

GRUPO DE TRABALHO PARA A PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NA
VIDA ECONÔMICA E SOCIAL



Notas da Reunião de 18 de Junho de 1973

Na sequência das reuniões com os responsáveis de serviços do Ministério das Corporações para apreciação na especialidade da regulamentação do trabalho feminino, realizou-se em 18 de Junho, a 4.ª reunião sob a presidência do Secretário do Estado do Trabalho e Previdência.

Estão ainda em discussão o capítulo referente à organização do tempo de trabalho, a partir da Base XVI.

Fundação Cuidar o Futuro

A base XVI refere-se à prestação de trabalho extraordinário.

A expressão "mútua colaboração" do n.º 1 da referida base foi pelo Dr. João Moura, que abriu a discussão, considerada excessiva. Interrogou: se não era pôr nas mãos da entidade patronal a determinação das condições e circunstâncias em que o trabalho extraordinário deve ser realizado.

O Dr. Silva Leal reforçando a posição anterior afirmou que a prestação das horas extraordinárias só deve ser permitida em casos muito restritos e que colocar o problema em termos de "mútua colaboração" é esperar correspondência apenas de alguns mais colaboradores e em termos paternalistas ou de bondade.



O Senhor Director Geral do Trabalho sugeriu uma nova construção da base em estudo apenas com n.º. 2 excluindo a expressão "nomeadamente". O n.º. 2 foi escarpelizado a seguir, começando pela expressão: "A trabalhadora deve ser dispensada" ou, em alternativa: "A trabalhadora pode recusar-se a prestar trabalho extraordinário".

A primeira expressão significa uma obrigação jurídica e tem suficiente força vinculativa.

O Senhor Secretário de Estado sugeria que se empregasse uma 3.ª fórmula:

"A trabalhadora sempre que o queira deve ser dispensada".

O Dr. Nascimento Rodrigues apreciou em conjunto os dois números da base referindo que o n.º. 1 contem uma norma mais avançada que a lei da duração do trabalho sem reflexos de ordem prática importantes. Quanto ao n.º. 2 deverá retomar-se a expressão "quando haja motivos atendíveis" da lei da duração do trabalho porque não são apenas as circunstâncias indicadas que devem isentar a trabalhadora da prestação de trabalho extraordinário.

O Dr. Belo Salgueiro considera perigoso empregar a expressão mútua colaboração (n.º. 1), o que levou o Senhor Secretário de Estado a interrogar os participantes da reunião se de facto, o mérito da expressão "mútua colaboração" não fica restrita às mulheres com responsabilidades familiares.



Depois de consultados o Dr. Teixeira Ribeiro e Director Geral da Previdência o Senhor Secretário de Estado sugeriu que na linha do Dr. Nascimento Rodrigues se avançasse prospectivamente em matéria de trabalho extraordinário.

Não existe na lei geral nenhum princípio negocial.

Uma política liberalizada de trabalho extraordinário em articulação e em termos de política de emprego, arrasta implicações. Uma grande abertura ao trabalho extraordinário pode agir como elemento cerceador da política de emprego.

O Dr. Heitor Salgueiro considera o n.º. 1 da base em questão, um princípio programático aliciante mas que é necessário concretizá-lo, de contrário pode ser prejudicial.

Por proposta do Senhor Delegado de Setúbal, Dr. Almeida Santos, foi sugerido o seguinte:

Inverta a ordem dos números; no que é actualmente o n.º. 2 contar a expressão "nomeadamente"; no actual n.º. 1 que passava a 2 acrescentavam-se os "motivos atendíveis".

Ainda ficam ^{as}interrogações: o que são "trabalhadoras com responsabilidades familiares"? O n.º. 4 do artigo 120 do regime jurídico do contrato individual do trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei 49 408, responde. Porém, insatisfatoriamente. Será de procurar uma nova definição?



Quanto à proibição de prestar horas extraordinárias - só durante a gravidez e até 6 meses após o parto? Não haverá outros casos em que deva ser dispensada.

A maior vulnerabilidade da mãe e do filho situa-se justamente nas primeiras semanas de gestação. Ora é difícil que a lei contemple esta situação que fica sem protecção. É um paradoxo com que a lei se de^ufronta. Penante esta intervenção da Presidente do Grupo de Trabalho, mandou o Secretário de Estado que fossem ouvidos peritos-médicos quanto ao período de proibição ou de dispensa.

Quanto à redacção do n.º 1 o Secretário de Estado interpreta a mútua colaboração como uma afirmação de não obrigatoriedade perante motivos invocados pela empresa.

Recomendou também que no início deste capítulo ou secção se definisse o que se entende por "responsabilidades familiares".

A Presidente do Grupo de Trabalho não deixou de acentuar que a expressão "responsabilidades familiares" tem internacionalmente grande conteúdo o que será explicado no preâmbulo. É à mulher que compete cumprir determinadas tarefas familiares tanto quanto as suas responsabilidades profissionais, o que em termos de orçamento de tempo, é muito significativo. Esta realidade está provada por a+b por todos os institutos de investigação estrangeiros.



Base XVII - Trabalho Nocturno

Numa apreciação global o Senhor Director Geral do Trabalho considera que toda a construção da base está muito bem pensada, esvaziando a lei do seu conteúdo e colocando o problema do trabalho nocturno na forma "invertida" em relação à lei da duração do trabalho.

O n.º 4 da base em apreciação é que suscitou maior controvérsia, especialmente quanto aos seguintes pontos:

- a expressão horário "habitual" considerando-se que é de suprimir "habitual".
- a questão mais de fundo - do "acordo prévio" da trabalhadora.

Sobre este último ponto houve quem interrogasse: e quanto ao homem, não é necessário o acordo prévio? Será este um dos aspectos da incoerência interna da lei.

O Dr. Nascimento Rodrigues põe a questão da seguinte maneira: considera que este n.º 4 aponta para um princípio redundante porque a alteração do horário (não explícita na lei geral) tal como a mudança do local onde o trabalhador presta serviço (esta expressamente contemplada na lei - art. 24.º.) constituem alteração do contrato individual de trabalho tanto para a mulher como para o homem. Corresponde a uma ideia de qualidade e não de quantidade. Parece-lhe, por isso, que se ^{de} contar este n.º 4.



Outra corrente defendida pelo Dr. João Moura é de que este nº. 4 sendo preferencial constitui uma plataforma para outras inovações. Se o encararmos como redundante tomaremos uma posição, se o virmos como um direito, então, iremos procurar que se estenda a toda a população ac
tiva.

Esta corrente foi reforçada pelos argumentos do Dr. Almeida Santos:

O princípio enunciado no artº. 4º. ou está na lei ou não es
tá. Se está na lei (mesmo utilizando uma interpretação extensiva) é des
criminatório. Se não está na lei, vamos utilizá-lo como ponta de lança.

(O Senhor Director Geral do Trabalho declarou-se "touché").

O Dr. Silva Leal interpelado pelo Secretário de Estado sobre se está ou não na lei, respondeu que entende que não está na lei e que concorda com o argumento do Dr. João Moura e com a introdução deste princípio porque são as tais "pontas de lança".

O Secretário de Estado chamou a atenção para a desflagagem de honários dos estabelecimentos que se está a registar, na questão do honário deslizar das 19 para 20 ou 21 horas (já considerado período nocturno) e concluiu afirmando que o Grupo de Trabalho resolverá a ques
tão em aberto.

Base XVIII - Idade da Reforma

.. Esta medida legislativa não levanta discussão.

O Secretário de Estado referiu-se ao aspecto de discriminação e ao custo. Quanto ao primeiro considera metas a alcançar e que irão



arrastar os homens. Toda a população remará nesse sentido. Quanto ao "custo", o baixo nível das nossas reformas não levanta o problema do custo.

Secção IV - Protecção à maternidade

Base XIX - Princípios gerais

Como introdução, a Presidente do Grupo de Trabalho afirmou haver ao longo de toda esta secção dois momentos: um individualizado; outro ao longo da vida da mulher.

As medidas que esta secção programam são: se por um lado o incentivo à participação na vida do trabalho diminui a fecundidade há que fazer o contraponto com outras secções.

Fundação Cuidar o Futuro

1. Questão de terminologia

O Dr. Luis Morales revelou uma certa preocupação e perplexidade quanto à terminologia. Por exemplo: fala-se em contrato de trabalho, protecção de emprego, regime especial de emprego, Será necessário reformular conceitos no âmbito da problemática do emprego.

2. - O n.º 1 ao referir "o manter intactos os interesses profissionais tanto em termos de emprego como de remuneração", parece a uns pouco explícito devendo falar-se na "estabilidade de emprego, de promoção e de remuneração", Parece a outros, que bastará dizer: "manter intactos os seus interesses profissionais", sem acrescentar mais nada.

(Posição tomada pelo Secretário de Estado)



3. - Quanto à expressão do n.º 2 "responsabilidade colectiva assumida pela sociedade no seu conjunto", o Dr. Silva Leal nota que é a primeira vez que é utilizada numa lei portuguesa e que chama a atenção para a necessidade de a conjugar com a reforma constitucional.

Sugeriu que se suprimissem as palavras: "colectiva" e no seu conjunto".

Base XX - Protecção de emprego

O Secretário de Estado considera esta base extremamente regulamentada.

A Presidente do Grupo de Trabalho acentua que se tem consciência do carácter regulamentar desta base porque já não estamos no domínio programático de outras bases mas num domínio a que a trabalhadora reage imediatamente.

Daí que o que aparece como excessivamente regulamentar tenha sido preocupação pedagógica.

As objecções de pormenor incidiram no n.º 2 por não contemplar todos os casos de justa causa e ao referir-se "casos de falta grave da trabalhadora" fica-se num terreno de imprecisão, não devendo esquecer que os Tribunais são muito rigorosos na apreciação da justa causa (observação do Dr. Belo Salgueiro).

Propõe-se que se utilizasse a expressão; "ocorrendo justa causa".



O n.º. 3 pode conduzir a uma situação de desprotecção. Há que afirmar o direito à indemnização, podendo a trabalhadora optar pelo subsídio de desemprego.

O n.º. 5 - há que dizer qual é a consequência de apresentar a prova. Parece que é a da anulação do despedimento.

O n.º. 6 - é de má técnica remeter para o Decreto-Lei 49 408 que ~~que~~ entretanto poderá ser ele próprio revisto. Será portanto, preferível empregar apenas a remissão para a legislação do regime jurídico do contrato individual de trabalho.

Base XXI - Repouso por Ocasião do parto

A objecção levantada foi se se poderá falar do direito a uma coisa obrigatória. Houve quem entendesse que a expressão era correcta porque significa um poder-dever.

Toda esta base tem de ser pensada (aliás como toda a lei) na óptica do funcionalismo público.

O Senhor Secretário de Estado deu por terminada a reunião às 21 horas, recomendou a reformulação das bases de acordo com as observações e anunciou que a próxima reunião será presidida pelo Senhor Director Geral do Trabalho.

Posteriormente foi esta reunião marcada para o dia 2 de Julho, às 16 horas.