



ANÁLISE DE LEGISLAÇÃO DISCRIMINATÓRIA NA AMÉRICA LATINA E NO CARIBE EM MATÉRIA DE AUTONOMIA E EMPODERAMENTO ECONÓMICO DAS MULHERES

Série legislação discriminatória
CADERNO N° 1



Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de
Gênero e o Empoderamento das Mulheres



Secretaría General
Iberoamericana

Secretaria-Geral
Ibero-Americana

Análise de Legislação Discriminatória na América Latina e no Caribe em Matéria de Autonomia e Empoderamento Económico das Mulheres

*Série legislação Discriminatória,
Caderno N° 1*

Estudo elaborado conjuntamente pela:

ONU Mulheres e pela SEGIB.

2ª Edição.

Dezembro 2018

© ONU Mulheres e SEGIB

Financiamento da reimpressão da segunda edição:

Agência Espanhola de Cooperação Internacional para o Desenvolvimento (AECID).

Autoras do Estudo:

María Ángeles Sallé (coord.); Laura Molpeceres e Estíbaliz Infante

Direção Geral:

Luiza Carvalho, Diretora Regional para as Américas e o Caribe, ONU Mulheres e **Rebeca Grynspan**, Secretária-Geral Ibero-americana.

Equipe coordenadora do estudo:

Raquel Coello, Line Barreiro, Dayanara Salazar, Laura González e Bárbara Ortiz (ONU Mulheres); **Claudia Briones e Ana Cirujano** (SEGIB).

Agradecemos a contribuição da **Equipa Latino-Americana de Justiça e Género (ELA)**, cujo documento *Estratégias legais para a igualdade: Estudo sobre regulamentações para o empoderamento das mulheres, implementação e derrogação das barreiras legais para a igualdade*

foi um dos principais elementos para a realização deste relatório.

Agradecemos particularmente à equipa constituída pela **Natalia Gherardi, Aileen Allen, Camila Fernández Meijide, Maite Karstanje, Lucía Martelotte e Zoe Verón.**

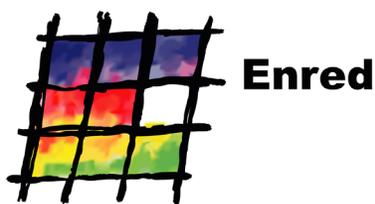
O conteúdo e a informação desta publicação podem ser utilizados, desde que a fonte seja citada.

“As opiniões expressas nesta publicação não refletem necessariamente as opiniões da ONU Mulheres, das Nações Unidas ou de qualquer das suas organizações filiadas, nem os pontos de vista da SEGIB ou dos seus países membros”.

ANÁLISE DE LEGISLAÇÃO DISCRIMINATÓRIA NA AMÉRICA LATINA E NO CARIBE EM MATÉRIA DE AUTONOMIA E EMPODERAMENTO ECONÓMICO DAS MULHERES

Elaborado por:

**María Ángeles Sallé (coord.);
Laura Molpeceres e Estíbaliz Infante**



Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de
Gênero e o Empoderamento das Mulheres



Secretaría General
Iberoamericana

Secretaria-Geral
Ibero-Americana

Nas sociedades atuais, atravessadas por singulares transformações de diferente natureza (demográficas, económicas, tecnológicas), empoderar economicamente as mulheres é essencial para garantir o seu bem-estar e o da sociedade no seu conjunto. As mulheres representam, para além de metade da população, o sustento de milhões de famílias e comunidades, pelo que empoderá-las implicará alcançar um maior grau de prosperidade. A igualdade e não discriminação são direitos humanos fundamentais e a igualdade de género é uma base essencial para alcançar o desenvolvimento e sociedades mais sustentáveis.

O primeiro passo para empoderar as mulheres é reconhecer e garantir os direitos que historicamente lhes foram negados ou que dependiam do seu estado civil. Hoje é necessário eliminar essas visões que não acompanham os esforços que estão a ser realizados pela igualdade de género.

Ao longo das últimas décadas, graças aos movimentos da sociedade civil - em particular das organizações de mulheres -, ao impulso dos mecanismos (regionais, nacionais e locais) de igualdade de género e ao papel ativo dos órgãos internacionais de direitos humanos, constituiu-se uma agenda sólida que reconhece os direitos das mulheres e a igualdade como elementos essenciais do Desenvolvimento. Isso reflete-se na Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, entre cujas metas se preconiza a de Garantir a Igualdade de oportunidades e reduzir a desigualdade de resultados, eliminando as leis, políticas e práticas discriminatórias e promovendo a esse respeito legislações, políticas e medidas adequadas.

Os governos da América Latina e do Caribe ratificaram a maior parte dos compromissos nacionais, regionais e internacionais relacionados com a igualdade de género e os direitos das mulheres. Em matéria de empoderamento económico, os direitos patrimoniais, económicos e profissionais das mulheres foram transpostos para as diferentes legislações nacionais, quer para as Constituições, quer para os Códigos Cíveis, do Trabalho, da Família e Leis do Emprego. Não obstante, ainda persistem desafios nos enquadramentos legislativos dos países da região que geram discriminações diretas ou indiretas, afetando a autonomia e o empoderamento económico das mulheres.

Assim, o peso das tradições, sob a forma de iniquidades, faz com que ainda permaneçam alguns

vestígios e discriminações diretas que afetam o pleno reconhecimento dos direitos das mulheres, como acontece, por exemplo, relativamente a determinadas leis de família ou ao acesso a certos empregos e ocupações. Além disso, a evolução das relações de género exige uma nova geração de normas que estejam em sintonia com estas alterações: pensemos, por exemplo, no necessário estabelecimento e alargamento das licenças de paternidade que permitam o exercício da paternidade responsável.

Por outro lado, a igualdade legal não implica necessariamente a igualdade efetiva ou a igualdade nos resultados, como demonstram as persistentes diferenças de género que estão longe da evolução legislativa alcançada. Por isso, as transformações devem ser acompanhadas por ações positivas que permitam corrigir situações de desigualdade por forma a conseguir os efeitos que as leis se propõem.

Na ONU Mulheres e na Secretaria-Geral Ibero-Americana (SEGIB), há já algum tempo que estamos a trabalhar para avançar decididamente por essa via. Esta publicação é a primeira de uma série de documentos que abordarão a análise da legislação discriminatória por áreas, iniciando-se este relatório com a legislação em matéria de autonomia e empoderamento económico das mulheres. Faz parte de um esforço para eliminar leis e práticas discriminatórias, que se junta ao de outras instituições como a União Interparlamentar (IPU), Banco Mundial, Commonwealth, Organização Internacional da Francofonia, ONG Equality Now e movimento "Cidadania Global".

Sabemos que congregar os nossos esforços irá contribuir para acelerar o passo e chegar muito antes à meta. Uma meta necessária, alcançável e cuja consecução é condição prévia para aplicar com sucesso qualquer outra estratégia de progresso. É o mínimo que as mulheres da nossa região reclamam e merecem; é também o mínimo que os Estados latino-americanos e caribenhos devem a quem representa a autêntica coluna vertebral do continente.

Saldar esta dívida de igualdade é, portanto, o investimento mais rentável que podemos fazer hoje a favor do desenvolvimento. E, nesse sentido, o documento que aqui apresentamos pretende ser um capital semente de conhecimentos para uma ação que possa ajudar a promover e a acompanhar uma profunda mudança legal, política, socioeconómica e cultural que já não pode esperar mais.

Luiza Carvalho

Diretora Regional da ONU Mulheres para as Américas e o Caribe

Rebeca Grynspan

Secretária-Geral da Secretaria-Geral Ibero-Americana

RESUMO EXECUTIVO	05
I. INTRODUÇÃO: ALCANCE E CONTEÚDOS DO RELATÓRIO	09
II. A IGUALDADE LEGAL COMO MECANISMO DE INCIDÊNCIA NA AUTONOMIA E EMPODERAMENTO ECONÓMICO DAS MULHERES	11
III. EVOLUÇÃO DOS INSTRUMENTOS INTERNACIONAIS PARA A AUTONOMIA E O EMPODERAMENTO ECONÓMICO DAS MULHERES	12
IV. LEGISLAÇÃO DISCRIMINATÓRIA EM MATÉRIA DE AUTONOMIA E EMPODERAMENTO ECONÓMICO DAS MULHERES	18
LEGISLAÇÃO DISCRIMINATÓRIA EM MATÉRIA DE BENS E PATRIMÓNIO	22
> Regulamentações patrimoniais do casamento, separação e divórcio	
> Regras de herança	
> Propriedade da terra	
> Acesso ao crédito	
LEGISLAÇÃO DISCRIMINATÓRIA EM MATÉRIA DE TRABALHO REMUNERADO	
> Emprego e ocupação	33
> Acesso ao emprego	
> Igualdade de remuneração	
> Segurança Social e Pensões	
> Proteção social das trabalhadoras domésticas	
LEGISLAÇÃO DISCRIMINATÓRIA EM MATÉRIA DE TRABALHO NÃO REMUNERADO	
> Proteção da maternidade	52
> Corresponsabilidade dos homens	
> Direito à prestação de cuidados	
V. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	63
BIBLIOGRAFIA	67

ÍNDICE DE ILUSTRAÇÕES

Ilustração 1.	Ilustração 1. Etapas da ratificação da convenção da OIT nº. 111 por países da região na América Latina e no Caribe.	34
Ilustração 2.	Etapas da ratificação da convenção da OIT nº. 100 por países da região na América Latina e no Caribe.	42

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1.	Estado da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e Protocolo Facultativo na América Latina e no Caribe.	13
Tabela 2.	Regime patrimonial do casamento na América Latina (19 países).	24
Tabela 3.	Preferência dos cuidados de meninas e meninos por parte das mães após os processos de separação ou divórcio na América Latina e no Caribe (22 países).	25
Tabela 4.	Igualdade de género na legislação de família nos países da América Latina e no Caribe (22 países).	27
Tabela 5.	Países da América Latina e no Caribe que proíbem a discriminação no acesso ao crédito.	31
Tabela 6.	Normas discriminatórias para com as mulheres nos códigos de trabalho/regulamentação laboral.	36
Tabela 7.	Regulamentação sobre igualdade de remuneração nos países na América Latina e no Caribe 2018.	40
Tabela 8.	Observações da CEACR da OIT à aplicação da Convenção nº. 100 sobre igualdade de remunerações por parte de países da América Latina.	43
Tabela 9.	Condições de acesso ao sistema de pensões na América Latina e no Caribe (26 países).	46
Tabela 10.	Países na América Latina e no Caribe que ratificaram a convenção 189 da OIT sobre as trabalhadoras e ao trabalhadores domésticos por anos de ratificação.	48
Tabela 11.	Proteção da maternidade nas regulamentações do trabalho da América Latina e do Caribe (30 países).	55
Tabela 12.	Licenças de paternidade nas regulamentações do trabalho da América Latina e do Caribe.	58

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1.	Valor do código de família discriminatório e valor de restrição ao acesso a ativos e recursos em países alc (22 países). 2014.	20
Gráfico 2.	Pontuação em matéria legislativa conforme o âmbito em países alc (32 países) (2018).	21
Gráfico 3.	Duração das licenças de maternidade, em semanas. 2018.	53
Gráfico 4.	Duração das licenças de paternidade, em dias. 2018.	57

O presente relatório foi desenvolvido no contexto da aliança entre o **Escritório Regional para as Américas e o Caribe da ONU Mulheres** e a **Secretaria-Geral Ibero-Americana (SEGIB)**. Procura **ilustrar** as discriminações legislativas existentes nos países da América Latina e do Caribe que afetam o empoderamento económico das mulheres e ilustrar as normas que estão a contribuir para que se registem progressos.

A principal fonte de informação para o desenvolvimento deste trabalho foi o estudo realizado pela Equipa **Latino-Americana de Justiça e Género (ELA)** em 2017¹, bem como outras fontes procedentes de **organismos internacionais**, tais como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), Comité da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW na sigla em inglês), Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico (OCDE), Banco Mundial (BM) e Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), bem como o Relatório sobre o Progresso das Mulheres na América Latina e no Caribe da ONU Mulheres.

O relatório parte do pressuposto que as leis desempenham um papel fundamental para garantir a autonomia e o empoderamento económico das mulheres, na medida em que estabelecem as condições para a sua participação em igualdade de circunstâncias com os homens. Neste sentido, as leis são um instrumento de garantia para eliminar a discriminação direta que prejudica o pleno exercício dos direitos das mulheres e **são o primeiro escalão para a igualdade de género.**

O carácter central das leis para o empoderamento económico das mulheres, é reconhecido nos principais pactos e convenções internacionais, bem como nos compromissos e cúpulas dos governos da América Latina e do Caribe. Atualmente, há um **vasto quadro regulamentar internacional que apoia a garantia dos direitos das mulheres na esfera económica e profissional**, cujas principais referências são constituídas pela *Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW)* e *pelas diferentes Convenções da Organização Internacional do Trabalho* que abordam a matéria.

Nos últimos 20 anos, **os enquadramentos legislativos dos países da América Latina e do Caribe evoluíram de forma considerável** em consonância com o desenvolvimento destas normas internacionais. No entanto, ainda persistem importantes elementos discriminatórios em algumas legislações que é necessário eliminar. O presente relatório identifica essas áreas regulamentares onde são necessários progressos. Paralelamente, o relatório também dá exemplos na área da ação positiva, com legislação especificamente dirigida a equilibrar as situações de diferença que afetam as mulheres e os homens pelos papéis de género que lhes são atribuídos.

O conteúdo da análise aborda três eixos centrais para a autonomia e o empoderamento económico das mulheres, que são o **acesso a bens e recursos**, o **acesso ao trabalho remunerado** e os direitos associados ao **trabalho não remunerado.**

1. ELA. (2018). *Estratégias legais para a Igualdade. Estudo sobre regulamentações para o empoderamento das mulheres, implementação e derrogação das barreiras legais para a igualdade. Documento sujeito a revisão, não publicado.*

CONVENÇÃO	Nº DE PAÍSES
Convenção nº. 100 (1951) sobre a igualdade de remuneração	Ratificada por 33 (todos) países
Convenção nº. 111 (1958) sobre a discriminação no emprego e na ocupação	Ratificada por 33 (todos) países
Convenção nº. 156 (1981) sobre os trabalhadores com responsabilidades familiares	Ratificada por 11 países
Convenção nº. 183 (2000) sobre a proteção da maternidade	Ratificada por 4 países
Convenção nº. 189 (2011) sobre as trabalhadoras e trabalhadores domésticos	Ratificada por 14 países

PROGREDIR NA RATIFICAÇÃO, CUMPRIMENTO E ACOMPANHAMENTO DAS CONVENÇÕES E ACORDOS INTERNACIONAIS

Embora na América Latina e no Caribe todos os países tenham ratificado a **CEDAW**, nem todos subscreveram o **Protocolo Facultativo**, que alarga a capacidade do Comité CEDAW para dar seguimento à aplicação da Convenção por parte dos Estados, ou estabeleceram os mecanismos de reclamações perante o Comité e de investigação por parte deste.

Por outro lado, no que respeita às **Convenções da OIT** que promovem a igualdade de direitos entre mulheres e homens, a ratificação foi bastante díspar.

Para além da ratificação das diferentes convenções internacionais e regionais, permanecem algumas lacunas no que se refere à sua aplicação e acompanhamento.

A SUPERACÃO FORMAL DA DISCRIMINAÇÃO INDIRETA QUE AFETA AS MULHERES NA SUA RELAÇÃO COM OS BENS E O PATRIMÓNIO

A regulamentação patrimonial definida nas leis, estabelece as condições em que se adquirem e administram os bens durante a vigência da relação de casal e como se distribuem em caso de separação ou divórcio. Nesse sentido, em alguns países subsistem normas que ainda referem o **homem como representante da família**. Este tipo de normas limitam a autonomia e a liberdade das mulheres para dispor dos recursos familiares, escolher os seus planos de vida e

tomar as decisões necessárias para o futuro das suas relações pessoais.

Por outro lado, na América Latina e no Caribe o regime preferencial de prestação de cuidados após os processos de separação ou divórcio é o que se estabelece por acordo entre as partes, embora seja verdade que, na ausência de acordos, a maior parte das legislações estabelecem preferencialmente os cuidados maternos. Estas normas reforçam o papel das mulheres como cuidadoras, o que por sua vez aumenta o risco de protagonizarem um contexto de vulnerabilidade, por assumirem uma carga de trabalho maior no cuidado dos filhos e filhas. Considera-se que a guarda conjunta, baseada na corresponsabilidade das partes, contribui de forma mais decidida para a igualdade de género.

A ELIMINAÇÃO DAS NORMAS DO DIREITO DO TRABALHO QUE EXLUEM AS MULHERES DE CERTOS TIPOS E MODALIDADES DE TRABALHO

Na esfera do trabalho remunerado, em bastantes países da região encontram-se fontes de discriminação no direito do trabalho que **exluem as mulheres de certos tipos e modalidades de trabalho**, tais como trabalho noturno, trabalho que envolve a manipulação de determinados pesos, trabalho em certas indústrias e até a proibição de realizarem horas extraordinárias. Estas normas baseiam-se na proteção da saúde e da integridade física das mulheres, essencialmente relacionadas com a função biológica da maternidade, argumentos que se referem a conceções estereotipadas de género e que, em muitos casos, equiparam as mulheres aos menores de idade.

É de referir que o direito a aceder aos mesmos empregos e ocupações pressupõe o direito de acesso aos mesmos cargos. No entanto, as mulheres continuam a estar infra-representadas nos postos de responsabilidade e de decisão das empresas, pelo que alguns países, conscientes do desequilíbrio, estão a avançar com ações “positivas” na formulação de Leis para atenuar essas diferenças.

A APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DE IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO POR UM TRABALHO DE IGUAL VALOR DE ACORDO COM OS TERMOS DA CONVENÇÃO Nº 100 DA OIT

No âmbito salarial, as principais fontes de discriminação consultadas referem-se à formulação de critérios restritivos quanto à aplicação da Convenção nº 100 da OIT relativa à igualdade de remuneração. Em primeiro lugar, alguns países não consideram determinados pagamentos em dinheiro ou em espécie (por exemplo, os benefícios sociais e as despesas de representação) na **rubrica de remuneração**, o que não permite uma correta aplicação da convenção. Em segundo lugar, existem grandes limitações para a aplicação do princípio de **trabalho de igual valor**, dado que a maior parte dos países só aplica a igualdade de remuneração a trabalhos iguais ou de características semelhantes e não em função da criação de valor.

Noutra ordem de ideias, também se observa a falta de sistemas objetivos de avaliação de postos de trabalho, pouca colaboração com as organizações envolvidas e a não existência de mecanismos de inspeção e auditoria.

A ELIMINAÇÃO DAS VIAS DE DISCRIMINAÇÃO EM MATÉRIA DE PROTEÇÃO SOCIAL E DE PENSÕES

Nos sistemas de proteção social, em particular no relativo às pensões, as principais discriminações de género estão condicionadas por uma dupla via.

A primeira, está sujeita à conceção de **sistemas previsionais contributivos associados ao desempenho de uma atividade económica remunerada**, deixando fora do acesso a este benefício a imensa maioria das mulheres que não participam no mercado de trabalho, ou que participam em condições de emprego muito mais precárias mesmo realizando um trabalho essencial para a sociedade e a economia, como a prestação de cuidados. A segunda via de discriminação, está condicionada pelo

estabelecimento de sistemas concebidos conforme o padrão de vida profissional tipicamente “masculino”, ou seja, baseado em muitos anos de descontos e com carreiras profissionais lineares sem interrupções relativamente às carreiras profissionais das mulheres, geralmente interrompidas pelos períodos de gravidez e/ou criação dos filhos e filhas.

Por outro lado, o estudo identifica normas discriminatórias para as mulheres no que se refere às pensões de aposentadoria. Uma delas é o estabelecimento de **diferentes idades de aposentadoria dependendo do sexo** (inferiores para as mulheres), que, em certos casos são discriminatórias, por envolverem um menor período de contribuição e menor poupança. Outra, são os sistemas que calculam o valor em função de **tabelas de mortalidade específicas por sexo**, dado que a maior longevidade médias das mulheres as leva a uma penalização no montante dos benefícios.

O ALARGAMENTO DOS DIREITOS DAS TRABALHADORAS DOMÉSTICAS, PARA A SUA UNIFORMIZAÇÃO REAL COM AS RESTANTES CATEGORIAS DE TRABALHADORES E TRABALHADORAS

Atualmente 14 países da região ratificaram a Convenção nº 189 da OIT, relativa às trabalhadoras e trabalhadores domésticos, e adaptaram os seus Códigos de Trabalho, sistemas de Segurança Social e Leis de Emprego ao reconhecimento dos direitos das trabalhadoras domésticas (promulgaram-se inclusivamente leis específicas para os salvaguardar). No entanto, **estes direitos continuam sem estar equiparados** em questões como o acesso à proteção social, salário mínimo, horários, férias e prestações das quais estas trabalhadoras possam beneficiar.

UMA MAIOR COBERTURA E PROTEÇÃO DA MATERNIDADE

Atualmente só **11 países** dos 33 analisados, respeitam a **proteção básica de 14 semanas** da licença de maternidade estabelecida na Convenção nº. 183 da OIT. Por sua vez, identificam-se aspetos discriminatórios relativos ao **acesso e permanência no emprego das mulheres grávidas**. Por outro lado, deparamo-nos com a falta de proibição da prática dos testes de gravidez que continuam a ser pedidos para o acesso e manutenção do emprego em determinados países. Outros aspetos, encontram-se relacionados com a falta de proteção para

despedimentos em caso de gravidez ou maternidade, regimes nos quais os pagamentos das licenças são assumidos pelo empregador ou empregadora (o que pode ser uma fonte de discriminação indireta de contratação), não recebimento de uma prestação semelhante ao salário e não garantia do direito das mulheres a um posto de trabalho equivalente após o período de licença.

O ALARGAMENTO E APROFUNDAMENTO DA LEGISLAÇÃO EM MATÉRIA DE CORRESPONSABILIDADE COM O TRABALHO DE PRESTAÇÃO DE CUIDADOS

Embora nos últimos anos a prestação de cuidados tenha vindo a ganhar centralidade na agenda pública dos países da América Latina e do Caribe, os progressos em matéria legislativa para alcançar uma maior **corresponsabilidade por parte do Estado, das empresas e dos homens nas tarefas de cuidados**, são hoje ainda muito limitados. As licenças de paternidade continuam a ser inexistentes ou insuficientes nos países da região, bem como ainda raras as legislações que contemplam o direito a cuidar ou ser cuidado como direito universal da cidadania, garantido tanto aos homens como às mulheres, evitando reforçar estereótipos de género associados à prestação de cuidados.

CONCLUSÕES

Embora se possa afirmar que nos países da América Latina e do Caribe um elevado número de discriminações legais que afetam as mulheres no âmbito económico e do emprego tenham sido eliminadas, ainda existem obstáculos consideráveis nos quais é necessário avançar em sintonia com o definido nas Convenções e compromissos internacionais. As principais áreas de melhoramento identificadas pelo estudo, referem-se: à superação formal da discriminação indireta que afeta as mulheres na sua relação com os **bens e património**, à eliminação das **normas do direito do trabalho que excluem as mulheres de certos tipos e modalidades de trabalho**, à aplicação de critérios restritivos relativamente ao **princípio de igualdade de remuneração por um trabalho de igual valor**, aos **direitos relacionados com a proteção das trabalhadoras domésticas**, à **proteção da maternidade**, e ao alargamento e aprofundamento da legislação tendente a alcançar uma maior **corresponsabilidade do Estado, das empresas e dos homens nas tarefas de prestação de cuidados**.

Paralelamente à consolidação do acervo legislativo que elimina a discriminação direta, é urgente progredir **no terreno da ação positiva**, com legislação especificamente dirigida a equilibrar as situações de diferença que afetam as mulheres e os homens pelos papéis de género que lhes são atribuídos.

A distância entre a igualdade legal e efetiva também está sujeita a práticas que, na sua aplicação, podem beneficiar em maior medida um ou outro sexo, conforme quem e como a aplique, pelo que o **conhecimento** dos assuntos de género por parte dos **responsáveis por promulgar, aplicar e vigiar o cumprimento das leis** é uma condição indispensável para a igualdade efetiva. Tal exige ações específicas de sensibilização e capacitação na matéria entre os diferentes agentes que fazem parte do processo legislativo e jurídico.

O cumprimento das leis também pressupõe o acesso a **mecanismos legais e de justiça seguros, acessíveis para as mulheres e adaptados às suas necessidades**. Neste sentido, torna-se indispensável intensificar esforços para a **tomada de consciência das mulheres sobre os seus direitos** através de ações de sensibilização, informação e capacitação.

O enorme significado social e cultural em que se apoiam as relações de género, necessita tanto da eliminação, modificação e promulgação de normas, quanto de políticas integrais de género, que reúnam estratégias de diferente natureza, nas quais a legislação represente o primeiro escalão da igualdade.

INTRODUÇÃO:

Alcance e conteúdo do relatório

Este relatório procura ilustrar as discriminações legislativas existentes nas normas nacionais dos países da América Latina e do Caribe que afetam o empoderamento e a autonomia económica das mulheres, bem como exemplificar as normas que estão a contribuir para que se registem progressos nesse âmbito.

O presente relatório é desenvolvido no contexto da aliança entre o **Escritório Regional para as Américas e o Caribe da ONU Mulheres** e a **Secretaria-Geral Ibero-Americana (SEGIB)** e pretende promover estratégias legais para a igualdade e a eliminação de legislação discriminatória em matéria de empoderamento económico das mulheres nos países da América Latina e do Caribe.

O relatório parte da contribuição realizada pela **Equipa Latino-Americana de Justiça e Género (ELA)**, que elaborou um estudo prévio onde, para além de identificar as discriminações legislativas relacionadas com o empoderamento e autonomia económica das mulheres, observou atentamente outros âmbitos centrais do progresso das mulheres, tais como a autonomia física e política¹.

Baseando-se principalmente no estudo da ELA, este relatório reúne de forma sintética os principais elementos que **mostram claramente as discriminações legislativas diretas que ainda limitam o pleno exercício dos direitos e a igualdade de oportunidades das mulheres na esfera económica e do emprego.**

Através de exemplos concretos, o relatório pretende ilustrar como as normas contêm disposições que ainda impedem ou privam as mulheres desses direitos.

Embora o foco de análise do documento se centre na discriminação, podemos também reconhecer progressos na região ao nível legislativo para o fomento da igualdade. Esses progressos, que servem como orientação para ilustrar uma regulamentação mais alinhada com o fomento da autonomia e o empoderamento económico das mulheres, são um exemplo meritório das situações nas quais a existência de medidas discriminatórias ainda está presente.

O conteúdo da análise aborda três eixos centrais para a autonomia e o empoderamento económico das mulheres, que são o **acesso aos bens e recursos**, o **acesso ao trabalho remunerado** e, pela sua relação com este, os direitos associados ao **trabalho não remunerado**.

No primeiro eixo, o dos **bens e recursos**, foram tidas em conta as regulamentações normativas que regulam o património e as heranças (geralmente reunidas nos Códigos Cívicos e da Família e ligadas às relações matrimoniais), as de acesso à propriedade da terra e as de acesso ao crédito.

Quanto ao **trabalho remunerado**, a análise centrou-se nas normas que regulam o emprego, ocupação, acesso ao emprego, igualdade salarial, segurança social e pensões e, dada a concentração de mulheres neste setor (principalmente na região da América Latina e do Caribe), a proteção das trabalhadoras domésticas.

Finalmente, no que respeita ao **trabalho não remunerado**, deu-se uma especial atenção às normas relativas à proteção da maternidade, às dirigidas a corresponsabilizar os homens, os Estados e as empresas

1. A equipa da ELA realizou uma minuciosa e exaustiva análise das recomendações feitas aos Estados da região da América Latina e do Caribe, pelos diversos órgãos de direitos humanos do sistema universal de proteção; dos relatórios realizados pelos mecanismos do sistema regional de proteção de direitos humanos; da revisão dos casos individuais implementados pelos Órgãos de Tratados de Direitos Humanos das Nações Unidas; das normas relacionadas com as mulheres e a igualdade de género nos documentos da Organização Internacional do Trabalho (OIT); e das normas nacionais relevantes para cada um dos grandes eixos temáticos definidos como prioritários no seu estudo (cidadania, família, empoderamento económico, violência, participação política e direitos sexuais e reprodutivos).

nas tarefas de prestação de cuidados, bem como às relativas ao *direito a cuidar e a ser cuidado*.

Sendo conscientes de que o empoderamento económico das mulheres oferece múltiplas ligações com outros âmbitos, foram levadas em conta as normas que têm um impacto mais direto na autonomia e no empoderamento económico das mulheres, tal como estabelece a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW, na sigla em inglês).

Tal como já se referiu, a base do relatório consistiu na contribuição da equipa da ELA. Partindo das provas encontradas neste estudo, foi realizada uma análise complementar baseada em fontes secundárias de observações realizadas pela Comissão de Peritos da OIT (CEACR) no acompanhamento das Convenções ratificadas pelos países associados aos âmbitos do estudo, tais como fonte de direitos básicos e fundamentais relacionados com estes. Analisaram-se ainda as recomendações feitas pelo Comité para a Eliminação da Discriminação contra as Mulheres (CEDAW) aos Estados da América Latina e do Caribe, a partir do relatório *“Entre a igualdade legal e a*

discriminação de facto. Recomendações do Comité para a Eliminação da Discriminação contra as Mulheres (CEDAW) aos Estados da América Latina e do Caribe” (Bareiro, 2018).

Na falta de uma Convenção internacional específica relativa à matéria tratada, foram consideradas fontes de informações secundárias que abordam o estado da questão na região, dando uma particular atenção aos organismos internacionais, tais como à Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), Banco Mundial e Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID).

Em algumas ocasiões encontraram-se contradições entre as fontes internacionais consultadas, tendo-se tentado proceder a uma comparação através de fontes nacionais. De qualquer modo, tendo em conta que a legislação é uma ciência em permanente modificação, o alcance deste estudo deve ser considerado **mais ilustrativo do que exaustivo**.

O objetivo final, é que este relatório ajude a tornar mais visível para os decisores, o longo caminho a percorrer em matéria legislativa para modificar as normas discriminatórias que dificultam a autonomia e o empoderamento económico das mulheres da região.

A IGUALDADE LEGAL COMO MECANISMO DE INCIDÊNCIA NA AUTONOMIA E EMPODERAMENTO ECONÓMICO DAS MULHERES

O empoderamento das mulheres refere-se ao aumento da participação das mulheres nos processos de tomada de decisões e acesso ao poder a partir da sua dimensão coletiva e ao processo de aquisição e tomada de consciência do poder sobre a própria vida a partir de uma dimensão individual. Por conseguinte, o empoderamento envolve necessariamente autonomia, ou seja, capacidade para tomar decisões livremente e, por sua vez, a autonomia contribui para o empoderamento.

A autonomia das mulheres é um fator fundamental para garantir o exercício dos seus direitos humanos num contexto de plena igualdade (Bareiro, 2018) considerando três dimensões: a autonomia física (ou o controlo do seu corpo); a **autonomia económica** (ou a capacidade de criar rendimentos e recursos próprios); e a **autonomia política** (a plena participação na tomada de decisões individuais e coletivas).

O empoderamento para a autonomia económica das mulheres implica que as mulheres adquiram os direitos, capacidades e oportunidades de acesso à propriedade e aos recursos em igualdade de circunstâncias relativamente aos homens. As mesmas possibilidades, também, de aceder ao trabalho remunerado e, nessa medida, a uma distribuição mais equilibrada do trabalho reprodutivo e da prestação de cuidados.

As leis desempenham um papel fundamental para garantir a autonomia económica das mulheres, na medida em que estabelecem as condições para a sua participação em igualdade de circunstâncias com os homens. Neste sentido, as leis são o instrumento de garantia para eliminar a discriminação direta que prejudica o pleno exercício dos direitos às mulheres.

Os anos que passaram desde as primeiras normas que

proibiram a discriminação ou igualaram os direitos entre mulheres e homens evidenciaram os limites das leis para alcançar a igualdade. A igualdade legal não garante, por si só, a igualdade efetiva.

Algumas normas, em princípio “neutras” ou não discriminatórias, estão associadas a discriminações indiretas, devido a que as situações de partida das mulheres e dos homens não são as mesmas, o que exige ações positivas, que podem, por sua vez, assumir a forma de leis ou normas (ou seja, leis específicas a favor das mulheres para corrigir situações patentes de desigualdade de facto relativamente aos homens).

Por outro lado, a aplicação de normas aparentemente não discriminatórias pode estar sujeita a práticas institucionais, sociais e culturais que, como resultado, submetam as mulheres a um tratamento discriminatório. Por conseguinte, as relações de género e os seus impactos afetam a eficácia das leis.

As leis são o primeiro escalão da igualdade de género, mas devem ser acompanhadas por outro tipo de políticas, medidas e estratégias que garantam a igualdade real ou efetiva.



EVOLUÇÃO DOS INSTRUMENTOS INTERNACIONAIS PARA A AUTONOMIA E O EMPODERAMENTO ECONÓMICO DAS MULHERES

No contexto dos instrumentos legais internacionais, a conquista do empoderamento das mulheres foi ganhando protagonismo, consagrando-se atualmente como um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável 2030 das Nações Unidas. **Objetivo 5: Alcançar a igualdade entre os géneros e empoderar todas as mulheres e meninas.**

A partir da sua criação, o Sistema das **Nações Unidas** disponibilizou os principais instrumentos internacionais de proteção dos direitos humanos, entre os quais se encontra o **direito à igualdade**, que foi evoluindo até incluir as diferentes formas de discriminação que as mulheres enfrentam em todas as esferas da vida social, política e económica.

Os dois primeiros pactos que foram ratificados pela comunidade internacional (Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos e Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais, ambos de 1966), já abordaram de forma pormenorizada o alcance do **direito de proteção contra a discriminação e o direito de igualdade de proteção perante a lei** associados, implicitamente e tal como se refere, à necessidade de **adotar as medidas legislativas adequadas para assegurar estas condições**. A reforma de leis discriminatórias, obviamente, será uma delas.

Apesar do desenvolvimento destes princípios, a proibição mais habitual de **não discriminação em razão do sexo** não conseguia capturar a especificidade das

(1945) Carta das Nações Unidas	> Menção específica à igualdade de direitos entre homens e mulheres (Preâmbulo e Artigo 1.3).
(1948) Declaração Universal dos Direitos Humanos	> "Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos." (Artigo 1). > "Todos os indivíduos têm todos os direitos e liberdades proclamados nesta Declaração, sem distinção alguma de raça, cor, sexo (...)" (Artigo 2). > "Todos são iguais perante a lei e, sem distinção, têm direito a igual proteção da lei. Todos têm direito a proteção igual contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação" (Artigo 7).
(1966) Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos	> "Cada Estado-Signatário compromete-se a adotar (...) as medidas oportunas para implementar as disposições legislativas ou de outro género que sejam necessárias para tornar efetivos os direitos reconhecidos no presente Pacto e que não estejam ainda garantidos por disposições legislativas ou de outro género" (Artigo 2.2). > "Todas as pessoas são iguais perante a lei e têm direito, sem discriminação, a igual proteção da lei. A este respeito, a lei proibirá toda a discriminação e garantirá a todas as pessoas proteção igual e efetiva contra qualquer discriminação por motivos de razão da raça, cor, sexo, (...)" (Artigo 26).
(1966) Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais	> "Não poderá admitir-se restrição ou prejuízo de nenhum dos direitos humanos fundamentais reconhecidos ou vigentes num país em virtude de leis, convenções, regulamentos ou costumes, a pretexto de que o presente Pacto não os reconhece ou os reconhece em menor grau" (Artigo 5.2).

diferentes formas de discriminação que as mulheres enfrentavam. Deste modo, em **1967** os Estados Membros das Nações Unidas aprovaram a **Declaração sobre a Eliminação da Discriminação contra as Mulheres**, instando os Estados a adotarem medidas para “*abolir leis, costumes, regras e práticas existentes que constituam discriminação contra a mulher, e para estabelecerem a adequada proteção legal à igualdade de direitos entre homens e mulheres*”.

Esta Declaração, em conjunto com as resoluções da **Primeira Conferência Mundial sobre a Mulher** (México, 1975), levou a comunidade internacional a trabalhar num Tratado específico que fosse juridicamente vinculativo. Assim se chegou à formulação da **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres**, aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 1979 (CEDAW, na sigla em inglês).

Os Estados que ratificaram a Convenção CEDAW têm a obrigação de **derrogar todas as disposições discriminatórias nas suas leis e promulgar novas disposições para proteger as mulheres contra as várias formas de discriminação**. Estes Estados devem também criar tribunais e instituições públicas para

garantir às mulheres uma proteção eficaz contra a discriminação e adotar medidas para eliminar todas as formas de discriminação contra as mulheres praticada por pessoas, organizações ou empresas.

Na América Latina e no Caribe todos os países ratificaram a CEDAW, mas não o seu Protocolo Facultativo, que alarga as faculdades do Comité CEDAW para dar seguimento à aplicação da Convenção por parte dos Estados e estabelecer os mecanismos de reclamações individuais perante o Comité e de investigação por parte deste.

A CEDAW é o quadro de referência imprescindível para considerar as obrigações específicas dos Estados de eliminarem as diferentes formas de discriminação contra as mulheres na vida política, social, económica e cultural, incluindo os direitos civis e políticos, o direito à educação, ao trabalho, à saúde e à vida familiar.

Da mesma forma, a **Organização dos Estados Americanos (OEA)**, destaca o princípio de não discriminação como um dos seus pilares fundamentais.

Tabela 1

Estado de ratificação, adesão e sucessão à CEDAW e ao seu protocolo facultativo na América Latina e no Caribe.

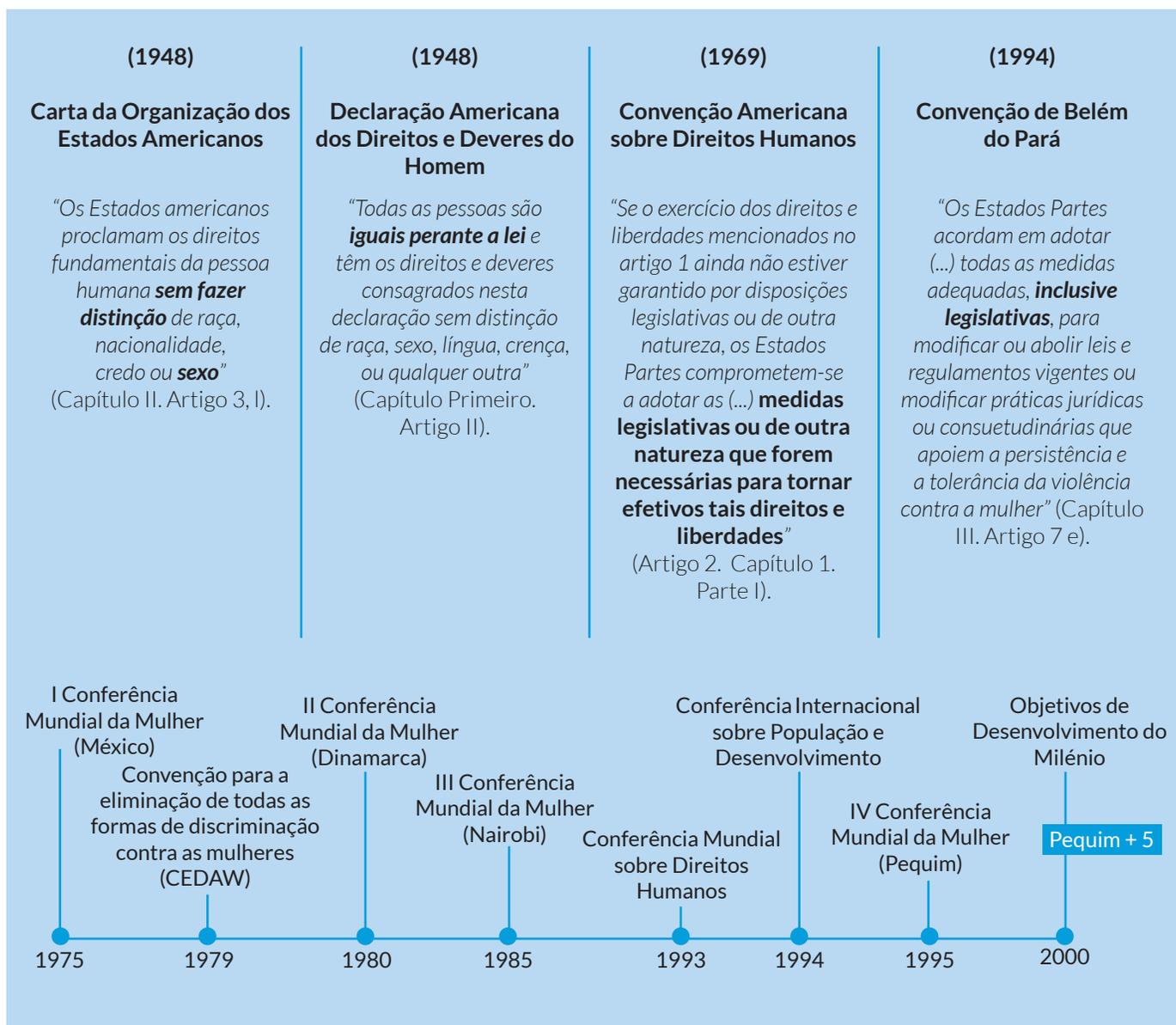
Países	Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW)		Protocolo Facultativo da Convenção	
	Assinatura	Ratificação, Adesão(a), Sucessão(d)	Assinatura	Ratificação, Adesão(a), Sucessão(d)
Antígua e Barbuda		1 Ago 1989 a		5 Jun 2006 a
Argentina	17 Jul 1980	15 Jul 1985		20 Mar 2007
Baamas		6 Out 1993 a		
Barbados	24 Jul 1980	16 Out 1980	28 Fev 2000	
Belize	7 Mar 1990	16 Mai 1990		9 Dez 2002 a
Bolívia (Est. Plur. da)	30 Mai 1980	8 Jun 1990	10 Dez 1999	27 Set 2000
Brasil	31 Mar 1981	1 Fev 1984	13 Mar 2001	28 Jun 2002

Países	Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW)		Protocolo Facultativo da Convenção	
	Assinatura	Ratificação, Adesão(a), Sucessão(d)	Assinatura	Ratificação, Adesão(a), Sucessão(d)
Chile	17 Jul 1980	7 Dez 1989	10 Dez 1999	
Colômbia	17 Jul 1980	19 Jan 1982	10 Dez 1999	23 Jan 2007
Costa Rica	17 Jul 1980	4 Abr 1986	10 Dez 1999	20 Set 2001
Cuba	6 Mar 1980	17 Jul 1980	17 Mar 2000	
Dominica	15 Set 1980	15 Set 1980		
Equador	17 Jul 1980	9 Nov 1981	10 Dez 1999	5 Fev 2002
El Salvador	14 Nov 1980	19 Ago 1981	4 Apr 2001	
Granada	17 Jul 1980	30 Ago 1990		
Guatemala	8 Jun 1981	12 Ago 1982	7 Set 2000	9 Mai 2002
Guiana	17 Jul 1980	17 Jul 1980		
Haiti	17 Jul 1980	20 Jul 1981		
Honduras	11 Jun 1980	3 Mar 1983		
Jamaica	17 Jul 1980	19 Out 1984		
México	17 Jul 1980	23 Mar 1981	10 Dez 1999	15 Mar 2002
Nicarágua	17 Jul 1980	27 Out 1981		
Panamá	26 Jun 1980	29 Out 1981	9 Jun 2000	9 Mai 2001
Paraguai		6 Abr 1987 a	28 Dez 1999	14 Mai 2001
Peru	23 Jul 1981	13 Set 1982	22 Dez 2000	9 Abr 2001
República Dominicana	17 Jul 1980	2 Set 1982	14 Mar 2000	10 Ago 2001
São Cristóvão e Nevis		25 Abr 1985 a		20 Jan 2006 a
Santa Lúcia		8 Out 1982 a		
São Vicente e Granadinas		4 Ago 1981 a		
Suriname		1 Mar 1993 a		
Trindade e Tobago	27 Jun 1985	12 Jan 1990		
Uruguai	30 Mar 1981	9 Out 1981	9 Mai 2000	26 Jul 2001
Venezuela (Rep. Bol. da)	17 Jul 1980	2 Mai 1983	17 Mar 2000	13 Mai 2002

Neste sentido, a igualdade de direitos, a igualdade perante a lei e a adoção de medidas legislativas encaminhadas a favorecer este direito, estão contempladas nos principais instrumentos desenvolvidos.

Paralelamente, a partir da década de **1970**, os **direitos das mulheres** foram o tema central de uma série de **Conferências Internacionais** que deram origem a importantes compromissos políticos a favor da igualdade e que foram, progressivamente, modelando as agendas de desenvolvimento.

Após a Conferência do México de 1975² organizaram-se outras **três Conferências Mundiais sobre a mulher**, realizadas em **Copenhaga** (1980), **Nairobi** (1985) e **Pequim** (1995), seguidas de processos de revisão quinquenais relativamente aos progressos e desafios no cumprimento dos compromissos assumidos. Esta última, bem como a **Conferência Internacional sobre a População e o Desenvolvimento** (Cairo, 1994), marcaram um ponto de viragem na agenda mundial pela igualdade de género.



² A Conferência do México, para além de proporcionar um espaço para a aprovação da CEDAW, deu lugar ao Plano Mundial de Ação para a Promoção da Mulher, à criação da UNIFEM e à Declaração da Década das Nações Unidas para a Mulher e o Desenvolvimento no período 1975-1985.

A **Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento** constituiu um marco para os direitos das mulheres, ao considerar os temas da população não numa perspetiva demográfica, mas sim como tema central dos direitos humanos, reconhecendo fundamentalmente os direitos da mulher à saúde reprodutiva e ao planeamento familiar. Além disso, no Programa de Ação aprovado na Conferência do Cairo, exortaram-se os Governos e os empregadores e empregadoras a eliminar a discriminação em função do sexo no trabalho e no emprego, bem como a promover leis e medidas para conciliar a vida profissional e familiar.

Por sua vez, a Conferência de Pequim e a sua Plataforma de Ação, ofereceram um verdadeiro programa a favor do empoderamento das mulheres, estabelecendo uma série de objetivos estratégicos e medidas para o progresso feminino. A partir da IV Conferência Mundial da Mulher realizada em 1995 em Pequim, os países da América Latina e do Caribe fizeram progressos substanciais para garantir e proteger os direitos das mulheres e assim avançar para a igualdade de género em várias esferas.

De forma explícita, a Plataforma de Ação de Pequim estabelece como um dos seus objetivos estratégicos *garantir a igualdade e a não discriminação perante a lei e na prática* (Objetivo Estratégico I.2), promovendo a incorporação de uma série de medidas para o alcançar.

[Medida 232. C] Incorporar o princípio de igualdade entre mulheres e homens na legislação e garantir, através das leis e de outros meios apropriados, a realização prática deste princípio.

[Medida 232. D] Rever as leis nacionais, inclusive as normas consuetudinárias e as práticas jurídicas nas áreas do direito de família, civil, penal, do trabalho e comercial, a fim de assegurar a aplicação dos princípios e procedimentos de todos os instrumentos internacionais de direitos humanos pertinentes por meio da legislação nacional; revogar quaisquer leis remanescentes que discriminem em razão do sexo e eliminar

o preconceito de género na administração da justiça.

No âmbito regional, é também de destacar como a partir de 1977 se têm vindo a realizar as **Conferências da Mulher da América Latina e do Caribe**³ — um órgão subsidiário da Comissão Económica para a América Latina e o Caribe (CEPAL)—, convocadas de forma regular para identificar as necessidades regionais e sub-regionais das mulheres, apresentar recomendações, realizar avaliações periódicas das atividades implementadas no cumprimento dos acordos e planos regionais e internacionais sobre o tema, e oferecer um fórum para o debate sobre essas matérias. Estas conferências também representam um **roteiro para a ação em torno de uma agenda regional de género enquadrada nos direitos humanos**, que apela ao fortalecimento dos compromissos políticos.

Nos consensos e estratégias regionais aprovados como resultado destas Conferências fica clara a vigência de uma agenda que leva em conta direitos individuais e coletivos, reafirmando o direito ao desenvolvimento como parte dos direitos humanos. Uma agenda com perspetiva de direitos humanos que, simultaneamente, destaca a importância de progredir para uma ordem internacional propícia ao real exercício dos direitos das mulheres, eliminando as normas discriminatórias que sustentam diversas formas de submissão dessas mulheres.

Estes consensos apelam a modificar ou a harmonizar o quadro jurídico nacional incorporando o princípio da igualdade e a proibição de discriminação com base no sexo.

Entre os consensos mais recentes, encontra-se a **Estratégia de Montevideu para a Implementação da Agenda Regional de Género no Âmbito do Desenvolvimento Sustentável até 2030**, aprovada em 2016. Representa o resultado do compromisso político regional que tem por objetivo orientar a plena implementação dos acordos da XIII Conferência Regional sobre a Mulher da América Latina e do Caribe e assegurar o roteiro para alcançar a execução integral da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável

³ A Primeira Conferência Regional sobre a Mulher teve lugar em julho de 1977 em Havana, Cuba.

ESTRATÉGIA DE MONTEVIDEU

Eixos para a implementação da Agenda Regional de Género no Âmbito do Desenvolvimento Sustentável

1. **Quadro regulamentar:** igualdade e Estado de Direito.
2. **Caráter institucional:** políticas multidimensionais e integrais de igualdade de género.
3. **Participação popular e cidadã:** democratização das políticas e das sociedades.
4. **Construção e fortalecimento de capacidades estatais:** gestão pública baseada na igualdade e não discriminação.
5. **Financiamento:** mobilização de recursos suficientes e sustentáveis para a igualdade de género.
6. **Comunicação:** acesso à informação e transformação cultural.
7. **Tecnologia:** para o governo eletrónico e economias inovadoras e inclusivas.
8. **Cooperação:** para uma governação multilateral democrática.
9. **Sistemas de informação:** transformar dados em informação, informação em conhecimento e conhecimento em decisões políticas.
10. **Monitorização, avaliação e prestação de contas:** garantia de direitos e transparência.

a nível regional, a partir da perspetiva da igualdade de género, da autonomia e dos direitos humanos das mulheres. O primeiro dos seus eixos de intervenção é precisamente dedicado a garantir o quadro regulamentar e legislativo adequado para tornar efetiva a igualdade de género (CEPAL, 2017).

Por sua vez, as sucessivas Declarações prévias às sessões da **Comissão da Condição Jurídica e Social da Mulher (CSW, na sigla em inglês)**, orientaram a agenda política de igualdade na região. Uma das mais atuais, a **Declaração prévia à CSW61 do Panamá** de fevereiro de 2017, dedicada especificamente ao empoderamento económico das mulheres, estabelece o compromisso dos governos em dirigir esforços para a ratificação das Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o cumprimento dos compromissos internacionais, a informação sobre os direitos das

mulheres, a capacitação dos funcionários em género e o real cumprimento da lei. A Declaração também inclui compromissos relativos às diversas facetas que afetam o empoderamento económico das mulheres, tais como trabalho digno, empreendedorismo, igualdade salarial e acesso à proteção social.

A inegável evolução positiva dos direitos humanos no contexto internacional alude aos padrões que os Estados devem cumprir nas suas normas e políticas internas, como um plano de ação que constitui, simultaneamente, uma **obrigação juridicamente exigível por parte da cidadania**, no exercício dos seus direitos de acesso à justiça.

IV

LEGISLAÇÃO DISCRIMINATÓRIA EM MATÉRIA DE AUTONOMIA E EMPODERAMENTO ECONÓMICO DAS MULHERES

Nos termos dos compromissos assumidos pelos países que ratificaram a Convenção CEDAW (no caso da região da América Latina e do Caribe, todos os países), estes ficarão obrigados a garantir a igualdade e a eliminar a discriminação contra as mulheres em todas as esferas da vida

política, social, económica e cultural.

No que respeita ao **empoderamento e autonomia económica das mulheres**, os artigos da CEDAW e as Recomendações gerais do Comité CEDAW relativos a esta questão, são (Bareiro, 2018):

Artigo 11	Eliminar a discriminação no domínio do emprego e da escolha da profissão e não ser discriminada por casamento e maternidade.
Recomendação geral número 13	Igual remuneração por trabalho igual (1989). Recomenda os Estados Partes a ratificar a Convenção n.º 100 da OIT, a adotar sistemas de avaliação do trabalho com critérios neutros quanto ao sexo e a fomentar os acordos coletivos para conseguir a aplicação do princípio de igual remuneração por trabalho de igual valor.
Recomendação geral número 16	Mulheres que trabalham sem remuneração em empresas familiares rurais e urbanas (1991). Recomenda os Estados Partes a incluir informação sobre a situação jurídica e social das mulheres que trabalham sem remuneração em empresas familiares; a reunir dados estatísticos relacionados com as mulheres que trabalham sem remuneração; e a tomar medidas para garantir a remuneração, segurança social e prestações sociais às mulheres que trabalham sem contar com essas prestações em empresas da propriedade de um familiar.
Artigo 13	Direito a prestações familiares, a obter empréstimos e ao lazer.
Artigo 14	Mulheres rurais, todos os direitos de todas as mulheres, bem como o direito à terra e a participar nas decisões de desenvolvimento.
Recomendação geral número 34	Sobre os direitos das mulheres rurais (2016). Regula os direitos das mulheres rurais no que se refere à participação no desenvolvimento rural e nos seus benefícios, serviços de prestação cuidados médicos, vida económica e social, educação, emprego, vida política e pública, terra e recursos naturais e condições de vida com instrução.
Artigo 16 Recomendação geral número 29	Regime patrimonial do casamento e da sua dissolução. Efeitos económicos do casamento e da sua dissolução (2013). Orienta os Estados Partes a que alcancem um regime igualitário de jure e de facto nos termos dos quais os benefícios e custos económicos das relações familiares e as consequências económicas da sua dissolução sejam suportados de forma equivalente por homens e mulheres.

Do mesmo modo, por se tratar do âmbito económico e profissional, há **Convenções internacionais da OIT**, ratificadas por mais ou menos países da região, que

estabelecem compromissos e normas fundamentais relacionadas com a igualdade de género. As mais destacadas são:

Convenção nº. 100 (1951)	Sobre igualdade de remuneração.
Convenção nº. 111 (1958)	Sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação.
Convenção nº. 156 (1981)	Sobre os trabalhadores com responsabilidades familiares.
Convenção nº. 183 (2000)	Sobre a proteção da maternidade.
Convenção nº. 189 (2011)	Sobre as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos.

Estes instrumentos, e as correspondentes observações realizadas pelos Comitês ou Comissões encarregadas do seu acompanhamento, constituem as referências essenciais para identificar as possíveis discriminações legislativas que ainda perduram nas regulamentações dos países da região.

Para analisar as normas e o seu possível pendor discriminatório, a análise agrupou-se nos três eixos considerados essenciais para o empoderamento económico das mulheres e o exercício da sua autonomia, a saber (Esquema 1).

Esquema 1

Legislação discriminatória em matéria de autonomia e empoderamento económico das mulheres:

Acesso a bens e recursos

- Regulamentações patrimoniais.
 - Regras de herança.
 - Propriedade da terra.
 - Acesso ao crédito.

Acesso ao trabalho remunerado

- Emprego e ocupação.
 - Acesso ao emprego.
 - Igualdade de remuneração.
 - Segurança social e pensões.
 - Proteção das trabalhadoras domésticas.

Trabalho não remunerado

- Proteção da maternidade.
- Corresponsabilidade dos homens.
- Direito à prestação de cuidados.

ÍNDICES DE IGUALDADE LEGAL NOS PAÍSES

Organismos internacionais como a **OCDE** e o **Banco Mundial** elaboraram índices sintéticos que, de alguma forma, medem o grau de incorporação da igualdade de género nas legislações dos países e nas suas instituições.

A OCDE desenvolveu o **Índice de Instituições Sociais e Género (SIGI)** que mede a discriminação de género nas normas sociais, práticas quotidianas e leis formais e informais em 160 países. O SIGI classifica os países e inclui descrições detalhadas da discriminação entre os géneros em cada um deles. O índice cobre cinco dimensões que agrupam diferentes áreas da vida social, política e económica das meninas e das mulheres, entre elas, o **Código de família discriminatório** (que analisa a idade mínima legal para contrair casamento, casamento precoce, autoridade parental e herança) e a **restrição ao acesso a bens e recursos** (englobando o acesso seguro à terra, o acesso seguro a ativos diferentes da terra e o acesso a serviços financeiros) (OCDE, 2014).

O **Gráfico 1** permite visualizar a situação dos países da região analisados (22 no total). Tal como se pode observar, a Nicarágua (0,63), Haiti (0,56) e Peru (0,41), por esta ordem, apresentam os índices mais elevados de discriminação no Código de Família. Quanto a restrições de acesso a bens e recursos, a Costa Rica, Paraguai e Peru, todos eles com um índice de 0,41, compreendem as situações mais discriminatórias, seguidos muito de perto por El Salvador, Honduras, México e Nicarágua, com o mesmo índice de 0,39.

Na última edição de 2014, o Relatório da América Latina e do Caribe refere que, no que respeita ao Código de Família discriminatório, o casamento precoce continua a ser um desafio. Apenas cinco países garantem a mesma idade mínima legal a mulheres e homens para contrair casamento, sendo esta de 18 anos (Argentina, Chile, Equador, El Salvador e Jamaica). Estas diferenças legislativas ajudam a explicar as elevadas taxas de prevalência de casamentos precoces em muitos países,

alcançando os 30% na Nicarágua (OCDE, 2014).

Quanto à restrição de acesso a bens e recursos, o Relatório refere que todos os países eliminaram as restrições legais ao direito das mulheres à propriedade, controlo das terras, e bens e serviços financeiros. No entanto, em todos eles, as mulheres têm maiores dificuldades de aceder a estes ativos (OCDE, 2014).

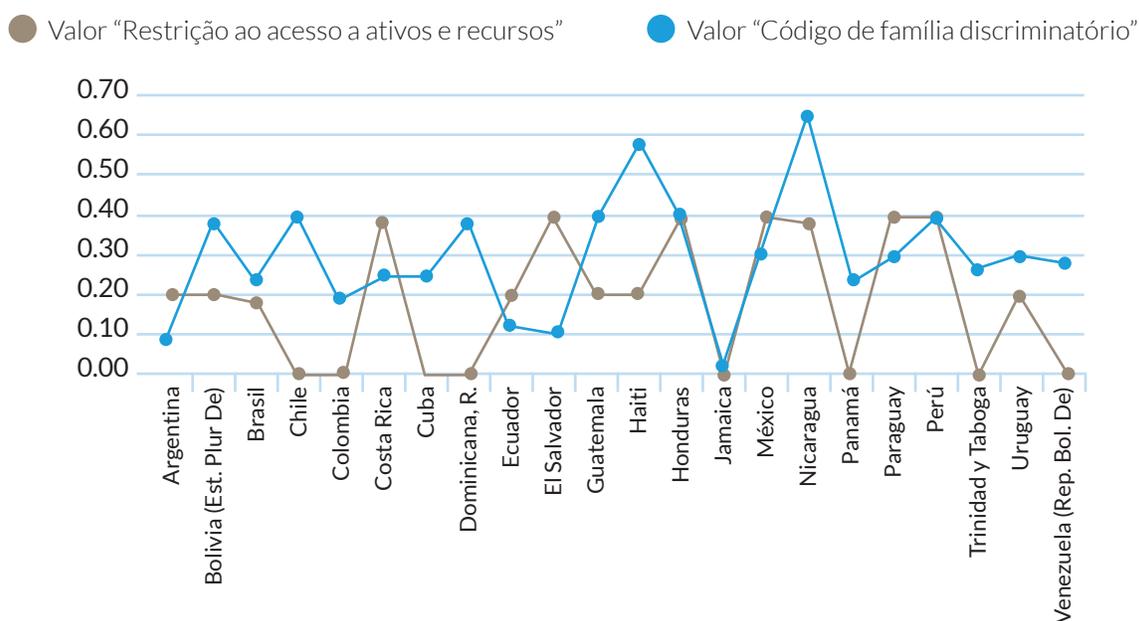
Por sua vez, há já cinco anos que o **Banco Mundial** elabora bienalmente o relatório **Mulher, Empresa e Direito**, que analisa, num total de 189 países, as reformas legais para melhorar a inclusão económica das mulheres. Entre outros aspetos, avalia como os países respondem, a partir das suas legislações, a aspetos, tais como o **acesso das mulheres à propriedade, ao crédito e ao emprego** (Banco Mundial, 2018).

No seu relatório de 2018, o Banco Mundial refere que os pontos fortes da região se encontram no âmbito do uso da propriedade (com uma pontuação média de 98 sobre 100). A América Latina e o Caribe também mostram um bom desempenho no acesso às instituições, com uma pontuação média de 97, dado que a maior parte das suas economias não estabelecem diferenças entre homens e mulheres numa série de atividades públicas, tais como registar uma empresa, abrir uma conta bancária ou

obter um documento nacional de identidade. Por outro lado, o relatório também salienta os âmbitos nos quais não se observam resultados tão satisfatórios, e refere que os indicadores de obtenção de emprego, obtenção de crédito e legislação sobre assédio sexual e violência doméstica podiam melhorar (Banco Mundial, 2018).

O **Gráfico 2** mostra a tendência atrás mencionada. Tal como se pode observar, quanto ao acesso à propriedade, a maior parte dos países da região encontram-se legislativamente avançados, à exceção do Chile (60) e de alguns países caribenhos como São Cristóvão e Nevis, Granada, Haiti e Antígua e Barbuda (todos eles com um índice de 80). A regulamentação de acesso ao crédito encontra-se menos desenvolvida, necessitando de reformas urgentes em alguns casos, tais como em Antígua e Barbuda, Baamas, Barbados, Belize, Dominica, Granada, Haiti, Jamaica, São Cristóvão e Nevis, Santa Lúcia, São Vicente e Granadinas, Suriname e Venezuela, economias que obtiveram uma pontuação de zero neste indicador. As avaliações relacionadas com o acesso e os incentivos ao emprego parecem mais favoráveis a nível geral, embora, comparativamente, se destaque o caso da Guatemala, situada na última posição no que se refere a legislação no âmbito do emprego, ou Antígua e Barbuda e Belize, no dos incentivos ao emprego.

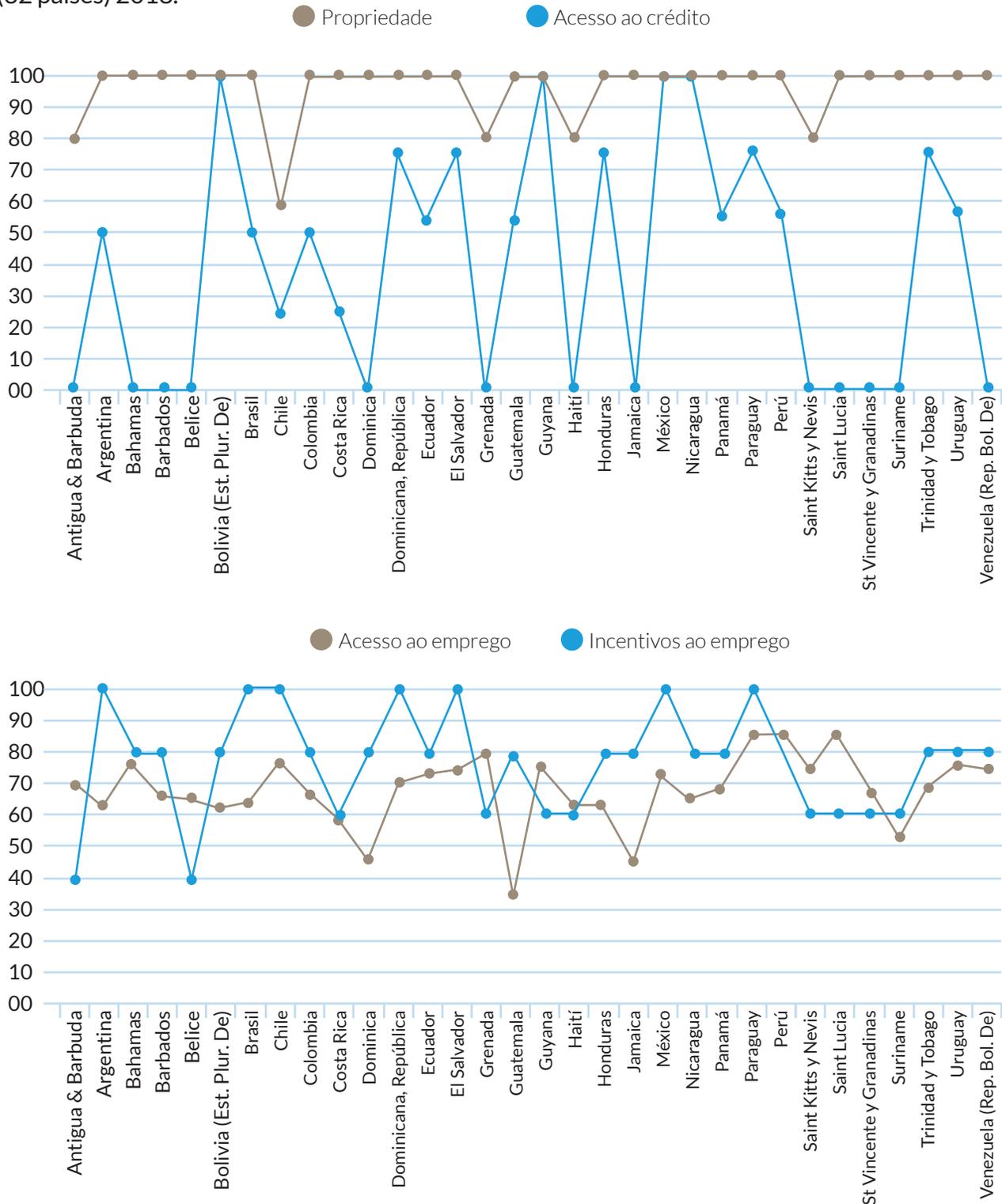
Gráfico 1.
Valor do código de família discriminatório e valor de restrição ao acesso a ativos e recursos em países alc (22 países) 2014.



Fonte: Elaboração própria a partir de (OCDE, 2014)

Gráfico 2.

Pontuação em matéria legislativa conforme o âmbito em países América Latina e no Caribe (32 países) 2018.



Fonte: Elaboração própria a partir de (Banco Mundial, 2018)

LEGISLAÇÃO DISCRIMINATÓRIA EM MATÉRIA DE BENS E PATRIMÓNIO

REGULAMENTAÇÕES PATRIMONIAIS DO CASAMENTO, SEPARAÇÃO E DIVÓRCIO

Artigo 16 da CEDAW. Os Estados Partes tomam todas as medidas necessárias para eliminar a discriminação contra as mulheres em todas as questões relativas ao casamento e às relações familiares e, em particular, asseguram com base na igualdade dos homens e das mulheres: (...) h) Os mesmos direitos a cada um dos cônjuges em matéria de propriedade, aquisição, gestão, administração, gozo e disposição dos bens, tanto a título gratuito quanto oneroso.

A análise da discriminação legislativa começa, tal como já se referiu, com as normas que obstaculizam esse acesso a mulheres e a homens no que respeita a recursos e património. A administração e o usufruto dos bens por parte das mulheres são uma condição indispensável para assegurar a sua autonomia económica.

Neste sentido, a legislação da família inclui normas que incidem nas relações pessoais e patrimoniais dos que constituem o grupo familiar. Entre as segundas, encontram-se as normas que atribuem ou limitam a autonomia e a liberdade das mulheres para dispor dos recursos familiares, escolher os seus planos de vida e tomar as decisões necessárias para o futuro das suas relações pessoais (ELA, 2018).

A **regulamentação patrimonial** definida nas leis, estabelece as condições em que se adquirem e administram os bens durante a vigência da relação de casal e como se distribuem em caso de separação ou divórcio. A abordagem destas condições pode estabelecer as bases para o desenvolvimento económico das mulheres ou para a sua limitação, já que *“a dependência económica restringe a capacidade das mulheres para renegociar as relações conjugais ou sair delas”* (ONU MULHERES, 2017b, pág. 59).

Historicamente o estado civil condicionou o acesso e a administração dos bens, necessitando para isso as mulheres casadas da autorização dos maridos. Os Códigos Civis e os Códigos de Família regulamentavam as relações conjugais nesse sentido.

A este respeito, nas últimas décadas os países da América Latina e do Caribe foram progredindo, **eliminando paulatinamente os privilégios masculinos com origem no casamento**. Mesmo assim, nalguns países subsistem normas que ainda referem o homem como representante do agregado familiar, e, só na sua falta, a mulher. Desta forma, na legislação que regulamenta o casamento continuam a encontrar-se vestígios do direito colonial no qual, seguindo a tradição do Direito Romano, o marido adquiria o **poder marital** sobre os bens e a pessoa da mulher.



O Art. 151 do Código Civil da **Nicarágua** e o Art. 167 do Código Civil das **Honduras** estabelecem que os cônjuges estão obrigados a manter a fidelidade e a socorrer-se mutuamente. O marido é o representante da família, e, na sua falta, a mulher.

O Art. 168 do Código hondurenho também estabelece que *“o marido é obrigado a viver com a sua mulher e esta a viver com o seu marido e a segui-lo para onde quer que transfira a sua residência”*; o Art. 239 refere que *“a mãe participa no poder paterno e deve ser ouvida em tudo o que se refira aos interesses dos filhos; mas é ao pai a quem especialmente corresponde durante o casamento e como chefe da família, dirigir, representar e defender os seus filhos menores, em julgamento ou fora dele”*.

Por sua vez, o Art. 135 do Código Civil chileno refere que pelo casamento se assume a sociedade de bens entre os cônjuges, e o marido passa a administrar os da mulher (...).

“O marido é o chefe da sociedade conjugal, e, como tal, administra os bens da sociedade e os da sua mulher”; e como “administrador da sociedade conjugal, o marido exercerá os direitos da mulher que, sendo sócia de uma sociedade civil ou comercial, se case”. No entanto, o “marido não poderá alienar ou constituir garantia voluntariamente nem prometer alienar ou constituir garantia sobre os bens imóveis nem sobre os direitos hereditários da mulher, sem autorização desta.”

Artigo 1.749 do Código Civil Chileno

No Art. 144 do Código Civil de Santa Lúcia diz-se que um esposo deve proteção à esposa; e a esposa deve obediência ao marido.

Noutra ordem de ideias, em ausência de discriminação legislativa direta, determinados regimes patrimoniais nas relações conjugais tendem a equilibrar a disposição de bens entre mulheres e homens ou, pelo contrário, a torná-las menos equitativas.

Em geral, por exemplo, a **comunhão de bens adquiridos** (que transforma em comuns os bens adquiridos durante o casamento ou a união de facto) **envolve um maior grau de proteção para as mulheres** já que, habitualmente, elas destinam uma grande proporção do seu tempo ao trabalho não remunerado, a sua inserção profissional é mais precária e têm menos acesso a rendimentos próprios. Esta forma de regime patrimonial implica que a venda ou o uso dos bens requer o acordo dos dois integrantes do casal e a sua divisão é também igualitária na hora de dissolver o vínculo.

Assim, a comunhão de bens adquiridos é a fórmula que a maior parte dos países da região aplicam em ausência de decisão expressa por parte do casal, sendo obrigatória em países como a Bolívia, Colômbia e Cuba (ELA, 2018).

Ora, certo é que muitos países reconhecem estes direitos às uniões matrimoniais, mas não às uniões de facto. Por exemplo, a Argentina, Chile,

El Salvador, Paraguai, Peru e Uruguai (ELA, 2018) (ONU MULHERES, 2017b) estabelecem um regime patrimonial particular a estas uniões não matrimoniais. A determinação de condições diferentes para este tipo de casais, constitui uma via de discriminação indireta, considerando, por sua vez, a elevada incidência de casais não formalizados em muitos países da região.

Para além do regime patrimonial do casamento, há outros aspetos regulamentares que podem proporcionar uma maior proteção às mulheres, tal como o **estabelecimento de garantias para o pagamento das pensões de alimentos** em caso de dissolução do vínculo conjugal formal ou de facto (ONU MULHERES, 2017b). Este aspeto encontra-se muito relacionado com a **guarda dos filhos e filhas** nascidos durante o casamento e com a união, quando se dissolve a relação do casal. Na medida em que a desigual distribuição das tarefas de prestação de cuidados não remunerados tem um impacto nas carreiras profissionais e no empoderamento económico das mulheres, estabelecer mecanismos legais para conseguir que, em caso de separação ou divórcio de um casal, as pessoas obrigadas a prestar alimentos às suas filhas e filhos efetivamente cumpram essa exigência, é especialmente importante (ELA, 2018).

Sobre este assunto, devemos esclarecer que atualmente o divórcio civil é possível em todos os países latino-americanos e caribenhos, o que fortaleceu consideravelmente a capacidade negociadora das mulheres no casamento. No entanto, as mulheres ainda podem enfrentar condicionamentos culturais que lhes dificultam o acesso ao exercício deste direito, embora formalmente possível.

Sob este ponto de vista, na América Latina e no Caribe o regime preferencial de prestação de cuidados após os processos de separação ou divórcio é o que se estabelece por acordo entre as partes, como ocorre em 18 dos 22 países analisados, embora seja verdade que na ausência de acordos, a maior parte das legislações estabelecem preferencialmente o cuidado materno (oito deles), face à guarda conjunta, que só se verifica na Bolívia, Brasil e Chile. O único país que estabelece **preferência pela guarda conjunta** é a Argentina (ELA, 2018).

Existem ainda normas para casos particulares que determinam o cuidado a cargo da mãe em diversas circunstâncias (ELA, 2018):

- Em primeiro lugar, **quando os progenitores não estão casados** (tal como no caso das normas em vigor na Costa Rica e Guatemala).
- Em segundo, **se as filhas são mulheres** (assim ocorre nas regulamentações do Equador e Peru).
- Finalmente, em todos os casos, **quando os meninos ou meninas são menores de uma determinada idade** (menores de 7 anos no México; menores de 5 anos no Paraguai; menores de 4 anos na República Dominicana; e menores de 5 anos no Uruguai).

Tal como se pode apreciar, continua a prevalecer nas legislações que a custódia dos filhos e filhas seja concedida à mãe, apesar de na maior parte dos casos

prevalecer o acordo entre as partes. Sendo assim, estas normas fortalecem o papel das mulheres como prestadoras de cuidados, o que aumenta o seu risco de protagonizar um contexto de vulnerabilidade, por assumirem uma carga de trabalho maior no cuidado dos filhos e filhas e, por conseguinte, disporem de menos tempo para se desenvolverem profissionalmente.

Por outro lado, é também verdade que em muitos casos não há condições para a guarda conjunta (falta de rendimentos por parte das mulheres, situações de violência, abandono, paternidade não responsável, etc.) de forma que este tipo de guarda também pode criar problemas às mulheres. Portanto, a guarda conjunta contribui para a igualdade na medida em que é baseada

Tabela 2.
Regime patrimonial do casamento na América Latina.

País	Possibilidade de escolher o regime patrimonial aplicável pelos integrantes do casal		Regime aplicável em caso de ausência de decisão expressa
	SIM	NÃO	
Argentina	✓		Comunhão de bens
Bolívia (Est. Plur. da)		Comunhão de bens	
Brasil	✓		Comunhão de bens
Chile	✓		Comunhão de bens
Colômbia		Comunhão de bens	
Costa Rica	✓		Comunhão de bens
Cuba		Comunhão de bens	
Equador	✓		Comunhão de bens
El Salvador	✓		Comunhão de bens
Guatemala	✓		Comunhão de bens
Honduras	✓		Comunhão de bens
México	✓		Comunhão de bens
Nicarágua	✓		Separação de bens
Panamá	✓		Comunhão de bens
Paraguai	✓		Comunhão de bens
Peru	✓		Comunhão de bens
R. Dominicana	✓		Comunhão de bens
Uruguai	✓		Comunhão de bens
Venezuela (Rep. Bol. da)	✓		Comunhão de bens

Fonte: (ELA, 2018) e (ONU MULHERES, 2017b)

na corresponsabilidade das partes após a dissolução do casal. Isto aconselha a que a solução legislativa mais adequada não imponha um tipo de guarda por defeito, mas que se baseie na análise das condições particulares de cada casal e de cada família.

Finalmente, a “responsabilidade” acrescentada às mulheres quando assumem a guarda dos filhos e filhas agrava-se quando os pais divorciados ou separados não pagam a manutenção ou não contribuem com dinheiro suficiente para que a família possa viver adequadamente, apesar de que o direito de família de todos os países reconhece a obrigação de assistência familiar e o dever de proporcionar alimentos por parte de ambos os progenitores.



Nas suas observações finais sobre o último relatório (2012) da **Jamaica** ao Comité das Nações Unidas para a Eliminação da Discriminação contra a Mulher (CEDAW), o Comité expressou a sua preocupação pelo facto de que “*enquanto que ambos os pais são legalmente responsáveis pela manutenção dos filhos, as mães (em particular as mães solteiras) suportam uma carga desproporcionada nos cuidados das crianças devido a fatores culturais, bem como às deficiências legais e administrativas relativas à manutenção das crianças e à falta de participação dos homens*”. O Comité observa que na Jamaica 40% dos agregados familiares são encabeçados por mulheres.

Tabela 3.

Preferência dos cuidados de meninas e meninos por parte das mães após os processos de separação ou divórcio na América Latina e no Caribe (22 países).

País	Estabelece preferência materna	Prevalece o acordo entre as partes	Contempla a guarda conjunta	Preferência pela guarda conjunta
Argentina				✓
Bolívia (Est. Plur. da)		✓	✓	
Brasil		✓	✓	
Chile		✓	✓	
Colômbia		✓		
Costa Rica	✓			
Cuba		✓		
Equador	✓			
El Salvador		✓		
Guatemala	✓	✓		
Guiana		✓		
Honduras	✓	✓		
Jamaica		✓		
México	✓	✓		
Nicarágua		✓		
Panamá	✓	✓		
Paraguai	✓	✓		
Peru	✓			
República Dominicana	✓	✓		
Trindade e Tobago		✓		
Uruguai	✓	✓		
Venezuela (Rep. Bol. da)	✓	✓		

Fonte: (ELA, 2018)

Nestes casos, registaram-se progressos legislativos significativos. “Diferentes países da região possuem mecanismos legais —que devem ser ativados pelo sistema judicial— para tornar efetiva a obrigação de alimentos a favor das filhas e filhos, tais como a obrigação dos empregadores a reter uma percentagem do salário dos trabalhadores que devam quotas quando recebam uma ordem judicial nesse sentido; a inscrição em registos de devedores de alimentos; a proibição de sair do país ou de renovar as cartas de condução; a aplicação de juros; as sanções civis ou penais e a prisão efetiva” (ONU MULHERES, 2017b, pág. 76).



No ano 2006, o Ministério da Segurança Pública da **Costa Rica** desenvolveu um Protocolo de Atuação Policial em Matéria de Pensões de Alimentos e Manutenção Infantil, a fim de assegurar um maior grau de cumprimento das pensões de alimentos por parte dos homens.

Outra prática legal que beneficia de forma indireta as mulheres é o **reconhecimento do direito a receber uma pensão compensatória** para restabelecer o desequilíbrio que o divórcio pode produzir na situação económica de algum dos cônjuges. Em muitos casos, tendo em conta a persistência dos papéis de género, as mulheres assumem quase exclusivamente a responsabilidade dos cuidados da casa e da família, o que afeta diretamente a sua capacidade produtiva e as suas possibilidades de aceder ao trabalho remunerado, tornando-se numa desvantagem económica significativa quando ocorre o divórcio.



O Artigo 177 do Código de Família da **Nicarágua** estabelece que “a autoridade judicial poderá ordenar também uma pensão compensatória, substitutiva da de alimentos, sempre que não haja partilha de bens entre os cônjuges ou parceiros de facto, a fim de evitar o desequilíbrio económico que para um dos cônjuges pode significar o divórcio, em relação à posição do outro cônjuge e um agravamento da situação que tinha durante o casamento”.

O Artigo 113 do Código de Família de **El Salvador** estipula que “se o casamento tiver sido contraído sob o regime de separação de bens, ou caso tendo existido

um regime de comunhão e a sua liquidação resulte num saldo negativo, o cônjuge a quem o divórcio produza desequilíbrio que implique um agravamento significativo da sua situação económica, em comparação com a que tinha dentro do casamento, terá direito a uma pensão em dinheiro que será fixada na sentença de divórcio, de acordo com as provas que existam para esse efeito”.

A análise realizada permite concluir que, por um lado, se registaram progressos significativos em matéria de alargamentos dos direitos das mulheres no casamento (possibilidade de escolha do regime patrimonial, estabelecimento de mecanismos que garantem o cumprimento das pensões de alimentos, regulamentação da pensão compensatória, igualdade na possibilidade de pedir a separação ou o divórcio, etc.). Apesar disso, ainda existem regulamentações que reforçam certas ideias sobre os papéis de género atribuídos a um ou outro sexo, tal como o papel de cuidadoras das mulheres, com as consequências que tal representa.

REGRAS DE HERANÇA

No que respeita ao direito de sucessão, embora a legislação existente nos países da América Latina e do Caribe **não estabeleça diferenças relativamente a homens e mulheres**, equiparando o direito de herança para ambos os sexos, existem certas exceções que é necessário considerar de forma particular. No que respeita à herança dos filhos e filhas, a igualdade de direitos é extensível independentemente do estado civil dos progenitores.

As exceções aparecem nos casos de uniões não reconhecidas legalmente.



Nos termos do Código Civil, as mulheres e os homens da **Costa Rica** têm os mesmos direitos de sucessão em caso de falecimento do cônjuge, sempre que o casamento seja legal. Isto aplica-se aos casamentos de direito consuetudinário reconhecidos pela lei depois de duas pessoas de sexos opostos terem vivido juntas mais de três anos.

Tabela 4.

Igualdade de gênero na legislação de família nos países da América Latina e no Caribe (22 países).

PAÍS	IGUALDADE DE GÊNERO NO CÓDIGO DA FAMÍLIA.
Argentina	Nos termos do Código Civil, tanto as mulheres quanto os homens podem pedir o divórcio. As atuais leis de divórcio dividem equitativamente o dinheiro entre os casais divorciados, frequentemente em detrimento das mulheres. As reformas propostas para o Código Civil pretendem resolver este problema compensando um eventual desequilíbrio financeiro entre os cônjuges.
Bolívia (Est. Plur. da)	Tanto as mulheres como os homens têm direito a pedir o divórcio.
Brasil	Nos termos do Código Civil, depois do divórcio as mulheres e os homens têm os mesmos direitos quanto à guarda dos filhos e filhas (artigos 1583-1590), assim como aos bens adquiridos durante o casamento (artigos 1672-1686).
Chile	Nos termos do artigo 1749 do Código Civil, o marido é o “chefe do casal” e está a cargo da administração dos bens. O divórcio foi autorizado em 2004 através da Lei 19947 (Lei do casamento civil). O artigo 56 estabelece que ambos os cônjuges podem pedir o divórcio.
Colômbia	Na Colômbia, as disposições legais relativas ao divórcio aplicam-se por igual a mulheres e homens.
Costa Rica	Embora os artigos 2 e 34 estabeleçam a igualdade de direitos e responsabilidades entre os cônjuges relativamente ao cuidado dos filhos e filhas e às tarefas domésticas, nos termos do artigo 35, os homens devem assumir as principais despesas da família. O Código da Família também prevê a igualdade no divórcio (artigos 41 e 62).
Cuba	O artigo 2 do Código da Família estabelece princípios sobre a igualdade de direitos e deveres de ambos os cônjuges, e o artigo 83 estabelece o exercício conjunto do poder paternal.
República Dominicana	A Constituição reconhece que o trabalho doméstico e o cuidado dos filhos e filhas não são da responsabilidade exclusiva das mulheres, mas também dos homens. No casamento, “as mulheres e os homens têm os mesmos direitos e obrigações e devem um ao outro compreensão e respeito mútuo”, estipulando que, inclusive depois da separação ou do divórcio, “o pai e a mãe ... terão o dever partilhado e iniludível de alimentar, criar, educar, apoiar, proteger e assistir aos seus filhos e filhas”.
Equador	O artigo 138 do Código Civil de 1989 estabelece a igualdade de gênero na gestão da casa. Depois do divórcio, os homens e as mulheres têm os mesmos direitos de poder paternal nos termos do Código Civil. Tal como também estabelece o Código Civil, as mulheres têm os mesmos direitos que os homens para pedir o divórcio.
El Salvador	O Código da Família estabelece explicitamente que os cônjuges têm os mesmos direitos e deveres para com os cuidados dos filhos e filhas e tarefas domésticas, e que nenhum dos cônjuges pode impedir que o outro receba educação ou realize outras atividades legais. O Código Civil determina que qualquer dos cônjuges pode pedir o divórcio. O poder paternal da mulher é reconhecido depois do divórcio.

PAÍS	IGUALDADE DE GÉNERO NO CÓDIGO DA FAMÍLIA.
Guatemala	Nos termos do Código Civil, os cônjuges devem partilhar as responsabilidades do lar e ambos os progenitores são obrigados a partilhar o poder paternal. O divórcio é legal na Guatemala, e tanto as mulheres como os homens têm direito a pedir o divórcio.
Haiti	A lei haitiana atribui igualdade de direitos a ambos os cônjuges no casamento.
Honduras	A igualdade jurídica dos cônjuges é reconhecida no artigo 112 da Constituição e, nos termos dos artigos 2 e 7 do Código da Família, os homens e as mulheres partilham a igualdade de direitos e responsabilidades relativamente ao poder paternal.
Jamaica	A legislação jamaicana estabelece a igualdade de direitos e responsabilidades para homens e mulheres casados, e as mães e os pais partilham a autoridade parental.
México	A Lei Federal estabelece que as mulheres e os homens têm igual poder de decisão sobre os filhos e filhas durante o casamento e que tanto as mulheres como os homens podem ser chefes de família nos termos dos artigos 164 a 168 do Código Civil Federal.
Nicarágua	A Constituição da Nicarágua estabelece que as relações familiares se devem basear no respeito, solidariedade e igualdade absoluta de direitos e responsabilidades entre homens e mulheres. Na Nicarágua não existe um Direito da Família; a Lei de Relações entre Pais e Filhos atribui às mães e pais igualdade de direitos quanto ao poder paternal, educação e cuidados dos filhos e filhas. Tanto as mulheres como os homens têm direito a pedir o divórcio.
Panamá	O artigo 1 do Código da Família estabelece a "igualdade de direitos e deveres" para os cônjuges. A distribuição equitativa dos bens conjugais em caso de divórcio apenas se refere aos bens tangíveis e não inclui bens como os fundos de pensões e de poupança (CEDAW, 2005).
Paraguai	A lei (artigos 1, 2 e 6 do Código Civil), estabelece que ambos os cônjuges exercem conjuntamente a representação legal da unidade conjugal com os mesmos direitos e deveres. Tanto as mulheres quanto os homens têm direito a pedir o divórcio nos termos da lei.
Peru	Nas famílias peruanas, o poder paternal é partilhado pela mãe e pelo pai, os quais têm os mesmos direitos e obrigações nos termos dos artigos 287, 288, 290, 300 e 474 do Código Civil.
Trindade e Tobago	De acordo com a Lei da Família de Trindade e Tobago (Tutela de menores, Domicílio e Manutenção), as mães e os pais têm os mesmos direitos quanto ao poder paternal e guarda dos filhos e filhas.
Uruguai	As mulheres e os homens têm os mesmos direitos e responsabilidades legais no que respeita ao poder paternal nos termos do Código Civil. Em conformidade com a Lei de Igualdade Civil, ambos os cônjuges são obrigados a contribuir para as despesas do agregado, em proporção com os seus meios económicos, e não há restrições conhecidas para que as mulheres solteiras ou casadas se tornem chefes de família. Nos termos do Código Civil, ambos os cônjuges têm os mesmos direitos para pedir o divórcio.
Venezuela (Rep. Bol. da)	O artigo 77 da Constituição estabelece a igualdade de direitos e responsabilidades para homens e mulheres dentro do casamento, bem como nas uniões de facto registadas.

Fonte: (OCDE, 2014)

De igual modo, as **mulheres haitianas** casadas não enfrentam qualquer discriminação legal em matéria de herança, mas as mulheres cujas uniões não são reconhecidas oficialmente veem-se privadas dos direitos de herança, inclusive no que respeita à propriedade adquirida conjuntamente durante as chamadas “uniões consensuais” (OCDE, 2014).

Embora exista igualdade jurídica, algumas práticas e costumes evidenciam que o quadro regulamentar não é suficiente para garantir na prática os direitos das mulheres, especialmente nas zonas rurais. Por exemplo, *“no caso do Estado Plurinacional da Bolívia, as viúvas não podem viver com um novo parceiro se pretenderem permanecer no terreno que pertencia ao falecido marido. Caso contrário, veem-se obrigadas a abandonar a propriedade na qual vivem ou que utilizam para o sustento dos seus filhos e filhas. Noutros casos, as mulheres enfrentam discriminação dentro da família, que limita o seu direito à propriedade da terra através da transferência da titularidade aos filhos de maior idade, em vez de às viúvas. Esta prática observou-se nas zonas rurais do Brasil”* (ELA, 2018, pág. 96).

PROPRIEDADE DA TERRA

As mulheres apenas representam cerca de um terço dos titulares de terrenos agrícolas na região, que vão dos 8% na Guatemala até aos 30% no Chile e no Panamá (OCDE, 2014).

Na região ALC **todos os países eliminaram as restrições legais das mulheres ao acesso à propriedade e ao controlo das terras**. No entanto, na prática, os dados demonstram as dificuldades para tornar efetivo este direito.

Até aos anos 90 a legislação agrícola na maioria dos países da ALC dava primazia à posse e titularidade da terra ao chefe de família, ou seja, aos homens, excluindo as mulheres da sua propriedade e controlo. Os mecanismos de reforma agrária implementados até então foram construídos na base de que o beneficiário era o agricultor e chefe da família, o que favoreceria

todos os membros da família (negando, desta forma, a autonomia das mulheres).

A partir da década de 90, no contexto das reformas agrárias neoliberais, em vigor até agora, foram **incorporadas disposições que podem ser consideradas “progressistas” no que respeita aos direitos das mulheres** à terra. Os três elementos que, em maior medida, representaram reformas substanciais para o avanço da igualdade no âmbito agrícola foram:

I. o reconhecimento de que homens e mulheres são titulares do direito à terra;

II. a preferência às mulheres chefas de família na adjudicação de terras do Estado,

III. e o estabelecimento da titularidade conjunta em nome de ambos os membros do casal, em uniões matrimoniais ou de facto .

Na **Colômbia** o Congresso da República aprovou a Lei 731/2002, conhecida como Lei da mulher rural. Esta norma tem por objetivo melhorar a qualidade de vida das mulheres rurais, dando prioridade às de baixos recursos, e propõe medidas específicas destinadas a acelerar a equidade entre o homem e a mulher rurais. A Lei estabelece a titularidade de propriedades de reforma agrária em nome do cônjuge ou parceiro(a) permanente deixado em estado de abandono (Art.24) e o acesso preferencial à terra por parte das mulheres chefas de família e das empresas comunitárias ou associações de mulheres rurais. A lei também define o direito à participação das mulheres em todos os procedimentos de adjudicação e de uso de propriedades.

Em 2009, a Constituição Política do Estado (CPE) da **Bolívia**, assegurou o direito das mulheres à terra, indicando *“que a dotação será realizada de acordo com as políticas de desenvolvimento rural sustentável e da titularidade das mulheres ao acesso, distribuição e redistribuição da terra, sem discriminação pelo estado civil ou união*

4. Cerca de 85% das relações no Haiti adotam a forma de “uniões consensuais”

conjugal” (Bolívia, CPE, artigo 395) e sublinhou ser obrigação do Estado “*promover políticas orientadas para a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres no acesso, posse e herança da terra*” (Bolívia, CPE, artigo 401). A entrada em vigor destes quadros regulamentares envolveu um incremento da participação das mulheres como titulares de terras, passando de 9% durante o primeiro ciclo da reforma agrária para 46% em 2014.

A experiência **brasileira**, por exemplo, ao alterar os quadros operacionais de acesso à terra na reforma agrária⁵, dando preferência às mulheres chefas de família e tornando efetiva a titularidade conjunta, teve como consequência que entre 2003 e 2015 aumentasse de 23% para 72% a presença de mulheres titulares no caso de casamento ou união estável, e de 13% para 24% no caso de mulheres titulares solteiras chefas de família (FAO, 2017).

Deste modo, os **títulos de propriedade conjuntos** são agora geralmente reconhecidos na legislação de muitos países. Na Costa Rica, Colômbia e Nicarágua, por exemplo, a legislação estabelece que a titularidade conjunta seja um requisito para a atribuição de lotes por parte do Estado. Também no Panamá, as reformas da Lei Agrícola incluíram a titularidade conjunta como um requisito para a atribuição de terras do Estado. No Brasil e nas Honduras, isto é sugerido como uma opção à qual os casais podem recorrer, não sendo um requisito. Países como a Guatemala, República Dominicana, Peru e Honduras apontaram posteriormente nesse sentido, ou pelo menos fizeram esforços para tal (ONU-Habitat, 2005).

No entanto, a paridade das leis não impede que as mulheres continuem a ser proprietárias de muito menos terras, e de terras de pior qualidade e com menor segurança jurídica que os homens, incluindo um menor acesso a serviços de produção essenciais, tais como o crédito ou a assistência técnica, e uma participação muito inferior na tomada de decisões (Guereña, 2017).



No desenvolvimento dos programas de redistribuição de terras, por exemplo, as mulheres não foram consideradas como sujeitos de direito, o que, na prática, significou que os funcionários encarregados de executar as políticas preferiram comunicar com os homens e fazer-lhes a eles essa adjudicação, tal como sucedeu em **El Salvador**. Isto representou um obstáculo adicional para as mulheres solteiras, viúvas ou separadas que solicitaram o acesso aos programas. Para as mulheres casadas ou em união de facto, pode constituir um obstáculo a titularidade conjunta ser opcional e não obrigatória.

Além disso, nos sistemas de qualificação e seleção de população beneficiária, muitas vezes os requisitos que são apresentados como neutros, na realidade escondem obstáculos incontornáveis para as mulheres. Exemplo disso é a exigência de experiência de trabalho no setor rural, a qual é muito mais difícil de comprovar pela histórica falta de reconhecimento da participação direta da mulher no trabalho agrícola e pela invisibilidade do seu trabalho reprodutivo e no lar.

Coloca-se outra dificuldade quando os pedidos de terras são feitos por grupos de camponeses organizados. Embora em quase todos os casos estas organizações incluam membros de ambos os sexos, na prática, a participação das mulheres, em especial na tomada de decisões, é mínima. Deste modo, os grupos organizados atuam como filtro, limitando a participação das mulheres nos programas estatais de distribuição de terras (Deere, 2000).

5. A partir de 2004, o governo empreendeu uma iniciativa de Reforma Agrária, o Programa de Documentação para o Trabalhador Rural, para dar às mulheres rurais a documentação adequada de que necessitam para ter acesso à terra e ao crédito, pois a falta de documentação é um obstáculo à propriedade da terra por parte das mulheres.

ACESSO AO CRÉDITO

Na América Latina e no Caribe somente 49% das mulheres têm uma conta bancária, 11% fazem poupanças e 10% dispõem de crédito, valores que para os homens representam 54%, 16% e 13% respetivamente (Banco Mundial, 2018).

Em matéria de autonomia e empoderamento económico das mulheres, outra questão fulcral é a questão do acesso a serviços financeiros e especialmente ao crédito. A disponibilização de recursos financeiros permite às mulheres modificar os seus padrões de despesas, gerar receitas e ativos próprios, bem como favorecer o exercício dos seus direitos sociais e económicos. Além disso, trata-se de um instrumento fundamental para que as mulheres se possam estabelecer por conta própria, um dos meios para conseguir o seu empoderamento económico e social.

Atualmente **não existe na região qualquer discriminação legislativa que impeça as mulheres de acederem aos serviços financeiros**, em geral, e ao crédito financeiro, em particular. As mulheres podem, independentemente do seu estado civil, abrir contas bancárias, solicitar créditos e assinar contratos com entidades financeiras da mesma forma que os homens

em todos os países dos quais se obteve informação (21 países) (Banco Mundial, 2018) (OCDE, 2014). Alguns países inclusivamente decidiram estabelecer normas que proíbem a discriminação de género no acesso ao crédito.

Na Nicarágua, a Lei de Proteção do Consumidor proíbe, a quem fornece serviços financeiros, discriminar por razões de género ou de estado civil (Banco Mundial, 2018).

Apesar da ausência de discriminação legal direta, o acesso real das mulheres a estes serviços, é menor que o dos homens.

As mulheres são objeto de **discriminação indireta** na utilização dos serviços financeiros, principalmente devido às condições exigidas pelas entidades financeiras para poderem obter um crédito. Na imensa maioria dos casos a aprovação de um crédito está condicionada pela existência de garantias físicas (tais como: terras, imóveis, equipamentos e dinheiro) e pelo nível de receitas, o que se repercute, na prática, em menores possibilidades para as mulheres. Este é um bom exemplo para se observar como a limitação no exercício de um direito afeta de forma indireta o exercício de outros direitos.

Tabela 5.

Países da América Latina e no Caribe que proíbem a discriminação no acesso ao crédito

País	Proíbe a discriminação no acesso ao crédito baseada no género	Proíbe a discriminação no acesso ao crédito baseada no estado civil
Bolívia (Est. Plur. da)	✓	✓
República Dominicana	✓	
El Salvador	✓	
Guiana	✓	✓
Honduras	✓	
México	✓	✓
Nicarágua	✓	✓
Paraguai	✓	
Peru	✓	
Trindade e Tobago	✓	✓

Fonte: (Banco Mundial, 2018)



No México não foram encontradas provas, na legislação federal, de limitações e restrições ao direito das mulheres a acederem e beneficiarem de serviços financeiros.

No entanto, apesar do quadro regulamentar, em 2012 o Global Entrepreneurship Monitor informou que, na prática, as instituições financeiras em geral não concedem crédito às mulheres sozinhas; exigindo que os maridos ou pais assinem, em conjunto, os pedidos de empréstimos (Banco Mundial, 2018).

Por conseguinte, a discriminação de que são objeto as mulheres da região no acesso ao crédito está sujeita, sobretudo, a práticas legalmente não discriminatórias, mas que geram situações de desvantagem para elas.

LEGISLAÇÃO DISCRIMINATÓRIA EM MATÉRIA DE TRABALHO REMUNERADO

EMPREGO E OCUPAÇÃO

Artigo 11.1. da CEDAW. 1. Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: a) O direito ao trabalho, enquanto direito inalienável de todos os seres humanos; b) O direito às mesmas possibilidades de emprego (...).

Na atualidade, 56% das mulheres da região participam no mercado laboral, em comparação com 85% dos homens. (ONU MULHERES, 2017b).

Tal como acontece nas áreas anteriormente analisadas, no domínio do trabalho remunerado não ocorrem, **na maioria dos países da região, aspetos formais que permitam afirmar a existência de normas discriminatórias.** Pelo contrário, em muitos países existe legislação específica para promover a igualdade de oportunidades e igualdade de género, que inclui a proibição de discriminação. Os Códigos do Trabalho contemplam, deste modo, cláusulas que proíbem a discriminação com base no sexo, estado civil e situação de maternidade (ELA, 2018).

De facto, antes da ratificação da CEDAW, bastantes países já tinham ratificado a Convenção 111 da OIT sobre a discriminação em matéria de emprego e ocupação (do ano 1958 e em vigor desde 1960). Nessa convenção, *“é proibida qualquer distinção, exclusão ou preferência baseada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha como efeito anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego e na ocupação”.*

Os dois primeiros países da região a ratificar a Convenção 111 foram as Honduras e a Guatemala, no ano em que entrou em vigor, e o último a fazê-lo foi o Suriname, em 2017. A maior parte dos países ratificou-a entre as décadas 60 e de 70.

Por conseguinte, os países da ALC adaptaram as suas Constituições e Códigos do Trabalho, eliminando a discriminação no emprego e na ocupação, entre outros motivos, baseada no sexo.

Mesmo assim, e como prova de que a igualdade formal nem sempre se traduz em igualdade real, tanto o Comité da CEDAW quanto a Comissão de Peritos da OIT (CEACR), no acompanhamento das Convenções, identificam determinados aspetos de carácter legislativo “*potencialmente*” discriminatórios para as mulheres que afetam uma minoria de países.

Indica-se, em primeiro lugar, a utilização de um **critério restritivo no que respeita à aplicação do princípio de não discriminação** conforme os grupos contemplados na Convenção 111 (em alguns apenas se faz alusão a determinados motivos de discriminação, mas não ao conjunto dos que a Convenção estipula) ou relativamente ao âmbito do emprego ou ocupação que é afetado (por exemplo, ditam-se normas em caso de despedimento, mas não de contratação), tal como sucede em Belize ou Cuba (Bareiro, 2018) (OIT, 2018b).

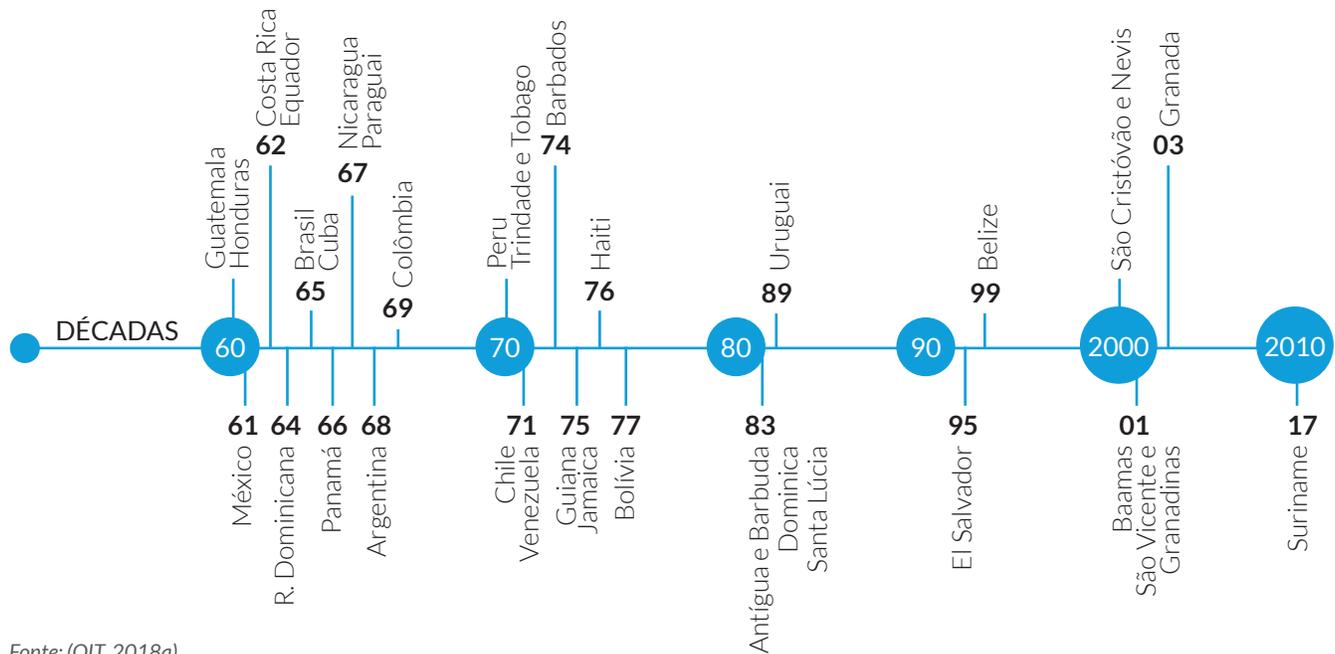
Outras observações referem-se à **ausência de legislação específica** destinada a eliminar a discriminação, alegando o reconhecimento formal do princípio de não discriminação ou a “presumível” ausência de não discriminação. Observações deste tipo foram realizadas em países como Barbados, Jamaica e Haiti (OIT, 2018b).



No **Belize** o parágrafo 4 do artigo 16 da Constituição prevê exceções ao princípio de não discriminação, no que respeita a situações ou grupos objeto de discriminação. O artigo 42 da Lei do trabalho (emenda) de 2011 prevê a proteção contra o despedimento sem justa causa ou a disciplina, mas não contempla os restantes âmbitos que abrangem o emprego e a ocupação.

Gráfico 1.

Etapas da ratificação da convenção da OIT nº. 111 por países da região da América Latina e no Caribe.



Fonte: (OIT, 2018a)

Por sua vez, em **Cuba**, o Código do Trabalho só prevê a proteção contra a discriminação no acesso ao emprego e não em relação a outros aspetos do emprego e da ocupação.

Em **Barbados**, a CEACR solicitou ao Governo que proíba expressamente a discriminação direta e indireta em todos os aspetos do emprego e da ocupação, para todos os trabalhadores e relativamente a todos os motivos estabelecidos na Convenção.

Na **Jamaica** considera-se a necessidade de uma legislação específica que proíba a discriminação direta e indireta no emprego e na ocupação por todos os motivos enumerados na Convenção.

No **Haiti** refere-se o facto de que a existência de disposições gerais sobre a igualdade é insuficiente para fazer face a situações concretas de discriminação. Na maioria dos casos é necessária uma legislação específica de luta contra a discriminação para aplicar efetivamente a Convenção (OIT, 2018b).

Por outro lado, nas recomendações dos organismos de direitos humanos é habitual encontrar observações relacionadas com a necessidade de garantir a igualdade no âmbito laboral, o que reflete a **distância entre a norma e a prática**, dando a entender que as dificuldades se situam sobretudo no cumprimento das normas (ELA, 2018).



Segundo as Observações da OIT, na **Guatemala** os casos de discriminação por motivo de género, origem étnica e sexo não são sancionados (OIT, 2018b).

O Comité da CEDAW instou a **Costa Rica** (2011) a adotar medidas para uma melhor aplicação da sua legislação laboral. No que se refere a **Cuba** (2013), o Comité também indicou que, apesar de se ter aberto a possibilidade de denunciar a discriminação nos locais de trabalho, nunca houve uma denúncia (Bareiro, 2018).

ACESSO AO EMPREGO

Artigo 11.1. da CEDAW. 1. Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: c) O direito à livre escolha da profissão e do emprego, (...).

A proporção de mulheres ocupadas em setores de baixa produtividade na região é de 46%, seis pontos superior à dos homens (ONU MULHERES, 2017b).

Só 21% dos altos cargos das empresas da região são ocupados por mulheres (OIT, 2017).

Conforme já foi referido, nos países da região as mulheres **têm formalmente garantido o direito a aceder aos mesmos empregos e ocupações que os homens**. No entanto, bastantes países mantêm normas de direito do trabalho que excluem as mulheres de certos tipos e modalidades de trabalho, tais como trabalho noturno, trabalho que envolva a manipulação de determinados pesos, trabalho em certas indústrias, e inclusive a proibição de fazerem horas extraordinárias.

Estas normas baseiam-se na proteção da sua saúde ou integridade física, essencialmente relacionadas com a função biológica da maternidade, argumentos que se referem a conceções estereotipadas de género relativas ao emprego (ELA, 2018) e que, em muitos casos, equiparam as mulheres aos menores de idade, o que implica uma perceção das mulheres como sujeitos sem capacidade de autonomia.

Normas deste tipo foram identificadas em países como a Argentina, Barbados, Belize, Brasil, Bolívia, Chile, Colômbia, Costa Rica, Equador, Guatemala, Honduras, Jamaica, Nicarágua, Panamá, Paraguai e Uruguai. A OIT, nas suas observações ao acompanhamento da Convenção número 111, também o refere para Santa Lúcia, no que respeita ao seu Regulamento de Fábricas de 1948 (OIT, 2018b).

No seu Relatório 2018 sobre *Mulher, Empresa e Direito*, o Banco Mundial refere o caso exemplificativo da **Colômbia**, onde o Tribunal Constitucional derrogou as restrições que

impediam as mulheres de trabalhar durante a noite na indústria, bem como de trabalhar na indústria mineira e em empregos considerados perigosos e árduos. De qualquer modo, na Colômbia mantém-se a proibição de empregar os menores de 18 anos e as mulheres em trabalhos de pintura industrial (Banco Mundial, 2018).

Além disso, o Comité da CEDAW fez observações para incentivar a participação das mulheres em setores não tradicionais e quebrar a segregação ocupacional em países como a Costa Rica (2011), República Dominicana (2013), Panamá (2010) ou El Salvador (2008), embora sem propor alterações legislativas concretas (Bareiro, 2018).

É de referir que o direito a aceder aos mesmos empregos e ocupações pressupõe, como é lógico, o direito de acesso aos mesmos cargos. A realidade, no entanto, mostra como as mulheres continuam a estar **sub-representadas nos postos de responsabilidade e decisão das empresas**. As observações dos organismos internacionais no domínio legislativo não se debruçam sobre este assunto, entendendo não existir discriminação direta que deva ser corrigida. No entanto, alguns países, conscientes do desequilíbrio, estão a avançar a nível de uma ação “positiva” na formulação de Leis para atenuar as diferenças.

No **Panamá** foi aprovada a Lei N.º 56 de 11 de julho de 2017. Essa Lei dispõe que, nas instituições do Governo Central, descentralizadas, empresas públicas, intermediários financeiros e nas instituições reguladas por estes, que tenham na sua estrutura organizativa um Conselho Diretivo, Conselho de Administração ou organismos similares, será designado, no mínimo, 30% de mulheres para a totalidade dos cargos.

Tabela 6.

Exemplos de normas discriminatórias para com as mulheres nos códigos de trabalho ou na regulamentação laboral.

País	Norma	Definição e âmbito
Argentina	Regime de Contrato de Trabalho, Lei N.º 20.744, Título VII, Capítulo I	É proibido dar ocupações às mulheres e aos menores de 18 anos em trabalhos que se revistam de carácter penoso, perigoso ou insalubre, nos termos da regulamentação (Art. 176).
Barbados	Lei de fábricas, Parte VI	Proíbe-se a contratação de mulheres e de pessoas jovens em empregos que envolvem a manipulação de determinadas substâncias (Art. 66).
Belize	Lei do trabalho, Capítulo 297, edição revista 2000, Parte XV	Proíbe-se a contratação de mulheres ou de pessoas menores de 18 anos em empregos noturnos e em estabelecimentos industriais públicos ou privados. (Art. 161). Esta proibição exclui as mulheres que desempenhem postos de responsabilidade de gestão ou técnica, em áreas de cuidados de saúde, ou em estabelecimentos industriais de carácter familiar onde só trabalham membros da família (Art. 162). Deve manter-se registo dos dados pessoais de todas as mulheres que tenham desempenhado funções nessas condições (Art. 163).
Brasil	Consolidação das Leis Laborais	Art. 390. Está vedado ao empregador, empregar mulheres em serviços que exijam o uso de força muscular superior a 20 quilos para um trabalho continuado, ou 25 quilos para um trabalho ocasional.
Bolívia (Est. Plur. da)	Lei Geral do Trabalho, Regulamento da Lei Geral do Trabalho. Decreto Supremo 224 de 23 de agosto de 1943. Cap. VI	<p>Art. 3. Em nenhuma empresa ou estabelecimento o número de trabalhadores estrangeiros poderá exceder 15 por cento do total e será exclusivamente constituído por técnicos. O pessoal feminino também não pode ultrapassar os 45% nas empresas ou estabelecimentos que, pela sua natureza, não exijam usar o trabalho destas numa maior proporção.</p> <p>Art. 46. O horário de trabalho efetivo não deverá exceder 8 horas por dia e 48 horas por semana. O horário noturno não deverá ultrapassar as 7 horas, entendendo-se por trabalho noturno o que é realizado entre as vinte horas e as seis da manhã.... O horário de trabalho das mulheres não deverá ser superior a 40 horas semanais diurnas.</p> <p>Art. 59. Proíbe-se o trabalho das mulheres e dos menores em tarefas perigosas, insalubres ou pesadas, e em ocupações que prejudiquem a sua moral e bons costumes.</p> <p>Art. 60. As mulheres e os menores de 18 anos, só podem trabalhar durante o dia, excetuando trabalhos de enfermagem, serviço doméstico e outros a determinar.</p> <p>Art. 53. As mulheres e os menores de 18 anos não podem ter ocupações nas indústrias durante a noite. Nos trabalhos diferentes dos industriais, os menores de 18 anos podem estar ocupados das 24 horas até às 5 horas, e, de qualquer modo, terão direito a uma pausa não inferior a 11 horas consecutivas. Excetuam-se os casos fortuitos que exijam uma atenção imediata. No entanto, o Ministério do Trabalho pode conceder autorizações especiais em determinados casos.</p>

País	Norma	Definição e âmbito
Chile	Código do Trabalho	Art. 211-J. Os menores de 18 anos e as mulheres não podem levar, transportar, carregar, arrastar nem empurrar manualmente, e sem ajuda mecânica, cargas superiores a 20 quilogramas.
Colômbia	Código Substantivo do Trabalho	Art. 242 - 2. É proibido empregar menores de 18 anos e mulheres em trabalhos de pintura industrial... Art. 87. É absolutamente proibido contratar o trabalho das mulheres e dos menores de 18 anos para desempenharem tarefas insalubres, pesadas ou perigosas, nos aspetos físico ou moral, conforme a sua determinação no regulamento... Também deverão ser consultadas as organizações de trabalhadores e de empregados interessados e as associações representativas de mulheres, sobre a forma e condições do desempenho do trabalho das mulheres, nas atividades que lhes possam ser prejudiciais devido a uma particular perigosidade, insalubridade ou dureza.
Costa Rica	Código do Trabalho	Art. 88. Também é proibido... o trabalho noturno das mulheres, à exceção das trabalhadoras ao domicílio ou em família, enfermeiras, visitadoras sociais, empregadas domésticas e outras análogas que possam trabalhar todo o tempo que for compatível com a sua saúde física, mental e moral; bem como das que se dediquem a trabalhos puramente burocráticos ou em estabelecimentos comerciais, sempre que o seu trabalho não ultrapasse a meia-noite, e que as condições de trabalho, horário, horas extraordinárias, etc., estejam devidamente estipuladas em contratos individuais de trabalho, previamente aprovados pela Inspeção-Geral do ramo.
Equador	Código do Trabalho	Art. 139.- Limites máximos de carga para mulheres e adolescentes de quinze anos. - No transporte manual de carga com recurso a mulheres e a menores, serão observados os seguintes limites máximos: LIMITES MÁXIMOS DE CARGA EM LIBRAS Homens até 16 anos 35; Mulheres até 18 anos 20; Homens com 15 a 18 anos 25; Mulheres com 15 a 18 anos 20; Mulheres com 21 anos ou mais 25.
Guatemala	Código do Trabalho	Art. 147. O trabalho das mulheres e dos menores de idade deve ser especialmente adequado à sua idade, condições, estado físico e desenvolvimento intelectual e moral.
Honduras	Código do trabalho e suas reformas	Título III. Trabalho sujeito a Regimes Especiais. Capítulo I. Trabalho das mulheres e dos menores de idade. Art. 127. O trabalho das mulheres e dos menores de idade deve ser adequado à sua idade, condições, estado físico e desenvolvimento intelectual e moral. Art. 130. Dentro do período normal de trabalho, as mulheres e os menores devem beneficiar de um descanso intermédio de duas horas.

País	Norma	Definição e âmbito
Jamaica	Lei das Mulheres (Emprego) de 2 de março de 1942, alterada até 1964.	Art. 3. 1. Nenhuma mulher será empregada no trabalho noturno, exceto quando o trabalho noturno for: (a) com o propósito de completar o trabalho iniciado durante o dia e interrompido por alguma causa imprevisível que não possa ser evitada com um cuidado razoável; (b) necessário para preservar as matérias-primas, sujeitas a uma rápida deterioração, de certas perdas; (c) de um cargo de direção da responsabilidade de uma mulher que normalmente não se dedica ao trabalho manual; (d) realizado na preparação, tratamento, embalagem, transporte ou envio de fruta fresca; (e) de enfermaria e cuidado de doentes; (f) realizado num cinema ou teatro enquanto esse teatro estiver aberto ao público; (g) realizado num hotel ou casa de hóspedes, ou num bar, restaurante ou clube; (h) realizado por um farmacêutico registado pela Lei de Farmácias.
Nicarágua	Código do Trabalho.	Art. 56. Para as mulheres e menores de dezasseis anos, não haverá, em nenhum caso, horas extraordinárias de trabalho. Art. 126. As mulheres não poderão ter ocupações em trabalhos mineiros subterrâneos nem em atividades qualificadas como superiores às suas forças ou perigosas para as condições físicas e morais do seu sexo.
Panamá	Código do Trabalho.	Proíbe-se o trabalho das mulheres: 2. Em atividades insalubres determinadas pelo Ministério do Trabalho e do Bem-Estar Social.
Paraguai	Lei N.º 213/93 do Código do Trabalho.	Art. 47. Serão condições nulas e não obrigarão os contratantes, mesmo que sejam expressas no contrato: b) As que fixem trabalhos perigosos ou insalubres para as mulheres e para os menores de 18 anos.
Uruguai	Constituição da República Lei n.º 5032, medidas de prevenção para evitar os acidentes de trabalho.	Art. 54. ... O trabalho das mulheres e dos menores de 18 anos será especialmente regulamentado e limitado. Art. 4. As mulheres e as crianças não podem ser empregados na limpeza ou em reparações de motores em funcionamento, máquinas ou outros agentes de transmissão perigosos.

Fonte: Elaboração própria a partir da (ELA, 2018)

IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO

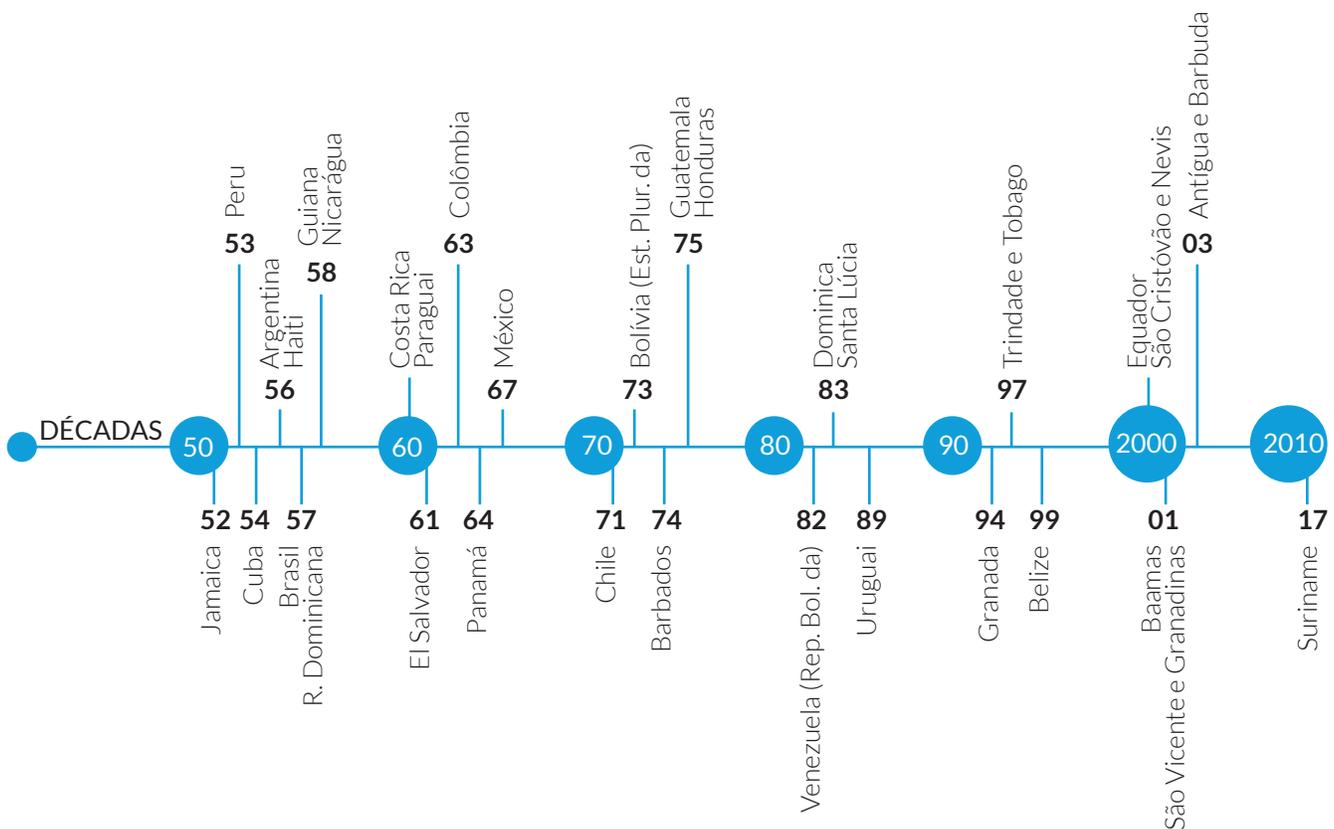
Artigo 11.1. da CEDAW. 1. Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: d) O direito à igualdade de remuneração, incluindo prestações, e à igualdade de tratamento para um trabalho de igual valor, assim como à igualdade de tratamento no que respeita à avaliação da qualidade do trabalho; (...).

Na América Latina as mulheres ganham, em média, 15% menos que os homens (OIT, 2017).

Para além da Convenção CEDAW, todos os países da região ratificaram, embora a ritmos diferentes, a **Convenção número 100 da OIT sobre igualdade de remuneração** do ano **1951**.

A Convenção estabelece no seu Artigo 2 que os países deverão “pelos meios adaptados aos métodos em vigor para a fixação das tabelas de remuneração, encorajar e, na medida em que tal seja compatível com os referidos métodos, assegurar a aplicação a todos os trabalhadores do princípio de igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor”. No seu Artigo 1 a Convenção

Gráfico 2.
Etapas da ratificação da convenção da oit nº. 100 Por países da região



Fonte: (OIT, 2018a)

traduz também na prática o que significa o conceito de “remuneração”: “o salário ou vencimento ordinário, de base ou mínimo, e quaisquer outras regalias em dinheiro ou em espécie pagas pelo empregador, direta ou indiretamente, ao trabalhador, pelo seu trabalho”.

Conforme o estabelecido na Convenção, quase todos os países da região têm previstas nas suas legislações (quer nas Constituições, quer nos Códigos de Trabalho, Leis de Emprego...) **disposições relativas a garantir a igualdade de remuneração entre mulheres e homens**, embora isso não garanta, tal como já se observou, o real acesso a esse direito.

De acordo com as observações da OIT e com o acompanhamento da aplicação da Convenção, apenas Barbados, São Cristóvão e Nevis, Suriname, e Trindade e Tobago⁶ não dispõem de um quadro regulamentar que aborde esta matéria (OIT, 2018b).

Seja como for, no que respeita ao estabelecimento de disposições que garantam a igualdade de remuneração, o que se observa a nível legislativo, como fonte de discriminação, é uma interpretação restritiva do conceito de remuneração e do princípio de trabalho de igual valor, dois aspetos essenciais para tornar efetiva a igualdade neste âmbito.

Em concreto e de acordo com os Comentários da CEACR da OIT, Cuba, El Salvador e Venezuela não englobam **no conceito de remuneração** determinados pagamentos em dinheiro ou em espécie que devem ser considerados como tal; por exemplo, determinados benefícios sociais na Venezuela (despesas médicas, pagamento de cursos de formação, pagamento de despesas funerárias,...); as despesas de representação, meios de transporte, ferramentas de trabalho em El Salvador; e as bolsas de estudo, ajudas

Tabela 7.

Legislação sobre igualdade de remuneração nos países da América Latina e no Caribe. 2018

ÂMBITO REGULAMENTAR	PAÍSES
Países que dão estatuto constitucional à Igualdade Salarial	Argentina, Brasil, Bolívia, Chile, Costa Rica, Equador, El Salvador, Guatemala, Guiana, Honduras, México, Panamá, Paraguai, República Dominicana, Uruguai e Venezuela.
Países que incluem a Igualdade Salarial na regulamentação do trabalho	Antígua e Barbuda, Baamas, Argentina, Bolívia, Brasil, Costa Rica, Cuba, Dominica, Equador, El Salvador, Granada, Guatemala, Haiti, Honduras, Jamaica, México, Panamá, Paraguai, República Dominicana, Santa Lúcia e Venezuela.
Países que incluem a Igualdade Salarial na regulamentação da Igualdade de Género	Colômbia, El Salvador, Guiana, Honduras, México, Nicarágua, Panamá, Peru e Uruguai.
Países que têm regulamentações específicas para a Igualdade Salarial	Belize, Chile, Colômbia, Peru e São Vicente e Granadinas.
Países que reconhecem o princípio de Igual Salário por Trabalho de Igual Valor	Argentina, Bolívia, Colômbia, Equador, Paraguai e Peru.

Fonte: elaboração própria a partir de (Salazar-Xirinachs, 2018)

6. São Cristóvão e Nevis tem uma Lei sobre Igualdade de Salário (Lei n.º 23 de 2012), cuja aprovação por parte da Assembleia Nacional ainda está pendente. No caso do Suriname, entende-se que o processo de adequação às normas internacionais terá início em breve, dada a proximidade do ano em que a Convenção foi ratificada (2017). Trindade e Tobago, apesar de dispor da Lei 69 de 2000 relativa à Igualdade de Oportunidades, cujo objetivo é proibir certos tipos de discriminação, esta não contempla disposições específicas sobre a igualdade de remuneração entre homens e mulheres por um trabalho de igual valor.

de custo, prestações da segurança social, e aluguer de equipamentos, ferramentas e outros em Cuba. Da mesma forma, em Antígua e Barbuda os termos “salário”, “salário bruto” e “remuneração” utilizam-se indistintamente na prática, o que não permite uma correta aplicação da Convenção (OIT, 2018b).

Mas é o princípio de igual remuneração por **trabalho de igual valor** que a imensa maioria dos países incumprem, fazendo uma aplicação restritiva da Convenção, circunstância que se observa em 20 dos 33 países analisados. Estas aplicações englobam desde legislações que estabelecem igual remuneração apenas para trabalhos iguais (Belize, Chile, El Salvador, Honduras, Jamaica, São Cristóvão e Nevis, e São Vicente e Granadinas); até às que o estabelecem para empregos na mesma ocupação, função, horário, antiguidade, eficiência, qualificação, nível de responsabilidade ou por parte do mesmo empregador ou empresa (Antígua e Barbuda, Brasil, Colômbia, Cuba, Costa Rica, Guatemala, República Dominicana e Panamá).

Contudo, conforme refere a CEACR “o conceito de «trabalho de igual valor», nos termos da Convenção, não só abarca o mesmo trabalho ou um trabalho na mesma profissão ou atividade, realizado nas mesmas condições e especificações, mas também deve permitir a comparação com trabalhos de natureza absolutamente diferente, mas que, no entanto, têm o mesmo valor. Além disso, a aplicação do princípio de igualdade de remuneração por um trabalho de igual valor não se deve limitar às comparações entre homens e mulheres que trabalham no mesmo estabelecimento ou para o mesmo empregador. **Garantir que o alcance da comparação seja amplo é fundamental para poder aplicar o princípio de igualdade de remuneração.**”



Em **El Salvador** os artigos 38.1 da Constituição, 123 do Código de Trabalho e 19 do Regulamento Interno de Trabalho do setor privado, estabelecem o princípio de igualdade de remuneração entre homens e mulheres apenas nos casos em que os trabalhos desempenhados sejam iguais, realizados na mesma empresa e nas mesmas circunstâncias. A Lei de Igualdade, Equidade e Erradicação da Discriminação contra as Mulheres de 2011, no seu artigo 25, prevê a eliminação de qualquer diferença salarial entre homens e mulheres no exercício do mesmo cargo

ou função profissional. Estas disposições são mais restritivas que o princípio de igualdade de remuneração entre homens e mulheres por um trabalho de igual valor (OIT, 2018b).

Para além das limitações mencionadas na interpretação do princípio de igual remuneração por trabalho de igual valor, as observações da OIT referem alguns casos de fontes de discriminação direta, tal como o de Santa Lúcia (OIT, 2018b).



O Artigo 11.1 da Lei de Contratos e Serviços de **Santa Lúcia** estabelece que “sujeito às disposições desta Lei, um empregado não tem direito a uma indemnização por despedimento, se, imediatamente antes da data correspondente, o empregado: a) For um homem e tiver completado 65 anos; ou (b) For uma mulher e tiver completado 60 anos” (OIT, 2018b).

Para além das considerações estritamente legislativas, a CEACR realizou as seguintes observações aos países relativos (OIT, 2018b):

- À obrigatoriedade de estabelecer **sistemas de avaliação objetivos dos postos de trabalho** com vista a garantir a igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho de igual valor, observações realizadas à Argentina, Bolívia, Brasil, Chile, Dominica, Granada, Guatemala, Guiana, Honduras, Jamaica, México e Paraguai.
- À aplicação da **igualdade de remuneração no setor público** (caso de El Salvador).
- Ao estabelecimento de relações de **colaboração entre as organizações de empregadores e trabalhadores**, particularmente orientadas para implantar a igualdade de remuneração através de acordos coletivos (pedido realizado à Dominica, Equador, Granada, Guiana, Haiti, Honduras e Trindade e Tobago).
- Ao reforço dos **mecanismos para a aplicação** do princípio de igualdade de remuneração através de sistemas de denúncia na Bolívia ou bem de inspeções de trabalho, observação realizada ao Brasil, Equador, Guatemala e Honduras.

Por sua vez, as observações realizadas pelo Comité CEDAW quanto a este aspeto afetam a Costa Rica, a qual convidam a dar resposta à questão das diferenças salariais (2017); o Panamá, recomendando a adotar medidas para garantir a igualdade salarial por trabalho de igual valor (2010); e El Salvador, propondo eliminar a desigualdade das remunerações (2008) (Bareiro, 2018).

Na perspetiva dos progressos e conforme já foi referido, **a maior parte dos países incorporaram cláusulas de igualdade de remuneração** nas suas Leis de Emprego, Igualdade de Género e Códigos de Trabalho. Países como o Chile, Colômbia, Peru, Belize e São Vicente e Granadinas deram um passo importante promulgando leis específicas, embora com critérios restritivos no que respeita ao princípio e com um desenvolvimento bastante limitado em termos de aplicação.



Em 2009, o **Chile** promulgou a Lei 20.348 que protege o direito à igualdade de remuneração e que contempla que o empregador deve dar cumprimento ao princípio de igualdade de remuneração entre homens e mulheres que executem o mesmo trabalho.

Por sua vez, a **Colômbia** aprovou a Lei 1.496 de 29 de dezembro de 2011, através da qual se garante a igualdade salarial e de retribuição laboral entre mulheres e homens, se estabelecem mecanismos para erradicar qualquer forma de discriminação e se estipulam outras disposições. A Lei antecipa que todos os trabalhadores e trabalhadoras são iguais perante a Lei, especifica os fatores de avaliação salarial que devem ser tidos em conta pelos empregadores e estipula a obrigação de que as empresas tenham um registo de perfil e atribuição de cargos por sexo, funções e remuneração.

No **Peru**, em 2017 foi aprovada a Lei 30.709, que proíbe a discriminação de remuneração entre homens e mulheres, através da determinação de categorias, funções e remunerações que permitam a execução do princípio de igual remuneração por igual trabalho.

Por sua vez, em 2003 **Belize** aprovou a Equal Pay Act.

Em 2004, **São Vicente e Granadinas** também aprovou a Equal Pay Act.

Para além da legislação, há outros fatores que têm impacto na desigualdade salarial, tais como as políticas públicas (por exemplo, de emprego, económicas ou educativas), as organizações sindicais e empresariais (políticas de recursos humanos e salariais, negociações, acordos coletivos, etc.), a valorização social e económica dos empregos realizados maioritariamente por homens e por mulheres, e o poder da negociação, individual e coletiva, que quer uns quer outros possuem.

Além disso, é importante mencionar que uma parte substancial das desigualdades se concentram nas componentes não objetivas e “invisíveis” do salário (pagamentos extraordinários, bónus, etc.), o que obriga, como bem refere a OIT, a rever a cobertura das normas a fim de as incluir nelas. Tudo isto somado ao grande peso na região do emprego informal e da participação das micro e pequenas empresas no tecido produtivo - setores onde as mulheres predominam e onde se concentram as maiores lacunas de remuneração - leva a considerar a necessidade de combinar as medidas legislativas com políticas específicas em matéria de igualdade salarial para aumentar a eficácia. Em particular, é fundamental considerar a elevada percentagem de mulheres que trabalham no setor informal, o que impede ou limita seriamente o seu acesso a benefícios como a proteção social.



Em janeiro de 2018, o **Panamá** aderiu formalmente à Coligação Internacional sobre Igualdade de Remuneração (EPIC, na sigla em inglês), uma coligação de múltiplos agentes liderada pela OIT, ONU Mulheres e OCDE, para promover a igualdade de remuneração entre mulheres e homens por trabalho de igual valor.

No contexto desse compromisso, foi concebido um Plano de Trabalho Nacional para impulsionar a igualdade salarial, que inclui ações de conhecimento, sensibilização e ferramentas de medição sobre o fosso salarial de género no país. A sua atual Vice-Presidenta e Ministra das Relações Exteriores, que lidera a Coligação a nível regional, dispõe também de um Plano de Ação Regional que define medidas e propostas que devem ser promovidas no conjunto dos países da América Latina e do Caribe.

Tabela 8.

Observações da CEACR da OIT à aplicação da convenção nº. 100 Sobre igualdade de remuneração por parte de países da América Latina e no Caribe.

Países	Aplicação limitada de “remuneração”	Aplicação incorreta ou não aplicação do conceito de “igual valor”	Ano observação CEACR
Antígua e Barbuda	✓	✓	2016
Argentina	Não se encontram observações de caráter legislativo.		2017
Baamas		✓	2017
Barbados	Não existe um quadro legislativo que apoie o direito à igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho de igual valor.		2017
Belize		✓	2012
Bolívia (Est. Plur. da)		✓	2016
Brasil		✓	2017
Chile		✓	2016
Colômbia		✓	2016
Costa Rica		✓	2016
Cuba	✓	✓	2016
Dominica		✓	2017
Dominicana, República		✓	2016
Equador		✓	2015
El Salvador	✓	✓	2016
Granada	Não se encontram observações de caráter legislativo.		2017
Guatemala		✓	2016
Guiana	Não se encontram observações de caráter legislativo.		2017
Haiti		✓	2017
Honduras		✓	2017
Jamaica		✓	2017
México		✓	2016
Nicarágua		✓	2016
Panamá		✓	2015
Paraguai	Não se encontram observações de caráter legislativo.		2015
Peru	Não se encontram observações de caráter legislativo.		2014
São Cristóvão e Nevis	Não existe um quadro legislativo que apoie o direito à igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho de igual valor.		2016
Santa Lúcia	✓		2015
São Vicente e Granadinas		✓	2016
Suriname	Não existe um quadro legislativo que apoie o direito à igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho de igual valor.		
Trindade e Tobago	Não existe um quadro legislativo que apoie o direito à igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho de igual valor.		2016
Uruguai	✓	✓	2014
Venezuela (Rep. Bol. da)	✓	✓	2017

Fonte: (OIT, 2018b)

SEGURANÇA SOCIAL E PENSÕES

Artigo 11.1. da CEDAW. 1. Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: c) O direito à livre escolha da profissão e do emprego (...).

Em 2015, a proporção de homens e mulheres com mais de 65 anos que recebiam uma pensão, de origem contributiva ou não contributiva, representava 61% e 45% respetivamente (OIT, 2018c).

Outro aspeto fundamental relacionado com o empoderamento económico das mulheres é o relativo aos sistemas de proteção social, que incluem o acesso a serviços de saúde, prestações económicas em caso de doença, desemprego, acidentes de trabalho, doenças profissionais, maternidade, invalidez e pensões.

O maior problema relacionado com o acesso ao direito de proteção social na América Latina e no Caribe resulta das elevadas **taxas de emprego informal** que a região regista, o que deixa à margem das proteções vastas camadas sociais e, muito particularmente, as mulheres. Por conseguinte, parte-se da base de uma muito baixa cobertura dos sistemas de segurança social, tanto para os homens quanto para as mulheres, embora com maior incidência nestas últimas, diferença que aumenta ainda mais quando acrescentamos outras variáveis, tais como a idade ou a origem étnica. De igual forma, a **situação de emprego mais precária** que afeta as mulheres, em termos de horários, contratos, salários..., repercute-se numa cobertura de proteção social inferior ou menos favorável para elas.

Com este pano de fundo, nos sistemas de proteção social as principais **discriminações de género** estão condicionadas por uma **dupla via**.

A primeira via está sujeita à conceção de **sistemas previsionais contributivos** associados ao desempenho de uma atividade económica remunerada, deixando fora do acesso a este benefício a imensa maioria das mulheres que não participam no mercado de trabalho, ou que apenas são beneficiárias na qualidade de esposas daqueles que contribuem, mesmo realizando um trabalho essencial para a sociedade e a economia,

como a prestação de cuidados. Este sistema contributivo deixa também de fora as pessoas inseridas no emprego informal, que não têm direito aos benefícios dos sistemas de proteção social.

Na maior parte dos países da ALC, os sistemas de segurança social são de natureza contributiva, associada à realização de uma atividade económico-profissional, de maneira que o trabalho não remunerado não é considerado para o acesso aos direitos de proteção social. As mulheres que se dedicam exclusivamente a esse trabalho, em grande proporção na região, acedem aos benefícios como **sujeitos de direitos “decorrentes” do esposo ou cônjuge** (Pautassi, 2005).

PROTEÇÃO SOCIAL NÃO CONTRIBUTIVA

Como mecanismos para reduzir a pobreza, nos últimos anos generalizaram-se instrumentos de proteção social não contributiva, tais como os programas de **transferências monetárias condicionadas**, entre cujas particularidades se focam nas mulheres, que são habitualmente as receptoras efetivas dessas prestações. O argumento mais difundido que apoia este facto é que as transferências postas nas mãos das mulheres ganham potencialidade para garantir a promoção das capacidades dos membros do agregado familiar, em particular dos meninos e meninas (Rodríguez, 2011).

Apesar disso, observa-se uma **ausência de considerações de género** na conceção da maior parte destes programas, na medida em que, embora tenham um impacto positivo no aumento dos rendimentos das mulheres e na sua autonomia quanto às decisões de gasto, de alguma forma perpetuam a noção socialmente construída de que as mulheres são as principais responsáveis pela prestação de cuidados às pessoas com

quem convivem e não promovem a sua inserção profissional nem a obtenção de rendimentos por outros meios (Rodríguez, 2011). Além disso, os programas não se centram em alcançar um maior empoderamento económico das mulheres, mas sim em proteger a infância.

No âmbito das prestações não contributivas, estão também a generalizar-se as **pensões sociais ou não contributivas**, que já existem em 10 países da região e se centram em reduzir a pobreza das pessoas idosas, especialmente das mulheres. Na maior parte dos países, as prestações deste tipo estão sujeitas a critérios de elegibilidade dos rendimentos, mas, em alguns deles, têm carácter universal (BID, 2015).

A segunda via de discriminação de género relaciona-se com o estabelecimento de **sistemas concebidos conforme o padrão de vida profissional tipicamente “masculino”**, ou seja, baseado em muitos anos de descontos e com carreiras profissionais lineares sem interrupções relativamente às carreiras profissionais das mulheres, geralmente interrompidas pelos períodos de gravidez e/ou criação dos filhos e filhas, para além das condições de emprego mais precárias para elas com horários, salários e contratações que resultam em menores prestações.

O acesso às pensões, por exemplo, está geralmente sujeito a um **mínimo de anos de descontos** para a segurança social, independentemente do sexo do contribuinte, quando sabemos que, por assumirem o papel reprodutivo e do trabalho de prestação de cuidados, as mulheres costumam interromper em maior medida que os homens a sua vida profissional e contribuir para a segurança social durante menos anos.

Curiosamente é na **idade da aposentadoria** em que se fazem distinções entre mulheres e homens em muitos países, como na Argentina, Brasil, Chile, Colômbia, Costa Rica, El Salvador, Honduras, Jamaica, Panamá e Venezuela (BID, 2015). Esta diferença estabelece-se como medida positiva de reconhecimento da sobrecarga de cuidados assumida pelas mulheres. Não obstante, dependendo do sistema de pensões, a medida pode resultar discriminatória se as condições estabelecidas para alcançar a aposentadoria máxima (relativa ao número de anos de descontos necessários) se

mantiverem iguais para homens e mulheres.

Além disso, embora num sistema distributivo a idade da reforma antecipada se possa interpretar como um subsídio, num sistema de capitalização individual pode implicar uma menor poupança para as mulheres e, portanto, menos rentabilidade e montante da prestação inferior (ELA, 2018).

Muito embora a falta de perspectiva de género na conceção dos sistemas de proteção social não possa ser considerada uma discriminação legislativa direta, tem um impacto negativo indireto nas mulheres, sendo de referir algumas regulamentações com conteúdos claramente discriminatórios.

Destaca-se o caso das regulamentações adotadas sob esquemas de capitalização individual, calculadas tendo em conta as **tabelas de mortalidade** específicas por sexo, dado que a maior longevidade média das mulheres as leva a uma penalização no montante dos benefícios (OIT, 2018c).



No **Chile**, o sistema de pensões privado em vigor baseia-se num regime de capitalização discriminatório para as mulheres devido à utilização de diferentes tabelas de mortalidade para homens e mulheres. Isto significa que um trabalhador e uma trabalhadora com o mesmo fundo acumulado e que se aposentem com a mesma idade, recebam rendas vitalícias de diferente valor apenas por causa do sexo (OIT, 2018b).

Para compensar os desequilíbrios, alguns países introduziram modificações nas suas regulamentações em matéria de pensões, por forma a atenuar o impacto das discontinuidades nas carreiras profissionais das mulheres motivadas pela criação dos filhos e o impacto da desigualdade nas responsabilidades de prestação de cuidados (ELA, 2018).



No **Uruguai**, com as reformas introduzidas pela Lei 18.395 de 2008, flexibilizaram-se as condições de acesso às pensões, reconhecendo às mulheres para a contagem dos anos de trabalho um ano de descontos por filha ou filho biológico ou adotivo.

Assim, todas as mulheres que são mães recebem o reconhecimento de um ano de contribuição por filho(a), até um máximo de 5 anos.

No **Chile**, a Lei 20.255 do ano 2008, embora mantendo o sistema de capitalização individual, integra várias modificações que melhoram a equidade. Uma delas foi a incorporação de um pilar solidário, que elimina o requisito de descontos mínimos, beneficiando aqueles que não estão no mercado de trabalho e se dedicam à prestação de cuidados e aos trabalhos domésticos. Nessa mesma linha, estabelece-se uma bonificação de 18 contribuições com base no salário mínimo por filha ou filho nascido ou

adotado. Como se trata de uma contribuição universal, esta é independente do nível de rendimentos da mulher e da sua condição de trabalhadora assalariada. Outro aspeto a destacar na reforma do Chile é a divisão dos saldos acumulados nas contas individuais dos cônjuges em caso de divórcio ou nulidade do casamento. Quando isto acontece, o juiz está autorizado a realizar uma divisão da conta de capitalização individual se a situação de uma das partes se vir prejudicada em consequência de ter assumido principalmente as responsabilidades do cuidado dos filhos e filhas em comum e dos trabalhos domésticos (ELA, 2018).

Tabela 9.

Condições de acesso ao sistema de pensões na América Latina e Caribe (26 países).

País	Condições de acesso ao sistema de pensões
Argentina	A idade de aposentadoria para qualificar uma pensão de velhice (pensão básica) é de 65 anos para os homens e de 60 para as mulheres, sempre que tenham acumulado pelo menos 30 anos de serviço.
Baamas	A idade de aposentadoria é de 65 anos com um mínimo 500 semanas de contribuições.
Barbados	A idade de aposentadoria é de 66 anos com um mínimo de 500 semanas de contribuições e o registo de pelo menos 150 semanas de contribuições realizadas.
Belize	A idade legal de aposentadoria é de 65 anos com um mínimo de 500 semanas de contribuições acreditadas, incluindo um mínimo de 150 contribuições pagas.
Bolívia (Est. Plur. da)	A idade mínima de aposentadoria é de 58 anos para homens e mulheres. As políticas de género permitem às mulheres aposentar-se até três anos antes (aos 55), quando contribuem durante um mínimo de 10 anos. Não existe idade máxima de aposentadoria.
Brasil	Os empregados do setor privado têm direito a aposentar-se com uma pensão completa à idade de 65 anos para os homens e de 60 para a mulheres, sempre que tenham contribuído durante um mínimo de 15 anos. Por outro lado, é possível aposentar-se depois de terem contribuído para a segurança social durante 35 anos para os homens e 30 para as mulheres, independentemente da idade.
Chile	Conforme a legislação, a idade de aposentadoria para os homens é de 65 anos e para as mulheres de 60. A partir dessas idades, os benefícios da aposentadoria podem ser retirados a qualquer altura. Não é requisito deixar de trabalhar para aceder à pensão.
Colômbia	Os contribuintes podem aposentar-se quando alcançam um equilíbrio suficiente nas suas contas individuais para financiar um pagamento anual equivalente a 110% da pensão mínima. A idade mínima para receber uma pensão ao abrigo deste esquema é de 62 anos para os homens e 57 para as mulheres, com 1.150 semanas de contribuições.
Costa Rica	A idade normal de aposentadoria é de 65 anos para homens e mulheres com uma contribuição de 300 meses. A pensão de velhice pode ser antecipada: no caso das mulheres, a partir dos 59 anos e 11 meses de idade e 450 contribuições; no caso dos homens, a partir dos 61 anos e 11 meses de idade e 462 contribuições.

País	Condições de acesso ao sistema de pensões
Equador	A pensão é paga a homens e mulheres de qualquer idade sempre que tenham um mínimo de 480 meses de contribuições; aos 60 anos com um mínimo de 360 meses de contribuições; aos 65 com um mínimo de 180 meses; e aos 70 com um mínimo de 120 meses.
El Salvador	Qualquer pessoa se pode aposentar se contribuiu durante 25 anos e tenha 60 anos no caso dos homens e 55 no das mulheres. A aposentadoria também é possível quando o saldo da conta é suficiente para assegurar uma anualidade equivalente a 60% dos rendimentos de base que foram tidos em conta para o cálculo das contribuições ou 160% da pensão mínima.
Guatemala	Em 2010, a idade de aposentadoria era de 60 anos, sujeita a um mínimo de 180 meses (15 anos) de contribuições. Em 2011 e 2012, o tempo mínimo de contribuições necessário aumentou para 192 meses (16 anos). Em 2013, o requisito mínimo foi de 204 meses e passará a ser de 216 em 2014.
Guiana	É necessário ter atingido os 60 anos e ter descontado um mínimo de 750 semanas de cotizações pagas ou acreditadas, incluindo um mínimo de 150 semanas de contribuições pagas.
Haiti	Os empregados dos setores comerciais, industriais ou agrícolas estão cobertos pelo seguro da ONA. A idade de aposentadoria é de 55 anos com um mínimo de 25 anos de contribuições. Se o contribuinte não cumprir as condições exigidas para a aposentadoria, cobrará um subsídio de velhice.
Honduras	Por norma, a idade de aposentadoria é de 65 anos para os homens e de 60 para as mulheres. Se os trabalhadores não cumprirem o requisito das contribuições na altura da aposentadoria e não se qualificarem para uma pensão, são reembolsados com as suas contribuições através de um único pagamento.
Jamaica	A idade de aposentadoria é de 65 anos para os homens e de 60 para as mulheres com um mínimo de 1.716 semanas de contribuições realizadas, incluindo uma média anual de 39 semanas de contribuições pagas ou acreditadas.
México	Por norma, a idade de aposentadoria para os trabalhadores do setor privado é de 65 anos para homens e mulheres, estando todos eles sujeitos a terem 1.250 semanas (cerca de 24 anos) de contribuições.
Nicarágua	A idade de aposentadoria é de 60 anos para os homens e mulheres com um mínimo de 750 semanas de contribuições.
Panamá	A idade de aposentadoria para os homens é de 62 anos e para as mulheres de 57, sempre que tenham um historial de contribuições mínimo de 216 meses (240 meses a partir de 2013).
Paraguai	A idade de aposentadoria (homens e mulheres) é de 60 anos com um mínimo de 25 anos de contribuições.
Peru	A idade padrão para as pensões dos homens e mulheres é de 65 anos. São necessários 20 anos de contribuições.
República Dominicana	Os trabalhadores que tenham contribuído durante 30 anos podem aposentar-se aos 60 e são elegíveis para uma pensão mínima. Os contribuintes com mais de 65 anos que tenham descontado durante um mínimo de 25 anos são elegíveis para uma pensão mínima garantida.
Suriname	O Plano Geral de Pensões de Velhice (AOV) concede a todos os residentes no Suriname uma pensão de velhice fixa à idade de 60 anos.
Trindade e Tobago	A idade de aposentadoria é de 60 anos com um mínimo de 750 semanas de contribuições pagas ou acreditadas.
Uruguai	A idade de aposentadoria é de 60 anos para os homens e mulheres que tenham contribuído durante 30 anos.
Venezuela (Rep. Bol. da)	A idade de aposentadoria é de 60 anos para os homens e de 55 para as mulheres, com um mínimo de 750 semanas de contribuições.

Fonte: Elaboração própria a partir de (BID, 2015)

PROTEÇÃO SOCIAL DAS TRABALHADORAS DOMÉSTICAS

Aproximadamente 18 milhões de pessoas da América Latina realizam trabalhos domésticos, que representam 7% da ocupação na região. 93% são mulheres e 17% migrantes, dos quais, por sua vez, 73% são mulheres (OIT, 2018c).

Outra esfera fundamental relacionada com o empoderamento económico das mulheres é a das trabalhadoras domésticas, setor que concentra uma grande proporção de emprego feminino e na qual a grande maioria do pessoal empregado são mulheres. Outra característica que se destaca neste segmento de trabalho é a elevada proporção de pessoas migrantes e de emprego informal, que atinge os 78% do setor (ONU MULHERES, 2017b).

Trata-se de uma área na qual, dada a natureza da atividade e o espaço onde se desenvolve, até há pouco tempo não estava regulamentada nas legislações nacionais e, por conseguinte, sujeita a profundas discriminações.

Em 2011 a OIT adotou a **Convenção 189 sobre trabalhadoras e trabalhadores domésticos**, que entrou em vigor dois anos mais tarde, situando a proteção destes trabalhadores no plano dos direitos internacionais.

A Convenção nº. 189, em linhas gerais, equipara os direitos dos e das trabalhadoras domésticas aos dos restantes trabalhadores e trabalhadoras. Regula, entre outros, os seus direitos fundamentais e outros aspetos

como a idade mínima para trabalhar nesta categoria (Artigo 4), a obrigatoriedade de informar sobre as condições de emprego (Artigo 7); as horas de trabalho, a compensação de horas extraordinárias, os períodos de descanso e as férias (Artigo 10); o estabelecimento de um salário mínimo (Artigo 11); a limitação dos pagamentos em espécie a uma determinada proporção da remuneração total (Artigo 12); a garantia de um ambiente de trabalho seguro e saudável (Artigo 13); o acesso a mecanismos de proteção social (Artigo 14); e as garantias de acesso à justiça (Artigo 16).

Apesar da sua recente aprovação, são bastantes os **países da região que já ratificaram** a Convenção; mais concretamente e até à data, um total de **14 países**. (Tabela 10).

A partir da aplicação da Convenção, bem como da análise das regulamentações nacionais relativas aos trabalhadores e trabalhadoras domésticas, as principais fontes de discriminação legislativa observadas referem-se a (OIT, 2018a):

- **Exclusão de determinadas categorias de trabalhadores e trabalhadoras domésticas** nas legislações correspondentes (caso, por exemplo, de países como a Argentina, Costa Rica, Nicarágua, Paraguai e Uruguai). Habitualmente esta exclusão afeta aqueles que realizam trabalhos esporádicos, o que deixa à margem dos direitos laborais uma grande quantidade de trabalhadoras domésticas (OIT, 2018b). A este respeito, a Convenção 189 da OIT estabelece que *“apenas se*

Tabela 10.

Países da região que ratificaram a convenção 189 da OIT sobre as trabalhadoras e trabalhadores domésticos por anos de ratificação.



Fonte: (OIT, 2018a)

excluem os trabalhadores esporádicos quando o trabalho doméstico que realizam não for uma ocupação profissional para eles”.

Outras causas de exclusão encontram-se em legislações como a do Uruguai.



No **Uruguai** a Lei nº. 18.065, de 26 de novembro de 2006 relativa ao Trabalho Doméstico, não exclui qualquer categoria de trabalhadores do seu âmbito de aplicação. No entanto, na alínea b) do artigo 2 do Decreto nº. 224/007, que regulamenta a Lei, não se considera trabalho doméstico o realizado pelo pessoal de serviço doméstico rural (OIT, 2018b).

• **Falta de equiparação de horários, descansos e férias**

com os direitos adquiridos pelas restantes categorias de trabalhadores e trabalhadoras. Países como El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicarágua, Panamá e República Dominicana não têm qualquer regulamentação para os horários das trabalhadoras domésticas e só estabelecem períodos de descanso a cada 9 ou 12 horas (OIT, 2018c). Todos os países que reconhecem o direito a férias às trabalhadoras domésticas fazem-no em pé de igualdade com o regime geral de trabalho em vigor, à exceção do Peru que lhes reduz os dias e da República Dominicana que as exclui do subsídio de férias (Centro de Documentação e Estudos (CDE) e ONU Mulheres, 2016). E alguns países estabelecem diferenças dependendo da categoria das empregadas domésticas.



Na **Bolívia**, o artigo 11 da Lei nº. 2.450 de 2003 relativo ao trabalho doméstico assalariado, prevê um horário de trabalho de oito horas para as trabalhadoras domésticas que não vivem no local onde prestam os seus serviços, ao passo que estabelece um horário de trabalho de dez horas para as que vivem no local onde prestam os seus serviços (OIT, 2018b).

• **Não assimilação do salário mínimo com os**

restantes setores. O Paraguai determina por lei que o salário das trabalhadoras domésticas é equivalente a 60% do salário mínimo legal. No Panamá atribui-

se às trabalhadoras domésticas um salário mínimo legal por categoria profissional equivalente a 40% da média dos salários fixados para os restantes setores da economia. No México as trabalhadoras têm direito a um salário mínimo por categoria profissional, mas este ainda não foi oficialmente estabelecido pela Comissão Nacional de Salários Mínimos. O Peru, El Salvador, Honduras, Guatemala e República Dominicana excluem as trabalhadoras domésticas do salário mínimo legal e deixam liberdade para a determinação da remuneração ao acordo entre as partes (Centro de Documentação e Estudos (CDE) e ONU Mulheres, 2016).

• **Acesso limitado à proteção social.** A maior parte dos países da região estabelecem a obrigatoriedade de contribuição para os regimes de segurança social através dos sistemas nacionais gerais (caso de Argentina, Bolívia, Brasil, Chile, Colômbia, Costa Rica, Equador, Guiana, Jamaica, Nicarágua, Panamá, Paraguai, Peru, República Dominicana, Trindade e Tobago, Uruguai e Venezuela). Em El Salvador, Guatemala, Honduras e México definem-se regimes especiais para este seguro. A inscrição nestes diferentes regimes é voluntária e tende a reconhecer menores prestações às trabalhadoras domésticas. A experiência dos países da América Central, que implementaram sistemas deste tipo, como El Salvador e Honduras, mostra como os níveis de seguro são muito baixos (OIT, 2016). Em alguns países há também dificuldades legais e administrativas para o reconhecimento deste direito no caso daquelas que trabalham para mais de um empregador (inscrição multi-patrão).

Por outro lado, embora a maior parte dos países tenham cobertura legal para determinadas prestações, no México e na República Dominicana as trabalhadoras domésticas não estão cobertas pelas regras da maternidade e, na Bolívia, Nicarágua e Guatemala, não têm reconhecido o direito à aposentadoria (Centro de Documentação e Estudos (CDE) e ONU Mulheres, 2016).

Uma vez mais, a alta proporção de emprego informal na região, principalmente no caso do trabalho doméstico, incide numa muito baixa cobertura de acesso à proteção social por parte das empregadas domésticas, que se encontram sujeitas à “capacidade contributiva de empregadores e trabalhadores do setor, ao quadro jurídico e institucional quanto à possibilidade de exercer o controlo contributivo e da evasão, à capacidade dos serviços de

inspeção, bem como ao grau de simplicidade administrativa dos processos de inscrição e pagamento das contribuições” (OIT, 2018c, pág. 120).

Outras alusões a possíveis fontes de discriminação, mencionadas pela CEACR da OIT relativamente ao cumprimento do estabelecido na Convenção 189, fazem referência a: **idade mínima** para desempenhar o trabalho doméstico remunerado (caso do Equador, por exemplo, que permite o trabalho por conta própria a partir dos 10 anos); falta de **garantias de privacidade das empregadas domésticas internas** (caso da Colômbia e Costa Rica); e insuficientes mecanismos legais para tornar efetivas as **Inspeções de Trabalho** nas casas (observação realizada à Argentina e Colômbia) (OIT, 2018b).

Por seu lado, no que respeita às trabalhadoras domésticas, o Comité CEDAW convidou a República Dominicana a melhorar a vigilância das condições das trabalhadoras domésticas (2013) e a Guatemala a tomar medidas que garantam o acesso à segurança social dessas trabalhadoras (2009) (Bareiro, 2018).

Apesar da persistência das referidas discriminações, a verdade é que, nos últimos anos, se avançou bastante na região com a **promulgação de normas específicas sobre a matéria**. A Bolívia aprovou em 2003 a Lei de Regulamentação do Trabalho Doméstico Assalariado (Lei N° 2.450); nesse mesmo ano foi aprovada no Peru a Lei dos Trabalhadores Domésticos (Lei N° 27.986); em 2006 o Uruguai adotou a Lei do Trabalho Doméstico (Lei N° 18.065); em 2013 a Argentina aprovou a Lei do Regime Especial de Contratos de Trabalho para Trabalhadores Domésticos de Casas Particulares (Lei N° 26.844); e em 2015 entrou em vigor no Paraguai a Lei do Trabalho Doméstico N° 5.407 (OIT, 2016).

Quanto às **reformas dos Códigos de Trabalho**, destacam-se as realizadas em 2009 na Costa Rica com a aprovação da Lei 8.726 de *Trabalho Doméstico Remunerado* e em 2014 no Chile através da Lei 20.786 que *modifica o horário, descanso e composição da remuneração dos trabalhadores de casas particulares, e proíbe a exigência de uniforme em locais públicos*. Também no Equador se registaram reformas à regulamentação do trabalho que tiveram impactos favoráveis (OIT, 2016). Outras práticas regulamentares que fizeram avançar a proteção das trabalhadoras domésticas foram as implementadas no Uruguai, Costa Rica e Equador.



No ano 2006, o **Uruguai** adotou uma regulamentação para as trabalhadoras domésticas, alargou a segurança social aos ramos contemplados na Convenção 102 (norma mínima), fixou um salário mínimo para as trabalhadoras, instaurou medidas de fiscalização, simplificou o pagamento das prestações, desenvolveu várias campanhas de informação e contou com experiência em negociação coletiva.

Por sua vez, os incentivos que permitem deduzir o salário e as contribuições para a segurança social a partir da base do imposto sobre o rendimento das pessoas singulares constituem políticas complementares para formalizar o setor.

O atrás mencionado teve efeitos positivos significativos que se podem, por exemplo, observar por se tratar do país com maior cobertura efetiva em matéria de segurança social das trabalhadoras e trabalhadores domésticos.

Na **Costa Rica** as trabalhadoras e trabalhadores domésticos que trabalham por horas, optam pela inscrição num seguro voluntário, seguro esse que, nos casos em que trabalham para mais de um empregador, se torna difícil de concretizar. Nesse contexto, o Governo desenvolveu a *Proposta integral para o alargamento da cobertura contributiva às trabalhadoras domésticas remuneradas*, que permitirá alargar o benefício a essa população. A proposta inclui a conceção de uma nova modalidade que ajusta o custo económico do seguro e estabelece novos mecanismos para o incentivar, entre outros: inscrição online, contacto direto com os trabalhadores e trabalhadoras domésticas e medidas que garantam que por detrás de cada seguro existe um contrato de trabalho.

No **Equador**, em 2011 o Ministério realizou 14.000 visitas domiciliárias a bairros urbanos de classe média e alta, que incluíram entrevistas diretas a empregadas domésticas sobre o cumprimento das obrigações laborais por parte dos seus empregadores e empregadoras. Nos casos em que se confirmou o cumprimento da regulamentação do trabalho, a inspeção colocou um selo de Trabalho Digno na entrada das casas

e nos casos de incumprimento aplicaram-se as correspondentes sanções pecuniárias e exigiu-se a regularização da situação das trabalhadoras (OIT, 2018b)(OIT, 2018c).

Em termos gerais, podemos afirmar que na região do Cone Sul e na região andina se registaram mais progressos para garantir os direitos laborais das trabalhadoras domésticas. Pelo contrário, na América Central, México e República Dominicana (à exceção da Costa Rica), persistem grandes problemas quanto a normas discriminatórias no emprego do serviço doméstico remunerado. De igual modo, na região do Caribe de língua inglesa é necessário apoiar as iniciativas em funcionamento para melhorar a atualização da legislação e ratificar a Convenção 189 da OIT (ELA, 2018).

Conclui-se, portanto, que embora as “boas práticas adotadas por diversos países da região sejam encorajadoras e promissoras, são certamente insuficientes. Por um lado, é necessário avançar em termos de reformas legislativas que eliminem os regimes discriminatórios do trabalho doméstico relativamente a outros trabalhos. Por outro lado, persiste a necessidade de prosseguir com políticas públicas que, numa perspetiva multidimensional, abordem tanto a formalização quanto o acesso mais alargado à segurança social” (OIT, 2018c, pág. 133), bem como com mecanismos de controlo e fiscalização na aplicação das normas (ELA, 2018).

LEGISLAÇÃO DISCRIMINATÓRIA EM MATÉRIA DE TRABALHO NÃO REMUNERADO

PROTEÇÃO DA MATERNIDADE

Artigo 11.2. da CEDAW. 2. Com o fim de evitar a discriminação contra as mulheres por causa do casamento ou da maternidade e de garantir o seu direito efetivo ao trabalho, os Estados Partes comprometem-se a tomar medidas para: a) Proibir, sob pena de sanções, o despedimento por causa da gravidez ou de gozo do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade, bem como a discriminação nos despedimentos fundada no estado civil; b) Estabelecer a licença de maternidade com salário pago ou com prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais; (...); d) Assegurar uma prestação especial às mulheres grávidas cujo trabalho é comprovadamente nocivo.

A gravidez e a maternidade são períodos nos quais, em geral, as mulheres enfrentam uma maior discriminação. Os despedimentos durante a gravidez, a não contratação em idade reprodutiva, a realização de testes de gravidez e a maior lacuna salarial, são algumas das manifestações mais frequentes dessa discriminação (OIT, 2018c).

A **proteção da maternidade** é um direito fundamental para as trabalhadoras remuneradas, mas também um direito dos meninos e meninas, reconhecido na Convenção sobre os Direitos da Criança, instrumento que promove a igualdade de obrigações e responsabilidades na criação dos filhos por parte das mães e dos pais.

Para além do estipulado na Convenção CEDAW, a OIT regulamentou este direito através da promulgação da **Convenção 183 sobre a proteção da maternidade**, do ano 2000, que entrou em vigor dois anos depois.

Os principais direitos contemplados na referida Convenção referem-se ao direito das mulheres grávidas ou em aleitamento a não terem de desempenhar um trabalho prejudicial para a sua saúde ou para a do seu filho ou filha (Artigo 3); a uma licença de maternidade não inferior a 14 semanas (Artigo 4); a uma licença, antes ou depois do período de licença de maternidade, em caso de doença ou de complicações relacionadas com o parto (Artigo 5); a receberem prestações durante as licenças ou autorizações (Artigos 6 e 7); à proteção do emprego e à não discriminação das mulheres grávidas

ou que se reintegram após o período de licença (Artigos 8 e 9); e à redução ou interrupção do tempo de trabalho remunerado para o aleitamento (Artigos 10 e 11).

Atualmente **apenas quatro países da região ratificaram a Convenção 183 da OIT**: Belize (cuja regulamentação estabelece uma licença de 14 semanas), Cuba (onde está em vigor uma licença de 18 semanas), República Dominicana (14 semanas) e Peru (os 49 dias anteriores e 49 dias posteriores ao parto), muito embora 11 dos 30 países dos quais dispomos de dados ofereçam esse mínimo recomendado ou inclusivamente o ultrapassem, com períodos de licença superiores às 16 semanas, sendo esse o caso do Brasil, Costa Rica, Chile, Cuba, Colômbia, Paraguai e Venezuela.

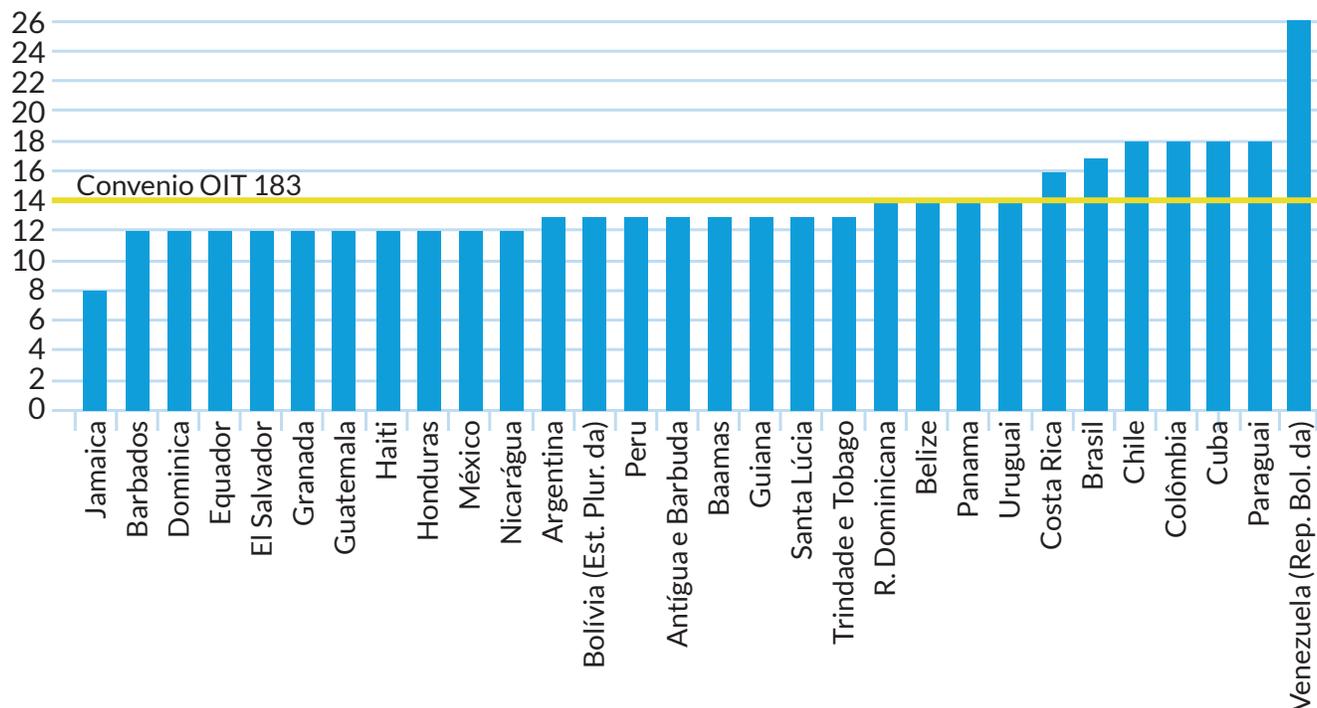
À margem da ratificação da Convenção 183, as normas de trabalho em **todos os países da região regulam a proteção da maternidade**.

A análise das normas de trabalho mostra que, as **principais discriminações legislativas que se continuam a verificar**, considerando os direitos incluídos na Convenção 183 como direitos fundamentais, se referem a (ELA, 2018):

- Estabelecimento de licenças de maternidade inferiores ao patamar das 14 semanas, circunstância observada em 19 dos 30 países analisados.
- Falta de proteção contra o despedimento durante a gravidez (em Belize), durante a licença de maternidade (em Granada e Trindade e Tobago) ou em ambos os casos (na Guiana e Santa Lúcia).

Gráfico 3.

Duração das licenças de maternidade, em semanas* 2018.



Fonte: (ELA, 2018), (World Economic Forum, 2017)

*Para facilitar a comparação, os casos nos quais que as licenças se encontram estabelecidas em dias ou meses foram traduzidos para semanas



As regulamentações em vigor em **Granada** são extremamente restritivas: a mulher tem direito a três meses de licença sempre que tenha trabalhado nos 18 meses anteriores à gravidez para esse empregador. De contrário, tem direito a uma licença não remunerada. Além disso, estabelece-se uma restrição importante no direito ao usufruto da licença de maternidade: só se poderá usufruir da licença com uma diferença de 2 anos entre licenças e um máximo de 3 vezes (ELA, 2018).

A Comissão de Peritos (CEACR) da OIT refere ainda, no que respeita à proteção da gravidez, a necessidade de proibir expressamente na legislação **a exigência de testes de gravidez** para aceder ou permanecer no emprego em vários países da América Central (casos da Guatemala, República Dominicana e El Salvador) onde esta prática parece suceder de forma recorrente entre os empregadores e empregadoras (OIT, 2018b).

O Comité CEDAW também fez esta observação à República Dominicana, para além de incentivar o Panamá a garantir os direitos de maternidade (Bareiro, 2018).

Para além disso, outras fontes de discriminação mencionadas, à margem das garantias estabelecidas na Convenção 183, fazem referência ao facto de que a maior parte dos direitos se centram no **período de gestação, parto e aleitamento**, enquanto que as normas relativas a outros períodos de prestação de cuidados ao longo do ciclo da vida familiar são praticamente incipientes. Igualmente, a que na grande maioria dos casos, **excluem os homens como titulares de direitos** para o tempo da prestação de cuidados, um assunto que a seguir se aborda com mais pormenor. E, como não, a falta de **universalidade dos direitos da maternidade**, dos quais apenas podem beneficiar as trabalhadoras remuneradas num emprego formal e que, por conseguinte, deixam à margem deste direito uma enorme proporção de trabalhadoras da região (ELA, 2018). A falta de reconhecimento dos direitos de proteção da maternidade também afeta determinadas

categorias de trabalhadoras remuneradas, tais como patroas, mulheres que exercem atividades por conta própria, e trabalhadoras agrícolas e domésticas.

Noutra ordem de ideias, o facto de que o pagamento das licenças de maternidade seja **total ou parcialmente assumido pelo empregador ou empregadora** (como acontece na Venezuela, Nicarágua, Honduras, Costa Rica e República Dominicana) (ELA, 2018) pode ser uma fonte de discriminação indireta na contratação ou o resultado da menor capacidade de negociação das mulheres, especialmente em situações profissionais precárias.

Por outro lado, é de acrescentar que em sintonia com os mandatos da Convenção 183, o rendimento reconhecido durante o período de **licença é igual a 100% do salário** da trabalhadora em todos os países, exceto na Bolívia, Paraguai e na maior parte dos países do Caribe.

Por último, devemos indicar que países como Antígua e Barbuda, Belize, Costa Rica, Equador, Granada, Guiana, São Cristóvão e Nevis, São Vicente e Granadinas, Suriname e Uruguai não têm garantido às mulheres o direito a um **posto equivalente** quando regressam ao trabalho depois de uma licença de maternidade, ao contrário do México, onde até se garante a reintegração no mesmo posto que se abandonou para usufruir a licença.

No México está reconhecido o direito a regressar ao mesmo emprego após o período de licença de maternidade. Esta garantia está incluída na Constituição Política dos Estados Unidos Mexicanos. Artigo 123. A.V.: *“Durante a gravidez, as mulheres não realizarão trabalhos que exijam esforços consideráveis que representem perigo para a sua saúde no que respeita à gestação; gozarão obrigatoriamente de um descanso de seis semanas anteriores à data aproximada prevista para o parto e de seis semanas posteriores a este, devendo receber o seu salário por inteiro e conservar o seu emprego e os direitos que tenham adquirido na relação de trabalho”* (OIT, 2018b).

Perante a persistência das mencionadas discriminações legislativas, alguns países estão a melhorar as suas regulamentações para proteger os direitos das mulheres grávidas e com filhos e filhas a cargo.

Assim, por exemplo, alguns países realizaram modificações legais para **alargar a cobertura a trabalhadoras não assalariadas** que contribuem para a segurança social, tais como patroas, trabalhadoras independentes ou trabalhadoras por conta própria, bem como trabalhadoras assalariadas ocupadas em categorias consideradas de difícil cobertura, tais como no trabalho doméstico ou agrícola. Não obstante, na prática, o acesso efetivo à licença para estas trabalhadoras depende também de que essa inscrição em empregos deste tipo seja obrigatória, dado que os mecanismos voluntários conseguem uma adesão muito baixa (OIT, 2018c).

Também há países que proibiram expressamente a exigência de testes de gravidez para o acesso ou permanência num posto de trabalho, uma prática que, tal como já se referiu, ainda parece ser habitual em alguns países da região.

No Uruguai foi adotada a Lei nº. 18.868, de 23 de dezembro de 2011, que proíbe a exigência de testes de gravidez como requisito para a entrada, promoção ou permanência em qualquer cargo ou emprego do setor público e privado e estabelece as mais graves sanções em caso de incumprimento.

No México o artigo 113 da Lei Federal do Trabalho recentemente modificada, proíbe o empregador de exigir certificados de não gravidez para a entrada, permanência ou promoção no emprego e de despedir uma trabalhadora ou de a coagir direta ou indiretamente para que renuncie por estar grávida, por ter alterado o seu estado civil ou por ter filhos menores a seu cargo (OIT, 2018b).

Tabela 11.

Proteção da maternidade nas regulamentações do trabalho da América Latina e do Caribe (30 países).

País	Cobertura do salário	Proteção face ao despedimento
Antígua e Barbuda	60% a cargo da segurança social. 40% a cargo do empregador(a) durante 6 semanas.	
Argentina	100% a cargo da segurança social.	Durante a gravidez e sete meses e meio a seguir ao parto.
Baamas	100%: 2/3 a cargo da segurança social e 1/3 a cargo do empregador(a).	Durante a gravidez e licença.
Barbados	100% a cargo da segurança social.	Durante a gravidez e licença.
Belize	100% a cargo da segurança social ou a cargo do empregador(a), caso a trabalhadora não esteja registada.	Durante a licença.
Bolívia (Est. Plur. da)	100% a cargo da segurança social, com um limite de 75% do salário caso seja superior ao mínimo.	Durante a gravidez e um ano após o nascimento.
Brasil	100% a cargo da segurança social.	Durante a gravidez e cinco meses após o nascimento.
Chile	100% a cargo da segurança social.	Durante a gravidez e um ano depois da finalização da licença de maternidade.
Colômbia	100% a cargo da segurança social.	Durante a gravidez e licença.
Costa Rica	100% com 9 ou mais meses de descontos/75% entre 6 e 9 meses de descontos/50% entre 3 e 6 meses de descontos. Custo 50% a cargo da segurança social/50% a cargo do empregador(a).	Durante a gravidez e licença.
Cuba	100% a cargo da segurança social.	A duração da proteção não está especificada.
Dominica	60% a cargo da segurança e do empregador(a).	Durante a gravidez e seis meses após o nascimento.
Equador	100% do salário pago. 75% a cargo da segurança social e 25% a cargo do empregador(a).	Durante a gravidez e licença.
El Salvador	75% a cargo do empregador(a).	Durante a gravidez e licença.
Granada	Em caso de pagamento mensal às empregadas, uma soma mínima de 40% de dois salários mensais. Para empregadas que são pagas semanalmente ou quinzenalmente, uma soma mínima de 40% de quatro salários quinzenais.	Durante a gravidez.

País	Cobertura do salário	Proteção face ao despedimento
Granada (cont.)	Em caso de empregadas que são pagas diariamente, uma soma mínima de 40% de um quinto do salário auferido nos 12 meses anteriores ao início da licença. A cargo de segurança social (60%) e empregador(a) (40%).	
Guatemala	100%: 2/3 a cargo da segurança social e 1/3 a cargo do empregador(a).	Durante a gravidez e período de aleitamento.
Guiana	70% do salário médio, a cargo da segurança social.	
Haiti	100% a cargo da segurança social.	Durante a gravidez.
Honduras	100% mistos, a cargo da segurança social (67%) e empregador(a) (33%).	Durante a gravidez e três meses após o nascimento.
Jamaica	100% a cargo do empregador(a).	Durante a gravidez e período de aleitamento.
México	100% a cargo da segurança social.	Reconhece-se o direito a regressar ao mesmo emprego.
Nicarágua	100% do último salário. 60% a cargo da segurança social. 40% a cargo do empregador(a).	Durante a gravidez e licença.
Panamá	100% mistos.	Durante a gravidez e licença.
Paraguai	100% do salário, a cargo da segurança social.	Durante a gravidez e licença.
Peru	100% a cargo da segurança social.	Durante a gravidez e 90 dias após o nascimento.
República Dominicana	100% mistos: (50% empregador(a) e 50% segurança social)	Durante a gravidez e 6 meses após o nascimento.
Santa Lúcia	65% do salário, a cargo da segurança social.	
Trindade e Tobago	100% do salário no primeiro mês. 50% do salário nos seguintes dois meses. 50% a cargo da segurança social e 50% a cargo do empregador(a).	Durante a gravidez.
Uruguai	100% a cargo da segurança social.	Durante a gravidez e no período posterior de 6 meses ⁷ (2)
Venezuela (Rep. Bol. da)	100% mistos, a cargo da segurança social (67%) e empregador(a) (33%).	Durante a gravidez e durante o período de um ano após o nascimento.

Fonte: Elaboração própria a partir de (ELA, 2018)

7. O período de proteção não está estabelecido por lei, mas a jurisprudência interpretou-o da forma mencionada.

CORRESPONSABILIDADE DOS HOMENS

Na Guatemala as mulheres manifestam dedicar sete vezes mais tempo à prestação de cuidados e tarefas domésticas não remuneradas que os homens; no Brasil e no Equador quatro vezes mais. Nos restantes países para os quais dispomos de dados, as mulheres dedicam entre duas e três vezes mais tempo a estes trabalhos que os homens (ONU Mulheres, 2017).

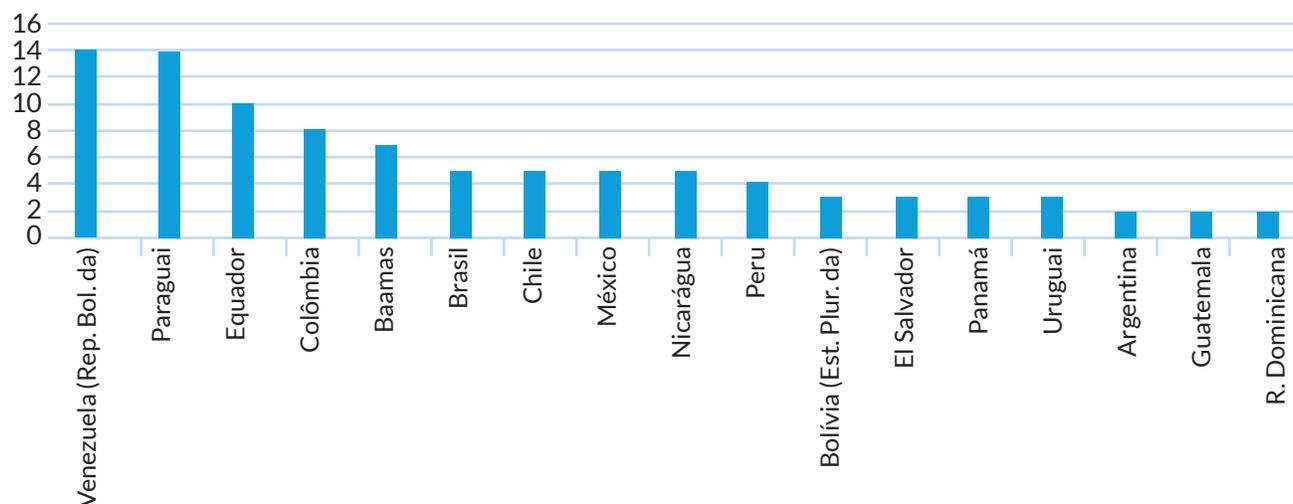
A par da proteção da maternidade, uma das principais medidas para superar a discriminação no âmbito económico é implementar regulamentações que assegurem o envolvimento dos homens nas responsabilidades familiares. A legislação relativa à proteção da maternidade tem de ser acompanhada por regulamentações que regulem as licenças e autorizações dos homens, garantindo o princípio da *co-paternidade* na legislação relativa à prestação de cuidados, evitando que esse peso recaia unilateralmente nas mulheres. Estas regulamentações podem assumir a forma de licenças de paternidade ou de reconhecimento das responsabilidades de prestação de cuidados tanto para trabalhadores como para trabalhadoras.

Na prática, na região as regulamentações sobre licenças relativas ao nascimento de filhos e filhas encontram-se principalmente dirigidas às mães. **As licenças de paternidade para homens são inexistentes ou de pouca duração.** Países como Antígua e Barbuda, Barbados, Belize, Costa Rica, Cuba, Dominica, Granada, Guiana, Haiti, Honduras, Jamaica, Nicarágua, São Cristóvão e Nevis, Santa Lúcia, São Vicente e Granadinas e Trindade e Tobago **não têm estabelecidas licenças de paternidade.** Nos países onde este direito se encontra contemplado, as licenças têm uma duração inferior a 10 dias (exceto no Paraguai e na Venezuela, onde são de 14 dias) e geralmente estão orientadas para permitir a presença do pai na data do parto e nos dias posteriores.

Em alguns destes países há licenças de paternidade que podem ser **partilhadas entre o pai e a mãe** (caso do Chile, Cuba e Uruguai) (OIT, 2018c), o que leva a que, na prática, acabem por ser usufruídas pela mãe, circunstância que aconselha a estabelecer licenças de paternidade intransferíveis. Além disso, na medida em que não se encontram adequadamente financiadas⁸, poucos são os homens que realmente as utilizam, o que

Gráfico 4.

Duração das licenças de paternidade, em dias, 2018.



Fonte: (ELA, 2018), (World Economic Forum, 2017)

8. Uma proporção elevada do custo da licença é da responsabilidade do empregador ou empregadora.

leva a considerar sistemas cujo financiamento recaia na segurança social ou pelo menos prevejam um sistema misto (MenCare, 2017b).

No que respeita a este âmbito, o Comité CEDAW realizou observações a Cuba (2013), com vista a incentivar que os homens usem as licenças de paternidade e à República Dominicana (2013), para que promova uma maior participação masculina na prestação de cuidados e tarefas domésticas (Bareiro, 2018).

A evolução dos países nos últimos anos mostra que, felizmente, cada vez mais países estão a implementar este direito ou, sendo caso disso, a alargá-lo, num contexto em que o fomento da corresponsabilidade entre os homens não só se apoia com este tipo de medidas, mas também a partir de um envolvimento ativo nos cuidados e criação dos filhos. Mesmo assim, os progressos ainda são lentos e insuficientes.



No **Brasil**, a Lei nº 13.257/2016 atualizou o Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei nº 11.770/2008, prorrogando a licença de paternidade dos 5 dias estabelecidos por Lei para 20 dias, aos trabalhadores das empresas participantes nesse programa e que assistam a sessões de orientação sobre paternidade.

Durante o período de prorrogação, o empregado tem direito à remuneração na íntegra.

Em contrapartida, as empresas que fazem parte do programa recebem incentivos fiscais do Governo. Em 2018, mais de 21.200 empresas participaram no programa.

Tabela 12.

Licenças de paternidade nas regulamentações do trabalho da América Latina e do Caribe.

País	Licencia por paternidad
Antígua e Barbuda	Não tem.
Argentina	Nos empregos privados, têm direito a 2 dias de licença por nascimento. Nas regulamentações aplicáveis ao setor público, reconhecem-se de 5 a 20 dias.
Baamas	Uma semana de licença familiar não remunerada por nascimento.
Barbados	Não tem.
Belize	Não tem.
Bolívia (Est. Plur. da)	3 dias de licença remunerada.
Brasil	5 dias de licença paga a cargo do empregador(a), que se podem gozar no mês seguinte ao nascimento. No caso de trabalhadores das empresas públicas e privadas participantes no programa “Empresa Cidadã”, a licença alarga-se a 20 dias com remuneração integral para pais que frequentem um programa de orientação sobre paternidade.

País	Licencia por paternidad
Chile	<p>5 dias por nascimento ou adoção, que se podem utilizar a partir do nascimento em dias contínuos (excluindo fins de semana) ou distribuídos durante o primeiro mês depois da data de nascimento.</p> <p>A licença parental pós-natal pode ser transferida para o progenitor homem, a pedido da mãe, a partir da sétima semana e pelo período que esta indicar. Esta licença é financiada pela segurança social.</p> <p>Em caso de doença grave ou de acidente do filho(a) menor de 18 anos, a mãe ou o pai (à escolha da mãe) podem ausentar-se durante um número de horas equivalentes a 10 dias normais de trabalho, em jornadas completas, parciais ou numa combinação de ambas.</p>
Colômbia	<p>8 dias de licença por nascimento, a cargo da segurança social.</p> <p>Em caso de adoção de uma menina ou menino menor de 7 anos, gozará de 6 semanas de licença quando não tenha cônjuge ou parceiro.</p>
Costa Rica	Não tem.
Cuba	Não tem.
Dominica	Não tem.
Equador	<p>10 dias de licença de paternidade, com 5 dias adicionais em caso de cesariana ou nascimento múltiplo. Em caso de nascimento prematuro do filho(a), em condições de cuidados especiais, a licença de paternidade prolonga-se com remuneração por mais 8 dias.</p> <p>Em casos de filhos(as) nascidos com alguma doença degenerativa, terminal ou irreversível, com um grau de deficiência severa, o pai terá direito a uma licença com remuneração de 25 dias. Em caso de morte da mãe durante o parto ou durante a licença de maternidade, o pai pode usar a totalidade da licença da mãe ou a restante licença que teria correspondido à mãe.</p> <p>Licença de 15 dias em caso de adoção.</p> <p>Corresponde o pagamento de 100% do salário: 75% a cargo da segurança social e 25% a cargo do empregador(a).</p>
El Salvador	3 dias remunerados a 100% a cargo do empregador(a).
Granada	Não tem.
Guiana	Não tem.
Guatemala	<p>2 dias.</p> <p>75% a cargo da segurança social e 25% a cargo do empregador(a).</p>
Haiti	Não tem.
Honduras	Não tem.
Jamaica	Não tem.
México	5 dias. Financiados pelo empregador(a).
Nicarágua	Não tem.
Panamá	3 dias. Financiados pelo empregador(a).
Paraguai	14 dias. Financiados pelo empregador(a).

País	Licencia por paternidad
Peru	4 dias. Financiados a 100% pela segurança social.
República Dominicana	2 dias de licença por nascimento do filho(a). Financiados a 100% pela segurança social quando realizou um mínimo de 8 meses de contribuições nos 12 meses anteriores ao parto. Caso contrário, a cargo do empregador(a).
São Cristóvão e Nevis	Não tem.
Santa Lúcia	Não tem.
São Vicente e Granadinas	Não tem.
Trindade e Tobago	Não tem.
Uruguai	110 dias no setor público. 3 dias no setor privado, financiados a cargo do empregador(a).
Venezuela (Rep. Bol. da)	14 dias consecutivos após o nascimento do filho ou filha, ou da adoção de um menor de 3 anos. Financiados a 100% pela segurança social. 21 dias por parto múltiplo.

Fonte: Elaboração própria a partir de (ELA, 2018)

DIREITO À PRESTAÇÃO DE CUIDADOS

Artigo 11.2. da CEDAW. 2. Com o fim de evitar a discriminação contra as mulheres por causa do casamento ou da maternidade e de garantir o seu direito efetivo ao trabalho, os Estados Partes comprometem-se a tomar medidas apropriadas para: c) Encorajar o fornecimento dos serviços sociais de apoio necessários para permitir aos pais conciliar as obrigações familiares com as responsabilidades profissionais e a participação na vida pública, em particular favorecendo a criação e o desenvolvimento de uma rede de estabelecimentos de guarda de crianças; (...).

A cobertura média de serviços de guarda para menores de 3 anos na região mantém-se em níveis muito baixos. Por exemplo, as taxas líquidas de matrícula para meninas e meninos de 0 a 3 anos em 2009 situaram-se em cerca de 5% na Guatemala, Honduras, República Dominicana e Paraguai e apenas alcançaram os 20% em países como Cuba e México (D'Aquino, 2018).

Sem dados disponíveis para a ALC estima-se que, a nível mundial, apenas 5,6% da população com mais de 65 anos vive em países que proporcionam uma cobertura obrigatória universal a serviços de prestação de cuidados (OIT, 2016).

A discriminação das mulheres no domínio da autonomia económica encontra-se sujeita à histórica divisão sexual do trabalho que as situa predominantemente na esfera reprodutiva e as torna nas primeiras responsáveis, e quase únicas, pelo trabalho de prestação de cuidados não remunerados e domésticos. Deste ponto de vista, a legislação também aborda normas e leis dirigidas a equilibrar este tipo de trabalho entre o Estado, a comunidade e as famílias, aplicando uma perspetiva de *direito a cuidar e a ser cuidado* na corresponsabilidade (dos três agentes mencionados), universalidade (garantindo o acesso e cobertura a toda a cidadania) e de igualdade de género (fomentando sistemas de prestação de cuidados que permitam igualar as oportunidades e responsabilidades das mulheres e dos homens).

Nesta perspetiva, a **Convenção sobre os trabalhadores com responsabilidades familiares, nº. 156**, de 1981, estabelece o direito dos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares a exercer um emprego sem discriminações e, na medida do possível, sem

conflito entre as suas responsabilidades familiares e profissionais. Estipula que, para isso, os Estados signatários deverão adotar medidas para permitir aos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares o exercício do direito a escolher livremente o seu emprego (Artigo 4); ter em conta as suas necessidades no que respeita às condições de emprego e segurança social (Artigo 5); e considerar as suas necessidades na planificação das comunidades locais ou regionais e desenvolver e promover serviços comunitários, públicos ou privados, tais como serviços e meios de assistência à infância e de assistência familiar (Artigo 5).

Na atualidade, a Convenção 156 da OIT **apenas foi ratificada por onze países** da região ALC, a saber: Argentina (1988), Belize (1999), Bolívia (1998), Chile (1994), Equador (2013), El Salvador (2000), Guatemala (1994), Paraguai (2007), Peru (1986), Uruguai (1989) e Venezuela (1984).

Relativamente à citada Convenção não há muitas observações recentes por parte da CEACR da OIT aos países da região. As observações encontradas referem-se, principalmente, à falta de desenvolvimento de uma política nacional que dê cumprimento aos direitos previstos na Convenção (por exemplo, caso da Guatemala ou de El Salvador) e ao direcionamento desses direitos exclusivamente para as mulheres (por exemplo, na Guatemala) (OIT, 2018b).

Por sua vez, nas suas últimas observações, o Comité CEDAW recomendou à Costa Rica (2011) que adote medidas para contar com jardins de infância por forma a que as mulheres possam equilibrar as suas responsabilidades profissionais e familiares, e à República Dominicana (2013) que melhore as medidas

de conciliação entre o emprego e as responsabilidades familiares (Bareiro, 2018), questões nas quais ambos os países já estão a trabalhar.

À margem das observações mencionadas, as evidências mostram que a legislação e a prática do *direito a cuidar e a ser cuidado* tem um carácter incipiente, atendendo a que a provisão deste tipo de trabalhos na região continua a apresentar um carácter muito centrado na família, ou seja, resolve-se através de arranjos informais no âmbito dos agregados familiares e, dentro deles, quase sempre por parte das mulheres, com pouca legislação orientada para a prestação de serviços de cuidados por parte do Estado.

De igual forma, as leis e políticas orientadas para introduzir formas flexíveis de organização do trabalho, que permitam o exercício real desse direito por parte das trabalhadoras e trabalhadores são bastante minoritárias e encontram-se pouco difundidas. Também são excecionais os países que exigem aos empregadores que ofereçam serviços de centros de prestação de cuidados no local de trabalho ou externos. Inclusive nos locais de trabalho que têm serviços de prestação de cuidados, estes apenas se oferecem às mães, o que pode chegar a ser contraproducente para a contratação de mulheres. Excecionalmente, nos casos da Bolívia, Equador e Paraguai, os serviços de prestação de cuidados também contemplam os trabalhadores pais (OIT, 2018c).



Na **Guatemala**, o artigo 155 do Código do Trabalho prevê a obrigação do empregador de criar centros de cuidados infantis quando emprega mais de 30 mulheres na sua empresa. A CEACR pediu ao Governo que tome as medidas necessárias para garantir que esse direito beneficie homens e mulheres, sem discriminação por causa do sexo (OIT, 2018b).

A vertente positiva neste contexto, é oferecida por vários países da região que nas suas Constituições ou legislações introduziram o direito à prestação de cuidados como um direito fundamental. Este direito está a materializar-se na implementação dos denominados **Sistemas Nacionais de Prestação de Cuidados**, baseados num modelo corresponsável de prestação de cuidados entre as famílias, o Estado, a comunidade e o mercado, concebendo a prestação de cuidados como

um direito universal e a igualdade de género como um princípio transversal.

O caso mais emblemático é o do Uruguai, que começou a implementar este Sistema em 2015, encontrando-se também a trabalhar nessa área países como o **Paraguai, Colômbia, Costa Rica, El Salvador, México e República Dominicana**. **Alguns Governos locais estão também a legislar essa matéria.**



No **Uruguai**, a Lei 19.353 (de novembro de 2015) estabelece que todas as meninas, meninos, pessoas com deficiência e idosos em situação de dependência, têm direito à prestação de cuidados. A lei reconhece ainda o valor social do trabalho dos cuidadores e cuidadoras e estipula a necessidade de uma modificação da atual divisão sexual do trabalho. Define as pessoas beneficiárias dessa política, os seus direitos e obrigações, bem como os acordos institucionais.

Na **Costa Rica**, através da adoção da Lei nº 9.220 (2014), foi estabelecida a *Rede Nacional de Cuidados e Desenvolvimento Infantil* em resposta às observações realizadas em 2011 pela CEDAW.

Por sua vez, na Constituição Política da **Cidade do México** instaurou-se o direito à prestação de cuidados, referindo que todas as pessoas têm direito aos cuidados que sustentem a sua vida e lhe outorguem os elementos materiais e simbólicos para viver em sociedade ao longo da vida.

CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

A evolução observada nas normas permite concluir que, **apesar dos progressos legislativos em matéria de igualdade de género na região da América Latina e do Caribe nos últimos 20 anos, mantêm-se em vigor normas que discriminam as mulheres, o que dificulta a sua autonomia e empoderamento económico.**

Embora se possa afirmar que um elevado número de discriminações legais que afetam as mulheres no âmbito económico e do emprego tenham sido eliminadas, anda existem obstáculos consideráveis nos quais é necessário avançar, na linha do que está definido nas Convenções e compromissos internacionais. As principais áreas de melhoramento identificadas foram:

- A superação formal da discriminação indireta que afeta as mulheres na sua relação com os **bens e o património** (entre outros, as terras e o acesso ao crédito).
- A eliminação das **normas do direito do trabalho que excluem as mulheres de certos tipos e modalidades de trabalho** (apenas para citar os mais comuns, trabalho noturno, trabalho em determinadas indústrias e realização de horas extraordinárias), existentes em muitos países da região.
- A aplicação de critérios restritivos relativamente ao **princípio de igualdade de remuneração por um trabalho de igual valor**, em sintonia com as habituais observações realizadas pela OIT. Igualmente, a aplicação de sistemas de avaliação objetivos de postos de trabalho, colaboração com as organizações de empregadores e de trabalhadoras e de trabalhadoras, e mecanismos de inspeção e de auditoria.
- Os **direitos relacionados com a proteção das trabalhadoras domésticas**, para a sua uniformização real com as restantes categorias de trabalhadores e trabalhadoras. Embora muitos países tenham ido adaptando os seus Códigos de Trabalho, sistemas de Segurança Social, Leis de Emprego e outros para

o reconhecimento dos direitos das trabalhadoras e trabalhadores domésticos e, inclusivamente, promulgando leis específicas para os salvaguardar, estes direitos continuam ainda sem estar equiparados no que respeita a questões como salário mínimo, horários, férias e prestações das quais estas trabalhadoras possam beneficiar.

- A **proteção da maternidade**, sendo que atualmente apenas 11 países da região respeitam a proteção básica de 14 semanas estabelecida na Convenção n.º 183 da OIT, à margem de outros aspetos relacionados com o acesso e permanência no emprego das mulheres grávidas, bem como a prática dos testes de gravidez que continuam a ser pedidos pelos empregadores para o acesso e manutenção do emprego em determinados países. É também significativo que a Convenção só tenha sido ratificada por quatro países da região.
- O esforço, por ora ainda limitado, tanto no âmbito como na cobertura, para o alargamento e aprofundamento da legislação tendente a alcançar uma maior **corresponsabilidade por parte do Estado, das empresas e dos homens nas tarefas de prestação de cuidados**, na medida em que a redistribuição do trabalho não remunerado condiciona um maior acesso das mulheres às oportunidades económicas. Na prática, isto significa legislar para o estabelecimento e alargamento das licenças de paternidade e autorizações parentais equitativas às das mulheres e intransferíveis, promulgando simultaneamente legislações que contemplem o *direito a cuidar e a ser cuidado* como direito universal da cidadania, garantido tanto aos homens quanto às mulheres, evitando reforçar estereótipos de género associados à prestação de cuidados.

No que respeita a todas estas melhorias legislativas, considera-se prioritário **progredir na ratificação, cumprimento e acompanhamento das convenções e acordos internacionais** que foram citados ao longo

deste documento, cujos textos preveem todas as melhorias mencionadas.

Seja como for, as provas mostram que **existe uma pronunciada distância entre igualdade legal e igualdade efetiva** (Bareiro, 2018). Conforme o acima referido, embora se tenham feito progressos significativos na eliminação e reforma das legislações com um objetivo claramente discriminatório, a sua aplicação produz desigualdades nos resultados, o que pode considerar-se discriminação indireta. A “neutralidade” de uma norma pode produzir impactos diferentes dependendo dos pontos de partida das mulheres e dos homens relativamente a ela.

Paralelamente à consolidação do acervo legislativo que elimina a discriminação direta, é urgente progredir **no terreno da ação positiva**, com legislação especificamente dirigida a equilibrar as situações de diferença que afetam as mulheres e os homens pelos papéis de género que lhes são atribuídos. Ao longo do documento foram citados exemplos concretos, tais como, entre outros, o acesso preferencial das mulheres relativamente à propriedade das terras, leis que estabelecem o reconhecimento de anos de contribuições às mães e leis que obrigam a uma presença equilibrada de mulheres e homens nos Conselhos de Administração, que devem servir de paradigma para a disseminação no conjunto da região e das restantes esferas para o empoderamento económico.

Um ponto também importante a considerar, definir quem é o “sujeito” de direitos, neste caso de direitos laborais, dado que na região as **altas taxas de informalidade** no emprego deixam à **margem de qualquer proteção da lei a imensa maioria dos trabalhadores e trabalhadoras**, em especial as mulheres, que se encontram sobre-representadas neste âmbito.

A distância entre a igualdade legal e efetiva também está sujeita às práticas que, na sua aplicação, podem beneficiar em maior medida um ou outro sexo, conforme quem e como a aplique. Vários exemplos foram citados ao longo do relatório sobre este assunto, tais como o caso das práticas de divisão das terras ou de algumas entidades financeiras na hora de conceder créditos às mulheres. O **conhecimento** dos assuntos de género por parte dos **responsáveis por promulgar, aplicar e vigiar o cumprimento das leis** é uma condição indispensável para a igualdade efetiva, o que reclama ações específicas

de sensibilização e capacitação na matéria entre os diferentes agentes que fazem parte do processo legislativo e jurídico.

O cumprimento das leis também pressupõe o acesso a **mecanismos legais e de justiça seguros, acessíveis para as mulheres e adaptados às suas necessidades**, uma questão que em muitos países é desvirtuada pela falta de conhecimentos sobre os direitos ou pela falta de recursos das mulheres, especialmente daquelas que fazem parte de grupos em situação de maior vulnerabilidade, entre outras, mulheres com baixos rendimentos, reduzidos níveis educativos, indígenas, afrodescendentes, rurais, com deficiência e migrantes, tal como estipula a Recomendação Geral 33 da CEDAW sobre o Acesso das Mulheres à Justiça. Neste sentido, torna-se indispensável intensificar esforços para a **tomada de consciência das mulheres sobre os seus direitos** com ações de sensibilização, informação e capacitação.

É também fundamental **aprofundar o conhecimento** das lacunas existentes em torno da legislação igualitária, e ainda mais dos resultados que a sua aplicação está a produzir, onde a jurisprudência representa um vasto campo de estudo. Articular sistemas de conhecimentos permanentes e periódicos, com carácter de Observatório, permitirá ir medindo os progressos e, se for caso disso, os pontos estancados, em matéria de legislação igualitária, bem como difundir e disseminar informações para a tomada de decisões.

Tudo isto deve ser entendido na respetiva perspetiva. O forte carácter social e cultural contido nas questões de género limita, conforme já vimos, o alcance da igualdade efetiva unicamente através das normas. Nesse contexto, são necessárias políticas integrais de género, que reúnam medidas de diferente natureza, nas quais a legislação represente o primeiro escalão da igualdade.

Só assim se poderá tornar realidade a igualdade regulamentar que atualmente não se traduz em igualdade real e efetiva para as mulheres da América Latina e do Caribe.

Em síntese, no que respeita à legislação para o empoderamento e autonomia económica das mulheres na região, as recomendações estão encaminhadas para:

- Progredir na ratificação das Convenções internacionais que afetam as diferentes esferas do empoderamento e promover a sua implementação efetiva.
- Eliminar todas as disposições discriminatórias diretas que afetam a autonomia e o empoderamento económico das mulheres.
- Fazer avançar a legislação no terreno da ação positiva.
- Incidir na sensibilização e capacitação em género dos responsáveis legislativos.
- Promover um maior empoderamento das titulares de direitos, especialmente dos grupos em situação de maior vulnerabilidade.
- Garantir o acesso a uma justiça segura, acessível e adaptada às necessidades das mulheres.
- Aprofundar o conhecimento sobre os progressos e as lacunas existentes relativamente à igualdade de género na promulgação e aplicação das leis.

- > **Banco Mundial. (29 de março de 2018).** Banco Mundial. Recuperado dia 12 de setembro de 2018, de “Na América Latina e no Caribe a inclusão económica das mulheres melhora, mas podia fazer-se mais pela luta contra a violência, conforme um relatório do Grupo do Banco Mundial”: <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2018/03/29/latin-america-and-the-caribbean-improves-womens-economic-inclusion-but-could-do-more-against-violence-says-wbg-report>
- > **Banco Mundial. (2018).** *A mulher, a empresa e o direito 2018.*
- > **Bareiro, L. (2018).** *Entre a igualdade legal e a discriminação de facto. Recomendações do Comité para a Eliminação da Discriminação contra as Mulheres (CEDAW) aos Estados da América Latina e do Caribe.* CEPAL, AECID.
- > **BID. (2015).** *Panorama das pensões: América Latina e Caribe.* OCDE, Banco Mundial.
- > **CAF. (7 de março de 2017).** *CAF - Banco de Desenvolvimento da América Latina.* Recuperado dia 7 de setembro de 2018, de “Na América Latina os produtos financeiros não estão pensados para as mulheres”: <https://www.caf.com/es/actualidad/noticias/2018/03/en-america-latina-los-productos-financieros-no-estan-pensados-para-las-mujeres/>
- > **Centro de Documentação e Estudos (CDE) e ONU Mulheres. (2016).** *As Leis sobre o Trabalho Remunerado na América Latina.*
- > **CEPAL. (2017).** *Estratégia de Montevideo para a Implementação da Agenda Regional de Género no Âmbito do Desenvolvimento Sustentável até 2030.*
- > **CEPAL. (2015).** *Relatório regional sobre a análise e avaliação da Declaração e Plataforma de Ação de Pequim e do documento final do vigésimo terceiro período extraordinário de sessões da Assembleia Geral (2000) nos países da América Latina e do Caribe.* Santiago do Chile: Nações Unidas.
- > **Deere, C. y. (2000).** *Género, propriedade e empoderamento: terra, Estado e mercado na América Latina.* PEUG e FLACSO-Ecuador.
- > **ELA. (2018).** *Estratégias legais para a Igualdade. Estudo sobre regulamentações para o empoderamento das mulheres, implementação e derrogação das barreiras legais para a igualdade.* Documento sujeito a revisão, não publicado.
- > **FAO. (2017).** *Atlas das Mulheres Rurais da América Latina e do Caribe: Ao mesmo tempo da vida e dos factos.*
- > **FAO.** *Nota de Política sobre as Mulheres Rurais 1.*
- > **Fuentes, A. (Sem data).** *Mulheres rurais, terra e produção: propriedade, acesso e controlo da terra para as mulheres, Tomo I.* Associação para o Desenvolvimento das Mulheres Negras da Costa Rica.
- > **Gonzalez, M. y. (2017).** *Género e Terra na América Latina. A situação das mulheres rurais e a sua luta pelas terras.* Debate online. Cooperativa Sulá Batsú.
- > **Guereña, A. (2017).** *Kuña ha yvy. Desigualdades de género no acesso à terra no Paraguai.* ONU Mulheres, OXFAM.
- > **McAllister, F. y. (2012).** *Fatherhood: Parenting Programmes and Policy. A Critical Review of Best Practice.* Fatherhood Institute, ProMundo, Bernar Van Leer Foundation, MenCare.

- > **MenCare. (2017b).** *Estado da paternidade na América Latina e no Caribe. 2017.*
- > **OCDE. (2014).** *Índice de Instituições Sociais e de Género. América Latina e Caribe. Relatório Regional.*
- > **OIT. (2018b).** *Comentários da Comissão de Peritos (CEACR). Observações à aplicação de uma Convenção.*
- > **OIT. (2017).** *A mulher na gestão empresarial: Ganhando impulso na América Latina e no Caribe.*
- > **OIT. (2018a).** *Organização Internacional do Trabalho.* Recuperado dia 30 de agosto de 2018, de NORMLEX. Information System on International Labour Standards: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12001:::NO::>
- > **OIT. (2017).** *Panorama Laboral 2017 América Latina.*
- > **OIT. (2016).** *Políticas de formalização do trabalho doméstico remunerado na América Latina e no Caribe.*
- > **OIT. (2018c).** *Presente e futuro da proteção social na América Latina e no Caribe.*
- > **ONU Mulheres. (2017).** *Cidades Seguras e Espaços Públicos Seguros. Relatório de Resultados Globais.*
- > **ONU MULHERES. (2017b).** *O progresso das mulheres na América Latina e no Caribe 2017. Transformar as economias para realizar os direitos.*
- > **ONU-Habitat. (2005).** *Série de Análises sobre a lei, a posse da terra e o género: América Latina.*
- > **Pautassi, L. (2005).** *Bailarinas na escuridão? Segurança Social na América Latina no contexto da equidade de género.* CEPAL.
- > **Rodríguez, C. (2011).** *Programas de transferências condicionadas de rendimentos e igualdade de género; onde se encontra a América Latina? Série Mulher e Desenvolvimento N° 109.* CEPAL.
- > **Salazar-Xirinachs, J. (2018).** *Igualdade Salarial na América Latina. Lançamento da Coligação Internacional sobre Igualdade Salarial na ALC.*
- > **World Economic Forum. (2017).** *Global Gender Gap.*



Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de
Gênero e o Empoderamento das Mulheres

Casa de las Naciones Unidas
Edifício 128, 3º andar
Ciudad del Saber, Clayton, Panamá
Tel.: +507 305 4890
www.lac.unwomen.org.es



Secretaría General
Iberoamericana

Secretaria-Geral
Ibero-Americana

Secretaria-Geral Ibero-Americana Paseo de
Paseo de Recoletos, 8
28001 Madrid, Espanha
Tel.: +34 915 901 980
www.segib.org

Reedição realizada com o apoio da:

