálogo com os sociólogos brasileiros deste campo, como Ricardo Antunes, permitem perceber que o capitalismo neoliberal foi paulatinamente organizando um “novo mundo laboral”, mantendo algumas das características que o caracterizaram na época do taylorismo e do fordismo: o cumprimento rigoroso dos horários, a obediência submissa à hierarquia, o consentimento de uma ordem e cultura organizacionais que oprimem os trabalhadores mas que são frequentemente assimiladas para garantir o salário. Tal confere plena atualidade às observações de Karl Marx – entre outros textos, cf. 2014 (1867), *O capital: crítica da economia política (Livro primeiro – O processo de produção do capital)* – sobre o significado concreto do trabalhador “livre” no capitalismo, ao sublinhar que, não possuindo este os meios de produção, a liberdade é ilusória, pois está severamente limitada pela necessidade de vender a sua força de trabalho para assegurar a sobrevivência.

Atribuindo o justo destaque ao trabalho nas duas partes do livro – campo não raro desvalorizado por muitos, em favor dos estudos sobre estilos de vida, lazer e consumo –, Elísio Estanque nunca desistiu, recusando ir atrás de modas apanhando o “comboio da linha mais frequentada”. Ao persistir nesta opção, permitiu oferecer-nos um livro que se constitui como um contributo fundamental para a sociologia do trabalho, em especial aquela que se escreve em português. Um outro tema é o da estratificação social, sublinhando o autor as dinâmicas de erosão das chamadas “classes médias” e da mobilidade social que, hoje, é sobretudo dominada por tendências de proletarianização e empobrecimento. As transformações na Universidade, nomeadamente a redução da representação democrática, não podiam deixar de fazer parte desta sociologia pública, como também a discussão sobre

o associativismo estudantil, as questões do género e os rituais iniciáticos comumente designados por “praxes académicas”. Fazendo parte das culturas juvenis, o autor ocupa-se igualmente com a análise das dinâmicas de “rebelião” e de “conformismo” na juventude contemporânea.

Qualquer leitor medianamente perspicaz, apreciando este livro, não deixará de notar que, a bem dizer, a sociologia se interessa por tudo, trazendo à recensão um artigo notável de Eduardo Prado Coelho sobre a sociologia publicado no jornal *Público* (“Inesquecível socióloga”, 28 de janeiro de 2004). Recusando o fatalismo, Elísio Estanque convoca a nossa atenção para a importância do fator político e da organização e ação coletivas, mormente no campo do trabalho, simultaneamente como resistência e luta emancipatória. Num tempo dominado por práticas científicas que favorecem o encerramento dos investigadores e professores no campo científico e no fornecimento de conhecimento pericial ao poder político de turno, abdicando da intervenção no campo público e da cidadania, este livro de Elísio Estanque é um exemplo precioso do “remar contra a maré”. E que não descarta, há que sublinhar, o escrutínio dos caminhos de superação do capitalismo, apontando o ecossocialismo como utopia: “Um horizonte fundado na ideia de contenção do crescimento económico ilimitado, na edificação de um ecossocialismo realista e progressista pode ser a utopia que o mundo requer à entrada da terceira década do século XXI” (p. 75).

Em suma, este livro responde a uma questão que inquieta muitos cidadãos leigos e estudantes que se iniciam no estudo desta ciência: para que serve a sociologia? Aqui temos a resposta. Por outras palavras, estamos perante um livro magnífico, simultaneamente biografia do trajeto do autor e teoria sociológica com um foco no trabalho, nas classes e desigualdades sociais e nos movimentos estudantis. Nele se combinam ainda textos que se inscrevem na sociologia pública, tal como a definiu Michael Burawoy e que Elísio Estanque procura, com indiscutível maestria, alimentar e ampliar em Portugal e no vasto espaço que pensa, fala, lê, escreve e sonha em português.

- Receção: 06.05.2024

- Aprovação: 10.05.2024

33

