

Repositório ISCTE-IUL

Deposited in *Repositório ISCTE-IUL*:

2021-02-17

Deposited version:

Accepted Version

Peer-review status of attached file:

Peer-reviewed

Citation for published item:

Saleiro, S. & Sales Oliveira, C. (2018). Desigualdades de (cis e trans)género. Portugal no contexto europeu. In Renato Carmo et al. (Ed.), *Desigualdades Sociais. Portugal e a Europa*. (pp. 131-147). Lisboa: *Mundos Sociais*.

Further information on publisher's website:

<https://www.mundossociais.com/livro/desigualdades-sociais/112>

Publisher's copyright statement:

This is the peer reviewed version of the following article: Saleiro, S. & Sales Oliveira, C. (2018). *Desigualdades de (cis e trans)género. Portugal no contexto europeu*. In Renato Carmo et al. (Ed.), *Desigualdades Sociais. Portugal e a Europa*. (pp. 131-147). Lisboa: *Mundos Sociais*.. This article may be used for non-commercial purposes in accordance with the Publisher's Terms and Conditions for self-archiving.

Use policy

Creative Commons CC BY 4.0

The full-text may be used and/or reproduced, and given to third parties in any format or medium, without prior permission or charge, for personal research or study, educational, or not-for-profit purposes provided that:

- a full bibliographic reference is made to the original source
- a link is made to the metadata record in the Repository
- the full-text is not changed in any way

The full-text must not be sold in any format or medium without the formal permission of the copyright holders.

Desigualdades de (cis e trans)género. Portugal no contexto europeu

Sandra Palma Saleiro

Catarina Sales de Oliveira

Introdução

Falar de desigualdades de género, mesmo no sentido mais tradicional das diferentes oportunidades para homens e mulheres, é difícil em Portugal. Imperam discursos que interpretam as desigualdades entre homens e mulheres como algo ultrapassado (remetendo-o para o passado), inultrapassável (porque decorrente das diferenças biológicas), ou justificadamente ultrapassável (por outro tipo de desigualdades mais relevantes, como a classe social ou a origem étnica). O primeiro nega a existência de desigualdades, muitas vezes com a justificação da ausência de discriminação na legislação; o segundo nega a relação de poder presente na naturalização social das diferenças biológicas entre homens e mulheres; e o terceiro, mais informado, reconhece as desigualdades de género mas relega-as para segundo plano, ao invés de salientar o modo como as categorias de desvantagem se potenciam e adquirem contornos particulares na interseção com o género (por exemplo, nas mulheres pobres ou nas mulheres negras).

No entanto, as desigualdades entre homens e mulheres perpassam estrutural, transversal e intensamente a sociedade portuguesa, pese embora os progressos alcançados nas últimas décadas, sobretudo ao nível da legislação. Portugal ocupa mesmo, no conjunto dos 28 países da União Europeia, a vigésima primeira posição no Índice de Igualdade de Género 2017 elaborado pelo EIGE – European Institute for Gender Equality.¹ Se uma parte se justifica pelo legado direto de um longo passado recente contrário aos valores igualitários (nos níveis de qualificações das mulheres mais velhas, por exemplo), outra parte traduz a reprodução e incapacidade de reversão no presente das desigualdades (nos usos do tempo, na participação social e política, na ocupação dos lugares de poder, etc.). No primeiro ponto deste capítulo, da responsabilidade de Catarina Sales de Oliveira, percorreremos algumas das dimensões onde essas desigualdades atuam, desde as mais reconhecidas, como a das diferenças salariais, até outras onde tendencialmente são mais invisíveis

¹ O Índice de Igualdade de Género é um indicador composto que mede as disparidades entre homens e mulheres numa série de áreas relevantes. Pode ser consultado em <http://eige.europa.eu/gender-equality-index>.

porque naturalizadas, ou menos valorizadas, como, por exemplo, a da participação no espaço público mediático, dando conta da sua evolução mais recente e situando a realidade portuguesa no contexto europeu.

Continuando na esfera das invisibilidades sociais, e sendo o objeto deste capítulo as desigualdades de género, nesta análise alargaremos o conceito de género tal como tem sido tradicionalmente concebido e percebido para nele albergar a diversidade das identidades e expressões de género fora das socialmente expectáveis, as quais recaem sob a ampla cobertura de “transgénero” ou simplesmente “trans”. Dada a atual impossibilidade de tratar em simultâneo “cisgénero” – ou seja, identificações de género que coincidem com o sexo atribuído à nascença – e “transgénero”, visto que as recolhas de dados operam num quadro de referência binário, optamos por lhe dedicar a segunda parte do capítulo. Nesse ponto, a cargo de Sandra Palma Saleiro, daremos conta da crescente atenção que tem sido conferida, na sociedade portuguesa, às questões da “identidade de género” a nível da legislação e das políticas públicas, situando os progressos nacionais à luz das recomendações e desenvolvimentos a nível europeu.

1. Desigualdades entre mulheres e homens

A desigualdade entre homens e mulheres é frequentemente referida como a assimetria mais basilar do mundo social porque em nenhuma sociedade até hoje homens e mulheres tiveram efetiva igualdade de direitos e oportunidades e, apesar das fortes e rápidas mudanças sociais das últimas décadas, a desigualdade cisgénero persiste nas diversas esferas de atuação.

Por essa razão, a promoção da igualdade entre homens e mulheres é destacada como uma prioridade por diversas instituições mundiais, europeias e nacionais.

A igualdade de género (IG) em Portugal tem uma agenda definida sobretudo pelos dois mecanismos oficiais permanentes, a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) (Monteiro, 2011a).

O percurso da IG em Portugal tem sido marcado por especificidades interessantes, na medida em que somos percussores em alguns aspetos mas permanecemos muito

arredados da igualdade efetiva noutros, sendo que a própria evolução social desencadeia por vezes contradições que dão continuidade a assimetrias.

Das (des)igualdades mais visíveis....

O aumento das habilitações escolares da população portuguesa é uma das mais importantes alterações estruturais das últimas décadas. Esta tendência tem sido concomitante com a feminização da população mais habilitada. Isto é particularmente notório ao nível do ensino superior onde, em 2016, 20,4% das mulheres portuguesas tinha o nível superior completo face a apenas 14,9% dos homens.² O número de mulheres a fazer doutoramento teve um aumento de 15% entre 2003 e 2015, o que está relacionado com a maior presença de mulheres na ciência.³ A este nível, Portugal demarca-se extraordinariamente de outros países da Europa e do mundo com uma elevada percentagem de investigadoras (44%), superior à média mundial de apenas 28,4%. O topo da carreira académica (a cátedra) é ocupado por apenas 20% de mulheres na Europa, valor idêntico às mulheres que estão em posições de tomada de decisão (como a presidência de faculdades, órgãos ou equipa reitoral).⁴ Em Portugal, a situação segue as mesmas tendências, para tal concorrendo o domínio de uma lógica meritocrática e *gender neutral* que considera que as diferenças estatísticas entre homens e mulheres nos lugares de poder se devem apenas a opções individuais de carreira e de vida (Sales Oliveira e Augusto, 2017).

Por outro lado, e ainda relativamente à educação, é preciso lembrar que são também as mulheres quem permanece em maior número na população analfabeta, num claro efeito geracional, visto que até às décadas mais recentes o privilégio da educação era concedido aos rapazes. Presentemente, esta tendência ainda é visível em determinadas comunidades étnicas.

De uma maneira geral, o forte aumento das habilitações das mulheres ainda não corresponde a uma melhoria equitativa das suas condições de vida, nomeadamente na esfera laboral. É que se a uma primeira vista a área do trabalho parece ser aquela onde a

² Alunos matriculados no ensino superior por sexo e por área. Lisboa, PORDATA, disponível em: <http://www.pordata.pt/Portugal/Alunos+matriculados+no+ensino+superior+total+e+por+sexo-1048>.

³ EC – European Commission (2016), *She Figures 2015*, disponível em:

https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-leaflet-web.pdf.

⁴ *Idem*.

igualdade de género tem alcançado mais frutos, porque Portugal é caracterizado por uma forte prevalência de mulheres no mercado de trabalho a tempo inteiro (67,4% de mulheres face a 74,2% de homens), quando detalhamos a análise verificamos que persistem assimetrias significativas.⁵

Assim, homens e mulheres tendem a ter diferentes trabalhos e profissões, o que é designado por segregação horizontal. As mulheres estão fortemente representadas nas profissões ligadas ao cuidado e ao trabalho com pessoas dependentes, como o serviço social, a educação (sobretudo nos primeiros níveis) e à área da saúde, enquanto os homens são largamente dominantes nas áreas tecnológicas, da construção ou dos transportes, áreas com remunerações mais elevadas e com mais procura. Não obstante as intervenções em prol da igualdade de género na educação, nomeadamente da CIG, atualmente permanece a assimetria nas áreas vocacionais, tendo-se mesmo acentuado como mostra o quadro 9.1.

Quadro 9.1 Áreas com maior assimetria de rapazes e raparigas matriculados/as no ensino superior

Áreas com maior assimetria de rapazes e raparigas matriculad@s no ensino superior								
Proporção %		Áreas de Educação e Formação						
Anos	Total		Educação		Engenharia e Ind. transformadoras		Saúde e Proteção social	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
1991	43,3	56,7	16,4	83,6	71,8	28,2	28,3	71,7
2001	43	57	18,5	81,5	72,2	27,8	24,1	75,9
2016	46,6	53,4	19,7	80,3	73,4	26,6	23,2	76,8

Fonte: DGEEC/MED - MCTES, PORDATA, 2017 (dados trabalhados pela autora)

Quando atentamos às condições de trabalho encontramos outras formas de desigualdade, a começar pela diferença salarial, conhecida como o *gender pay gap*. Para o mesmo trabalho homens e mulheres recebem de forma distinta, com as mulheres a auferirem em média menos 16,3% do que os homens na UE-28. Uma agravante dentro desta assimetria é que este valor é superior nas faixas etárias mais avançadas. Em Portugal, o *gender pay*

⁵ INE (2017). Disponível em: https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0009074&contexto=bd&selTab=tab2.

gap das mulheres com mais de 65 anos é de 43,4%, o terceiro mais elevado da Europa, a seguir ao Chipre e à Espanha.⁶

Adicionalmente as mulheres são as mais representadas nos empregos pior remunerados – consequência direta da segregação horizontal, com contratos precários e que oferecem poucas oportunidades de desenvolvimento profissional (Casaca, 2013) na Europa e em Portugal.

Mudar a visão dicotómica (feminino/masculino) sobre o mercado de trabalho e as profissões terá efeitos positivos não apenas para as mulheres. Os estereótipos de género afastam os homens de profissões socialmente representadas como femininas, nomeadamente as ligadas ao cuidar. Para dar um exemplo, em 2016, não chegam a 1% os homens que exercem a função de educadores no ensino pré-escolar (as mulheres são 99,1% segundo dados da DGEE/MEd-MCTES, Pordata). A segregação horizontal reproduzida quotidianamente afeta de forma ainda mais enfática rapazes e homens reprimindo-os e ridicularizando-os quando pretendem ingressar em áreas consideradas femininas (Alvarez e Vieira, 2014).

Um outro aspeto importante das desigualdades no trabalho é a dificuldade de acesso das mulheres aos cargos de chefia e liderança conhecidos na literatura como segregação vertical e/ou tetos de vidro. Estes conceitos significam que as mulheres encontram bloqueios que não são tangíveis mas que culminam na sua não seleção nos processos de progressão na carreira, o que acaba por causar uma continuidade da sua sub-representação nos cargos mais altos e nos lugares de tomada de decisão. Apenas 3,6% de CEO são mulheres na Europa.^{7 8} No sentido de alavancar a progressão de carreira das mulheres por via de uma ação positiva de molde a impulsionar mais rapidamente a mudança e promover a igualdade, foi aprovada, a 23 de junho de 2017, a lei da paridade nos cargos de direção para as empresas cotadas em bolsa, empresas do setor público e administração direta e

⁶ Eurostat (2017), *Statistics Explained. Gender Pay Gap*, disponível em: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics.

⁷ CEO são diretores ou diretoras executivos de organizações, geralmente multinacionais de grande dimensão, sendo que é sobretudo nestas que existe este cargo.

⁸ EC – European Commission (2016b), *Gender Balance on Corporate Boards 2015*, disponível em: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/factsheet_women_on_boards_web_2015-10_en.pdf.

indireta do Estado e demais pessoas coletivas públicas, que assegura mínimos de representação para cada um dos sexos.⁹

Este tipo de medidas costuma espoletar controvérsia porque muitas vezes se desconhece não só os seus pressupostos como também as assimetrias que estão na base de uma decisão deste tipo. Isto foi particularmente notório em Portugal com a introdução, em 2006, da lei da paridade ao nível político. Contudo, balanços posteriores demonstram que esta lei representou “um marco importantíssimo na promoção da igualdade de mulheres e homens em Portugal” (Monteiro, 2011b: 1), ficando claros os seus impactos quando vemos que atualmente as mulheres representam 34,8% do parlamento nacional (79 deputadas eleitas em 2016) e a existência de duas líderes partidárias entre os cinco partidos políticos mais votados. Ainda assim, é muito importante perceber que ainda estamos longe da efetiva paridade e que as mulheres permanecem sub-representadas sobretudo ao nível das autarquias locais (presentemente apenas 7,5% dos municípios têm uma liderança feminina).¹⁰

A assimetria de participação política e social das mulheres não se restringe à ausência da sua voz nas tomadas de decisão. Afeta de forma muito direta as condições de vida de todas as mulheres, nomeadamente a nível económico. É por isso importante compreender como as desigualdades entre homens e mulheres se podem repercutir nos percursos de vida destas e de que forma as colocam, por exemplo, em maior risco e situação concreta de pobreza e exclusão social.

É que, estando as mulheres maioritariamente em piores condições de trabalho, são inevitavelmente elas quem está em maior risco de pobreza e exclusão. De facto, em 2016, o número de mulheres em risco de pobreza e exclusão social em Portugal é de 26% face a 24,1% dos homens.¹¹ Uma análise mais fina evidencia que nas mulheres idosas a diferença agudiza-se (24% face a 18,9% dos homens idosos). Para esta situação concorrem fatores de diferentes ordens, como a ausência de Estado social até aos anos 1970 e a maior esperança de vida das mulheres. Uma outra invisibilidade neste contexto da pobreza no feminino é a situação das mulheres migrantes, que por uma série de fatores

⁹ Ação ou discriminação positiva no âmbito da promoção da igualdade são medidas interventivas temporárias que visam promover grupos de pessoas que estão em situação de desvantagem.

¹⁰ Esta questão será desenvolvida no capítulo 14 desta publicação.

¹¹ INE e PORDATA (2017), *População em Risco de Pobreza Total e por Sexo*, disponível em: [http://www.pordata.pt/Europa/Popula%C3%A7%C3%A3o+em+risco+de+pobreza+total+e+por+sexo+\(percentagem\)-2330](http://www.pordata.pt/Europa/Popula%C3%A7%C3%A3o+em+risco+de+pobreza+total+e+por+sexo+(percentagem)-2330).

que as fragilizam, nomeadamente o domínio da língua, estão mais em risco de pobreza e exclusão social, ficando a sua situação diluída no grupo mais abrangente das mulheres nacionais (Duarte e Oliveira, 2012). Esta diluição ocorre ainda mais frequentemente no caso das mulheres negras ou ciganas não imigrantes.

Focando agora aspetos e setores que são de grande importância para a participação das mulheres, mas que geralmente sofrem de alguma invisibilidade, destacamos as questões ligadas ao espaço, à gestão do tempo e às acessibilidades e mobilidades. Nestas questões as mulheres ainda são quem menos acesso tem ao transporte próprio que, na generalidade do país, é a única forma de garantir a mobilidade e a acessibilidade (Sales Oliveira, 2014). Esta condição repercute-se desde logo no acesso ao trabalho e, depois, de forma menos óbvia, ao nível da participação cívica e da mobilização da sociedade civil. Estando as mulheres massivamente presentes nas associações e movimentos sociais como trabalhadoras e voluntárias, quando atentamos a quem as dirige verificamos que também aqui permanece um universo maioritariamente masculinizado (Monteiro e Sales Oliveira, 2014). Para tal conjugam-se a multiplicidade de fatores que temos vindo a elencar, mas ainda condicionantes relacionadas, por exemplo, com a gestão do tempo.

As mulheres sacrificam o seu tempo de uso pessoal na necessidade de conciliar a temporalidade do trabalho pago (emprego/profissão) com a do trabalho não pago (gestão da casa e cuidado a dependentes), onde permanecem as principais responsáveis, despendendo em média o dobro do tempo que os homens nestas tarefas – 4h23/dia (Perista *et al.*, 2016). Como presentemente as mulheres participam massivamente na vida laboral, e é já amplamente esperado que assim aconteça, são muitas vezes confrontadas com a necessidade de ser *multitasking* num efeito de naturalização da dupla jornada (profissional e familiar), sendo que, apesar de não haver sustentação científica para a ideia prevalente no senso comum de que as mulheres são naturalmente *multitasking* (Perista *et al.*, 2016), esta está muito disseminada e é assumida pelas próprias mulheres como uma competência diferencial. Na verdade, esta sobrecarga corrente das mulheres que a mais das vezes não se traduz num ganho financeiro ou de reconhecimento social, visto que grande parte das tarefas que assumem são socialmente pouco valorizadas, representa uma nova versão do papel social feminino num resquício de uma cultura patriarcal severa, visto que perpetua e legitima a sua integral responsabilidade pela esfera doméstica.

... às mais oculta(da)s

Nos últimos anos tem-se assistido a uma morosa mas persistente conquista pelas mulheres de uma maior participação profissional, social e política. No entanto, no espaço da vida privada as conquistas têm sido mais morosas, até porque os homens não passaram a participar na esfera familiar na mesma proporção que as mulheres na esfera profissional. Por outro lado, a vida pessoal e familiar é uma área onde é mais difícil trabalhar em prol da desconstrução das representações e dos estereótipos de género.

Um dos aspetos que facilmente passa despercebido é a representação diferenciada de homens e mulheres na comunicação social, geralmente justificado por se tratar de um setor privado da sociedade regido por uma lógica de mercado. Contudo, o uso massificado do corpo da mulher – um corpo idealizado: jovem, belo, branco e apto – contribui de forma indelével para a manutenção social de uma cultura não só consumista, mas também machista e de valores androcêntricos. Acresce a isto os conteúdos noticiosos, onde as mulheres e as suas atividades e empreendimentos tendem a ser muito menos objeto de atenção do que os homens e respetivas atividades (Cerqueira e Magalhães, 2017). Com esta preocupação em mente, o último PNI (2014-2017) estabeleceu pela primeira vez a comunicação social como uma área estratégica de intervenção.¹²

A continuidade de uma representação estereotipada dos corpos masculinos e femininos tem uma influência fundamental na forma como socialmente são construídas a sexualidade e a reprodução, áreas nas quais permanece a naturalização das diferenças de papéis entre homens e mulheres. Apesar de nas últimas décadas em Portugal a sexualidade ter passado a ser entendida de forma mais libertadora, passando a considerar que cada pessoa tem direito a ter uma vida sexual (Vieira, 2012), persistem assimetrias na forma como esta é representada e vivida por homens e mulheres. A feminização do planeamento familiar é explícita quando verificamos que dos 18 métodos contraceptivos existentes apenas um é totalmente masculino – o preservativo. O contraceptivo mais utilizado no nosso país é o de toma oral, ou seja, a pílula feminina, recaindo sobretudo sobre as mulheres a responsabilidade do planeamento familiar e sobre o seu corpo a contraceção, por vezes com consequências graves, sendo que o método mais usado não as protege contra as doenças sexualmente transmissíveis (DST). Relativamente às práticas de planeamento familiar é interessante verificar que, apesar de não existirem

¹² Desde a segunda metade dos anos 1990 que se estabelecem planos nacionais de igualdade de género (PNI) que são estratégias de intervenção geralmente trianuais para a promoção da igualdade entre homens e mulheres, da responsabilidade da CIG (Monteiro, 2011a).

estatísticas desagregadas por sexo sobre utentes destas consultas (o que seria útil e recomendável), é perceptível mediante diferentes fontes a clara prevalência de mulheres, sendo mesmo assumido em alguns documentos que é uma consulta frequentada apenas por mulheres e que os e as profissionais de saúde não se sentem igualmente preparados/as para apoiar homens a este nível (Nogueira e Vilaça, 2009: 11).

Em matéria de direitos sexuais e reprodutivos, a despenalização da interrupção voluntária da gravidez (Lei n.º16/2007, de 17 de abril) constitui um marco simbólico dos direitos das mulheres em geral e dos cuidados de saúde em particular, mas é igualmente revelador das resistências à autonomia das mulheres em Portugal, tendo sido conquistado mais de trinta anos após o advento da democracia e um dos últimos países europeus a fazê-lo.

Foi ainda mais recentemente que a discriminação das mulheres no acesso à procriação medicamente assistida (PMA) foi retirada da lei. Até à entrada em vigor da Lei n.º 25/2016, de 22 de agosto, as mulheres só seriam elegíveis quando casadas ou em união de facto com um homem, o que excluía mulheres solteiras e casais de lésbicas. Permanece ainda na lei a discriminação no acesso à maternidade de substituição para homens sozinhos ou em casal, ao fazer depender o acesso de uma patologia que impossibilite de procriar.

Terminamos esta primeira parte do capítulo abordando uma dimensão das desigualdades de género que durante muito tempo foi profundamente invisibilizada e que, nos dias de hoje, apesar de consideravelmente mais discutida e trabalhada do que no passado, o seu debate e sobretudo o alcance das medidas resolutivas e preventivas implementadas está ainda aquém da gravidade do problema. Referimo-nos à violência de género, a face mais visível e extrema da desigualdade de poder entre homens e mulheres que se pode manifestar de diversas formas: assédio sexual, violação, violência no namoro, violência doméstica, entre outras. São indubitavelmente as mulheres as principais vítimas da violência de género (representam 82,4% em 2016, segundo a APAV), sobretudo as mais jovens¹³. Ao nível da Europa, o mais recente estudo comparativo é de 2014 (FRA, 2014a) e identificou que uma em cada três mulheres sofreu violência física e/ou sexual desde os 15 anos de idade e 5% foi violada.

¹³APAV – Associação Portuguesa de Apoio à Vítima (2016), *Estatísticas APAV. Relatório Anual 2015*, disponível em: www.apav.pt/apav_v3/images/pdf/Estatisticas_APAV_Relatorio_Anual_2015.pdf.

Recentemente, um estudo em Portugal sobre assédio sexual e moral no local de trabalho evidenciou valores muito superiores à média europeia (12,6% face a 2%) (Torres *et al.*, 2016). Estes resultados sustentaram a aprovação, a 18 de julho de 2017, no parlamento, de um diploma com alterações ao Código do Trabalho, à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e ao Código de Processo do Trabalho, garantindo que a prática de assédio passa a ser explicitamente proibida na lei. Também os assédios verbais de cariz sexista (os vulgarmente designados “piropos”) passaram a estar abrangidos nos “crimes de importunação sexual”, em 2015, com a nova redação dos artigos 170.º e 171.º do Código Penal, transpondo para Portugal uma das diretrizes da Convenção de Istambul. A polémica gerada a propósito da “criminalização dos piropos”, socialmente naturalizados e até vistos como de conotação elogiosa para as mulheres e as raparigas, constitui um bom exemplo da resistência ao reconhecimento de certas práticas como exercícios de poder dos homens sobre as mulheres.

Relativamente à violência doméstica, a visibilidade deste problema alterou-se exponencialmente com a sua instituição em 2011 como crime público, o que teve de imediato reflexo no número de denúncias. Em 2015, foram registadas pelas forças de segurança 26.815 participações de violência doméstica, das quais 85% das vítimas são mulheres.¹⁴ Já a denúncia de violência no namoro aumentou quase 60% nos últimos três anos (APAV, 2016).¹⁵

A violência doméstica constitui um bom exemplo de uma área em que os investimentos públicos têm sido crescentes e contínuos ao longo das diferentes legislaturas (Guerreiro *et al.*, 2015). Portugal está assim dotado de instrumentos de política que traduzem as diretivas internacionais e que foram evoluindo no sentido de salientar o trabalho em rede e de proximidade. Num estudo realizado recentemente sobre a situação de mulheres vítimas de violência doméstica que beneficiaram dos apoios disponíveis (nomeadamente do acolhimento em casas de abrigo) (Guerreiro *et al.*, 2015) confirmou-se a necessidade de reorientar a intervenção, no sentido do afastamento do agressor e não da vítima (ou vítimas, em caso de existência de filhos/as) do local de residência e a regulamentação urgente do poder parental no sentido de não constituir impedimento à rutura da situação

¹⁴ MAI – Ministério da Administração Interna (2016), *Violência Doméstica 2015. Relatório Anual de Monitorização*, disponível em: <http://www.sg.mai.gov.pt/Noticias/Documents/Rel%20VD%202015.pdf>.

¹⁵ APAV – Associação Portuguesa de Apoio à Vítima (2016), *Estatísticas APAV. Relatório Anual 2015*, disponível em: www.apav.pt/apav_v3/images/pdf/Estatisticas_APAV_Relatorio_Anual_2015.pdf.

violenta e de salvaguarda dos direitos das vítimas. Estes aspetos foram recentemente objeto de legislação (Lei n.º 24/2017), esperando-se melhorias.

2. Desigualdades entre cisgénero e transgénero

O segundo nível de desigualdades de género em foco neste capítulo incide sobre as que se verificam entre as pessoas “cisgénero” e as “transgénero” ou “trans”.¹⁶ O termo “trans” tem vindo a ser crescentemente utilizado para abranger a maior diversidade de identidades e expressões de género fora das socialmente expectáveis, incluindo pessoas reconhecidas com o género masculino à nascença mas que se identificam com o feminino ou vice-versa, bem como as que se identificam com as duas ou com nenhuma das categorias binárias de género comumente aceites.

As pessoas trans, enquanto detentoras de identidades de género socialmente minoritárias, e transgredindo um dos principais pilares em que assentam e se estruturam as sociedades – o da existência de dois sexos/género únicos, fixos e dicotómicos –, são um dos grupos da população mais discriminados (EC, 2015:14). Coexistindo com o privilégio da masculinidade, de que nos ocupámos na primeira parte deste capítulo, há ainda que reconhecer o “cis-privilégio” (Enke, 2012); e ao sexismo que continua a caracterizar as sociedades contemporâneas devemos juntar o cisgenderismo como traço das desigualdades de género. O cisgenderismo é a ideologia que invalida ou patologiza as autoatribuições de género que contrastem com as externamente atribuídas (Ansara e Hegarty, 2012).

O reconhecimento internacional do direito fundamental à “identidade de género”

A atenção às questões transgénero a nível social e, especificamente, das ciências sociais e das políticas públicas é ainda muito recente. É sobretudo a partir dos anos 1990 que se começa a constituir um corpo de trabalho na área dos “estudos transgénero” (Stryker, 2006) e a consolidar a categoria institucional de “identidade de género” para abarcar este fenómeno. Tem-se vindo desde então a assistir a uma mudança de paradigma na interpretação do transgénero, desde a sua localização exclusiva no âmbito da medicina,

¹⁶ Para uma resenha histórica de conceitos e discussão dos seus conteúdos, ver Saleiro, 2013: 10-18.

com as suas diversas formas catalogadas como doenças mentais, até à esfera dos direitos humanos, tal como estabelecido, em 2007, nos Princípios de Yogyakarta na Aplicação das Leis dos Direitos Humanos em Relação à Orientação Sexual e à Identidade de Género.¹⁷ Neles se define a “identidade de género” como a experiência interna e individual de género, que pode ou não corresponder ao sexo atribuído à nascença, incluindo o sentido pessoal do corpo (que pode envolver modificações corporais por meios cirúrgicos ou outros) e outras expressões de género, incluindo o vestuário, a postura corporal, etc.

Colocado internacionalmente o “direito à identidade de género” como um novo direito fundamental da humanidade, os Estados são interpelados a tomar medidas que o concretizem, bem como que protejam as pessoas com identidades e/ou expressões de género trans. A nível europeu têm-se sucedido recomendações e resoluções, sobretudo provenientes do Conselho da Europa, que progressivamente alargam o tipo de pessoas abrangidas e as respetivas coberturas, desde o direito ao reconhecimento legal de género e ao acesso aos cuidados de saúde, até à educação, ao emprego, à segurança, aos bens e serviços, etc.¹⁸ Alargam igualmente a autonomia das próprias pessoas trans nas decisões que concernem à sua identidade, patente no princípio da autodeterminação de género.¹⁹ A autodeterminação de género, que implica a autossuficiência das próprias pessoas no processo de reconhecimento legal da sua identidade de género, está já em vigor, para além da pioneira Argentina (2012), na Europa, em países como Dinamarca (2014), Irlanda (2015), Malta (2015) e Noruega (2016).

O reconhecimento da “identidade de género” nas políticas públicas em Portugal

Em Portugal, ainda durante a primeira década deste século, assistíamos a um “vazio” (Saleiro, 2009) nas políticas públicas acerca das questões relacionadas com a identidade de género. Contrariando uma série de recomendações e resoluções do Conselho da Europa, não existiu, até 2011, qualquer legislação específica, nem qualquer menção na legislação existente, à “transexualidade”, “transgénero” ou “identidade de género”. Esta

¹⁷ Disponível em: http://www.yogyakartaprinciples.org/principles_en.htm.

¹⁸ O Conselho da Europa abrange 47 Estados, incluindo os que formam a União Europeia. Cf., por exemplo, a Recomendação do Comité de Ministros do Conselho da Europa CM/REC(2010)5.

¹⁹ Cf., por exemplo, a Resolução 2048 (2015) da Assembleia Parlamentar do Conselho da Europa sobre “Discriminação de pessoas transgénero na Europa”.

ausência, ou mesmo negligência, motivou, em 2009, uma chamada de atenção ao Estado português por parte do comissário para os Direitos Humanos do Conselho da Europa.²⁰

Esta situação contrastava com a de um conjunto de países europeus que legislaram sobre a possibilidade de alteração da menção ao sexo nos documentos de identificação já desde os anos 1970, na Suécia (1972), a que se seguiram Alemanha (1980), Itália (1982), Áustria (1983), Holanda (1985) e Turquia (1988) e, já na primeira década deste século, Finlândia (2002), Reino Unido (2004), Bélgica (2007) e Espanha (2007).

Mesmo na ausência de legislação específica, desde o início da década de 1980 que há pessoas, em Portugal, que conseguiram a alteração da menção ao sexo no assento de nascimento pela via judicial, desde que verificado um conjunto de exigências, tais como: não ser casado/a, não ter filhos/as, ter realizado cirurgia de reatribuição de sexo ou não estar em condições de procriar (ou seja, ser estéril) (Saleiro, 2013: 139-140). A desigualdade entre as pessoas cis e trans no direito à identidade de género está bem evidente se pensarmos naquilo de que estas últimas teriam que prescindir para ver a sua identidade reconhecida ou na interdição do seu reconhecimento, caso já não cumprissem as exigências.

A exceção ao “vazio” durante todo o século XX era a menção ao “transsexualismo ou disforia do género” incluída no Código Deontológico da Ordem dos Médicos, o que ilustra bem o paradigma de redução das questões transgénero à medicina que vigorava em Portugal. Até 1995, o código estabelecia, em contradição com as recomendações europeias, a proibição de realização de “cirurgia para retribuição do sexo”, o que condicionava toda a prestação dos serviços de saúde trans-específicos. A partir de 1995, a proibição é levantada e organizam-se as consultas de acompanhamento da transexualidade. Contrariamente à situação noutros países, estes cuidados de saúde (seguimento psicológico, endocrinológico e cirúrgico) foram, desde o início, acolhidos pelo Serviço Nacional de Saúde (SNS), cumprindo o país as recomendações do Conselho da Europa. Entre os finais do século XX e a primeira década do século XXI, Portugal encontrava-se assim na peculiar situação de disponibilizar os meios para a transição corporal, mas não contemplar a possibilidade do reconhecimento legal de género.

Os indícios de atenção às questões relacionadas com a identidade de género começam a surgir no início deste século, após o episódio marcante do assassinato da mulher

²⁰ A carta enviada pelo comissário pode ser consultada em <http://wcd.coe.int/com>.

transexual Gilberta Salce Júnior, em fevereiro de 2006, que coloca a “identidade de género” na agenda pública e política. O movimento LGBT – Lésbicas, *Gays*, Bissexuais e Transgénero, e especificamente T, representado pela ^at. – associação para o estudo e defesa do direito à identidade de género, constituída em 2002, mobiliza-se então em torno da visibilidade da temática e da reivindicação de uma lei de reconhecimento legal de género. A aprovação da lei espanhola, pela proximidade geográfica e até de ambiente político (um governo do Partido Socialista e um parlamento de maioria de esquerda) coloca essa hipótese no campo de possibilidades também em Portugal.

A Lei n.º 7/2011, de 15 de março, conhecida como a “lei de identidade de género”, resultante de propostas do Bloco de Esquerda e do Governo, inaugurou a contemplação desta temática nas políticas públicas em Portugal. Ao não impor condições para além de um diagnóstico médico que ateste “perturbação de identidade de género, também designada como transexualidade”, não exigindo qualquer transformação corporal para o reconhecimento legal, Portugal passaria a ter, em 2011, a mais respeitadora lei dos direitos das pessoas trans, a nível mundial.²¹

Após a aprovação desta lei foram-se sucedendo as inclusões da “identidade de género” no Código Penal (2013), no Código do Trabalho (2015) e ainda no Estatuto do Aluno (2012). Continua, porém, ausente do art.º 13.º da Constituição da República Portuguesa, o Princípio da Igualdade.

Na sequência da integração da orientação sexual e da identidade de género como áreas de atribuição da CIG, o PNI começa a integrar, a partir do IV (2011-2013), uma área estratégica dedicada a estas problemáticas, que teria continuidade no V (2014-2017). Já em 2017 foram criadas, através de protocolos com ONG, três respostas de atendimento a vítimas de violência de género, incluindo a população trans.

A segunda década do século XXI constitui-se assim na década da aquisição de direitos relacionados com a identidade de género em Portugal. Um processo que precisa de ser continuado, alargado e aperfeiçoado no sentido de ser cada vez mais inclusivo da diversidade de (trans)género e de áreas abrangidas, tal como reivindicado pelas próprias pessoas e suas associações, acompanhadas pelas instâncias europeias e corroborado pelos

²¹ Reconhecido pela Comissão Europeia (2012) no seu relatório “Trans and intersex people. Discrimination on the grounds of sex, gender identity and gender expression”, disponível em: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/trans_and_intersex_people_web3_en.pdf.

estudos de âmbito nacional (Saleiro, 2013; Moleiro, 2016). Também a nível político há esse reconhecimento, estando iminente a discussão no parlamento de uma nova “lei de identidade de género”.²²

Situação das pessoas trans em Portugal

Embora as pessoas trans sejam objeto de múltiplas formas de discriminação, há uma fundamental de que são alvo que as coloca em desigualdade em relação às pessoas cis: a tradução legal da sua (auto)identidade de género, que as primeiras têm garantida à nascença. A Lei n.º 7/2011, de 15 de março, constituiu um avanço significativo e produziu efeitos avaliados como muito positivos na vida das pessoas por ela abrangidas, pese embora alguns problemas encontrados no seu recurso, que se relacionam sobretudo com a obtenção do diagnóstico médico (morosidade das consultas, práticas médicas excludentes, exigências de tratamentos médicos) e com o custo emolumentar associado ao procedimento administrativo criado pela lei (Moleiro, 2016).

No entanto, ainda não permite concretizar o direito universal à identidade de género. A lei impõe um diagnóstico médico que restringe o tipo de pessoas trans abrangidas (privilegiando a transexualidade), não sendo inclusiva da diversidade de identidades e expressões de género que é possível encontrar na sociedade portuguesa (mapeadas em Saleiro, 2013). Para além disso, exige uma peritagem médica ao invés de assentar na autodeterminação, como acontece nos países com legislação mais recente.²³ A lei também não contempla o reconhecimento de identidades de género fora do binarismo, tal como acontece, aliás, no resto da Europa, excetuando a possibilidade de registo de uma “designação de género X” no passaporte na Dinamarca. Por fim, não abrange crianças e jovens menores de idade, já contemplados nas legislações de Malta e Noruega, e na Irlanda a partir dos 16 anos, atuando como se a identidade de género fosse uma característica da idade adulta.

Os dados do inquérito à população trans europeia lançado em 2012 pela Agência Europeia dos Direitos Fundamentais revelaram que estas pessoas enfrentam, em Portugal, tal como na Europa, discriminação em todas as esferas da sua vida – saúde, educação, emprego,

²² Foram apresentadas três propostas para a nova lei: do BE (2016), do PAN (2016) e do Governo (2017).

²³ O que partilha com 35 países na Europa, segundo o *Trans Rights Europe Index 2017* elaborado pela TGEU, disponível em: <http://tgeu.org/wp-content/uploads/2017/05/Index-online.png>.

segurança, vivência do espaço público – devido à sua identidade de género (FRA, 2014b: 84). Apesar de generalizada, a discriminação afeta mais as pessoas com uma identidade ou expressão de género trans mais visível e sobretudo as feminilidades trans, intersectando-se aqui a identidade de género trans com a expressão da socialmente fragilizada feminilidade (Saleiro, 2013).

A restrição à vivência da identidade e expressão de género das pessoas trans na sociedade portuguesa aparece evidenciada nas últimas posições que o país ocupa no conjunto dos países europeus, e muito abaixo da média, no que concerne à abertura destas pessoas em relação à sua identidade de (trans)género nas várias esferas da vida: na privada, apenas 10%; na profissional, 9%; e na prestação de cuidados de saúde, 14% (FRA, 2014b: 90). Coerentemente, Portugal surge acima da média na proporção de pessoas que evitam expressar-se em consonância com a sua identidade de género com medo de sofrer represálias (42%) e que evitam a frequência de alguns espaços (56%) (FRA, 2014b: 72). A limitação no direito ao usufruto do espaço público é um aspeto que as pessoas trans partilham com as mulheres cis, mas que se intensifica nesta população, sobretudo se se tratar de mulheres trans, que acumulam discriminação por estas duas vias. Os progressos recentes das políticas públicas nesta matéria em Portugal produzirão desejavelmente efeitos no alargamento das possibilidades de uma vivência de (trans)género mais livre de restrições que a proximidade do momento da inquirição (2012) ainda não terá traduzido. De facto, os resultados obtidos nos diferentes países mostram uma relação de sentido positivo entre o grau de proteção dos direitos humanos das pessoas trans e a abertura revelada por essas pessoas relativamente à sua identidade e expressão de género nas diferentes esferas da vida.

No que concerne à saúde, apesar de disponibilizados no SNS, os cuidados de saúde trans-específicos apresentam défices de cobertura territorial, de profissionais e de abertura à diversidade de identidades e expressões de género que, neste último aspeto, afetam sobretudo as pessoas fora da “narrativa clássica da transexualidade” (Saleiro, 2013), criando desigualdades mesmo no interior desta população. A melhoria do acesso e da qualidade desses cuidados, incluindo alterações na relação de poder entre as pessoas trans e profissionais de saúde, constitui uma das principais reivindicações das pessoas trans e suas associações.

A atuação por via da educação vislumbra-se como uma estratégia estrutural em prol da mudança de atitudes face às identidades e expressões de género socialmente minoritárias.

Mas, embora a identidade de género esteja elencada como categoria de não discriminação no Estatuto do Aluno, não tem sido objeto das políticas educativas em Portugal, ao contrário do que acontece, em contexto europeu, em países como Malta ou num conjunto de províncias espanholas. Isto apesar de a inclusão nos *curricula* escolares de informação sobre a diversidade de identidades de género contar com a concordância de 69% dos/as portugueses/as inquiridos/as (acima da média europeia de 64%) no Eurobarómetro 2015, cifrando-se a discordância em apenas 18% (29% na UE) (EC, 2015: 101). O inquérito da FRA (2014b: 40) apresenta Portugal nas últimas posições sobre o ambiente vivido na escola, com quase metade (46%) das pessoas trans inquiridas a classificá-lo como LGBT negativo e somente 16% como positivo. A auscultação da população trans adulta revelou experiências de violência de (trans)género na escola, que culminaram em absentismo e abandono escolar precoce (Saleiro, 2013), deixando estas pessoas ainda mais fragilizadas para enfrentar a sua vida adulta.

Já o emprego é a área onde, a nível europeu, foram encontrados os maiores índices de discriminação, sobretudo no momento da procura, que, sendo generalizada, afeta mais as mulheres trans (FRA, 2014b: 9). Também a auscultação da população trans em Portugal revelou, independentemente das qualificações, mulheres trans com maiores dificuldades de inserção no mercado de trabalho formal, com empregos mais precários e sem proteção social (incluindo o trabalho sexual) e maior necessidade de recurso a prestações de apoio social (Saleiro, 2013). Indicador da discriminação que esta população enfrenta a nível laboral, é ainda que, de todas as categorias de discriminação apresentadas no Eurobarómetro 2015, é com uma “pessoa transexual ou transgénero” que a menor percentagem de pessoas inquiridas (47%) se sentiria totalmente confortável em ter como colega de trabalho (EC, 2015).

Em suma, 87% das pessoas trans inquiridas em Portugal acusam a prevalência de discriminação em função da identidade de género no seu país (FRA, 2014b: 25-26). A comparação com a perceção da população em geral, captada através do Eurobarómetro de 2012, de apenas 50%, traduz algum défice de consciência acerca dos problemas que afetam estas pessoas. No entanto, também aqui haverá mudanças a assinalar, uma vez que no Eurobarómetro de 2015 sobem para 65% os/as portugueses/as que reconhecem a existência de discriminação em função da identidade de género no seu país (EC, 2015: 16).

Notas finais

Ao longo do presente capítulo tentámos situar Portugal no contexto europeu em termos da igualdade de género, estendendo a análise desde a comparação entre homens e mulheres, até às pessoas com identidades de género socialmente minoritárias (transgénero).

O panorama traçado, mesmo que necessariamente sintético e seletivo, revela um país de conquistas em direção à igualdade, sobretudo ao nível legislativo, onde quer no sentido tradicional da igualdade de género, quer nas questões relacionadas com o transgénero, não se diferencia pela negativa e, em alguns aspetos e momentos, até se destaca positivamente. Porém, estes progressos legislativos, frequentemente decorrentes da transposição de diretivas europeias e internacionais, nem sempre têm tradução na igualdade de género medida pelas reais condições de vida e de existência de homens e de mulheres cis e também de pessoas trans. Continua a verificar-se o privilégio da masculinidade, que afeta tanto as mulheres cis como as pessoas trans (as que expressam uma masculinidade vista como não legítima ou as que dela dissidem). Numa lógica cumulativa e de interceção de variáveis de discriminação, afeta ainda mais intensamente as expressões da feminilidade trans. Em última análise, acaba por prejudicar também os homens cis que se veem privados da participação em esferas fundamentais da vida, como as relacionadas com o cuidar.

A participação das mulheres no mercado de trabalho, que equipara Portugal aos países europeus mais igualitários em termos de género, não se refletiu equitativamente nas condições económicas (como mostra mais diretamente o *gap* salarial), nem noutras esferas como o poder económico e a liderança, dimensões em que o país ocupa as últimas posições no conjunto dos países da UE (EIGE, 2017). Não obstante, a importância das quotas foi comprovada pelo facto de que é nos países que as têm há mais tempo que houve maior progresso ao nível do poder político das mulheres – França, Bélgica, Portugal e Eslovénia (EIGE, 2017).

A resistência à mudança em direção a valores e práticas de género mais igualitárias revela a necessidade, em primeiro lugar, da visibilização, demonstração e discussão pública das desigualdades de género, das mais às menos evidentes. E a efetiva aplicação do princípio do *mainstreaming* de género, dado o carácter estrutural e transversal do sistema de género nas sociedades. A este princípio deverão ser adicionadas as questões relacionadas com o

transgénero, dada a partilha do fundamento das discriminações: a de que a determinada anatomia corresponde um determinado perfil de pessoas.

O caminho de aquisição de direitos relacionados com a “identidade de género” é bem mais curto do que o percorrido para a “igualdade de género”. Embora iniciado tardiamente, em 2011, com a lei de reconhecimento legal de género, colocou o país em lugar cimeiro na proteção dos direitos humanos das pessoas trans. No entanto, esta lei rapidamente se revelou ultrapassada desde logo por não se basear no princípio da autodeterminação, que reúne consenso nas instâncias europeias e está já efetivado em alguns países, estando agora em discussão em Portugal. É esperado que a presente década dê continuidade à produção de conhecimento sobre o fenómeno, à sua visibilidade e a intervenções públicas nas várias esferas de combate às desigualdades transgénero. Um dos progressos desejáveis seria precisamente o seu acolhimento nas políticas de promoção da igualdade de (todas as identidades e expressões de) género.

Referências bibliográficas

Alvarez, Teresa, e Cristina Vieira (2014), “O papel da educação no caminho que falta percorrer em Portugal na desconstrução dos estereótipos de género: breves reflexões”, *Exedra*, pp. 8-17, disponível em <http://www.exedrajournal.com/?p=323>.

Ansara, Y. Gavriel, e Peter Hegarty (2012), “Cisgenderism in psychology: pathologizing and misgendering children from 1999 to 2008”, *Psychology & Sexuality*, 3, pp. 137-160.

Casaca, Sara Falcão (2013), “As novas dinâmicas laborais e os desafios da articulação com a vida familiar”, *Sociologia, Problemas e Práticas*, 72, pp. 31-52.

Cerqueira, Carla, e Sara I. Magalhães (2017), “Ensaio sobre cegueiras: cruzamentos interseccionais e (in)visibilidades nos media”, *ex aequo*, 35, pp. 9-20.

Duarte, Madalena, e Ana Oliveira (2012), “Mulheres nas margens: a violência doméstica e as mulheres imigrantes”, *Sociologia*, 23, pp. 223-237.

EC – European Commission (2015), *Special Eurobarometer 437. Discrimination in the EU in 2015. Report*, European Commission, disponível em: http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/ebs_437_en.pdf.

- EIGE – European Institute for Gender Equality (2017), *Gender Equality Index 2017. Measuring Gender Equality in the European Union 2005-2015. Report*, EIGE, disponível em: <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-equality-index-2017-measuring-gender-equality-european-union-2005-2015-report>.
- Enke, Anne (ed.) (2012), “The education of little cis: cisgender and the discipline of opposite bodies”, em A. Enke, *Transfeminist Perspectives in and behind Transgender and Gender Studies*, Filadélfia, Temple University Press, pp. 60-80.
- FRA – European Union Agency for Fundamental Rights (2014a), *Violência contra as Mulheres: um Inquérito à Escala da União Europeia*, Luxemburgo, Publications Office of the European Union.
- FRA – European Union Agency for Fundamental Rights (2014b), *Being Trans in the European Union Comparative Analysis of EU LGBT Survey Data*, Luxemburgo, Publications Office of the European Union.
- Guerreiro, Maria das Dores (org.), Ana Rita Coelho, Joana Aguiar Patrício, e Sandra Palma Saleiro (2015), *Processos de Inclusão Social de Mulheres Vítimas de Violência Doméstica*, Lisboa, CIES-IUL.
- Moleiro, Carla (coord.) (2016), *A Lei de Identidade de Género. Impacto e Desafios da Inovação Legal na Área do (Trans) Género*, disponível em http://www.cis.iscte-iul.pt/files/Public/Relatorios/Relato%CC%81rio_Resultados_proj.pdf.
- Monteiro, Alcides A., e Catarina Sales Oliveira (2014), "Intervenção em igualdade de género no terceiro setor: organizações que discutem a sua própria mudança”, *Atas do VIII Congresso da APS*, Évora.
- Monteiro, Rosa (2011a), *Feminismo de Estado em Portugal: Mecanismos, Estratégias, Políticas e Metamorfoses*, tese de doutoramento, Coimbra, Faculdade de Economia/UC.
- Monteiro, Rosa (2011b), “A política de quotas em Portugal: o papel dos partidos políticos e do feminismo de Estado”, *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 92, pp. 31-50.
- Nogueira, Paula, e Teresa Vilaça (2009), “Percepções dos enfermeiros/as das consultas de planeamento familiar e saúde materna sobre as diferenças de género em educação

- para a saúde sexual e reprodutiva”, *Atas do X Congresso Internacional Galego-Português de Psicopedagogia*, Braga, pp. 2122-2138.
- Perista, Heloisa *et al.* (2016), *Os Usos do Tempo de Homens e Mulheres em Portugal*, Lisboa, CESIS e CITE.
- Saleiro, Sandra Palma (2009), “Transexualidade e transgénero em Portugal: dois vazios em debate”, em M. C. Silva (ed.), *Atas do X Congresso Luso-Afro-Brasileiro de Ciências Sociais: Sociedades Desiguais e Paradigmas em Confronto*, Braga, CICS.
- Saleiro, Sandra Palma (2013), *Trans Géneros. Uma Abordagem Sociológica da Diversidade de Género*, tese de doutoramento em sociologia, Lisboa, ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa.
- Sales Oliveira, Catarina (2014), “Still driven-mobility patterns and gender roles in Portugal”, *CIES Working Paper N.º 185/2014*, disponível em: <http://cies.iscte-iul.pt>.
- Sales Oliveira, Catarina, e Amélia Augusto (2017), “El gender mainstreaming en la academia portuguesa”, *Ciencia, Técnica y Mainstreaming Social*, 1, pp 17-27.
- Stryker, Susan (2006), “(De)subjugated knowledges: an introduction to transgender studies”, em Susan Stryker e Stephen Whittle, *The Transgender Studies Reader*, Nova Iorque, Routledge, pp. 1-17.
- Torres, Anália, *et al.* (2016), *Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho em Portugal*, Lisboa, CIEG e CITE.
- Vieira, Cristina (2012), *Eu Faço Sexo Amoroso – A Sexualidade dos Jovens pela Voz dos Próprios*, Lisboa, Editorial Bizâncio.