



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL
GABINETE DO MINISTRO



GRUPO DE TRABALHO PARA A DEFINIÇÃO DE
UMA POLÍTICA NACIONAL GLOBAL ACERCA
DA MULHER

Fundação Cuidar o Futuro

RELATÓRIO

Fevereiro 1971



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



Constituíram este Grupo de Trabalho:

MARIA DE LOURDES PINTASILGO

AURORA DE OLIVEIRA FONSECA

ODETE ESTEVES DE CARVALHO

MARIA DO CARMO ROMÃO

FERNANDA AGRIA

BERTINA SOUSA GOMES

MARIA DAS DORES PIMENTEL - Secretária

Fundação Cuidar o Futuro



INDICE

PAG.

RELATÓRIO

1. ESTRUTURAÇÃO E ACÇÃO DO GRUPO DE TRABALHO

1.1 Funcionamento do Grupo de Trabalho

1.1.1 A criação do Grupo de Trabalho 1

1.1.2 Actuação do Grupo de Trabalho em relação aos objectivos propostos 2

1.1.3 Condições estruturais do Grupo de Trabalho 7

1.2 Conclusões provisórias dos estudos realizados pelo Grupo de Trabalho .. 8

1.2.1 No Plano Legal 9

1.2.2 No Plano Sócio-económico 10

2. OBJECTIVOS DA COMISSÃO PARA A PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NA VIDA ECONÓMICA E SOCIAL 13



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



2.1	Contexto em que se inserem os objectivos	13
2.2	Objectivos no Plano Legal	15
2.3	Objectivos no Plano Sócio-económico ..	16
2.4	Objectivos no Plano Cultural	16
3.	ASPECTOS ESTRUTURAIS RELATIVOS À COMISSÃO PARA A PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NA VIDA ECONÓMICA E SOCIAL	18
3.1	Contexto em que se insere a proposta de estrutura	18
3.2	Projecto de estatuto da Comissão para a participação das mulheres na vida económica e social	20

ANEXOS

- I - *A Perspectiva internacional relativamente à participação da mulher na vida económica e social*



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



- II - *Análise preliminar do estatuto da mulher no Direito Português*
- III - *Projecto inicial de alteração do Código Civil na parte relativa ao Direito da Família.*
- IV - *Estudo analítico das remunerações femininas e das diferenciações salariais entre homens e mulheres*
- V - *Linhas gerais de aplicação do programa de acção internacional unificada para o progresso das mulheres, da O.N.U. à situação portuguesa*
- VI - *Projecto de diploma legal para a constituição da Comissão*

Fundação Cuidar o Futuro

* *
*



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



1. ESTRUTURAÇÃO E ACCÃO DO GRUPO DE TRABALHO

1.1 Funcionamento do Grupo de Trabalho

1.1.1 A criação do Grupo de Trabalho -
lho

Na continuidade de estudos realizados e de acções desencadeadas por vários serviços do Ministério das Corporações e Previdência Social, foi constituído um Grupo de Trabalho "visando a definição de uma política nacional relativa às condições necessárias para a contribuição das mulheres para o processo global do desenvolvimento do País." O Grupo de Trabalho foi criado por despacho de Sua Excelência o Secretário de Estado do Trabalho e Previdência de 13 de Maio de 1970.

Esta medida coincidiu com as conclusões da experiência internacional expressas nas resoluções da Comissão do Estatuto da Mulher da O.N.U. Com efeito, durante as sessões da Comissão realizadas na década de 60 foi insistentemente recomendada a criação de Comissões Nacionais sobre o estatuto da mulher. Tais comissões são consideradas instrumentos eficazes para a realização de dois objectivos cru



ciais: o progresso das mulheres e a sua participação na vida económica e social das comunidades a que pertencem.

O Grupo de Trabalho não se tornou imediatamente uma Comissão Nacional. Esta opção foi tomada por duas razões complementares:

- a necessidade de estruturar um pequeno grupo técnico de pensamento coeso, embora diversificado nas especializações e opções particulares;

Fundação Cuidar o Futuro

- as exigências postas pelo carácter inter-sectorial de uma Comissão Nacional quanto à definição prévia dos sectores predominantes da problemática de conjunto relativa à participação da mulher portuguesa no desenvolvimento.

1.1.2 Actuação do Grupo de Trabalho em relação aos objectivos propostos

O Grupo de Trabalho realizou uma primeira aproximação dos objectivos que lhe foram propostos pelo despacho já citado de Sua Excelência o Secretário de Es-



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO

- 3 -



tado do Trabalho e Previdência. Assim:

1º Objectivo

"Inventário e avaliação das necessidades, problemas e condições de integração das mulheres no processo de desenvolvimento nacional, através da recolha de informação existente nos serviços oficiais."

O Grupo de Trabalho esboçou as linhas gerais para o levantamento da condição da mulher. Constatou que existem problemas metodológicos de fundo e deparou com a falta de estudos de macro-sociologia imediatamente acessíveis. Devido a essas dificuldades de base, não foi possível ao Grupo de Trabalho incluir no presente relatório um levantamento que permitisse ver quem é, como se reparte e como vive a mulher portuguesa.

Foi, no entanto, possível realizar um primeiro levantamento da condição da mulher no direito português (v. Anexo II). Dada a importância - revelada por esse estudo - da definição do estatuto do homem e da mulher no agregado familiar, realizou o Grupo de Trabalho uma análise das normas do Direito de Família com especial incidência nas relações entre homens e mulheres na sociedade em geral e no mundo do trabalho em particular. Daí resultou um estudo contendo uma proposta de alteração de alguns artigos do Código Civil (v. Anexo III).



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO

- 4 -



Tendo verificado também uma incoerência interna da lei portuguesa relativamente às condições de igualdade dos homens e das mulheres no mundo do trabalho, o Grupo de Trabalho realizou um primeiro levantamento do problema das remunerações femininas e das diferenciações salariais (v. Anexo IV).

O Grupo de Trabalho embora consciente de que estes estudos se poderão considerar marginais em relação aos objectivos específicos que lhe foram atribuídos, incluiu-os neste relatório por constituírem uma amostragem significativa do tipo de relações inter-sectoriais que suscitam os problemas relativos à situação da mulher em qualquer sector da vida económica e social.

2º Objectivo

"Preparação dum esquema de plano para o progresso das mulheres e sua contribuição para o desenvolvimento através da articulação do potencial feminino com as linhas de força do desenvolvimento nacional, a realizar por meio de dispositivos legais considerados necessários".

O Grupo de Trabalho elaborou o esquema de plano para o progresso das mulheres e sua contribuição para o desenvolvimento. Resumiu esse esquema em termos de objec-



tivos de uma Comissão para a participação da mulher na vida económica e social (v. Cap. II deste Relatório)

Na elaboração desses objectivos, o Grupo de Trabalho utilizou sobretudo duas fontes de informação:

- o levantamento da condição da mulher portuguesa indicado acima, e o diagnóstico que nessa base pôde já fazer dos aspectos mais urgentes ou de mais peso na participação das mulheres no processo de desenvolvimento;

Fundação Cuidar o Futuro

- o estudo das orientações que têm vindo a desenhar-se internacionalmente quanto à participação das mulheres na vida económica e social (v. Anexo I).

3º Objectivo

"Discussão do esquema de plano com serviços oficiais, organizações não-governamentais e peritos nos vários domínios."

O Grupo de Trabalho discutiu aspectos concretos do esquema de plano com algumas entidades governamentais, referiu-se a algumas organizações não-governamentais e pô-lo à prova em sectores limitados da opinião pública.



Dois factores impediram, porém, que este objectivo fosse mais amplamente conseguido:

- A falta de tempo para um número suficientemente grande de "relações públicas" para permitir um ajuste sério do esquema segundo os pareceres colhidos;
- A verificação de que a mentalidade geral não aconselhava a discutir o esquema nos termos ainda vagos correspondentes às etapas progressivas da sua elaboração.

Fundação Cuidar o Futuro

4º Objectivo

"Indicação das estruturas que garantam, na execução do plano, a interpenetração sectorial que deve caracterizar qualquer trabalho de âmbito nacional relativo às mulheres."

O Grupo de Trabalho realizou este objectivo em termos de uma proposta de estrutura de uma Comissão para a participação das mulheres na vida económica e social (v. Cap. III deste relatório).



1.1.3 Condições estruturais do Grupo de Trabalho

O Grupo de Trabalho viu-se definido no ponto de partida, como um grupo de estudo, precedendo já, até certo ponto, na sua estrutura, uma futura Comissão nacional .

Importa salientar que não só a dinâmica de estudo própria ao Grupo conduziu a trabalhos que tendem a desembocar no executivo, como o Grupo se viu solicitado por problemas do âmbito do Ministério das Corporações e do Ministério dos Negócios Estrangeiros. Estes problemas a que o Grupo dedicou algum tempo só vieram beneficiar a realização dos objectivos que lhe haviam sido atribuídos.

A análise do trabalho do Grupo permite concluir que ele foi estruturalmente um Grupo de estudo com interacção com vários sectores do executivo. É de prever que, na continuidade do Grupo de Trabalho - e a exemplo, aliás, do que acontece em outros países - a Comissão a constituir venha também a ter uma forte incidência de programas concretos a executar, relativos a vários sectores da vida económica e social. Tal previsão supõe que sejam satisfeitas duas condições fundamentais:

- que os objectivos da Comissão sejam definidos com suficiente amplitude de modo a poderem enquadrar a multiplicidade de aspectos que mesmo



um só problema relativo à situação da mulher necessariamente levanta;

- que a estrutura da Comissão seja concebida com suficiente elasticidade para permitir o intercâmbio de sectores públicos e privados.

1.2 Conclusões provisórias dos estudos realizados pelo Grupo de Trabalho

Para poder estabelecer os objectivos de uma Comissão de âmbito nacional, o Grupo de Trabalho realizou dois tipos de estudos que lhe permitiram esboçar a problemática relativa à mulher portuguesa. Esses estudos assentam em dois pilares:

- a situação da mulher na legislação portuguesa, como ponto de partida indispensável para a análise de aspectos particulares;
- a situação da mulher no mundo do trabalho, como aspecto decorrente das acções já realizadas e a realizar no âmbito do Ministério das Corporações e Previdência Social.



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO

- 9 -



As conclusões provisórias desses estudos - que se indicam a seguir - têm como jus tificação, no enquadramento deste relatô rio, a informação das entidades superio res e dos membros da Comissão a formar .

1.2.1 - No Plano Legal

- a) Analisando-se a posição da mulher no di reito português, tanto no sector público como no sector privado, nota-se uma in - coerência interna da lei em alguns aspec tos que se consideram fundamentais à luz do princípio constitucional da igualdade dos cidadãos perante a lei (art. 59 da Constituição Portuguesa).
- b) Através do estudo feito, é possível esbo çar um perfil da mulher no plano legal que é revelador de uma posição ideolôgi ca em que a mulher é tida como sujeito de direito de estatuto reduzido.
- c) Da análise das disposições do Código Ci vil relativas ao direito de família res salta a necessidade de substituir os con ceitos de poder marital e de poder pater



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO

- 10 -



nal por um princípio de cooperação entre os cônjuges em todos os actos e decisões que interessem ao casal e aos filhos.

- d) Da análise da lei portuguesa no domínio do Direito de Trabalho, e em particular no que diz respeito às disposições que regulamentam a igualdade de remunerações entre homens e mulheres, verifica-se incoerência entre, por um lado, a formulação do princípio internacional, constante do texto ratificado (Convenção nº 100 da O.I.T.) e, por outro lado, a formulação da lei interna (artigo 116º do Decreto-Lei nº 49 408) e a sua aplicação no plano convencional.

1.2.2 - No Plano Sócio-Económico

- a) A percentagem de mulheres que exercem uma profissão remunerada é muito reduzida (cerca 16% do total da população feminina) mas as remunerações que auferem em contrapartida do seu trabalho têm uma importância considerável como fonte ou complemento do rendimento do agregado familiar (1/4 das mulheres activas com idade compreendida em -



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO

- 11 -



tre os 19 e 60 têm responsabilidades de chefe de família).

- b) Os salários médios praticados em relação à maioria das mulheres (38\$00 para as operárias não especializadas e 46\$00 para as especializadas afiguram-se nitidamente insuficientes para satisfazer as suas necessidades individuais dentro dum padrão normal de vida e supõe-se que só dificilmente poderão satisfazer o mínimo de subsistência de um agregado familiar no caso de a mulher ter responsabilidades de chefe de família.
- c) Uma das causas do baixo nível das remunerações femininas é a elevada diferenciação salarial que existe entre o homem e a mulher e que se pratica na generalidade das profissões e dos sectores de actividade. Ao contrário do que seria de prever, verifica-se que as discriminações são mais acentuadas em relação ao pessoal operário qualificado mesmo o que tem responsabilidades de chefia, do que no não qualificado.
- d) Constata-se que a regulamentação do trabalho se tem mostrado pouco eficaz para actuar no sentido de eliminar estas diferenciações na

Fundação Cuidar o Futuro



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO

- 12 -



medida em que, mesmo ao nível de mínimos, subsistem ainda acentuadas diferenciações salariais entre o homem e a mulher com o mesmo grau de qualificação, cuja existência se julga absolutamente incompatível com o expresso no artigo 116º do Decreto-Lei nº 49 408.

- e) Afigura-se que os argumentos tradicionalmente invocados quanto à produtividade, absentismo ou mesmo o facto de ao homem competir normalmente o sustento da família, não podem ser considerados como justificações válidas para uma redução de salários extensiva à mão-de-obra feminina. Pensa-se que as verdadeiras razões residem nas condições estruturais do mercado da mão-de-obra feminina (que é francamente excedentário) e na falta de participação activa da mulher na vida sindical para defender os seus direitos.



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO

- 13 -



2. OBJECTIVOS DA COMISSÃO PARA A PARTICIPAÇÃO
DAS MULHERES NA VIDA ECONÓMICA E SOCIAL

2.1 Contexto em que se inserem os objecti-
vos

Os objectivos da Comissão foram elaborados tendo em mente o carácter global que lhe foi atribuído quer no despacho de Sua Excelência o Secretário de Estado do Trabalho e Previdência quer no discurso pronunciado em 2 de Maio de 1970 por Sua Excelência o Ministro das Corporações e Previdência Social em audiência concedida às dirigentes sindicais.

Estes objectivos estão seriados por uma ordem unicamente lógica, não supondo o estabelecimento de quaisquer prioridades. Constituem um quadro geral de aspectos cujo peso na sociedade portuguesa caberá à Comissão estudar. Assim, as prioridades a estabelecer aparecerão sempre no contexto de um programa mais vasto susceptível de lhes dar todo o seu significado (v. Anexo V).

Tendo estudado a perspectiva internacional relativa à criação de Comissões nacionais para o progresso das mulheres (Cf. Anexo I) o Grupo de Trabalho desejava que a Comissão a criar em Portugal pudesse enveredar por um caminho novo que internacionalmente se encontra apenas em fase embrionária senão latente. Esse caminho, embora não faça a economia das vias



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO

- 14 -



legal e social, orienta-se sobretudo para uma educação social, ou, em outros termos, para a aplicação ao progresso das mulheres de uma política cultural. Nesse sentido, a Comissão poderia ter um certo carácter experimental relativamente à viabilidade de execução de uma política cultural no nosso País.

Com efeito, os objectivos da Comissão poderiam ser equacionados segundo duas coordenadas fundamentais: a de uma política cultural e a das transformações estruturais sócio-económicas. No entanto, se os objectivos traduzidos em termos de transformações estruturais sócio-económicas se podem aplicar em instrumentos de análise já existentes e referir-se a sectores bem definidos da vida social, o mesmo não pode dizer-se dos objectivos formulados em termos de política cultural que carecem ainda dos meios adequados e se apresentam imprecisos na sua definição.

Neste contexto, podemos dizer que a Comissão teria como objectivo primordial a descoberta das linhas de força de uma política cultural que ajudasse as mulheres a serem sujeito da sua própria história e, assim, a intervirem eficazmente no processo de desenvolvimento. Por que aquele objectivo primordial a longo prazo não é ainda susceptível de tradução em metas de acção bem definidas, a Comissão no entender do Grupo de Trabalho deverá considerar como imperativos a curto e a médio prazo os objectivos relativos a transformações estruturais nos planos legal, sócio-económico e cultural, nas grandes linhas que se esquematizam



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO

- 15 -

a seguir.



2.2 - Objectivos no Plano Legal

- a) Estudo e análise da lei portuguesa nos domínios que são objecto de convenções internacionais;
- b) Verificação da eventual coerência ou contradição interna da lei portuguesa;
- c) Estudo das condições legais susceptíveis de reforçar a igualdade de acesso a uma educação gratuita;
- d) Elaboração dos dispositivos legais que permitam, dentro de prazo razoável, a aplicação da convenção relativa ao salário igual para trabalho igual;
- e) Estudo das condições legais que favoreçam o exercício das responsabilidades familiares dos indivíduos no mundo moderno.



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO

- 16 -



2.3 - Objectivos no Plano Sôcio-Econômico

- a) Integração dos objectivos específicos da Comissão dentro dos trabalhos de preparação do IV Plano de Fomento;
- b) Promoção de igualdade de condições de trabalho para os homens e as mulheres;
- c) Melhoria das condições em que as mulheres exercem as suas responsabilidades familiares;
- d) Equacionamento da resposta às necessidades especiais das mulheres empregadas e com encargos familiares.

2.4 - Objectivos no Plano Cultural

- a) Integração dos objectivos específicos da Comissão na política educacional em vigor;



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



- 17 -

- b) Estudo da imagem da mulher na sociedade portuguesa;
- c) Análise dos meios de formação da opinião pública relativamente à condição da mulher;
- d) Programa de educação de adultos visando a situação específica da população feminina adulta.

Fundação Cuidar o Futuro



3. ASPECTOS ESTRUTURAIS RELATIVOS À COMISSÃO
PARA A PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NA VIDA
ECONÓMICA E SOCIAL

3.1 - Contexto em que se insere a pro-
posta de estrutura

Do estudo feito sobre as Comissões do Estatuto da Mulher existentes em vários países, concluiu o Grupo de Trabalho que as soluções estruturais podem ser diversas, dependendo, em grande parte, do estágio de evolução dos problemas relativos à situação da mulher em cada país e do grau de desenvolvimento sócio-económico em que cada país se encontra. Quase sempre a Comissão nacional tem uma estrutura que decorre não tanto de um princípio teórico mas da maneira como foi evoluindo a consciência nacional relativa à situação das mulheres. (Assim, uma comissão nacional pode ser integrada num Ministério do Trabalho ou das Questões Sociais, não se excluindo a possibilidade de se integrar em outros Ministérios. Em alguns casos - EUA, França, Suécia, etc. - a comissão nacional encontra-se ligada aos órgãos administrativos centrais).

Em face da história que antecedeu o grupo de trabalho e lhe deu origem, concluiu este que seria natural que em Portugal uma comissão do estatuto da mulher ficasse dependente, de momento, do Ministério das Corporações e



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO

- 19 -



Previdência Social. Isto significaria uma opção de fundo - a articulação imediata da Comissão com as questões fundamentais de "política social" que, no contexto político português, cobrem os aspectos mais relevantes dos objectivos que o Grupo de Trabalho desejava ver atribuídos à Comissão de âmbito nacional.

Quis o Grupo de Trabalho salvaguardar o carácter de "uma política nacional global acerca da mulher" não só através dos objectivos já definidos mas também através de uma estrutura adequada. Por isso, elaborou o projecto de estatuto da Comissão que se indica a seguir, tendo analisado quais os dispositivos legais que poderiam tornar possível a aplicação de tal estatuto. Pareceu ao Grupo de Trabalho que conviria que a Comissão fosse criada por Decreto - Lei (v. Anexo VI), ou por qualquer outro dispositivo legal que garantisse:

- a) - a realização dos objectivos definidos para a Comissão;
- b) - a efectivação da estrutura do Conselho Consultivo, considerada essencial para assegurar a participação da base;
- c) - o reconhecimento da Comissão por outros departamentos governamentais e a consequente e indispensável colaboração com esses departamentos.



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO

- 20 -



3.2 Projecto de estatuto da Comissão para a participação das mulheres na vida económica e social

Artigo 1º

À Comissão para a participação das Mulheres na vida económica e social criada por de de de , rege-se pelas disposições daquele diploma e por este estatuto.

Fundação Cuidar o Futuro

Artigo 2º

A Comissão funciona no Ministério das Corporações e Previdência Social, na dependência do Ministro.

Artigo 3º

A Comissão assegura as ligações internacionais necessárias à realização dos seus objectivos específicos.



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO

- 21 -



Artigo 4º

A Comissão tem por finalidade contribuir para a definição de uma política nacional relativa às condições necessárias para a participação das mulheres no processo global do desenvolvimento do país e suscitar mecanismos adequados à sua execução. Compete-lhe designadamente:

1. No plano legal:

- a) Propor a ratificação das convenções internacionais relativas à condição social e jurídica da mulher e promover a elaboração de leis internas de acordo com essas convenções;
- b) Elaborar os estudos necessários à revisão da legislação nacional relativa aos vários aspectos da condição social ~~e jurídica~~ da mulher e apresentar os projectos adequados.

2. No plano sócio-económico:

- a) Indicar as metas a atingir até 1980 para assegurar a participação efectiva das mulheres nos vários sectores do desenvolvimento;



MINISTÉRIO DAS CORPORações E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO

- 22 -



- b) Propor os planos e os respectivos mecanismos de execução e revisão que, a curto e a longo prazo, realizem os objectivos implícitos naquelas metas.

3. No plano cultural

- a) Estabelecer programas susceptíveis de dinamizar os recursos humanos de que as mulheres constituem um potencial não totalmente aproveitado na transformação da sociedade;
- b) Propor planos educacionais adequados por forma a dar a conhecer a todas as mulheres a existência do programa unificado internacional que visa o seu progresso.

Artigo 5º

1. A Comissão é constituída por um mínimo de seis e um máximo de doze membros, especialistas em questões jurídicas, sócio-económicas e culturais.

2. A Comissão é orientada por um Presidente.



MINISTÉRIO DAS CORPORações E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO

- 23 -



3. O Presidente e os membros da Comissão são nomeados pelo Ministro das Corporações e Previdência Social, por períodos de três anos.

4. A nomeação dos membros da Comissão é feita sob proposta do Presidente.

Artigo 6º

1. Compete especialmente ao Presidente da Comissão:

- a) Convocar e presidir às reuniões da Comissão e orientar e coordenar os respectivos trabalhos;
- b) Apresentar ao Ministro das Corporações e Previdência Social os estudos realizados e estabelecer as ligações necessárias com os vários departamentos governamentais;
- c) Propor a nomeação dos membros da Comissão e do Conselho Consultivo;



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO

- 24 -



- d) Convocar o Conselho Consultivo referido no artigo seguinte para as reuniões ordinárias ou extraordinárias que considerar convenientes, bem como submeter à sua apreciação os estudos e propostas referidos no número 2 do artigo 8º

2. A orientação dos serviços do Secretariado que visam assegurar o funcionamento interno da Comissão e as relações externas que o Presidente entenda delegar, ficam a cargo de um dos membros, designado pelo Presidente.

3. Compete aos membros da Comissão:

- a) Realizar estudos e trabalhos de acordo com a programação estabelecida;
- b) Participar nas reuniões da Comissão;
- c) Dar parecer sobre todos os assuntos que interessarem ao funcionamento da Comissão e à realização dos seus objectivos;
- d) Coadjuvar o Presidente em todos os actos para que lhe seja pedida colaboração dentro da sua competência.



MINISTÉRIO DAS CORPORações E PREVIDÊNCIA SOCIAL.

GABINETE DO MINISTRO

- 25 -

Artigo 79



1. As decisões da Comissão e do Conselho Consultivo serão tomadas, sempre que possível, por acordo entre todos os membros presentes; quando o assunto exigir uma resolução imediata, será suficiente maioria absoluta de votos.

2. O Presidente tem voto de qualidade.

Artigo 80 Fundação Cuidar o Futuro

1. A Comissão é assistida por um Conselho Consultivo que funcionará com os representantes de departamentos governamentais, com representantes de Sindicatos e outras organizações não governamentais, e bem ainda por outros especialistas de reconhecida competência nas matérias relacionadas com os objectivos da Comissão.

2. Além de assistir a Comissão compete ao Conselho pronunciar-se sobre todos os estudos e propostas por aquela apresentadas para a realização dos seus objectivos.

3. Os membros do Conselho Consultivo são nomeados pelo Ministro das Corporações e Previdência Social sob proposta do Presidente, observando o disposto no número seguinte.



MINISTÉRIO DAS CORPORações E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO

- 26 -



4. Os representantes dos serviços oficiais e das organizações não-governamentais são designados, sob parecer favorável do Presidente, pelos respectivos departamentos.

Artigo 9º

O Conselho Consultivo reunirá em pleno com a Comissão duas vezes por ano. Sempre que necessário, poderá o Presidente da Comissão convocar para reuniões extraordinárias a totalidade ou parte dos seus membros.

Fundação Cuidar o Futuro

Artigo 10º

A Comissão poderá solicitar o apoio técnico dos serviços oficiais, bem como as informações que considere pertinentes à prossecução dos seus objectivos.

Artigo 11º

O Gabinete do Ministro das Corporações e Previdência Social assegura os serviços adequados ao funcionamento da Comissão.

Artigo 12º

1. Os membros da Comissão e do Conselho Con-



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO

- 27 -



sultivo têm direito respectivamente a uma gratificação mensal e a senhas de presença, a fixar por despacho do Ministro das Corporações e Previdência Social.

2. A Comissão será dotada com uma verba anual destinada à aquisição de material e ao pagamento de serviços que devam ser realizados fora do âmbito da sua Secretaria.

Fundação Cuidar o Futuro

Artigo 13º

1. Este estatuto será revisto de três em três anos sem prejuízo do disposto no número 2.

2. Dado o carácter experimental do trabalho a empreender, este estatuto será revisto no fim do primeiro ano da sua entrada em vigor.

3. Compete ao Ministro das Corporações e Previdência Social aprovar, por despacho, as alterações quanto à estrutura, objectivos e funcionamento da Comissão que, fundamentadamente, sejam propostas pelo Presidente.

Artigo 14º

Este estatuto entra em vigor em



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



A N E X O I

Fundação Cuidar o Futuro

A PERSPECTIVA INTERNACIONAL RELATIVAMENTE À
PARTICIPAÇÃO DA MULHER NA VIDA ECONÓMICA E
SOCIAL



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



A PERSPECTIVA INTERNACIONAL RELATIVAMENTE
À PARTICIPAÇÃO DA MULHER NA VIDA ECONÔMI-
CA E SOCIAL

I Resumo histórico

Na sessão da Assembleia Geral da O.N.U. de Dezembro de 1960, a resolução 1 509 (XV) punha em relevo a necessidade de uma assistência especial da O.N.U. e suas agências especializadas a programas relativos ao progresso das mulheres nos países em desenvolvimento.

Tal resolução reflectia a conjuntura mundial de então - a emergência, recente ou em preparação, dos novos países africanos e o lançamento da I década do desenvolvimento .

A Comissão do Estatuto das Mulheres, nas sessões dos anos 60 foi alargando o âmbito desta resolução até chegar à formulação de um projecto de resolução relativo a um programa unificado da O.N.U. para o progresso das mulheres.



MINISTÉRIO DAS CORPORACÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



Em 1965, a Assembleia Geral da O.N.U. pela sua resolução 2 059 (XX), reconhece que é oportuno chamar a atenção da opinião pública mundial para a importância da contribuição que as mulheres podem dar ao desenvolvimento nacional e para a necessidade, que dessa constatação decorre, de resolver o problema do estatuto das mulheres e da sua emancipação. (E/CN.6/467) pag. 4)

No articulado da resolução, a Assembleia Geral da O.N.U. exprime a sua aprovação à resolução 1 068 (XXXIX) do ECOSOC em que se acentua a necessidade de treino de quadros apropriados, especialmente nos países em desenvolvimento, de modo a permitir às mulheres que participem plenamente na vida econômica, social, cultural e política dos seus países."

Estas duas expressões - a contribuição das mulheres para o desenvolvimento nacional e a participação plena das mulheres na vida dos seus países - dão a perspectiva em que se situa o ponto de aplicação da resolução, isto é, o estabelecimento de um programa unificado a longo prazo para o progresso das mulheres. Nota-se, assim que esse programa para o progresso das mulheres não nasce em primeiro lugar da reivindicação dos direitos da mulher mas sobretudo da urgência relativamente ao processo de desenvolvimento nacional.

Em 1966, o ECOSOC, em virtude de um projecto de resolução que lhe fora submetido pela CEM, adoptou a resolu



MINISTÉRIO DAS CORPORações E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



ção 1 133 (XLI) pela qual pede ao Secretário Geral que ponha em marcha o dispositivo permitindo inquirir junto dos governos de ONG qual "o papel que as mulheres podem desempenhar no desenvolvimento económico e social dos seus países". Como conseqüência desta perspectiva mais ampla, o ECOSOC, na mesma data, adoptou, a resolução 1 134 (XLI) pela qual aconselha todos os Governos, ONG, agências especializadas da O.N.U., etc. a desenvolverem programas unificados a longo prazo para o progresso das mulheres e a estabelecerem entre si os necessários laços estruturais que permitam levar a bom termo tais programas.

Fundação Cuidar o Futuro
Nos anos seguintes realizaram-se vários seminários que ajudaram a definir objectivos. Assim:

- Sobre a possibilidade de estabelecer um programa unificado (- Filipinas, 1966)

- Sobre educação cívica e política das mulheres (Finlândia, 1967 - Ghana, 1968)

- Sobre o efeito dos progressos técnico e científico no estatuto das mulheres (Roménia, 1969)

Na última sessão da CEM, o secretário geral da O.N.U. apresentou dois relatórios:



MINISTÉRIO DAS CORPORações E PREVIDÊNCIA SOCIAL
GABINETE DO MINISTRO



- "Programa unificado a longo prazo para o progresso das mulheres e assistência da O.N.U. neste domínio" (E/CN.6/532, Janeiro de 1970)

- "Participação das mulheres no desenvolvimento económico e social dos seus países" (E/CN.6/513, Rev. I, 1970)

Estes dois relatórios completam-se e, de certo modo, sobrepõem-se. Foram objecto de discussão na sessão de Março de 1970 da CEM, tendo dado origem à resolução 4 (XXIII) na qual a Comissão pede ao secretário geral que "obtenha os comentários e observações dos governos e ONG sobre o programa unificado para o progresso das mulheres;" estimula todas as instituições adequadas a manterem um esforço nesta linha, e decide manter a revisão do programa na agenda da Comissão.

Na mesma base, a CEM estabeleceu os objectivos mínimos a serem cumpridos durante a II década do desenvolvimento (projecto de resolução XIII. II), insistindo em que, a todos os níveis, se procurem encontrar "as formas e os meios para a promoção do estatuto das mulheres dentro do quadro do desenvolvimento global" (§ 5.)

É importante notar o seguinte:



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



1. Neste momento, ao plano internacional, todos os programas relativos ao progresso da mulher situam-se sobretudo na perspectiva da integração das mulheres nos planos de desenvolvimento e da contribuição que para elas podem dar. O facto de o programa unificado ter atingido a fase de elaboração de objectivos no mesmo momento em que se inicia a II década do desenvolvimento permite estabelecer de forma orgânica essa relação.

Com efeito, o relatório apresentado pela Comissão Preparatória para a II década do desenvolvimento das Nações Unidas (doc. A/7 982) indica claramente que nesta etapa do desenvolvimento solidário ao plano mundial não há a contar apenas com os factores facilmente quantificáveis mas com as "mudanças qualitativas e estruturais que na sociedade devem ir de par com o crescimento económico rápido". Salienta-se que os objectivos a propor a nível qualitativo são simultaneamente factores do desenvolvimento e sua consequência, "devendo ser vistos como partes integrantes do mesmo processo dinâmico". Entre esses objectivos, salienta-se com clareza "o encorajamento da plena integração das mulheres no esforço de desenvolvimento total".

2. A forma como nasceu o programa unificado para o progresso das mulheres explica que ele constitua uma das várias alíneas no programa de trabalho da CEM. Verifica-se, no entanto, da análise dos objectivos mi



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



Assim na sessão do corrente ano, a Comissão, ao considerar o programa de trabalho, tomou a decisão de agrupar os diferentes projectos de modo a enquadrá-los em grandes questões fundamentais. Por isso, o programa de trabalho da Comissão resume-se este ano aos seguintes sectores:

* Instrumentos nacionais e internacionais relacionados com o estatuto da mulher.

* Programa de acção internacional concertada para promover o progresso das mulheres e para aumentar a sua contribuição para o desenvolvimento.

* O papel da mulher na comunidade e na vida nacional e internacional.

* O papel da mulher na família.

* Actividades educativas e informativas sobre o estatuto da mulher.



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



II. Programa de acção internacional concertada para o progresso das mulheres

Contexto do programa

Reconhecidos os direitos das mulheres em quase todos os países, verifica-se que as oportunidades para as mulheres exercerem esses direitos não existem ou, quando existem, são muito limitados. Daí resultam observações como estas feitas pelo Secretário-Geral da C.N.U.:

"Permanece de pé o facto de que as mulheres, que constituem metade da população do mundo, não estão em condições de poderem dar o melhor do seu serviço aos respectivos países e à humanidade". (E/CN.6/532, § 13.)

"Estará a ser ouvida a voz das mulheres e, se ouvida, a ser seguida? Reconhecer-se-ã, que as mulheres têm um papel significativo a desempenhar, ajudando a construir um mundo melhor para todos?". (E/CN.6/532, §14).



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



"Nas discussões e planos iniciais da II década do desenvolvimento, tem-se acentuado a importância do elemento humano e da utilização dos recursos humanos (...). Ora, o Governo da Suécia, por exemplo, observa que o PNB poderia aumentar de 25% se o potencial de mulheres não utilizado fosse totalmente actualizado, e de 50% se a discriminação entre os sexos e outras barreiras fossem completamente abolidas". (E/CN.6/532, § 17)

"O estabelecimento de comissões nacionais sobre o estatuto das mulheres pode considerar-se útil como uma primeira etapa na elaboração de programas nacionais, a curto ou a longo prazo. (...) Parece desejável que os programas nacionais para melhorar a posição das mulheres formem uma parte integrante do plano de desenvolvimento global do país, de modo que o papel das mulheres deixe de ser visto de forma isolada". (E/CN.6/532, § 21, 22)

"Parece ser requerida com extrema urgência uma acção efectiva que relacione o verdadeiro papel desempenhado pelas mulheres com os problemas do desenvolvimento global e com a estratégia do desenvolvimento do país". (E/CN.6.532, § 25)



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



É neste contexto que se inserem os objectivos definidos pela CEM. Vamos equacionar os objectivos gerais e as metas mínimas para a década de 70 de forma mais sintética do que a indicada no articulado da resolução correspondente. Procuraremos ver qual o conteúdo formal desses objectivos, situando-os tanto quanto possível na conjuntura internacional tal como se apresenta na realidade.

Fundação Cuidar o Futuro



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL
GABINETE DO MINISTRO



OBJECTIVOS NO PLANO LEGAL

A. Objectivos gerais

1. Ratificaras convenções internacionais e elaborar a legislação de modo que as leis nacionais estejam conformes a essas convenções.
2. Tomar medidas legais efectivas e outras de modo a assegurar que a legislação seja posta em prática.
3. Rever a legislação nacional pertinente.

Fundação Cuidar o Futuro

B. Metas mínimas para a II década do desenvolvimento

1. Educação gratuita a todos os níveis.
2. Aplicação universal do princípio de salário igual para trabalho igual e adopção de medidas efectivas que o ponham em prática.
3. Progressiva extensão das medidas relativas à "protecção" de maternidade, de modo a assegurar o subsídio de maternidade com a garantia de continuidade de emprego.
4. Aumento substancial do número de mulheres participando na vida pública e no governo ao nível local, nacional e internacional.



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



COMENTÁRIO

1. Desde a criação da Comissão do Estatuto da Mulher têm sido elaboradas pelas agências especializadas da O.N.U. ou pela própria Comissão, convenções internacionais relativas aos direitos das mulheres na ordem jurídica. Assim, podem indicar-se a convenção que requer salário igual para trabalho igual, a convenção sobre a nacionalidade das mulheres casadas, a convenção contra a discriminação em educação, a convenção sobre a idade mínima para o casamento e consentimento, a convenção sobre os direitos políticos das mulheres, a convenção sobre abolição da escravatura e comércio de escravos, as convenções sobre o trabalho nocturno e trabalho subterrâneo das mulheres, etc.

Fundação Cuidar o Futuro

Estas convenções foram redigidas em épocas diferentes, sofrendo o texto de algumas de uma reivindicação de direitos já ultrapassada pela prática ou de uma exploração indevida do conceito de "protecção das mulheres", hoje amplamente posto em questão.

A análise e execução destas convenções requerem um exame crítico prévio que faça a distinção, no seu conteúdo, entre os princípios que correspondem a um inegável progresso da humanidade e alguns elementos programáticos susceptíveis de mudança com o tempo e o lugar.

2. São numerosos os países que consideram ratificadas estas convenções - elabora-se, assim, ao nível inter



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



OBJECTIVOS NO PLANO SÓCIO-ECONÓMICO

A. Objectivos gerais

1. Estabelecer objectivos específicos e metas mínimas a serem realisticamente alcançadas até 1980 para assegurar a contribuição efectiva das mulheres aos vários sectores do desenvolvimento.
2. Elaborar planos a longo e a curto prazo para a realização desses objectivos, no contexto dos planos de desenvolvimento, estabelecer os mecanismos necessários de execução e revisão dos objectivos.

Fundação Cuidar o Futuro

B. Metas mínimas

1. Elaboração de políticas educacionais que entrem em linha de conta com as necessidades e oportunidades de emprego e com a evolução científica e tecnológica.
2. Aceitação total da política de não-discriminação em relação ao emprego e tratamento da mulher e medidas que actualizem essa política de forma progressiva.
Como caso particular indica-se a necessidade de aumento substancial do número de mulheres qualificadas empregadas em trabalho técnico e especializado, nos níveis mais elevados da vida económica e nos lugares de responsabilidade.
3. Desenvolvimento e extensão do equipamento de protecção infantil, da rede de instituições médicas destinadas a salvaguardar a saúde da mãe e da criança, de outras instituições que assistam os pais nas suas responsabilidades e adopção das medidas necessárias para executar estes objectivos.
4. Aumento substancial do número de mulheres qualificadas exercendo funções de responsabilidade ao nível da administração, incluindo as que dizem respeito ao desenvolvimento global.



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



COMENTÁRIO

1. Verifica-se que o papel das mulheres no mundo moderno e o seu desejo crescente de participarem plenamente na vida econômica e social é uma questão vital da sociedade actual.

As respostas de 77 Governos e de 33 ONG a um questionário do Secretário-Geral sobre a participação das mulheres na vida econômica e social mostram três factos fundamentais:

Fundação Cuidar o Futuro

- "Na grande maioria dos países - tanto os desenvolvidos como em desenvolvimento - o papel das mulheres é ainda limitado e exige expansão;
- Há no mundo uma tendência generalizada para uma participação mais activa das mulheres na vida econômica e social dos seus países;
- A sociedade actual procura formas de fazer face a esta situação e procura novos modelos que traduzam o papel dos homens e das mulheres, hoje em profunda transformação". (E/CN.6/513, Rev. I, § 5)

Tanto a Comissão do Estatuto da Mulher como o Conselho Económico e Social e a Assembleia Geral da O.N.U. encaram esta intervenção da mulher na vida econômica e social em



MINISTERIO DAS CORPORACOES E PREVIDENCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



governamental da O.N.U., um quadro de conjunto donde se deduz uma aplicação constante dessas convenções a plano nacional. No próprio seio da O.N.U., esta convicção tem sido bastas vezes contestada pelas Organizações Não-Governamentais. Os movimentos de "libertação das mulheres" que têm vindo a surgir nos últimos dois anos no mundo ocidental revelam a ambiguidade existente na prática quanto ao peso real da ratificação das convenções por vários países.

Fundação Cuidar o Futuro



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



termos de participação no processo de desenvolvimento.

Esta atitude representa uma nova etapa em relação ao período em que a intervenção da mulher se reduzia ao exercício de direitos políticos. Nota-se, porém, que a intervenção da mulher é ainda encarada como devendo "aceder a", como tendendo a entrar numa sociedade já estabelecida. Se na época dos direitos políticos, o interesse pelo progresso das mulheres escondia mal o desejo de que a força política que representavam fosse utilizada nas várias tendências das democracias nascentes, hoje, o interesse pela participação das mulheres no desenvolvimento esconde mal a necessidade de mais produção que caracteriza a sociedade de consumo que se estende pelo planeta.

Embora a orientação da Comissão do Estatuto da Mulher seja clara neste domínio - e admitindo provisoriamente que a participação no desenvolvimento é uma etapa necessária para a plena e original participação da mulher na vida social - não existem suficientes sugestões concretas tendentes a fomentar a nível nacional a integração das mulheres no desenvolvimento.

A comparação das respostas dos Governos ao referido questionário do Secretário-Geral que se centrava na análise das condições da participação das mulheres no desenvolvimento permite definir algumas linhas gerais:



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



- a) mesmo nos países em que as mulheres participam activamente na vida económica e social, o seu nível de responsabilidade é, em geral, comparativamente baixo (encontram-se excepções no domínio social) podendo dizer-se (E/CN.6/513, Rev. I, § 10 e § 13) que as mulheres não desenvolveram ainda totalmente o seu potencial enquanto membros da sociedade. Considera-se que os planos de desenvolvimento devem incluir medidas conducentes a maior participação das mulheres (idem § 167).
- b) embora as mulheres participem na preparação e execução dos planos nacionais de desenvolvimento, através da actuação em organismos eleitorais e da sua inserção nas várias actividades da comunidade, a sua presença no planeamento ao nível mais elevado é limitada. (idem §11).
- c) embora na maior parte dos países haja o reconhecimento de que as mulheres devem dar uma contribuição mais ampla a todos os níveis, em muito poucos há a percepção de que o que está em causa é a mudança das funções comumente atribuídas aos homens e às mulheres (idem §12).
- d) embora se verifique uma tendência crescente para pensar que o desenvolvimento conduz automati



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



camente a uma maior participação das mulheres (idem, § 14) e que, portanto, a prioridade deve ser dada ao desenvolvimento global, encontra-se nos países altamente desenvolvidos um recrudescimento do problema da participação das mulheres na vida econômica e social. Tal contradição sugere que a via para resolver o problema não pode ser apenas o do fomento da participação da mulher no desenvolvimento.

e) a disparidade das situações em diferentes países e a necessidade de uma interação que evite a alguns percorrerem etapas desnecessárias e a outros aperceberem-se dos desequilíbrios que a generalização das suas medidas nacionais pode causar leva a definir a necessidade de encarar os problemas e possibilidades da participação da mulher na vida econômica e social a plano regional (idem § 19).

2. Completando a análise dos documentos da O.N.U. com as informações colhidas através das ONG ou dos meios de comunicação podemos distinguir as seguintes atitudes:

- Os países claramente em desenvolvimento, como os de África, têm a consciência nítida de que



MINISTÉRIO DAS CORPORACÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



as mulheres devem participar no desenvolvimento, constata^Am as dificuldades existentes e procuram programas relativos ao progresso das mulheres que conduzam a essa participação;

- Os países de regime comunista onde a igualdade de facto entre os homens e as mulheres foi já atingida no plano económico tocam em dois pontos aparentemente contraditórios mas, na verdade, complementares. Por um lado, insistem no facto de que quaisquer programas relativos às mulheres não devem ser concebidos isoladamente mas no contexto do desenvolvimento nacional e da igualdade de oportunidades concedidas a todos os indivíduos qualquer que seja o seu sexo. Por outro lado, reconhecem a necessidade de um progresso das mulheres ao nível dos valores e do que chamam "desenvolvimento cultural";

- Entre os países altamente industrializados e em que a lei de há muito concedeu igualdade aos dois sexos, destaca-se a Suécia pelo seu grau de alertamento em relação aos problemas que se põem para a plena participação das mulheres na vida económica e social. A sua resposta inclui afirmações como esta:

"A necessidade duma acção especial, para estimular a emancipação das mulheres está certamente



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



presente em outros países -lém daqueles que tradicionalmente deram às mulheres um papel subalterno". (E/CN.6/513 Rev. I, § 168)

- Outros países em que a situação das mulheres é de total dependência e a sua contribuição para o desenvolvimento limitada, não têm ainda a consciência de que o problema existe, estando os seus governos satisfeitos com o *status quo*, tais como o México. (idem § 170)

Fundação Cuidar o Futuro

3. A diversidade do grau de consciência existente em cada país conduz necessariamente a vias diferentes. Pode, no entanto, dizer-se que, quer nos países atingindo os primeiros patamares do desenvolvimento quer nos países com larga experiência de igualdade de direitos para ambos os sexos, a constituição de comissões nacionais relativas ao estatuto das mulheres parece ser um meio para assegurar a maior participação na vida econômica e social.

A análise das respostas dos vários países ao questionário já citado mostra, neste domínio, uma estreita interdependência entre a estrutura política de cada país e a forma como tais comissões podem funcionar.

Deverá notar-se que as comissões nacionais preconizadas durante as sessões da Comissão do Estatuto da Mu-



MINISTÉRIO DAS CORPORações E PREVIDÊNCIA SOCIAL
GABINETE DO MINISTRO



lher na década de 60 foram postas a funcionar na maior parte dos países onde existem depois de 1966. No seio da própria Comissão, há uma tendência que tende a pôr em questão este esquema e insistem na necessidade de integração completa de qualquer plano relativo às mulheres no desenvolvimento global. Esta tendência - apenas expressa nas discussões e não nas resoluções oficiais da Comissão é, por seu turno, fortemente posta em questão pelas afirmações dos movimentos de "libertação das mulheres". Segundo estes, as mulheres devem associar-se entre si para definirem critérios próprios e poderem de forma mais eficaz contribuir para a vida da sociedade.

Fundação Cuidar o Futuro

4. As medidas indicadas pelos vários países para irem ao encontro duma integração completa das mulheres na vida social e económica, cobrem uma gama muito variada (e em alguns casos com aspectos contraditórios). Notam-se, como particularmente significativas as medidas relativas a três grandes domínios:

- As medidas tendentes a igualar as condições de trabalho dos homens e das mulheres, incluindo salários e dispositivos de previdência social. (E/CN.6/513, Rev. I, § 230/237).



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO

- As medidas conducentes a permitirem às mulheres o exercício das suas responsabilidades em relação aos seus filhos e famílias, especialmente no domínio da saúde, nutrição e educação. (E/CN.6/513, Rev. I, § 307 - 222)
- As medidas destinadas a responderem às necessidades das mulheres empregadas e com responsabilidades familiares. (E/CN.6/513, Rev. I, § 199 - 206)

Fundação Cuidar o Futuro





MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO

COMENTÁRIO



1. O desejo e a disponibilidade das mulheres para participarem activamente no desenvolvimento são limitados em todos os países pela rigidez de atitudes tradicionais ou pela dificuldade em alterar essas atitudes de modo suficientemente rápido. Note-se que mesmo num país considerado de plena igualdade entre os sexos e em que os esforços feitos conduziram ao facto de que quaisquer programas políticos são medidos segundo o grau de igualdade entre os sexos que propõem, mesmo nessas condições se considera que "os esforços são ainda inadequados para oferecerem esperança de igualdade prática entre os homens e as mulheres num futuro próximo". (idem § 242)

Instrumentos para a educação de mentalidades neste domínio são:

- A acção governamental sobretudo através de comissões ou agências especializadas relativas à situação das mulheres; (E/CN.6/513, Rev. § 228)

- A acção das organizações não governamentais que, actuando como "grupos de pressão" e agentes de educação da opinião pública, criam um clima favorável à plena participação das mulheres em todo o



MINISTÉRIO DAS CORPORações E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO

tipo de actividades; (idem § 239)



- A realização de uma investigação sociológica concentrada sobre esta questão de modo a permitir a descoberta dos pontos em que uma acção pedagógica poderá ser eficaz; (idem §240)

- Os meios de comunicação social que, de forma directa ou indirecta, informam a opinião pública e criam nas mulheres a sua "auto-imagem"; (idem § 241)

Fundação Cuidar o Futuro

2. Não se conhecem ainda programas educacionais que integrem todos os aspectos relativos ao programa unificado. A ausência de referências a este ponto nos documentos da O.N.U. leva à conclusão de que esse será um dos trabalhos fundamentais a realizar internacionalmente na década de 70.

3. Sendo o analfabetismo entre as mulheres mais pronunciado do que entre os homens, compreende-se o desenvolvimento que teve nos últimos anos "a alfabetização funcional", instrumento de educação de adultos elaborado pela UNESCO, e destinado a ligar os cursos de alfabetização com a aprendizagem das técnicas de maior significado para a vida dos grupos



MINISTÉRIO DAS CORPORACÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



a que se destinam os cursos. Salienta-se internacionalmente o papel das ONG na eliminação do analfabetismo. (idem § 185)

4. Nos países com larga percentagem de população no meio rural ou em que se efectua a "feminização" da agricultura (devido a fenómenos migratórios internos ou externos), desenvolvem-se programas especiais para as mulheres nas zonas rurais. Esses programas incluem aspectos de: extensão agrícola, desenvolvimento comunitário, economia doméstica, higiene, puericultura, artesanato; organização e administração de orçamentos, técnicas de funcionamento de cooperativas, etc. (idem § 186)

Fundação Cuidar o Futuro

Considera-se fundamental para a vinculação das mulheres às zonas rurais (onde quer que a agricultura apareça como factor importante do desenvolvimento) o estabelecimento de escolas adequadas à sua formação nesse contexto. (idem §223)

5. A educação das mulheres no domínio da saúde, alimentação e higiene é considerada também prioritária, havendo um esforço conjunto de órgãos governamentais, ONG e meios de comunicação; nota-se a possibilidade de um trabalho deste tipo ser realizado como extensão universitária, e de inclusão destas questões no programa normal de ensino. (idem § 215 - 218)



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



6. A plena participação das mulheres em todos os sectores de vida económica e social e no processo global do desenvolvimento depende, em grande medida, das possibilidades de acesso à formação profissional. A esta formação é dada prioridade em muitos países. Incluem-se nesta formação (e na óptica de "educação permanente", tal como é definida pela UNESCO) vários sectores:

- A preparação de raparigas para todos os tipos de ocupação profissional;

Fundação Cuidar o Futuro

- A reciclagem de mulheres mais velhas ou que interromperam o trabalho profissional em virtude das responsabilidades familiares;
- A criação de cursos de educação de adultos cobrindo uma gama muito variada de necessidades e correspondendo às políticas do mercado do trabalho. (idem § 188 - 196)



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO

III. TENTATIVA DE EQUACIONAMENTO DE OUTRA PISTA
PARA O ESTUDO DAS MULHERES DO DESENVOLVI -
MENTO

1. O primado do cultural



Usámos até aqui o conceito de desenvolvimento subjacente a todos os documentos e política da O.N.U. À escala internacional esse conceito traduziu-se nas metas estabelecidas para a I década do desenvolvimento - 5% de aumento do PNB nos países em desenvolvimento e 1% do PNB dos países desenvolvidos postos ao serviço dos países mais pobres.

À escala nacional, esse conceito informa a própria noção de "planos de desenvolvimento", de "fomento", de "produtividade e equipamento".

Para cada país como para o mundo, todo o desenvolvimento apareceu nestes últimos anos como uma resposta à necessidade de progresso e de mais riqueza. São essencialmente índices de tipo económico que definem os vários patamares do desenvolvimento e determinam a sua orientação.

Parece ser a altura de dar voz a um certo mal-estar que tem vindo a acentuar-se desde que, na conferên



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



cia da UNCTAD, em 1968, se provou a clivagem crescente entre dois mundos - os "77" países sub-desenvolvidos tomaram consciência colectivamente de que eram explorados pelo crescente desenvolvimento económico dos países mais ricos. Também a âmbito nacional a lentidão de execução dos planos de desenvolvimento, a crescente disparidade a que dão origem numa economia de livre concorrência ou o monolitismo e passividade que criam numa economia totalmente estatal, parecem denunciar a fraqueza dos planos concebidos sobretudo em termos económicos.

A II década do desenvolvimento só terá sentido prático na medida em que fizer intervir outras coordenadas. Não se trata de tentar alcançar agora, com mais "esforço", as metas não atingidas na I década, mas de levantar uma questão de fundo - será que o conteúdo do desenvolvimento, concebido em termos económicos, tem força dinâmica para mobilizar as nações numa realização de âmbito nacional e na perspectiva da solidariedade internacional ?

Vêm de vários lados as vozes que, sobretudo no mundo não ocidental, denunciam o logro do conceito de desenvolvimento imposto pelos povos mais ricos ao mundo inteiro. Recentemente a UNESCO publicou (Set. 70, um número da sua revista sobre "O Drama do Desenvolvimento" e um professor de Ciências Políticas da Universidade de Montevideo dizia numa conferência em Agosto de 1970:

"Qual é a verdadeira medida do desenvolvimento ?



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



Será a economia ou a humanização da vida ? É "ter" ou "ser" ?
" (...)".

"E se todos nós participamos no conceito latino-americano de desenvolvimento é para ser mais, não para ter mais" .

"São as mudanças qualitativas as que são necessárias no processo de desenvolvimento".

Não será fácil descobrir quais as mudanças qualitativas necessárias nem qual o mecanismo que as tornará possíveis , uma vez que quase todos os instrumentos de análise que possuímos se situam ao nível económico.

Completamente independente desta problemática do desenvolvimento, vem a evoluir desde há dois anos uma nova pista que situa as questões do homem e dos povos ao nível do "ser" . Trata-se da chamada "política cultural" que a UNESCO tem vindo a sistematizar, primeiro através de um simpósio internacional e, nestes dois últimos anos, numa análise da "política cultural" em países de condições sociais e políticas muito diversas. Nota-se, na leitura de algumas dessas análises, uma tendência que poderia chamar-se de "desenvolvimento cultural" - um apelo à iniciativa de todos os homens, resultante da convicção de que não só "todos têm acesso à cultura" (conceito centrípeto, monolítico, baseado no "ter") como da ideia de que todos os homens são capazes de criar cultura (conceito centrífugo, pluralista, baseado no "ser").



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



A questão que se pode pôr, é a de saber se nesta "política cultural" se podem encontrar os elementos transformadores e dinamizadores dos indivíduos e das comunidades capazes de:

- a) Dar satisfação primordial ao nível do "ser";
- b) Realizar, como sob-produto, a obtenção dos resultados nas metas definidas em termos do "ter".

Fundação Cuidar o Futuro

2. As mulheres como agentes de transformação social

Quando se analisa a questão das mulheres no desenvolvimento, verifica-se que todos os problemas vêm afetados de um forte coeficiente cultural. Em qualquer dos setores da vida econômica, social, política, dos vários países, as medidas preconizadas são sempre completadas por uma referência à "educação", à "opinião pública", à imagem que cada sexo tem de si próprio. A remoção das atitudes erradas em relação ao papel das mulheres é essencial para que a contribuição das mulheres no desenvolvimento seja real. (E/CN.6/513, Rev. I, § 198)



MINISTÉRIO DAS CORPORACÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



Por outro lado, insiste-se na importância do papel das mulheres, dadas as condições que as tornam "agentes do desenvolvimento". Esta importância que lhes é reconhecida parece traduzir uma afinidade - ao nível dos factos e não necessariamente ao nível dos valores - entre a sua maneira própria de viver e trabalhar e as condições necessárias à realização da transformação social.

No entanto, a literatura de ficção bem como documentos oficiais de ONG levam à conclusão de que raras são as condições sociais, políticas e económicas em que as mulheres desempenham activamente esse papel de agentes do desenvolvimento. Mesmo em situações em que a lei lhes reconhece igualdade de direitos e de acesso às diversas actividades da vida pública, as mulheres parecem carecer, no seu conjunto, de um sentido de empenhamento e de uma amplitude de visão que as tornem capazes de serem elementos motores das sociedades em que vivem. (Os movimentos feministas nos países altamente desenvolvidos como os Estados Unidos ou a Holanda denunciam fortemente esse carácter passivo das mulheres na sociedade).

Parece estar em causa a relação mulher - conjunto da sociedade. As mulheres são, enquanto camada social, objecto - objecto de leis, de protecção, da procura de mercados, da publicidade, etc.. Para que sejam elementos activos do desenvolvimento, terão que tornar-se sujeito - de decisão, de auto-definição, de crítica e avaliação das situações. Tal é a revolução fundamental a operar. Esta "revolu-



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO

ção" é, na sua essência, uma transformação de política cultu-
ral.

Mas como equacionar, ao nível da acção, esta pers_pectiva ? Tal é a tarefa de fundo que me parece caber à no_va comissão. Esse será o seu maior contributo para o estatu_to das mulheres portuguesas e para a sua participação no de_senvolvimento.



Fundação Cuidar o Futuro



MINISTÉRIO DAS CORPORações E PREVIDÊNCIA SOCIAL.
GABINETE DO MINISTRO



A N E X O II

Fundação Cuidar o Futuro
ANÁLISE PRELIMINAR DO ESTATUTO DA MULHER
NO DIREITO PORTUGUÊS

ANÁLISE PRELIMINAR DO ESTATUTO DA MULHER NO DIREITO PORTUGUÊS



INTRODUÇÃO

A posição da mulher portuguesa perante o ordenamento jurídico actualmente vigente no nosso país pode ser encarado de dois pontos de vista diferentes: no contexto legal e no da execução das leis.

Embora o segundo ângulo seja na verdade de muito interesse limitar-nos-emos nesta análise preliminar ao estudo das normas que estabelecem um tratamento especial em relação à mulher e ao seu enquadramento na sociedade.

Por uma questão de método dividimos o trabalho em vários números de acordo com os ramos de direito onde encontramos normas discriminatórias.

Começamos pelo direito constitucional, passaremos em seguida para o direito administrativo e depois sucessivamente para o direito civil, direito do trabalho e finalmente sobre previdência social.

1- Direito Constitucional

1. 1. No direito constitucional encontramos uma afirmação do princípio da igualdade legal de todos os portugueses independentemente do sexo a que pertencem.

Diz o artigo 5º. da Constituição Política:

"O Estado Português é uma República unitária e corporativa, baseada na igualdade dos cidadãos perante a lei"

Esta disposição constitui um ponto de apoio essencial para uma política de integração da mulher na sociedade contemporânea. O facto de se encontrar inserida no nosso mais importante diploma legal poderia fazer supor que os restantes aspectos da lei se lhe subordinariam.

ANÁLISE PRELIMINAR DO ESTATUTO DA MULHER NO DIREITO PORTUGUÊS

INTRODUÇÃO



A posição da mulher portuguesa perante o ordenamento jurídico actualmente vigente no nosso país pode ser encarado de dois pontos de vista diferentes: no contexto legal e no da execução das leis.

Embora o segundo ângulo seja na verdade de muito interesse limitar-nos-emos nesta análise preliminar ao estudo das normas que estabelecem um tratamento especial em relação à mulher e ao seu enquadramento na sociedade.

Por uma questão de método dividimos o trabalho em vários números de acordo com os ramos de direito onde encontramos normas discriminatórias.

Começamos pelo direito constitucional, passaremos em seguida para o di reito administrativo e depois sucessivamente para o direito civil, direito do tra balho e finalmente sobre previdência social.
 para a legislação
 Fundação Cuidar o Futuro

1- Direito Constitucional

1. 1. No direito constitucional encontramos uma afirmação do princípio da igualdade legal de todos os portugueses independentemente do sexo a que pertencem.

Diz o artigo 5º. da Constituição Política:

"O Estado Português é uma República unitária e corporativa, baseada na igualdade dos cidadãos perante a lei"

Esta disposição constitui um ponte de apoio essencial para uma política de integração da mulher na sociedade contemporânea. O facto de se encontrar inserida no nosso mais importante diploma legal poderia fazer supor que os restantes aspectos da lei se lhe subordinariam.



"Artº. 19º.

Pertence privativamente às famílias o direito de eleger as juntas de freguesia.

§ único. Este direito é exercido pelo respectivo chefe."

Como a qualidade de chefe de família pertence, em princípio ao homem, na prática o poder de eleger e ser eleito está predominantemente ligado ao sector masculino da população.

2- Direito Administrativo

2. 1. O Código Administrativo no artº. 488º. § 3º. não permite às mulheres o provimento em certos cargos administrativos, como os de secretário do governo civil, chefe de secretaria, agente do Ministério Público junto das auditorias bem como aos cargos que, de uma maneira geral, envolvam funções de chefia e autoridade.

Fundação Cuidar o Futuro

Artº. 488º. § 3º. do Código Administrativo:

"Aos concursos de provimento dos lugares de secretários de governos civis, chefes de secretaria, agentes do Ministério Público junto das auditorias e bem assim dos que envolvam funções de autoridades só podem ser admitidos candidatos do sexo masculino".

2. 2. O regulamento do Ministério dos Negócios Estrangeiros aprovado pelo Decreto nº. 29 970 de 13 de Outubro de 1939 no artº. 72º. veda-lhes a carreira diplomática e consular.

Artº. 72º.

A admissão no quadro diplomático e consular é feita mediante concurso de provas públicas comum aos concorrentes a terceiros secretários de legação e a consules de terceira classe, ao qual só poderão apresentar-se cidadãos portugueses originários, do sexo masculino...

2. 3. O Estatuto Judiciário no artº. 365º. nº. 1 impede-as de desempenhar lugares na Magistratura Judicial ou no Ministério Público.

Os concursos de habilitação para cargos judiciais devem ser instruídos com documento comprovativo de ser o candidato do sexo masculino:

Artº. 365º.

1 - Os requerimentos, escritos e assinados por cada concorrente, além de conterem a declaração da naturalidade e do domicílio, serão acompanhados de documentos comprovativos dos seguintes requisitos:

a) Ser cidadão português do sexo masculino, com idade não inferior a 21 anos nem superior a 35

Salienta-se a disparidade existente entre estas disposições e a possibilidade de acesso das mulheres a todos os ramos de ensino universitário.

Fundação Cuidar o Futuro

3. Direito Civil

3. 1. Numa primeira observação as normas civis permitem-nos afirmar que existem entre nós certas "imagens", com expressão legal, relacionadas com o casamento e com a posição da mulher dentro da família que a colocam numa situação de subalternidade perante o marido, e de desvantagem perante a mulher não casada.

O Código Civil estabelece a plena igualdade entre o homem e a mulher solteira maior que não está submetida pessoalmente a qualquer limitação da capacidade de exercício de direitos. São, pelo contrário, muito numerosas as disposições que limitam os poderes da mulher casada.

Isto significa que a lei não estabelece as discriminações baseada na "natureza da mulher", mas sim no princípio constitucional da defesa da família



e em seu nome dá a preponderância ao marido dentro do agregado familiar. (1)

As disposições que atribuem indiscutível posição de supremacia ao marido parecem traduzir um conceito sociológico arraigada na tradição corrente segundo o qual o casal é constituído por um individuo dotado de capacidade jurídica plena - o marido - e por outra pessoa - a mulher - que em caso de necessidade o pode substituir sem se lhe sobrepôr.

3. 2. Para uma melhor compreensão do que acabamos de dizer transcrevemos as normas do Código Civil donde resulta a discriminação entre marido e mulher.

3. 2.1. Acerca da anulação do casamento o artº 1 636º. permite a invocação da falta de virgindade da mulher como fundamento de erro que vicia a vontade.

Artº. 1 636º.

"O erro que vicia a vontade só é relevante para efeitos de anulação quando recaia sobre a pessoa do outro contraente e consista no desconhecimento de algum dos seguintes factos:

e) Falta de virgindade da mulher ao tempo do casamento.

3. 2.2. Relativamente à habitação conjugal atribui-se à mulher o mesmo domicílio do marido nos termos dos artigos seguintes:

Artº. 86º.

"A mulher casada tem o domicílio do marido, excepto se os cônjuges estiverem separados judicialmente de pessoas e bens, ou se entretanto se verificar algum dos casos previstos nas alíneas b) e c) do nº. 1 do artigo 1 672º. ou, relativamente ao marido, no nº. 2 do artigo anterior (residência no estrangeiro, numa província ultramarina ou cumprimento de pena de prisão).

Artº. 1 672º.

"1. A mulher deve adoptar a residência do marido excepto:

a) Se tiver justificada repugnância pela vida em comum, por virtude de maus tratos infligidos por ele ou do comportamento, indigno ou imoral que ele tenha;

(1) Esta supremacia deve ser encarada como uma sobrevivência histórica do Código de Napoleão influenciado por turno pelo Direito Romano, onde a figura da "capitis deminutio" inerente à mulher justificava grandes limitações na capacidade de exercício de direitos das mulheres casadas.



- b) Se tiver de adoptar residência própria em consequência do exercício de funções públicas ou de outras razões ponderosas;
- c) Se estiver pendente acção de declaração de nulidade ou anulação do casamento, de separação judicial de pessoas e bens ou de divórcio;

2. É lícito à mulher exigir judicialmente que o marido a receba na sua residência, salvo nos casos previstos na alínea c) do n.º 1.º.

3.2.3. A lei atribui ao marido a qualidade de chefe de família com os inerentes direitos de representação e decisão.

Art.º 1.º 674.º.

"O marido é o chefe da família, competindo-lhe nessa qualidade representá-la e decidir em todos os actos da vida conjugal comum".

3.2.4. Por força do princípio segundo o qual a administração de bens de bens do casal pertence ao marido, a mulher está afectada de uma incapacidade relativa de exercício de direitos.

Art.º 1.º 678.º.

"1. A administração dos bens do casal, incluindo os próprios da mulher e os bens dotais, pertence ao marido como chefe da família".

Admitem-se no entanto algumas excepções a este regime:

Art.º 1.º 678.º.

2. A mulher tem porém a administração:

- a) De todos os bens do casal se o marido se encontrar em lugar remoto ou não sabido, ou impossibilitado por qualquer motivo de exercer a administração;
- b) Dos bens próprios ou dotais, ou dos bens comuns por ela levados para o casal ou adquiridos a título gratuito depois do casamento, ou dos sub-rogados em lugar deles, quando tenha reservado esse direito na convenção ante-nupcial;
- c) Dos bens que lhe tenham sido doados ou deixados, ainda que por conta da legítima, com exclusão da administração do marido;
- d) De todo o seu património, se tiver sido estipulado o regime de separação;
- e) De todos os bens do casal ou de parte deles, se o marido lhe conferir, por mandato revogável esse direito;
- f) Dos bens móveis, próprios de qualquer dos cônjuges ou comuns, por ela exclusivamente utilizados como instrumento de trabalho;
- g) Dos direitos de autor
- h) Dos proventos que receba por seu trabalho ou indústria.



Fundação Cuidar o Futuro

3.2.6.0 artigo 1 677^o. atribui especificamente à mulher o governo doméstico:

"1. Pertence à mulher, durante a vida em comum, o governo doméstico, conforme os usos e condições dos cônjuges.

2. Ambos os cônjuges devem contribuir, em proporção dos respectivos rendimentos e proventos, para as despesas domésticas, correspondentes à condição económica e social da família; se o marido não entregar o que é devido para esse efeito, pode a mulher exigir que lhe seja directamente entregue a parte dos rendimentos ou proventos do marido, que o Tribunal fixar".

Para o exercício deste direito e ainda como administrador de parte ou da totalidade dos bens do casal, o artigo 1 680^o. concede à mulher a faculdade de:

"Livramento movimentar, em seu nome exclusivo depósitos bancários, qualquer que seja o regime de bens".

3.2.7. Sem sair ainda dos domínios da legislação civil queremos abordar o problema da posição dos pais em relação aos filhos.

Diz o artigo 1 879^o.

"1. Compete a ambos os pais a guarda e regência dos filhos menores não emancipados com o fim de os defender, educar e alimentar.

2. Pertence também aos pais representar os filhos, ainda que nascituros, e administrar os seus bens ...".

Depois de enunciar este princípio geral de igualdade o Código especifica nos artigos 1 881^o. e 1882^o. quais são os poderes especiais do pai e da mãe. (1)

Art^o. 1 881^o.

"1. Compete especialmente ao pai, como chefe de família:

- a) Providenciar acerca dos alimentos devidos ao filho e orientar a sua instrução e educação;
- b) Prestar-lhe assistência moral conforme a sua condição, sexo e idade;
- c) Emancipá-lo;
- d) Defendê-lo e representá-lo, ainda que nascituro;
- e) Autorizá-lo a praticar os actos que, por determinação da lei, dependam do consentimento dos pais;

(1) Ver anexo IV do presente relatório.



- f) Autorizá-lo a exercer profissão, arte ou ofício e a viver sobre si;
- g) Administrar os seus bens".



Artº. 1 882º.

"Compete especialmente à mãe:

- a) Ser ouvida e participar em tudo o que diga respeito aos interesses do filho;
- b) Velar pela sua integridade física e moral;
- c) Autorizá-lo a praticar os actos que por determinação especial da lei, dependam do seu consentimento;
- d) Desempenhar relativamente ao filho e aos seus bens as funções pertencentes ao marido, sempre que este se encontre em lugar remoto ou não sabido ou esteja impossibilitado de as exercer por qualquer outro motivo".

Igualmente o artigo 1 888º. dá apenas ao pai o poder de aceitar ou rejeitar liberalidades feitas ao filho.

Resumindo podemos dizer que a mulher se encontra numa situação subsidiária: ela é apenas ouvida ou substitui o marido.

3.2.8. Transcreve-se ainda o artigo 1 901º. que refere de segundas núpcias da mãe administradora dos bens do filho menor:

"Se a mãe bimuã for administradora dos bens do filho menor, o seu segundo marido é responsável solidariamente com ela pelos prejuízos resultantes da sua má gerência, ainda que os cônjuges se separem judicialmente de pessoas e bens ou se divorciem, desde que os prejuízos remontem a tempo anterior à separação ou divórcio".

4. Direito de Trabalho

4.1.1. O Estatuto do Trabalho Nacional, no artº. 31º. fez referência ao problema da integração da mão de obra feminina no ambiente de trabalho.

Artº. 31º.

"O trabalho das mulheres e dos menores fora do domicílio será regulado por disposições especiais conforme às exigências da moral da defesa física da maternidade, da vida doméstica, da educação e do bem social".

4.1.2. O Decreto-Lei nº. 49 408 de 24 de Novembro de 1969 mantém a mesma linha de orientação.

Artº. 116º.

"1. A entidade patronal tem o dever de proporcionar às mulheres condições de trabalho adequadas ao seu sexo, velando de modo especial pela sua saúde e moralidade".

O artº. 40º. do mesmo diploma especifica :

Artº. 40º.

"A entidade patronal tem o dever de aplicar sanções disciplinares, nomeadamente o despedimento dos trabalhadores de ambos os sexos que por sua conduta provoquem ou criem riscos de provocar a desmoralização dos companheiros, especialmente das mulheres e dos menores". (1)

4. 2. A celebração do contrato de trabalho não depende, em princípio de qualquer autorização, mesmo que a trabalhadora seja casada.

Artº. 117º.

"1. É válido o contrato de trabalho celebrado directamente com a mulher casada".

No entanto logo o número 2 da mesma disposição vem permitir ao marido a anulação de um contrato válidamente celebrado.

"2. Poderá, porém o marido não separado judicialmente ou de facto, opor-se à sua celebração ou manutenção, alegando razões ponderosas".

(1) A sanção para o não cumprimento destas duas últimas normas legais (artº. 116º. nº. 1 e 40º. do Decreto-Lei nº. 49 408) é a multa de 200\$00 a 50 000\$00 aplicada pelo Tribunal de Trabalho de acordo com o número de empregados atingidos.



4.3.1. As normas que vedam à mulher qualquer actividade profissional devem constar de diploma com a categoria de lei (em sentido material) ou de portaria.

Artº. 119º. do Decreto-Lei nº. 49 408.

"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".

4.3.2. Os condicionamentos legais mais importantes são os seguintes:

- a) Proibição do trabalho feminino na indústria durante a noite (convenção nº. 89 da Organização Internacional do Trabalho e Decreto-Lei nº. 24 402.

Artº. 7º.

"As mulheres e os menores de 18 anos não podem trabalhar normalmente nos estabelecimentos industriais além dos limites horários previstos no artigo 9º."

Artº. 9º.

"Em regra, o trabalho nos estabelecimentos industriais não podem começar antes das 7 nem terminar depois das 20 horas; os trabalhos de escritório não podem começar antes das 9 nem encerrar-se depois das 18 horas"

- b) Proibição, em princípio do trabalho extraordinário - Decreto 24 402

Artº. 22º.

"§ 1º. O trabalho de menores de 18 anos e de mulheres em hora suplementares só poderá ser autorizado em casos devidamente justificados".

- c) Proibição de trabalho subterrâneo nas minas - Convenção nº. 45 da Organização Internacional do Trabalho.

- d) Certos trabalhos na construção civil - artigo 14º. Decreto nº. 41 821 de 11 de Agosto de 1958.

Artº. 14º.

O transporte manual de materiais nos andaimes, pranchadas e escadas de acesso só poderá ser efectuado por operários do sexo masculino com mais de 16 anos de idade.

O condicionamento do trabalho feminino por meio de despachos atinge vários sectores.



O despacho de 15 de Setembro de 1934 publicado no Boletim do Instituto Nacional do Trabalho e Previdência do mesmo ano pág. 10 apresenta uma ampla lista de trabalhos proibidos por serem considerados nocivos à saúde da trabalhadora.

São ainda proibidos ou condicionados à mulher:

A carga e descarga no Rio Douro :

Despacho de 7 de Agosto de 1956.

A imunização das castanhas pelo sulfureto de carbono

Despacho de 14 de Dezembro de 1936.

O fabrico de vazio para as conservas de peixe:

Despacho de 3 de Janeiro de 1935.

Nas tabacarias a partir das 22 horas:

Despacho de 18 de Outubro de 1947. (1)



Fundação Cuidar o Futuro

(1) O inadimplemento destas normas dá lugar à multa de 100\$00 a 2 000\$00 por cada trabalhadora em relação à qual se verifique a infracção.

4.4. No tocante à remuneração o artigo 116º nº 2 do citado Decreto Lei nº 49 408 estabelece dentro de certos limites a igualdade de retribuição entre a mão de obra masculina e feminina:

Artº 116º

"2 É garantido às mulheres o direito de receber, em identidade de tarefas e qualificações e idêntico rendimento de trabalho, a mesma retribuição dos homens." (1) (2)

4. 5. 1. Em relação à maternidade o artº 118º do mesmo diploma enuncia as regalias especiais concedidas às trabalhadoras.

Artº 118º

"1 São designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para a seu estado:

b) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade patronal;



(1) - Este assunto foi objecto de um estudo específico que constitui o anexo IV.

(2) - A transgressão a esta norma dá lugar à aplicação de uma multa que oscila entre 500\$00 e 5 000\$00 por cada trabalhadora em relação à qual se verifique a infracção.

c) Faltar até 60 dias consecutivos na altura do parto, sem redução do período de férias nem prejuízo da antiguidade, e decorrido aquele período sem que esteja em condições de retomar o trabalho, prolongá-lo nos termos do artº. 73º; (1)

d) Interromper o trabalho diário em dois períodos de meia hora para aleitação dos filhos, sem diminuição de retribuição, nem redução do período de férias."

2. Na hipótese prevista na primeira parte da alínea c), as trabalhadoras após um ano de serviço terão direito a um subsídio correspondente à retribuição de metade do período em que faltarem, a pagar pela entidade patronal, salvo quando por outra forma, designadamente através das instituições de previdência, recebam subsídio igual ou superior para o mesmo fim. (2)

3. A entidade patronal que não observar o disposto na alínea b) do número 1 deste artigo ficará obrigada a pagar à trabalhadora despedida uma indemnização equivalente à retribuição que venceria até ao fim do período previsto na mesma alínea b) do nº 1, se outra maior lhe não fôr devida."

4.5.2. As disposições que completam o esquema de protecção à maternidade encontram a formulação teórica nas Bases IV nº 3 e V nº 6 da Lei nº 2 115 de 18 de Junho de 1962.

Base IV

3. Para a realização progressiva dos objectivos enunciados no número anterior, o governo, de harmonia com o

(1) - Suspensão do contrato de trabalho por doença.

(2) - A entidade patronal que não cumprir o disposto nos nºs 1 e 2 deste artigo sujeita-se à multa de 500\$00 a 5.000\$00 por cada trabalhadora em relação à qual se verifique a infracção.



disposto na base I actuará com a possível urgência no sentido de desenvolver e generalizar a protecção social aos trabalhadores rurais e suas famílias, considerando a mais eficaz coordenação, por via de acordos, de todas as instituições e serviços de previdência saúde e assistência."

Base V

"6 Em complemento dos seus esquemas normais de prestações as caixas sindicais de previdência, mediante autorização nos termos previstos no número antecedente, poderão prosseguir outras realizações de acção social, essencialmente dirigidas à defesa da família." (1)

4.6 As trabalhadoras oneradas com responsabilidades familiares são objecto do disposto no artº 120º do Decreto-Lei nº 49 408.

Artº 120º

"1. As trabalhadoras com responsabilidades familiares deve facilitar-se o emprego a meio tempo, reduzindo-se proporcionalmente a retribuição e todos os encargos legais que sejam devidos pela entidade patronal em função do número dos seus trabalhadores.

2. A fim de facilitar a prestação de trabalho por parte das mulheres com responsabilidades familiares, as entidades patronais devem procurar criar, manter ou colaborar em obras de interesse social, designadamente infantários, jardins infantis e estabelecimentos análogos, quando a dimensão da empresa o justifique.



(1) A concretização desta prestação no tocante aos trabalhadores subordinados do sector secundário e terciário vamos encontra-la no Decreto nº 45 266 de 23 de Setembro de 1963 que referiremos no número seguinte.

3. O Estado, directa ou indirectamente, deverá facilitar e apoiar a acção das empresas na realização das obras referidas no número anterior.

4. 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 a seu cuidado."

Esta disposição tem um caracter meramente programático. O seu inadimplemento não acarreta qualquer sanção: a lei pretende apenas indicar um caminho a seguir sem por agora o tornar obrigatório.

4.7. Em relação às convenções colectivas dispõe o artº 10º do Decreto Lei nº 49 212 de 28 de Agosto de 1969 com a redacção dada pelo Decreto-Lei nº 492/70 de 22 de Outubro

Artº 10º Fundação Cuidar o Futuro

"2. Sempre que na convenção colectiva se pretenda inserir qualquer cláusula sobre o trabalho de mulheres, as respectivas negociações serão acompanhadas por um representante da secção feminina dos organismos sindicais interessados."

4.8. As secções femininas estão previstas no art 5º do Decreto-Lei nº 23.050 com a redacção dada pelo Decreto-Lei nº 49058 de 14 de Junho de 1969.

Artº 5º

"Dentro da sua área os sindicatos poderão organizar ^{secções} locais destinadas a abranger as zonas com maior número de traba-



lhadores e secções femininas para estudo das condições de trabalho das mulheres. Poderão também as direcções dos sindicatos ou suas secções nomear delegados nas localidades ou junto das empresas em que forem considerados necessários e delegadas para se ocuparem dos problemas relativos ao trabalho feminino.

vv.....

§ 2º A organização das secções femininas não prejudica o direito das associadas à participação na actividade e gerência do sindicato das secções locais e dos núcleos, nos mesmos termos dos demais sócios.

§ 3º Aos delegados ou delegadas compete manter a ligação entre os sócios que enquadram e o órgão que os nomeou, representar o organismo sempre que para tal hajam recebido mandato a dar o seu parecer à respectiva direcção acerca dos assuntos sobre que forem consultados.

4.9. Concluimos a resenha das normas que se referem à mulher profissionalmente activa. Referimos ainda o despacho do Ministério das Corporações e Previdência Social de 22 de Novembro de 1959 que impõe a introdução nos contratos colectivos de trabalho de cláusulas especiais. Algumas delas vieram depois a servir de base a disposições do Decreto-Lei nº 49 408 que analisamos.

I - Sempre que se torne necessário definir categorias profissionais relativas ao trabalho de mulheres deverão ser ouvidas para esse efeito representantes das trabalhadoras e se possível especialistas no domínio da psico-fisiologia do trabalho feminino.

II - Nas secções onde trabalhem apenas empregadas ou assala-



Fundação Cuidar o Futuro

riadas as funções de chefia deverão ser confiadas a profissionais do sexo feminino.

III - Nas convenções para a generalidade dos trabalhadores as entidades patronais obrigam-se a conceder às empregadas ou assalariadas ao seu serviço sem prejuízo em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de outras garantias concedidas pela empresa mais as seguintes regalias;

- O emprego a meio tempo desde que os interesses familiares das empregadas ou assalariadas o exijam e não haja sacrifício imcomportável para a entidade patronal;

- Dispensa, quando pedida de comparência ao trabalho durante pelo menos dois dias em cada mês;

- Permitir, sempre que possível, que as empregadas ou assalariadas trabalhem sentadas, ou pelo menos que possam sentar-se a meio dos períodos de trabalho para repousarem durante curtos espaços de tempo.

IV - É criada uma Comissão Corporativa constituída por um representante do I.N.T.P. que presidirá e por dois vogais representando respectivamente o Grémio e o Sindicato outorgantes.

§ único - Da Comissão Corporativa prevista no corpo da cláusula fará parte um representante da secção feminina do sindicato outorgante que estará presente às reuniões sempre que o assunto a apreciar se ligue com o trabalho da mulher.

V - Além das demais atribuições que lhe são conferidas por lei e por este contrato (ou acordo) compete à Comissão Corporativa;

- Velar pelo exacto cumprimento dos preceitos relativos ao trabalho feminino e de menores.



4. 10. Em conclusão a análise das normas de direito laboral transcritas permitem-nos afirmar que a mulher é objecto de uma protecção especial dentro do mundo de trabalho. Este facto suscita-nos as seguintes reflexões:

4. 10. 1. Por um lado as normas que se dirigem à mulher, mas no fundo têm em vista a defesa da maternidade, são perfeitamente aceitáveis na medida em que emanam de um princípio constitucional e entroncam na problemática da política familiar.

4. 10. 2 Por outro, a discriminação relativa à mulher enquanto tal, independentemente do problema da maternidade, tem aspectos positivos e negativos que conviria dilucidar em especial no que respeita a quatro aspectos:

- Trabalho nocturno
- Trabalho a meio tempo
- Trabalhos perigosos e insalubres.
- Avaliação dos postos de trabalho.

Fundação Cuidar o Futuro



5. Legislação de Previdência Social



5.1. A propósito do Direito de Trabalho dissemos que a Previdência completa o esquema da prestação à maternidade. Na verdade o Decreto nº 45 266 de 23 de Setembro de 1963 estabelece os termos em que são concedidos os subsídios e a assistência médica e medicamentosa.

Artº. 53º

"A protecção da maternidade é realizada mediante a concessão de assistência médica, medicamentosa e de subsídios pecuniários nas condições reguladas na presente secção".

Artº. 54º

1. A assistência médica e medicamentosa será garantida às beneficiárias e às esposas dos beneficiários e compreenderá tratamento na gravidez no parto e no puerpério, por médico ou parteira diplomada, e, se necessário, internamento em estabelecimento hospitalar, nos termos previstos no nº 2 do artigo 43º. (O internamento em estabelecimentos hospitalares ou análogos será assegurado através de serviços ou instituições e saúde ou assistência oficiais ou particulares)
2. Na prestação da assistência referida neste artigo observar-se-ão as normas estabelecidas para a protecção na doença, nos termos da secção anterior, não havendo, porém, lugar ao pagamento de senhas de consulta e à comparticipação no custo do internamento hospitalar.

Artº. 55º

1. A concessão do subsídio depende de a beneficiária se encontrar inscrita um ano antes da data real ou presumida do parto e de em seu nome haverem entrado

contribuições correspondentes pelo menos a 8 dias no decurso dos três meses anteriores àqueles em que seja sol citado.

Artº 56º

"1. O subsídio pecuniário será concedido às beneficiárias durante 60 dias por ocasião do parto.

2. O quantitativo do subsídio será igual ao salário definido no artigo 48º (1)

3. O disposto no número antecedente não prejudica o direito a subsídios de quantitativo mais elevado imposto às entidades patronais por lei, convenção colectiva ou despacho de regulamentação de trabalho, os quais serão pagos pelas caixas, ficando perante estas responsáveis pelo excesso aquelas entidades.

4. O subsídio previsto neste artigo não será concedido enquanto a beneficiária exercer qualquer actividade profissional remunerada,

5.2. O último ponto que focaremos diz respeito às diferenças verificadas na atribuição do mais recente dos beneficiários da previdência concedidos aos trabalhadores subordinados; a pensão de sobrevivência.

(1) - O salário médio referido no artº 48º é definido por $\frac{S}{N}$, em que S representa a remuneração de 12 meses que procedem o 2º mês^{3UN} anterior ao da baixa e N o número de meses compreendidos no mesmo período em relação dos quais haja entrada de contribuições.



De acordo com o regulamento já aprovado a pensão de sobrevivência exige condições diferentes de atribuição consoante o conjuge sobrevivivo é o viúvo ou a viúva.

Artº 3º

"1 Têm direito à pensão de sobrevivência....

a) O conjuge sobrevivivo.

3. O conjuge sobrevivivo do sexo masculino apenas terá direito a pensão de sobrevivência se sofrer de incapacidade permanente e total para o trabalho ou se tiver completado 65 anos de idade à data do falecimento da mulher

5. O conjuge ou ex conjuge do sexo feminino só tem direito a pensão no máximo durante 5 anos, quando tenha menos de 35 anos na data do falecimento do beneficiário, salvo se sofrer de incapacidade permanente e total para o trabalho ou houver filhos a seu cargo...."

Artº 8º

" 1. A pensão de sobrevivência extingue-se:

b) pela comprovada mançebia da pensionista."

Dentro de um critério de justiça relativa não se pode deixar de apontar o facto de haver durante a vida activa igualdade de contribuição, quer o beneficiário seja homem ou mulher, e de haver critérios diferentes para a atribuição do beneficiário post-mortem conforme o conjuge sobrevivivo seja o marido ou a esposa.





MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



A N E X O I I I

Fundação Cuidar o Futuro
PROJECTO INICIAL DE ALTERAÇÃO DO CÓDIGO
CIVIL NA PARTE RELATIVA AO DIREITO DA
FAMÍLIA



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



PROJECTO INICIAL DE ALTERAÇÃO DO CÓDIGO
CIVIL NA PARTE RELATIVA AO DIREITO DA
FAMÍLIA

Nota Justificativa

1. Dentro dos objectivos fixados a este Grupo de Trabalho, foram analisadas as normas que estabelecem uma discriminação entre homens e mulheres, quer por concederem a estas uma protecção especial, quer por as colocarem numa posição de dependência e nítida subalternidade em relação aos homens. Essas normas situam-se em vários campos do direito, sendo particularmente evidentes em matéria de direito de família. Neste importante sector, as disposições legais permitem elaborar uma dupla imagem da mulher: subordinada à autoridade do marido e dependendo das suas decisões quando casada, emancipada, senhora dos seus actos e assumindo responsabilidades, quando não vinculada pelo matrimónio. Desta duplicidade poderá extrair-se a conclusão de que o legislador concebe o tipo normal de mulher como entidade, em princípio, igual ao homem, mas afectada de uma série de incapacidades quando ligada a ele pelo casamento. Estas incapacidades que, pelo menos no plano jurídico e ideológico, representam o sacrifício da mulher na sua



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



A igualdade de estatuto entre homem e mulher representa, para além da elevação desta, a dignificação do próprio homem e do casamento que passará a apoiar-se em dois elementos igualmente activos.

Não pode, aliás, deixar de ponderar-se que a concessão à mulher de posição idêntica à do marido, no casamento, terá necessariamente reflexos que transcendem o âmbito da célula familiar.

Efectivamente, num mundo em que o trabalho da mulher é cada vez mais necessário ao agregado familiar e à sociedade, em que ela é chamada ao desempenho de funções sociais de responsabilidade, a igualdade de direitos e de responsabilidades na família que não deveria ter que ser justificada, ajudá-la-ia a tornar-se mais consciente, mais útil dentro e fora do lar, contribuiria, em suma, para aliviar a mulher e a humanidade da ancestral imagem em que aquela foi enclausurada como ser humano menos perfeito que o homem e como cidadã de estatuto reduzido.

3. As alterações que se propõem a várias disposições no Código Civil têm por objectivo, dum modo geral, substituir o poder marital e o poder paternal por um princípio de cooperação entre os cônjuges em todos os actos e de cisões que interessem ao casal e aos filhos. É certo que es



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



ta cooperação se processa normalmente no plano de facto. E até, por isso, se considera que ela deverá ser consagrada juridicamente.

4. Sabido que o problema dos direitos da mulher representa questão de carácter universal, procurou-se colher na experiência de outros países as linhas gerais das reformas já tentadas, tendo-se chegado à conclusão que os objectivos a atingir são fundamentalmente idênticos.

Tanto a Lei francesa de 4 de Junho de 1970 como o projecto de reforma italiana do direito de família e, dum modo geral, as resoluções tomadas no âmbito da Organização das Nações Unidas são unânimes em reconhecer à mulher posição igual à do homem dentro da família.

A Lei francesa que se refere especialmente à posição dos pais em relação aos filhos, atribui ao pai e à mãe o exercício, em comum, da autoridade paternal, determinando que a direcção moral e material da família compete a ambos.

O projecto de reforma italiana, abrangendo todos os aspectos do direito de família, estabelece, igualmente, o princípio de cooperação entre os cônjuges em todos os aspectos da vida familiar, impondo-lhes a função e a responsabilidade de executarem a orientação unitária que tenham acordado.



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



5. A primeira alteração proposta ao Código Civil respeita ao artigo 1636º, mais precisamente à sua alínea e) a qual estabelece como facto que vicia a vontade do outro contraente a falta de virgindade da mulher ao tempo do casamento.

Sem desconhecer as razões de ordem moral que inspiram tal preceito, considera-se que a sua inclusão expressa é vexatória, além de poder colocar a mulher numa sujeição de prova humilhante e injustificada.

Propõe-se, por isso, que a falta de virgindade seja substituída pela gravidez ao tempo do casamento, causada por pessoa diferente do cônjuge.

No que respeita à residência da mulher, prevista no artigo 1672º mantêm-se os casos especiais em que a mulher pode adoptar residência própria, alargando-se, porém esses casos por forma a contemplar igualmente as hipóteses em que ela exerça qualquer actividade profissional para além das funções públicas. Dá-se, contudo, formulação diferente ao nº 1 do referido artigo, consagrando-se o princípio de que a residência do casal deve ser fixada de comum acordo e, só na falta de acordo, prevalecerá a opinião do marido que deverá respeitar os casos especiais acima referidos.

A alteração do artigo 1672º levou a introduzir uma modificação no artigo 86º que se refere ao domicílio legal da mulher casada. Sendo a residência dos cônjuges fixada, em princípio, de comum acordo, não se vê razão para de



MINISTÉRIO DAS CORPORACÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



terminar sômente à mulher um domicílio legal, preferindo-se que tal domicílio seja fixado em relação ao casal.

Dentro da concepção de unidade familiar e de equiparação dos dois cônjuges, a primeira grande alteração é introduzida no artigo 1674º que regula o poder marital. Deseja-se, efectivamente, que a posição atribuída ao marido como chefe seja substituída pelo princípio segundo o qual pertence a ambos os cônjuges a direcção moral e material da família, bem como a responsabilidade de executarem as decisões que de comum acordo forem tomadas.

Fundação Cuidar o Futuro

A ideia de poder marital que faz do homem o centro da família, apagando completamente a posição da mulher, transformada em sujeito passivo desse poder, parece ultrapassada, ideologicamente deslocada como reminiscência dum direito de propriedade de um ser sobre outro.

Se o casamento se baseia num acordo de vontades, porque pertence apenas ao marido decidir em todos os actos da vida conjugal? Não será mais realista atribuir a ambos os cônjuges a função de colaborarem na direcção da família? E quando se pensa em tal colaboração não se exclui a possibilidade de conflitos, sômente se pressupõe que a resolução não caberá exclusivamente ao marido, como autoridade absoluta, pois a mulher poderá fazer-se ouvir e deverá contribuir em plano de igualdade com o homem, para todas as decisões que interessem à família.

No que se refere ao artigo 1676º que especifica



MINISTÉRIO DAS CORPORações E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



os casos em que à mulher é permitido trabalhar sem consenti-
mento do marido - profissões liberais e funções públicas,
entende-se que se impõe a sua alteração no sentido de abran-
ger qualquer actividade profissional.

É certo que o nº 2 do referido preceito de -
clara não necessitar do consentimento do marido o exercício
de outras actividades lucrativas, mediante contra com ter-
ceiro, mas tal regalia atribuída à mulher é bem mais aparen-
te que real, porquanto o marido pode denunciar o contrato
realizado por ela sem que por esse facto haja lugar a qual-
quer indemnização a favor do terceiro, o que, sem dúvida
além de contraditório atribui à posição contratual da mulher
um carácter de completa irresponsabilidade.

Na sequência do princípio segundo o qual a di-
recção moral e material da família deve pertencer a ambos os
cônjuges, propõe-se que o artigo 1678º seja alterado no sen-
tido de permitir que, em matéria de bens comuns, a respecti-
va administração seja igualmente comum. Na mesma linha de
pensamento se situam as alterações propostas aos artigos 1679º,
1680º, 1681º, 1699º e 1770º.

Comparadas as disposições do Código Civil que
estabelecem os poderes especiais do pai em relação ao filho
com os poderes especiais da mãe (artigos 1881º e 1882º) con-
clui-se que também neste aspecto se atribui à mulher uma po-
sição secundária de mera conselheira, já que o marido deci-
de e a ela apenas compete ser ouvida.



MINISTÉRIO DAS CORPORações E PREVIDÊNCIA SOCIAL.

GABINETE DO MINISTRO



Esta discriminação legal de funções parece desconhecer a realidade, já que, normalmente, a mãe colabora activamente em todos os aspectos relativos ao filho, designadamente no que respeita à sua educação e instrução, trabalhando dentro ou fora do lar para auxiliar o orçamento doméstico, auxílio sem o qual, muitas vezes, não seria possível proporcionar o nível de bem-estar alcançado por cada família.

Se se partisse do princípio que dentro de cada casal o homem é o elemento mais esclarecido e mais culto, então justificar-se-ia que lhe coubessem funções de chefe quer em relação à mulher quer em relação aos filhos pois ele melhor saberia orientar e decidir. Mas no tipo normal de casais o que se verifica, actualmente, é o nivelamento de formação e de cultura que, cada vez mais, se acentua à medida que a mulher for comparecendo em todos os graus de ensino. Sendo assim, ela será tão apta como o marido e deverá, em colaboração com ele, intervir em tudo o que respeite aos interesses dos filhos. É neste sentido que se propõe a alteração do artigo 1881º, atribuindo ao pai e à mãe a competência especial conferida apenas àquele.

Na nova redacção proposta para o artigo 1882º prevê-se que um só dos pais desempenhe em relação ao filho as funções pertencentes a ambos apenas quando o outro se encontre impedido ou em lugar remoto ou não sabido. No caso de desacordo entre os pais sobre a conduta a seguir para satisfação dos interesses dos filhos, prevê-se que qualquer deles recorra ao tribunal de menores.



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



As alterações propostas aos artigos 1887º, 1888º, 1889º, 1927º, 1928º, 1929º e 1930º destinam-se a harmonizar o seu conteúdo com o princípio de que cabe a ambos os cônjuges o exercício do poder paternal.

A modificação introduzida no nº 2 do artigo 1901º, filiando-se nos princípios que se pretendem ver traduzidos em disposições legais, baseia-se ainda no facto de não se encontrar justificação plausível para que o segundo marido seja responsável pela má administração dos bens dos filhos tidos de casamento anterior e o não seja também, na mesma medida, a mulher do pai casado em segundas núpcias quando a ele competir a administração daqueles bens.

Fundação Cuidar o Futuro



DIREITO DA FAMÍLIA

LIVRO IV

TÍTULO II

CAPÍTULO V

ARTIGO 1636º.

(Erro que vicia a vontade)

Redacção actual

Alteração proposta

Fundação Cuidar o Futuro

O erro que vicia a vontade só é relevante para efeitos de anulação quando recaia sobre a pessoa do outro contraente e consista no desconhecimento de algum dos seguintes factos:

O erro que vicia a vontade só é relevante para efeitos de anulação quando recaia sobre a pessoa do outro contraente e consista no desconhecimento de algum dos seguintes factos:

- a)
- b)
- c)
- d)
- e) A falta de virgindade da mulher ao tempo do casamento.

- a).....
- b).....
- c).....
- d).....
- e) A gravidez ao tempo do casamento causada por pessoa diferente do contraente. (1)

(1) Admite-se também a supressão pura e simples da alínea. A alteração proposta é mais condescendente para a mulher mas pode comportar uma crítica - a de a falta de virgindade só se tornar relevante quando tenha como consequência a gravidez da mulher.



MINISTÉRIO DAS CORPORACÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



CAPÍTULO IX

ARTIGO 1672º.

Redacção actual

(Residência da mulher)

1. A mulher deve adoptar a residência do marido, excepto:

- a) Se tiver justificada repugnância pela vida em comum, por virtude de maus tratamentos infligidos por ele ou do comportamento indigno ou imoral que ele tenha;
- b) Se tiver de adoptar residência própria, em consequência do exercício de funções públicas ou de outras razões ponderosas;
- c) Se tiver pendente acção de declaração de nulidade ou anulação do casamento, de separação judicial de pessoas e bens ou de divórcio;

2. É lícito à mulher exigir judicialmente que o marido a receba na sua residência, salvo nos casos previstos na alínea c) do nº. 1.

Alteração proposta

(Residência dos cônjuges)

1. A residência do casal é escolhida de comum acordo. Na falta de acordo, a residência será escolhida pelo marido, sem prejuízo do disposto no número seguinte:

2. A mulher poderá ter residência própria nos seguintes casos:

- a) Se tiver justificada repugnância pela vida em comum, por virtude de maus tratamentos infligidos pelo marido ou do comportamento indigno ou imoral que ele tenha;
- b) Se em consequência do exercício de funções públicas ou de qualquer outra actividade profissional ou ainda por virtude de outras razões ponderosas não poder adoptar a mesma residência do marido.



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



c) Se estiver pendente acção de declaração de nulidade ou anulação do casamento, de separação judicial de pessoas e bens ou de divórcio;

3. É lícito à mulher exigir judicialmente que o marido a receba na sua residência, salvo nos casos previstos na alínea c) do nº. 2.

A ALTERAÇÃO DESTES ARTIGOS LEVA A ALTERAR TAMBÉM O ARTIGO 86º DO

CÓDIGO CIVIL

LIVRO I

PARTE GERAL

TÍTULO II

CAPÍTULO I

ARTIGO 86º.

Redacção actual

(Domicílio legal da mulher casada)

A mulher casada tem o domicílio do marido, excepto se os cônjuges estiverem separados judicialmente de pessoas e bens, ou se entretanto se verificar algum dos casos

Alteração proposta

(Domicílio legal dos cônjuges)

Os cônjuges têm o mesmo domicílio, excepto se estiverem separados judicialmente de pessoas e bens, ou se entretanto se verificar algum dos casos previstos nas alíneas b)



MINISTÉRIO DAS CORPORACÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



previstos nas alíneas b) e c) do nº. 1 do artigo 1672º. ou, relativamente ao marido, no nº. 2 do artigo anterior.

e c) do nº. 2 do artigo 1672º. ou, relativamente ao marido, no nº. 2 do artigo anterior.

LIVRO IV

CAPÍTULO IX

ARTIGO 1674º.

Redacção actual

(Poder marital)

O marido é o chefe da família, competindo-lhe nessa qualidade representá-la e decidir em todos os actos da vida conjugal comum, sem prejuízo do disposto nos artigos subsequentes.

Alteração proposta

(Direcção da família)

A direcção moral e material da família é assegurada de comum acordo entre os cônjuges, competindo -lhes assumir a responsabilidade de executar a orientação que acordarem; qualquer dos cônjuges, quando o exercício daquela função seja desvirtuado, por forma a provocar grave prejuízo para a vida familiar, pode recorrer ao Tribunal que deverá sugerir a solução que melhor corresponda aos interesses da família.



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



ARTIGO 1676º.

(Outros direitos da mulher)

Redacção actual

1. A mulher não necessita do consentimento do marido para exercer profissões liberais ou funções públicas, nem para publicar ou fazer representar as suas obras ou dispor da propriedade intelectual.

2. O exercício de outras actividades lucrativas, mediante contrato com terceiro, não depende igualmente do consentimento do marido; mas é lícito ao marido, se não tiver dado o seu consentimento e este não tiver sido judicialmente suprido, ou não vigorar entre os cônjuges o regime da separação de bens, denunciar a todo o tempo o contrato, sem que por esse facto possa ser compelido qualquer dos cônjuges a uma indemnização.

Alteração proposta

A mulher não necessita do consentimento do marido para exercer qualquer actividade profissional, nem para publicar ou fazer representar as suas obras ou dispor da propriedade intelectual.

Fundação Cuidar o Futuro



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



ARTIGO 1678º.

(Administração dos bens do casal)

1. A administração dos bens do casal, incluindo os próprios da mulher e os bens dotais, pertence ao marido, como chefe de família.

2. A mulher tem, porém, a administração:

- a) De todos os bens do casal, se o marido se encontrar em lugar remoto ou não sabido, ou impossibilitado, por qualquer motivo, de exercer a administração;
- b) Dos bens próprios ou dotais, ou dos bens comuns por ela levados para o casal ou adquiridos a título gratuito depois do casamento, ou dos sub-rogados em lugar deles, quando tenha reservado esse direito na convenção antenupcial;
- c) Dos bens que lhe tenham sido doados ou deixados, ainda que por conta da legítima, com exclusão da administração do marido;
- d) De todo o seu patrimônio, se tiver sido estipulado o regime da separação;

1. A administração dos bens do casal pertence ao marido e à mulher conjuntamente:

2. Cada um dos cônjuges terá a administração:

- a) Dos bens próprios, competindo ainda à mulher a administração dos bens dotais;
- b) Dos bens que lhes tenham sido doados ou deixados, ainda que por conta da legítima com exclusão da administração do outro cônjuge;
- c) De todo o seu patrimônio, se tiver sido estipulado o regime da separação;
- d) De todos os bens do casal ou de parte deles, se o outro cônjuge lhe conferir, por mandato revogável esse direito;
- e) Dos bens móveis do outro cônjuge ou comuns, utilizados como instrumento de trabalho;
- f) Dos direitos de autor;
- g) Dos proventos que recebam por seu trabalho ou indústria.

3. No caso de um dos cônjuges se encontrar em lugar remoto ou não sa



MINISTÉRIO DAS CORPORações E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



- e) De todos os bens do casal ou de parte deles, se o marido lhe conferir, por mandato revogável, esse direito;
- f) Dos bens móveis, próprios de qualquer dos cônjuges ou comuns, por ela exclusivamente utilizados como instrumento de trabalho;
- g) Dos seus direitos de autor;
- h) Dos proventos que receba por seu trabalho ou indústria.

bido, ou impossibilitado, por qualquer motivo, de exercer a administração, dos bens do casal bem como dos bens referidos nas alíneas a), b), c), e f), caberá ao outro a administração.

3. Quando se verifique em relação à mulher algum dos factos referidos na alínea a) do número anterior, a administração dos bens que, nos termos das alíneas b), c), d) e g) lhe devia pertencer, passa a ser exercida pelo marido.

ARTIGO 1679º.

(Providências administrativas)

O cônjuge que não tem a administração dos bens não está inibido de tomar providências a ela respeitantes, se o outro se encontrar, por qualquer causa, impossibilitado de o fazer, e do retardamento das providências puderem resultar prejuízos.

Qualquer dos cônjuges, ainda que não tenha a administração dos bens, não está inibido de tomar as providências a ela respeitantes, se o outro se encontrar, por qualquer causa, impossibilitado de o fazer, e do retardamento das providências puderem resultar prejuízos.



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL
GABINETE DO MINISTRO



ARTIGO 1680º.

(Depósitos bancários)

1. No exercício do governo do méstico, ou como administradora de parte ou da totalidade dos bens do casal, a mulher pode livremente movimentar, em seu nome exclusivo, depósitos bancários, qual - quer que seja o regime de bens.

2. O estabelecimento bancário não responde em face do marido, nem perante terceiro, pelos pagamentos feitos à mulher, ou à sua ordem, por conta de depósitos e - fectuados em nome exclusivo dela, salvo se for notificado de dili - gência judicial que afecte esses depósitos.

Os cônjuges podem livremente mo - vimentar, em seu nome exclusivo, de - pósitos bancários, qualquer que se - ja o regime de bens.

ARTIGO 1681º.

(Exercício da administração)

O cônjuge administrador não é obrigado a prestar contas da sua administração, embora seja respon - sável pelos actos praticados in - tencionalmente em prejuízo do ca - sal ou do outro cônjuge.

Nos casos em que a administração dos bens do casal e dos bens de um dos cônjuges seja exercida apenas pelo outro, não é o cônjuge adminis - trador obrigado a prestar contas da sua administração, embora seja res - ponsável pelos actos praticados in - tencionalmente em prejuízo do casal ou do outro cônjuge.



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



ARTIGO 1699º.

(Restrições ao princípio da liberdade)

Redacção actual

Não podem ser objecto de convenção antenupcial:

- a) A regulamentação da sucessão hereditária dos cônjuges ou de terceiro, salvo o disposto nos artigos seguintes;
- b) A alteração dos direitos ou deveres, quer paternais, quer conjugais;
- c) A atribuição da administração dos bens do casal à mulher, fora dos casos previstos na lei;
- d) A estipulação da comunicabilidade dos bens enumerados no artigo 1733º.

Alteração proposta

Não poder ser objecto de convenção antenupcial:

- a) A regulamentação da sucessão hereditária dos cônjuges ou de terceiro, salvo o disposto nos artigos seguintes;
- b) A alteração dos direitos ou deveres, quer paternais, quer conjugais;
- c) A atribuição da administração dos bens do casal a um dos cônjuges exclusivamente, fora dos casos previstos na lei;
- d) A estipulação da comunicabilidade dos bens enumerados no artigo 1753º.

CAPÍTULO XI

ARTIGO 1770º.

(Efeitos)

Redacção actual

1. Após o trânsito em julgado da sentença que decretar a separação judicial de bens, o regime matrimonial, sem prejuízo do dis-

Alteração proposta

1. Após o trânsito em julgado da sentença que decretar a separação judicial de bens, o regime matrimonial, sem prejuízo do disposto



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



posto em matéria de registo, passa a ser o da separação, procedendo -se à partilha do património comum como se o casamento tivesse sido dissolvido; a partilha pode fazer-se extrajudicialmente ou por inventário judicial.

2. Se o casamento tiver sido celebrado segundo o regime dotal, a mulher adquire a administração dos bens dotais, mas estes conservam a mesma natureza.

em matéria de registo, passa a ser o da separação, procedendo-se à partilha do património comum como se o casamento tivesse sido dissolvido; a partilha pode fazer-se extrajudicialmente ou por inventário judicial.

2. Os bens dotais, se o casamento tiver sido celebrado segundo o regime dotal, conservam a mesma natureza.

TÍTULO III

Fundação Cuidar o Futuro

Poder paternal

ARTIGO 1881º.

Redacção actual

(Poderes especiais do pai)

1. Compete especialmente ao pai, como chefe de família:

- a) Providenciar acerca dos alimentos devidos ao filho e orientar a sua instrução e educação;

Alteração proposta

(Poderes dos pais)

1. Compete a ambos os pais:

- a) Providenciar acerca dos alimentos devidos ao filho e orientar a sua instrução e educação;



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



- | | |
|---|---|
| b) Prestar-lhe a assistência moral conforme a sua condição, sexo e idade; | b) Prestar-lhe a assistência moral conforme a sua condição, sexo e idade; |
| c) Emancipá-lo; | c) Emancipá-lo; |
| d) Defendê-lo e representá-lo, ainda que nascituro; | d) Defendê-lo e representá-lo, ainda que nascituro; |
| e) Autorizá-lo a praticar os actos que por determinação da lei, dependam do consentimento dos pais; | e) Autorizá-lo a praticar actos que, por determinação da lei, dependam do consentimento dos pais; |
| f) Autorizá-lo a exercer profissão, arte ou ofício e a viver sobre si; | f) Autorizá-lo a exercer profissão, arte ou ofício e a viver sobre si; |
| g) Administrar os seus bens. | g) Administrar os seus bens. |

2. Quando ao menor tenha sido aplicada uma medida de prevenção criminal que ainda esteja em execução, é admitido o suprimento judicial de qualquer autorização paternal exigida por lei.

2. Quando ao menor tenha sido aplicada uma medida de prevenção criminal que ainda esteja em execução, é admitido o suprimento judicial de qualquer autorização dos pais exigida por lei.

ARTIGO 1882º.

Redacção actual

(Poderes especiais da mãe)(1)

Compete especialmente à mãe:

- a) Ser ouvida e participar em tudo o que diga respeito aos

Alteração proposta

(Impedimento de um dos pais e desacordo entre ambos)

1. O pai ou a mãe desempenharão relativamente ao filho e aos seus bens as

(1) O actual conteúdo deste artigo fica integrado no artigo 1881º. Segundo a alteração proposta este artigo passaria a prever os casos de impossibilidade de um dos pais ou de desacordo entre ambos.



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL
GABINETE DO MINISTRO



- interesses do filho;
- b) Velar pela sua integridade física e moral;
 - c) Autorizá-lo a praticar os actos que, por determinação especial da lei, dependam do seu consentimento;
 - d) Desempenhar relativamente ao filho e aos seus bens as funções pertencentes ao marido, sempre que este se encontre em lugar remoto ou não sabido ou esteja impossibilitado de as exercer por qualquer outro motivo.

funções pertencentes a ambos, sempre que um deles se encontre em lugar remoto ou não sabido ou esteja impossibilitado de as exercer por qualquer motivo.

2. Em caso de desacordo entre o pai e a mãe sobre a conduta a seguir para a melhor satisfação dos interesses do filho, poderá qualquer deles recorrer ao tribunal de menores.

Fundação Cuidar o Futuro

ARTIGO 1887º.

(Actos cuja validade depende de autorização do tribunal)

Redacção actual

1. Como representante do menor, o pai não pode, sem autorização do tribunal de menores:
 - a) Alienar ou onerar os bens do filho, salvo tratando-se de alienação onerosa de coisas móveis susceptíveis de perda ou deterioração;
 - b) Votar nas assembleias gerais das sociedades, deliberações que importem alteração dos estatutos ou dissolução da sociedade;
 - c) Ceder direitos de crédito;
 - d) Repudiar herança ou legado;

Alteração proposta

1. Como representantes do menor, o pai e a mãe não podem, sem autorização do tribunal de menores:
 - a) Alienar ou onerar os bens do filho, salvo tratando-se de alienação onerosa de coisas móveis susceptíveis de perda ou deterioração;
 - b) Votar nas assembleias gerais das sociedades, deliberações que importem alteração dos estatutos ou dissolução da sociedade;



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



- e) Aceitar herança, doação ou legado com encargos;
- f) Convencionar ou requerer em juízo a divisão de coisa comum;
- g) Contrair empréstimos;
- h) Contrair obrigações cujo cumprimento deva verificar-se depois da maioridade;
- i) Locar bens do menor por prazo superior a seis anos;
- j) Negociar transacção relativa aos actos referidos nas alíneas anteriores, ou concordata com os credores.
2. Não se considera abrangida na restrição da alínea a) do número anterior a aplicação de dinheiro ou capitais do menor na aquisição de bens.

- c) Ceder direitos de crédito;
- d) Repudiar herança ou legado;
- e) Aceitar herança, doação ou legado com encargos;
- f) Convencionar ou requerer em juízo a divisão de coisa comum;
- g) Contrair empréstimos;
- h) Contrair obrigações cujo cumprimento deva verificar-se depois da maioridade;
- i) Locar bens do menor por prazo superior a seis anos;
- j) Negociar transacção relativa aos actos referidos nas alíneas anteriores, ou concordata com os credores.
2. Não se considera abrangida na restrição da alínea a) do número anterior a aplicação de dinheiro ou capitais do menor na aquisição de bens.

ARTIGO 1888º.

(Aceitação e rejeição de liberalidades)

Redacção actual

1. Se ao filho for deixada herança ou legado, ou for feita proposta de doação que necessite de ser aceita, deve o

Alteração proposta

1. Se ao filho for deixada herança ou legado, ou for feita proposta de doação que necessite de



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



o pai aceitar a liberdade, se o puder fazer legalmente, ou requerer ao tribunal de menores, no prazo de trinta dias, autorização para aceitar ou rejeitar.

2. Se, decorrido aquele prazo sobre a abertura da sucessão ou sobre a proposta de coação, o pai nada tiver providenciado acerca da aceitação ou rejeição da liberalidade, pode o próprio filho ou qualquer dos seus parentes, o Ministério Público, o doador ou algum interessado nos bens deixados requerer ao tribunal de menores a notificação do pai para cumprimento ao disposto no número anterior, dentro do prazo que lhe for assinado.

3. Se o pai nada declarar dentro do prazo fixado, a liberalidade tem-se por aceita, salvo se o tribunal julgar mais conveniente para o menor a rejeição.

ser aceita, devem ambos os pais aceitar a liberalidade, ou requerem ao tribunal de menores, no prazo de trinta dias, autorização para a aceitar ou rejeitar.

2. Se, decorrido aquele prazo sobre a abertura da sucessão ou sobre a proposta de doação, os pais nada tiverem providenciado acerca da aceitação ou rejeição da liberalidade, pode o próprio filho ou qualquer dos seus parentes, o Ministério Público, o doador ou algum interessado os bens deixados requerer ao tribunal de menores a notificação dos pais para darem cumprimento ao disposto no número anterior, dentro do prazo que lhes for assinado.

3. Se os pais nada declararem dentro do prazo fixado, a liberalidade tem-se por aceita, salvo se o tribunal julgar mais conveniente para o menor a rejeição.



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



Artigo 1889º

(Nomeação de curador especial)

Redacção actual

1. Se o menor não tiver quem legalmente o represente, qual - quer das pessoas mencionadas no nº 2 do artigo anterior tem legitimidade para requerer ao tribunal a nomeação de um curador especial para os efeitos do disposto no nº 1 do mesmo artigo .

2. Quando o tribunal recusar a autorização ao pai para rejeitar a liberalidade, será também nomeado officiosamente um curador para o efeito da sua aceitação.

Alteração proposta

1. Se o menor não tiver quem legalmente o represente, qualquer das pessoas mencionadas no nº 2 do artigo anterior tem legitimidade para requerer ao tribunal a nomeação de um curador especial para os efeitos do disposto no nº 1 do mesmo artigo.

2. Quando o tribunal recusar a autorização aos pais para rejeitarem a liberalidade, será também nomeado officiosamente um curador para efeito da sua aceitação.

Artigo 1901º

(Segundas núpcias)

Redacção actual

1. Se o progenitor sobrevivo contrair novas núpcias, o seu consorte não goza do poder paterno em relação aos filhos do casamento anterior.

Alteração proposta

1. Se o progenitor sobrevivo contrair novas núpcias, o seu consorte não goza do poder paterno em relação aos filhos do casamento anterior.



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



2. Se a mãe binuba for administradora dos bens do filho menor, o seu segundo marido é responsável solidariamente com ela pelos prejuízos resultantes da má gerência, ainda que os cônjuges se separem judicialmente de pessoas e bens ou se divorciem, desde que os prejuízos remontem a tempo anterior à separação ou divórcio.

2. Se o cônjuge sobrevivente que contrair novas núpcias for administrador dos bens do filho menor, o seu consorte é responsável solidariamente com aquele pelos prejuízos resultantes da sua má gerência, ainda que se separem judicialmente de pessoas e bens ou se divorciem, desde que os prejuízos remontem a tempo anterior à separação ou divórcio.

Artigo 1927º

Fundação Cuidar o Futuro
(Pessoas a quem compete a tutela)

Redacção actual

O cargo de tutor recairá sobre a pessoa designada pelo pai ou mãe pela lei ou pelo tribunal de menores.

Alteração proposta

O cargo de tutor recairá sobre a pessoa designada pelos pais, pela lei ou pelo tribunal de menores.

Artigo 1928º

(Tutor designado pelo pai ou mãe)

Redacção actual

1. O pai, no exercício do poder paternal, pode nomear tu

Alteração proposta

1. Ambos os pais, no exercício do poder paternal, podem nomear tutor



MINISTÉRIO DAS CORPORações E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



tor ao filho menor para o caso de vir a falecer ou se tornar incapaz; igual poder tem a mãe na falta ou impedimento do pai.

2. Quando, falecido o progenitor que houver nomeado tutor ao filho menor, lhe sobreviver o outro, a designação considera-se eficaz se não for revogada por este no exercício do poder paternal.

3. A designação do tutor e respectiva revogação só têm validade sendo feitas em testamento ou em documento autêntico ou autenticado.

ao filho menor para o caso de vi-rem a falecer ou se tornarem incapazes; igual poder tem um dos progenitores, na falta ou impedimento do outro.

2. No caso previsto na parte final do número anterior, quando falecido o progenitor que houver nomeado tutor ao filho menor, lhe sobreviver o outro, a designação considera-se eficaz se não for revogada por este no exercício do poder paternal.

3. A designação do tutor e respectiva revogação, só têm validade sendo feitas em testamento ou em documento autêntico ou autenticado.

Artigo 1929º

(Designação de vários tutores)

Redacção actual

Se o pai ou a mãe houver designado mais de um tutor para o mesmo filho, recairá a tutela em cada um dos designados

Alteração proposta

Se os pais ou apenas um deles houver designado mais de um tutor para o mesmo filho, recairá em cada um dos designados segundo a or



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



segundo a ordem da designação, quando a precedência entre eles não for de outro modo especificada.

dem da designação, quando a precedência entre eles não for de outro modo especificada.

Artigo 1930º.

(Tutela legítima)

Redacção actual

Alteração proposta

1. Não tendo o pai nem a mãe designado tutor, ou não sendo este confirmado, a tutela é deferida, ouvido o conselho de família, e não havendo razões ponderosas em contrário, pela ordem seguinte:

- a) Aos ascendentes legítimos do menor, preferindo o de grau mais próximo;
- b) Aos colaterais legítimos até ao quarto grau, preferindo igualmente o de grau mais próximo.

2. Em igualdade de circunstâncias, e sem prejuízo do disposto

1. Não tendo os pais ou um deles designado tutor, ou não sendo este confirmado, a tutela é deferida, ouvido o conselho de família, e não havendo razões ponderosas em contrário, pela ordem seguinte:

- a) Aos ascendentes legítimos do menor, preferindo o de grau mais próximo;
- b) Aos colaterais legítimos até ao quarto grau, preferindo igualmente o de grau mais próximo.

2. Em igualdade de circunstâncias, e sem prejuízo do disposto



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



no número seguinte, preferem, sucessivamente, os parentes do mesmo sexo do menor, os da linha paterna e os mais velhos.

3. Os irmãos germanos preferem aos consaguíneos, e ambos aos uterinos.

no número seguinte, preferem, sucessivamente, os parentes do mesmo sexo do menor, os da linha paterna e os mais velhos.

3. Os irmãos germanos preferem aos consaguíneos, e ambos aos uterinos.

Fundação Cuidar o Futuro



MINISTÉRIO DAS CORPORações E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



A N E X O IV

Fundação Cuidar o Futuro
ESTUDO ANALÍTICO DAS REMUNERAÇÕES FEMININAS E
DAS DIFERENCIAÇÕES SALARIAIS ENTRE HOMENS E
MULHERES



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



ESTUDO ANALÍTICO DAS REMUNERAÇÕES FEMININAS E
DAS DIFERENCIAÇÕES SALARIAIS ENTRE HOMENS E
MULHERES

A. CONSIDERAÇÕES GERAIS

1. A participação da mulher portuguesa nas actividades consideradas como economicamente produtivas é muito escassa.

De facto, a população feminina classificada como economicamente activa (ou seja, a que exerce efectivamente uma profissão remunerada e a que procura emprego) representa apenas 16% da população feminina estimada em 4 615 mil (1), enquanto a considerada como economicamente inactiva (que inclui a população com ocupação, nomeadamente donas de casa, domésticas, familiares e proprietários, e a população estudante, reformada e inválida, etc.) atinge os 84% (2).

Isto conduz a que a parcela de mão-de-obra feminina (ou seja, 709 mil trabalhadoras) em relação ao total da população economicamente activa (3 295,6 mil) seja bastante reduzida, situando-se em cerca de 21%.

(1) - Estimativa da Divisão de Estatística do F.D.M.O. para 1970

(2) - Tenha-se presente que no caso dos homens estas percentagens são de 63% e 27% respectivamente.



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



2. A estrutura da população activa feminina por grupos de idade (1) é caracterizada por um peso relativamente excessivo dos menores de 20 anos (165 mil) que representam cerca de 23%, situando-se as maiores frequências em idades baixas, ou seja, concretamente entre os 15 e 19 anos e os 20 e 24 anos. A partir deste grupo de idades (20-24) até aos 65 anos o número de mulheres activas decresce acentuadamente registando-se a principal quebra entre o grupo etário dos 20-24 anos e o dos 25 e 29 anos que passa de 121,2 mil activos para 80,5.

Estes baixos números conduzem, evidentemente, a uma taxa muito reduzida de participação das mulheres na oferta de mão-de-obra (2) em comparação com a verificada nos homens, variando entre os seguintes máximos e mínimos:

Máximos

Mulheres	39,4%	entre os 15 e 19 anos
Homens	99,4%	entre os 30 e 34 anos (3)

Mínimos

Mulheres	12,2%	entre os 60 e 64 anos
Homens	74,7%	entre os 15 e 19 anos

(1) - Estimativas para 1970 publicadas no 39 Suplemento do número 11/12 do Boletim do F.D.M.O. da pag. 30.

(2) - Obra citada pag. 28 e 29.

(3) - A taxa de participação das mulheres entre os 30 e 34 anos é de 19,9%.



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL.

GABINETE DO MINISTRO



De notar que a mais baixa taxa de participação no caso dos homens se situa precisamente no grupo de idades onde é mais elevada nas mulheres (ou seja entre os 15 e os 19 anos).

Este contraste pode talvez resultar, por um lado, do desinteresse da mulher adulta em continuar a participar numa actividade produtiva geralmente mal remunerada e que só penosamente se coaduna com as suas obrigações familiares dada a quase total ausência de infra-estruturas adequadas (tais como creches, infantários, cantinas, etc.); e, por outro, de ainda haver um maior interesse por parte da população masculina incluída no grupo etário dos 15 aos 19 anos em frequentar cursos médicos que lhe permitam, posteriormente, ascender com melhor preparação ao mercado de trabalho.

3. Além da fraca participação numérica das mulheres no tipo de trabalho habitualmente classificado como produtivo, verifica-se que elas se concentram particularmente em sectores tradicionais da indústria (1) nomeadamente têxteis, vestuário e calçado e alimentação onde chegam a representar mais de 50% da população empregada no respectivo sector. (2)

Importa ter presente o facto de que, normalmente, estes sectores se caracterizam por uma escassa produtividade resultante, essencialmente, da falta de inovação tecnológica e de dinamismo empresarial.

(1) - Suplemento ao número 11/12 do Boletim do F.D.M.O. pag. 55.

(2) - Caderno 26 do F.D.M.O. pag. 110 e 111.



MINISTÉRIO DAS CORPORACÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



4. Os números que se têm vindo a observar revelam, por um lado, o elevado potencial feminino que não encontra condições de inserção na actividade económica e, por outro, faz prever que mesmo em relação às mulheres empregadas existe uma situação estrutural de desfavor pelo facto de nesse total pesar excessivamente o número de activos em idade de aprendizagem e, ainda, de elas se integrarem maioritariamente em sectores economicamente menos dinâmicos.

5. Apesar disso, e muito embora seja relativamente reduzida a parcela da população feminina considerada como activa, as remunerações que auferem em contrapartida do seu trabalho têm uma importância considerável como fonte ou complemento do rendimento do agregado familiar.

De facto, apesar da escassez e precaridade dos elementos estatísticos disponíveis para estudar as fontes de rendimento do agregado familiar, é possível concluir, através do censo de 1960, que, do total de mulheres activas com idade compreendida entre os 19 e os 60 anos, o número das que tinham responsabilidades de chefe de família representava cerca de 25%.

Por outro lado, a família tipo do trabalhador português é composta por cerca de 4 pessoas e, normalmente, o rendimento do agregado familiar provém do trabalho de dois dos seus membros. Na sua maioria (61% em média) além do ordenado do chefe de família o outro salário é auferido por um trabalhador com mais de 20 anos que, em 50% dos casos, é do sexo feminino.



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



6. A fraca participação da população feminina no mundo do trabalho remunerado-que, e como já se referiu, poderá resultar, em parte, do baixo nível dos salários pagos às mulheres - e a importância considerável que o salário da mulher trabalhadora parece ter como fonte de rendimento dos agregados familiares em que se integra, revela o interesse que haveria num estudo analítico das remunerações femininas e das diferenças existentes entre os salários dos homens e mulheres, procurando-se ainda, na medida do possível, detectar as principais causas determinantes das conclusões a que aquelas análises conduzem.

Fundação Cuidar o Futuro



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



B. ANÁLISE DAS REMUNERAÇÕES FEMININAS

1. As maiores dificuldades que surgem ao procurar-se fazer um estudo sobre o nível das remunerações actualmente praticado em relação aos trabalhadores do sexo feminino relacionam-se com a escassez de elementos estatísticos. De facto, as fontes estatísticas disponíveis sobre os salários dos homens e das mulheres são pouco abundantes.

O Instituto Nacional de Estatística publica apenas elementos relativos à agricultura e a Divisão de Estatística do F.D.M.O., além dos inquéritos que lançou em 1965 a todas as actividades privadas não agrícolas e em 1969 ao sector do Comércio (através dos quais obteve, em separado, as remunerações praticadas para homens e mulheres por graus de qualificação), só recentemente começou a publicar com regularidade salários praticados para os trabalhadores do sexo feminino e masculino, mas apenas no que se refere à categoria do não qualificado em várias actividades e distritos (excluindo a agricultura).

2. Muito embora se esteja convencido de que as ordens de grandeza reveladas pelo inquérito de 1965 continuam a ser válidas para inferir o actual grau de diferenciação existente nos salários dos homens e das mulheres e para detectar as diferenciações interqualificações, o mesmo não acontece no que se refere ao nível das remunerações praticadas que, certamente, nestes últimos cinco anos sofreram uma evolução considerável.

QUADRO I

Salários diários da mão-de-obra feminina adulta não qualificada e distribuição do total de mulheres por sectores da actividade privada

Metrópole

Sector de actividade	Salários diários Março de 1970	Distribuição em % de total de mulheres que trabalham em actividade/agricolas 1965	Percentagem de mulheres	
			N/qualificadas em relação ao total de mão-de-obra feminina no respectivo sector 1965	Em relação ao total de trabalhadores no respectivo sector 1965
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
01/2/3 - AGRICULTURA	34\$90	-	-	-
04 - Pesca	41\$00	0,7	86,8	24,4
1 - Indústrias Extractivas	59\$00	0,3	67,6	2,1
2/3 - Indústrias Transformadoras	37\$00	75,2	34,3	32,6
20 - Alimentação	33\$00	13,6	71,6	49,9
21 - Bebidas	56\$00	} 1,2	86,5	33,4
22 - Tabacos	46\$00		70,9	39,1
23 - Têxteis	36\$00	23,3	17,4	51,9
24 - Vestuário e Calçado	30\$00	12,2	21,0	56,6
25 - Madeira e Cortiça	37\$00	5,0	47,2	24,5
26 - Mobiliário	35\$00	0,3	21,6	6,8
27 - Papel	48\$00	2,9	19,5	38,4
28 - Tipografia	34\$00	1,8	16,4	16,4
29 - Curtumes	29\$00	0,5	14,0	23,1
30 - Borracha	35\$00	0,5	-	31,0
3/32 - Químicas e Petróleo	49\$00	5,0	43,8/3,6	28,4/8,7
33 - Prod. Min. n/metálicos	41\$00	3,1	46,9	18,7
34/5/6/7/8 - Metalúrgicas e Metal.	41\$00	4,3	37,2/24,3/22,5/35,2 13,7	4,2/14,8/6,8/ 28,6/2,9
39 - Transformadoras diversas	36\$00	1,5	26,0	4,1
4 - Construção	42\$00	1,0	23,4	0,5
5 - Elect., Gás, Água	63\$00	0,3	32,4	6,6
61 - Comércio	42\$00	14,3	19,6	18,4
62/3/4 - Bancos, Seguros, Op. sobre Imóveis	38\$00	0,8	36,8	11,0
71 - Transportes	51\$00	0,9	3,1	9,9
73 - Comunicações	43\$00	-	-	-
85 - Serviços pessoais (1)	38\$00	6,5	39,5	32,3
Total com excepção da Agricultura (3)	38\$00	100 (2)	32,8	25,2

(1) Não inclui os domésticos

(2) Com excepção de sector das Comunicações e dos serviços administrativos, dos serviços prestados às empresas e à colectividade

(3) Média ponderada

FORNTE: Boletim Mensal de Estatística, I.N.E.

Recolha de elementos sobre mão-de-obra, 1965 - Divisão de Estatística de F.D.M.O.

Emprego para 1970 - Divisão de Estatística de F.D.M.O.



QUADRO II

Salários diários da mão-de-obra feminina adulta não qualificada por distritos e regiões plano

Sectores de actividade	Act.N/Agrícolas (1)	Agricultura
Regiões Plano e Distritos (1)	(2)	(3)
<u>METRÓPOLE</u>	38\$00	34\$90
<u>CONTINENTE</u>	38\$00	35\$10
<u>REGIÃO NORTE</u>	36\$00	
SUB - REGIÃO DO NORTE LITORAL	37\$00	
Braga	34\$00	34\$60
Porto	38\$00	35\$00
Viana do Castelo	31\$00	53\$30
SUB - REGIÃO DO NORTE INTERIOR	33\$00	
Bragança	31\$00	33\$90
Vila Real	33\$00	41\$70
<u>REGIÃO CENTRO</u>	36\$00	
SUB - REGIÃO DO CENTRO LITORAL	36\$00	
Aveiro	36\$00	42\$50
Coimbra	35\$00	35\$10
Leiria	39\$00	41\$00
SUB - REGIÃO DO CENTRO INTERIOR	36\$00	
Castelo Branco	43\$00	25\$00
Guarda	30\$00	32\$60
Viseu	27\$00	38\$50
<u>REGIÃO DE LISBOA</u>	43\$00	
SUB - REGIÃO DE LISBOA LITORAL	44\$00	
Lisboa	45\$00	40\$00
Setúbal	41\$00	31\$30
SUB - REGIÃO DE LISBOA INTERIOR	35\$00	
Santarém	35\$00	39\$50
<u>REGIÃO DO SUL</u>	31\$00	
SUB - REGIÃO DO ALENTEJO	28\$00	
Beja	26\$00	27\$50
Évora	32\$00	25\$00
Portalegre	26\$00	30\$00
SUB - REGIÃO DO ALGARVE	32\$00	
Faro	32\$00	30\$00
<u>ILHAS ADJACENTES</u>	31\$00	
<u>REGIÃO DOS AÇORES</u>	25\$00	30\$00
Angra do Heroísmo	22\$00	-
Horta	29\$00	30\$00
Ponta Delgada	21\$00	-
<u>REGIÃO DA MADEIRA</u>	34\$00	-
Funchal	34\$00	-

NOTA: Os salários referentes às regiões e sub-regiões plano são médias ponderadas. No caso da agricultura não foram apuradas estas médias dado que não foi possível obter elementos actualizados para fazer a ponderação

(1) - inclui os mesmos sectores enumerados no quadro I

FONTES: Inquérito "Emprego 1970"
Boletim Mensal de I.N.E.





MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL
GABINETE DO MINISTRO



3. Neste contexto, julga-se preferível que a avaliação do nível dos salários femininos seja feita a partir dos elementos estatísticos publicados em 1970, reportando-se, portanto, fundamentalmente, à categoria do não qualificado. A valoração do nível geral de salários e dos praticados em alguns dos sectores não agrícolas poderá ser estimada, indirectamente, através dos índices de dispersão salariais calculados com base no inquérito de 1965 e entrando em linha de conta com a distribuição da mão-de-obra feminina segundo o grau de qualificação (1).

Fundação Cuidar o Futuro

-
- (1) - Os índices de dispersão das remunerações médias diárias de cada grau de qualificação em relação às remunerações dos não especializados, por classes de actividade e distritos encontram-se publicados no caderno 26 do F.D.M.O. pags. 28, 29, 50, 51, 66 e 67; e a distribuição da mão-de-obra segundo o grau de qualificação consta do mesmo caderno pags. 100 e 101, 108 e 109, 116 e 117.



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



1. SALÁRIOS DO PESSOAL FEMININO NÃO QUALIFICADO

1. Os salários das mulheres adultas (1) não qualificadas têm uma influência relativamente grande na determinação do nível geral médio das remunerações da mão-de-obra feminina, visto ser bastante elevado o número daquelas que, em relação ao total de trabalhadoras existentes no respectivo sector executam tarefas consideradas como não qualificadas.

No conjunto das actividades não agrícolas do sector privado (2), este grupo de trabalhadoras representava, em 1965, 33% do total de mulheres remuneradas, chegando a atingir percentagens da ordem dos 71% no caso das indústrias de alimentação e tabacos, e dos 86% no sector das bebidas. (3)

2. Além da forte influência que, particularmente em alguns casos, os salários das mulheres adultas não qualificadas exercem no nível geral dos salários femininos, note-se ainda que aquele grupo de trabalhadoras auferem os menores salários, por se situarem na escala mais baixa da hierarquia profissional (4), o que permite avaliar, através da apreciação das suas remunerações, qual o nível de vida mínimo que é oferecido às mulheres que se integram nos vários sectores de actividade em contrapartida do seu trabalho.

(1) - Com mais de 21 anos.

(2) - Não inclui as classes relativas aos serviços prestados à colectividade e às empresas nem o grupo referente a serviços domésticos.

(3) - No caso dos homens estas percentagens eram, respectivamente de 23,6%; 36,5%; e 53,8% - Caderno 26 do F.D.M.O. pags. 98 e 99, 108 e 109, 106 e 107 -.

(4) - Parte-se do pressuposto de que a aprendizagem se processa antes dos 21 anos.



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



3. No quadro I e II apresentam-se, para Março de 1970, os salários diários pagos, em média, às trabalhadoras adultas não qualificadas em cada sector da actividade económica, nos vários distritos, regiões e sub-regiões plano e ainda a distribuição da mão-de-obra feminina por sectores de actividade (1).

4. Da observação do quadro I pode concluir-se que, em média, as mulheres não qualificadas, em contrapartida do seu trabalho de oito horas diárias, recebem apenas 38\$00 no conjunto dos sectores não agrícolas (2) e 34\$90 na agricultura.

Fundação Cuidar o Futuro

Nas indústrias de curtumes, vestuário e calçado, alimentação e tipografia os salários praticados são ainda inferiores aos dos rurais, destacando-se também pelos seus baixos níveis os sectores do mobiliário, da borracha, dos têxteis, das transformadoras diversas e da madeira e cortiça que não chegam a atingir os 38\$00 diários.

O baixo nível salarial praticado nestes sectores tem importância fundamental na medida em que absorvem mais de 50% das mulheres que trabalham nas actividades

(1) - Por falta de elementos estatísticos relativos ao número de mulheres que trabalham na agricultura e nos serviços domésticos não foi possível apresentar a distribuição da mão-de-obra feminina em relação à totalidade dos sectores.

(2) - No caso dos homens a média é de 70\$00.



não agrícolas das empresas privadas. (1)

A electricidade é o único sector que paga às não qualificadas salários superiores a 62\$00, mas absorve apenas 0,3% da mão-de-obra feminina.

De salientar, por contraste, o caso dos bancos e seguros que apesar de se situarem entre os sectores de maiores possibilidades económicas e de remunerar o seu pessoal qualificado com ordenados relativamente elevados paga apenas, em média, 38\$00 ao pessoal feminino não qualificado.

Fundação Cuidar o Futuro

5. Sob o ponto de vista regional, tomando para base de análise os elementos contidos no quadro II para o conjunto das actividades privadas não agrícolas, os números relativos às regiões-plano revelam que mesmo na zona economicamente mais desenvolvida - Região de Lisboa - os salários pagos em média às mulheres não qualificadas se situam apenas em cerca de 43\$00 diários. As regiões do Norte e Centro têm médias salariais da ordem dos 36\$00 e as Regiões do Sul e Ilhas Adjacentes pagam apenas, em média, 31\$00.

As duas sub-regiões da Região do Centro têm idênticos níveis salariais para as mulheres não qualificadas, o mes-

(1) - Como já se referiu, neste total, não se incluíram as mulheres que trabalham nos serviços prestados à colectividade e às empresas e nos serviços domésticos.



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



mo não acontecendo em relação às outras regiões onde, normalmente, se verificam médias mais elevadas nas sub-regiões do litoral do que nas do interior.

Ao nível distrital destacam-se, por um lado, como polos salariais os distritos de Lisboa e de Castelo Branco com médias superiores a 40\$00 e, por outro lado, pelas suas baixas remunerações os distritos de Portalegre, Beja e Viseu que, conjuntamente com os três distritos dos Açores, pagam às mulheres não qualificadas salários inferiores a 30\$00.

Além destes aspectos é interessante observar a maneira como os vários distritos se distribuem dentro da respectiva região-plano segundo o nível salarial médio praticado nas actividades não agrícolas em relação ao pessoal feminino não qualificado.

Observando o quadro II, verifica-se que os salários vigentes na Região do Norte se maximizam no distrito do Porto, se reduzem à medida que se caminha para o Norte Litoral e ainda sofrem redução mais acentuada na direcção do interior.

Na Região Centro, a situação não é tão definida mas afigura-se evidente que o polo de irradiação salarial é o distrito de Castelo Branco, reduzindo-se em direcção ao litoral e contraindo-se mais progressivamente na direcção do interior. A única excepção é o distrito de Aveiro que parece nitidamente pertencer à zona de influência do Porto.



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



A Região de Lisboa, sob o ponto de vista salarial, culmina, como seria de esperar, no distrito de Lisboa, reduzindo-se para o interior e mais acentuadamente para o Norte Litoral.

Por sua vez a Região Sul afasta-se nitidamente dos níveis salariais praticados na Região de Lisboa, parecendo localizar-se em Évora o polo de irradiação muito embora Faro se situe no mesmo nível salarial.

6. Quanto aos salários das mulheres rurais os elementos disponíveis não permitem tirar conclusões para a média das regiões e sub-regiões planas. Contudo, a nível distrital, podem-se observar certos aspectos com interesse.

Assim, o distrito de Castelo Branco - que se ha via salientado, no caso das actividades não agrícolas, pelo facto de se situar entre os que pagam mais altos salários às mulheres não qualificadas - destaca-se como sendo a região onde as mulheres que trabalham no campo são pior remuneradas. Além deste distrito, também nos de Setúbal, Évora, Lisboa, Porto e Faro se praticam salários bastante mais baixos em relação às mulheres não qualificadas que trabalham na agricultura do que às que exercem a sua actividade na indústria.

Nos restantes distritos os salários da mulher rural são normalmente superiores aos praticados nas actividades não agrícolas, sendo essa diferença bastante acentuada nos distritos de Viana do Castelo, Vila Real, Aveiro e Viseu.



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



Os mais baixos salários são os pagos às mulheres rurais não qualificadas que trabalham nos distritos incluídos na Região Sul e nas Ilhas, nomeadamente Évora (25\$00), Beja (27\$50), Portalegre, Faro e Horta (30\$00), sendo também de destacar o distrito de Castelo Branco (25\$00) e de Setúbal (31\$30) que se situam, respectivamente, na sub-região do Centro Interior e na sub-região de Lisboa Litoral. Em contrapartida é na região Norte e Centro Litoral que se situam os distritos onde melhor se remunera o trabalhador agrícola feminino, nomeadamente, Viana do Castelo (53\$30), Aveiro (42\$50), Vila Real (41\$70) e Leiria (41\$00).

7. Em síntese, pode concluir-se que são baixos os salários pagos à mulher não qualificada que trabalhe no sector agrícola (média 34\$90) quer na generalidade dos sectores não agrícolas (média 38\$00). Estes valores parecem nitidamente insuficientes para satisfazer as suas necessidades individuais dentro dum padrão normal de vida e supõe-se que só dificilmente poderão satisfazer o mínimo de subsistência de um agregado familiar no caso de a mulher ter responsabilidades de chefe de família.

De salientar ainda que os salários inferiores a 38\$00 (média das actividades não agrícolas) se praticam geralmente em sectores onde se concentra grande número de mão-de-obra feminina -, e que absorvem no seu conjunto mais de 50% do total de mulheres que exercem a sua actividade no sector secundário e terciário.

A nível distrital as médias salariais auferidas pelas mulheres não qualificadas nas actividades não agrícolas



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



têm uma amplitude muito grande, variando entre um máximo de 45\$00 em Lisboa e um mínimo de 21\$00 em Ponta Delgada. De salientar que os salários praticados no Porto, Braga e Aveiro (distritos estes onde se encontra grande quantidade de mão-de-obra feminina) são bastante reduzidos situando-se em 38\$00, 34\$00 e 36\$00 respectivamente.

Os mais baixos salários pagos no Continente nas actividades não agrícolas são da ordem dos 26\$00 e praticam-se em Beja e Portalegre. Também no caso da agricultura é nos distritos do Alentejo (incluindo Évora) que se pagam os salários mais reduzidos (Évora 25\$00, Beja 27\$50 e Portalegre 30\$00).

Fundação Cuidar o Futuro



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



2. ESTIMATIVA DO NÍVEL GERAL DOS SALÁRIOS FEMININOS

1. Uma vez analisados os salários auferidos pelas mulheres não qualificadas que exercem a sua profissão nos diversos sectores de actividade económica e nas várias regiões, e perante a falta de elementos estatísticos actualizados que revelem os salários praticados em relação aos outros graus de qualificação procurar-se-á avaliar, por via indirecta, qual a remuneração que, em média, as empresas privadas dos sectores não agrícolas pagam à mão-de-obra feminina. Essa média será estimada a partir dos salários pagos às não qualificadas, em Março de 1970, tendo em conta, simultâneamente, o tipo de estrutura da população feminina no que se refere a qualificação e o nível da dispersão salarial existente em cada grau de qualificação em relação aos salários auferidos pelas mulheres não qualificadas. Como já se referiu, estas estruturas eram as vigentes em 1965, porém, supõe-se que desde essa data elas não deveriam ter sofrido alterações sensíveis.

2. A distribuição da mão-de-obra feminina segundo o grau de qualificação apresenta-se no quadro III e através de le pode concluir-se que a população trabalhadora feminina que exerce a sua actividade nos sectores não agrícolas se caracteriza por um baixo nível de qualificação.

De facto, o número de mulheres que podem ser consideradas como executando trabalho não qualificado (ou se -



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



jam as classificadas como não especializadas, pessoal menor, ajudantes, praticantes e aprendizes) é superior ao das qualificadas e representa cerca de 55% do total (1). Esta percentagem é obtida pelo somatório das seguintes parcelas

aprendizes e praticantes	15,8%
pessoal menor e ajudante	6,5%
não especializadas	32,8%

Fundação Cuidar o Futuro

Mesmo no grupo das mulheres consideradas como qualificadas observa-se uma predominância muito acentuada das mulheres incluídas na classe profissional hierarquicamente mais baixa (especializadas 32,8%); isto em virtude de ser diminuída a percentagem de mulheres que ascendem às categorias de dirigente e técnico superior (0,8%) e às de mestre e capataz (1,1%).

De salientar ainda que as mulheres classificadas como pessoal administrativo e comercial totalizam apenas 10,2% enquanto as aprendizas e praticantes representam cerca de 16 % da mão-de-obra feminina.

A nível sectorial a distribuição das mulheres segundo os graus de qualificação varia sensivelmente de actividade para actividade conforme se pode observar no quadro III

(1) - No caso dos homens esta percentagem é de 36% - Caderno 26 do F.D.M.O. pags. 98 e 99.



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



Enquanto em algumas actividades (1) a mão-de-obra feminina que nelas trabalha se concentra predominantemente (+ de 60%) no grupo de categorias qualificadas (2), outras existem onde as trabalhadoras classificadas neste grupo não chegam a atingir 20% do total de mulheres que trabalham no respectivo sector (3).

3. Quanto ao nível de dispersão salarial existente em cada grau de qualificação em relação ao salário das mulheres não especializadas, através dos índices constantes dos quadros IV e IV-A, conclui-se que as operárias especializadas e mesmo as que têm funções de chefia (mestres e capatazes) auferem remunerações que não diferem muito das atribuídas às não especializadas.

Só no que se refere ao pessoal administrativo, comercial, técnico e dirigente é que os aumentos salariais têm expressão sensível. Note-se porém que, no seu conjunto, esse grupo de trabalhadoras representa apenas 11% do total.

-
- (1) - Transportes, electricidade, construção, comércio, indústrias da borracha, dos derivados do petróleo e do material de transporte.
 - (2) - Inclui especializadas, mestres e capatazes, pessoal administrativo e comercial e pessoal técnico e dirigente.
 - (3) - Inclui-se neste caso as indústrias alimentares, das bebidas, dos tabacos e da pesca.

QUADRO III

DISTRIBUIÇÃO, EM PERCENTAGENS, DO TOTAL DE MULHERES SEGUNDO O GRAU DE QUALIFICAÇÃO POR DIVISÕES DE ACTIVIDADE ECONÓMICAS E CLASSES DA INDÚSTRIA TRANSFORMADORA, NA METRÓPOLE

1965

ACTIVIDADES (C.A.E.) (1)	Pessoal dirigente e técnico (2)	Pessoal ministr. e comercial (3)	Mestres e capatazes (4)	Especializadas (5)	Pessoal menor e ajudantes (6)	Não especializadas (7)	Praticantes e aprendizes (8)	Total (9)	Total de Pessoal dirigit., técnico, Adm. e com., mestres e capatazes e especializadas (2)+(3)+(4)+(5) (10)	Total de Pessoal menor e ajud., n/especializado, Praticantes e Aprendizizes (6)+(7)+(8) (11)
04 - Pesca	-	1,6	9,1	-	0,5	86,8	2,0	100,0	10,7	89,3
1 - INDÚSTRIAS EXTRACTIVAS	-	80,6	-	8,1	3,7	67,6	-	100,0	28,7	71,3
2/3-INDÚSTRIAS TRANSFORMADORAS	0,5	4,6	1,2	36,9	5,5	34,3	17,0	100,0	43,2	56,8
20 - Alimentação	0,1	5,1	0,5	13,8	4,8	71,6	4,1	100,0	19,5	80,5
21 - Bebidas	0,5	6,4	0,2	0,6	2,9	86,5	2,9	100,0	7,7	92,3
22 - Tabacos	-	8,2	0,9	3,9	2,5	70,9	13,6	100,0	13,0	87,0
23 - Têxteis	0,1	0,8	2,0	51,5	3,7	17,4	24,5	100,0	54,4	45,6
24 - Vestuário e Calçado	0,5	2,6	1,2	35,7	13,3	21,0	25,2	100,0	40,0	60,0
25 - Madeira e Cortiça	0,2	1,5	0,7	38,4	0,5	47,2	11,5	100,0	40,8	59,2
26 - Mobiliário	0,5	11,4	1,4	36,2	10,5	21,6	18,6	100,0	49,5	50,7
27 - Papel e artigos de papel	0,3	6,2	1,3	42,7	3,0	19,5	27,0	100,0	50,5	49,5
28 - Tipografia	1,1	16,4	0,4	19,1	13,3	16,4	33,3	100,0	37,0	63,0
29 - Curtumes	0,9	7,2	0,7	46,4	0,4	14,0	30,4	100,0	55,2	44,8
30 - Borracha	0,2	6,8	5,3	53,6	14,1	14,0	20,3	100,0	65,3	34,7
31 - Químicas	3,2	14,9	0,6	27,6	2,0	43,8	7,9	100,0	46,3	53,7
32 - Derivados do petróleo	1,2	60,7	-	33,3	1,2	3,6	-	100,0	95,2	4,8
33 - Prod. minerais não metálicos	0,4	5,4	0,4	34,6	2,9	46,9	9,4	100,0	40,8	59,2
34 - Metalúrgicas de base	1,4	24,4	-	18,8	0,9	37,2	17,3	100,0	44,6	55,4
35 - Produtos metálicos	0,5	7,3	0,3	41,3	12,2	24,3	14,1	100,0	49,4	50,6
36 - Const. máquinas c/excep. das eléctricas	2,0	34,0	-	5,0	22,9	22,5	13,6	100,0	41,0	59,0
37 - Máquinas e material eléctrico	1,7	-	0,9	38,8	17,7	35,2	5,7	100,0	41,4	58,6
38 - Material de transporte	1,2	41,6	0,2	18,7	16,8	13,1	8,4	100,0	61,7	38,3
39 - Transformadoras diversas	0,4	4,3	1,2	40,1	6,1	26,0	21,9	100,0	46,0	54,0
4 - CONSTRUÇÃO E OBRAS PÚBLICAS	-	61,9	-	-	8,7	23,4	6,0	100,0	61,9	38,1
5 - ELECT., GÁS, ÁGUA, SERV. SANEAMENTO	3,3	58,0	0,1	1,4	3,9	32,4	0,9	100,0	62,8	37,2
61 - Comércio	2,1	59,1	0,3	-	4,7	19,6	14,2	100,0	61,5	38,5
62/3/4 - Bancos, Seg., Operações s/imóveis	1,7	43,6	-	-	13,8	36,8	4,1	100,0	45,3	54,7
7 - TRANSPORTES, ARMAZENAGEM, COMUNICAÇÕES	4,4	39,1	0,1	24,0	27,4	3,1	1,9	100,0	67,6	32,4
85 - Serviços Pessoais	0,9	-	0,9	32,2	22,3	39,5	4,2	100,0	34,0	66,0
TOTAL	0,8	10,2	1,1	32,8	6,5	32,8	15,8	100,0	44,9	55,1

FONTE: Recolha de elementos sobre mão-de-obra, realizada em Janeiro de 1965, pela Divisão de Estatística do F.D.M.O. e publicados no Caderno 26 do F.D.M.O.
- valor nulo ou pouco significativo.



QUADRO IV

Índice de dispersão das remunerações médias diárias de cada grau de qualificação em relação às remunerações dos não especializados, por divisões da actividade económica

(Mulheres)

ACTIVIDADES (CAE) GRAUS DE QUALIFICAÇÃO	Electricidade, Gás, Água e Serv. Saneamento	Transportes e Comunicações	Bancos, Seguros e Operações sobre Imóveis	Construção e Obras Públicas	Comércio	Serviços Pessoais e/ excepção dos Domésticos	Indústrias Extractivas	Indústrias Transformadoras	Pesca	Média Ponderada
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Pessoal dirigente	—	300,0	—	—	725,0	1009,1	—	664,0	—	684,0
Pessoal técnico	336,8	218,2	614,3	—	433,3	—	—	504,0	—	476,0
Pessoal administrativo e co- mercial	292,1	247,7	495,2	410,0	275,0	*	440,0	272,0	328,6	304,0
Mestres e capatazes	318,4	268,2	—	—	229,2	222,7	—	128,0	95,2	128,0
Especializados	118,4	129,5	—	—	—	154,5	233,3	116,0	—	120,0
Pessoal menor	92,1	95,5	104,8	115,0	112,5	140,9	—	100,0	104,8	116,0
Ajudantes	205,3	100,0	—	150,0	95,8	118,2	140,0	88,0	—	100,0
Não especializados	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Praticantes	81,6	97,7	214,3	*	112,5	90,9	—	132,0	*	124,0
Aprendizes de 21 e mais anos	—	—	—	100,0	70,8	63,2	—	84,0	—	84,0
Aprendizes de 18 a 20 anos ..	—	—	—	—	70,8	59,1	—	72,0	—	72,0
Aprendizes de 17 anos ou me- nos	—	40,9	—	—	62,5	—	—	56,0	85,7	56,0
Amplitude máxima	255,2	259,1	514,3	310,0	662,5	950,0	340,0	603,0	242,9	623,0
Desvio médio em relação aos não especializados	113,9	81,1	257,2	93,8	138,8	153,4	171,1	119,6	63,1	121,8

FONTE: Caderno 26 do F.D.M.O.

— Valor nulo ou pouco significativo.

* Valor considerado pouco significativo pela Divisão de Salários.



QUADRO IV - A

Índices de dispersão das remunerações médias diárias de cada grau de qualificação em relação às remunerações dos não especializados, por classes das Indústrias Transformadoras (1)

(Mulheres)

ACTIVIDADES (CAE) GRAUS DE QUALIFICAÇÃO	ATIVIDADES (CAE)																						
	Derivados do petróleo	Material de transporte	Metalúrgicas de base	Químicas	Const. máqui- nas e/ excep. eléctricas	Tipografia	Mobiliário	Tabaco	Máquinas e Material eléctrico	Produtos metálicos	Prod. minerais não metálicos	Têxteis	Alimentação	Bebidas	Vestuário e Calçado	Papel e Artigos de papel	Madeira e Cortiça	Curtumes	Transformadoras diversas	2 - Indústrias Transformadoras (Média Pond.)	3 - Indústrias Transformadoras (Média Pond.)	2/3 - Indústrias Transformadoras (Média Pond.)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
Pessoal dirigente	—	1625,0	672,0	734,5	754,2	909,1	—	—	461,5	660,9	639,1	576,9	—	684,2	915,0	495,7	526,3	521,7	694,4	662,5	628,6	664,0	
Pessoal técnico	545,5	718,8	—	479,3	362,5	—	320,8	—	523,1	460,9	408,7	—	395,5	625,3	380,0	643,5	763,2	852,2	411,1	404,2	478,6	504,0	
Pessoal administrativo e comercial	195,5	493,8	328,0	265,5	300,0	290,9	279,2	227,3	—	282,6	321,7	250,0	200,0	547,4	295,0	304,3	394,7	217,4	350,0	241,7	271,4	272,0	
Mestres e capatazes	—	262,5	160,0	196,6	—	254,5	237,5	197,0	211,5	134,8	247,8	107,7	163,6	463,2	175,0	156,5	121,1	191,3	122,2	129,2	175,0	128,0	
Especializados	136,4	187,5	112,0	117,2	100,0	172,7	125,0	124,2	111,5	113,0	126,1	123,1	104,5	126,3	135,0	104,3	121,1	87,0	122,2	120,8	107,1	116,0	
Pessoal menor	140,9	200,0	100,0	96,6	112,5	100,0	125,0	51,5	84,6	100,0	104,3	84,6	86,4	63,2	105,0	100,0	131,6	108,7	122,2	87,5	96,4	100,0	
Ajudantes	—	162,5	—	—	95,8	150,0	83,3	—	96,2	78,3	108,7	96,2	95,5	105,3	85,0	95,7	84,2	—	122,2	91,7	78,6	88,0	
Não especializados	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
Praticantes	—	212,5	112,0	124,1	170,8	140,9	116,7	187,9	169,2	156,5	143,5	115,4	154,5	194,7	135,0	139,1	163,2	113,0	161,1	133,3	75,0	132,0	
Aprendizes de 21 e mais anos	—	106,3	84,0	62,1	—	127,3	83,3	48,5	80,8	87,0	108,7	76,9	81,8	84,2	90,0	82,6	94,7	91,3	100,0	87,5	71,4	84,0	
Aprendizes de 18 a 20 anos ..	—	—	76,0	58,6	—	95,5	—	—	65,4	—	91,3	69,2	—	78,9	70,0	69,6	89,5	78,3	—	75,0	71,4	72,0	
Aprendizes de 17 anos ou menos	—	81,3	60,0	44,8	70,8	68,2	54,2	42,4	57,7	65,2	69,6	53,8	68,2	78,9	55,0	56,5	84,2	65,2	61,1	58,3	50,0	56,0	
Amplitude máxima	445,5	1543,7	612,0	689,7	683,4	840,9	266,6	184,9	465,4	595,7	569,5	523,1	327,3	621,0	860,0	587,0	679,0	787,0	633,3	604,2	578,6	603,0	
Desvio médio em relação aos não especializados	154,6	308,8	107,1	145,5	154,2	138,2	75,9	70,6	109,2	127,8	122,5	79,2	65,1	194,7	140,0	121,7	142,6	143,3	134,4	108,3	119,8	119,6	

FONTE: Caderno 26 do F.D.M.O.

(1) A Borracha não foi incluída por ter sido considerado pouco significativo o valor correspondente ao salário das não especializadas.

— Valor nulo ou pouco significativo.



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



Por sua vez, a remuneração das aprendizas representa, em média, pouco mais de metade do salário atribuído à não qualificada (1) .

A nível sectorial destaca-se em especial o caso das indústrias alimentares e do papel onde o salário da especializada é praticamente idêntico ao da não especializada.

4. Tendo presentes as estruturas analisadas no ponto 2 e 3 e o nível salarial praticado em relação ao não especializado (cerca de 38\$00) pensa-se que a média ponderada dos salários femininos na actividade privada dos sectores não agrícolas deverá situar-se em cerca de 49\$00 (2).

Para cada grau de qualificação as estimativas conduzem aos seguintes valores médios para as remunerações diárias

Pessoal operário

mestres e capatazes	que abrangem	1,1%	das mulheres	49\$00
especializadas	" "	32,8%	" "	46\$00
não especializadas e ajudantes	" "	37,8%	" "	38\$00
aprendizes com mais de 21 anos	" "	1,5%	" "	27\$00
aprendizes com menos de 21 anos	" "	12,7%	" "	20\$00

- (1) - Utiliza-se a expressão não qualificada como sinónimo de não especializada.
- (2) - Pensa-se que a média geral deverá situar-se ao nível da remuneração do não qualificado majorada pelos 28% que corresponde à categoria dos mestres e capatazes. Isto porque a influência das acentuadas percentagens de aprendizes que



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



Pessoal empregado

dirigente	que abrangem	0,2%	das mulheres	260\$00
técnico	" "	0,6%	" "	181\$00
administrativo e comercial	" "	10,2%	" "	116\$00
pessoal menor	" "	1,5%	" "	44\$00

Como se observa são o pessoal dirigente técnico, administrativo e comercial auferem, em média, remunerações de nível já aceitável mas este grupo de trabalhadores pouco mais apresenta que 10% da mão-de-obra feminina.

Fundação Cuidar o Futuro

De uma maneira geral as mulheres operárias, mesmo as que têm responsabilidade de chefia, auferem remunerações muito baixas sendo de salientar também o facto de existirem aprendizas com mais de 21 anos, cujo salário se estima em 27\$00.

Supõe-se que a nível sectorial as mulheres que trabalham nos transportes, electricidade, comércio, construção, na indústria dos derivados do petróleo, da construção de máquinas e material de transporte deverão receber remunerações de montante bastante superior à média geral (49\$00) pelo facto de a mão-de-obra feminina que neles trabalha se distribuir predominantemente pelos grupos de categorias mais especializadas e de, simultaneamente, serem sectores onde se pagam salários relativamente elevados às não qualificadas. De salientar porém,

auferem baixas remunerações deverão ser certamente anuladas pelas elevadas percentagens de discriminação salarial existente relativamente ao reduzido número de pessoal feminino altamente qualificado. É aliás essa a conclusão que se chega através de recolha de elementos de 1965 do F.D.M.O.. - Caderno 26, pags. 76 e 77.



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



que, no seu conjunto, eles absorvem apenas uma parcela relativamente pequena da população feminina da indústria e serviços que têm profissão remunerada.

Em contrapartida a situação da mão-de-obra feminina afigura-se fortemente desfavorecida nas indústrias tradicionais particularmente nas alimentares em que o salário da não qualificada é apenas de 33\$00, onde as especializadas só ganham, em média mais 5% do que a não qualificada e em que a percentagem de não especializadas ultrapassa os 80%. O problema das remunerações das mulheres nestes sectores e a estrutura de qualificação neles existente assume importância relevante na medida em que empregam elevados contingentes de mão-de-obra feminina.

Os níveis salariais praticados em relação às mulheres que trabalham nas actividades que absorvem maiores percentagens de mulheres estima-se, para Março de 1970, nos seguintes valores médios

Texteis que ocupa	23,3%	das mulheres	38\$00
Comércio " "	14,3%	" "	86\$00
Alimenta ção " "	13,6%	" "	39\$00
Vestuário e calçado" "	12,6%	" "	36\$00
Serviços pessoais " "	6,5%	" "	54\$00
Madeira e cortiça " "	5 %	" "	43\$00
Químicas " "	5 %	" "	73\$00



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



5. Em face das conclusões a que conduziu a análise das remunerações da mão-de-obra feminina pensa-se que:

- os baixos salários pagos às mulheres, sobretudo ao grupo das operárias;
- a elevada concentração das mulheres nas categorias de mais baixa qualificação (não especializadas, especializadas e aprendizas);
- a reduzida diferenciação que existe entre a remuneração da operária especializada e da não especializada;
- o escasso contingente de mão-de-obra que exerce a sua actividade em sectores tecnologicamente evoluídos;

são factores reveladores da situação estrutural de desfavor que é oferecida, por parte da actividade económica, à mão-de-obra feminina que está ao seu serviço e, por outro lado, constituem um fraco estímulo ou mesmo um entrave, ao aumento da participação na actividade produtiva-geradora de riqueza e produtora do desenvolvimento-de um enorme potencial das mulheres que se encontra na situação de ocupada (1) ou subempregada.

(1) - Donas de casa, domésticas, familiares, etc..



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



Esta deficiente situação estrutural, nomeadamente no que se refere à elevada concentração das mulheres nas categorias mais baixas, parece não poder ser atribuída a diferenças existentes no nível de instrução da mão-de-obra feminina e masculina, pois o censo de 1960 revela que a distribuição, em percentagem, da população activa segundo o nível de instrução era a seguinte: (1)

	<u>Homens</u>	<u>Mulheres</u>
- não sabendo ler	30,9%	33,2%
- sabendo ler mas não possuindo nenhum grau de ensino	27,1%	27,5%
- frequentando um grau de ensino	1,2%	1,2%
- possuindo um ensino primário	35,8%	29,7%
- possuindo o ensino secundário	3,8%	7,3%
- possuindo o ensino superior	<u>1,2%</u>	<u>1,1%</u>
TOTAL	100,0%	100,0%

De facto, as estruturas educacionais da população activa feminina e masculina são bastante semelhantes e parecem não constituir razão suficientemente justificativa para explicar as acentuadas diferenças que existem nas estruturas de qualificação dos homens e das mulheres (2).

(1) - Fonte: Caderno nº 31 do F.D.M.O. pag. 52 e 53.

(2) - Caderno nº 26, pags. 114, 115, 116 e 117.



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



C. ANÁLISE DAS DIFERENCIAÇÕES SALARIAIS ENTRE MULHERES E HOMENS

1. Uma das causas do reduzido nível das remunerações femininas é a acentuada diferenciação salarial que existe entre o homem e a mulher e que se pratica na generalidade das profissões e dos sectores de actividade.

2. Apesar das disposições legais, estabelecidas tanto interna como internacionalmente, que obrigam o empresário a não fazer discriminações salariais pelo facto de o trabalhador ser homem ou mulher, o certo é que, na maior parte dos países mesmo nos considerados desenvolvidos, elas continuam a ser uma realidade pelo menos no que se refere aos salários efectivamente praticados. (1)

3. Em Portugal estas diferenciações salariais são muito acentuadas e subsistem, ainda, em alguns casos, mesmo ao nível dos próprios mínimos convencionais.

4. A fim de avaliar o grau de desajustamento que existe entre os salários dos homens e das mulheres analisar-se-ão, em primeiro lugar, as diferenciações que se praticam

(1) - É evidente que nos salários mínimos legais e convencionais já não existem, na generalidade dos países, diferenciações deste tipo visto serem contrárias aos princípios estabelecidos nas respectivas leis gerais.



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



nos salários efectivos para cada grau de qualificação e, em segundo lugar, as diferenciações salariais constantes dos diplomas em vigor (1) que regulamentam os sectores da actividade onde se concentra maior percentagem de mão-de-obra feminina (2).

Fundação Cuidar o Futuro

(1) - A análise é reportada aos diplomas em vigor em Outubro de 1970.

(2) - Esta limitação é motivada pelo facto de o número de con venções ser muito elevado e se tornar difícil, para já, uma análise detalhada da regulamentação de todos os sectores.



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



1. DIFERENCIAÇÕES ENTRE OS SALÁRIOS EFECTIVAMENTE PRATICADOS PARA MULHERES E HOMENS

1. À semelhança do esquema seguido no capítulo anterior, observar-se-ão, em separado, as diferenciações salariais existentes ao nível do não qualificado em Março de 1970 e as vigentes, em 1965, para os outros graus de qualificação.

a) Pessoal não qualificado

Fundação Cuidar o Futuro

2. As diferenciações salariais actualmente praticadas ao nível do não qualificado (quadro V) situam-se em cerca de 45,7% nas actividades não agrícolas, sendo ligeiramente reduzidas no sector agrícola (43,2%). . Isto significa que a remuneração da mulher não qualificada, em média, representa pouco mais de metade da auferida pelo homem.

3. Entre as actividades em que a desigualdade é mais flagrante situam-se os bancos e seguros, onde a remuneração da mulher não qualificada é apenas 32,5% da auferida pelo homem, as indústrias de bebidas, tipografia, curtumes, vestuário e calçado e alimentação e do sector das comunicações onde o salário das mulheres não chega a atingir 50% do dos homens.

De notar que as actividades onde se praticam as mais elevadas discriminações salariais entre mulheres e homens,



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



pertencem, na maior parte dos casos, ao grupo das que pagam os mais baixos salários à mão-de-obra feminina. Em contrapartida, alguns dos sectores que se situam entre os que praticam níveis relativamente mais elevados têm discriminações salariais bastante mais reduzidas como é o caso da electricidade (19,2%) e dos transportes (29,2%).

Salienta-se ainda a excepção que parece constituir o caso das extractivas onde a mulher não qualificada recebe, em média, salários mais elevados do que o homem; isto pode resultar do facto de a maior parte das mulheres que trabalham nesta indústria e que são classificadas como não tendo qualquer especialização pertencerem, por exemplo, ao grupo das empregadas, grupo esse que habitualmente auferem remunerações mais elevadas do que o das operárias.

4. Sob o ponto de vista regional é evidente que o nível das diferenciações resulta, em grande parte, das características estruturais das actividades predominantes na respectiva região.

No entanto, pelo quadro VI é possível concluir que, na maioria dos distritos, as diferenciações salariais entre mulheres e homens sem qualificação que trabalham nas actividades não agrícolas são ligeiramente superiores às praticadas na agricultura. De destacar porém, em particular, o caso do distrito de Castelo Branco onde este tipo de diferenciações é francamente mais acentuada na agricultura do que no conjunto das outras actividades.

QUADRO V

PERCENTAGENS DE DIFERENCIAÇÃO DAS REMUNERAÇÕES DAS MULHERES ADULTAS NÃO QUALIFICADAS EM RELAÇÃO ÀS AUFERIDAS PELOS HOMENS NÃO QUALIFICADOS, POR SECTORES DE ACTIVIDADE

Metrópole - 1970

SECTORES DE ACTIVIDADE	REMUNERAÇÕES	% de diferenciação das remunerações das mulheres em relação às dos homens
01/2/3 - AGRICULTURA ⁽¹⁾		+43,2
04 - PESCA		+38,8
1 - INDÚSTRIAS EXTRACTIVAS		-13,5
2/3 - INDÚSTRIAS TRANSFORMADORAS		
20 - Alimentação		50,7
21 - Bebidas		55,2
22 - Tabacos		37,8
23 - Têxteis		37,9
24 - Vestuário e Calçado		52,4
25 - Madeira e Cortiça		39,4
26 - Mobiliário		41,7
27 - Papel		39,2
28 - Tipografia		54,1
29 - Curtumes		52,5
30 - Borracha		48,5
31 - Químicas e Petróleo		37,2
33 - Produtos minerais n/metálicos		42,3
34 - Metalúrgicas e metalomecânicas		43,8
39 - Transformadoras diversas		46,3
40 - CONSTRUÇÃO		32,3
50 - ELECTRICIDADE, GÁS E ÁGUA		19,2
61 - COMÉRCIO		46,8
62/3/4- BANCOS E SEGUROS		67,5
71 - TRANSPORTES		29,2
73 - COMUNICAÇÕES		52,7
85 - SERVIÇOS PESSOAIS		43,3
TOTAL COM EXCEPÇÃO DA AGRICULTURA		45,7

(1) - Mulheres com mais de 15 anos

Fonte: Inquérito "Emprego 1970"

Boletim Mensal do I.N.E.



QUADRO VI

PERCENTAGENS DE DIFERENCIAÇÃO ENTRE OS SALÁRIOS DAS MULHERES E DOS HOMENS NÃO QUALIFICADOS POR REGIÕES E DISTRITOS



REGIÕES E DISTRITOS	Agricultura Margem de 1970	Act:n/Agrícolas Margem de 1970
METRÓPOLE	43,2	45,7
CONTINENTE	44,6	45,7
Região Norte		44,6
Sub-região do norte litoral		43,1
Braga	32,2	38,2
Porto	37,3	43,3
Viana do Castelo	32,4	45,6
Sub-região do norte Interior		49,2
Bragança	46,4	53,7
Vila Real	45,1	48,4
Região Centro		44,6
Sub-região do Centro Litoral		46,3
Aveiro	34,8	47,8
Coimbra	48,9	47,0
Leiria	55,7	40,9
Sub-região do Centro Interior		37,9
Castelo Branco	56,4	35,8
Guarda	43,0	41,2
Viseu	39,7	47,1
Região de Lisboa		44,9
Sub-região de Lisboa Litoral		45,0
Lisboa	44,8	44,5
Setúbal	44,1	45,3
Sub-região de Lisboa Interior		44,5
Santarém	41,5	44,5
Região do Sul		48,3
Sub-região do Alentejo		52,6
Beja	47,7	54,4
Évora	46,8	49,2
Portalegre	40,8	53,6
Sub-região do Algarve		46,7
Faro	51,1	46,7
ILHAS ADJACENTES		
Região dos Açores	40,0	47,9
Angra do Heroísmo	-	55,1
Horta	50,0	48,2
Ponta Delgada	-	54,4
Região da Madeira	-	46,1
Funchal	-	46,1

FONTES: Inquérito "Emprego 1970"
Boletim Mensal do I.N.E.



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



Ao nível das regiões-plano verifica-se que as discriminações salariais praticadas nas actividades não agrícolas das regiões Norte, Centro e de Lisboa são praticamente idênticas e situam-se em cerca de 45%, enquanto na região Sul e das Ilhas são ligeiramente mais acentuadas (aproximadamente 48%).

b) Pessoal qualificado

5. Também ao nível do pessoal qualificado se praticam acentuadas discriminações salariais entre as mulheres e os homens e a sua importância é variável segundo o grau de qualificação.

6. Pelo quadro VII observa-se que, em 1965, as percentagens de diferenciação se situavam, para as actividades não agrícolas, do sector privado, nos seguintes níveis:

Empregados

Pessoal dirigente e técnico	35%
Pessoal administrativo e comercial	34%
Praticantes (menores de 21 anos)	14%



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



Operários

Mestres e capatazes	65%
Especializados	48%
não especializados	39%
aprendizes	
- com mais de 21 anos	30%
- dos 18 aos 20	28%
- com menos de 18	18%

7. É curioso notar que as diferenciações são mais elevadas nos adultos que nos menores e no grupo dos operários do que no dos empregados.

8. Salienta-se também o facto de, em relação ao pessoal operário, as discriminações salariais serem maiores nos especializados e nos que têm responsabilidades de chefia (mestres e capatazes), do que a existente para o não especializado.

9. Quanto ao pessoal especializado, a elevada percentagem de diferenciação salarial que os números revelam pode resultar da conjugação de dois factores. Por um lado, do facto de as mulheres ocuparem, predominantemente, as categorias mais baixas dentro do grupo dos especializados, por ou-



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



tro, de se praticarem efectivamente diferenças salariais expressas entre o homem e a mulher que executam as mesmas tarefas (1) .

Pensa-se que a razão apontada em último lugar deverá ser a que tem importância determinante no acentuado grau de discriminação apurado em relação aos especializados. Isto porque em 1965, segundo os resultados do inquérito que se tem vindo a analisar, se constatava que, em média, as operárias que tinham responsabilidades de chefia auferiam salários ainda inferiores aos do não especializado (2)

	<u>Mulheres</u>	<u>Homens</u>
Mestres e capatazes	32\$00	91\$00
Especializados	30\$00	58\$00
não especializados	25\$00	41\$00

Admitindo a hipótese de esta estrutura ainda se manter, ela afigura-se absolutamente em contradição com o disposto no artigo 116º do Decreto-Lei nº 49 408 de Novembro de 1969 que estabelece que "é garantido às mulheres o direito de

(1) - Como os elementos estatísticos agrupam todas as profissões consideradas como especializadas e todas as categorias dentro de cada profissão não é possível avaliar, em separado, qual a importância de cada um dos factores enumerados.

(2) - Fonte: Caderno 26 do F.D.M.O. pags. 76 e 77.

PERCENTAGEM DE DIFERENCIAÇÕES DAS REMUNERAÇÕES DAS MULHERES EM RELAÇÃO ÀS AUFERIDAS PELOS HOMENS, EM DADA GRAU DE QUALIFICAÇÃO, POR DIVISÕES DA ACTIVIDADE ECONÓMICA E CLASSES DAS INDÚSTRIAS TRANSFORMADORAS, NA METRÓPOLE



GRAUS DE QUALIFICAÇÃO ACTIVIDADES (C.A.E.)	Média ponderada	Média aritmética	Aprendizes de 17 anos ou menos	Aprendizes de 18 a 20 anos	Aprendizes de 21 e + anos	Praticantes	N/especializados	Ajudantes	Pessoal menor	Especializados	mestres e capatazes	Pessoal administrativo e comercial	Pessoal técnico	Pessoal dirigente
01/2/3 - Agricultura	46,5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
04 - Pesca	69,9	67,4	-	-	-	-	-	-	24,1	-	80,2	37,3	-	-
1 - Indústrias Extractivas	34,8	52,8	-	-	-	-	57,1	38,2	-	20,5	-	43,1	-	-
2/3 - Indústrias Transformadoras	50,9	37,7	12,5	28,0	32,3	13,2	37,5	47,6	47,9	46,3	64,0	36,4	27,6	35,2
20 - Alimentação	54,4	55,6	34,8	-	45,5	34,6	48,8	48,8	53,7	57,4	52,0	53,2	39,6	-
21 - Bebidas	51,0	33,3	11,8	40,0	38,5	15,6	48,6	45,9	78,9	59,3	8,6	5,1	33,1	47,2
22 - Tabacos	60,3	66,1	-	-	-	-	34,0	-	75,0	46,8	55,2	35,9	-	-
23 - Têxteis	48,1	50,6	17,6	28,0	31,0	11,8	33,3	35,9	50,0	30,4	66,7	44,4	-	43,6
24 - Vestuário e Calçado	51,0	28,8	31,2	22,2	28,0	12,9	41,2	39,3	46,2	37,2	49,3	35,2	35,6	4,2
25 - Madeira e Cortiça	46,3	33,3	0,0	26,1	43,7	3,1	38,7	52,9	30,6	47,7	67,6	25,7	11,0	43,5
26 - Mobiliário	28,9	40,3	23,5	-	23,1	3,4	31,4	41,2	23,1	41,2	38,0	20,2	31,9	-
27 - Papel e artigos de papel	66,2	47,7	27,8	38,5	26,9	13,5	45,2	51,1	37,8	58,6	67,3	44,0	34,5	59,6
28 - Tipografia	44,4	33,3	16,7	30,0	30,0	16,2	48,8	32,3	38,9	51,3	48,6	28,9	-	7,0
29 - Curtumes	53,3	30,1	7,1	33,3	34,4	18,7	23,3	-	28,6	55,6	40,5	51,0	17,4	58,6
30 - Borracha	56,5	63,1	22,2	-	42,3	39,0	-	44,1	44,2	46,9	58,5	35,7	61,9	-
31 - Químicas	50,0	40,6	40,9	-	47,1	2,7	42,0	-	50,0	52,1	50,0	41,7	31,5	35,8
32 - Derivados do petróleo	43,8	31,9	-	-	-	-	36,2	-	15,1	43,4	-	48,2	14,9	-
33 - Prod. minerais n/metálicos	50,0	39,7	20,0	25,0	32,4	2,9	41,0	46,8	54,7	48,2	26,0	34,5	50,5	37,7
34 - Metalúrgica de base	15,1	40,8	11,8	17,4	30,0	22,2	40,5	-	44,4	42,9	55,1	22,6	-	33,1
35 - Produtos metálicos	39,6	30,9	0,0	28,1	28,1	6,9	47,7	52,6	46,5	48,0	59,7	33,7	28,9	31,5
36 - Const.máq., c/excepção das eléctricas	26,8	27,6	21,4	-	-	13,9	40,0	42,5	35,7	59,3	-	32,7	42,4	31,7
37 - Máq.e material eléctrico	62,0	53,1	6,2	22,7	32,3	4,8	-	34,2	45,0	52,5	53,0	-	17,1	71,6
38 - Material de transporte	13,3	25,0	13,3	-	34,6	8,1	63,6	42,2	31,9	50,8	62,8	23,3	22,8	12,8
39 - Transformadoras diversas	59,6	46,6	26,7	-	5,9	14,7	45,5	38,9	40,5	53,2	70,7	34,4	59,3	46,6
4 - Construção	22,9	53,3	-	-	16,7	-	42,9	11,8	20,7	-	-	21,9	-	-
5 - Elect., Gás, Água, Serviços de Saneamento	13,0	32,4	-	-	-	32,6	24,0	16,4	57,3	39,5	5,5	17,8	54,0	-
61 - Comércio	45,6	41,9	21,1	34,6	48,5	12,9	48,9	52,1	43,7	-	44,4	37,7	51,6	36,5
62/3/4 - Bancos, Seg., Op. sobre imóveis	52,6	27,3	-	-	-	11,8	58,0	-	70,7	-	-	23,0	13,4	-
7 - Transp., Armazenagem, Comunicações (a)	11,6	27,1	5,3	-	-	-	20,0	18,5	35,4	20,8	4,4	18,7	43,9	57,4
85 - Serviços pessoais	27,9	2,1	-	23,5	37,5	25,9	31,2	35,0	24,4	27,7	25,8	-	-	36,2
Total com excepção da Agricultura	51,5	38,7	17,6	28,0	30,0	13,9	39,0	41,9	48,2	48,3	64,8	33,9	35,0	35,7

Fundação Cuidar o Futuro

FONTE: Recolha de elementos sobre mão de obra realizada em Janeiro de 1965 pela Divisão de Estatística do F.D.M.O.

(a) Não inclui Armazenagem

- Valor nulo ou pouco significativo

* Valor considerado pouco significativo pela Divisão de Salários



MINISTERIO DAS CORPORACOES E PREVIDENCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



receber, em identidade de tarefas e qualificações, a mesma retribuição dos homens".

Mesmo partindo do princípio de que seria válido admitir a hipótese de que o facto de ser mulher implicava necessariamente menor rendimento - hipótese essa que a ser aceite justificaria, em face da lei, a existência de um certo grau de diferenciação salarial - sem dúvida, que não parece compatível com o disposto no citado artigo atribuir a qualquer trabalhador especializado, e com maioria de razão ao que tem responsabilidades de chefia, salários inferiores aos praticados em relação a um trabalhador não especializado (1).

10. Também a nível sectorial se verificava que, em geral, a mulher especializada recebia salários inferiores ao do homem não especializado. Destacam-se em particular as indústrias alimentares, têxteis e vestuário e calçado (que como já se referiu empregam grande quantidade de mão-de-obra feminina) onde as mulheres que são classificadas como mestres e capatazes tinham salários inferiores aos dos homens não especializados.

11. A nível distrital observa-se pelo quadro VIII que as mais elevadas diferenciações entre os salários das mulheres e dos homens especializados (superiores a 55%) se praticavam nos distritos de Ponta Delgada, Angra do Heróismo, Beja, Évora e Viseu e as mais baixas no distrito de Bragança (cerca

(1) - Numa estrutura normal de tabelas salariais, qualquer trabalho especializado é necessariamente melhor remunerado do que o não especializado independentemente do rendimento individual do trabalhador.



QUADRO VIII

Percentagem de diferenciação das remunerações das mulheres em relação às dos homens em cada grau de qualificação por distritos da Metrópole

	Média ponderada	Aprendizes de 17 anos ou menos	Aprendizes de 18 a 20 anos	Aprendizes de 21 e mais anos	Praticantes	Não especializados	Ajudantes	Pessoal menor	Especializados	Mestres e Capatazes	Pessoal administrativo e Comercial	Pessoal Técnico	Pessoal dirigente
Metrópole													
Continente	51,5	16,7	28,0	32,3	10,8	41,5	41,9	49,1	46,6	63,4	36,8	37,4	36,5
Região Norte													
Sub-região Norte Litoral													
Porto	50,8	26,3	20,8	18,5	5,1	38,5	28,1	52,7	39,2	61,6	37,3	42,4	39,2
Braga	40,9	6,7	22,7	12,5	18,4	18,2	47,1	70,2	21,4	43,0	41,1	-	28,6
Viana do Castelo	52,2	6,2	48,0	26,1	4,5	32,3	48,8	-	40,9	-	37,8	-	-
Sub-região Norte Interior													
Vila Real	61,5	-	-	-	34,8	50,0	-	88,5	-	-	57,7	-	-
Bragança	37,8	-	-	-	33,3	51,5	-	-	12,8	-	49,4	-	-
Região Centro													
Sub-região Centro Litoral													
Leiria	48,0	15,8	25,9	56,1	13,3	41,0	35,0	66,0	45,1	64,7	55,2	0,6	-
Aveiro	53,2	12,5	29,2	33,7	25,8	42,4	42,9	54,2	44,7	58,4	38,2	14,7	-
Ceimbra	56,6	6,2	18,2	41,9	10,7	35,3	48,7	69,8	49,0	31,6	48,9	-	-
Sub-região Centro Interior													
Castelo Branco	51,7	11,8	16,0	6,7	11,2	37,2	30,6	67,2	40,4	69,7	61,8	-	47,5
Guarda	54,7	11,8	36,4	40,6	-	43,6	45,5	32,1	44,9	-	60,1	-	-
Viseu	61,4	26,7	0,0	50,0	-	54,5	38,7	75,0	56,8	-	66,7	61,4	-
Região de Lisboa													
Sub-região de Lisboa Litoral													
Lisboa	47,7	20,0	30,0	43,6	21,4	43,7	43,1	44,8	47,8	48,2	37,4	36,5	43,3
Setúbal	58,2	26,3	33,3	51,2	3,3	45,5	57,9	61,2	52,9	64,5	41,7	48,0	49,2
Sub-região de Lisboa Interior													
Santarém	51,9	0	24,0	38,7	6,7	40,5	41,0	68,3	48,0	53,7	59,2	-	-
Região do Sul													
Sub-região de Alentejo													
Évora	62,7	14,3	31,8	46,7	29,2	53,8	58,3	-	62,5	50,8	53,6	-	-
Beja	61,2	66,7	73,7	71,4	33,3	54,3	55,3	93,7	60,0	-	54,7	-	-
Portalegre	50,0	31,2	39,1	32,1	16,0	40,6	56,2	51,5	54,2	-	50,7	67,9	-
Sub-região de Algarve													
Faro	55,6	13,3	40,9	22,2	36,7	37,8	51,4	61,2	47,9	54,7	58,7	39,8	-
Ilhas Adjacentes	60,0	21,4	22,2	21,7	20,7	58,3	0	57,1	64,2	49,0	39,3	62,2	83,0
Região dos Açores													
Horta	59,3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	70,7	-	-
Angra do Heroísmo	65,1	37,5	5,9	29,6	-	53,3	61,8	-	66,7	-	47,7	60,0	-
Ponta Delgada	67,3	21,4	12,5	15,8	20,0	56,7	59,4	-	74,6	43,7	57,1	72,2	84,3
Região da Madeira													
Funchal	54,2	26,7	40,0	-	20,0	57,1	16,3	61,8	58,8	46,9	28,9	30,8	-



MINISTÉRIO DAS CORPORACÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



de 13%) e Braga (21,4%). Em Lisboa a diferenciação era da ordem dos 48%, no Porto dos 39% e em Aveiro dos 45%.

Fundação Cuidar o Futuro



MINISTÉRIO DAS CORPORações E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



2. DIFERENCIAÇÕES EXISTENTES ENTRE OS SALÁRIOS CONVENCIONAIS FIXADOS PARA MULHERES E HOMENS QUALIFICADOS

1. A via convencional é um dos instrumentos fundamentais da política salarial e pode contribuir para influenciar os salários efectivos e corrigir as suas deficiências estruturais. Julga-se portanto de muito interesse analisar, embora sucintamente, o tipo de diferenciações salariais entre mulheres e homens que ainda subsistem na regulamentação em vigor.

Fundação Cuidar o Futuro

2. A fim de não se alongar demasiado a análise estudar-se-á apenas a regulamentação que diz respeito aos sectores que absorvem maiores contingentes de mão-de-obra feminina e focar-se-ão somente as diferenciações salariais expressas, estabelecidas em relação às categorias de pessoal especializado, procurando medir o seu grau de importância.

3. Dos 118 diplomas que regulamentam os salários mínimos dos operários das indústrias têxtil, vestuário e calçado, alimentares, madeira e cortiça, químicas e do sector dos serviços pessoais; abrangendo cerca de 415 mil trabalhadores (ou seja a quase totalidade dos que neles exercem a sua actividade), verifica-se pelo quadro IX que:



MINISTÉRIO DAS CORPORações E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



- 1º - 67 diplomas, que cobrem 28% do total de operários abrangidos por regulamentação e que trabalham nas sete actividades enumeradas, não estabelecem diferenciações, isto é, fixam apenas mínimos salariais, para cada categoria profissional, independentemente do facto de o trabalhador ser homem ou mulher;
- 2º - 8 diplomas, abrangendo 8% do referido total, fixam salários para as categorias femininas que têm funções de chefia inferiores aos mínimos estabelecidos para o homem não qualificado;
- 3º - 14 diplomas, que abrangem 36%, fixam remunerações mínimas para as mulheres qualificadas (excluindo as que têm funções de chefia) inferiores às do homem não qualificado;
- 4º - 29 diplomas, que abrangem 28% dos trabalhadores, estabelecem salários diferentes para o pessoal feminino e masculino que exercem tarefas idênticas, muito embora os salários da mulher qualificada sejam superiores aos do homem não qualificado.



MINISTERIO DAS CORPORACOES E PREVIDENCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



As percentagens de diferenciação existentes neste último grupo de convenções têm uma amplitude bastante grande.

Em síntese verifica-se que:

4 delas, que abrangem 4% dos trabalhadores, estabelecem diferenciações iguais ou inferiores a 15%;

8 abrangendo cerca de 5%, fixam diferenciações que se situam entre os 15% e os 25%;

3 que regulamentam 11% dos trabalhadores, têm diferenciações que variam entre 25% e 35%;

9 que abrangem a maior percentagem (77%), fixam diferenciações, entre o salário da mulher e do homem que tem a mesma qualificação, de valor superior a 35%.

4. A nível sectorial verifica-se que é nos serviços pessoais e nas indústrias da madeira e cortiça e químicas, onde a maior percentagem de trabalhadores está regulamentada por convenções que não estabelecem diferenciações salariais entre homens e mulheres. Note-se, porém, que no caso da madeira e cortiça subsiste ainda um considerável número de trabalhadores abrangidos por contratos que estabelecem diferenciações do pri -

QUADRO IX

Tipo de Diferenciações salariais entre mulheres e homens estabelecidas, em relação ao pessoal operário qualificado, na regulamentação em vigor, em Outubro de 1970, para alguns sectores de actividade



	Total	Diplomas que não estabelecem diferenciações	Diplomas onde a remun. fixada para o pessoal de chefia feminina é inferior à de homens não qualificados	Diplomas onde a remun. fixada para as categorias qualificadas de pessoal feminino é inferior à de homens não qualificados	Diplomas que estabelecem diferenciações salariais expressas ao nível das categorias qualificadas mas não caem nos casos anteriores	dos quais fixam % de diferenciação				
						Total	iguais ou inferiores a 15%	entre 15% e 25%	entre 25% e 35%	> de 35%
23 Têxteis										
nº de contratos	14	5	1	7	1	-	-	-	1	
distribuição em percentagem de pessoal abrangido	100%	7%	2%	91%	()	-	-	-	100%	
24 Vestuário e calçado										
nº de contratos	13	5	2	1	5	-	2	-	3	
distribuição em percentagem de pessoal abrangido	100%	9%	3%	1%	87%	-	1%	-	99%	
20 Alimentação										
nº de contratos	54	29	2	5	18	2	5	7	4	
distribuição em percentagem de pessoal abrangido	100%	30%	5%	37%	28%	7%	20%	60%	13%	
85 Serviços Pessoais										
nº de contratos	17	17	-	-	4	2	-	1	1	
distribuição em percentagem de pessoal abrangido	100%	76%	-	-	24%	57%	-	28%	15%	
25 Madeira e Cortiça										
nº de contratos	16	13	2	1	-	-	-	-	-	
distribuição em percentagem de pessoal abrangido	100%	70%	30%	()						
31 Indústrias químicas										
nº de contratos	4	2	1	-	1	-	1	-	-	
distribuição em percentagem de pessoal abrangido	100%	28%	8%	30%	28%	-	100%	-	-	
TOTAL										
nº de contratos	118	67	8	14	29	4	8	8	9	
distribuição em percentagem de pessoal abrangido	100%	28%	8%	36%	28%	4%	5%	13%	77%	

() Sem significado





MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



meiro tipo, ou seja, em que se fixam salários para o pessoal feminino com funções de chefia inferiores aos do não qualificado masculino.

Nos têxteis, os sete diplomas que abrangem a quse totalidade dos trabalhadores do sector estabelecem salários para a mulher qualificada inferiores aos do homem não qualificado.

No vestuário e calçado, os diplomas com maior amplitude fixam remunerações para a mulher qualificada superiores às do não qualificado, porém, a diferenciação que estabelecem entre o salário da mulher e do homem que exercem a mesma função é, na maior parte dos casos, superior a 35%.

No que diz respeito às indústrias alimentares, existe grande número de diplomas que não estabelecem diferenciações mas os trabalhadores ainda abrangidos por regulamentação que consigna discriminações do último tipo, (1) são bastante numerosos. As diferenciações constantes dos diplomas que abrangem maior percentagem de trabalhadores situam-se entre os 25% e os 35%.

No que se refere ao comércio, muito embora este sector ocupe uma percentagem de mulheres relativamente elevada, os elementos estatísticos sobre as diferenciações existentes nos diplomas que o regulamentam não foram incluídos no quadro IX em

(1) - Salários da mulher qualificada inferiores aos do homem que exerce as mesmas tarefas, mas superiores aos do não qualificado.



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



virtude do seu número ser muito elevado (cerca de 100) e de ter sido homologada recentemente uma portaria que veio estabelecer salários mínimos para todo o sector do comércio. Este diploma irá, provavelmente, revogar grande número das tabelas salariais constantes daquelas convenções dado que muitas delas contêm salários menos favoráveis.

A referida portaria estabelece que "o pessoal feminino auferirá remuneração idêntica à do pessoal masculino, podendo, no que se refere às categorias de primeiro, segundo e terceiro caixeiro e quando se verifique desigualdade de condições, as remunerações fixadas no anexo II sofrerem uma redução até 20%".

Na regulamentação em vigor em Outubro de 1970 para o sector do comércio, (cerca de 100 diplomas) em 80% das convenções não existia, ao nível do qualificado, discriminações salariais expressas entre mulheres e homens.



3. ALGUMAS CONSIDERAÇÕES SOBRE AS CAUSAS DAS
DIFERENCIAÇÕES SALARIAIS ENTRE MULHERES E
HOMENS

1. Uma das razões correntemente invocadas para justificar a existência das diferenciações salariais entre mulheres e homens assenta no pressuposto de que no desempenho de tarefas idênticas a mulher tem menor produtividade do que o homem.

Julga-se que esta hipótese não tem razão de ser, nem se encontra comprovada por estudos fundamentados, pois é evidente que a produtividade do trabalhador depende predominantemente das suas capacidades individuais e das condições específicas em que exerce a sua actividade (tais como organização do trabalho na empresa, tecnologia, nível de remuneração, etc.) e não do facto de ser homem ou mulher.

2. Também o absentismo é vulgarmente invocado como razão para justificar a discriminação salarial; pensa-se

-
- (1) - No caso das tarefas serem predominantemente desempenhadas por um ou outro sexo, outros critérios poderiam eventualmente ser tomados em consideração, que justificassem porventura uma desigual remuneração entre tarefas ditas masculinas e femininas. Tal porém não parece acontecer, dado que são tarefas que exigem mais esforço físico - as tradicionalmente consideradas como masculinas - as menos valorizadas dentro da hierarquia profissional.



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



porém que este fenômeno não é exclusivamente de cariz feminino. Ele é típico sobretudo nas classes de trabalhadores pior remunerados.

No caso das mulheres o absentismo pode aparecer como um fenômeno de maior frequência na medida em que, além de pertencerem maioritariamente ao grupo de trabalhadores que auferem baixos salários, muitas delas têm responsabilidades familiares que acarretam uma sobrecarga de trabalho resultante, quer da quase total ausência de infraestruturas adequadas (tais como infantários, creches, cantinas, cooperativas de serviços, etc), quer do facto de existir ainda uma mentalidade tradicional no sentido de as tarefas caseiras serem exclusivamente da competência da mulher.

3. Note-se porém que o facto de algumas das mulheres que trabalham terem elevada taxa de absentismo ou menor produtividade (1) isso não pode ser invocado como razão válida e justificativa de uma redução generalizada de salários e, portanto, extensiva a toda a mão-de-obra feminina.

4. Outra razão classicamente apontada para majorar o salário do homem é o facto de a ele competir, normalmente, o sustento da família. Tenha-se porém presente que nem todos os

(1) - Repare-se ainda que mesmo em relação a estas não é imposta ao empresário a obrigação de admitir ou conservar ao seu serviço um trabalhador inapto para a função ou de produtividade comprovadamente reduzida.



MINISTÉRIO DAS CORPORACÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



homens têm encargos familiares e que cerca de 1/4 das mulheres que trabalham suportam responsabilidades de chefe de família.

5. Apontaram-se alguns dos principais argumentos habitualmente invocados para justificar as diferenciações salariais entre mulheres e homens. Pensa-se no entanto que as verdadeiras razões residem nas condições estruturais do mercado de trabalho da mão-de-obra feminina - que é francamente excedentário - e na falta de participação activa da mulher na vida sindical para defender os seus interesses.

Fundação Cuidar o Futuro

6. Por outro lado, constata-se que a regulamentação do trabalho se tem mostrado ineficaz para actuar no sentido de eliminar estas discriminações pois no que se refere a tabelas mínimas salariais verifica-se existir ainda um longo caminho a percorrer para se eliminar, pelo menos, as diferenciações salariais expressas entre mulheres e homens nas categorias qualificadas, cuja existência se afigura absolutamente incompatível com o exposto no artigo 116º do Decreto-Lei nº 49 408.



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL
GABINETE DO MINISTRO



A N E X O V

Fundação Cuidar o Futuro
LINHAS GERAIS DE APLICAÇÃO DO PROGRAMA DE ACÇÃO
INTERNACIONAL UNIFICADA PARA O PROGRESSO DAS MU-
LHERES, DA O.N.U., À SITUAÇÃO PORTUGUESA



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



LINHAS GERAIS DE APLICAÇÃO DO PROGRAMA DE
ACÇÃO INTERNACIONAL UNIFICADA PARA O PRO-
GRESSO DAS MULHERES, DA O.N.U., À SITUA-
ÇÃO PORTUGUESA

1. Objectivos no plano legal

1.1 Estudo e análise da lei portuguesa nos domí-
nios que são objecto de convenções interna-
cionais

De trabalhos já realizados em vários países parece deduzir-se que a ratificação de convenções internacionais não implica imediatamente uma aplicação prática da Convenção.

Intervindo aqui elementos tais como as normas de recepção das convenções internacionais, a "tradução" fiel do espírito da convenção, a sua adaptação à situação portuguesa, etc., interessa fazer um estudo exaustivo de cada caso.



1.2 Verificação da eventual coerência ou con-
tradição internas da lei portuguesa

A análise, já iniciada, da situação da mulher do direito em Portugal, insere-se neste contexto.

A coerência da lei no que diz respeito à noção de "chefe de família", por exemplo, implica um estudo em vários sectores porquanto a noção da mulher como ser dependente no agregado familiar vem dar cunho particular a quaisquer outras leis. A contradição da lei, ao conferir completa cidadania à mulher e ao reconhecer apenas essa cidadania quando a mulher é produtora de trabalho, precisa de ser analisada nos termos que a constituem.

1.3 Estudo das condições legais susceptíveis de
reforçar a igualdade de acesso a uma educa-
ção gratuita

Não pode deixar de se considerar que, mesmo na execução duma política educacional não-discriminatória em relação às mulheres, se encontram dificuldades práticas que provêm de outros condicionalismos. Importa considerar entre outros: a



discriminação existente contra a educação de raparigas em meiorar, a percentagem de defecções no ensino feminino privado e entre as raparigas que frequentam a Universidade, a convicção generalizada de que o casamento é a fonte primeira e "natural" de rendimento para as mulheres, tornando supérflua a educação.

- 1.4 Elaboração dos dispositivos legais que permitam dentro de prazo razoável a aplicação da convenção relativa ao salário igual para trabalho igual

Fundação Cuidar o Futuro

Dada a complexidade dos factores de ordem económica, social e cultural que intervêm neste domínio, parece indispensável proceder a uma decantação progressiva dos vários factores, deixando sedimentar os que têm mais peso. Poderá, assim, eventualmente, encontrar-se o modo de aplicação da convenção que não perturbe a economia portuguesa na sua globalidade.

- 1.5 Estudo das condições legais que favoreçam o exercício das responsabilidades familiares dos indivíduos no mundo moderno

Salienta-se desde já a importância do estudo das medidas relativas à maternidade, não só no seu arti-



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL
GABINETE DO MINISTRO



culado mas na sua justificação de fundo, isto é, no facto de que a maternidade é uma responsabilidade da colectividade a ser assumida enquanto tal, independentemente da situação ocupacional da mulher-mãe.

2. OBJECTIVOS NO PLANO SÓCIO-ECONÓMICO

2.1 Integração dos objectivos específicos da Comissão dentro dos trabalhos de preparação do IV Plano de Fomento

De modo a poder situar adequadamente esse programa dentro de um plano mais amplo, a Comissão deverá analisar os documentos relativos à II década do desenvolvimento e realizar, em colaboração com os órgãos especializados correspondentes no País, a programação prospectiva a executar até 1980.

2.2 Promoção de igualdade de condições de trabalho para os homens e as mulheres

Salientam-se, como condições especialmente importantes:



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



- a) Relação entre a política de pleno emprego e a igualdade entre os sexos (medidas para vencer a tendência que considera a mã-de-obra feminina como mão-de-obra de reserva);

- b) Estudo das condições de trabalho das mulheres e dos factores que determinam práticas discriminatórias - análise dos postos de trabalho ocupados predominantemente por mulheres, com vista à sua valorização e integração na hierarquia profissional;

- c) Definição da idade de reforma e tentativa de determinação das condições para a sua obtenção - tendência para a sua independência em relação ao exercício continuado de uma actividade remunerada e à actividade ou condições de reforma do marido, no caso da mulher casada.

Fundação Cuidar o Futuro

2.3 Melhoria das condições em que as mulheres exercem as suas responsabilidades familiares

Salienta-se:



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



b) Estabelecimento de cobertura suficiente quanto a creches, centros de acolhimento, jardins infantis, serviços comunitários para a realização de tarefas domésticas, etc..

c) Necessidade da valorização do trabalho a "tempo integral", com eventual passagem pela solução do trabalho a "tempo parcial";

d) Prospeccão das condições de reentrada das mulheres no mercado do emprego após alguns anos de exercício exclusivo de responsabilidades familiares.

3. OBJECTIVOS NO PLANO CULTURAL

3.1 Integração dos objectivos específicos da Comissão na política educacional em vigor

As reformas de educação recentemente anunciadas têm uma incidência particular na evolução da população feminina que convirá analisar a essa luz. Por outro lado, há



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



- a) Necessidade de considerar as responsabilidades familiares como atributo dos dois sexos (as medidas que dizem respeito à saúde, alimentação e educação dos filhos devem ser encaradas na dupla perspectiva do pai e da mãe).
- b) Elaboração de planos para atingir essa melhoria nas zonas rurais e nas zonas urbanas, atendendo às diferentes condições sociológicas;
- c) Garantia de protecção social à maternidade, independentemente da situação ocupacional da mulher.

2.4 Resposta às necessidades especiais das mulheres empregadas e com encargos familiares

Salientam-se:

- a) Necessidade de nova política familiar que tome em linha de conta o facto de que as mulheres empregadas com responsabilidades familiares constituem o grupo social com menos tempo livre.



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



que verificar se as exigências específicas da situação da mulher portuguesa estão totalmente cobertas pela política educacional em vigor, sugerindo-se as medidas necessárias para lhes fazer face.

3.2 Estudo da imagem que as mulheres portuguesas têm de si próprias e dos factores que contribuem para a formação dessa imagem

Fundação Cuidar o Futuro

O mecanismo da formação de imagens e de interiorização dessas imagens requiere uma análise adequada de modo a poder ser estruturada uma política cultural que considere os verdadeiros elementos integradores da personalidade da mulher portuguesa.

3.3 Análise dos meios de formação da opinião pública relativamente ao estatuto da mulher

Anteriormente a medidas de carácter educacional para as mulheres, parece ser necessário um clima de opinião pública que torne operacionais essas medidas. Importa seriar prioridades na formação dessa mentalidade e inventariar os meios de as pôr em prática.



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



3.4 Elaboração de um programa de educação de adultos visando a população feminina

Dada a situação da população feminina em idade adulta, a importância da eliminação do analfabetismo entre as mulheres e a urgência de adaptação dessa camada da população ao mundo moderno, torna-se indispensável a existência de um programa de educação de adultos visando a população feminina.

Fundação Cuidar o Futuro



MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

GABINETE DO MINISTRO



VII

PROGRAMA DE ACÇÃO INTERNACIONAL

~~Aplicação à situação portuguesa~~

Fundação Cuidar o Futuro

XIII. Projectos de resolução apresentados
ao Conselho Económico e Social

II

Programa de acção internacional concertada para o progresso da mulher, 13/



O Conselho Económico e social

Convida a Assembleia Geral a adoptar o projecto de resolução seguinte:

A Assembleia Geral,

Lembrando a sua resolução 1777 (XVII) pela qual solicitava que fosse empreendido o estudo de um programa unificado a longo prazo para o progresso da mulher,

Lembrando, igualmente a Declaração sobre a eliminação da discriminação a respeito das mulheres adoptada pela Assembleia Geral em 1967, e a Declaração sobre o progresso e o desenvolvimento no domínio social, adoptada pela Assembleia Geral em 1969,

Tomando nota da resolução IX da Conferência Internacional dos Direitos do Homem, realizada em Teerão em 1968 que respeita a medidas destinadas a promover os direitos da mulher no mundo moderno, particularmente um programa unificado a longo prazo da Organização das Nações Unidas para o progresso da mulher e que indicava as linhas orientadoras de um tal programa,

Registando também que, de acordo com a resolução 25VI (XXIV)

.../...

da Assembleia Geral, deverão ser tomadas disposições "para acompanhar passo a passo os progressos conquistados na realização dos fins e objectivos do segundo decénio das Nações Unidas para o desenvolvimento, a fim de determinar em que domínios tais progressos são insuficientes, indicar as políticas que não são compatíveis com a realização dos objectivos visados e recomendar medidas positivas, entre as quais, se necessário, novas metas e novas políticas",

Exprimindo a esperança que um desarmamento geral e completo permitirá utilizar os recursos progressivamente deixados livres para serem aplicados no progresso económico e social de todos os povos e, em particular na elaboração de programas destinados a melhorar a condição da mulher,

Persuadida que um programa a longo prazo de acção internacional concertada melhorará a condição das mulheres e aumentará a sua participação efectiva em todos os sectores,

Considerando que o sucesso de um tal programa está subordinado a uma acção intensificada da parte dos Estados Membros, à escala nacional e regional, assim como à utilização no mais alto expoente, dos métodos e técnicas disponíveis entre os organismos das Nações Unidas,

Persuadida que um passo importante no cumprimento deste programa será a fixação de objectivos concretos e de metas mínimas,

1. Recomenda que os objectivos e metas enumeradas no anexo à presente resolução sejam atingidos tão extensamente

.../...



quanto possível no decurso do segundo decénio das Nações Unidas para o desenvolvimento;

2. Convida os Estados Membros da Organização das Nações Unidas e membros das instituições especializadas, assim como todos os órgãos e instituições das Nações Unidas, a cooperar na realização destas metas e objectivos e exprime a esperança que haja pessoal em número suficiente e que estejam disponíveis os recursos adequados para este fim;

3. Recomenda que sejam envidados esforços concertados para aumentar os recursos disponíveis destinados aos projectos de cooperação técnica que melhorem a condição das mulheres e que se encare que seja adstricta a este fim uma determinada percentagem dos fundos disponíveis;

4. Convida o Director do Programa das Nações Unidas para o desenvolvimento a incluir no seu relatório para o Conselho de Administração informações sobre a forma por que as mulheres participam nos projectos de cooperação técnica e dele beneficiam, e a comunicar estas informações à Comissão da Condição da Mulher, se possível, na sua 24ª. sessão.

5. Recomenda que sejam organizadas conferências, ciclos de estudo e reuniões análogas, a nível regional e internacional, com a participação, sempre que possível, de ministros, altos funcionários e especialistas que se ocupam dos problemas do desenvolvimento, assim como de representantes das organizações não governamentais interessadas, a fim de serem encarados os meios de melhorar a condição da mulher no quadro de desenvolvimento global;

.../...



6. Chama a atenção para o papel importante que podem também desempenhar os institutos regionais de formação e de pesquisa para o desenvolvimento social, que serão criados em consequência da aplicação da resolução 1406 (XLVI) do Conselho Económico e Social;

7. Sugere que se encoraje a educação continuada dos adultos, de modo a contribuir em especial para modificar o seu estado de espírito quanto aos respectivos papéis do homem e da mulher, a fim de os ajudar a assumir as suas responsabilidades na sociedade.

Anexo

I - Objectivos gerais

Fundação Cuidar o Futuro

1. Ratificação dos instrumentos internacionais pertinentes, relativos à condição da mulher, ou adesão a estes instrumentos;

2. Adopção de disposições legislativas que tornem a legislação nacional conformes a esses instrumentos, especialmente, a Declaração sobre a eliminação da discriminação a respeito das mulheres;

3. Adopção de medidas eficazes, de ordem jurídica e outra, adequadas para assegurar a plena aplicação desses instrumentos;

4. Elaboração de programas eficazes de educação e de in

.../...



formação de grande envergadura que façam apelo a todos os meios de informação de massa e outros meios disponíveis para dar a conhecer a todos os sectores da população, tanto nas regiões rurais como nas regiões urbanas, as normas fixadas pela ONU e as instituições especializadas nas convenções, recomendações, declarações e resoluções adoptadas sob os seus auspícios, assim como para formar a opinião pública e conseguir o seu apoio, para todas as medidas que se destinem a realizar a aplicação das normas fixadas;

5. Determinação e avaliação da contribuição das mulheres nos diferentes sectores económicos e sociais, contidos nos planos e programas nacionais de desenvolvimento global, tendo em vista a fixação de objectivos concretos e etapas mínimas que poderiam com fortes probabilidades ser atingidos até 1980 para aumentar a contribuição efectiva das mulheres nos diferentes sectores;

6. Estudo dos efeitos, tanto positivos como negativos, dos progressos da ciência e da técnica sobre a condição da mulher, tendo em vista assegurar um aperfeiçoamento contínuo no que respeita à educação e à formação, assim como as condições de vida e emprego das mulheres;

7. Elaboração de programas a curto e longo prazo para atingir estas metas precisas e estes objectivos mínimos, se possível, no quadro dos planos ou programas nacionais de desenvolvimento geral, e a afectação de fundos suficientes aos programas que façam evoluir a condição da mulher;

8. Pôr em execução dispositivos e processos que permitam seguir e valorar constantemente os progressos de integração da

.../...



mulher em todos os sectores da vida económica e social e a sua contribuição para o desenvolvimento:

9. Disposições que, plenamente, permitam tirar partido do desejo e da vontade das mulheres de consagrarem as suas energias, os seus talentos e as suas aptidões ao bem da sociedade.

II - Metas mínimas a atingir no segundo decénio das Nações Unidas para o desenvolvimento

A - Ensino

1. Supressão progressiva do analfabetismo assegurando a igualdade dos sexos; em matéria de alfabetização, sobretudo na geração jovem;

2. Igualdade de acesso dos rapazes e raparigas ao ensino primário e secundário e aos estabelecimentos de ensino de todas as categorias, incluindo as universidades e os estabelecimentos profissionais e técnicos;

3. Progressos decisivos, no sentido de instituir o ensino primário gratuito e obrigatório e de ensino gratuito a todos os níveis;

4. Possibilidade tanto para as raparigas como para os rapazes de seguirem os mesmos programas, terem os mesmos exames, disporem de um corpo docente dotado das mesmas qualificações, locais escolares e um equipamento da mesma qualidade,

.../...



quer os estabelecimentos de ensino sejam mistos ou não e iguais possibilidades de receber bolsas e subsídios.

5. Atingir a igualdade entre as percentagens de rapazes e raparigas que beneficiam do ensino primário e conseguir um acréscimo sensível do número de raparigas que recebem um ensino nos vários níveis, em especial, no que respeita ao ensino técnico e profissional;

6. Fixação de políticas educativas que tenham em conta as necessidades e possibilidades em matéria de emprego, assim como os progressos da ciência e da técnica.

B - Formação e emprego:



1. Possibilidades para as pessoas dos dois sexos beneficiarem da mesma orientação profissional e dos mesmos serviços de consulta;

2. Igualdade de acesso das raparigas e das mulheres à formação e à reciclagem profissionais a todos os níveis, tendo em vista assegurar a sua plena e integral participação na vida económica e social do seu país;

3. Aceitação universal do princípio "a trabalho igual, salário igual" e adopção de medidas eficazes para o aplicar;

4. Aceitação plena e integral da política de não-discriminação em matéria de emprego e de condições de emprego das mulheres e adopção de medidas que realizem progressivamente esta po-

lítica;

5. Aumento considerável do número de mulheres qualificadas empregadas em trabalhos especializados e técnicos, assim como em todos os níveis superiores da vida económica e nos postos de responsabilidade.

C - Saúde e protecção em caso de maternidade



1. Extensão progressiva de medidas que visem proteger a mulher em caso de maternidade, assegurando-lhe um subsídio de maternidade durante um período de afastamento, com a garantia de reencontrar o seu antigo emprego ou um emprego equivalente;

2. Desenvolvimento e extensão de serviços apropriadas, de protecção da criança e de outros serviços adequados destinados a ajudar os pais no exercício das suas responsabilidades familiares;

3. Adopção de medidas que tenham em vista a criação e a expansão de uma vasta rede de estabelecimentos médicos especiais para a protecção da saúde da mãe e da criança;

4. Possibilidade para todas as pessoas que o desejem de ter acesso a informações e serviços consultivos, permitindo-lhes decidir livremente e com todo o conhecimento de causa do número e espaçamento dos seus filhos e de se prepararem para as suas responsabilidades de pais, incluindo, esclarecimentos sobre as vantagens que a planificação da família representa para a mulher.

.../...

D - Administração e vida pública.

1. Aumento sensível do número de mulheres que participem na vida pública a nível local, nacional e internacional. Dever-se-ia conceder uma particular atenção à formação das mulheres, tendo em vista esta participação, sobretudo nos postos intermédios e dos extractos elevados;

2. Aumento sensível do número de mulheres qualificados que ocupam postos de responsabilidade ao nível da direcção e dos órgãos que tomam decisões, especialmente postos dos quais dependem o planeamento do desenvolvimento global.



Fundação Cuidar o Futuro