

COMISSÃO PARA A POLÍTICA SOCIAL RELATIVA À MULHER

18-19-24 → medidas legislativas amigas / 24

I N T R O D U Ç Ã O

1. Por despacho conjunto de 10 de Julho de 1974, da Secretaria de Estado do Trabalho e da Secretaria de Estado da Segurança Social foi constituído um Grupo de Trabalho, no âmbito da Comissão para a Política Social Relativa à Mulher, destinado a indicar as medidas imediatas relativamente a normas internacionais sobre trabalho feminino nomeadamente no que diz respeito a:
 - a) oportunidades de informação e formação profissionais, com especial incidência na população jovem do meio rural;
 - b) medidas de execução da igualdade de salários e da igualdade de acesso a novos postos de trabalho;
 - c) organização do tempo de trabalho em sectores de actividade com pre-domínio de mão-de-obra feminina.

2. Dada a diversidade dos critérios a tratar, entenderam os componentes do Grupo de Trabalho ser preferível distribuírem entre si os diversos temas, sobre os quais cada um deles elaborou um pequeno relatório, de que se partiu para a elaboração das sugestões relativas às medidas a adoptar. No entanto, todos os componentes do Grupo se debateram sobre as normas e orientações internacionais emanadas da Organização Internacional do Trabalho, Organização das Nações Unidas, Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico, Comunidade Económica Europeia, embora atribuin-

COMISSÃO PARA A POLÍTICA SOCIAL RELATIVA À MULHER

diferente relevo consoante a importância que aqueles organismos dedicam aos diferentes assuntos,

3. A seguir se apresenta o plano geral do trabalho:

I

INFORMAÇÃO E FORMAÇÃO PRO-
FISSIONAL

1 - Informação profissional

- a) Normas e recomendações da O.I.T.;
- b) Atitude da O.C.D.E. sobre a questão;
- c) Atitude da O.N.U.;
- d) Análise crítica das orientações dos organismos internacionais referidos.

2 - Formação profissional

2.1. - Na generalidade dos sectores de actividade.

- a) Análise das orientações da O.I.T.;
- b) Análise das orientações da O.N.U.;
- c) Visão crítica de tais orientações.

2.2. - Formação profissional no sector rural.
Medidas específicas.

~~MINISTÉRIO DAS CONDIÇÕES E SEGURANÇA SOCIAL~~
COMISSÃO PARA A POLÍTICA SOCIAL RELATIVA À MULHER

- a) Recomendação nº 101 de 1956, da O.I.T..
3. - Oportunidade de aplicação a Portugal de algumas orientações dos organismos internacionais a que se fez referência.
4. - Enumeração de medidas concretas a aplicar em Portugal, no campo da formação e informação profissionais.

Fundação Cuidar o Futuro

COMISSÃO PARA A POLÍTICA SOCIAL RELATIVA À MULHER

II

IGUALDADE DE SALÁRIOS E IGUALDADE DE ACESSO A NOVOS
POSTOS DE TRABALHO

- A. Orientações da Organização das Nações Unidas
- B. Orientações da Organização Internacional do Trabalho
- C. Orientações da Comunidade Económica Europeia
- D. Proposta de Medidas.

III

ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO

- I. Organização do tempo de trabalho. Amplitude com que é usada a expressão no presente estudo.
- II. Normas internacionalmente adoptadas - acepções em que a expressão é considerada:
 - A. Normas emanadas de organismos supra-estaduais
 - B. Normas emanadas de organismos representativos de determinados interesses particulares

COMISSÃO PARA A POLITICA SOCIAL RELATIVA À MULHER

C. Normas de direito interno de alguns países. Considerações gerais. Experiências que se reputam com interesse:

- a) trabalho a tempo parcial;
- b) horário móvel;
- c) jornada contínua.

III. Breve exame da legislação portuguesa, sobre a matéria.

Fundação Cuidar o Futuro

I

1. Informação profissional.a) Normas e recomendações do O.I.T.

A Recomendação nº 87 do O.I.T. datado de 1949, que começou a encarar o problema de formação profissional de uma forma ainda rudimentar e atinente às preocupações de momento, o de semprego que grassava no após-guerra, não continha ainda disposições expressas sobre informação profissional.

Neste momento, a formação profissional, apenas se destinaria a preencher com o pessoal mais qualificado que fosse possível os sectores produtivos que prioritariamente urgia relançar. Todavia, embora não existissem disposições específicas nessa Recomendação sobre informação profissional, ela terá começado a desenvolver-se na prática, pois é inseparável de qualquer política de formação profissional.

Se existem cursos de preparação, de formação, de reconversão, etc, há que dar-lhes publicidade, discriminando quais as matérias versadas, a sua duração, as possibilidades de acesso, os diplomas a que dão lugar, as profissões a que se destinam - e tudo isto, já é informação profissional, embora muito incipiente.

Mas, a maneira de encarar a questão da informação profissional vai mudar, levando em 1962 a O.I.T. a incluir na sua Recomendação nº 117, um capítulo específico dedicado a este problema (IV).

No artº 12 desta Recomendação manifesta-se a necessidade de existirem em todos os países serviços, que com carácter de regularidade, ponham à disposição de todas as pessoas e organismos interessados dados referentes:

COMISSÃO PARA A POLÍTICA SOCIAL RELATIVA À MULHER

- a) ao tipo de formação que pode ser dispensada;
- b) à sua duração;
- c) às condições de admissão;
- d) às suas características relativamente às profissões a que dão acesso e à formação que faculta;
- e) ao tipo de ajuda financeira que é dispensado aos estagiários;
- f) aos exames e diplomas a conferir.

Todos estes elementos devem ter a mais larga difusão devendo ser utilizados todos os meios disponíveis de divulgação, enumerando-se alguns, como: entrevistas, livros, panfletos, artigos, cartazes, filmes, mesas redondas na rádio e televisão, visitas a empresas e exposições.

Esta informação fornecida é portanto de carácter muito geral, apenas se pretendendo fornecer a todos, homens e mulheres, conhecimento sobre os cursos levados a efeito em cada país.

Estamos perante uma informação que se pretende neutra, e que posteriormente, se tem vindo a considerar ineficaz em relação ao estabelecimento de uma igualdade efectiva de acesso à formação profissional entre os dois sexos.

Tentando ultrapassar este carácter neutral da informação encontramos novas posições de organizações internacionais diversas, como a O.C.D.E. e a O.N.U. que encaram o problema de informação profissional sob uma forma específica, em relação às mulheres.

- b) Atitude do O.C.D.E. sobre a questão.

COMISSÃO PARA A POLÍTICA SOCIAL RELATIVA À MULHER

Assim, a Reunião de Peritos da O.C.D.E. sobre "O Papel das Mulheres na Economia" realizada em Washington de 3 a 6 de Dezembro de 1973, recomendou a criação de um grupo de trabalho destinado a analisar "a questão de informação e da orientação vocacional das mulheres, sobretudo no domínio das profissões técnicas."

A questão de informação já não é encarada como um mero fornecimento de dados sobre aquilo que existe, pretende-se, segundo julgamos dar uma orientação à informação, fazendo dela uma arma de combate contra a discriminação de que as mulheres são vítimas no mundo do trabalho no caso vertente, incitando as mulheres a seguirem, profissões técnicas, de que por várias razões, se têm afastado.

A informação adquire, assim um carácter formativo e passa a ter papel, na modificação do modo de encarar a formação profissional, e o papel de mulheres no trabalho.

c) Atitude da O.N.U.

Dando um passo mais largo neste sentido, vamos encontrar a posição tomada na O.N.U. num "Projecto de Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação em relação às Mulheres" de 1974, que se insere no programa de Actividades a levar a cabo no Ano Internacional da Mulher, em 1975.

Afirma-se no artº 5º deste projecto de Convenção, que "os Estados partes se comprometem a tomar todas as medidas necessárias para educar a opinião pública com vista à eliminação completa dos preconceitos, dos costumes e de toda a prática fundada sobre a ideia da inferioridade da mulher ou papel estereotipado da mulher e a reconhecer que a protecção da maternidade é de interesse para toda a sociedade, devendo esta assumir essa responsabilidade."

COMISSÃO PARA A POLÍTICA SOCIAL RELATIVA À MULHER

No nosso entendimento esta "educação da opinião pública", poderá ainda integrar-se numa actividade de informação profissional que não seja encarada apenas como transmissão de dados, mas como descrição da situação existente, transmitindo elementos que permitam uma tomada de posição crítica face a ela.

d) Análise crítica das orientações dos organismos internacionais referidos. → propostas de act.?

Em nosso entender a informação não se pode resumir a uma enumeração e descrição dos cursos profissionais e das profissões que estão abertas às mulheres.

Caberá ainda ao sector da informação incentivar as mulheres a seguir esses cursos, a abraçar essas profissões.

E através de que meios poderemos conseguir motivá-las?

Essa motivação terá de ser tentada, quanto a nós, em vários planos.

Primeiro, caberá fazer sentir e compreender à mulher qual o seu papel na sociedade, explicar quais as causas da discriminação de que é vítima a todos os níveis, no mundo do trabalho.

Levá-la a compreender a sua situação de mão-de-obra de 2a. classe, os efeitos nefastos que daí derivam para o próprio trabalho do homem, para a sua família, especialmente para a educação dos filhos, e para toda a comunidade nacional.

Por outro lado, será necessário através da rádio, de televisão, de cartazes, de brochuras mostrar-lhe as profissões a que tem acesso, mesmo aquelas que têm sido consideradas rigorosamente "masculinas", neste ponto é essencial o conhecimento e divulgação de experiências de trabalho estrangeiras.

COMISSÃO PARA A POLÍTICA SOCIAL RELATIVA À MULHER

-5-

Será preciso ainda, tentar situar a mulher através do trabalho, na sociedade, mostrar-lhe a importância para o desenvolvimento desta, do seu papel de trabalhadora, levá-la a compreender que a tarefa que poderá vir a executar, ou executar, por mais parcelar que seja, a sua influência decisiva no desenvolvimento na economia, e se bem orientada esta última, no progresso da Comunidade.

A informação profissional é forçoso que não continue a ser uma transmissão seca de dados estatísticos e passe a ser acompanhada de dados explicativos, de aliciantes capazes de motivar a Mulher para seguir um curso, para se aperfeiçoar, para se interessar por aquilo que faz.

A informação profissional está indissociavelmente ligada à política de formação profissional que se segue e dela depende muito, mas não poderá desde já deixar de referir-se que esta informação-formativa deverá, quanto a nós, ser levada a cabo, através de todos os órgãos de informação, das repartições oficiais, dos sindicatos, das associações privadas porventura interessadas, das organizações políticas progressistas, embora sempre sob a orientação dos Serviços Públicos competentes.

Será também de toda a conveniência a formação de brigadas, que se disponham a efectuar colóquios, exposições, entrevistas, todo um programa de divulgação, nas fábricas, nas empresas, nos meios rurais.

Sem uma actividade de informação-tradicional conjugada com um trabalho de esclarecimento e de motivação das mulheres trabalhadoras em especial, e dos trabalhadores em geral. Não cremos que se encontre completo o quadro de uma política de formação profissional verdadeiramente empenhada em dar grandes espaços no sentido do estabelecimento da igualdade no trabalho.

inf. s/ a nível de informação popular

é uma proposta??

COMISSÃO PARA A POLÍTICA SOCIAL RELATIVA À MULHER**2. Formação profissional****2.1. - Na indústria comércio e serviços.****a) Análise da orientação da O.I.T..**

A actividade da O.I.T. neste capítulo tem sido extremamente importante a partir de 1949 com a Recomendação nº 80, continuando nas Convenções nº 111 sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão e nº 122 sobre a política de emprego, recrudescendo em 1962, com a importante Recomendação nº 117.

Entre a primeira recomendação de 1949 e a de 1962, nota-se uma profunda divergência de objectivos, que tem vindo a acen-tuar-se de tal forma, que em 1974 se iniciam os trabalhos preparatórios de revisão da Recomendação nº 117, em que a formação profissional é encarada como algo de profundamente diferente do que se propunha em 1949.

Faremos uma breve análise desta mudança de atitude perante o significado de formação profissional, dedicando-nos, posteriormente, à análise das últimas medidas efectivadas na Recomendação nº 117 e, nas agora projectadas no seio 59ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho de 1974.

No artº 80º - A da Recomendação nº 80º dava-se a seguinte noção de formação profissional:

" A expressão " formação profissional" designa todos os meios de formação, com vista a um emprego, permitindo adquirir ou desenvolver conhecimentos e capacidade técnica e profissional, dada dentro ou fora da empresa e incluindo a reeducação profissional."

Na Recomendação nº 117 de 1962 a formação profissional já passa a ser encarada como segue: artº 2º nº 1 " a formação não é um fim em si própria, mas um meio de desenvolver as

COMISSÃO PARA A POLÍTICA SOCIAL RELATIVA À MULHER

aptidões profissionais de cada um, tendo em conta as possibilidades de emprego, e de lhe permitir utilizar e desenvolver ao máximo as suas capacidades no seu próprio interesse e no interesse da Comunidade; deverá tender ao desenvolvimento da personalidade principalmente no que respeita aos jovens."

nº 2: "A formação constitui um todo cujos elementos não podem ser dissociados".

nº 3: " A formação é um processo que se prossegue durante toda a vida profissional de um individuo, segundo as suas necessidades como individuo e como membro da Comunidade."

nº 4: " A formação deve estar isenta de toda a forma de discriminação fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social."

Fundação Cuidar o Futuro

Vemos que a formação profissional começou por ser encarada sob um aspecto muito rudimentar, eminentemente prático e dirigido à canalização das pessoas mais aptas para os sectores respectivos - visava-se, no fundo, o preenchimento dos empregos existentes e em formação. Mas cedo se foi construindo outra visão. Torna-se necessário num Mundo em permanente mutação onde se exige sempre mais de cada um, onde se procura e se deve tender para uma maior satisfação pessoal e da sociedade, para um aperfeiçoamento colectivo, alargar a formação e embora eminentemente prática, esta deve ser também formativa de um grau de cultura cada vez mais elevado.

Assim, a formação tende a tornar-se uma actividade permanente e a interligar-se acentuadamente nos esquemas gerais da educação.

É esta nova forma, qualitativamente superior, de encarar a formação, que se encontra na base da tentativa de revisão da Recomendação nº 117, que se forja a partir deste ano no seio da O.I.T..

Salientam-se alguns aspectos de Recomendação nº 117:

- 1) A necessidade de criação de um programa de conjunto centralizado em organismos públicos, que coordene a acção de todos os centros de formação públicos e especialmente privados.

Centros privados que vão desde associações cujo objecto é ^a formação profissional, até aos administrados por empresas ou por sindicatos.

Este programa terá que partir do conhecimento de situação presente: habilitação dos trabalhadores, número de trabalhadores activos, qualificações necessárias em cada sector, número de centros disponíveis, possibilidade de utilização de instalações.

Visará ainda, estabelecer listas de profissões em que se considera prioritária a formação profissional.

Os programas de ensino a estabelecer, sendo eminentemente práticos, não devem descuidar a formação teórica e mesmo algumas matérias necessárias à aquisição de uma mais elevada cultura geral.

Não deixará de ocupar-se também da determinação dos exames a efectuar e da criação de diplomas, que tenderão a ter uma validade de âmbito nacional.

Há que evitar a todo o custo que os cursos professados nas empresas, em especial, se destinem apenas a "instruir" o pessoal, dando-lhe conhecimentos indispensáveis para o preenchimento de um lugar, onde se desempenham actividades extremamente parcelares que apenas beneficiam a produtividade da empresa deixando o trabalhador a braços com uma formação ineficaz fora dela, que apenas o prende àquele posto específico.

COMISSÃO PARA A POLÍTICA SOCIAL RELATIVA À MULHER

-9-

- 2) A formação profissional nas instituições públicas deve ser gratuita.
- 3) Os custos com a formação, em livros, instrumentos de trabalho, transportes, vestuário, etc., devem ser totalmente pagos pelos mesmos organismos.
- 4) Os cursos devem de preferência, quanto a estagiários, ser professados durante o tempo de trabalho, não se admitindo qualquer desconto na retribuição do trabalhador.
- 5) Deve garantir-se a todo o trabalhador desempregado que siga e consiga acabar um curso de formação, um emprego compatível com as habilitações adquiridas e as suas aptidões.

Isto pressupõe um estudo aprofundado do mercado de emprego e uma correcta política de definição de prioridades no campo da formação.

- 6) A formação profissional, em relação aos jovens, estudantes ou não, deveria começar por fornecer informações muito gerais sobre as profissões existentes, a qualificação exigida, os instrumentos utilizados, o seu valor social, permitindo assim a aquisição de conhecimentos de base que conduzam a uma escolha consciente da futura profissão.
- Só posteriormente se entraria numa fase de formação especializada dirigida a determinado sector económico ou profissão.
- 7) Tanto na programação como na montagem de Centros, nos exames e em todas as questões que a formação profissional levanta, deveriam participar impreterivelmente ao lado dos representantes do sector público, representantes dos trabalhadores e das entidades patronais.

- 8) Todos os meios de informação, rádio e televisão especial-

mente, devem ser utilizados com vista à formação profissional e informação.

Propõe-se ainda a criação de cursos por correspondência, com estágios práticos em empresas ou centros públicos, totalmente pagos pelo Estado.

Estes são alguns dos principais aspectos de uma verdadeira política de formação profissional, aspectos gerais, sobre os quais apenas nos debruçamos por constatar a inexistência de uma verdadeira política de formação profissional no nosso país.

E sem que estas medidas de carácter geral estejam implantadas no sector, de pouca eficácia serão todas as medidas particulares, que porventura se desejem efectivar em relação a certos grupos mais desfavorecidos, como as mulheres.

Mas, focando agora o aspecto da formação profissional das mulheres vejamos o que nos oferecem as organizações Internacionais.

Encontra-se em qualquer das Recomendações apontadas, o princípio geral de que não deve haver qualquer discriminação com base no sexo na formação profissional.

Mas a discriminação na prática continua a existir em todos os países do Mundo. As causas são múltiplas e complexas de ordem estrutural e só uma profunda transformação das relações de produção na sociedade, aliada a uma larga campanha de desmistificação e de afastamento de tradições e obscurantismo permitirá resultados positivos apreciáveis.

A O.I.T. começou por preocupar-se com a discriminação mais evidente, a respeitante a remunerações na Convenção nº. 100, que não vamos analisar, mas que ^{se} encontra ratificada.

Posteriormente, veio a reconhecer-se que toda a discriminação em matéria de acesso e de remuneração está ligada a uma forma mais subtil de discriminação a que se observa no campo de informação e formação profissionais, e legislou-se também com vista a afastar tal situação. Surge-nos a Convenção nº 111 de 1958, também por nós retificada.

Esta Convenção é de uma extraordinária importância porque dá um largo passo no combate efectivo à discriminação ao ao propor no seu artº 5º que "Todo o Estado Membro ... possa definir como não discriminatórias quaisquer outras medidas especiais que tenham por fim salvaguardar as necessidades particulares de pessoas em relação às quais a atribuição de uma protecção e assistência especial seja, de uma maneira geral reconhecida como necessária, por razões tais como o sexo ... ou a nível cultural e social".

Fundação Cuidar o Futuro
Com esta afirmação abre-se um vasto caminho que só agora começa a ser analisado mais atentamente, o de um tratamento preferencial em relação às mulheres, tentando por essa via ultrapassar o fosso cavado por séculos de discriminação fundada em razões económicas, políticas, religiosas e sociais entre os dois sexos.

Referirnos-emos, posteriormente ao papel de Organização das Nações Unidas nesta nova via.

Há que salientar, ainda, em relação à Convenção nº 111 a obrigatoriedade de estabelecimento de uma nova política nacional de formação profissional e de emprego, implicando uma igualdade de tratamento nesta matéria entre homens e mulheres, no sentido de eliminar toda a discriminação.

Embora tenhamos ratificado esta Convenção da O.I.T. não creio que os meios e métodos adoptados em relação à formação profissional se possam configurar como uma política nacional.

COMISSÃO PARA A POLÍTICA SOCIAL RELATIVA À MULHER

Basta termos presente que essencialmente se confere à iniciativa privada tal tarefa (veja-se o artº. 42 da L.C.T.) e analisar os decretos nºs. 48 725 de 14/3/ 68 e 49 409 de 19-11-69, em que se prevê a concessão de subsídios a entidades privadas, segundo critérios casuísticos, onde não se toma posição sobre a actividade de formação profissional, nem se define a situação dos trabalhadores, salvo no artº 36 nº 2 c) e nº 3 da L.C.T. e de forma censurável, por atentatória da liberdade de trabalho e da elementar justiça.

- b) A orientação da O.N.U. na formação profissional das mulheres. (*)

Tal como referimos anteriormente e acerca do estabelecimento de medidas a conceder à mulher, vamos encontrar no relatório sobre a 25a. sessão do Conselho Económico e Social da O.N.U., e na preparação do Ano Internacional da mulher um "Projecto de Convenção sobre a discrimina-

- (*) A O.N.U no "Projecto de Convenção sobre a discriminação" elaborado em 1974, na 25a. Sessão do Conselho Económico e Social nos seus artºs. 10 e 11 afirma nomeadamente:

- Que todos os Estados devem criar iguais condições de acesso ao ensino, tanto nas zonas urbanas como rurais, para homens e mulheres, que o pessoal docente e o equipamento escolar deve ser igual para as escolas mistas ou não, que a igualdade de acesso aos programas de alfabetização deve ser estabelecida, assim como o direito à formação contínua e à reconversão profissional em condições iguais para ambos os sexos.

COMISSÃO PARA A POLÍTICA SOCIAL RELATIVA À MULHER

ção", que aponta no seu artº 4 nº 1:

→ "Não é considerado como um acto discriminatório a criação de condições temporárias especiais em relação às mulheres visando instaurar uma igualdade de facto."

3) Análise crítica:

Em virtude da mão-de-obra feminina ser considerada como mão-de-obra de recurso desde o início de industrialização dos países ocidentais, de se ter alimentado vivamente no aspecto ideológico tal atitude, através de uma rígida repartição de tarefas entre os sexos tradicionalmente imposta, e apesar das medidas legislativas tomadas nas últimas décadas, os salários dos homens e das mulheres são diversos para igual trabalho, assim como se assiste à feminização das tarefas com a inerente desvalorização. É pouco o que se tem conseguido através das medidas anti-discriminatórias para modificar esta situação.

→ Serão de exigir medidas de sinal oposto, e não o simples derrubar das barreiras legais, para que a mulher ascenda, ou inicie a sua ascensão com vista ao estabelecimento de igualdade entre os sexos.

Neste sentido, são absolutamente essenciais, ~~medidas~~ tendentes a uma avaliação objectiva das tarefas, a uma equivalência entre os postos de trabalho, nomeadamente ~~entre os~~ absolutamente "femininos" e os "masculinos", uma política formativa de informação profissional, não bastante uma igualdade legislativa no acesso à formação, tornando-se necessárias medidas que dêem preferência às mulheres, em certas circunstâncias, no acesso à formação e no acesso ao emprego.

A formação profissional deve conduzir ao estabelecimento de igualdade entre os sexos nos postos de trabalho.

COMISSÃO PARA A POLÍTICA SOCIAL RELATIVA À MULHER

A tarefa principal, nesse sentido, estará em abrir às mulheres o caminho para as profissões até agora exclusiva ou predominantemente masculinas, verificando-se o oposto e medidas opostas em relação aos homens, de forma a que ocupem postos de trabalho lado a lado, considerando-se companheiros aptos a desempenhar as mesmas tarefas, evitando discriminações.

2.2. A formação profissional no sector rural. Medidas específicas .

a) A Recomendação nº 101 de 1956, da O.I.T..

A O.I.T. debruçou-se especificamente sobre este problema e, na sua Recomendação nº 101 de 1956 indica várias medidas, de carácter geral, não tomando ainda em consideração quaisquer medidas especiais em relação às mulheres, salvo a afirmação genérica do princípio da não discriminação.

Em relação a esse sector os problemas que a formação profissional abre são ainda mais complexos, porque à discriminação de que são vítimas às mulheres, em virtude do sexo, acresce a discriminação geral destes trabalhadores, enquanto rurais, em relação aos restantes.

As medidas de maior relevo recomendadas pela O.I.T., são:

- 1) Alfabetização nos meios insuficientemente desenvolvidos.
- 2) Tentativa de elevação do nível de vida das populações rurais através de informações sobre higiene, sanidade, puericultura, conservação de produtos alimentares, organização do aglomerado habitacional, actividades culturais, etc,

COMISSÃO PARA A POLÍTICA SOCIAL RELATIVA À MULHER

- 3) Necessidade de aproximar, nomeadamente através de iguais programas de educação, o nível de cultura e as possibilidades de formação profissional, no meio urbano e no meio rural.
- 4) Utilização de cursos por correspondência e audio-visuais, nas regiões de difícil acesso.
- 5) Estabelecimento de cursos sobre técnica agrícola, utilização, conservação e reparação de maquinaria agrícolas, gestão de empresas agrícolas, associativismo, etc..
- 6) Possibilidade de reconversão profissional em caso de desemprego ou sub-emprego no sector agrícola, através de cursos remunerados e de pagamento de despesas de deslocação e fixação no meio urbano.
- 7) Criação de serviços de vulgarização do resultado das pesquisas levadas a cabo nas escolas superiores de agricultura.

Como em relação à formação profissional em geral também aqui deveriam ser os organismos públicos que estabeleceriam, com o acordo dos representantes dos trabalhadores e entidades patronais e organismos de ensino agrícola, os programas de ensino, as profissões com formação prioritária, a sua duração, exames, diplomas, etc..

Estreita coordenação sempre entre a iniciativa privada e o sector público.

3. A situação em Portugal. Oportunidade de aplicação em Portugal de algumas orientações dos organismos internacionais a que se fez referência.

Após a análise destas Convenções e Recomendações Internacionais há que considerar entre nós a viabilidade de aplicação prática de algumas das suas medidas.

COMISSÃO PARA A POLÍTICA SOCIAL RELATIVA À MULHER

Pensamos que dada o nosso atraso quantitativo e qualitativo em relação aos países mais desenvolvidos, devemos tentar largas reformas estruturais e, de modo algum, tomar medidas que visem apenas "colmatar certas lacunas", deixando o resto imodificado.

Especialmente entre nós se verificam graves desigualdades de salários, para trabalho valor igual.

Existe um fosso profundo entre as profissões ditas "femininas" (serviços domésticos, educação, saúde, secretariado, esteno-dactilografia, serviços pessoais domésticos, confecções, vestuário, têxteis) e as restantes.

Além disso mais de 30% da população não sabe ler nem escrever, essencialmente população rural, mais de 80% possui como grau mais elevado de ensino, a instrução primária.

Encontramo-nos por razões várias, à beira de uma larga taxa de desemprego, sendo vital aproveitar a mão-de-obra disponível, dar-lhe as qualificações necessárias (que neste momento, não podem recair predominantemente sobre as entidades patronais, como o pretende a I.C.T.) para se encetar o desenvolvimento económico.

O enorme esforço de reconstrução exige a participação de todos, em igualdade de condições, homens ou mulheres com especial relevo para as camadas mais jovens e nada melhor que aproveitar este momento, para encetar modificações estruturais, tendentes a estabelecer uma sociedade mais igualitária e justa.

É absolutamente indispensável uma larga campanha de formação que retire as mulheres da sua apatia e as faça compreender que só são uma mão-de-obra de reserva e o seu salário só é visto como "complementar", em sociedades que têm por objectivo exclusivo a maior rentabilidade ou seja o

COMISSÃO PARA A POLÍTICA SOCIAL RELATIVA À MULHER

maior lucro e exploração, relegando para segundo plano a formação completa de todos os seres humanos, homens ou mulheres,

Não devem impôr-se ou aceitar-se ideias que tendem a prender as mulheres a uma divisão de tarefas que não as desenvolve, que apenas visa satisfazer a necessidade de mão-de-obra barata, largamente explorada, que se chama quando é necessário e se remete ao "papel de anjo / lar " quando a depressão se avizinha.

É através do trabalho produtivo e do aperfeiçoamento e diversidade de opções absolutamente livres que todo o ser humano desenvolve as suas insuspeitadas possibilidades criadoras, fazendo avançar a sociedade ^{em} que se ingere para metas superiores de justiça, de igualdade e de bem-estar total.

As mulheres não podem ser afastadas deste processo evolutivo, sob pena de toda a sociedade se ressentir, em proveito de opções do mercado de criticável racionalidade que rechaçam as possibilidades de desenvolvimento total em proveito da hegemonia exploradora de uma minoria.

A formação profissional a educação, não podem ser vistas sob a perspectiva alienante de maior rentabilidade, do maior lucro, deverão ser olhados como direitos inalienáveis, de todo o ser humano ao desenvolvimento integral de sua pessoa, do meio social, de comunidade nacional, atendendo a que só através do trabalho produtivo, do esforço coletivo de construção, a sociedade atingirá metas superiores de satisfação do maior número, de maior compreensão de maior harmonia e progresso global.

COMISSÃO PARA A POLÍTICA SOCIAL RELATIVA À MULHER

A formação profissional deverá formar pessoas mais conscientes do seu papel na tarefa produtiva e na sociedade e não "peças ajustadas" a qualquer tipo de engrenagem cujos espaços é necessário preencher.

Mas sendo esse o objectivo não podem existir barreiras, seja de que tipo for, ao desenvolvimento de cada um, homem ou mulher. Só numa sociedade em que iguais oportunidades sejam oferecidas a todos, se poderá afirmar que a opção feita por cada um é uma opção livre.

*Essencialmente
ou
mulheres?*

Todavia, o problema é complexo, não se trata de mudar mentalidades, de abater preconceitos morais, religiosos, sociais. Trata-se sim, essencialmente, de criar as condições reais que permitam o enfraquecimento e a queda dos preconceitos.

Fundação Cuidar o Futuro

É a base material objectiva que os sustenta que é preciso, em la. análise atingir. Embora tal acção deva ser acompanhada de uma desmistificação da realidade que gerou tais preconceitos, da sua mutabilidade e da inevitabilidade histórica da sua queda.

Muito concretamente, e já que a nossa meta deve ser caminhar para o estabelecimento de perfeita igualdade de oportunidades, não podemos esquecer que dadas as discriminações de que as mulheres têm sido vítimas em virtude de uma alienante divisão de trabalho, há que actuar, incentivando as mulheres através de medidas preferenciais a encontrarem o papel que lhes cabe em plena igualdade no Mundo de Trabalho.

quais?

COMISSÃO PARA A POLÍTICA SOCIAL RELATIVA À MULHER

tradução em diplomas legais

4. Enumeração de medidas concretas a aplicar em Portugal.

A primeira medida concreta e imediata que se aponta está intimamente ligada com o abandono a que até aqui tem sido votadas as políticas de formação profissional e social:

*é uma
medida
mas
um meio*

1) Constituição de um Conselho Nacional, cujo nome não importa, mas que deva fazer o ponto da situação do país neste aspecto e coordenar e incentivar toda e qualquer política de formação profissional e social, que julgamos dever ser composto por representantes:

- Do Ministério da Educação e Cultura
- Do Ministério da Economia
- Do Ministério dos Assuntos Sociais
- Do Ministério do Trabalho
- Do Instituto Nacional de Estatística
- Das organizações de trabalhadores
- Das organizações patronais.

Deste Conselho deveriam fazer parte, numa certa percentagem, superior a 30%, técnicos e pessoas interessadas nos problemas específicos do trabalho feminino.

Considerando que, se se pretende fomentar a mais completa igualdade de oportunidades entre os dois sexos, deve começar-se o mais cedo possível, cabendo largo papel às medidas de educação, propõe-se:

2) O estabelecimento de programas educacionais completamente idênticos para os dois sexos tentando instaurar, na prática, a co-educação a todos os níveis.

PNCC

COMISSÃO PARA A POLÍTICA SOCIAL RELATIVA À MULHER

3) Rever cuidadosamente todos os livros didáticos de forma a extirpar do seu seio os estereótipos de mulher, dócil, afável, submissa, providencial e, do homem, duro, activo, responsável, dirigente.

4) Criar na escola o espírito de amor pelo trabalho, seja qual for o seu tipo, de sua dignidade, da sua indispensabilidade para se concretizarem os objectivos propostos.

5) Criar, pelo menos, a partir do último ano do ensino obrigatório, e em todos os outros escalões de ensino, cursos que transmitam um conhecimento do Mundo do Trabalho, da utilidade e da diversidade de várias profissões, com programas sempre adaptados aos interesses das camadas de jovens a que se destinam.

Nestes cursos devem fazer-se todos os esforços para que as imagens oferecidas sejam da mais completa igualdade de tarefas entre os dois sexos.

6) Programas de ensino idêntico nos meios urbanos e rurais, embora neste último sector se possa dar maior relevo prático às questões agrícolas, sem que tal resulte em detrimento dos outros ensinamentos gerais sobre o Mundo do Trabalho.

7) Estabelecimento por graus de prioridade das profissões e sectores que necessitam de profissionais qualificados, e estabelecimento de uma absoluta igualdade de acesso para os dois sexos em relação a esses cursos e profissões.

Atendendo ao período de desemprego que se atravessa e à necessidade de relançar a economia e estimular novos sectores, para os quais se torna necessário proceder o mais rapidamente possível à qualificação de trabalhadores e considerando a necessidade de proporcionar emprego compa

COMISSÃO PARA A POLÍTICA SOCIAL RELATIVA A MULHER

tível a todos os que terminem um curso de formação profissional propõe-se:

- 8) *MT* Que seja definido uma política de emprego a nível nacional o que engloba um programa de formação profissional de igual âmbito procedendo-se à ratificação da Convenção nº 122 de 1966 sobre política de emprego.
- 9) Em relação aos trabalhadores desempregados após a definição das profissões que necessitam de mão-de-obra qualificada, propõe-se a efectivação de cursos totalmente gratuitos, a cargo de entidades públicas.
- 10) Todos os custos em material, instrumentos, vestuário, transportes e deslocações devem ser igualmente pagos.
- 11) *custo* Todos estes cursos devem abrir-se sem distinções aos homens e mulheres, devendo aliás, na linha das mais progressivas orientações sobre não discriminação, dar-se preferência transitoriamente no acesso a esses cursos às mulheres quando as profissões a que se destinam seja do tipo predominantemente "masculino". Sempre que, pelo contrário, as profissões sejam de carácter predominantemente feminino deve dar-se preferência a todos os homens que concorram a esses cursos.
- 12) Considerando que as mulheres empregadas, além das horas normais de trabalho e por falta de equipamentos sociais em número suficiente, devem tratar das tarefas domésticas e familiares, propõe-se:
- Que os cursos de formação e aperfeiçoamento sejam dados durante as horas de trabalho, sem perda de salário ou quaisquer garantias.

Fundação Cuidar o Futuro

COMISSÃO PARA A POLÍTICA SOCIAL RELATIVA À MULHER

13) Propõe-se a rejeição "in limine" dos cursos nocturnos para as mulheres, sendo todavia de estender progressivamente tal proibição a todos os trabalhadores.

14) Revogação de todas as medidas legislativas discriminatórias e nomeadamente das que se não quadram ao que deve ser uma política de formação profissional, incentivada, coordenada e fiscalizada pelos poderes políticos, nomeadamente o artº 42 da L.C.T. e artº 36 nº 2 c) e nº 3, este último uma injustificada limitação ao princípio da liberdade de trabalho.

Quais
são?

Não se deverá admitir que seja o trabalhador a suportar exclusivamente os custos de sua formação quando os maiores benefícios correspondem à empresa e à comunidade nacional.

Fundação Cuidar o Futuro

15) Deve ser conferido um direito de acção judicial a todos aqueles que se sintam lesados por práticas discriminatórias, em virtude de rejeição em cursos em que haja preferência, de terem sido preteridos em promoções com base no sexo quando tenham iguais qualificações.

16) Incentivar em relação às mulheres com responsabilidades familiares e que por esse motivo tenham deixado o emprego, a sua formação, subsidiando-a, de forma a que, desejando regressar ao trabalho, se encontrassem em situação de melhor competitividade.

17) Especialmente em relação aos trabalhadores adultos das zonas rurais uma larga campanha de alfabetização, base de toda a formação profissional, considerando que um número superior a 30% da população portuguesa, com predomínio das mulheres e habitantes das zonas rurais não sabem ler nem escrever, nem frequentaram qualquer tipo de ensino.

COMISSÃO PARA A POLÍTICA SOCIAL RELATIVA À MULHER

Julgamos que nas zonas rurais é este o ponto básico, devendo mobilizar-se todos os esforços, desde o M.E.C., até às Casas do Povo de autarquias locais, para a alfabetização.

Os cursos de alfabetização deveriam ser acompanhados de transmissão de conhecimentos sobre higiene e sanidade, análise dos problemas locais e seguidos de matérias tais como o tratamento dos solos, pecuária, gestão de propriedades, cooperativismo, etc.

MEC
Em relação a alfabetização seria necessário encontrar as condições que, sem levar as pessoas a regressar à "escola", tornassem obrigatória a aquisição destes conhecimentos básicos.

Fundação Cuidar o Futuro

Nesta campanha de alfabetização geral deveria aceitar-se a participação de todas as organizações, nomeadamente as políticas e culturais.

É vital que esta campanha se faça, pois sem ela todos devem estar convictos, não se pode dar qualquer passo em frente no melhoramento agrícola nem pensar em qualquer formação profissional.

- 18) Em relação àqueles que já ultrapassaram a barreira do analfabetismo, no sector rural, é necessário promover cursos de formação profissional agrícola, aproveitando por exemplo as épocas mortas das actividades agrícolas, pagando todos os custos desta formação e na medida do possível remunerando, ainda que simbolicamente, tais esforços.

Nestes cursos de formação no sector rural deveria reservar-se às mulheres uma percentagem de lugares que se

isto não é
delegação
de relatório
mas de
comício

Quais?
Como?
Quem?

COMISSÃO PARA A POLÍTICA SOCIAL RELATIVA À MULHER

II

IGUALDADE DE ACESSO E REMUNERAÇÃO ENTRE
HOMENS E MULHERES

A. Organização das Nações Unidas

1. O princípio da igualdade entre homens e mulheres foi implicitamente reconhecido no preâmbulo da Carta das Nações Unidas, no qual se refere "a igualdade de direitos dos homens e das mulheres".
2. Em 10 de Dezembro de 1948, a Declaração Universal dos Direitos do Homem, adoptada pela Assembleia Geral da ONU estabelece expressamente, no artº 23 que "todos têm direito, sem nenhuma discriminação, a um salário igual para um trabalho igual".
3. Em 10 de Março do mesmo ano, o Conselho Económico e Social das Nações Unidas, após ter discutido a questão de igualdade de salário para um trabalho igual, aprovou uma resolução consagrando esse princípio.
4. A Comissão da Condição da Mulher do Conselho Económico e Social adoptou uma resolução sobre o princípio da igualdade de salário entre a mão-de-obra masculina e feminina. Nesta Resolução, a Comissão da Condição da Mulher recomenda que todos os Estados Membros das Nações Unidas comuniquem à Organização Internacional do Trabalho, as medidas legislativas tomadas para execução do princípio do salário igual para trabalho igual entre mão-de-obra masculina e mão-de-obra feminina sem distinção de raça, nacionalidade ou religião. Por outro lado, solicita à Organização In

COMISSÃO PARA A POLÍTICA SOCIAL RELATIVA À MULHER

ternacional do Trabalho, que inclua no seu estudo sobre o assunto os seguintes pontos:

- a) Substituição do princípio do salário específico para cada emprego em vez de princípio de um salário diferente para cada sexo;
- b) Atribuição às mulheres das mesmas possibilidades que os homens no que se refere à formação e orientação profissional, acesso aos empregos e promoções;
- c) Abolição das restrições legais ou práticas relativamente ao salário da mão-de-obra feminina;
- d) Adopção, em favor das mulheres profissionalmente activas, de medidas susceptíveis de lhes facilitar as tarefas familiares bem como as decorrentes da maternidade.

5. Em 1967, a Assembleia Geral das Nações Unidas adoptou a Declaração sobre a eliminação das atitudes discriminatórias para com as mulheres.

Tendo em consideração que a discriminação para com as mulheres, pelo facto de negar ou limitar a igualdade dos direitos da mulher e do homem, é fundamentalmente injusto e constitui um atentado à dignidade humana, a Assembleia Geral da ONU preconiza nesta Declaração que, entre outras, sejam tomadas as seguintes medidas tendentes a assegurar a protecção jurídica adequada da igualdade de direitos dos homens e das mulheres:

- a) Consagração na constituição de princípio de igualdade de direitos;

COMISSÃO PARA A POLÍTICA SOCIAL RELATIVA À MULHER

b) Ratificação dos instrumentos internacionais da ONU e instituições especializadas relativas à eliminação da discriminação para com as mulheres;

c) Educação de opinião pública a fim de inspirar o desejo de abolir preconceitos e suprimir todas as práticas fundadas na ideia de inferioridade da mulher.

Mais concretamente, já no domínio da vida económica e social preconiza-se a adopção de todas as medidas que assegurem às mulheres: o direito de livre acesso à formação profissional, ao trabalho, à livre escolha de profissão e do emprego à promoção; o direito à igualdade de remuneração com os homens, o direito a idênticas regalias de segurança social.

Salienta-se que a mesma Declaração considera essencial, para assegurar às mulheres o direito efectivo ao trabalho, o estabelecimento de garantias especiais na maternidade e a criação dos serviços sociais necessários.

6. Na sua 615a. sessão, de 24 de Janeiro de 1974, a Comissão da Condição da Mulher decidiu elaborar um projecto de convenção global sobre a eliminação da discriminação relativamente às mulheres.

Neste projecto, salienta-se, por um lado, a contribuição das mulheres na vida da sociedade, a importância social da maternidade e, portanto, o facto de o desenvolvimento integral de cada país e o bem-estar do mundo necessitarem a integração das condições necessárias para permitir à mulher ter um pleno papel a desempenhar em todos os escalões da

vida pública e da vida social.

De acordo com o mesmo projecto, os Estados obrigar-se-ão, por todos os meios, a proibir a discriminação relativamente às mulheres e a estabelecer uma protecção jurídica adequada de igualdade de direitos dos homens e mulheres.

Reafirma-se a necessidade de tomar medidas adequadas que visem o pleno desenvolvimento da personalidade humana, nomeadamente no que se refere à educação, ao acesso à formação profissional, trabalho, emprego e promoção; o direito à igualdade de salário para um trabalho de valor igual e o direito a iguais prestações da segurança social.

Parece-nos ser de salientar que este projecto não considere como discriminatórias as medidas tendentes a criar condições temporárias especiais em favor das mulheres, que visem instaurar uma igualdade de facto. Aponta-se, pois, para a possibilidade de ser dado à mulher um tratamento preferencial em certos campos, tratamento que possibilite que ela seja de facto colocada em posição de igualdade com o homem. Esse tratamento não violará, de acordo com o projecto, o princípio da não discriminação.

B. Organização Internacional do Trabalho

1. A Constituição da Organização Internacional do Trabalho, adoptada em 1919, proclamava "o princípio do salário igual, sem distinção de sexo, por um trabalho de valor igual". O preâmbulo, da nova Constituição, que entrou em vigor em 1948, afirma que é urgente melhorar as condições de trabalho no que se refere à afirmação do princípio "a trabalho igual, salário igual".

2. Para o princípio da igualdade salarial, já consagrado na Constituição de 1919, foi chamada a atenção dos governos pela Conferência Internacional do Trabalho, em 1928, ao examinar a questão dos métodos de fixação de salários mínimos para os trabalhadores empregados nas indústrias nos quais, sendo os salários excepcionalmente baixos não existe mecanismo eficaz para fixação de salários através de convenção colectiva ou através de outro anexo. (1)

3. Em 1944, a Conferência Internacional do Trabalho debruçou-se sobre os princípios e métodos que deveriam reger a organização do emprego no período de transição da guerra à paz; adoptou, então, uma recomendação segundo a qual deveriam ser tomadas medidas para encorajar o estabelecimento de níveis salariais baseados na natureza do trabalho sem distinção de sexo, a fim de colocar as mulheres em pé de igualdade com os homens no mercado do emprego. (2) Com esse objectivo, deveriam ser efectuados inqueritos, em colaboração com as organizações patronais e sindicais, a fim de estabelecer normas precisas e objectivas para a determinação da natureza do trabalho, sem consideração do sexo do trabalhador, que servissem de base à fixação das tabelas salariais.

(1) Recomendação sobre os métodos de fixação de salários mínimos, 1928 (parte B).

(2) Recomendação sobre o emprego (transição da guerra à paz).

COMISSÃO PARA A POLÍTICA SOCIAL RELATIVA À MULHER

4. Constatando, no entanto, que persistiam as diferenças entre os níveis de salários masculinos e femininos, a Conferência Internacional do Trabalho reiterou as suas declarações em favor da aplicação do princípio da igualdade de remunerações.

Assim, em 1937, a Conferência pediu ao Conselho de Administração que submetesse este princípio à atenção do Governo para que ele fosse respeitado na legislação e na prática dos diferentes países.

5. Em 1951, a Organização Internacional do Trabalho, teve em conta a importância crescente da mão-de-obra feminina que, em certos países, já constituía uma porção considerável do volume total de mão-de-obra e, por outro lado, a necessidade de utilização mais eficaz dos recursos nacionais e mão-de-obra, de forma a favorecer a sua repartição segundo as aptidões e capacidades individuais, bem como a mobilidade de trabalho. Com esses fundamentos, adoptou uma convenção (n.º 100) relativa à igualdade de remuneração entre a mão de obra masculina e a mão-de-obra feminina para um trabalho de valor igual.

Esta convenção, que contém ainda hoje as normas internacionais fundamentais relativamente ao princípio de igualdade de salários, procede, antes de mais, à definição de termos "remuneração" e de expressão "igualdade de remuneração". (art.º 1.º)

Assim, entende-se por "remuneração" o salário e todas as outras regalias, pagas directa ou indirectamente, em numérico ou em espécie, pela entidade patronal ao trabalhador em razão do emprego deste último.

Por "igualdade de remuneração" entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina para um trabalho de valor igual refere-se aos níveis de remuneração fixado sem discriminação fundada no sexo.

Os métodos que devem ser seguidos pelos Estados membros para aplicação de princípios de igualdade salarial podem ser:

- a) legislação nacional;
- b) todo o sistema de fixação da remuneração estabelecido ou reconhecido pela legislação;
- c) convenções colectivas;
- d) uma combinação destes métodos.

Referem-se na convenção (art.º 3º) as medidas que convem que sejam tomadas pelos diversos Estados membros para facilitar esta aplicação, dando especial relevo à avaliação objectiva dos empregos na base das tarefas que eles incluem. Os métodos a seguir para esta avaliação poderão ser objecto de decisões, quer da parte das entidades a quem caiba a fixação dos níveis de remuneração, quer das partes intervenientes nas convenções colectivas.

Por esse motivo, este instrumento internacional considera que não serão consideradas como discriminatórias as diferenças salariais que correspondam a diferenças resultantes de uma tal avaliação objectiva dos trabalhos a efectuar.

Salienta também a convenção a conveniência da colaboração entre os poderes públicos e as organizações patronais e sindicais, com vista à aplicação deste princípio.

COMISSÃO PARA A POLÍTICA SOCIAL RELATIVA À MULHER

-8-

6. A Convenção nº 100 é completada por uma Recomendação nº 90, também de 1951, na qual se indicam certas modalidades para a aplicação progressiva dos princípios estabelecidos pela convenção, se se revelar impossível a aplicação imediata de princípio de igualdade entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina para um trabalho de valor igual:

- a) a redução das diferenças entre os níveis salariais masculinos e femininos para um trabalho de valor igual;
- b) a concessão de aumentos iguais aos trabalhadores dos dois sexos que executem um trabalho de valor igual.

Salienta-se aqui mais uma vez, a necessidade de cada Estado, em colaboração com as organizações patronais e sindicais interessadas, estabelecer métodos que permitem avaliar objetivamente as tarefas incluídas nos diversos empregos, a fim de obter uma classificação dos empregos sem consideração de sexo.

Chama-se também a atenção de que a forma principal de assegurar o princípio da igualdade salarial é através de disposições legais, devendo proceder-se à sua informação junto das entidades patronais e dos trabalhadores, bem como de conselhos para a sua aplicação.

Por outro lado, aconselham-se determinadas medidas que poderão facilitar a aplicação do princípio da igualdade de remuneração, aumentando o rendimento dos trabalhadores, tais como:

- a) assegurar aos trabalhadores dos dois sexos facilidades iguais ou equivalentes em matéria de orientação profissional ou de conselhos profissionais, de formação profissional e de colocação;

COMISSÃO PARA A POLÍTICA SOCIAL RELATIVA À MULHER

- b) prever serviços sociais e de bem-estar que respondam às necessidades dos trabalhadores, particularmente daqueles que têm responsabilidades familiares;
- c) encorajar a igualdade de homens e mulheres quanto ao acesso às diversas profissões e funções.

Para finalizar, salienta a Recomendação a conveniência de empreender estudos nesta matéria, bem como a necessidade de desenvolver na opinião pública a consciência dos motivos pelos quais deve ser aplicado o princípio de igualdade de remuneração.

7. Ainda relativamente à convenção nº 100 e recomendação nº 90 sobre igualdade de remuneração, e no âmbito da OIT, importa referir que numa reunião de Conselheiros para os problemas do trabalho feminino, ocorrida em Genebra em 1965, foi observado que a aplicação das normas e orientações constantes daqueles dois textos tinha encontrado algumas dificuldades devido, em parte, às interpretações divergentes dadas à expressão "trabalho de valor igual". Entenderam que a aplicação dessas normas poderia ser facilitada, e foi-o, nalguns casos, através de uma avaliação objectiva dos postos de trabalho, em função das tarefas de que são compostos e destinada a servir de base a uma classificação dos empregos independente do sexo.

Por outro lado, salientaram que a igualização dos salários masculinos e femininos depende, numa larga medida da igualdade de oportunidades em matéria de emprego a qual exige, não somente a adopção de disposições legais mas também um vasto esforço de educação que tenha por objectivo suprimir o qualificativo "masculino" ou "feminino" inerente aos empregos.

COMISSÃO PARA A POLÍTICA SOCIAL RELATIVA À MULHER

8. O aspecto, mais vasto, da igualdade de oportunidades relativamente ao emprego e profissão também foi objecto de uma convenção nº 111, adoptada pela Conferência da Organização Internacional do Trabalho em 1958, relativa à discriminação em matéria de emprego e de profissão. Esta Convenção baseou os seus princípios na Declaração de Filadélfia segundo a qual todos os seres humanos, quaisquer que sejam a sua raça, a sua crença ou o seu sexo, têm o direito de prosseguir o seu progresso material e o seu desenvolvimento espiritual na liberdade e na dignidade, na segurança económica e com oportunidades iguais.

9. A Recomendação nº 111 que completa a Convenção acima referida, aconselha aos Estados Membros a formulação de uma política nacional destinada a impedir a discriminação em matéria de emprego e de profissão, de acordo com os seguintes princípios:

- a) igualdade de acesso aos serviços de orientação profissional e de colocação;
- b) igualdade de acesso à formação profissional e emprego da sua escolha, segundo as suas aptidões pessoais;
- c) igualdade de promoção, segundo as qualidades pessoais, experiência, aptidões e aplicação ao trabalho;
- d) igualdade de segurança de emprego;
- e) igualdade de remuneração para um trabalho de valor igual;
- f) igualdade de condições de trabalho.

Salienta-se na mesma Recomendação a necessidade de cada Membro dever assegurar fundamentalmente a aplicação dos princípios de não discriminação nos empregos públicos e nas acti-

COMISSÃO PARA A POLÍTICA SOCIAL RELATIVA À MULHER

vidades dos serviços de orientação profissional, formação profissional^e colocação, controlados pelas autoridades públicas.

10. Deve referir-se também que numerosos conselheiros na já referida reunião tida em Genebra em 1965 sobre o trabalho feminino, insistiram sobre o valor de que se revestia a convenção nº 111 e a recomendação nº 111 relativas à discriminação. Têm-se revelado extremamente úteis para formar a opinião pública e vencer as numerosas tradições e práticas que impedem a aplicação da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres em matéria de emprego e profissão. Salientaram, no entanto, a necessidade de não encarar o problema de forma negativa, isto é, não lutar contra a discriminação, mas sim em favor da igualdade entre homens e mulheres, assegurando-lhes as mesmas possibilidades de Formação e de emprego, garantindo-lhes o mesmo salário e fazendo depender o avanço profissional das qualificações e do mérito.

C. Comunidade Económica Europeia

1. O Tratado que constituiu a Comunidade Económica Europeia, Tratado de Roma, consagrou o princípio da igualdade de salários masculinos e femininos, no seu artigo 119º.

Esta disposição prevê a obrigação formal para os Estados Membros de assegurar a execução do "princípio da igualdade de remunerações entre os trabalhadores masculinos e femininos para um mesmo trabalho". Assim, os Estados membros têm o dever de assegurar directamente, por instrumentos jurídicos adequados, a realização desta igualdade. Por outro lado, compete às organizações patronais e sindicais a realização prática do princípio, através das convenções colectivas.

O artigo 119º define o que se deve entender por "salário igual"

COMISSÃO PARA A POLÍTICA SOCIAL RELATIVA À MULHER

e por "trabalho igual". Ora, se a primeira noção aliás equiva-
lente à estabelecida na convenção nº 100 da Organização Inter-
nacional do Trabalho, não tem dado origem a problemas, quer
se trate de remunerações ao tempo ou a tarefa, já o mesmo não
acontece relativamente à segunda. Na realidade, esta disposi-
ção não dá uma definição precisa para além da indicação que
poderia ser tirada do seu último parágrafo.

"A igualdade de remuneração, sem discriminação fundada no sexo
implica:

- a) que a remuneração acordada para um mesmo trabalho pago à
tarefa seja estabelecido na base de uma mesma unidade de medi-
da;
- b) que a remuneração acordada para um trabalho pago à hora
seja a mesma para o mesmo posto de trabalho;

2. Constatadas as ambiguidades na interpretação da disposi-
ção em causa, a Comissão das Comunidades Europeias - no quadro
geral das tarefas que lhe tinham sido confiadas pelo artº
155º do Tratado de Roma - entendeu dever precisar a sua posi-
ção relativamente ao âmbito do princípio da igualdade, dando
assim, uma interpretação do artº 119º. Assim, na sua Recomen-
dação de Julho de 1960, afirmou que, o artº 119º visava a su-
pressão de toda a discriminação baseada no sexo do trabalha-
dor, no que se refere à sua remuneração.

Esta recomendação precisava (entre outras) que a igualdade de
remuneração para um mesmo trabalho implica nomeadamente que:

- a) logo que existe um salário mínimo obrigatório, legal ou
convencional, deve ser o mesmo para os trabalhadores dos dois
sexos; quando é pago à tarefa, deve ser estabelecido na base

COMISSÃO PARA A POLÍTICA SOCIAL RELATIVA À MULHER

de uma mesma unidade para os homens e as mulheres;

b) se os salários forem fixados de acordo com um determinado sistema de classificação profissional, as categorias devem ser comuns aos trabalhadores masculinos e femininos e os critérios de classificação devem aplicar-se da mesma maneira aos homens e mulheres;

c) não devem ser considerados, no caso de trabalho pago em função do tempo, factores que ^{afectam} o custo do emprego ou o rendimento da mão-de-obra feminina;

d) nas mesmas condições de aptidão (diplomas, experiência profissional, etc.) exigidas para exercer um emprego, não pode ser admitida nenhuma diferença de remuneração baseada no sexo

e) deve ser proibida nos contratos individuais de trabalho, toda a diferenciação de remuneração baseada no sexo do tra**ba**lhador.

Verificou-se, através desta Recomendação que tinha sido rejeitada a interpretação segundo a qual o princípio da igualdade, tal como estava inscrito no artº 119º não deveria ser aplicado senão às funções tecnicamente idênticas na mesma empresa. A Comissão definia assim a sua posição no sentido de uma aplicação do princípio da igualdade segundo linhas de largo alcance como era exigido pelo carácter social da norma do Trabalho de Roma.

o estudo

Na realidade, /das situações de facto existentes nos Estados-Membros mostravam como era difícil encontrar funções tecnicamente idênticas e como era grande o número de discriminações salariais.

3. Em 30/12/1961, a Conferência dos Estados-Membros, consciente das dificuldades que continuavam a ser levantadas nos diversos países sobre a interpretação do artº 119º, adoptou uma Resolução prevendo modalidades uniformes para a execução do princípio da igualdade em todos os Estados-Membros, na qual se atribui ao mesmo artigo uma noção ampla que visa suprimir todas as discriminações implícitas ou explícitas em detrimento das remunerações femininas.

Assim, reconheceram a necessidade de eliminar todas as discriminações na fixação dos salários e nomeadamente:

a) a aplicação apenas aos homens do salário mínimo legal obrigatório ou a fixação deste salário a níveis diferentes para homens e mulheres;

Fundação Cuidar o Futuro

b) a fixação de salários mínimos convencionais a níveis diferentes conforme o sexo do trabalhador;

c) a fixação, em bases diferentes, de tabelas de remuneração ao tempo e à tarefa para homens e mulheres;

d) a criação de categorias profissionais distintas para homens e mulheres ou a aplicação de critérios de classificação diferentes;

e) a manutenção nas convenções colectivas ou acordos salariais de diferenças de remunerações baseados no sexo.

É de salientar que os Estados-Membros reconheceram igualmente "que são incompatíveis com os princípios da igualdade de remuneração as práticas que consistem na desclassificação sistemática dos trabalhadores femininos, na adopção de regras de qualificação diferentes para os homens e para as mulheres

e numa utilização dos critérios de avaliação das funções para a classificação dos trabalhadores que não esteja relacionada com as condições objectivas do exercício das mesmas funções".

Por outro lado, entendeu-se ser preferível, afim de conseguir uma aplicação harmoniosa e progressiva deste princípio, a previsão de etapas de execução a saber:

- a) até 30 de Junho de 1962 - redução a 15% das diferenciações;
- b) até 30 de Junho de 1963 - redução das diferenciações a 10%;
- c) até 31 de Dezembro de 1964, realização completa a igualdade das remunerações.

Ainda na mesma Resolução de 1961, os Estados-Membros comprometiam-se a prever, nas respectivas legislações, um direito à igualdade entre homens e mulheres com a respectiva protecção pelos Tribunais e a recusar a extensão às convenções colectivas que não assegurasse aquele direito.

Conclui-se da análise do conteúdo da Resolução que o conteúdo do artigo 119º era, mais uma vez explicitado, no sentido de não restringir o seu alcance.

4. Apesar do novo impulso dado pela Resolução da Conferência dos Estados-Membros de 1961 à aplicação da igualdade de salários entre trabalhadores masculinos e femininos em vários sectores de actividades e dos incontestáveis progressos nesse domínio, a situação estava longe de ser satisfatória em 1973. (1)

(1) Rapport de la Commission du Conseil sur l'État d'application au 31 Décembre 1972 du principe d'égalité entre rémunérations masculines et féminines - 18 juillet 1973 SEC (73) 3 000 final.

COMISSÃO PARA A POLÍTICA SOCIAL RELATIVA À MULHER

Na realidade, um verdadeiro direito ao "salário igual" não existe ainda em alguns países membros pois que:

- a) as convenções colectivas não abrangem os trabalhadores de todos os sectores de actividade;
- b) verifica-se a existência de discriminações directas ainda que pouco numerosas;
- c) subsistem muitas dúvidas sobre a correcta aplicação dos sistemas de classificação profissional e sobre a conformidade de alguns desses sistemas aos princípios do artigo 119º.

Num plano mais geral, constata-se que se manifestam discriminações:

- a) na classificação sistemática das trabalhadoras nas categorias mais baixas da hierarquia;
- b) concentração da mão-de-obra feminina nos ramos de actividade com mais baixos salários.

5. Entende pois a Comissão que é necessário dar um novo impulso que resolva completamente o problema das discriminações salariais. Está também consciente do facto de que a solução para o problema da desigualdade salarial faz parte integrante de um conjunto de soluções que permitam obter uma melhoria de situação das mulheres activas. Nessa base, a Comissão apresenta sugestões de trabalhadores aos Estados-Membros relativamente ao papel dos poderes públicos e dos "partenaires" sociais na execução do princípio da igualdade, (1) e finalmente apresenta ao Conselho uma proposta de Directiva

(1) Rapport 18 de Junho de 1973 - SEC (73) 3 000 final

COMISSÃO PARA A POLÍTICA SOCIAL RELATIVA À MULHER

relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros no que se refere à aplicação do princípio da igualdade das remunerações entre trabalhadores masculinos e femininos abrangido pelo artº 119º do Tratado de C.E.E. (1).

Indicaremos, resumidamente, as principais medidas incluídas nesta proposta de Directiva as quais, no caso de serem aprovadas, constituirão as orientações mais recentes da C.E.E. sobre o princípio de igualdade salarial.

6. Parece-nos importante salientar que a proposta de Directiva baseia-se, entre outras, no facto de se considerar que é aos poderes públicos que compete, em primeiro lugar, assegurar a aplicação de princípios de igualdade, por meio de disposições legais, regulamentares e administrativas adequadas; por outro lado, entende ser necessário que as trabalhadoras beneficiem da igualização, no progresso, das condições de vida e de trabalho de toda a mão-de-obra.

7. As principais medidas preconizadas pela Proposta de Directiva (2) são as seguintes:

- os Estados deverão introduzir, na sua ordem jurídica interna, as medidas necessárias para permitir a todas as pessoas que se julgarem lesadas pela não aplicação do princípio da igualdade de remunerações, fazer valer os seus direitos por via jurisdicional;

- os Estados devem suprimir as discriminações entre homens e mulheres decorrentes de uma disposição legal com incidência

(1) Rapport - Parlement Européen - Document 21/74

(2) Journal officiel des Communautés Européennes 27/12/1973

COMISSÃO PARA A POLÍTICA SOCIAL RELATIVA À MULHER

no domínio das remunerações;

- os Estados devem tomar todas as medidas úteis para tornar ineficazes as disposições contrárias ao princípio da igualdade e que figuram nas convenções colectivas, acordos salariais ou contratos individuais de trabalho;
- os Estados tomam as medidas necessárias a fim de impedir todos os despedimentos de trabalhadores que constituam uma reacção da entidade patronal a uma queixa ao nível de empresa ou a uma acção em justiça que vise fazer respeitar o princípio da igualdade das remunerações;
- os Estados devem exercer um controle à aplicação de princípio ao nível das empresas e devem garantir que toda a infracção seja sancionada;
- aos trabalhadores devem ser dado conhecimento, nos locais de trabalho das disposições desta directiva assim como das ^{que} ~~elas~~ estiverem em vigor sobre a matéria.

D. PROPOSTA DE MEDIDAS

1. Na elaboração da proposta de medidas, baseadas nas normas internacionais, que garantam uma efectiva igualdade de direitos e oportunidades de acesso entre homens e mulheres e, principalmente, igualdade de salários, deveremos ter em conta que:

a) na função pública, tem-se vindo, nos últimos meses, a eliminar as discriminações de possibilidades de acesso de homens e mulheres a determinadas carreiras; no entanto, verificamos ainda subsistirem diferenças de tratamento, nomeadamente no facto de existirem quadros separados, conforme os sexos, para efeitos de admissão nas Escolas de Ensino Secundário.

MEC

Fundação Cuidar o Futuro

b) no sector privado, o artigo 119º da Lei do Contrato de Trabalho⁽¹⁾ estabelece que o acesso das mulheres a qualquer profissão, emprego ou trabalho, só pode ser condicionado, limitado ou proibido por lei ou por portaria de regulamentação do trabalho, para salvaguarda da sua saúde ou moralidade ou para defesa da família.

Esta disposição, completada por outra, artigo 117º, do mesmo diploma legal a qual limita a capacidade da mulher casada para a celebração do contrato de trabalho e até para a sua manutenção, constituem, só por si, autênticas discriminações legais e contrárias ao espírito da Convenção nº. 111 da OIT e Declaração da ONU sobre a eliminação da discriminação relativamente às mulheres.

Medidas
de
21/11

(1) Decreto-Lei nº 49 408, de 24-11-1969

c) no aspecto da igualdade salarial, o artigo 116º, nº 2 da Lei do Contrato de Trabalho, especifica que é garantido às mulheres o direito de receber, em identidade de tarefas e qualificações e idêntico rendimento de trabalho, a mesma retribuição dos homens.

Esta disposição permite interpretações que possibilitam diferenciações salariais inter-sexos, pois que fala em "idêntico rendimento de trabalho", não se fornecendo critérios objectivos que permitam avaliar o rendimento. Por outro lado, é extremamente restritiva ao se referir a "identidade de tarefas e qualificações", não admitindo, nomeadamente, a existência de tarefas equivalente.

d) no plano das convenções colectivas, existem, por lado, numerosas discriminações explícitas, pois que se atribuem retribuições diferentes a mulheres e homens, em relação a categorias profissionais idênticas, bem como a separação entre pessoal masculino e feminino independentemente das suas aptidões. Isto conduz a que, frequentemente, a mão-de-obra feminina qualificada, é menos bem remunerada do que a mão-de-obra masculina não qualificada.

Verifica-se, além disso, que as categorias profissionais situadas no grau inferior da hierarquia, são reservadas às mulheres.

2. Tendo em consideração, por um lado, as normas internacionais que visam promover a igualdade de salários inter-sexos e, num plano mais vasto, a igualdade de acesso aos postos de trabalho entre homens e mulheres e, por outro, a aplicação em Portugal dessas normas, propomos:

a) a revogação de todas as disposições legais que permitem a prática de discriminações;

b) inscrição, na ordem jurídica portuguesa, a nível constitucional, de preferência, de um direito à igualdade entre homens e mulheres e de que todas as pessoas que se julgem lesadas pela não aplicação desse princípio, possam fazer valer os seus direitos por via jurisdicional;

c) previsão de um sistema legal que garanta a igualdade salarial inter-sexos, nomeadamente através das seguintes medidas, além das já acima referidas:

os níveis salariais das convenções colectivas e outros instrumentos de regulamentação de trabalho, devem ser idênticos para os trabalhadores dos dois sexos;

- as categorias profissionais devem ser comuns aos trabalhadores dos dois sexos e os critérios de classificação devem aplicar-se da mesma maneira a homens e mulheres;
- não podem ser admitidas nenhuma diferenciações de remuneração, baseadas no sexo, para trabalhadores com idênticas aptidões;
- promover o estudo e garantir a aplicação de critérios de avaliação de funções, baseados única e exclusivamente nas condições objectivas do exercício das mesmas funções, de modo a garantir uma hierarquização objectiva dos postos de trabalho;
- estabelecimento de controle efectivo da parte do Estado da aplicação do princípio da igualdade nas empresas e previsão de sanções adequadas.

d) no caso de o Estado entender, após consulta aos organismos patronais e sindicais, ser impossível a aplicação imedia

*horários
adaptar
quid. lines
do sovénio
USA!*

Fundação Cuidar o Futuro

ta desse princípio, deverá ser estruturado um sistema legal, baseado nas mais recentes legislações, que permitam a aplicação progressiva e por etapas do princípio da igualdade salarial;

e) garantia da possibilidade de consulta e esclarecimento a fornecer às trabalhadoras pelos poderes públicos - sem prejuízo da informação sindical - que as informem sobre os seus direitos e as possibilidades legais de os exercerem;

f) promoção de um vasto esforço de informação da opinião pública sobre os motivos que levam à discriminação entre mulheres e homens, a fim de remover os preconceitos nos quais ela se baseia, desenvolvendo a consciência das razões pelas quais deve ser garantida a não discriminação;

g) eliminação de todas as formas legais de proteccionismo ao trabalho feminino, fora do período da maternidade, que se traduzam indirectamente em discriminações de facto e, substituindo-as pela criação, por parte do Estado, das infra-estruturas e condições que permitam uma efectiva igualdade de acesso ao trabalho;

h) Garantia de uma igualdade de acesso à educação, à formação e informação profissionais e colocação, suprimindo-se, imediatamente, a referência a "masculino" e "feminino" nas ofertas de emprego feitas através dos organismos estaduais.

COMISSÃO PARA A POLITICA SOCIAL RELATIVA À MULHER

2. Aumento do período de férias

Esquema B

3. Antecipação da idade de reforma

Esquema C

4. Aumento do tempo disponível para ensino e formação

Estas opções só se põem, porém, atingidos determinados patamares considerados irreversíveis.

- Redução do horário semanal até 40 horas. É a partir das 36 horas que as outras hipóteses entram em jogo
- Férias, a partir de 5-6 semanas. É a partir deste patamar que a hipótese 3 é escolhida
- Antecipação da idade de reforma: 60 anos para os homens e 55 para as mulheres.

A 4a. hipótese prevê 3 interrupções da vida activa para ensino e formação.

Julgamos mais útil, hic et nunc, que o presente estudo se debruce de preferência sobre opções relativas a horário diário e semanal.

1. A expressão "normas internacionalmente adoptadas" utilizada no despacho de constituição do grupo de trabalho, parece poder entender-se, pelo menos em três sentidos:

A. Numa primeira acepção, mais técnica, serão normas emanadas de organismos supra-estaduais (BIT:ONU) sob a forma de convenções ou recomendações.

B. Numa segunda acepção, serão normas emanadas de organismos representativos de determinados interesses particulares, a nível internacional (Federação Sindical Mundial) .

Não terão porventura estas normas ou recomendações o valor que a autoridade supra nacional donde emanam as primeiras lhes confere, mas nem por isso deixarão de ter interesse num trabalho de pesquisa das tendências e aspirações a nível internacional sobre qualquer matéria .

C. Normas de direito interno de alguns países que para o caso português, poderão ter um valor exemplar e ser testemunho de experiências e pesquisas em determinados sectores.

A.1. Convenção nº. 111 da Oll respeitante à descriminação em matéria de emprego e profissão.

O art. 1º. a) ao definir o conceito de discriminação afirma que o termo compreende toda a distinção, exclusão ou preferência baseada na raça, cor ou sexo. O mesmo artigo 1º. nº. 3 refere que as palavras emprego e profis são compreendem também as condições de emprego (portanto também a questão dos horários). O art. 2º. refere a igualdade de tratamento em matéria de emprego. O artigo 3º. explicita a obrigação que todo o Estado membro tem de respeitar a presente Convenção e de (1) seguir a política definida por esta no que respeita aos empregos submetidos ao controlo directo da autoridade nacional . O art. 5º. 1. e 2. afirma que as medidas especiais de protecção e assistência previstas noutras Convenções e Recomendações adoptada pela Conferência Internacional do Trabalho não são consideradas discriminatórias. Alude a seguir (2) a medidas destinadas a ter em conta as necessidades particulares das pessoas em relação às quais uma protecção especial se reconhece necessária, por razões como o sexo e os encargos familiares, entre outras.

2. Recomendação nº. 116 da O.I.T. sobre redução do tempo de trabalho.

Como princípio geral (1.) preconiza a redução progressiva da duração normal do trabalho.

No nº. 9 afirma que na aplicação de medidas visando a diminuição da duração do trabalho deve ser concedida uma prioridade às indústrias e profissões implicando uma fadiga física ou intelectual particular, ou comportando riscos para a saúde dos trabalhadores interessados, particularmente quando a mão-de-obra empregada se compõe particularmente de mulheres e jovens.

3. Recomendação nº. 123 da O.I.T. sobre emprego de mulheres com responsabilidades familiares.

Depois de constatar, no preâmbulo, o fenômeno da crescente intervenção das mulheres no mundo do trabalho e de apontar alguns problemas que daí decorrem, reconhecendo que estes devem ser assumidos e resolvidos por toda a comunidade, dispõe o seguinte. Como princípio geral (1. A) e b) reconhece às mulheres com responsabilidades familiares o direito ao trabalho sem que para isso fiquem expostas a qualquer discriminação. No nº. 11 (1 e sobretudo (2) afirma que as organizações de empresários e trabalhadores deverão cooperar com as autoridades competentes no sentido de ajudar as trabalhadoras a desempenhar as suas obrigações profissionais e familiares. Alude-se expressamente à atenção que se deveria prestar a questões como a harmonização dos horários de trabalho das escolas.

4. A Resolução adoptada em 25-1-74 pela O.N.U., Comissão da Condição da Mulher (Comissão Económica e Social, relatório sobre a 25a. sessão realizada de 14-1-74 a 1-2-74) recomenda que nos planos futuros a O.I.T. estude novos problemas interessando a mulher que trabalha, tais como as consequências do progresso tecnológico e científico sobre o emprego das mulheres assim como os que põem o trabalho a tempo parcial à luz da evolução dos papéis desempenhados pelos homens e pelas mulheres na vida económica e na família.

5. O Projecto de Convenção da O.N.U. sobre eliminação de todas as formas de discriminação relativamente às mulheres, no seu artigo 4º. nº. 1 dispõe o seguinte:

Artigo 4º. nº. 1 - Não é considerado acto discriminatório a criação de condições temporárias especiais relativas às mulheres visando instaurar uma igualdade de facto.

nº. 2 - A adopção de medidas de protecção às mulheres em certas categorias de trabalho tendo em conta as suas particularidades fisiológicas e para a promoção do bem estar das mães não pode ser interpretada como uma violação do princípio da igualdade dos direitos dos homens e das mulheres.

6. A Carta Social Europeia - Conselho da Europa (18-10 - -61) no preâmbulo afirma que o gozo de direitos sociais deve ser assegurado sem discriminação fundada na raça, cor ou sexo. No art. 8º. dispõe que as trabalhadoras, em caso de maternidade, e as outras trabalhadoras, nos casos próprios, têm direito a uma protecção especial no seu trabalho. O princípio parece visar sobretudo a protecção da mulher grávida ou em período de aleitamento. O art. 17º. afirma o princípio do direito da mãe e do filho a uma protecção social e económica.

B.1. Na 3ª. Conferência Sindical sobre os problemas das mulheres trabalhadoras organizada pela Federação Sindical Mundial, realizada em Praga em Março de 1972, foi adoptada a Declaração dos Direitos Económicos, Sociais, Culturais e Sindicais das Trabalhadoras. Acitada Declaração especifica o reconhecimento da garantia e da aplicação efectiva do direito ao trabalho sem discriminação. Alude à redução dos horários de trabalho, sem diminuição de salários.

COMISSÃO PARA A POLÍTICA SOCIAL RELATIVA À MULHER

67

2.V, Conferência Nacional da C.G.T, 17-18 Maio/73
Programa reivindicativo das mulheres assalariadas,
Afirma-se que a redução do tempo de trabalho é particularmente indispensável para as trabalhadoras, em virtude dos seus encargos familiares, da fadiga originada pela intensidade do trabalho, do longo tempo farto em transportes desconfortáveis.

A C.G.T. pede:

- A semana de trabalho com a duração máxima de 40 horas, com 2 dias de descanso consecutivos sem diminuição de salário;

- O aumento dos efectivos decorrente da redução dos horários;

- A limitação das amplitudes da jornada de trabalho.

Adaptação de horários (horários flexíveis, à escolha, etc.) nos termos em que é preconizada pelos organismos governamentais, apresenta perigos devido à utilização que o patronato pode dar-lhe, de que o mesmo não é ver relegar para segundo plano a redução do tempo de trabalho. Cabe pois à organização sindical - continua a Declaração - colocada perante esta eventualidade apreciar o seu alcance, informar o pessoal interessado de modo que este possa pronunciar-se com pleno conhecimento de causa. A adaptação dos horários em caso algum poderá por em causa direitos e regalias adquiridos.

COMISSÃO PARA A POLÍTICA SOCIAL RELATIVA À MULHER

C. No que se refere a normas de direito interno de vários países, pensamos que haverá interesse em nos debruçarmos sobre 3 tipos de experiência que assumem relevo no plano internacional:

- a) Trabalho a tempo parcial
- b) Horário móvel
- c) Jornada contínua

Põe-se de parte neste estudo o aprofundamento da teoria geral de qualquer das soluções - que já é abundante a nível internacional - por se julgar que ultrapassa a tarefa de pesquisa meramente descritiva que nos é pedido no despacho, ou que, pelo menos, julgamos deduzir da sua letra e espírito.

Fundação Cuidar o Futuro

As mulheres trabalhadoras com responsabilidades familiares serão sem dúvida um dos grupos favorecidos com a adopção deste tipo de horários, e assim o entendem muitos autores, como por exemplo a Archibald A. Evans no seu livro " Temps et vie de travail".

A adopção de novas concepções sobre a organização do tempo de trabalho depende porém de opções fundamentais de filosofia e política geral.

Samuelson denuncia os perigos de uma sociedade não centrada na pessoa humana: " se tirarmos proveito das últimas teorias económicas podemos garantir que haverá um número de empregos suficientes, mesmo se as pessoas resolverem trabalhar 50 ou 60 horas por semana. Se, pelo contrário, as pessoas decidem em favor de tempos livres prolongados, o facto que o crescimento do PNB ser afrouxado reflete simplesmente a maneira inadequada porque nós medimos o valor do PNB. Se este fizesse entrar o lazer em linha de

COMISSÃO PARA A POLÍTICA SOCIAL RELATIVA À MULHER

conta, da mesma maneira que apreciamos as outras vantagens da vida, as maçãs, os jogos de futebol, aperceber-nos-íamos que não há realmente diminuição do PNB importável à redução das horas de trabalho."

O mesmo diríamos relativamente a bens dificilmente contabilizáveis pelos padrões actuais como o pleno desenvolvimento da mulher como pessoa, a manutenção de uma relação equilibrada com o marido e filhos, a harmonia da relação mãe-filho, enfim, o reconhecimento da função social da maternidade.

O problema das opções em matéria de gestão do tempo de trabalho (cfr. Conferência da OCDE realizada em Setembro de 1972, em Paris) relaciona-se com este triângulo:

Fundação ^{pleno emprego} Cuidar o Futuro

repartição de rendimentos

gestão do tempo
de trabalho

A que nível de rendimento a que se podem considerar as opções, a que nível é que o não-trabalho determina a opção?

O que vão as pessoas escolher: um suplemento de lazer ou um suplemento de rendimento?

Para além do nível de rendimento em que começam a pôr-se as opções, ainda há que entrar em linha de conta com as motivações pessoais e com restrições estruturais. A definição de uma política - sistemas rígidas ou flexíveis (os sistemas cada vez mais flexíveis são irreversíveis) - não pode desligar-se da ética. A ética do trabalho tem sido o motor do crescimento, o qual poderá vir a ser a consequência da ética do anti-trabalho? Este problema não foi considerado como alternativa ao crescimento. O desenvolvimento deve ser visto numa perspectiva de contabilidade nacional de contas da população: pessoas melhores em vez de mercadorias melhores. Este será por-

COMISSÃO PARA A POLÍTICA SOCIAL RELATIVA À MULHER

ventura um dos pontos em que a crescente intervenção das mulheres na vida económica, política e social poderá significar e produzir uma mudança das estruturas sociais no sentido de uma crescente humanização da "polis" (cfr. "O Papel das Mulheres na Economia", reunião de peritos da OCDE, 3/6 Dezembro de 1973, notas de Enga. Maria de Lourdes Pintasilgo).

a) Trabalho a tempo parcial

A grande diversidade quanto à concepção e definição de emprego a tempo parcial e é difícil encontrar denominadores comuns além dos que foram propostos numa definição (1973) tornada clássica, tão citada foi depois disso pelo BIT.

Por trabalho a tempo parcial dizia-se nesse estudo, entende-se: "O trabalho efectuado de uma maneira regular e voluntária, durante uma jornada ou uma semana de trabalho, de uma duração sensivelmente inferior à duração normal. Tendo em conta esta exigência do carácter regular da actividade, elimina-se do campo da investigação toda a forma de emprego ocasional ou temporário com o qual o trabalho a tempo parcial é às vezes confundido.

No que respeita^a esta modalidade de organização do tempo de trabalho há, a nível de legislação nacionais, experiências a assinalar.

(Cfr. "Estudo comparativo do emprego a tempo parcial" Revue Int. du Travail Out. 63 e "Trabalho a tempo Parcial e função pública" Revue Int. Travail Abril 72).

Em FRANÇA o Decreto 70-1271 de 23/12/70 regulamenta para a função pública as modalidades de aplicação do trabalho a meio tempo dos funcionários do Estado. A Lei de 19-6970 es-

COMISSÃO PARA A POLÍTICA SOCIAL RELATIVA À MULHER

tabelecer a exercício de funções a meio tempo para os funcionários do Estado. O fim visado era tentar num sector importante e exemplar uma experiência que poderia ser generalizada em caso de êxito.

Os textos são concebidos para o momento em função de necessidades ainda estreitamente definidas de diversas categorias de pessoas impedidas momentaneamente de trabalhar a tempo inteiro; consagram uma forma de actividade à qual se poderá recorrer cada vez mais para fins completamente diferentes e particularmente para satisfazer as necessidades de uma educação permanente.

Em França a duração do trabalho efectuado pelos funcionários visados pela lei de Junho de 70 deve ser pelo menos igual a metade da duração exigida aos "agentes" que exercem a tempo inteiro as mesmas funções. A lei salienta a vontade de instituir um trabalho a meio tempo e não a tempo parcial, isto é, que o horário diário ou semanal deve comportar metade do tempo efectuado seja no dia seja na semana pelo pessoal a tempo inteiro. Isto não exclui a possibilidade de agrupar o trabalho em alguns dias da semana a fim de evitar deslocações numerosas que retirariam o sentido preconizado pela reforma.

No CANADÁ, em virtude do regulamento federal sobre o emprego a tempo parcial na função pública, o trabalhador a tempo parcial é aquele que não é normalmente chamado a trabalhar mais de 15 horas por semana. Segundo os empregos, os funcionários são autorizados a trabalhar de manhã, de tarde ou um número reduzido de horas por dia.

No quadro de um programa especial iniciado em 1967 pelo Conselho do Tesouro canadiano para as mulheres casadas diplomadas na universidade a duração do emprego era de 20-30 horas por semana durante o ano escolar com exclusão, portanto, do período de férias escolares.

Na REPÚBLICA FEDERAL ALEMÃ a lei é de uma aplicação extremamente flexível. Permite encarar uma duração de trabalho reduzida até metade da duração normal e autoriza todas as combinações segundo o grau de interesse das funcionárias.

Nos ESTADOS UNIDOS igualmente a regulamentação é muito flexível. Uma agência ou um serviço não podem contudo oferecer empregos permanentemente a tempo parcial mas em seguida à admissão o contrato pode comportar um certo número de horas por dias, por semana ou por ano.

Na FINLÂNDIA os funcionários que o pedirem podem trabalhar 2 ou 3 dias por semana ou um número de horas fixo por dia.

Razões invocadas nas diversas legislações em favor da introdução do trabalho a tempo parcial.

O Relatório Geral do BIT sobre a matéria não comporta senão um número limitado de Estados economicamente avançados: República Federal da Alemanha, Áustria, Bélgica, Canadá, Dinamarca, Estados Unidos, Finlândia, França, Noruega, Reino Unido. O Relatório procede a um exame geral das condições de emprego do pessoal na função pública. A Comissão paritária da função pública - 1ª. sessão, 1970 - indica que há uma nítida tendência para reconhecer a importância do trabalho a tempo parcial para certas categorias de trabalhadores às quais é necessário: mães de família (com crianças de pouca idade), estudantes, trabalhadores desejosos de prosseguir a sua formação ou os seus estudos, reformados, assim como para fazer face a necessidade de recrutamento em certos sectores com falta de mão-de-obra.

Os países dividem-se no entanto em 2 grupos: de um lado os que, por razões diversas, têm a questão suficientemente amadurecida e necessidades prementes que justificam a adopção de uma legislação ou uma regulamentação especial definindo claramente as condições de emprego desta categoria e tendo por fim assimilar estes trabalhadores aos de pleno emprego (Rep. Fed. Alemã, Dinamarca, França). Encontram-se, por outro lado, os países onde as condições de emprego a tempo parcial continuam por definir, ou são por vezes definidas sem equidade e eficiência (Áustria, Bélgica, Canadá, Est. Unidos, Noruega, Reino Unido).

É certo que neste segundo grupo de países a adopção de uma regulamentação prevista ou já em estudo mostra que se desenha sem dúvida uma corrente em favor deste regime.

Fundação Cuidar o Futuro

Na Áustria, por ex., o Parlamento pediu ao Governo em 1962 para examinar a possibilidade de emprego a tempo parcial das funcionárias com filhos pequenos. Houve 2 projectos de lei que não vingaram apesar do interesse da Administração e das próprias interessadas.

A exposição dos motivos da lei alemã (6a. lei comportando modificações nos regulamentos relativos ao estatuto e tratamento às funcionárias de 31-B-69) não oculta a desagregação causada à Administração pela saída de numerosas mulheres por razões de família. O relatório sobre a aplicação desta lei redigido em Março de 1971 a pedido do Parlamento saúda como um êxito o facto que desde a entrada em vigor da nova legislação o número de mulheres que renunciaram ao emprego diminuiu.

COMISSÃO PARA A POLÍTICA SOCIAL RELATIVA À MULHER

Em França, o Secretário do Estado para a Função Pública declarou diante do Senado em 6-12-69 que a reforma autorizando o trabalho a meio tempo podia trazer uma melhoria simultaneamente à situação das funcionárias e ao funcionamento da Administração. A lei responde pois a esta dupla preocupação: Salvar os interesses da Administração e das funcionárias.

Um dos fins prosseguidos pelos autores do projecto da lei francesa é: "reduzir o número de saídas do serviço que representam para a Administração um custo importante" e "trazer uma solução ao absentismo crônico das funcionárias que têm filhos".

Em suma, o relatório considera que a lei "abre perspectivas novas para o emprego de pessoas momentaneamente impedidas e cujo trabalho é necessário para elas próprias e para a sociedade".

Condições de exercício do emprego a tempo parcial.

No Canadá o trabalho a tempo parcial é autorizado na função pública em 3 das seguintes circunstâncias:

- 1) Para certos empregos que exigem um número de horas de presença inferior à média.
- 2) Quando não é possível recrutar pessoal qualificado a tempo inteiro.
- 3) Para encorajar as mulheres altamente qualificadas que tenham filhos pequenos em idade escolar a aceitar um emprego.

Segundo as razões que estimularam os governos a aceitar esta forma de trabalho, o exercício deste direito é previsto

quer para as mulheres somente (Rep. Fed. Alemã, Bélgica) quer para os dois sexos. Quando a legislação se aplica exclusivamente às mulheres o carácter discriminatório destas disposições pode pôr-se. Isto levou à alteração da lei alemã de 7/6/58 pela lei de 1969 que a aplica aos homens e mulheres que desejam consagrar-se aos seus filhos pequenos ou doentes.

Verifica-se que onde o Estado julgou dever adoptar medidas permitindo trabalhar a tempo parcial viu-se obrigado a estabelecer condições muito restritivas ao exercício desse direito ou de impor limites à duração.

Em França e na República Federal Alemã a idade e o número de filhos das funcionárias são determinantes.

Na Bélgica só os agentes femininos de certas categorias e graus podem prevalecer-se desta modalidade. No Canadá o programa especial do Conselho do Tesouro limitou a três profissões em falta de mão-de-obra: economista, estatístico e bibliotecária.

Restrições quanto ao período máximo: em França 3 anos renováveis até ao máximo de 9. Na Bélgica, 6 meses com prorrogação possível por períodos de igual duração, se a medida é compatível com as exigências do serviço. Na Dinamarca, por um tempo limitado até novo aviso. Na Rep. Fed. Alemã, não mais de 12 anos.

Algumas restrições quanto a categorias de funcionários aos quais é concedida esta faculdade: em França, funcionários titulares (excluídos os contratos, auxiliares ou operários serventuários não abrangidos pelo Código de Pensões). Na Alemanha a legislação federal visa especificamente os empregados e mulheres juizes, aplicando-se mesmo aos funcionários em estágio. Na Dinamarca as pessoas empregadas pelo

COMISSÃO PARA A POLÍTICA SOCIAL RELATIVA À MULHER

-15-

Estado por força de um contrato não estão sujeitas a esta lei.

Outras condições de ordem geral

Certas legislações contêm disposições pormenorizadas enunciando casos precisos nos quais um ou uma funcionária podem pedir para trabalhar a tempo parcial. As leis francesa e alemã, que são as mais recentes, são as mais bem elaboradas a este respeito.

Em França o decreto de aplicação da lei de 1970 prevê que um funcionário pode pedir para exercer funções a tempo parcial nos seguintes casos:

- a) Para educar um ou vários filhos que tem a seu cargo, com idade inferior a 12 anos;
- b) Para cuidar de um filho atingido de enfermidade exigindo cuidados contínuos;
- c) Para assistir o conjuge ou um seu ascendente ou do seu conjuge se o seu estado o exigir em consequência de acidente ou doença grave;
- d) Em caso de invalidez de pelo menos 85% ;
- e) Quando em razão de um acidente ou doença grave a junta médica emite um parecer favorável ao exercício de função a meio tempo.

Esta faculdade é concedida tendo em conta "as necessidades do funcionamento do serviço" - esta expressão é vivamente discutida na Comissão da Lei.

Uma segunda disposição da lei francesa, comum a outras legislações (Rep. Fed. Alemã e Bêlgica) proíbe a um funcionário a meio tempo empregar-se noutro emprego retribuido ou efectuar a título privado um trabalho mediante retribuição. Isto jus-

tifica-se na base de que não seria justo aligeirar o trabalho de um funcionário por causa da sua situação social para lhe permitir exercer em vez disso uma actividade lucrativa.

Na Rep. Fed. Alemã, o direito ao trabalho a tempo parcial é reconhecido pela lei a toda a mulher funcionária ou juíz que tenha no seu lar um filho de menos de 16 anos pelo qual seja responsável.

A adopção deste sistema responde a objectivos sociais evidentes sentidos cada vez mais fortemente na maior parte dos países, mas uma aplicação muito ampla arrisca-se porventura a ferir o limite da equidade especialmente no que toca a férias e pensões. Procura-se portanto restabelecer um justo equilíbrio entre as vantagens concedidas aos trabalhadores a tempo parcial e os prejuizos daí resultantes.

Problemas postos pela organização do trabalho a tempo parcial.

É procurado especialmente em função da natureza do trabalho: serviços de secretaria, serviços aberto ao público (correios).

Reintegração das funcionárias num posto a tempo inteiro após o termo do período. Será preciso subordinar esta reintegração a certas condições como o prevê a lei francesa: ou aguardar uma vaga ou deixar-se depender inteiramente da vontade individual. A limitação da duração do trabalho a tempo parcial resolve em parte o problema por que se não existe sempre emprego vago quando a pessoa quer retomar um lugar a tempo inteiro ele está-lhe assegurado no fim do prazo fixado por lei.

Conclusão - Em 1962 Jean Fourastié salientava que até essa data se considerava o direito ao trabalho no sentido de direito ao trabalho para viver. Outra acepção aparece nos nos-

COMISSÃO PARA A POLÍTICA SOCIAL RELATIVA À MULHER

...
sos dias - é o direito de participar na produção, na vida social, de desenvolver a sua personalidade.

Esta amplitude tem em conta as aspirações das mulheres para as quais prosseguir uma actividade profissional a tempo inteiro quando têm filhos pequenos implica um esforço que compromete a saúde e o equilíbrio familiar. Toma em conta outras necessidades também sentidas pelas trabalhadoras; aperfeiçoamento profissional, educação permanente, promoção social.

Estas experiências vão ao encontro da 2a. Conferência Demográfica Europeia (Jornal de Genève 7/9/71) a qual, verificando que as dificuldades de conciliar a vida familiar e profissional era uma das causas da baixa da natalidade e envelhecimento da população europeia, propôs o trabalho a tempo parcial e os equipamentos sociais.

Também o Código do Trabalho da URSS de 16/12/71 prevê a possibilidade de trabalho a tempo parcial, sem distinção de sexo.

3. Horário móvel

H. Allenspach no relatório apresentado na Conferência Internacional sobre a Gestão do Tempo de Trabalho realizada em Paris de 26 a 29 de Setembro de 1972 por iniciativa da OCDE define horário móvel do seguinte modo:

Horário móvel - é o regime de organização do tempo de trabalho em que o trabalhador (ou um grupo de trabalhadores) fixa em cada dia o princípio e o fim do seu tempo de trabalho, dentro das horas de abertura da empresa; assim, as horas durante as quais a empresa está aberta são mais longas que o horário quotidiano do salariado. No entanto todos os trabalhadores devem estar presentes durante umas horas fixadas

COMISSÃO PARA A POLÍTICA SOCIAL RELATIVA À MULHER

pela empresa (período de base ou período de contacto).

Jacques Chalendar, presidente do grupo de estudo reunido a pedido do Primeiro Ministro da França para estudo dos problemas postos pela organização do tempo de trabalho ao nível da jornada de trabalho, no relatório final apresentado em 28/4/72, passando em revista os diversos sistemas de horários de trabalho e caracterizando-os, aponta os horários impostos e os horários que comportam uma certa margem de liberdade.

Neste segundo grupo distingue três tipo de horário:

1. Horário à escolha - aquele que comporta a possibilidade para o pessoal de escolher de uma maneira fixa, entre os diferentes horários impostos pela direcção, o que convém mais.
2. Horário individual - aquele em que o pessoal pode escolher por si mesmo as suas horas de chegada e de partida, utilizando margens móveis fixadas pela direcção, na dupla condição de manter em cada dia o compromisso da presença regulamentar e de manter o horário escolhido durante um período mais ou menos longo, previamente determinado.
3. Horário variável ou livre - aquele que, suprimindo as restrições que as duas fórmulas anteriores comportam, implica uma redução da duração durante a qual todos os trabalhadores de um estabelecimento ou serviço determinado têm obrigação de estar simultaneamente presentes no trabalho (margem fixa).

O relatório aponta os problemas que o sistema levanta para as empresas e para os trabalhadores e assinala os resultados obtidos. Estuda ainda as soluções respeitantes ao cál-

COMISSÃO PARA A POLÍTICA SOCIAL RELATIVA À MULHER

culo de remuneração das horas. Assim, prevê a possibilidade de transportar de uma semana para outra ou de um mês para outro os créditos e débitos que não poderão ultrapassar certos limites. Prevê ainda as soluções relativas ao regime de faltas. Define a conciliação do sistema com as horas extraordinárias. Apresenta as experiências feitas em casos de trabalho contínuo ou em turnos sucessivos e do trabalho em cadeia.

O relatório termina por um anexo em que é apresentada a lista das empresas que em França, Suíça e Alemanha Federal aplicam já o horário livre (cerca de 350).

4. Jornada contínua

J. Hallaire no relatório apresentado na Conferência Internacional sobre a Gestão do Tempo de Trabalho afirma que a fórmula varia de país para país. Nos países anglo-saxónicos e nórdicos, a jornada contínua é um dia de trabalho de 8 ou 9 horas cortado por uma pausa muito reduzida para uma pequena refeição no local de trabalho, pausa que é contada como tempo de trabalho; em França a pausa para a refeição é à volta de uma hora, o que permite uma refeição nas proximidades do local de trabalho, mas não é contada como tempo de trabalho. No fundo a extensão da pausa está relacionada com hábitos alimentares tradicionais de cada sociedade - o pequeno almoço copioso ou ligeiro das sociedades anglo-saxónicas e europeias meridionais.

A jornada contínua parece não ser uma solução óptima, dadas atêas consequências que pode ter no cansaço físico e intelectual dos trabalhadores. É apenas o remédio para uma situação de facto que é o afastamento progressivo entre o domicílio e o local de trabalho. O desenvolvimento do sistema depende largamente do horário variável, dado que não convém nem agrada a todos os trabalhadores da mesma empresa.

COMISSÃO PARA A POLÍTICA SOCIAL RELATIVA À MULHER

O sistema da jornada contínua exige que a empresa preocupe com o trabalho das refeições do seu pessoal (criação de cantinas de empresa ou adopção da fórmula de senhas de restaurante). Exige também a criação de cantinas escolares a fim de que a mãe que trabalha possa aderir ao sistema.

III. Legislação portuguesa sobre a matéria :

O Decreto-Lei 409/71 de 27 de Setembro legislou sobre horário de trabalho. Estabelece o limite máximo dos períodos normais de trabalho (artº 5º nº 1 e 2) No artº 10º dispõe sobre intervalos de descanso afirmando que nunca devem ser inferiores a uma hora nem superiores a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas de trabalho consecutivo: Admite no entanto no nº 2 derrogações ao princípio introduzidas por regulamentação colectiva. O nº 3 prevê a hipótese de autorização da redução ou dispensa dos intervalos de descanso por parte do INTP quando isso se mostre favorável aos interesses dos trabalhadores.

O mesmo Dec. Lei no artº 43º alude ao trabalho a tempo parcial. O artº 120º do Contrato Individual do Trabalho também se refere ao trabalho a meio tempo. Mas enquanto o artº 120º admite o trabalho a meio tempo só em relação a trabalhadoras com responsabilidades familiares, o artº 43º do Dec. Lei 409/71 estende faculdade a outras categorias de trabalhadores: trabalhadores com capacidade reduzida e estudantes.

SUGESTÕES FINAIS

1. A definição legal de trabalhadoras com encargos familiares utilizando uma expressão negativa e confuso só se justifica se o fim visado pelo legislador foi o de incluir as mães solteiras, definindo a situação eufemisticamente por razões de moralidade pública ou legal.

Diz no seu nº 4 o artº 120º do Contrato Individual de Tra

COMISSÃO PARA A POLÍTICA SOCIAL RELATIVA À MULHER

lho de 24/11/71:

"Consideram-se com responsabilidades familiares as mulheres casadas e não separadas judicialmente de pessoas e bens ou de facto e as que, não se encontrando nestas condições, tenham um agregado familiar ao seu cuidado".

Viola Klein no seu livro "L'emploi des femmes" considera que as responsabilidades familiares se repartem em três categorias:

1. O marido e o lar
2. Os filhos
3. Pais idosos e outros parentes

Fundação Cuidar o Futuro
Seriam, no nosso entender, estes os três pontos a considerar numa futura definição legal, que reputamos urgente.

2. Há quem afirme que no que se refere à introdução na prática social das novas concepções sobre gestão de tempo de trabalho bastará suprimir as disposições legais que lhe são contrárias e deixar que o sistema se desenvolva por si (L'aménagement du temps de travail, OCDE).

Numa perspectiva porventura mais intervencionalista diríamos porém que cabe ao Estado, pelo menos, apontar caminhos e iniciar experiências nos sectores que dele dependem directamente e onde haja predomínio de mão-de-obra feminina. No contexto das empresas portuguesas - e sobretudo dos empresários - o valor exemplar da atitude do Estado seria apreciável.

COMISSÃO PARA A POLÍTICA SOCIAL RELATIVA À MULHER

Assim, pensamos que se poderia autorizar experiências piloto no Estado e em empresas multi-nacionais. Para isso dever-se-ia tornar a lei mais flexível no que se refere a trabalho a tempo parcial, horários flexíveis e jornada contínua. As experiências deveriam ser no entanto controladas e com a garantia da adesão e interesse dos trabalhadores. As negociações nesse sentido seriam dirigidas, por parte dos trabalhadores, pelos sindicatos ou grupos de trabalhadores eleitos junto das empresas ou serviços interessados.

propor 3. Melhorar a posição da mulher em face do mercado do emprego através do desenvolvimento do regime de trabalho a tempo parcial, horário flexível e jornada contínua, designadamente no sector público.

to ser 4. Fundação Guiar o Futuro Revisão do projecto de Regulamentação do Trabalho Feminino elaborado pela Comissão para a Política Social relativa à Mulher que se debruça amplamente sobre a matéria, à luz das novas condições económicas e políticas.

5. Diminuição do horário de trabalho nos sectores com predominio de mão-de-obra feminina.

6. Criação de um grupo de trabalho a nível nacional (possivelmente tripartido) para avaliar as experiências feitas relativamente ao problema. Este grupo manteria contacto com o grupo de trabalho semelhante existente ao nível da OCDE.

IV

Considerando que a plena igualdade de trabalho entre homens e mulheres envolve:

- a eliminação de todas as disposições, medidas e práticas discriminatórias;
- o estabelecimento de medidas que, não só garantam direitos iguais aos dos homens no que se refere à educação, formação e informação profissional, acesso e remuneração, como visem a instauração de uma igualdade de facto, propomos o seguinte:

Fundação Cuidar o Futuro

INFORMAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A. Informação Profissional

1. As informações sobre cursos de formação (duração, locais, vantagens a conceder aos estagiários, exames diplomas, profissões a que dão acesso) devem ser precedidas ou acompanhadas de uma campanha geral de esclarecimento sobre a discriminação que actualmente se pratica em relação à mulher e do infundado de tal atitude.
2. Divulgação ampla de todas as carreiras a que mulher tem acesso. Desmistificação da noção de "salário complementar" e das razões que conduzem à separação entre tarefas "femininas" as desvalorizadas, e femininas.
3. Utilização da rádio, televisão, jornais, entrevistas, mesas redondas, exposições, cartazes, filmes, em suma de todos os meios de informação capazes de abranger todos os sectores

da população.

4. Actualização permanente de informação.

5. Serviços de informação a nível geral e a nível local, de forma a servirem efectivamente as populações dos pequenos núcleos no sector rural.

B) Formação Profissional em Geral:

1. Criação de um organismo público apto a coordenar e lançar uma política e formação e informação profissional a nível nacional, constituído por representantes do Ministério da Educação e Cultura, Ministério da Economia, dos Assuntos Sociais, do Trabalho do Instituto Nacional de Estatística, representantes das entidades patronais e dos trabalhadores.

2. Deste organismo fariam parte uma percentagem de 1/3, técnicos e pessoas qualificadas no estudo de problemas de trabalho feminino.

3. Estabelecimento de acordos pormenorizados entre a entidade pública coordenadora e os centros de formação profissional privados, nomeadamente ao nível de empresa e dos sindicatos, tendentes a estabelecer as condições em que a formação deve ser processada e a coordenação e fiscalização das suas actividades.

4. Estabelecimento de programas educacionais completamente iguais para os dois sexos.

5. Instauração progressiva da co-educação a todos os níveis.

COMISSÃO PARA A POLÍTICA SOCIAL RELATIVA À MULHER

6. Revisão dos livros de ensino, com vista a retirar do seu seio os estereótipos da mulher, dócil, submissa e providencial e do homem, responsável e dirigente.
7. Criar, pelo menos, a partir do último ano do ensino obrigatório e, em todos os outros níveis, disciplinas de informação profissional, apresentando em programas adaptados as opções que se abrem aos jovens no Mundo do Trabalho.
8. Definição de uma lista de profissões, nas quais seja prioritária a formação profissional. Igualdade de acesso aos respectivos cursos de formação.
9. Acesso preferencial de mulheres aos cursos de formação para profissões ditas "masculinas" e preferência para os homens nas chamadas "femininas".
10. Gratuitidade dos cursos de formação a cargo de entidades públicas.
11. Pagamento integral ou concessão de subsídios para despesas com instrumentos, vestuário, transportes, deslocações, etc.
12. Os cursos de formação devem ser ministrados, no que respeita às mulheres, durante as horas de trabalho, sem perda de retribuição ou quaisquer regalias.
13. Legislação dos cursos nocturnos de formação para as mulheres, e, rogressivamente para todos os trabalhadores.
14. Revogação imediata de todas as disposições discriminatórias e atentatórias da liberdade de trabalho, nomeadamente o artº 36 nº 2 c) e nº 3 da Lei do Contrato de Trabalho.

COMISSÃO PARA A POLÍTICA SOCIAL RELATIVA A MULHER

15. Alteração do artº 42 nº 1 da Lei do Contrato de Trabalho frisando-se, contrariamente ^{até} ao/ agora disposto, que é ao Estado que compete proporcionar os meios de formação e aperfeiçoamento profissional e, reservando às entidades patronais e quaisquer outras entidades privadas um papel subsidiário nesta matéria.

O nº 2 da mesma disposição poderá manter-se, mas realçando-se o papel subsidiário das entidades privadas na formação profissional.

C. Formação Profissional no Sector Rural:

16. Início de uma larga campanha de alfabetização, base de qualquer medida de formação profissional.

17. Aproveitamento das épocas de menor actividade no sector rural para promover cursos acelerados de formação profissional agrícola, reservando nesses cursos uma percentagem de lugares, para as mulheres.

18. Na admissão à formação profissional rural deve ser dada preferência à população jovem de ambos os sexos.

19. Nas zonas rurais onde se verifique sub-emprego ou desemprego deverão promover-se cursos de reconversão profissional, para ambos os sexos.

20. Seriam assegurados aos estagiários que os terminassem, empregos compatíveis com as qualificações adquiridas e proporcionado o auxílio financeiro necessário à mudança de local e à reinstalação no novo meio.

Medidas não imediatas:

- Definição de uma política nacional de emprego e ratificação da Convenção da O.I.T. nº 122 de 1966, sobre a política de emprego,
- Criar cursos de formação e aperfeiçoamento para as mulheres que regressem ou pretendem regressar ao trabalho, após ausência devida às suas responsabilidades familiares,
- Instauração progressiva de medidas visando a formação contínua dos trabalhadores.

IGUALDADE DE ACESSO AOS POSTOS DE TRABALHO E IGUALDADE DE SALÁRIOS ENTRE HOMENS E MULHERES:

- a) a revogação de todas as disposições legais que permitem a prática de discriminações;
- b) inscrição, na ordem jurídica portuguesa, a nível constitucional de preferência, de um direito à igualdade entre homens e mulheres e de que todas as pessoas que se julguem lesadas pela não aplicação desse princípio, possam fazer valer os seus direitos por via jurisdicional;
- c) previsão de um sistema legal que garanta a igualdade salarial inter-sexos, nomeadamente através das seguintes medidas, além das já acima referidas:
 - os níveis salariais das convenções colectivas e outros instrumentos de regulamentação de trabalho, devem ser idênticos para os trabalhadores dos dois sexos;

- as categorias profissionais devem ser comuns aos trabalhadores dos dois sexos e os critérios de classificação devem aplicar-se da mesma maneira a homens e mulheres;
 - não podem ser admitidas nenhuma diferenciações de remuneração, baseadas no sexo, para trabalhadores com idênticas aptidões;
 - promover o estudo e garantir a aplicação de critérios de avaliação de funções, baseados única e exclusivamente nas condições objectivas do exercício das mesmas funções, de modo a garantir uma hierarquização objectiva dos postos de trabalho;
 - estabelecimento de controle efectivo da parte do Estado da aplicação do princípio de igualdade nas empresas e previsão de sanções adequadas.
- d) no caso de o Estado entender, após consulta aos organismos patronais e sindicais, ser impossível a aplicação imediata desse princípio, deverá ser estruturado um sistema legal, baseado nas mais recentes legislações, que permitam a aplicação progressiva e por etapas do princípio da igualdade salarial;
- e) garantia da possibilidade de consulta e esclarecimento a fornecer às trabalhadoras pelos poderes públicos - sem prejuízo da informação sindical - que as informem sobre os seus direitos e as possibilidades legais de os exercerem;

f) promoção de um vasto esforço de informação da opinião pública sobre os motivos que levam à discriminação entre mulheres e homens, a fim de remover os preconceitos nos quais ela se baseia, desenvolvendo a consciência das razões pelas quais deve ser garantida a não discriminação;

g) eliminação de todas as formas legais de proteccionismo ao trabalho feminino, fora do período da maternidade, que se traduzam indirectamente em discriminações de facto e, substituindo-as pela criação, por parte do Estado, das infra-estruturas e condições que permitam uma efectiva igualdade de acesso ao trabalho;

h) garantia de uma igualdade de acesso à educação, à formação e informação profissionais e colocação, suprimindo-se, imediatamente, a referência a "masculino" e "feminino" nas ofertas de emprego feitas através dos organismos estaduais.

ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO

1. A definição legal de trabalhadoras com encargos familiares utilizando uma expressão negativa e confusa só se justifica se o fim visado pelo legislador foi o de incluir as mães solteiras, definindo a situação eufemisticamente por razões de moralidade pública ou legal.

Diz no seu nº 4 o artº 120º do Contrato Individual de Trabalho de 24/11/71:

"Consideram-se com responsabilidades familiares as mulheres casadas e não separadas judicialmente de pessoas e bens ou de facto e as que, não se encontrando nestas condições, tenham um agregado familiar ao seu cuidado".

COMISSÃO PARA A POLÍTICA SOCIAL RELATIVA À MULHER

Viola Klein no seu livro "L'emploi des Femmes" considera que as responsabilidades familiares se repartem em três categorias:

- a) O marido e o lar
- b) Os filhos
- c) Pais idosos e outros parentes

Seriam, no nosso entender, estes os três pontos a considerar numa futura definição legal, que reputamos urgente.

2. Há quem afirme que, no que se refere à introdução na prática social, das novas concepções sobre gestão de tempo de trabalho bastará suprimir as disposições legais que lhe são contrárias e deixar que o sistema se desenvolva por si (L'aménagement du temps de travail, OCDE):

Numa perspectiva porventura mais intervencionista diríamos porém que cabe ao Estado, pelo menos, apontar caminhos e iniciar experiências nos sectores que dele dependem directamente e onde haja predomínio de mão-de-obra feminina. No contexto das empresas portuguesas - sobretudo dos empresários - o valor exemplar da atitude do Estado seria apreciável.

Assim, pensamos que se poderiam autorizar experiências piloto no Estado e em empresas multi-nacionais. Para isso dever-se-ia tornar a lei mais flexível no que se refere a trabalho a tempo parcial, horários flexíveis e jornada contínua. As experiências deveriam ser no entanto controladas e com a garantia da adesão e interesse dos trabalhadores. As negociações neste sentido seriam dirigidas, por parte dos trabalhadores, pelos sindicatos ou grupos de trabalhadores eleitos juntos das empresas ou serviços interessados.

COMISSÃO PARA A POLÍTICA SOCIAL RELATIVA À MULHER

3. Melhorar a posição da mulher em face do mercado do emprego através do desenvolvimento do regime de trabalho a tempo parcial, horário flexível e jornada contínua, designadamente no sector público.
4. Revisão do projecto de Regulamentação do Trabalho Feminino elaborado pela Comissão para a Política Social relativa à Mulher que se debruça amplamente sobre a matéria, à luz das novas condições económicas e políticas.
5. Diminuição do horário de trabalho nos sectores com domínio de mão-de-obra feminina.
6. Criação de um grupo de trabalho a nível nacional (possivelmente tripartido) para avaliar as experiências feitas relativamente ao problema. Este grupo manteria contacto com o grupo de trabalho semelhante existente ao nível da OCDE.

LISBOA, 15 DE OUTUBRO DE 1974

OS MEMBROS DO GRUPO DE TRABALHO

Maria Helena Quintana F. Ferreira Braga da Cruz
Maria de Fátima Flores de Campos
João Carlos Pereira Martins de Sousa