

INFORMAÇÃO
~~XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX~~

No capítulo anterior fizemos um apanhado geral sobre a posição jurídica da mulher portuguesa.

Tentamos apresentar o assunto de forma objectiva. Resta-nos agora emitir um juízo de valor acerca das normas recolhidas.

Cremos poder afirmar sem receio que no estágio evolutivo da ^{nossa} ~~na~~ sociedade podemos aceitar algumas das disposições transcritas enquanto que outras merecem a nossa desaprovação.

Mantemos agora a divisão então adoptar em normas de direito público e normas de direito privado.

Em relação às primeiras nada temos a objectar aos artigos 5.º, 12.º e 14.º da Constituição Política.

Na verdade o artigo 5.º estabelecendo a igualdade de todos os cidadãos perante a Lei não fez qualquer discriminação e constitui até um óptimo ponto de apoio para uma política de integração social da mulher.

Quanto aos dois outros artigos, a forma geral como estão formula dos põe-nos ao abrigo de qualquer crítica.

A nossa posição já é diametralmente oposta no tocante às restan-

tes disposições do sector público a que aludimos.

Não achamos uma justificação lógica para ^{se}continuar a vedar às mulheres a carreira de magistratura ou a carreira diplomática, bem como os lugares de chefia dentro da administração.

Uma vez que se abriram às raparigas as vias de acesso a qualquer das profissões citadas em primeiro lugar - os cursos de Direito das duas Universidades existentes no país, dificilmente se aceita esta limitação.

Quanto aos lugares de chefia, talvez baste recordar que o sector privado, ^{muito} ~~inscrito~~ mais exigente na selecção dos seus quadros está a enverdar por uma abertura cada vez maior à mão de obra feminina mesmo nos seus postos mais elevados.

Fundação Cuidar o Futuro

*

*

*

A análise das normas civis e laborais exige a consciência de que existem entre nós certas "imagens" relacionadas com o casamento e mulher dentro da família.

A supremacia dada ao marido em matéria de conflitos e administração de bens e educação e instrução dos filhos deve ser encarada como uma sobrevivência histórica do Código Napoleónico influenciado por seu turno pelo Direito Romano e pela capitis diminutio inerente à mulher em razão do sexo.

Julgamos iníquas as disposições legais que atribuem tal posição

de superioridade ao marido, mas supomos inútil tentar lutar contra elas em - quanto se mantiver o conceito sociológico de que o casal é constituído por um indivíduo dotado de personalidade jurídica - o marido e por uma outra pessoa que em caso de necessidade o pode substituir mas que nunca pode entrar abertamente em conflito com ele.

Só quando se atingir o clima preconizado na Constituição Política de "igualdade de todos os cidadãos" será então possível estabelecer as normas que racionalmente resolvam os conflitos surgidos entre o casal, quer a respeito de bens quer a respeito dos filhos.

Começa a desenhar-se uma tendência para dar autonomia à mulher que trabalha: retira-se da administração do marido o produto dos salários vencimentos ou honorários ou dos direitos de autor; permite-se-lhe celebrar válidamente um contrato de trabalho, estar em juízo por causa desse contrato, modificá-lo ou rescindi-lo.

No entanto, ainda em nome da unidade familiar o marido não separado de pessoas e bens judicialmente ou de facto, pode pedir a anulação do contrato de trabalho da mulher.

Em matéria de remuneração, a formulação legal estabelece a igualdade. Contra a norma não temos pois nada a dizer, mas há um ponto que convém focar.

Embora o artigo 116º. do Decreto nº. 49 408 seja claro, e desde 1 de Janeiro de 1970 sujeito a sanção, na prática verifica-se uma disparidade mui

to grande entre os rendimentos do trabalho auferidos por homens e mulher em igualdade de qualificações e de trabalho.

Números colhidos e publicados pelo Fundo de Desenvolvimento de Mão-de-Obra são suficientemente elucidativos para dispensar quaisquer comentários.

Quanto às restantes normas laborais concordamos em princípio com as que proíbem às mulheres certas tarefas por motivos fisiológicos. (v. g. despacho de 15 de Setembro de 1934, despacho de 14 de Dezembro de 1936 e despacho de 18 de Outubro de 1947).

Também nos parece justo que as mulheres durante a gravidez tenham um regime especial e que essa protecção específica ^{de} ~~de~~ estenda por um período mais ou menos longo depois do parto, mas já não estamos de acordo com as disposições que contrapõem a imagem da "mulher profissional" à "mulher mãe de família" ^{que} ~~que~~ sobrepõem a segunda à primeira.

Por exemplo o artigo 120.º do Contrato Individual de Trabalho preconiza o emprego a meio tempo para as mulheres com encargos familiares.

Ora acerca deste ponto ocorrem-nos duas ordens de razões:

1.ª. Não compreendemos porque é que o emprego a meio tempo deve ser "dedicado" em sede legal apenas às mães de família.

Seria preferível admitir a existência de empregos a meio tempo que pudessem ser aproveitados por todos os trabalhadores que, por razões especiais vissem nesse horário de trabalho uma solução aceitável para qualquer

dificuldade que lhes surgisse. Não será necessário fazer grande esforço de imaginação para admitirmos a possibilidade de o trabalho a tempo parcial interessar também aos homens.

Encaremos a hipótese frequente de certos trabalhadores, em especial jovens, que pretendem tirar um curso médio ou superior mas que, por razões económicas só o podem fazer se dispuserem de rendimentos provenientes do trabalho, Talvez que ao equacionar os factores tempo de trabalho e rendimentos pecuniários, eles não vejam grande inconveniente na redução dos segundos se simultaneamente se virem libertos de algumas horas de trabalho semanais que irão investir na formação profissional.

2ª. A outra observação que queríamos fazer diz respeito ao trabalho a tempo parcial propriamente dito.

Supomos que a solução de diminuir o número de horas de actividade da mão de obra feminina embora possa parecer um benefício, e a curto termo resolva algumas das dificuldades das mulheres trabalhadoras, não é a resposta ideal para permitir às empregadas oneradas com encargos familiares o acesso ao mercado do trabalho.

O que acontece é que o trabalho a meio tempo vem transformar as pessoas que aderem à fórmula numa mão de obra de segunda classe.

Os empregadores consideram-nas como a reserva disponível onde podem ir buscar reforços quando há uma actividade extraordinária, mas que pode ser dispensada quando essa actividade diminui.

Por parte dos próprios colegas há uma maneira especial de encarar as trabalhadoras a tempo parcial. São sempre julgadas como "^{amadoras} amadoras" que não sentem o peso da responsabilidade das tarefas a tempo integral.

Finalmente as mulheres que adoptam o sistema olham o trabalho como uma fonte de receita indispensável para equilibrar o orçamento doméstico. Nos seus cálculos entram apenas elementos pecuniários. Os aspectos de promoção, de satisfação profissional passam para um plano tão longínquo que habitualmente não pesam na resolução tomada.

Todos estes argumentos servem apenas para justificar uma afirmação que gostaríamos de fazer, mas que à primeira vista poderia ser mal interpretada:

Fundação Cuidar o Futuro
A posição que a Lei do Trabalho toma em relação às mulheres oneradas com encargos familiares de lhe facilitar o emprego a meio tempo, longe de ser um benefício, pode ser considerada como uma desvantagem desde que se encare o problema numa perspectiva mais lata.

Queremos frizar mais uma vez que não condenamos in limine o trabalho a tempo parcial. Achamos até que ele pode ser muito útil para resolver certos problemas que aparecem na vida do profissional. Achamos apenas que essa possibilidade devia ser aberta a ambos os sexos e não apenas "dedicada" às mulheres com responsabilidades familiares.

Quanto à criação de obras de interesse social designadamente infantários, jardins infantis etc. entendemos que ela é da maior utilidade

não só para a defesa da mulher mas também para o interesse do casal e precisamente da criança que utiliza qualquer dessas instituições.

Sobre este ponto não temos ideias muito claras mas supomos ser mais defensável a criação de creches de bairro do que de creches de empresa. Especialmente quando a criança é muito pequena e a deslocação da mãe muito longa surgem com frequência problemas graves.

No capítulo anterior fizemos ainda referência às secções femininas dos sindicatos.

Sobre o assunto vamos deixar falar as interessadas.

Na última assembleia geral da secção feminina do Sindicato Nacional dos Profissionais de Escritórios afirmou-se:

Fundação Cuidar o Futuro

"As secções femininas não têm razão de existir, pelo menos nos moldes actuais.

Deve acabar-se com elas pois constituem uma situação discriminatória. A oradora acrescentou que a mulher enquanto trabalha, tem igualdade de assunto no Sindicato como qualquer profissional.

Diversas adesões reforçaram esta moção salientando que não existem problemas especificamente femininos no mundo do trabalho, mas apenas problemas de trabalhadores.

Foram apresentadas a esta assembleia diversas propostas conducentes à alteração dos estatutos do Sindicato. De entre elas destacaram-se as seguintes: Abolição das secções femininas no Sindicato, já que a mulher por direito é um membro efectivo e portanto não constitui um grupo estanque; que na nova elaboração dos estatutos seja dada possibilidade à mulher de participar activamente na gerência do Sindicato ..."

O testemunho de mulheres trabalhadoras integradas num Sindicato e

dentro dos problemas Sindicais merece-nos toda a consideração.

Achamos um pouco exagerado a afirmação de que não há problemas especificamente femininos no mundo do trabalho. Admitimos perfeitamente que os haja, apenas não nos parece que tenham a relevância suficiente para justificar a criação de 1 Secção nos Sindicatos, o acantonamento das mulheres numa zona segregada com restrita comunicação com o resto da instituição. Também os trabalhadores diminuídos físicos, os jovens e por exemplo no Ultramar os trabalhadores de raça negra têm problemas especiais, mas nem por isso se pensou em criar-lhe secções especiais dentro dos Sindicatos.

Quanto às normas a introduzir nas convenções colectivas de trabalho merecem talvez uma revisão.

Assim a referência ao emprego a meio tempo deixa de interessar na medida em que já está regulado em sede legal.

A dispensa quando pedida, de comparência ao trabalho durante pelo menos dois dias em cada mês, ou é justificada por motivos de saúde e nessa altura entra no regime das faltas por doença, ou então torna-se um facto que influencia desfavoravelmente o absentismo feminino.

A permissão para as empregadas trabalharem sentadas, ou para se sentarem a meio dos períodos de trabalho, não se justifica numa época em que os movimentos do trabalho estão a ser objecto dum estudo intensivo.

Enquanto na maior parte dos países se luta pela produtividade e pela eliminação de gestos inúteis nós continuamos a consignar nos nossos tex -

tos que as mulheres devem repousar a meio dos períodos de trabalho...

Julgamos inútil fazer qualquer outro comentário.

Tal como fizemos no capítulo anterior vamos agora referir, em -
bora de forma muito breve, o que se passa em matéria de Previdência Social,
nomeadamente no seu aspecto mais recente: a Pensão de Sobrevivência.

Há uma disparidade muito grande entre o que se passa com a pen -
são a receber pelo cônjuge sobrevivente conforme se trate do viúvo ou da viúva
Esta fica sempre habilitada a receber a pensão (salvo o regime especial con -
signado para as viúvas com menos de 35 anos) seja qual for a sua situação
profissional.

Pode no entanto perde-la por razões de ordem moral.

O viúvo só recebe a pensão de sobrevivência se estiver incapacit -
tado para o trabalho.

Novamente aflora aqui a "imagem" tradicional do casal em que o
marido era o sustentáculo económico do lar e a mulher se limitava aos traba -
lhos domésticos.

Numa época em que se impõe o trabalho fora do lar dos dois mem -
bros do casal parece que seria de rever esta disposição. A situação não seria
tão chocante se as trabalhadoras descontassem para a pensão de sobrevivência
menos do que os trabalhadores, Não conhecemos a existência de qualquer discriminação nesse campo.

Consequentemente as mulheres acabam por ficar prejudicadas na me-

dida em que durante a vida activa descontam para a previdência tanto como os seus colegas e em caso de morte deixam uma garantia muito menor ao respectivo cônjuge.

Fernando Aguiar

Fundação Cuidar o Futuro