

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

**ACESSO AO DIREITO E MOBILIZAÇÃO
DOS TRIBUNAIS DE TRABALHO**
**O caso da discriminação entre
mulheres e homens**

António Casimiro Ferreira

Estudos n.º 4

**ACESSO AO DIREITO E MOBILIZAÇÃO
DOS TRIBUNAIS DE TRABALHO:
O CASO DA DISCRIMINAÇÃO
ENTRE MULHERES E HOMENS**

António Casimiro Ferreira

COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Título: “Acesso ao Direito e Mobilização dos Tribunais de Trabalho: o caso da discriminação entre mulheres e homens”

Colecção: “Estudos”

Autor: António Casimiro Ferreira

Estudo realizado para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

Edição: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

Av. da República, 44 – 2.º e 5.º – 1069-033 Lisboa

Tel.: 217 803 700 • Fax: 217 960 332 – 217 801 203

E-mail: cite@cite.gov.pt • Sítio: www.cite.gov.pt

Execução gráfica: Editorial do Ministério da Educação

Depósito legal: 224 178/05

ISBN: 972-8399-11-1

Tiragem: 2000 exemplares

Lisboa, 2005

O conteúdo desta publicação não reflecte necessariamente a posição ou opinião da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

AGRADECIMENTOS

O presente estudo foi elaborado no âmbito do projecto de investigação contratualizado entre a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego e o Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

Cumpre-me agradecer o desafio colocado pela CITE na pessoa da Dr.^a Maria do Céu Cunha Rego para que estendesse as minhas investigações à área do acesso ao direito e justiça laborais, atendendo às especificidades das situações de discriminação entre mulheres e homens no mercado de trabalho.

Durante as vicissitudes por que passou a pesquisa, pude sempre contar com o apoio, estímulo e colaboração da Presidente da CITE, Dr.^a Josefina Menezes Leitão. Em inúmeras ocasiões, o seu saber e apoio foram um estímulo para mim, pelo que muito lhe agradeço.

A elaboração deste estudo beneficiou do trabalho desenvolvido pelo Observatório Permanente da Justiça, nomeadamente, no tratamento da informação relativa aos Tribunais de Trabalho.

Uma palavra de apreço é dirigida à Dr.^a Maria João Rebelo, Subdirectora do Departamento de Estudos, Estatística e Planeamento do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, pelas sugestões e trocas de ideias relativas à articulação entre as fontes de informação das áreas do Trabalho e da Justiça.

Finalmente, um agradecimento aos contributos, nas diversas fases do projecto, à Teresa Feliciano, ao Carlos Nolasco, ao Pedro Abreu, à Paula Martinho e à Susana Baptista.

À Teresa Maneca Lima e à Marina Henriques fica o reconhecimento pelo apoio dado para a conclusão deste estudo. Sem a sua ajuda não me teria sido possível finalizá-lo. Este trabalho também é delas.

Quaisquer erros ou omissões constantes da investigação são da minha inteira responsabilidade.

SUMÁRIO EXECUTIVO

PARTE I

1. A estrutura da litigação envolvendo as mulheres trabalhadoras é marcada por duas características: a «litigação ausente» dos tribunais em casos de discriminação directa e indirecta em que ocorrem violações maciças de direitos das mulheres trabalhadoras; e a litigação resultante das condições de discriminação/segregação/precarização experimentadas pelas mulheres no mercado de trabalho.
2. A situação portuguesa relativa à discriminação das mulheres parece justificar, pelas suas características, a utilização de um modelo integrado de aplicação do direito, onde se conjuga o rigor da fiscalização dos quadros legais em vigor com a difusão simultânea de uma cultura de prevenção e de formas de justiça de proximidade.
3. O mundo do trabalho caracteriza-se, historicamente, por ser palco de múltiplas experiências no domínio da resolução alternativa de litígios (ADR). No entanto, não existe qualquer experiência em Portugal neste domínio aplicada à resolução de conflitos em matéria de discriminação entre mulheres e homens.

PARTE II

Acções de contrato individual de trabalho (CIT), segundo o sexo e a profissão dos autores

1. Atendendo à estrutura da distribuição entre o sexo dos autores nas acções declarativas de contrato individual de trabalho, duas tendências são de sublinhar. A primeira é a da predominância masculina dos autores. A segunda prende-se com a crescente feminização na procura dos tribunais nas acções de contrato individual de trabalho.
2. Apesar das variações anuais e das diferenças ainda registadas entre os valores dos mobilizadores dos sexos feminino e masculino, tudo indica estarmos perante uma tendência de convergência entre os dois sexos na mobilização dos tribunais neste tipo de acções.

3. Como comentário à distribuição por sexo dos mobilizadores dos tribunais de trabalho nas acções de contrato, deve atender-se ao acréscimo das acções intentadas por mulheres. Por exemplo, em 1989, este valor era de 39,4%, o que contrasta com os 47,7% registados em 2000. De igual modo, os autores do sexo masculino apresentam valores de sinal contrário aos autores do sexo feminino. Assim, em 1989, 60,6% das acções foram intentadas por homens, sendo este valor de 52,3% em 2000.
4. Da comparação entre a estrutura das profissões dos mobilizadores dos tribunais em 2001 e a estrutura das profissões no mercado de trabalho em 2003, realça-se como significativo o facto de existir uma convergência entre as profissões em causa.

Tal ocorre nas seguintes profissões: pessoal dos serviços e vendedores, com 20,2% de concentração e 61,9% de acções; trabalhadores não qualificados, com 17,7% de concentração e 57,8% de acções; pessoal administrativo e similares, com 13,3% e 63% de acções. Estas profissões, exceptuando-se o caso dos agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura e pescas, são coincidentes com as profissões nas quais o valor percentual das acções envolvendo trabalhadoras é mais elevado.

Propensão para a litigação por sexo e profissão

1. A propensão para a litigação por sexo e profissão revela a existência de taxas de incidência diferenciadas por sexo e por profissão. Por exemplo, em 1999, as profissões em que é mais elevado o número de processos intentados por cada mil trabalhadores por conta de outrem (TCO) mulheres são, por ordem decrescente, as seguintes: operários, artífices e trabalhadores similares (9,4%); pessoal dos serviços e vendedores (6%) e trabalhadores não qualificados (5,6%).
2. A taxa de incidência calculada para os autores do sexo masculino revela que as profissões dos operários, artífices e trabalhadores similares (5,5%) e dos trabalhadores qualificados (3,6%) apresentam valores inferiores aos das mulheres, para as mesmas categorias. Por outro lado, a categoria dos trabalhadores não qualificados regista um valor inferior (3,6%) ao da taxa de incidência feminina (5,6%). As profissões do pessoal dos serviços e vendedores (7,6%) e dos agri-

cultores e trabalhadores qualificados da agricultura e pescas (6,2%) apresentam as taxas de incidência mais elevadas entre os homens.

Propensão para a litigação segundo o sexo

1. A taxa de incidência revela a existência de um desequilíbrio percentual entre mulheres e homens na judicialização dos conflitos emergentes das acções de contrato individual de trabalho. A percentagem de mulheres a interpor acções de contrato individual de trabalho é sempre superior à dos homens.

Evolução das mulheres no mercado de trabalho

1. Quanto à evolução das mulheres no mercado de trabalho, na sua comparação com a mobilização dos tribunais, regista-se o seguinte:
 - (1) o peso das mulheres no total dos TCO tem vindo a aumentar;
 - (2) este aumento repercute-se na mobilização dos tribunais por a ele se encontrar associado o crescente aumento das acções intentadas por mulheres;
 - (3) entre 1989 e 1994 ocorre um crescimento brusco do volume processual;
 - (4) este aumento é mais acentuado entre 1992 e 1994;
 - (5) em 1995 o volume processual e o peso das mulheres nos TCO tende a convergir (42% e 41%, respectivamente);
 - (6) existe uma estabilidade entre o volume processual e o peso das mulheres nos TCO em 1996 e 1997;
 - (7) a partir de 1997 ocorre um novo aumento do volume processual, apesar de se manter relativamente estável o peso das mulheres nos TCO.
2. Em termos gerais, é possível estabelecer uma relação comparativa entre o volume do emprego das mulheres e o aumento do número de acções intentadas por autoras. As dinâmicas sexuais presentes no mercado de trabalho têm correspondência nas dinâmicas de mobilização dos tribunais de trabalho.

Relação entre desemprego e acções CIT

1. Fazendo a comparação entre os valores do desemprego registados e os valores das acções de contrato individual de trabalho intentadas por

mulheres, os dados sugerem a existência de uma relação muito estreita entre ambos. As profissões que mais mobilizam os tribunais são as que registam valores mais elevados de desemprego, nas quais a taxa de feminização é elevada e, em geral, o nível de habilitação e/ou de qualificação é baixo. É o que sucede nas profissões dos trabalhadores não qualificados dos serviços, com o pessoal dos serviços, protecção e segurança e com os outros operários e trabalhadores similares.

Acções de acidente de trabalho por sexo dos autores

1. Entre 1989 e 2001, é possível identificar duas grandes tendências. A primeira diz respeito à predominância masculina dos sinistrados. A desigual distribuição por sexo dos sinistrados nas acções de acidentes de trabalho é uma característica bem estabelecida e distintiva deste tipo de litigação. Para qualquer dos anos considerados, o número de acções envolvendo homens é sempre superior ao das mulheres. A segunda tendência prende-se com a crescente feminização dos sinistrados nas acções de acidentes de trabalho, tendência que se foi consolidando ao longo da década de 90.

Acções de acidente de trabalho por profissão segundo o sexo

1. As acções de acidentes de trabalho analisadas por sexo do sinistrado permitem identificar cinco tipos de situações. Em primeiro lugar, verifica-se que nas profissões dos quadros superiores da administração pública, nos especialistas das profissões intelectuais e científicas, nos técnicos e profissionais de nível intermédio e no pessoal administrativo, tem vindo a aumentar significativamente o número de acções interpostas por mulheres, ainda que as acções intentadas por homens sejam sempre superiores.
2. Em segundo lugar, há a destacar o facto de, na profissão «pessoal dos serviços e vendedores», a diferença percentual entre os sinistrados mulheres e homens ser aproximada.
3. Em terceiro lugar, verifica-se que, nos especialistas das profissões intelectuais e científicas, nos técnicos profissionais de nível intermédio, no pessoal administrativo e similares, nos agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura e pescas e nos trabalhadores não qualificados, a diferença entre os sinistrados homens e mulheres, embora relevante, se situa acima dos 20%.

4. Em quarto lugar, a diferença entre os sinistrados homens e mulheres nas profissões dos operários, artífices e trabalhadores similares, nos quadros superiores da administração pública e dirigentes e na profissão desconhecida ou ignorada situa-se entre os 10% e os 19%.
5. Finalmente, em quinto lugar, sublinha-se o valor registado no caso da profissão de operadores de instalações e máquinas, em que cerca de 95,5% das acções envolvem homens.

A propensão para a litigação segundo o sexo e a profissão do autor

1. Através da comparação entre a distribuição percentual de acidentes de trabalho e a distribuição percentual de acções de acidentes de trabalho por sexo, considerando o total por sexo, verifica-se que, no caso das mulheres, as profissões que registam um número de acidentes de trabalho mais elevados são também as que estão envolvidas num maior número de acções.
2. Refira-se ainda que, no caso das mulheres, é significativamente superior à dos homens a percentagem de acções e de acidentes na categoria dos trabalhadores não qualificados, enquanto que no caso dos homens é significativamente superior à das mulheres a percentagem de acções e de acidentes na categoria profissional dos operários, artífices e trabalhadores similares.
3. Ao calcular as acções entradas por cada mil acidentes de trabalho com mulheres, devem destacar-se as profissões que apresentam valores superiores ao total; estão neste caso as categorias dos agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura e pescas, dos operários, artífices e trabalhadores similares, dos técnicos e profissionais de nível intermédio e dos trabalhadores não qualificados. Quanto às profissões cujos valores se situam abaixo do total, elas são as seguintes: pessoal administrativo e similares, especialistas das profissões intelectuais e científicas, pessoal dos serviços e vendedores, quadros superiores da administração pública, dirigentes e quadros superiores de empresa, outras profissões não especificadas, operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem.

ÍNDICE

Sumário Executivo	5
Introdução	13
I PARTE – O ACESSO À JUSTIÇA LABORAL E A PROBLEMÁTICA DA DISCRIMINAÇÃO ENTRE MULHERES E HOMENS	
1. As transformações da normatividade laboral e as questões do género: acesso ao direito e discriminação das mulheres no mercado de trabalho	19
2. A regulação da discriminação entre mulheres e homens: da facilitação do acesso à inefectividade das normas	26
2.1. Elementos facilitadores do acesso aos direitos laborais das mulheres	30
2.2. Barreiras ao acesso aos direitos laborais das mulheres	37
2.3. O sistema de acesso ao direito e à justiça laborais em Portugal	43
2.3.1. O Instituto para o Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho (IDICT) e a necessidade de expansão das suas actividades	47
2.3.2. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)	51
2.3.3. Sindicatos	56
2.3.4. Ministério Público	58
II PARTE – OS MOBILIZADORES DOS TRIBUNAIS DE TRABALHO NAS ACÇÕES DE CONTRATO E DE ACIDENTE DE TRABALHO	
1. Os tribunais de trabalho e as fontes de informação	65
2. A mobilização dos tribunais de trabalho pelas mulheres e as acções de contrato individual de trabalho	68
2.1. Acções de contrato individual de trabalho, segundo o tipo de autores	71
	11

2.2. Acções de contrato individual de trabalho, por objecto de acção	72
2.3. Acções de contrato individual de trabalho, segundo a profissão dos autores	76
2.4. Acções de contrato individual de trabalho, segundo o sexo e a profissão dos autores	80
2.5. Propensão para a litigação, segundo o sexo e a profissão ...	86
2.6. Propensão para a litigação, segundo o sexo	88
2.7. Evolução das mulheres no mercado de trabalho	89
2.8. Relação entre desemprego e acções CIT	92
3. A mobilização dos tribunais de trabalho pelas mulheres e as acções de acidentes de trabalho	94
3.1. Acções de acidente de trabalho, por sexo dos autores	97
3.2. Acções de acidentes de trabalho, segundo a profissão dos autores	102
3.3. Acções de acidentes de trabalho por profissão, segundo o sexo	105
3.4. A propensão para a litigação, segundo o sexo e a profissão do autor	108
Conclusões	117
Bibliografia	127

INTRODUÇÃO

O presente texto resulta do relatório final do projecto de investigação *Acesso ao Direito e Mobilização dos Tribunais de Trabalho: o caso da discriminação entre mulheres e homens*, promovido pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE). Nele complementam-se, desenvolvem-se e actualizam-se os resultados e conclusões apresentados no relatório intercalar.

A perspectiva sociojurídica utilizada nesta investigação procura estabelecer as pontes analíticas, teóricas e substantivas entre as abordagens sociológicas e juslaboralistas das questões associadas à efectividade dos direitos das mulheres trabalhadoras e as que emergem da actividade do sistema de acesso ao direito e à justiça no domínio laboral.

Procura-se assim ultrapassar os três obstáculos que dificultam a análise sociojurídica integrada das temáticas relativas à igualdade de oportunidades e discriminação sexual. O primeiro tem razões históricas e reconhece-se no processo de constituição das áreas disciplinares que determinou o afastamento entre os estudos sociológicos, económicos e jurídicos no domínio laboral (Ferreira, 2003). O segundo está estreitamente relacionado com o anterior e corresponde à sua transposição para o plano pedagógico-formativo, como se constata pela análise curricular das licenciaturas em direito e ciências sociais, onde são raros os exemplos de cadeiras de índole sociojurídica versando a problemática da discriminação sexual (Ferreira e Pedroso, 1999). Finalmente, o terceiro, consequência dos dois anteriores, corresponde à transposição destes para o registo de investigação, sendo escassos em Portugal os estudos realizados no âmbito de uma sociologia do direito preocupada com as questões da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens e discriminação sexual.

O estudo não incide sobre as explicações das desigualdades entre mulheres e homens e da discriminação e igualdade de oportunidades. Nesta investigação existe uma dupla preocupação: caracterizar e identificar os elementos facilitadores do acesso e as barreiras à efectividade dos direitos das mulheres trabalhadoras; e caracterizar e identificar, na actividade dos tribunais de trabalho, a participação das mulheres na mobilização destes.

Trata-se de um estudo onde se privilegiam, nomeadamente, os dados disponibilizados pelas estatísticas do Ministério da Justiça e da base de dados do Gabinete de Política Legislativa e Planeamento (GPLP), bem como a informação constante dos Quadros de Pessoal, das Estatísticas dos Acidentes de Trabalho do Departamento de Estudos, Estatística e Planeamento (DEEP) do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social e dos relatórios da Inspeção-Geral do Trabalho (IGT).

Com este estudo pretende-se sublinhar a importância de algumas dimensões menos conhecidas da mobilização e actividade dos tribunais de trabalho, na sua relação com a procura da justiça por parte das mulheres trabalhadoras. Com efeito, e sem prejuízo de se reconhecer a grande valia das investigações que nos têm dado a conhecer as situações de exclusão social e precarização das mulheres no mercado de trabalho, tem faltado ao debate um melhor conhecimento das temáticas do acesso ao direito e do funcionamento dos tribunais.

No âmbito deste projecto atendemos aos seguintes objectivos:

1. Desenvolvimento de indicadores sobre a situação das mulheres face à justiça laboral. A partir da informação produzida pelas administrações do trabalho e da justiça, é possível avaliar o grau de inter-relacionamento entre a situação da mulher no mercado de trabalho e a mobilização dos tribunais;
2. No caso da mobilização efectiva dos tribunais de trabalho por parte das mulheres trabalhadoras, saber quais são as fontes dos conflitos e objectos dos litígios que estão na base dessa procura;
3. Partindo de uma caracterização da situação das mulheres no mercado de trabalho, aferir do grau de isomorfismo entre a situação das mulheres no mercado de trabalho e a procura por parte destas dos tribunais de trabalho;
4. Como se sabe, a regulação das relações laborais revela um maior grau de precarização dos vínculos contratuais das mulheres. Importa, por isso, apurar em que termos é que a estrutura contratual laboral penaliza mais as mulheres do que os homens aquando da emergência de um litígio;

5. Trabalhos anteriores (Ferreira, 1998 e 2003) permitiram identificar os elementos constitutivos do sistema de acesso ao direito e justiça laborais. De entre esses elementos, pretendemos aferir, nesta pesquisa, a função facilitadora do acesso à justiça e direitos laborais desempenhada pela administração do trabalho, pelos sindicatos e pelo Ministério Público nas situações de conflito laboral que envolvam mulheres trabalhadoras.

O livro encontra-se organizado da seguinte forma: na primeira parte estabelecem-se os parâmetros teóricos da investigação que resultam da combinação conceptual entre a questão do acesso à justiça laboral e as problemáticas da discriminação entre mulheres e homens. Assim, no primeiro tópico estudam-se as transformações da normatividade laboral, na sua relação com o fenómeno da discriminação das mulheres no mercado de trabalho. No segundo, aborda-se a questão do acesso ao direito, identificando-se os elementos facilitadores do acesso e as barreiras que lhes estão associadas. Completa-se a primeira parte com a análise do sistema de acesso ao direito e à justiça laboral em Portugal.

Na segunda parte, tomam-se por unidade de análise as acções de contrato individual de trabalho e as acções de acidente de trabalho, com o objectivo de determinar o perfil nacional dos mobilizadores dos tribunais de trabalho atendendo ao sexo dos autores e dos sinistrados. Para além dos dados relativos à actividade e funcionamento dos tribunais de trabalho, desenvolve-se um conjunto de indicadores através dos quais se criam condições de visibilidade sociológica dos processos de interacção estabelecidos entre o mercado de trabalho e a procura dos tribunais.

PARTE I

O ACESSO À JUSTIÇA LABORAL E A PROBLEMÁTICA DA DISCRIMINAÇÃO ENTRE MULHERES E HOMENS

1. As transformações da normatividade laboral e as questões do género: acesso ao direito e discriminação das mulheres no mercado de trabalho

Neste capítulo desenvolve-se uma abordagem teórica das questões relacionadas com as temáticas da discriminação entre mulheres e homens e as do acesso ao direito e justiça no domínio laboral. Assinalam-se algumas das limitações emergentes dos processos de contratualização/recontratualização das questões do género no direito do trabalho. A proposta de análise da normatividade laboral assenta nas noções de «extensividade» e de «intensividade» e é complementada com a introdução das dimensões relacionadas com o acesso ao direito e justiça laborais.

Uma das questões que mais seriamente se coloca às sociedades contemporâneas é a da difícil compatibilização entre os princípios da igualdade, da liberdade e da dignidade da pessoa humana num contexto global marcado pelas mais diversas e dramáticas formas de desigualdade, exclusão e discriminação sociais. O mundo do trabalho é, a este respeito, de uma exemplaridade perturbante. A especificidade das relações laborais determinou a emergência de um «campo normativo» com o propósito explícito de proteger a parte mais débil daquela relação, o trabalhador. O direito do trabalho, nascido no contexto das profundas transformações que determinaram o surgimento das sociedades modernas, procurou responder aos desafios colocados pela revolução industrial e conexas questões sociais. A resposta foi encontrada através de um processo de regulação/juridificação das relações laborais metodologicamente ancorado num estado de tensão permanente entre grandes dicotomias ou códigos binários sócio-político-jurídicos: Estado/sociedade civil; público/privado; *status*/contrato; justiça comutativa/juizica distributiva; colectivo/individual; económico/político; direito/política; autónomo/heterónimo; etc.

No entanto, apesar dos aspectos positivos que o direito do trabalho carrou para as relações sociais na esfera do trabalho, podemos considerar que, em grande medida, o «projecto do direito do trabalho» permanece inconcluído. Torna-se mesmo pertinente interrogarmo-nos sobre a existência deste projecto, já que a «crise», «fim» ou «morte» do direito do trabalho têm sido anunciados *vis à vis* com o contexto marcado pela crise económico-social, pelos processos de globalização e pelas tendências para a flexibilização e desregulamentação das relações laborais. Paralelamente, as transformações nos sistemas de relações laborais e

nos paradigmas tecnológicos da produção e organização do trabalho têm conduzido a alterações profundas do «paradigma clássico do direito do trabalho», associado ao período de expansão dos Estados-Providência e à relação salarial fordista.

A progressiva «perda de sentido» deste modelo normativo, imposta no mercado de trabalho e nas empresas pelos poderes de facto ou sustentada teoricamente pelas perspectivas neoliberais e neoclássicas, que pretendem «recivilizá-lo», desvela com grande clareza os limites inscritos no seu código genético, associados à tensão entre democracia e capitalismo e à permanente fonte de conflito social emergente do carácter anti-nómico das relações laborais.

De acordo com algumas propostas (Ferreira, 2001 e 2003), é possível colocar sob escrutínio os limites do direito do trabalho, perspectivando-o do duplo ponto de vista da sua extensividade ou alcance e da sua intensividade ou qualidade. No plano da extensividade está em causa o alcance das formas de interligação da normatividade à escala global, sobretudo as que decorrem da acção de agências transnacionais como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), através da sua acção normativa ao nível internacional e da consolidação do modelo social europeu. A noção de taxa ou grau de cobertura da normatividade laboral à escala global é, neste caso, indicador do alcance das normas internacionais do trabalho.

Como alguém referiu, uma das melhores formas de estudar os direitos é atender à extensão da sua violação (Therborn, 1995). Deste modo, o alcance do direito é, desde logo, questionado, quando se sabe que à escala global permanecem por ele intocados vastíssimos conjuntos da população humana. Não obstante a OIT procurar estabelecer e generalizar padrões mínimos de trabalho (*labour standards*) e de segurança social, são muitas as barreiras que se colocam à expansão, reconhecimento e aplicação das normas. A falta de alcance das normas laborais fica também patente nas situações que resultam da exploração de lacunas da lei ou da transgressão clara da regulação jurídica (Rodrigues, 1992; Santos, 2000).

Os casos de discriminação e de desigualdade verificados no mundo do trabalho são exemplos flagrantes da falta de extensividade, de alcance e de efectividade dos direitos laborais, facto estabelecido e reconhecido

internacionalmente e para o qual convergem as preocupações da OIT e da União Europeia (UE). O quarto relatório de acompanhamento dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho, apresentado na Conferência Internacional do Trabalho de 2003, versa a área da Igualdade no Trabalho e refere, logo de início, que «De uma forma ou de outra, verifica-se discriminação no mundo do trabalho todos os dias em todo o mundo» (OIT, 2003: ix).

No mesmo sentido, o *Relatório Anual sobre a Igualdade e a não Discriminação em 2003* da UE assinala que «quase trinta anos após a aprovação da directiva relativa à igualdade de tratamento entre mulheres e homens no emprego, não podemos ainda afirmar que conseguimos uma verdadeira igualdade apesar dos notáveis progressos realizados» (Comissão Europeia, 2003: 1).

A grandeza do fenómeno e a profundidade com que ele magoa os princípios e direitos democráticos no trabalho são lapidarmente sublinhadas no mencionado relatório da OIT: «Literalmente milhões de pessoas são privadas de emprego, confinadas a determinadas ocupações ou remuneradas com salários mais baixos simplesmente devido ao seu sexo, religião ou cor de pele, independentemente das suas capacidades ou dos requisitos do emprego. Em casos extremos, a discriminação enfrentada por certos grupos, tais como as mulheres, as minorias étnicas ou raciais e os migrantes, torna-os vulneráveis a abusos como o trabalho forçado ou obrigatório. As barreiras colocadas aos empregos decentes frequentemente obrigam os pais pertencentes a uma minoria étnica ou casta repudiada a recorrer ao trabalho dos filhos para poderem sobreviver. A discriminação no trabalho desapossa as pessoas de voz e de participação plena, subvertendo assim a democracia e a justiça no local de trabalho» (OIT, 2003: ix).

No que diz respeito ao predicado da intensividade do direito social, entendido no sentido amplo de direito do trabalho e da segurança social, coloca-se o problema das funções que desempenha na regulação das questões operária e social, reconhecível em quatro grandes áreas socio-jurídicas: processo de juridificação; funções de socialização e controlo das relações laborais; orientação normativa, interferência e influência nas relações, acções e práticas sociais; e generalização dos mecanismos de protecção social. Estamos perante dimensões basilares do projecto da

contratualização sociopolítica subjacente ao direito do trabalho que, em termos ideais típicos, convergem nos objectivos de promover maior integração e justiça sociais e reduzir as assimetrias de poder, bem como as desigualdades sociais inscritas estruturalmente nas relações laborais.

O processo de contratualização social, cultural e política das relações laborais precipitado no paradigma clássico do direito do trabalho, assente no pacto ou modo de regulação social fordista, também gerou critérios de inclusão/exclusão. Estes critérios deixaram de fora ou expulsaram do contrato determinados grupos e interesses sociais, alimentando concomitantemente formas simbólico-ideológicas latentes de dominação e hegemonização (Santos, 1998). Foi o que ocorreu com os processos de contratualização e critérios de inclusão/exclusão utilizados no domínio das relações estabelecidas entre as questões do género e o direito do trabalho, marcado, *grosso modo*, por duas grandes fases.

A primeira fase surge com o advento da sociedade industrial e assenta num modelo social de distribuição do trabalho consoante os sexos. O processo de inclusão social e de reconhecimento dos direitos laborais em causa «pressupunha a retirada (ou expulsão) maioritária das mulheres do mercado de trabalho e o seu confinamento ao domínio privado», onde se «ocupariam das tarefas ditas “reprodutivas” no domínio privado da vida familiar, regidas pelo direito civil, muito pouco regulamentadas e com pouco reconhecimento dos direitos das mulheres, dos filhos e das filhas» (Supiot *et al.*, 2001: 261). Como refere Alain Supiot, estamos em presença de «uma certa assimetria em matéria de género (favorável ao masculino)» que marcou, desde os seus primórdios, o direito do trabalho. São sobejamente conhecidas as notas caracterizadoras do corpo doutrinário do paradigma clássico do direito do trabalho fordista, «tomando por figura central da relação contratual de trabalho subordinado – o contrato de trabalho – um trabalhador masculino, do sector industrial, primeiro a tempo inteiro e depois, progressivamente, de duração indeterminada, economicamente responsável pelo sustento da família» (Supiot *et al.*, 2001: 262).

A segunda fase desenvolve-se ao longo dos anos 70 e assenta num modelo social de divisão do trabalho, nos termos do qual as mulheres participam no mercado de trabalho continuando a ser as principais responsáveis pelas tarefas reprodutivas da sociedade (fenómenos da «dupla

jornada do tempo de trabalho» e do «não trabalho»). A emergência dos fenómenos sociais da mutação das estruturas produtivas, da tercearização e da feminização do mercado de trabalho, nos anos 70, ocorre num contexto de transformação e de crise de três pilares estruturantes do mundo do trabalho: o Estado-Providência; o modelo clássico do direito do trabalho; e os sistemas de relações laborais. É no âmbito desta profunda crise de regulação, em que a opção por políticas de flexibilização e desregulamentação cauciona novas modalidades de contratação atípica e de precarização da mão-de-obra, que ocorrem, quer a incorporação maciça das mulheres no mercado de trabalho, quer o reconhecimento da igualdade formal entre homens e mulheres perante a lei no domínio laboral.

Os recentes processos de (re)contratualização das questões do género na esfera laboral são, por estas razões, cunhados por uma forte ambiguidade que reside na tensão que contrapõe duas tendências contraditórias. A primeira é a da constituição e desenvolvimento de um enquadramento normativo preocupado com a discriminação das mulheres, que se encontra no esforço institucional e doutrinal emergente da repriminização de inspiração paternalista e proteccionista das primeiras convenções da OIT, na designada perspectiva igualitarista dos conceitos de discriminação directa e indirecta, nas acções positivas e na jurisprudência comunitária. A segunda resulta do processo de integração das mulheres no mercado de trabalho, marcado na actualidade pelo impacto negativo das novas formas de organização do trabalho e relações contratuais atípicas (contratos a tempo parcial, contratos sazonais, trabalho temporário, trabalho domiciliário, teletrabalho), pelas mais variadas formas de discriminação laboral e segregação profissional, pelas maiores taxas de incidência de desemprego e de envolvimento na economia informal (em conjunto com as crianças), pelos défices de participação nas estruturas de representação colectiva e pelo menor acesso à propriedade empresarial.

Em síntese, os processos de contratualização e de recontratualização da dimensão do género no direito do trabalho, quando perspectivados do duplo ponto de vista da intensividade e da extensividade das normas laborais, revelam as contradições existentes entre os critérios de inclusão formal tutelados juridicamente e os critérios de exclusão substantiva determinados pelas situações concretas experienciadas pelas mulheres no mundo do trabalho.

No âmbito desta discussão, onde se questionam os limites da capacidade de regulação contratual das normas relativas à discriminação das mulheres no mercado de trabalho, torna-se sociologicamente relevante analisar de que forma os mecanismos facilitadores do acesso ao direito e à justiça no domínio laboral concorrem para a afirmação dos direitos das mulheres trabalhadoras. Com efeito, entre os critérios de inclusão legais e os critérios de exclusão substantiva estão os factores facilitadores ou obstaculizadores da realização concreta da democracia e justiça laborais.

O quadro teórico aqui proposto procura concatenar duas dimensões analíticas: a da discriminação entre homens e mulheres no mercado de trabalho e a do acesso ao direito e justiça no domínio laboral.

Na construção da proposta teórica parte-se de dois pressupostos. O primeiro é o de que o acesso, a discriminação e a igualdade de oportunidades são perspectivados de forma relacional e contínua. A principal implicação analítico-metodológica deste pressuposto é a de que os entendemos como termos de uma mesma relação sociopolítica.

O segundo pressuposto é o de que nem a igualdade perante a lei impede práticas discriminatórias, nem a existência de um sistema de acesso ao direito e justiça laborais, só por si, evita as situações de procura suprimida de tutela judicial. Neste sentido, acolhemos a sugestão de Tove Stang Dahl quando refere que «uma correcta avaliação do direito só é possível se, para além da letra e do espírito da lei, se analisarem as consequências que traz para os indivíduos» (Dahl, 1993: 4). Por outro lado, e como também salienta a autora, «enquanto vivermos numa sociedade onde os percursos e as condições de vida, as necessidades e as oportunidades forem diferentes para os homens e para as mulheres, é óbvio que as leis afectarão uns e outros de forma diferente» (Dahl, 1993: 4).

A justificação analítica e normativa da escolha desta agregação repousa na possibilidade teórica e metodológica de articular estas problemáticas em torno de três núcleos teórico-substantivos com efeito centrípeto. Em primeiro lugar, as problemáticas da discriminação entre homens e mulheres no domínio laboral e do acesso ao direito e à justiça remetem para o espaço da cidadania e domínio do direito social, o que conduz à análise do papel desempenhado pelo Estado no quadro da sua «função promo-

cional» deste tipo de direitos. Enquanto direitos de cidadania, eles convocam um dever do Estado para com os seus membros, que não se esgota na «reivindicação de benefícios garantidos pelo Estado», pressupondo antes a «função promocional do direito».

Em segundo lugar, a questão do acesso ao direito e justiça laborais levanta, desde logo, os problemas das barreiras económicas, sociais, culturais e políticas que dificultam esse mesmo acesso. Sabendo-se que as mulheres constituem um grupo social fortemente penalizado e vulnerável, alvo das mais variadas formas de discriminação social, é praticamente um truísmo sugerir que a discriminação sexual no trabalho e no emprego, ou mais genericamente a condição feminina face ao mercado de trabalho, se repercute negativamente na procura e acesso à justiça laboral.

Finalmente, em terceiro lugar, estamos perante duas esferas da vida em sociedade cuja regulação jurídica se exprime em diferentes níveis e espaços jurídicos. Tomando por referência o contexto português, refiram-se a título exemplificativo:

- a) o que é referido na Declaração Universal dos Direitos Humanos a propósito do Acesso ao Direito e Proibição da Discriminação e Igualdade de Oportunidades;
- b) a consagração na Constituição Portuguesa dos princípios da igualdade e do acesso ao direito e aos tribunais;
- c) a legislação adjectiva, como no caso do Código de Processo de Trabalho, no que se refere ao papel desempenhado por sindicatos na facilitação do acesso aos tribunais, para impor o cumprimento das normas que visam assegurar a igualdade e a proibição de discriminação baseada no sexo;
- d) a legislação substantiva, que regulamenta diferentes dimensões da igualdade de tratamento e não discriminação em razão do sexo e o sistema de acesso ao direito e aos tribunais;
- e) no que especificamente diz respeito à igualdade de oportunidades e não discriminação, confirmam-se ainda os normativos comunitários, as convenções da OIT, os diferentes mecanismos para a igualdade em Portugal e em organizações internacionais, as redes internacionais de estudo sobre as mulheres, bem como as medidas constantes dos Planos Nacionais de Emprego e Plano Global para a Igualdade de Opor-

tunidades. Mais recentemente, é ainda de sublinhar que os ajustamentos introduzidos na estratégia europeia para o emprego (COM/2003/176) continuam a enfatizar a importância da «igualdade de género» e que a Conferência Internacional do Trabalho, realizada em 2003, dedicou o seu relatório à eliminação da discriminação no trabalho (OIT, 2003).

2. A regulação da discriminação entre mulheres e homens: da facilitação do acesso à inefectividade das normas

No tópico anterior referiram-se as limitações impostas à efectividade das normas laborais associadas às questões do género e os efeitos de exclusão social que estas acarretam para as mulheres trabalhadoras. Em sociedades onde a esfera jurídica é arena privilegiada de resolução dos conflitos, os designados direitos de género constituem unidades de visibilidade sociológica relevantes para a compreensão do estado da democracia e da situação da justiça.

A aplicação dos direitos pelos tribunais, nomeadamente, no caso de uma eventual sentença favorável aos direitos reivindicados, salvaguarda a protecção jurídica determinada ao caso concreto e pode promover o desenvolvimento e consolidação de direitos que, pelas suas características sociojurídicas, esbarram quotidianamente com a falta de efectividade e insuficiente socialização.

Na sequência do que fica dito, a observação sociológica dos direitos das mulheres trabalhadoras em Portugal e das formas putativas de os tornar efectivos conduzem a uma perplexidade. Esta escora-se nas seguintes questões: por que é que, apesar de existir em Portugal um sistema de acesso ao direito e justiça laborais, composto por múltiplos elementos facilitadores, persiste um véu de opacidade social e judicial sobre a conflitualidade associada às situações de discriminação em razão do sexo? Por que é que permanece oculta, pouco visível ou suprimida, a litigação associada às diferenças sexuais no mercado de trabalho e às normas jurídicas que pretendem regular essas relações sociais de discriminação? Afinal, a que se deve a incapacidade demonstrada pelas normas laborais para interferirem nas relações sociais, que supostamente pretendem regular, quer através da orientação que podem conferir às relações e práticas sociais, quer enquanto normas cujas condições de aplicação

implicariam necessariamente um acréscimo de litigação e de judicialização dos conflitos? O problema está na legislação ou está nas relações sociais?

As respostas a este conjunto de questões são complexas, podendo, todavia, sublinhar-se a ideia de que estamos perante um caso de indiferença mútua entre o processo de juridificação da área social a regular e a «lógica social» interna dessa área profundamente marcada por formas de exclusão, discriminação e violência em razão do sexo. Deste ponto de vista, a falta de efectividade da legislação e as dificuldades da sua implementação remetem para a falta de convergência existente entre o sistema social, o sistema político, o sistema jurídico e o sistema de relações laborais.

Identificam-se três factores estruturais de bloqueio à realização plena dos direitos das mulheres no domínio laboral. Estes factores constroem, por um lado, o desempenho do sistema de acesso ao direito e à justiça e, por outro lado, potenciam as barreiras a esse mesmo acesso. O primeiro factor é transversal à generalidade das sociedades, já que os fenómenos sociológicos que provocam a discriminação das mulheres no mercado de trabalho preexistem ao sistema jurídico e ao sistema de relações laborais. Eles estão inscritos na estrutura social. Portanto, as discussões relativas à discriminação das mulheres no mercado de trabalho devem atender ao facto de essa discriminação se encontrar na estrutura social, na estrutura de classes e nas relações sociais, tendendo a agravar-se com os fenómenos da «dupla jornada do tempo de trabalho» e do «não trabalho».

O segundo factor considera o padrão de actuação estatal. As especificidades imputáveis ao «Estado-Providência» português têm sido analisadas por diversos autores¹ que têm concluído pela singularidade do seu padrão de actuação em vários domínios. Concorrem para esta avaliação o carácter deficitário e desigual dos investimentos públicos e o grau de cobertura que o Estado oferece, quer no que diz respeito aos riscos sociais, quer na óptica dos grupos sociais abrangidos pela protecção social e das assimetrias entre eles (Torres *et al.*, 2003: 21). As especificidades do Estado português têm um impacto negativo na consolidação dos direitos laborais das mulheres em duas áreas cruciais para o com-

¹ Santos, 1987; Cabral, 1997.

bate à discriminação. A primeira diz respeito à politização do fenómeno. Tomando como indicadores deste processo as avaliações dos resultados do Plano Nacional de Emprego, do Plano Nacional para a Igualdade, do Plano Nacional para a Inclusão, da actuação da Inspeção-Geral do Trabalho e o levantamento dos equipamentos sociais pela Carta Social, sobressai a modéstia dos resultados alcançados. O desigual acesso à propriedade, as diferenças de rendimento, a desigual repartição do tempo social e a escassez de equipamentos sociais de apoio às famílias são apenas alguns dos indicadores que continuam a revelar a situação de maior fragilidade social das mulheres.

A segunda prende-se com o facto de o processo de juridificação, com a correlativa proliferação legislativa, não ser acompanhado por práticas laborais e de fiscalização administrativa tendentes à afirmação da efectividade dos direitos das mulheres. Quatro breves exemplos: (1) a segregação em termos de género, apresentando as mulheres uma elevada concentração num pequeno número de actividades e profissões, persistindo igualmente uma elevada segregação vertical²; (2) a persistência das desigualdades salariais entre mulheres e homens³; (3) a maior taxa de incidência do desemprego sobre a mão-de-obra feminina, que é sistematicamente superior à dos homens⁴; (4) o elevado recurso à contratação a termo no caso das mulheres e a precaridade dos vínculos contratuais que afectam mais as mulheres do que os homens⁵.

Finalmente, o terceiro factor reporta-se às especificidades nacionais relativas à actividade dos tribunais de trabalho e à integração das mulheres

² Conferir DETEFP/MTS, Quadros de Pessoal e INE, Estatísticas do Emprego.

³ Atingindo as desigualdades salariais, em 1999, 23,5% em termos de remuneração média mensal de base, que se acentuam quando se considera o ganho (que contém outras componentes do salário, tais como a compensação por trabalho complementar, prémios e outros benefícios geralmente de carácter discricionário, atingindo, em 2000, o valor de 26,1%) (conferir Quadros de Pessoal, DETEFP/MTS).

⁴ Em 2001, o desemprego atingia 5,1% das mulheres e 3% dos homens e, em 2003, a taxa de desemprego feminina é superior à masculina em 1,7%, a que se deve acrescer a sua vulnerabilidade ao desemprego de longa duração (35,6% face aos 35,2% dos homens, em 2003) e ao desemprego jovem (16,9% *versus* os 12,6% dos homens, em 2003) (cf. INE, Estatísticas do Emprego).

⁵ Em 2003, 23% das mulheres e 19,4% dos homens estavam abrangidos por contratos de trabalho a termo certo ou por outras formas de vínculo contratual não permanente (cf. INE, Estatísticas do Emprego).

no mercado de trabalho. A judicialização dos conflitos laborais evidencia uma procura bem consolidada em torno de questões como o despedimento ou pecuniárias, sendo escassa a jurisprudência relativa aos casos de discriminação. A atenção dispensada à jurisprudência relativa aos casos de discriminação deriva da singularidade e excepcionalidade destes litígios contrastante com a justiça de rotina administrada pelos tribunais de trabalho. Deste modo, não ocorre uma articulação entre a conflitualidade potencial, ligada às situações de discriminação, e a procura real dos tribunais, de que resulta a estrutura da litigação interindividual na esfera laboral. Facto importante a realçar, neste particular, decorre da estrutura do mercado de trabalho, que concorre para que as potenciais litigantes resolvam, em muitos casos, os dilemas que opõem a segurança ontológica à segurança jurídica e o risco individual ao risco de litigar, optando por um comportamento de fuga ao conflito, de que resulta a sujeição e a procura suprimida.

A precarização das mulheres no mercado de trabalho é uma das barreiras mais fortes ao acesso à justiça e ao direito que está intimamente ligada à especificidade da sua integração no mundo do trabalho. Por exemplo, Portugal possui uma das mais elevadas taxas de actividade feminina da União Europeia, sendo de referir que entre 1995 e 2003 esta aumentou 3,8 pontos percentuais face a um crescimento da taxa de actividade masculina de 2,3 pontos percentuais. Em 2003, a taxa de actividade feminina atingia 46,2%. Os dados evidenciam também que a taxa de emprego feminino apresenta um crescimento mais acentuado. Assim, em 2002, a taxa de emprego masculino era de 75,9% e a feminina de 60,8%, o que ultrapassava as metas para a taxa de emprego feminino na União Europeia fixadas na Cimeira de Estocolmo (57% até 2005) e na Cimeira de Lisboa (60% até 2010).

Contudo, e contrariamente ao que ocorre nos países escandinavos, a taxa de actividade das mulheres assenta em situações de trabalho a tempo inteiro e não a tempo parcial. Como bem refere Anália Torres, esta taxa de actividade foi alcançada de forma extremamente rápida, dado que ainda há poucas décadas ela estava entre as mais baixas da Europa. Acresce que a existência de um mercado de trabalho feminino caracterizado por baixos salários representa também um incentivo à dupla actividade (Torres *et al.*, 2003: 22).

Os três factores estruturais de bloqueio dos direitos das mulheres no domínio laboral constroem, conforme referi, quer os elementos facilitadores do sistema de acesso ao direito, quer as barreiras que lhes estão associadas, que passo a analisar de seguida.

2.1. Elementos facilitadores do acesso aos direitos laborais das mulheres

Uma das áreas mais importantes do campo de análise da sociologia do direito é a do acesso ao direito e à justiça (Faget, 1995; Ferreira e Pedroso, 1999; Goldstein *et al.*, 2000; Santos 1994, 1995, 2002; Santos *et al.*, 1996). Para além dos desenvolvimentos recentes verificados no estudo desta problemática, os trabalhos de Mauro Cappelletti e Brian Garth (1978), realizados nos finais dos anos setenta, continuam a ser uma referência incontornável. Os autores assinalaram a existência de dois níveis na análise do acesso: o primeiro identificava o acesso ao direito e à justiça com a igualdade no acesso ao sistema judicial e à representação por advogado num litígio; o segundo nível é mais amplo, visto relacionar o acesso ao direito com a garantia de efectividade dos direitos individuais e colectivos. Como assinala Santos *et al.*, (1994: 82), este último nível de análise do acesso convoca uma visão mais pluralista que o primeiro e a utilização de uma vasta gama de instrumentos jurídicos que, potencialmente, envolve todo o sistema jurídico e não só o judicial.

A concepção mais ampla do acesso ao direito e à justiça evidencia a sua importância enquanto interface entre os sistemas social, político, jurídico e judicial. Neste sentido, Boaventura de Sousa Santos considera que «o acesso ao direito e à justiça é a pedra de toque do regime democrático. Não há democracia sem o respeito pela garantia dos direitos dos cidadãos. Estes, por sua vez, não existem se o sistema jurídico e o sistema judicial não forem de livre e igual acesso a todos os cidadãos independentemente da sua classe social, sexo, raça, etnia e religião» (Santos *et al.*, 1996: 483). O acesso ao direito e à justiça é também uma forma de acesso ao político, o que pressupõe um espaço público, onde todos possam expressar a sua opinião ou fazer valer os seus direitos na busca de uma solução para os conflitos, sendo as barreiras ao acesso à justiça encaradas como barreiras ao exercício da cidadania e à efectivação da democracia. Com efeito, o grau de realização da igualdade real, e não meramente formal, dos cidadãos perante a lei é um indicador sociopolí-

tico da qualidade da cidadania e da vida democrática, constituindo o caso concreto do acesso ao direito e à justiça laborais, em matéria de discriminação, exemplo paradigmático da concretização prática dos princípios da igualdade e justiça sociais.

A perspectiva ampla da noção de acesso ao direito e à justiça utilizada é particularmente útil no estudo dos fenómenos sociojurídicos relativos à discriminação das mulheres, por ser uma área social caracterizada concomitantemente pelo elevado grau de juridificação (quer se trate de *hard law* ou de *soft law*) e pelos evidentes e fortísimos índices de inefectividade normativa.

Nos processos de intervenção estatal e de juridificação, que estiveram na base da constituição dos elementos facilitadores do acesso ao direito e à justiça em matéria relativa à discriminação entre os sexos, é usual assinalar três fases: «primeiro, a discriminação baseada no sexo foi eliminada da lei, depois, foi introduzida legislação diferenciada para erradicar a discriminação das mulheres no emprego e, finalmente, dada a modéstia dos resultados e o aprofundamento da investigação e do debate, foram promovidas políticas de igualdade de oportunidades, através das acções positivas» (CITE, 2003: 160; Ferreira, 1999: 41).

A produção e aplicação das medidas e acções emergentes das três fases podem ocorrer ou não em simultâneo e envolver, em maior ou menor grau, o Estado e os parceiros sociais. O seu objectivo essencial é o de promover a participação equilibrada das mulheres e dos homens na actividade profissional, sendo de destacar duas dessas medidas e acções enquanto elementos facilitadores dos sistemas de acesso ao direito e justiça laborais: as acções positivas e as noções de discriminação directa e indirecta.

A temática das acções positivas tem dado origem, no domínio das ciências sociais, a extensa bibliografia (cf. Ferreira, 2004). De um modo sintético, as acções positivas «podem ser entendidas como medidas que visam dois objectivos: a recuperação de um atraso que se foi acumulando ao longo do tempo e a prevenção da discriminação através da identificação e modificação das situações discriminatórias. Elas constituem, por um lado, medidas compensatórias, permitindo a resolução não conflitual das desigualdades existentes e, por outro lado, são medidas

preventivas, garantindo a inviolabilidade do princípio da igualdade de oportunidades» (Silva, 1999: 39).

As políticas de promoção da igualdade podem assumir as formas de intervenção legal estatal, de programas de acção, de *soft law*, etc. O modelo social europeu e a estratégia europeia para o emprego ilustram bem a diversidade de instrumentos que podem ser utilizados na promoção da igualdade de oportunidades: direito social europeu e jurisprudência comunitária; planos nacionais para o emprego, inclusão e igualdade; responsabilidade social das empresas e códigos de conduta; difusão de prémios e de boas práticas; campanhas de sensibilização e financiamento de programas de formação, etc.

De acordo com o *Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens*, «as acções positivas no mercado de trabalho têm que ser entendidas como uma resposta aos limites de uma legislação antidiscriminatória a que subjaz o masculino como “modelo” e o feminino como “diferença”, assentando em queixas individuais ou denúncias de casos de discriminação. As acções positivas são antes uma intervenção pró-activa e procuram prevenir a discriminação, particularmente a indirecta, através da construção de um ambiente em que a igualdade prevaleça» (CITE, 2003: 161).

Para além das acções positivas, o reconhecimento e a tipificação das formas de discriminação directa e indirecta constituem um outro aspecto relevante na facilitação do acesso ao direito e justiça laborais. A *discriminação directa* ocorre quando há um tratamento diferenciado que se estabelece exclusivamente em função do sexo. A sua análise é feita no âmbito da teoria ou paradigma da desigualdade de tratamento, de que se podem dar como exemplos a discriminação salarial apenas em função de se ser homem ou mulher ou a discriminação no acesso ao emprego. A este propósito deve mencionar-se a Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres que define «discriminação contra as mulheres», no artigo 1.º, como «qualquer distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo que tenha como efeito ou como objectivo comprometer ou destruir o reconhecimento, o gozo ou o exercício pelas mulheres, seja qual for o seu estado civil, com base na igualdade dos homens e das mulheres, dos direitos do homem e das liberdades fundamentais nos domínios

político, económico, social, cultural e civil ou em qualquer outro domínio» (cf. CITE, 2003: 210).

De acordo com a directiva 2002/73/CE, de 23 de Setembro de 2002, a discriminação directa ocorre sempre que, em razão do sexo, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável que aquele que é, tenha sido ou possa vir a ser dado a outra pessoa em situação comparável.

Quanto à *discriminação indirecta*, situação social em que os elementos mais subjectivos, como a intencionalidade, se apresentam como acessórios e muitas vezes irrelevantes, encontra na Directiva 97/80/CE, de 15 de Dezembro de 1997, a definição segundo a qual a mesma se verifica quando «uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra afecte uma proporção consideravelmente mais elevada de pessoas de um sexo (...)». Os casos de discriminação indirecta remetem para a designada teoria ou paradigma do impacto ou efeito adverso introduzida pela doutrina e jurisprudência norte-americanas (Silva, 1999: 17; Eskridge e Hunter, 1997), sendo dos que maior dificuldade têm colocado, na medida em que se traduzem no impacto desfavorável ou efeito adverso que uma medida formalmente neutra produz sobre um determinado grupo social, neste caso as mulheres⁶.

Mais recentemente, e ainda de acordo com a directiva 2002/73/CE, de 23 de Setembro de 2002, a discriminação indirecta ocorre sempre que

⁶ A este propósito, registre-se a esclarecedora explicação de Manuela Silva: «Entre a doutrina e jurisprudência norte-americanas, surge a noção de *disparat impact* (teoria do impacto ou efeito adverso) que vai mais além do conceito de mera discriminação e que abrange o impacto desfavorável ou efeito adverso que uma medida formalmente neutra produz sobre um determinado grupo social, neste caso as mulheres (associada à definição, entre nós, de discriminação indirecta), reservando-se a discriminação directa para a desigualdade de tratamento (teoria da desigualdade de tratamento). Partindo da teoria do impacto, a normativa comunitária introduziu o conceito de discriminação indirecta e a inversão do ónus da prova nas Directivas 76/207/CEE, de 9 de Fevereiro de 1976, e 97/80/CE, de 15 de Dezembro de 1997. Sem prejuízo de, por várias vezes, o Tribunal se referir e apresentar algumas definições de discriminação indirecta, a Proposta de Directiva apresentada pela Comissão, datada de 24 de Maio de 1988, referia que existia discriminação indirecta quando “uma prática aparentemente neutra prejudica de um modo desproporcionado as pessoas de um outro sexo”. Posteriormente, a Directiva 97/80/CE, de 15 de Dezembro de 1997, veio concretizar a definição de discriminação indirecta referindo que a mesma se verifica quando “uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra afecte uma proporção consideravelmente mais elevada de pessoas de um sexo (...)» (Silva, 1999).

uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra seja susceptível de colocar pessoas de um dado sexo numa situação de desvantagem comparativamente com pessoas do outro sexo, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja justificada por um objectivo legítimo e que os meios para a alcançar sejam adequados e necessários.

É usual estabelecerem-se os seguintes elementos definidores da discriminação indirecta (CITE, 2003: 211):

- (1) trata-se de uma medida, prática ou critério formalmente neutra, aplicável tanto a homens como a mulheres (por exemplo, uma medida para trabalhadoras e trabalhadores a tempo total e parcial), que é discriminatória em virtude do seu efeito sobre as mulheres, se o empregador não conseguir provar que é necessária para a empresa ou para o posto de trabalho (carácter injustificado da medida) e idónea para os objectivos que se pretendem atingir (acentua-se, nesta teoria, o efeito da medida, sendo irrelevante a intencionalidade);
- (2) efeito desproporcionalmente mais desfavorável sobre os trabalhadores de um dos sexos (a doutrina comunitária tem exigido, somente, o prejuízo);
- (3) tem em atenção o efeito supra-individual da prática discriminatória (ao abrigo da teoria da discriminação indirecta, a comparação não se verifica em pessoas singulares de um ou outro sexo, mas entre grupos).

Importa sublinhar que a relevância político-jurídica da noção de discriminação indirecta resulta da dificuldade de enquadrar, de forma clara, as situações de discriminação directa na produção de um tratamento desfavorável relativamente às mulheres, em função exclusivamente do sexo. Com efeito, muitas vezes ela é indirecta, sendo gerada por normas ou práticas que, sob a aparência de uma neutralidade formal, provocam resultados muito mais gravosos num conjunto de mulheres do que de homens.

A noção de discriminação indirecta foi um dos mais importantes resultados da experiência proporcionada pela legislação contra a discriminação directa, nomeadamente pelos resultados não esperados e efeitos colaterais resultantes da aplicação da mesma. Torna-se assim possível, com a noção de discriminação indirecta, identificar as normas ou procedimen-

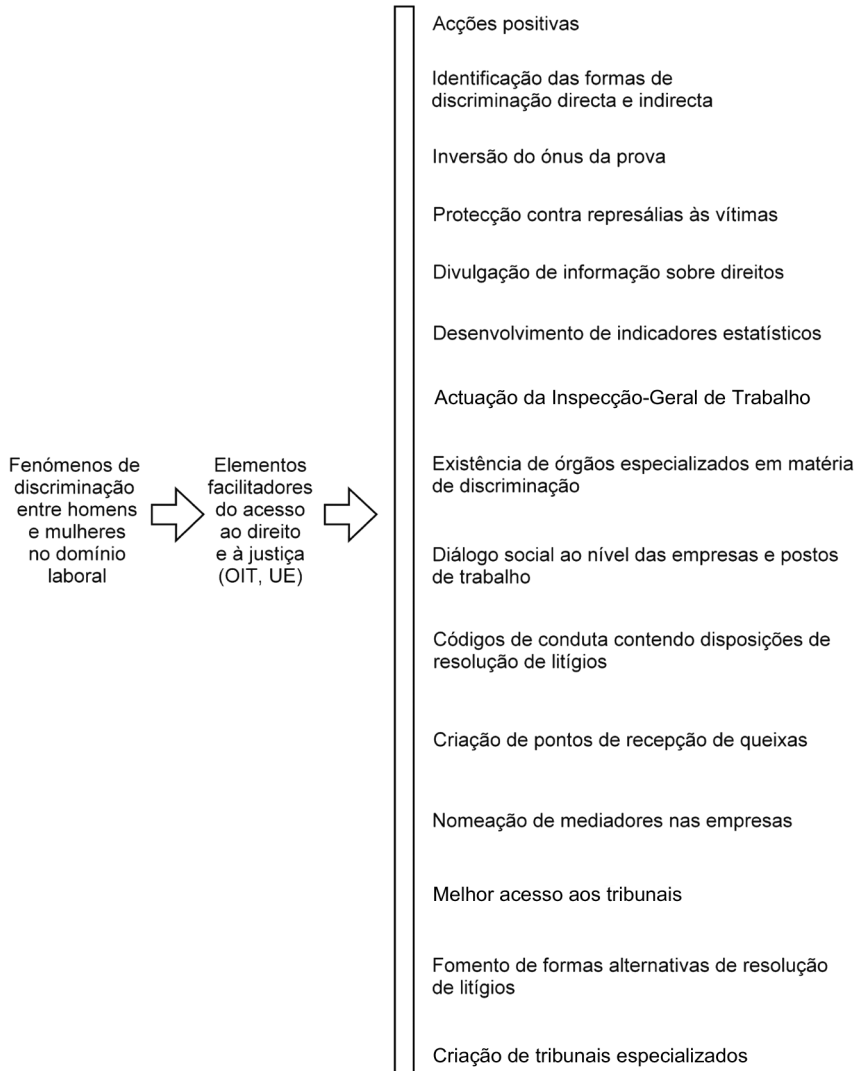
tos neutros que são agora considerados discriminatórios se se verificar que a sua aplicação tem efeitos muito desproporcionados, num grupo bem identificado de pessoas. A relevância estatística dos fenómenos associados à discriminação indirecta torna-se num importante instrumento de detecção deste tipo de discriminação.

Em relação à teoria da desigualdade de tratamento, a noção de discriminação indirecta corresponde a uma mudança de paradigma que se traduz no reconhecimento de que a discriminação ocorre, independentemente dos comportamentos ou acções individuais, «ou seja, que as decisões discriminatórias são frequentemente baseadas em políticas que estruturam cada organização em particular ou cada sociedade no seu todo. A discriminação indirecta é estrutural ou sistémica e abre as portas ao questionamento a um vasto leque de práticas laborais e institucionais» (CITE, 2003: 161).

Para além das acções positivas e das formas de discriminação directa e indirecta, existe uma forte convergência entre a OIT e a UE, no que diz respeito às propostas e medidas tendentes a combater a discriminação. De entre os elementos facilitadores do acesso ao direito e à justiça destacaria ainda os seguintes: inversão do ónus da prova; protecção contra represálias às vítimas; divulgação da informação sobre direitos; desenvolvimento de indicadores estatísticos; actuação da Inspeção-Geral do Trabalho; existência de órgãos especializados; diálogo social ao nível das empresas e postos de trabalho; códigos de conduta que contêm disposições de resolução de litígios; criação de pontos de recepção de queixas; nomeação de mediadores nas empresas; melhor acesso à justiça; fomento de formas alternativas de resolução de litígios; criação de tribunais especializados (OIT, 2003; Comissão Europeia, 2003; Doyle, 2000).

Na *Figura 1* assinalam-se os principais elementos facilitadores do acesso ao direito e à justiça no domínio laboral, considerando-se as propostas da OIT e da UE em matéria de discriminação entre os sexos.

Figura 1



2.2. Barreiras ao acesso aos direitos laborais das mulheres

Os princípios da igualdade político-jurídica aplicados às «relações sociais de sexo»⁷ deparam-se, como foi referido anteriormente, com três factores de bloqueio: a politização do fenómeno não democratizou as relações sociais de sexo; o processo de juridificação evidencia a discrepância entre a *law in books* e a *law in action*; e, finalmente, a justiciabilidade dos direitos antidiscriminatórios não se traduz numa mobilização generalizada dos tribunais, isto é, a justiciabilidade em matéria de discriminação sexual não se judicializa.

Apesar das intervenções políticas, da densidade normativa ou mesmo da inflação legislativa, a falta de efectividade das normas em vigor é um fenómeno sociológico que marca esta área social. Acresce que, no caso das mulheres trabalhadoras, a falta de efectividade dos direitos laborais deve ser entendida como se de uma dupla exclusão ou penalização se tratasse, considerando-se a sua situação no mercado de trabalho, em regra, mais precária do que a dos homens.

Os factores de bloqueio político-jurídicos e a inefectividade das normas combinam-se com a problemática do acesso ao direito e à justiça, nomeadamente no que se reporta às barreiras e obstáculos impeditivos da efectividade desta normatividade. No que a esta matéria diz respeito, sustenta-se que a discussão deve ser feita envolvendo seis perspectivas (Ferreira, 2003: 257 e ss.).

A **primeira perspectiva** é a do acesso ao trabalho, cuja ausência, ou não, parece determinar as condições de acesso ao próprio direito do trabalho e sua justiça. No quadro desta perspectiva e não obstante as garantias constitucionais no que respeita aos Direitos, Liberdades e Garantias e Direitos Económicos e Sociais, a existência de uma relação contratual formal parece condicionar a possibilidade de acesso ao direito do trabalho e sua justiça, facto para o qual concorre a fixação do sentido normativo da noção «legislação do trabalho». Pela análise da legislação, doutrina e jurisprudência laborais, no que toca à tutela constitucional e positiva das situações de discriminação no mundo do trabalho, podemos

⁷ Para a discussão da perspectiva das «relações sociais de sexo» no âmbito dos estudos feministas, consultar Ferreira (2004).

concluir que a eficácia dessa tutela é maior quando já existe um vínculo contratual formal do que quando ele é procurado, isto é, a formalização jurídica das relações de trabalho conduz mais facilmente ao reconhecimento da discriminação *ex post* do que a discriminação *ex ante* da titularidade de direitos. São variadas as situações de discriminação no acesso ao trabalho, logo, situações de discriminação no acesso ao direito do trabalho e sua justiça, em função do sexo, da etnia, da idade, do grau de deficiência, etc.

A **segunda perspectiva** repousa no reconhecimento da existência de zonas de inclusão e de exclusão nas estruturas nomológica e epistemológica do direito do trabalho. Neste caso, podemos referir a existência de uma discriminação no acesso ao objecto do direito do trabalho, como sucede em muitas relações sociais que configuram situações de trabalho familiar, de trabalho autónomo ou autodeterminado, ou situações cujo vínculo contratual remete para outras áreas do direito, como sucede com os funcionários públicos e pessoal de certos institutos públicos (Fernandes, 2001). Também o modelo da relação individual de trabalho, subjacente ao enquadramento jurídico da Lei do Contrato de Trabalho de 1969 e mantido no actual Código do Trabalho de 2002, ao optar pela subordinação jurídica como «critério delimitador das relações de trabalho tuteladas, conduziu inevitavelmente a que o direito do trabalho perdesse boa parte da sua racionalidade enquanto ordenamento protector de situações de carência económica e debilidade contratual. Ficam à margem as formas de trabalho autónomo, caracterizadas pela dependência económica de quem o exerce, e são abrangidas, de modo totalmente indistinto, as situações dos quadros e dirigentes de empresa» (Fernandes, 2001). Conforme estudado noutra local (Ferreira, 2003), a análise do mercado de trabalho deixa perceber que este modelo jurídico de regulação das relações de trabalho permite, na prática, a coexistência de múltiplas relações de trabalho dependente, apesar de só algumas serem tuteladas juridicamente pelas normas laborais. A confrontação do quadro de referência jurídico-laboral regulador das relações de trabalho com os processos de contratação de mão-de-obra e com as práticas sociais emergentes do mercado de trabalho patenteiam o seu desajustamento face às novas modalidades e tipos de trabalho subordinado e dependente. Esta discrepância concorre para a situação anómica experimentada pelo mercado de trabalho, a qual se constitui numa barreira ao acesso ao direito laboral.

A **terceira perspectiva** assenta nos estudos realizados pela sociologia do direito que identificam três tipos de obstáculos ao acesso efectivo à justiça por parte das classes mais desfavorecidas: económicos, sociais e culturais (Santos *et al.*, 1996: 486). Em primeiro lugar, a questão dos custos económicos que compreendem preparos e custas judiciais, honorários de advogados, gastos de transportes, custos resultantes da morosidade, custos resultantes da prova testemunhal e faltas ao trabalho, etc. Em segundo lugar, e no que diz respeito aos obstáculos sociais e culturais no domínio laboral, para além da distância em relação à administração da justiça e do desconhecimento dos direitos que estão em relação directa com o *status* socioeconómico dos potenciais mobilizadores do sistema judicial, deve ter-se igualmente em consideração obstáculos que estão associados à situação de dependência e subordinação dos trabalhadores face aos empregadores, a precariedade de muitas relações de trabalho, o desemprego e a fragilização das identidades profissionais, factores que configuram contextos de insegurança potenciadores da percepção do risco de litigar e da escusa do recurso à justiça laboral.

Deste modo, os vínculos laborais precários e o trabalho atípico relacionam-se não só com o receio dos/as trabalhadores/as em se sindicalizarem, de terem atitudes reivindicativas e de participarem em greves, mas também com o medo de expressarem o seu conflito individual de trabalho. Assim, mesmo reconhecendo um problema como jurídico e como violação de um direito, a situação vivida no mercado de trabalho impede que os/as trabalhadores/as se disponham a interpor a acção.

Dois factores parecem explicar esta desconfiança ou esta resignação: por um lado, experiências anteriores com a justiça, de que resultou uma alienação em relação ao mundo jurídico (uma reacção compreensível à luz dos estudos que revelam ser grande a diferença de qualidade entre serviços advocatícios prestados às classes de maiores recursos e os prestados às classes de menores recursos)⁸; por outro lado, uma situação geral de dependência e de insegurança, que produz o receio de represálias, se se recorrer aos tribunais.

⁸ O peso das experiências anteriores com a justiça na conformação das expectativas sobre a eficácia do recurso aos tribunais resulta evidentemente nos resultados do inquérito realizado por Santos *et al.* (1996, Capítulo 10).

Também a distância entre os cidadãos e a administração da justiça é tanto maior quanto mais baixo for o estrato social a que pertencem e o nível de habilitações e qualificações que possuem. Os trabalhadores nestas circunstâncias tendem a conhecer pior os seus direitos e, portanto, a ter mais dificuldades em reconhecer como jurídico um problema que os afecta – ignoram quer os direitos em jogo, quer as possibilidades da sua reparação jurídica; é o que sucede em muitas situações de trabalho envolvendo imigrantes, trabalhadores em situação ilegal e situações de discriminação sexual.

A **quarta perspectiva** parte da ideia de existir um processo selectivo na constituição das barreiras ao acesso aos tribunais, nos termos do qual a mesma estrutura de mobilizadores dos tribunais, isto é, a mesma estrutura de procura, está na base de uma estrutura de litigação efectiva (associada a conflitos de trabalho tradicionais como o despedimento ou questões pecuniárias) e de uma estrutura de litigação ausente ou rarefeita (associada a conflitos emergentes das situações de discriminação directa e indirecta, trabalho informal, segurança, saúde e higiene no trabalho, etc.). Apesar das barreiras constrangerem a procura dos tribunais de trabalho, existem ainda inúmeros conflitos que as ultrapassam. De entre estes, são de destacar os que emergem das relações laborais associadas às situações de dualismo e segmentação do mercado de trabalho, de desqualificação da mão-de-obra, de desemprego e de crise social. A eles se encontra associada uma litigação defensiva incidindo sobre questões relacionadas com o despedimento e com o salário. Esta estrutura de litigação efectiva e mobilizadora dos tribunais é comum e transversal a trabalhadores e a trabalhadoras e reflecte a judicialização deste tipo de conflitos. Contudo, existe paralelamente uma estrutura de litigação ausente, onde se incluem os litígios potenciais associados às formas de discriminação directa e indirecta que dificilmente se judicializam, tendo um impacto quase inexistente na mobilização dos tribunais de trabalho. Neste caso, a selectividade da litigação traduz-se então nas barreiras colocadas aos conflitos que apenas dizem respeito às trabalhadoras.

Os exemplos concretos da discriminação directa e indirecta são variados, valendo a pena recorrer ao elenco disponibilizado pelo *Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Homens e Mulheres*. Assim, constituem exemplos de discriminação directa: a existência de categorias profissionais cuja denominação exclui as pessoas de um ou

de outro sexo e que recebem retribuições distintas em cada caso, menores quando a categoria é específica para mulheres; a existência de retribuições inferiores para as mulheres numa mesma categoria; a proibição expressa de realização de determinados trabalhos, salvo no caso de protecção da função genética, ou o impedimento de acesso a certas categorias profissionais; a existência de ofertas de emprego dirigidas especificamente a um dos sexos, salvo quando as características pessoais são consideradas requisitos fundamentais para o exercício da profissão, ou seja, constituem uma qualificação objectivamente indispensável para o trabalho (atriz/actor; modelo masculino/modelo feminino, etc.); a existência de regras de funcionamento interno diferenciadas para mulheres e homens (normas quanto a vestuário, métodos de controlo anti-roubo, etc.).

Quanto às formas de discriminação indirecta e de acordo com a mesma fonte, podem dar-se os seguintes exemplos: a segregação profissional que leva à ocupação de postos de trabalho diferentes por homens e por mulheres, da qual resulta, em geral, um menor reconhecimento, dada a qualificação exigida pelos postos ocupados pelas mulheres e impede à partida a igualdade de tratamento e de oportunidades; a inadequação das nomenclaturas de classificação profissional; o pagamento de salários e de prémios baseados em conceitos e critérios como a antiguidade e o esforço físico, que beneficiam prioritariamente os trabalhadores do sexo masculino, não se atribuindo valor à monotonia das tarefas repetitivas ou à exigência de minúcia, mais presentes nos postos de trabalho ocupados pelas mulheres; o não pagamento de prémio de assiduidade às mulheres que têm que faltar ao trabalho por assistência à família, devido à quase inexistência da partilha com os homens das tarefas inerentes às responsabilidades da vida familiar e à escassez de equipamentos sociais de apoio à vida familiar; a programação de actividades de formação inicial e contínua em horários e condições que não têm em conta que, na prática, são as mulheres quem, para além das responsabilidades profissionais, assegura as responsabilidades de apoio à vida familiar (em horários pós-laborais ou em locais distantes do posto de trabalho ou da residência); a definição de condições de acesso a benefícios sociais que, de igual modo, não atendem à situação concreta de homens e mulheres, no que diz respeito aos vínculos laborais, regimes de trabalho, interrupções de carreira (CITE, 2003).

Com efeito, as análises sociojurídicas revelam que a problemática da discriminação sexual no acesso à justiça é um fenómeno muito mais com-

plexo do que à primeira vista pode parecer, já que, para além das condicionantes económicas e normativas, sempre mais óbvias, envolve condicionantes sociais e culturais resultantes de processos de socialização e de interiorização de valores dominantes muito difíceis de transformar.

A **quinta perspectiva** resulta da identificação das barreiras institucionais ao acesso ao direito, que podem ser de três tipos. Em primeiro lugar, as que resultam das orientações selectivas do Estado na fiscalização das normas laborais. Admitindo-se que a actuação do Estado, através da Administração Pública, nomeadamente das organizações a que estão acometidas funções de autoridade pública no domínio da fiscalização da legalidade, não consegue intervir simultaneamente em todas as áreas reguladas por lei, as opções estatais neste domínio acabarão por resultar na não fiscalização, ou fiscalização selectiva de algumas delas. Estas opções estão patentes, por exemplo, nos planos de actividade e relatórios anuais da Inspeção-Geral do Trabalho, que constituem um indicador privilegiado deste mecanismo de selectividade.

Em segundo lugar, as que estão associadas à sensibilização dos agentes do Estado com responsabilidades de fiscalização e de controlo da legalidade nas matérias relacionadas com a discriminação sexual. A aposta ou não na formação destes actores sociais é determinante para a emergência de uma cultura e uma prática jurídico-judiciais enformadas pelas preocupações relativas às desigualdades sexuais entre homens e mulheres.

Finalmente, a análise institucional das organizações estatais com capacidade de intervenção no combate à discriminação revela que aquelas que estão vocacionadas para uma intervenção especializada não têm, em regra, um poder de intervenção directa nos conflitos, traduzível na capacidade de propositura de acções junto dos tribunais, ou de acções de fiscalização, enquanto que aquelas que têm uma vocação genérica de tutela dos direitos têm poder de intervenção e controlo da legalidade, sendo contudo a sua prática mitigada pelos mecanismos de selectividade estatais (como sucede com a IGT), ou pelas limitações de intervenção processual (como ocorre com o Ministério Público)⁹.

⁹ De um ponto de vista normativo seria desejável colocar ao mesmo nível as organizações especializadas e generalistas com responsabilidades no domínio da discriminação sexual.

Por último, a **sexta barreira** decorre da fraqueza da sociedade civil na reivindicação e promoção dos direitos das mulheres. Neste caso, a debilidade dos movimentos sociais preocupados com as questões das mulheres conjuga-se com o tradicional padrão de intervenção sindical que, apesar de evidenciar uma crescente preocupação com as questões relacionadas com as desigualdades sexuais no domínio laboral, experimenta dificuldades nas actuações concretas. Para além disso, também os sindicatos continuam a evidenciar um défice de representação feminina, por exemplo, no domínio da negociação colectiva, e um défice de mobilização dos tribunais no domínio das acções de discriminação.

2.3. O sistema de acesso ao direito e à justiça laborais em Portugal

O objectivo deste tópico é o de identificar os diferentes mecanismos facilitadores do acesso ao direito e à regulação dos conflitos, cujo conjunto constitui o sistema de acesso ao direito e à justiça laborais. No caso específico das questões associadas à discriminação entre mulheres e homens no mercado de trabalho, é conveniente distinguir entre os mecanismos facilitadores resultantes da legislação aplicável a estas matérias e os mecanismos facilitadores emergentes das instituições e organizações cuja actuação pode ocorrer, quer no espaço exterior ao tribunal, quer no próprio espaço do tribunal.

No que diz respeito ao quadro legislativo, importa considerar os textos legais onde se estabelecem as técnicas sancionatórias e de protecção contra represálias – dado que, após invocarem um direito ou reivindicarem determinada prerrogativa legal, aumenta a precaridade dos trabalhadores face aos empregadores, tornando-os mais susceptíveis a represálias – e de inversão do ónus da prova – dado que, e de acordo com as orientações comunitárias, devem ser implementados mecanismos de inversão, por forma a que ao trabalhador se torne suficiente alegar a situação discriminatória e ao empregador provar que a discriminação não se deve ao sexo (CITE, 2003; Silva, 1999). Os casos específicos da proibição da discriminação e da igualdade e não discriminação em função do sexo encontram a sua definição legal no Código de Trabalho, entre outros, nos artigos 23.º e 27.º:

Artigo 23.º (Proibição de discriminação).

1 – O empregador não pode praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta, baseada, nomeadamente, na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação fami-

liar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

2 – Não constitui discriminação o comportamento baseado num dos factores indicados no número anterior, sempre que, em virtude da natureza das actividades profissionais em causa ou do contexto da sua execução, esse factor constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da actividade profissional, devendo o objectivo ser legítimo e o requisito proporcional.

3 – Cabe a quem alegar a discriminação fundamentá-la, indicando o trabalhador ou trabalhadores em relação aos quais se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que as diferenças de condições de trabalho não assentam em nenhum dos factores indicados no n.º 1.

Artigo 27.º (Acesso ao emprego, actividade profissional e formação).

1 – Toda a exclusão ou restrição de acesso de um candidato a emprego ou trabalhador em razão do respectivo sexo a qualquer tipo de actividade profissional ou à formação exigida para ter acesso a essa actividade constitui uma discriminação em função do sexo.

2 – Os anúncios de ofertas de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-selecção e ao recrutamento não podem conter, directa ou indirectamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo.

Quando caracterizados do ponto de vista do espaço social em que estão inseridos, os elementos organizacionais e institucionais do sistema de acesso podem agrupar-se em dois tipos: (1) os que são accionados no espaço exterior ao tribunal, como sucede com a Administração do Trabalho, organizações sindicais e formas alternativas de resolução dos conflitos; (2) e os que se relacionam directamente com o espaço do tribunal, como é o caso da assistência judiciária e do papel desempenhado pelo Ministério Público na jurisdição laboral.

No *Quadro 1* articulam-se os princípios de regulação sociopolítica com as diferentes modalidades de acesso ao direito¹⁰. Como se pode constatar, são muitas e diversificadas as possibilidades inscritas no sistema de acesso; por exemplo, os advogados, solicitadores e outras profissões jurídicas constituem uma oferta de acesso ao direito emergente do princípio do mercado. Já o dever de informação ao trabalhador sobre as condições aplicáveis ao contrato ou à relação de trabalho por parte da entidade patronal ocorre no espaço da empresa e, a efectivar-se nas relações sociais concretas, tocaria virtualmente todas as relações laborais estabelecidas no sector estruturado da economia.

Na estrutura administrativa do Estado e para os domínios da informação e consulta jurídicas encontram-se os serviços prestados pelo ex-Instituto para o Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho (IDICT) através da Linha Azul (serviço de informação telefónica) e da Inspeção-Geral do Trabalho. Ainda que em combinação com o princípio associativo, o Estado fornece os enquadramentos institucionais e organizacionais a dois outros elementos do sistema de acesso com carácter tripartido: a Comissão para a Igualdade do Trabalho e Emprego (CITE), vocacionada para a intervenção nos conflitos de trabalho associados à discriminação em razão do sexo e o Serviço Regional de Conciliação e Arbitragem do Trabalho, organismo tripartido a funcionar na Região Autónoma dos Açores, a quem cabe proceder à conciliação e arbitragem voluntárias dos conflitos emergentes do contrato de trabalho.

No âmbito da legislação relativa à informação e protecção jurídicas, salienta-se ainda o papel desempenhado pelo Ministério Público na informação, consulta e patrocínio judiciário dos trabalhadores. Nas esferas legislativa e judicial existem também as possibilidades de nomeação de advogado, do patrocínio oficioso e da redução ou isenção de custas judiciais, factores potenciadores do acesso aos tribunais.

Nucleados no princípio de regulação da comunidade, os sindicatos são um elemento facilitador do acesso ao direito e aos tribunais de grande relevo. Uma das funções por eles desempenhadas é a da prestação de serviços aos seus associados, sendo de destacar neste domínio a dispo-

¹⁰ A exploração teórica acerca dos princípios de regulação sociopolítica e as modalidades de acesso ao direito são desenvolvidas em Ferreira (2003).

nibilização de serviços jurídicos. A generalidade dos sindicatos dispõe de gabinetes jurídicos que intervêm a pedido dos seus membros nas situações de conflito laboral. Se muitas vezes os sindicatos, através das «acções-piloto», fazem uma utilização estratégica dos conflitos individuais integrando-os nos processos de reivindicação e de negociação colectivas, eles acompanham igualmente os conflitos individuais de trabalho surgidos no quotidiano das relações laborais. Aliás, existe uma relação estreita entre a taxa de sindicalização e a mobilização dos tribunais de trabalho.

No entanto, não se deve esquecer a desigual distribuição de recursos financeiros e organizativos entre sindicatos, podendo suceder que a maior fragilidade nestes domínios tenha como consequência uma menor qualidade na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Sem prejuízo de reconhecer a importância de cada um dos elementos facilitadores do acesso, cujo concurso materializa o sistema de acesso, sublinha-se nesta breve análise o papel desempenhado pela Inspeção-Geral do Trabalho, pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, pelas organizações sindicais e pelo Ministério Público. Todos eles evidenciam a capacidade potencial para tornarem mais efectivos os direitos das mulheres trabalhadoras. No entanto, são também marcados por significativas limitações na sua actuação. Procura-se, de seguida, dar conta de umas e de outras.

Quadro 1 – Sistema de acesso ao direito e justiça laborais

Princípios de regulação/ Formas de acesso	Estado		Mercado	Comunidade	Associação
	Judicial	Administração			
Informação	MP	IDICT (Linha Azul e Inspeção-Geral do Trabalho) CITE	Empresas (dever de informação ao trabalhador sobre as condições contratuais) Advogados Solicitadores Outras profissões jurídicas	Sindicatos	CITE
Consulta	MP Nomeação de advogado	IDICT (Inspeção-Geral do trabalho) CITE	Advogados Solicitadores Outras profissões jurídicas	Sindicatos	CITE
Patrocínio	MP Patrocínio oficioso		Advogados	Sindicatos (advogados)	
RAL		Centro de Arbitragem dos Açores			Centro de Arbitragem dos Açores Negociação colectiva, institucionalização de formas de conciliação, mediação e arbitragem aplicáveis aos conflitos individuais

2.3.1 O Instituto para o Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho (IDICT) e a necessidade de expansão das suas actividades

Em consonância com as orientações da Organização Internacional do Trabalho (OIT), no que diz respeito à disponibilização de informação e

esclarecimento a trabalhadores e empregadores¹¹, o IDICT, através da Inspeção-Geral do Trabalho (IGT), oferece um serviço de atendimento aos cidadãos em matéria de relações laborais. Está-se perante um elemento facilitador do acesso ao direito e à justiça, com um razoável volume de solicitações.

Quadro 2 – Atendimento ao público (1990-2000)

Discriminação	1990	%	1991	%	1992	%	1993	%	1994	%
Total utilizadores	197 926	100,0	215 353	100,0	221 931	100,0	211 386	100,0	208 584	100,0
Trabalhadores	115 794	58,5	123 997	57,6	137 083	61,8	140 363	66,4	141 366	67,8
Entidade empregadora	76 396	38,6	84 717	39,3	78 648	35,4	65 907	31,2	61 963	29,7
Outros	5 736	2,9	6 639	3,1	6 200	2,8	5 116	2,4	5 255	2,5
Assuntos	391 852		452 479		461 902		479 678		11 036	
Reclamações	4 959		4 490		4 768		4 852		3 372	

1995	%	1996	%	1997	%	1998	%	1999	%	2000	%
234 808	100,0	251 152	100,0	234 496	100,0	198 711	100,0	201 978	100,0	197 662	100,0
162 397	69,2	175 673	69,9	166 340	70,9	135 720	68,3	142 850	70,7	139 060	70,4
66 031	28,1	68 414	27,2	61 396	26,2	53 453	26,9	49 343	24,7	47 443	24,0
6 380	2,7	7 065	2,9	6 760	2,9	9 339	4,7	9 785	4,9	11 159	5,6
608 244		645 478		655 319		557 296		558 062		554 732	
2 641		1 742		3 556		6 027		3 294		1 401	

Fonte: Inspeção-Geral do Trabalho, IDICT

Os serviços do IDICT, através da Inspeção-Geral do Trabalho, atendem anualmente um número bastante considerável de utentes, sejam trabalhadores ou entidades empregadoras. A análise do período compreendido entre 1990 e 2000 demonstra uma evolução relativamente estável, mantendo-se, em média, na ordem dos 215 000 atendimentos anuais, com oscilações entre os 197 996 no ano de 1990 e os 251 152 no ano de 1996 (cf. *Quadro 2*). A maioria dos utilizadores são trabalhadores. A procura destes serviços tende a evoluir, fixando-se em valores próximos dos 70% nos últimos cinco anos. As entidades empregadoras registam um decréscimo na década analisada, embora em 1991 e 1996 tenha ocorrido um ligeiro crescimento.

¹¹ Ver Convenções n.º 81, de 1947, e n.º 129, de 1969; e as Recomendações n.º 81, de 1947, e n.º 133, de 1969.

Quadro 3 – Assuntos mais frequentes

Assunto	1990	%	1991	%	1992	%	1993	%	1994	%
Horário	44 974	11,5	57 102	12,6	63 739	13,8	51 039	10,6	49 298	9,6
Férias	48 590	12,4	57 991	12,0	57 211	12,4	64 048	13,4	66 604	13,0
Remuneração	44 851	11,4	47 652	10,5	53 083	11,5	51 707	10,8	53 999	10,6
Subsídio férias	45 205	11,5	53 390	11,8	50 109	10,8	57 252	11,9	60 725	11,9
Despedimento	34 640	8,9	39 062	8,6	43 228	9,4	49 407	10,3	52 894	10,4
Total	218 260	55,6	255 197	57,9	267 369	57,9	273 453	57,0	283 520	55,5

1995	%	1996	%	1997	%	1998	%	1999	%	2000	%
78 183	12,9	78 753	12,2	83 340	12,7	50 868	9,2	38 831	6,6	36 945	6,7
75 525	12,4	73 972	11,5	79 522	12,2	67 496	12,1	78 683	13,4	67 665	12,2
60 120	9,9	62 420	9,7	67 365	10,3	61 344	11,0	59 893	10,2	52 307	9,4
69 708	11,5	74 882	11,6	78 081	11,9	64 892	11,6	74 240	12,6	63 335	11,4
55 979	9,2	57 726	8,9	53 053	8,1	47 383	8,5	51 519	8,8	50 432	9,1
339 515	55,9	347 753	53,9	361 361	55,2	291 983	52,4	303 166	51,6	270 684	48,8

Fonte: Inspeção-Geral do Trabalho, IDICT

Os assuntos registados nos serviços de atendimento prendem-se com questões relativas ao horário de trabalho, férias, remuneração, subsídio de férias e despedimento (cf. *Quadro 3*). A sua variação ao longo destes dez anos não é muito significativa. O único assunto que registou uma ligeira queda, e apenas nos dois últimos anos, foi o item referente aos horários de trabalho, que passou de uma média de 11% para os 6,6%, facto que se encontra relacionado com a clarificação das alterações legislativas introduzidas em matéria de fixação do tempo de trabalho. Os outros itens mantiveram, ainda que com ligeiras oscilações, os mesmos valores com variações que nunca ultrapassaram os 2%. Também os assuntos mais frequentes colocados aos serviços da IGT nas Lojas do Cidadão foram os relativos às férias e subsídios de férias, subsídio de Natal, despedimentos e contratos a termo.

Os sectores de actividade mais representados dizem respeito às áreas em que a fragilidade das relações laborais se manifesta com maior acuidade e em que, em regra, os trabalhadores possuem menores habilitações literárias, logo menores instrumentos para poderem assegurar uma verdadeira concretização dos seus direitos. É o que ocorre no comércio a retalho, hotelaria, construção civil, serviços domésticos e limpeza. Refira-

-se que os empregadores destes sectores são os que mais infracções às leis laborais cometem de acordo com os dados da IGT.

A análise temática dos assuntos mais frequentes a merecerem a atenção da Inspeção-Geral do Trabalho evidencia a sua consolidação em torno de questões relacionadas com reivindicações defensivas, tradicionais no mundo do trabalho, como sejam o horário de trabalho, as férias, o despedimento e o contrato de trabalho.

A informação relativa à actividade da Inspeção-Geral do Trabalho no domínio da igualdade de oportunidades e discriminação surge em rubrica autónoma. Nela se encontram os dados relacionados com as actividades de formação, com o assédio moral e com a discriminação do trabalho em função do sexo. No que diz respeito aos dois últimos itens, o principal comentário que se nos oferece fazer diz respeito à sua escassez no conjunto das actividades inspectivas. É certo que têm sido desenvolvidas campanhas de sensibilização pela CITE e pela Direcção-Geral das Condições de Trabalho (DGCT) (Outubro de 2000), que têm sido promovidas acções de formação junto dos inspectores de trabalho, bem como se tem diligenciado junto dos órgãos de comunicação social no sentido de não promoverem uma publicidade de anúncios de ofertas de emprego com carácter discriminatório. Também é verdade que um deficiente sistema de valoração dos postos de trabalho, desactualizados ou desajustados, e um sistema de avaliação de desempenho pouco objectivo dificultam a actuação sobre as discriminações salariais tendo por base o princípio do «salário igual para trabalho de valor igual».

Apesar das dificuldades, e conforme estudos versando a capacidade de actuação da Inspeção-Geral do Trabalho – no duplo registo da prevenção/repressão (paradigma preventivo/paradigma repressivo) (Ferreira, 2003) – a sua acção no âmbito de um paradigma preventivo, traduzido concretamente na sua intervenção junto das empresas, na difusão da informação e na consulta jurídica, afigura-se mitigada e incipiente. O mesmo se aplica à actividade do IDICT em geral. Por exemplo, é conhecida a falta de assistência dada pelo IDICT à negociação colectiva em fase de negociações directas e a insipiência das fundamentações económicas, obrigatórias por lei, em sede de conciliação. Torna-se urgente a expansão consequente da administração do trabalho nos domínios da informação e consultas jurídicas aos níveis individual e colectivo. Ora,

sabendo-se da importância da negociação colectiva, enquanto instrumento com capacidade de regular matérias de índole discriminatória, surge como evidente a importância do acompanhamento da administração do trabalho.

A procura dos serviços do IDICT e da Inspeção para a informação aos cidadãos sobre o direito do trabalho funciona como uma primeira instância de informação jurídica, antes mesmo da/o trabalhadora/trabalhador/empregadora/empregador darem início ao litígio e, conseqüentemente, procurarem os serviços do Ministério Público, dos sindicatos ou de um advogado. É por esta razão que uma verdadeira cultura de prevenção no domínio da discriminação entre mulheres e homens no mercado de trabalho exige uma actuação firme, conseqüente e sustentável por parte da Inspeção-Geral do Trabalho, de resto em consonância com as orientações veiculadas pelo último relatório da OIT apresentado na Conferência Anual de 2003.

2.3.2. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) é uma entidade de composição tripartida, que tem por objectivo dinamizar a aplicação da legislação de combate à discriminação em matéria de promoção de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no emprego, na formação profissional e no trabalho, tanto no sector privado como no sector público. Apresenta a seguinte constituição: dois representantes do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, um dos quais preside; um representante do Ministério do Equipamento, Planeamento e da Administração do Território; um representante do membro do Governo que tiver a seu cargo a Função Pública; um representante da Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres; dois representantes das associações sindicais; dois representantes das associações patronais.

A fim de combater as desigualdades que ainda hoje subsistem no mundo do trabalho, como decorre dos elementos referidos no número anterior, a CITE participa nos trabalhos de concepção e execução do Plano Nacional de Emprego, estando representada no Grupo de Trabalho do MSST e na Comissão Interministerial de Acompanhamento do Plano Nacional de Emprego. Colabora igualmente na elaboração e execução do Plano

Nacional para a Igualdade, no que se reporta às matérias incluídas na sua área de competências: trabalho, emprego, formação profissional, protecção da maternidade e da paternidade e conciliação da vida familiar com a actividade profissional. Com o mesmo objectivo de combater as desigualdades no mercado de trabalho, encontra-se também representada no Grupo de Trabalho para Acompanhamento do Plano Nacional de Acção para a Inclusão. E, de acordo com a legislação em vigor, colabora também com a IGT sempre que seja necessário, acompanhando as visitas aos locais de trabalho, elaborando pareceres quando solicitados e comunicando à IGT todas as situações de alegada discriminação entre homens e mulheres.

De entre as atribuições da Comissão, destacam-se:

- (1) a promoção do estudo das questões relacionadas com a discriminação das mulheres no trabalho e no emprego;
- (2) a divulgação de legislação sobre a igualdade no trabalho e no emprego;
- (3) e a emissão de pareceres sobre casos concretos em matéria de igualdade no trabalho e no emprego. Neste contexto, e em função das suas atribuições, a actividade da CITE desenvolve-se essencialmente nos seguintes domínios: *a)* prestação de informação jurídica (através da Linha Verde, atendimento presencial, resposta a pedidos de informação por fax, carta ou *e-mail*); *b)* aprofundamento do diálogo social; *c)* atendimento, tratamento de queixas e emissão de pareceres; *d)* promoção do cumprimento das normas em vigor; *e)* promoção de acções de sensibilização e de formação de grupos estratégicos, das empresas e do grande público; *f)* avaliação da situação e promoção e dinamização de novos instrumentos de natureza legislativa ou outra; *g)* promoção de um melhor conhecimento de diversos aspectos da situação de facto, através da encomenda de estudos a especialistas (cf. Rego, 1998).

A CITE tem ainda o papel de emitir pareceres sobre as decisões de despedimento tomadas pela entidade patronal. Sempre que surge uma situação de despedimento, a entidade patronal deve solicitar o parecer da CITE que será, depois de analisado o caso, favorável ou desfavorável. A Lei 4/84, de 5 de Abril, dispunha que o despedimento da trabalhadora carece sempre de parecer da Comissão. Por outro lado, o n.º 2 do art.º 14 da Lei 105/97, de 13 de Setembro, estabelece que «todas as decisões

serão enviadas à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, que organizará um registo das mesmas». Os pareceres a emitir pela CITE podem ser solicitados pela entidade patronal, pelo trabalhador e igualmente pela entidade sindical que representa os trabalhadores.

De acordo com os dados recolhidos junto da CITE, o aumento do número de informações jurídicas prestadas em 1999, mais do dobro que nos anos anteriores, contrariamente ao que se poderia pensar, não se ficou a dever a um maior número de solicitações por parte das mulheres. Com efeito, para este aumento contribuíram as solicitações por parte dos homens para esclarecimentos sobre as alterações legais em matéria de licença de paternidade.

No que diz respeito ao serviço de atendimento jurídico, especializado relativamente aos direitos em matéria de igualdade entre mulheres e homens no emprego, no trabalho e na formação profissional, à protecção da maternidade e da paternidade e à conciliação da actividade profissional com a vida familiar, assume especial importância o atendimento através da Linha Verde. No ano de 2003, esta linha contabilizou cerca de 4770 chamadas. As informações solicitadas incidiram predominantemente sobre licença por paternidade, licença parental, dispensas para amamentação/aleitação e organização do tempo de trabalho. De salientar o elevado número de homens que contactam a CITE através desta linha.

Além do serviço referido no número anterior, a CITE disponibiliza um serviço de informação e de resposta a consultas que lhe são dirigidas, por fax, via postal ou electrónica, sobre os direitos em matéria de igualdade entre mulheres e homens no emprego, no trabalho e na formação profissional, sobre protecção da maternidade e da paternidade e sobre conciliação da actividade profissional com a vida familiar. Durante o ano de 2003, foram elaboradas e enviadas cerca de 300 respostas a pedidos de esclarecimento através dos meios acima referidos. Relativamente ao atendimento presencial, foram atendidas pelos técnicos juristas da CITE cerca de 200 pessoas.

Quanto aos motivos que levam as pessoas a contactarem a CITE (isto tendo em conta, igualmente, que também a entidade empregadora a contacta com a intenção de pedir o seu parecer prévio, relativo a deter-

minada questão), vão desde o pedido de simples informação ao pedido de conselhos e até à própria queixa. Quanto a esta última, no quadro que se segue pode ver-se em pormenor como se distribuem, nos três anos em questão.

Quadro 4 – Queixas e Pedidos

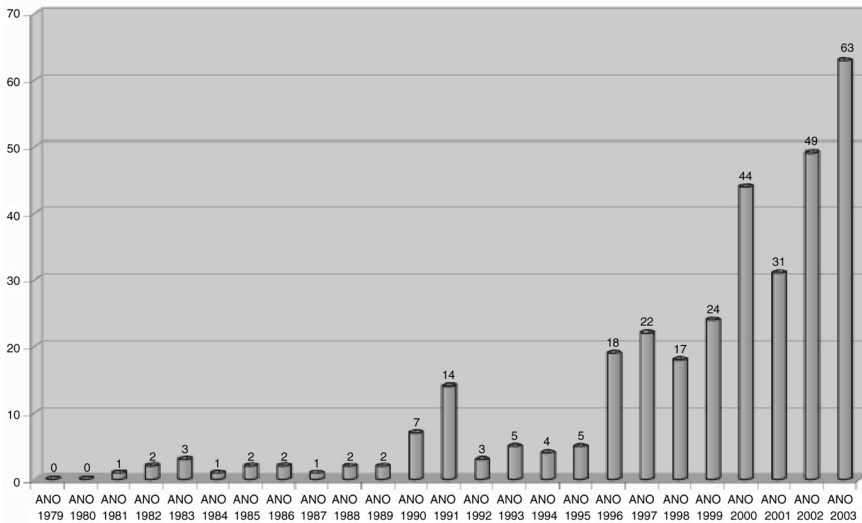
ANO	
1997	Entraram 41 queixas e pedidos de parecer, dos quais 18 correspondem a intenção de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.
1998	Entraram 42 queixas e pedidos de parecer prévio a despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, dos quais 77% conexos com discriminação em função da maternidade: 15 (36%) pedidos de parecer prévio e 17 (41%) correspondendo a outras questões relativas à maternidade. As queixas por discriminação nas condições de trabalho significaram 7% e as relativas a discriminação na carreira profissional 5%.
1999	Entraram 64 queixas e 13 pedidos de parecer prévio a despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante. Foram emitidos 24 pareceres, dos quais 13 prévios (54,2%) e 6 relativos a outros casos de discriminação em função da maternidade (25%), num total de 79,2% conexos com discriminação em função da maternidade. Os pareceres por discriminação salarial corresponderam a 8% (2) e os relativos a discriminação nas condições de trabalho significaram 45% (1).

Fonte: CITE, Relatório de Actividades

De acordo com o último relatório de actividades da CITE relativo ao ano de 2003, registaram-se as seguintes intervenções: aprovação de 63 pareceres que se distribuem da seguinte forma:

- (1) 39 nos termos do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro (Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes);
- (2) 15 nos termos dos artigos 17.º e 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro (Parecer no caso de intenção de recusa, por parte do empregador, da concessão de regimes de trabalho a tempo parcial, em horário flexível ou em jornada contínua;
- (3) 9 pareceres que tratam das seguintes questões: licença por maternidade (2); discriminação salarial (1); licença parental e licença especial (3); horários de trabalho (2); assédio sexual no local de trabalho (1).

Gráfico 1 – Evolução do número de pareceres emitidos pela CITE (1979-2003)



Fonte: CITE

A importância da actividade da CITE para o sistema de acesso relativo aos direitos de igualdade e não discriminação em função do sexo é indiscutível. A CITE é, no domínio das relações laborais, a instituição cujas funções e intervenção se dirigem especificamente ao combate à discriminação em matéria de promoção de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no emprego. Sublinhe-se, todavia, que a importância de uma instituição como a CITE para o sistema de acesso é mais qualitativa do que quantitativa, visto lidar com *leading cases* que, pelo seu valor paradigmático, podem influenciar as práticas dos actores sociais envolvidos, contribuindo, deste modo, para a consolidação de uma cultura laboral respeitadora dos direitos das mulheres. Por outro lado, a legislação que enquadra a sua actividade leva-nos a considerar que, nos casos dos despedimentos das grávidas, funciona como uma instância «pré-judicial».

Considerando os valores relativos à situação das mulheres no mercado de trabalho e os índices de segregação e de discriminação, a actividade quantitativa da CITE conduz a algumas constatações, de entre as quais se sublinha a que resulta do facto da violação maciça dos direitos das mulheres não estar na base de uma correspondente procura institucional. Como veremos, as barreiras ao acesso aos direitos das mulheres penalizam também a actividade da CITE. Como será sustentado na con-

clusão deste estudo, uma das formas de potenciar a actuação da CITE passará pelo seu maior contributo para um paradigma preventivo de resolução dos conflitos. Para tal, torna-se necessário que, para além de manter as suas actuais funções, evolua para uma instância extrajudicial de resolução de conflitos tendo por base as desigualdades sexuais e aproveitando o seu carácter tripartido e o princípio do diálogo social que lhe subjazem. De resto, as sugestões emanadas quer pela OIT, quer pela UE, vão no mesmo sentido.

2.3.3. Sindicatos

O reconhecimento do importante papel que as estruturas sindicais desempenham enquanto facilitadoras do acesso à justiça para os trabalhadores teve como tradução processual a consagração jurídica de poderes no domínio da legitimidade na propositura das acções em substituição e representação dos trabalhadores. O Código de Processo do Trabalho (CPT), em vigor até 1999, previa a possibilidade dos organismos sindicais e patronais serem «parte legítima como autores nas acções respeitantes aos interesses colectivos cuja tutela lhes esteja atribuída por lei». Estes podem ainda representar ou substituir os trabalhadores quando a entidade patronal actue contra trabalhadores que exerçam funções de delegados sindicais ou qualquer outro cargo na associação sindical, ou ainda, quando por força de um instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, a entidade patronal retire direitos aos trabalhadores representados pelos sindicatos. Por último, as associações sindicais poderão intervir como assistentes dos seus associados nas acções relativas a direitos individuais dos trabalhadores ou acções das entidades patronais somente quando estejam em causa direitos disponíveis e haja uma declaração escrita de aceitação dessa intervenção por parte dos interessados (cf. artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 272-A/81, de 30 de Setembro).

O actual CPT clarificou e ampliou o direito de acção das associações sindicais na representação e substituição dos trabalhadores (cf. artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de Novembro). No entanto, esta faculdade fica condicionada à prévia anuência do trabalhador representado ou substituído, à qualidade de associado do sindicato que o representa e à violação dos direitos em causa. Clarificaram-se, igualmente, os termos da intervenção das associações patronais e sindicais nas acções em que

estejam em causa interesses individuais dos seus associados. Exige-se, no entanto, a prévia aceitação escrita dos interessados.

A ampliação da legitimidade activa concedida aos sindicatos provocou diferentes reacções junto dos operadores judiciários e dos parceiros sociais¹². Em 1999, ainda no período de discussão em torno do projecto do novo CPT, os parceiros sociais pronunciaram-se relativamente ao exercício do direito de acção das associações sindicais em representação e substituição dos trabalhadores. A UGT considerou não ser exigível a autorização do trabalhador, pois poderia retirar a eficácia que se pretendia atribuir à norma. A mesma organização defendeu que, sempre que na petição inicial se invocasse a qualidade de associado do trabalhador, o sindicato respectivo poderia constituir-se como assistente. Afirmou ainda que qualquer subscritor da Convenção Colectiva de Trabalho (CCT) poderia assumir autonomamente os interesses individuais dos trabalhadores, quando disso tivesse conhecimento. As associações patronais levantaram algumas questões relativamente a esta faculdade atribuída às associações sindicais. Para a Confederação da Indústria Portuguesa (CIP), esta faculdade atribuída às associações sindicais levanta algumas questões, uma vez que rejeita que o trabalhador assumia apenas o papel de assistente, caso haja intervenção de advogado. Por sua vez, a Confederação de Comércio Portuguesa (CCP) sublinhou a necessidade de alargar os poderes conferidos aos sindicatos às associações sindicais patronais.

Uma das formas de tutelar os direitos das(os) trabalhadoras(es) discriminadas(os) em função do sexo passa pela operacionalidade da protecção jurisdicional do direito à igualdade retributiva. Têm legitimidade activa para intentar procedimentos de tutela antidiscriminatória as(os) trabalhadoras(es) vítimas ou os seus representantes legais (sindicatos). O art.º 16 do Dec.-Lei 392/79, de 20 de Setembro, estabelece a possibilidade de serem intentadas as acções judiciais para aplicação das normas sobre não discriminação (n.º 1), podendo o direito de acção ser exercido pelo trabalhador ou pela associação sindical que o represente (n.º 2). Posteriormente, o art.º 4 do Dec.-Lei 105/97, de 13 de Setembro, veio reforçar a legitimidade das associações sindicais, possibilitando que as mesmas

¹² Em Ferreira (2003) aplicou-se a metodologia do *Focus Group* para analisar o impacto do novo Código de Processo do Trabalho.

proponham acções tendentes a provar práticas discriminatórias, independentemente do exercício do direito de acção do trabalhador (n.º 1). Só que, também aqui, o legislador pecou por defeito, ao estipular que estas acções seguiriam o processo ordinário de declaração (n.º 2), deixando de fora o processo de condenação. Será, também, de aceitar a legitimidade do sindicato, quando se verifique uma situação discriminatória colectiva, solicitar a impugnação de uma convenção colectiva que contenha um sistema salarial discriminatório ou a eliminação de uma situação discriminatória de efeitos colectivos (CITE, 2003).

No entanto, o não recurso pelas associações sindicais aos novos meios processuais torna-se ainda mais preocupante quando se combina a insensibilidade sindical a novos domínios de litigação. Refira-se, a este propósito, a inércia dos contenciosos sindicais em matéria relativa à discriminação entre homens e mulheres no domínio laboral. O não aproveitamento das disposições contidas na Lei 105/97, de 13 de Setembro, que veio reconhecer às associações sindicais legitimidade activa para propor acções tendentes a provar qualquer prática discriminatória, é outro indicador da litigação de rotina da actividade sindical.

Às associações sindicais está acometida a obrigação, fundadora de todo o movimento sindical, de proteger os trabalhadores. Dentro destas funções, elas têm de ser estruturas orientadoras dos seus associados na consulta, apoio jurídico e patrocínios judiciais. Contudo, na medida em que tais faculdades não sejam utilizadas pelos sindicatos, os conflitos individuais perdem parte da sua capacidade reivindicativa, podendo, por esta via, questionar-se a função facilitadora do acesso por parte dos sindicatos. Torna-se urgente que o movimento sindical esgote, de uma forma consequente, todas as capacidades que a lei lhe confere na defesa das trabalhadoras e dos trabalhadores nas questões relacionadas com os conflitos individuais de trabalho.

2.3.4. Ministério Público

No âmbito do sistema de acesso ao direito e justiça laborais, o Ministério Público desempenha um papel de grande relevo. As funções que lhe estão atribuídas têm como fundamento normativo o Estatuto do Ministério Público e o Código de Processo do Trabalho. O Estatuto do Ministério Público (EMP) de 1998, na alínea d) do artigo 3.º, determina que é da

competência deste órgão o exercício do patrocínio oficioso dos trabalhadores e de suas famílias, na defesa dos seus direitos de carácter social. O actual Código de Processo do Trabalho (CPT), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de Novembro, mantendo anteriores disposições processuais, refere no preâmbulo que, em matéria de direito de trabalho, o Ministério Público pode intervir a título de representação e prestar patrocínio judiciário.

Quanto à intervenção a título de representação, o CPT optou por uma formulação genérica que permite «abranger todas as pessoas e entidades previstas no respectivo Estatuto e noutros diplomas que a consagrem». Já na intervenção a título de «patrocínio judiciário dos trabalhadores por conta de outrem e seus familiares, por interesses de ordem social e laboral, e tendo em atenção que a actividade de patrocínio é, por princípio, reservada aos advogados, opta-se por considerar o patrocínio pelo Ministério Público nessas situações como uma garantia acrescida dos trabalhadores no acesso ao direito, muito embora sem qualquer primazia face ao mandato judicial ou ao regime de apoio judiciário, ao qual poderão aceder, segundo a sua livre opção e desde que verificados os respectivos pressupostos». A jurisdição laboral prevê normas especiais que atribuem a representação oficiosa a outras entidades que não os profissionais forenses, como é o caso do Ministério Público. De acordo com o estipulado nos artigos 6.º e 7.º do CPT, são patrocinados pelo Ministério Público «(...) o Estado e demais pessoas e entidades previstas na Lei (...)», nomeadamente os trabalhadores e seus familiares¹³.

Por patrocínio judiciário entende-se a «representação das partes em juízo por profissionais do foro (advogados, advogados-estagiários e solicitadores) na condução e orientação técnico-jurídica do processo» (cf. Prata, 1998). Atenda-se ainda a que, de acordo com o art.º 32.º do Código do

¹³ O Ministério Público pode e deve recusar o patrocínio sempre que considere infundada a pretensão do trabalhador, ou quando verifique a possibilidade do trabalhador recorrer aos serviços de contencioso da associação sindical que o representa (cf. artigo 8.º). Nos termos do artigo 9.º do CPT, o patrocínio pelo Ministério Público cessa quando o trabalhador constitui mandatário. No entanto, a sua actuação não cessa. Nos termos da Lei Orgânica do Ministério Público (LOMP), o patrocínio pelo Ministério Público nestas situações deve ser visto como uma garantia acrescida – princípio garantístico de acesso ao direito conferido ao trabalhador. Pode ainda afirmar-se que a intervenção acessória do Ministério Público nestas situações se mantém, visto estarem em causa interesses de ordem pública.

Processo Civil (CPC), é obrigatória a constituição de advogado nas causas de competência de tribunal com alçada em que seja admissível recurso ordinário; nas causas em que seja admissível recurso, independentemente do valor; nos recursos e nas causas propostas nos tribunais superiores. Quando não é necessária a constituição de advogado, a representação pode ser levada a cabo pelas próprias partes ou estas serem representadas por advogados-estagiários ou por solicitadores (cf. art.º 34.º do CPC).

Nas *acções de contrato individual de trabalho*, sempre que o autor trabalhador pretenda ver tutelados os seus direitos pelo tribunal de trabalho, opta, preferencialmente, por ser representado por advogado, registando esta procura valores superiores a 70%, entre 1989 e 2001. O advogado pode ser um advogado particular ou pertencer aos serviços do contencioso da associação sindical da qual o trabalhador é membro. Em 1989 e 2001, respectivamente, 80,8% e 79,9% dos autores escolhem a representação por intermédio de advogado. Para os mesmos anos, os patrocínios assegurados pelo Ministério Público correspondem a 18% e a 19,8%.

Tomando como base de análise os anos de 1989 a 2001, verificamos que esta é uma tendência que se mantém com ligeiras alterações. No entanto, em 2001, constatou-se um aumento do patrocínio por advogados (79,9%) e uma diminuição do patrocínio do MP (19,8%), nas acções de contrato individual de trabalho (Ferreira, 2003).

De seguida são apresentados dados da representação segundo o sexo. Constatamos que, quer no recurso a advogado, quer ao Ministério Público, os homens revelam percentagens mais elevadas – valores que se devem à maior presença destes nos tribunais. No entanto, ao longo dos anos verificamos que as diferenças se esbatem, nomeadamente no que diz respeito ao patrocínio pelo Ministério Público, tendo-se registado uma inversão a partir de 1998, a favor das mulheres – em 1989, 54,4% para os homens e 45,6% para as mulheres; em 1998, 49,2% para os homens e 50,8% para as mulheres e, em 2001, as diferenças são significativas, com as mulheres a atingirem valores na ordem dos 54%, contra 46% dos homens.

Quadro 5 – Patrocínio judiciário segundo o sexo do autor – CIT

	1989		1990		1991		1992		1993		1994		1995	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Advogado	61,5	38,5	63,7	36,3	62,1	37,9	60,2	39,8	58,1	41,9	55,5	44,5	59,6	40,4
Ministério Público	54,4	45,6	52,6	47,4	53,6	46,4	45,7	54,3	44,9	55,1	48,7	51,3	53,9	46,1
Outro	76,5	23,5	74,4	25,6	50,0	50,0	59,4	40,6	33,3	66,7	52,9	47,1	60,0	40,0

	1996		1997		1998		1999		2000		2001	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Advogado	57,9	42,1	58,2	41,8	57,2	42,8	56,6	43,4	55,1	44,9	54,2	45,8
Ministério Público	50,9	49,1	50,4	49,6	49,2	50,8	48,0	52,0	44,4	55,6	46,0	54,0
Outro	68,0	32,0	74,1	25,9	65,5	34,5	51,2	48,8	38,0	62,0	39,4	60,6

Fonte: GPLP

No que diz respeito às *acções de acidente de trabalho* e de acordo com a informação contida na base de dados do GPLP, os sinistrados e os seus beneficiários legais foram, na esmagadora maioria dos processos, mais de 90% patrocinados pelo Ministério Público, entre 1989 e 2001. É importante realçar o papel desempenhado pelo Ministério Público, que assume a dupla função de representar o sinistrado e de presidir à fase conciliatória do processo. Deste modo, desempenha o papel de órgão do Estado e de defensor do interesse público. Consequentemente, o Ministério Público é obrigado legalmente a desempenhar um expressivo trabalho judicial no domínio da sinistralidade laboral. De tal forma que, dos 13 163 processos findos de acidentes de trabalho, 12 091 – que correspondem a 91,9% do total – foram patrocinados pelo Ministério Público. De facto e para todos os anos estudados, o Ministério Público intervém em mais de 90% das acções de acidente de trabalho (ao contrário do que acontecia nas acções de contrato individual de trabalho) (Ferreira, 2003).

À semelhança das acções de contrato individual de trabalho, também nas acções de acidente de trabalho procuramos saber a distribuição do patrocínio judiciário segundo o sexo do autor. Verificamos que as diferenças de patrocínio, neste tipo de acção, são bastante acentuadas, ao contrário do que acontecia com as acções de contrato individual de trabalho. Assim, temos valores, por exemplo, para 1989 e no que diz respeito ao patrocínio do Ministério Público, de 87,2% para os homens e de 12,8%

para as mulheres. Em 2001 o cenário é idêntico, no entanto, denota-se um aumento percentual a favor das mulheres.

Um outro aspecto merecedor de destaque é o de que, e no que diz respeito às mulheres, não existem grandes diferenças percentuais respeitantes ao patrocínio por advogado ou pelo Ministério Público.

Quadro 6 – Patrocínio judiciário segundo o sexo do autor – AT (%)

	1989		1990		1991		1992		1993		1994		1995	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Advogado	88,8	11,2	88,6	11,4	85,7	14,3	90,4	9,6	87,1	12,9	86,4	13,6	84,6	15,4
Ministério Público	87,2	12,8	87,0	13,0	87,5	12,5	86,6	13,4	86,5	13,5	85,7	14,3	85,6	14,4
Outro	85,5	14,5	87,9	12,1	89,2	10,8	87,4	12,6	83,2	16,8	86,6	13,4	92,1	7,9

	1996		1997		1998		1999		2000		2001	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Advogado	86,7	13,3	83,3	16,7	87,9	12,1	83,9	16,1	82,5	17,5	83,1	16,9
Ministério Público	85,2	14,8	84,7	15,3	83,5	16,5	83,6	16,4	83,4	16,6	83,2	16,8
Outro	92,5	7,5	88,5	11,5	86,0	14,0	84,7	15,3	70,9	29,1	81,1	18,9

Fonte: GPLP

Em síntese, pode afirmar-se que o Ministério Público desempenha um importante papel na facilitação do acesso ao direito quer para mulheres, quer para homens, nas acções de contrato individual de trabalho e de acidentes de trabalho. No que diz respeito às acções de CIT, importa sublinhar a evolução do patrocínio levado a cabo pelo Ministério Público no caso das mulheres. A dinâmica geral é de aumento do número de mulheres patrocinadas pelo MP, ocorrendo mesmo que, nos anos de 1992-1994 e 1998-2001, o patrocínio de mulheres foi superior ao de homens. Não é possível, no âmbito desta análise, apurar o número de intervenções do MP em casos de discriminação; no entanto, os valores apresentados atestam a importância do patrocínio das mulheres pelo MP.

PARTE II

OS MOBILIZADORES DOS TRIBUNAIS DE TRABALHO NAS ACÇÕES DE CONTRATO E DE ACIDENTE DE TRABALHO

1. Os tribunais de trabalho e as fontes de informação

Enquanto elementos do mundo do trabalho, os tribunais de trabalho são um espaço social em articulação com o seu contexto, integrando-se no desenvolvimento e institucionalização dos sistemas de relações laborais através dos que se designa por processos de juridificação e de judicialização das relações laborais. Apesar de serem instituições comuns e transversais aos mais diversos sistemas de relações laborais, tal não significa que seja fácil efectuar uma avaliação geral do desempenho dos tribunais de trabalho, sobretudo porque a sua actividade se insere nos específicos padrões e contextos nacionais dos sistemas de relações laborais, os quais continuam a contribuir para a diferenciação e para as singularidades registadas entre diferentes países.

As análises comparativas, tomando por unidade de análise os países da UE, aí estão para atestar a distância a que ainda nos encontramos de um sistema europeu de relações laborais. Acresce, ao que anteriormente fica dito, as especificidades nacionais existentes entre os diferentes modelos de resolução dos conflitos de trabalho. Também aqui, a análise comparativa sublinha as diferenças encontradas nos diversos países e, em particular, as que dizem respeito ao enquadramento institucional e jurisdicional dos tribunais de trabalho e às formas alternativas de resolução dos litígios.

Consensual é o reconhecimento da estreita ligação entre a actividade dos tribunais de trabalho e os contextos em que estão inseridos. A hipótese de que a actividade judicial laboral só pode ser entendida tendo em consideração os factores contextuais, sejam eles económicos, políticos, culturais ou sociais, permite estabelecer a existência de um amplo quadro de interinfluências entre as dinâmicas internas e externas ao funcionamento da administração da justiça. Este facto é particularmente relevante para o entendimento das funções desempenhadas pelos tribunais de trabalho na resolução dos conflitos emergentes das situações de discriminação directa e indirecta entre mulheres e homens no mercado de trabalho.

Como é sabido, a jurisprudência desempenha um papel fundamental na racionalização da legislação controvertida e na consolidação de novos direitos, contribuindo para a afirmação de uma cultura jurídica democrá-

tica. Os conflitos emergentes das situações de discriminação entre mulheres e homens no mercado de trabalho têm estado na base de sentenças dos tribunais de primeira instância e de acórdãos dos tribunais superiores¹⁴ que se têm revelado fundamentais para o aumento da efectividade dos direitos laborais das mulheres. Todavia, a exemplaridade e singularidade dos processos em causa contrastam com a actividade quotidiana dos tribunais de trabalho, assente numa estrutura de litigação dita de rotina, de onde sobressaem as acções de contrato individual de trabalho relativas ao despedimento e a questões pecuniárias, por um lado e as acções de acidentes de trabalho, por outro.

O objectivo central da segunda parte desta investigação é, justamente, o de identificar, no âmbito da actividade quotidiana dos tribunais assente na litigação de rotina, o lugar ocupado pelas mulheres trabalhadoras e pelos seus conflitos. Não se trata, pois, de analisar qualitativamente os casos concretos de discriminação entre mulheres e homens que dão entrada nos tribunais e que as informações disponíveis dizem ser escasos. A opção metodológica escorou-se numa abordagem nos termos da qual se torna possível apurar as relações existentes entre o mercado de trabalho e a administração da justiça laboral do ponto de vista da mobilização dos tribunais pelas mulheres trabalhadoras.

Uma das principais fontes utilizadas para estudar os tribunais de trabalho é a base de dados estatísticos oficiais produzida pelo Gabinete de Política Legislativa e Planeamento do Ministério da Justiça. Esta base de dados, apenas disponível a partir de 1989, é constituída a partir dos verbetes de notação sobre a actividade judicial preenchidos pelos funcionários judiciais.

¹⁴ A jurisprudência nacional em matéria de discriminação entre mulheres e homens tem-se pronunciado, nomeadamente, sobre matérias como o assédio sexual no local de trabalho, sobre o despedimento de grávidas, puérperas e lactantes. De uma forma não exaustiva, podem referir-se, a este propósito, os Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça de 11/11/98 (Proc. n.º 135/98); de 07/07/93 (Proc. n.º 3709); os Acórdãos do Tribunal da Relação de Lisboa de 08/01/97 (Proc. n.º 1854); de 25/11/92 (Rec. n.º 8007); os Pareceres da Procuradoria-Geral Distrital do Porto – Relação do Porto n.º 2003/90; n.º 2003/89; bem como as colectâneas de pareceres emitidos pela CITE. A este propósito, confirmam-se ainda a *Revista Sub Judice* n.º 27 de 2004 e o *Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens* – CITE 2003.

A informação obtida a partir dos boletins de notação estatística refere-se a processos findos e a processos entrados (na primeira instância). No entanto, só para os processos findos é que é possível caracterizar os conflitos por objecto, profissão, actividade económica, sexo, termo do processo, etc. Tornou-se necessário proceder à transferência dos dados e às conversões. Como os dados estavam inicialmente armazenados em ficheiros de computador IBM AS/400, existente no GPLP, com um sistema operativo proprietário, não era possível trabalhar com os dados, a menos que fossem traduzidos para um formato universal.

Recorrendo às soluções encontradas no âmbito do Observatório Permanente da Justiça Portuguesa, optou-se por traduzir todos os ficheiros para um formato ASCII, considerado como denominador comum, que permitisse a colocação dos dados em qualquer outro computador e programa. Uma vez recebidos, os ficheiros foram traduzidos para formato de base, o que permitiu manipular cada ficheiro de uma forma quase livre, quer com o próprio dBase e com o Clipper, quer, sobretudo, com o programa estatístico SPSS.

Uma das metodologias de análise dos tribunais de trabalho na sociedade portuguesa passa pelo recurso ao que se designou noutro lugar matrizes de análise da justiça do trabalho (cf. Ferreira, 2001, 2003). Estas matrizes são constituídas pelo conjunto de informações produzidas quer pelo sistema judicial através do Gabinete de Política Legislativa e Planeamento (GPLP), quer por outras fontes de informação externa ao sistema, como o Instituto Nacional de Estatística (INE) e o Departamento de Estudos, Estatística e Planeamento (DEEP) do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (MTSS).

As matrizes desenvolvidas condensam informações endógenas e exógenas aos tribunais de trabalho, permitindo potenciar o esforço de contextualização dos fenómenos sociojurídicos laborais, preocupação estrutural deste estudo. Das matrizes constam informações diversas, que vão desde os dados recolhidos na base de dados do GPLP, nas Estatísticas da Justiça, nas Estatísticas da Administração do Trabalho e nas estatísticas do INE, até às taxas e indicadores construídos.

Peças centrais para a construção destas matrizes são os campos respeitantes à actividade económica dos réus e profissão dos autores¹⁵ constantes dos boletins de notação estatística do GPLP, de contrato individual de trabalho e de acidentes de trabalho. Através deles, foi possível comparar, ou mesmo combinar, a informação estatística interna e externa ao sistema judicial.

Neste estudo, tomam-se por unidade de análise as acções do contrato individual de trabalho e as acções de acidente de trabalho. Pretende-se determinar o perfil nacional dos mobilizadores dos tribunais de trabalho ao nível das várias acções laborais e atendendo à variável sexual, recorrendo-se aos elementos constantes dos boletins de notação estatística, nomeadamente nos campos referentes aos sujeitos processuais, aos objectos de acção, aos termos dos processos, ao patrocínio e à assistência judiciária.

A segunda parte encontra-se organizada em dois tópicos. No primeiro tomam-se por unidade de análise as acções de contrato individual de trabalho partindo daí para a caracterização sociojurídica das mesmas. Procedimento semelhante desenvolve-se no segundo tópico, onde se consideram as acções de acidentes de trabalho.

2. A mobilização dos tribunais de trabalho pelas mulheres e as acções de contrato individual de trabalho

Sustenta-se, noutro local (Ferreira, 2003), a relevância das acções de contrato individual de trabalho enquanto indicador sociológico da articulação existente entre a estrutura do mercado de trabalho e a administração da justiça laboral. Ao expressarem os conflitos emergentes da regulação jurídica das relações laborais, elas permitem constituir um modelo de análise das correspondências estabelecidas entre a estrutura contratual laboral, a estrutura de litigação e os mobilizadores dos tribunais. Seguidamente, caracterizar-se-á a actividade dos tribunais de trabalho nas acções de contrato individual de trabalho, atendendo às seguintes variá-

¹⁵ O facto da caracterização dos autores pessoas singulares recorrer à Classificação Nacional das Profissões (CNP) não permite ponderar os elementos emergentes da Classificação das Actividades Económicas (CAE).

veis: profissão dos autores, sexo dos autores, objecto da acção e indicadores de síntese entre os dados do mercado de trabalho e os dados dos tribunais.

Recordam-se previamente alguns indicadores relativos à situação laboral das mulheres, os quais deixam perceber a existência de uma dupla tendência na entrada das mulheres no mundo do trabalho em Portugal: as fortes tendências de crescimento das taxas de actividade e de emprego femininas e a grande precarização experimentada pelas mulheres na sua inclusão no mercado de trabalho. Como veremos, estas duas tendências, de alguma maneira contraditórias, constroem a actividade da justiça laboral.

De acordo com as estatísticas em síntese *As Mulheres no Mercado de Trabalho*, documento elaborado em Março de 2002 pelo DEEP, ao compararem-se os dados do primeiro inquérito ao emprego realizado pelo Ministério do Trabalho em 1965 com os dados do inquérito disponível em Abril de 2001, verifica-se a ocorrência de uma duplicação da proporção de mulheres em apenas 36 anos, passando de 21,3% para 42,7% dos trabalhadores. Deste modo, tem ocorrido um equilíbrio progressivo na distribuição por género dos trabalhadores no mercado de trabalho. Na última década, o crescimento do número total de trabalhadores entre 1991 e 1999 (+ 13%) foi muito mais importante nas mulheres (+ 27%) do que nos homens (+ 4%), tanto mais que, do aumento absoluto de 261 mil trabalhadores, 81% são do sexo feminino. Todavia, e paralelamente a estas tendências, os indicadores relativos à estrutura contratual laboral, às condições de trabalho e às trajectórias das mulheres no mercado de trabalho evidenciam a fragilidade e precarização da sua situação.

Vejamos, em síntese, alguns dados sobre a situação laboral das mulheres em Portugal¹⁶:

1. A taxa de actividade feminina registou uma progressão nas últimas décadas que se mantém em anos mais recentes. Entre 1995 e 2003

¹⁶ Consultaram-se as seguintes fontes neste exercício de síntese sobre a situação das mulheres em Portugal: <http://www.ine.pt/PI/genero/Principal.aspx>; <http://www.cite.gov.pt/>; INE, *Estatísticas do Emprego*; estatísticas em síntese *As Mulheres no Mercado de Trabalho*, DEEP/MSST; Censos/INE (2003) e Perista (2002).

aumentou 3,8 pontos percentuais face ao crescimento de 2,3% da taxa de actividade masculina.

2. A taxa de emprego apresenta uma tendência de crescimento mais evidente no caso das mulheres. Em 2002, a taxa de emprego masculina era de 75,9% e a feminina de 60,8%.
3. A taxa de desemprego feminina é, sistematicamente, superior à dos homens. Em 2001, o desemprego atingia 5,1% das mulheres e 3% dos homens. Em 2003, a taxa de desemprego feminina é superior à masculina em 1,7%.
4. O desemprego de longa duração afecta mais as mulheres do que os homens, respectivamente 35,6% e 35,2%, em 2003.
5. O desemprego jovem afecta mais as mulheres do que os homens, respectivamente 23% e 19,4%, em 2003.
6. O mercado de trabalho mantém-se fortemente segregado.
7. A maioria dos trabalhadores por contra de outrem a receber salário mínimo são mulheres.
8. A diferença de remunerações entre mulheres e homens é uma constante no mercado de trabalho. Em 1999, a diferença salarial relativamente à remuneração base situava-se nos 23,5% e em 2000 em 22,4%.
9. Se se atender ao ganho médio mensal, os valores agravam-se, atingindo 27,4% de diferença salarial em 1999, sendo de 26,1% o valor registado em 2000.
10. As mulheres são mais abrangidas por contratos a termo e por outras formas de vínculo contratual não permanente do que os homens. Em 2003, 23% das mulheres e 19,4% dos homens estavam abrangidos por estas modalidades precárias de contratação.
11. Aumentaram as taxas de feminização em todos os níveis de qualificação, mas permanecem mais feminizadas as categorias mais baixas, profissionais, semi-qualificados e não qualificados, praticantes e aprendizes.
12. Em termos de sector de actividade económica, as mulheres ganham menos do que os homens em todos os sectores, com excepção da Construção e dos Transportes e Comunicações (sectores que, aliás,

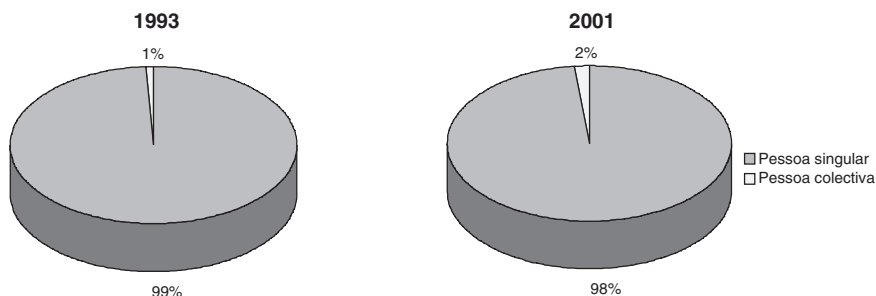
apresentam uma taxa de feminização muito reduzida). Por outro lado, o *gap* salarial de género é particularmente desfavorável na Indústria Transformadora.

13. Ao contrário do que se poderia supor, é nos níveis de qualificação mais elevados que as desigualdades salariais de género surgem mais acentuadas.
14. O *gap* salarial de género parece atingir de forma semelhante todos os níveis de instrução. A referir o facto de o *gap* salarial de género ser menor entre os/as trabalhadores/as que não possuem qualquer nível de instrução.
15. A antiguidade na empresa parece ter também uma influência relevante no *gap* salarial de género: quanto maior é a antiguidade, maior é o *gap*.

2.1. Acções de contrato individual de trabalho, segundo o tipo de autores

Os autores das acções de contrato individual de trabalho (CIT) são, maioritariamente, pessoas singulares, sendo escassa a expressão quantitativa de autores cuja natureza jurídica é pessoa colectiva. Assim, e para os anos de 1993 e 2001, os valores dos autores pessoas singulares representam, em regra, cerca de 100% do total dos autores nessas acções.

Gráfico 2 – Autores pessoas singulares e autores pessoas colectivas nas acções de contrato individual de trabalho



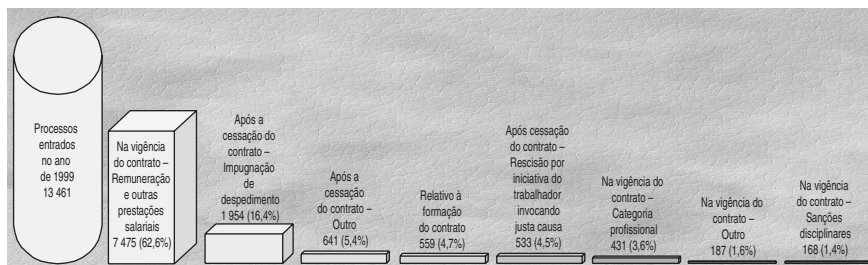
Fonte: GPLP

Estes valores constituem o primeiro indicador de que a estrutura das relações laborais encontra nos tribunais de trabalho um espaço de tradução judicial da desigual distribuição de poder entre empregadores e trabalhadores. As características sociojurídicas subjacentes às relações laborais fazem com que, nos tribunais de trabalho, os autores sejam pessoas singulares, na sua maioria trabalhadores por conta de outrem, que intentam acções contra as entidades patronais, sendo os réus pessoas colectivas cuja natureza jurídica assume, predominantemente, a figura de «sociedades». A posição ocupada pelos actores sociais na estrutura de litigação destes tribunais revela que são as pessoas singulares (trabalhadoras/es) as que, maioritariamente, litigam contra as pessoas colectivas (empregadores).

2.2. Acções de contrato individual de trabalho, por objecto de acção

No gráfico abaixo apresentado distribui-se o total de processos de CIT entrados pelos diferentes tipos/objectos de acção que estiveram na sua origem.

Gráfico 3 – Processos de contrato individual de trabalho entrados em 1999 e findos em 2001, por objecto de acção



Fonte: GPLP

A concentração da litigação em torno de matérias relativas às remunerações e prestações salariais e à impugnação do despedimento exprime os dois traços estruturais internalizados na relação individual de trabalho: o da dependência económica dos trabalhadores, cuja única fonte de rendimento é o salário; e o da necessidade de preservar o vínculo laboral enquanto factor de integração social e político. O reduzido valor das acções que têm por base a rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador invocando justa causa deve ser associado às acções relativas à formação do contrato, já que, em qualquer dos casos, está em causa uma vez mais a manutenção do emprego.

Quadro 7 – Objecto de acção – acções de contrato individual de trabalho

	1989		1990		1991		1992		1993		1994		1995	
	n.º	%	n.º	%	n.º	%	n.º	%	n.º	%	n.º	%	n.º	%
Relativo à formação do contrato	830	6,3	887	6,8	1 072	8,2	1 372	10,5	1 669	11,0	1 682	8,6	1 219	6,9
Na vigência do contrato – Categoria profissional	529	4,0	516	3,9	559	4,3	378	2,9	382	2,5	540	2,8	310	1,8
Na vigência do contrato – Remunerações e outras prestações salariais	6 440	49,1	6 427	49,0	6 485	49,7	6 795	51,8	8 077	53,1	10 713	54,6	9 157	51,8
Na vigência do contrato – Sanções disciplinares	329	2,5	344	2,6	294	2,3	285	2,2	212	1,4	243	1,2	270	1,5
Na vigência do contrato – Outro	580	4,4	475	3,6	345	2,6	391	3,0	315	2,1	393	2,0	483	2,7
Após cessação do contrato – Impugnação de despedimento	2 580	19,7	2 951	22,5	2 776	21,3	2 618	20,0	3 095	20,3	3 943	20,1	3 870	21,9
Após cessação do contrato – Rescisão por iniciativa do trabalhador invocando justa causa	1 024	7,8	819	6,2	775	5,9	654	5,0	883	5,8	1 394	7,1	1 099	6,2
Após cessação do contrato – Outro	798	6,1	702	5,4	749	5,7	613	4,7	578	3,8	702	3,6	1 256	7,1
Total	13 110	100,0	13 121	100,0	13 055	100,0	13 106	100,0	15 211	100,0	19 610	100,0	17 664	100,0

	1996		1997		1998		1999		2000		2001	
	n.º	%	n.º	%	n.º	%	n.º	%	n.º	%	n.º	%
Relativo à formação do contrato	1 355	7,7	1 407	7,8	1 630	9,6	1 396	8,9	1 052	6,4	559	4,0
Na vigência do contrato – Categoria profissional e outras prestações salariais	284	1,6	256	1,4	266	1,6	205	1,3	420	2,5	495	3,5
Na vigência do contrato – Remunerações e outras prestações salariais	9 756	55,5	10 559	58,2	9 607	56,6	8 656	55,1	9 206	55,6	8 035	56,9
Na vigência do contrato – Sanções disciplinares	250	1,4	224	1,2	159	0,9	174	1,1	204	1,2	254	1,8
Na vigência do contrato – Outro	303	1,7	416	2,3	420	2,5	439	2,8	390	2,4	194	1,4
Após cessação do contrato – Impugnação de despedimento	3 670	20,9	3 443	19,0	3 241	19,1	3 021	19,2	3 229	19,5	3 043	21,5
Após cessação do contrato – Rescisão por iniciativa do trabalhador invocando justa causa	1 154	6,6	1 120	6,2	827	4,9	994	6,3	1 010	6,1	784	5,6
Após cessação do contrato – Outro	822	4,7	726	4,0	834	4,9	817	5,2	1 033	6,2	757	5,4
Total	17 594	100,0	18 151	100,0	16 984	100,0	15 702	100,0	16 544	100,0	14 121	100,0

Fonte: GPLP

No *Quadro 7* identificam-se os vários objectos de acção nas acções de contrato individual de trabalho, entre 1989 e 2001. Os objectos de acção, remuneração e prestações salariais e impugnação do despedimento enquadram-se no que se designa por litígios de «alta intensidade», onde as partes têm perspectivas diferentes sobre o âmbito dos seus direitos ou obrigações» (cf. Santos *et al.*, 1996)¹⁷. Os litígios de alta intensidade correspondem a uma radicalização das situações de conflito, configurando, em qualquer dos casos, uma litigação de base defensiva reveladora da parte contratualmente mais débil na relação de trabalho.

Tendo em conta o total dos doze anos em causa, procedeu-se à elaboração do quadro do padrão nacional dos objectos de acção (*Quadro 7*). Os oito primeiros itens referem-se aos processos em que apenas é declarado um objecto de acção. Os restantes quatro códigos resultam das combinações dos objectos de acção mais frequentemente registados nos boletins de notação estatística do GPLP¹⁸.

Quadro 8 – Objectos de acção mais referidos – acções de contrato individual de trabalho (1989-2001)

	n.º	%
(1) Relativo à formação do contrato	2 308	1,4
(2) Na vigência do contrato – Categoria profissional	2 472	1,5
(3) Na vigência do contrato – Remunerações e outras prestações salariais	76 953	47,6
(4) Na vigência do contrato – Sanções disciplinares	2 172	1,3
(5) Na vigência do contrato – Outro	4 191	2,6
(6) Após cessação do contrato – Impugnação de despedimento	22 484	13,9
(7) Após cessação do contrato – Rescisão por iniciativa do trabalhador invocando justa causa	6 106	3,8
(8) Após cessação do contrato – Outro	8 064	5,0
(1 + 3) Relativo à formação do contrato + Remunerações e outras prestações salariais	7 672	4,7
(3 + 6) Remunerações e outras prestações salariais + Impugnação de despedimento	13 585	8,4
(3 + 7) Remunerações e outras prestações salariais + Rescisão por iniciativa do trabalhador invocando justa causa	4 452	2,8
(1 + 3 + 6) Relativo à formação do contrato + Remunerações e outras prestações salariais + impugnação de despedimento	2 335	1,4
Os objectos de acção de <i>per si</i> mais as 4 combinações mais referidas	152 794	94,4
Total de objectos de acção	161 809	

Fonte: GPLP

¹⁷ Eles contrapõem-se ao que se designa por litígios de «baixa intensidade». Os litígios de baixa densidade são «falsos litígios, isto é, aqueles em que o tribunal tem uma função puramente de certificação, como os divórcios e as separações por mútuo consentimento ou as expropriações amigáveis» (Santos *et al.*, 1996).

¹⁸ Atendendo ao facto do campo referente ao objecto da acção do Boletim de Notação Estatística do GPLP admitir resposta múltipla, torna-se pertinente verificar não só o tipo de relacionamento que existe entre os vários objectos da acção, mas também os casos em que os objectos de acção considerados *de per si* surgem isoladamente.

Pela leitura do *Quadro 8* verifica-se que os objectos de acção mais referidos surgem isoladamente e dizem respeito a remunerações e outras prestações salariais, com 47,6% e à impugnação do despedimento, com 13,9%. Estes dois objectos de acção, considerados isoladamente, são a expressão quantitativa do núcleo duro da litigação emergente das acções de contrato individual de trabalho.

Os valores encontrados para o objecto de acção «impugnação do despedimento» devem ainda ser confrontados com o objecto de acção «suspensão do despedimento» do Boletim de Notação Estatística do GPLP – «outras acções». Em qualquer dos casos, está em causa a manutenção do vínculo laboral. Se no primeiro caso estamos perante um conflito cuja judicialização ocorre após a «saída» do trabalhador do espaço da empresa, no segundo caso estamos perante uma judicialização – sob a forma de providência cautelar – que pretende suspender o efeito imediato do despedimento. Registe-se, no entanto, a fraca expressão quantitativa das acções entradas que têm por objecto a suspensão do despedimento¹⁹, quando comparada com a impugnação do despedimento. Em termos absolutos, as primeiras, entre 1990 e 2001, variam entre as 266 e as 458 acções intentadas.

Refira-se, no entanto, que as quatro principais combinações de objectos, tomando como referência o nível nacional, têm sempre presente o

¹⁹ O processo de suspensão do despedimento é uma providência cautelar. Como refere Antunes Varela, as providências cautelares «visam impedir que durante a pendência de qualquer acção declarativa ou executiva a situação de facto se altere de modo a que a sentença nela proferida sendo favorável, perca toda a sua eficácia ou parte dela». Consumada a ruptura da relação laboral por iniciativa da entidade patronal, o trabalhador dispõe desta providência cautelar com a qual pretende evitar consequências negativas que lhe advêm do facto de ter perdido o seu posto de trabalho, assegurando a manutenção do vínculo contratual. A partir do momento em que é despedido, o trabalhador dispõe de 5 dias para requerer ao tribunal a suspensão do despedimento (cf. art.º 14.º do DL 64-A/89 de 27 de Fevereiro). Apresentado este pedido, o juiz proferirá despacho num prazo de 48 horas. A decisão perante o requerimento do trabalhador implicará um juízo de probabilidade de êxito e do prejuízo que a demora do julgamento implicará. O despacho designará dia para audição das partes que deverá realizar-se num prazo de 15 dias. A entidade patronal é notificada para, no prazo que fixar, apresentar o processo disciplinar (cf. art.º 38.º e 42.º do CPT). O juiz tentará a conciliação e, se esta não resultar, ouvidas as partes, proferirá decisão no prazo de 15 dias. A suspensão será decretada se não tiver sido instaurado processo disciplinar; se o processo disciplinar for nulo; e se o tribunal, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela probabilidade de inexistência de justa causa do despedimento do trabalhador.

objecto «remunerações e outras prestações salariais». Este objecto coexiste com o objecto referente à formação do contrato em 4,8%, com a impugnação do despedimento em 8,2%, com a rescisão por parte do trabalhador invocando justa causa em 3,1%, e, finalmente, com uma combinação com três objectos de acção em 1,9 % dos processos²⁰.

Os valores encontrados para o objecto da acção «impugnação do despedimento», considerado isoladamente ou combinado com o objecto da acção remunerações e outras prestações salariais, corresponderão às situações de conflito laboral judicializado após a cessação unilateral do contrato. Estamos perante casos em que o trabalhador intenta a acção encontrando-se fora do espaço da empresa.

Como veremos, de seguida, esta estrutura de litigação é partilhada por mulheres e por homens, sendo os conflitos centrados em questões pecuniárias e despedimento transversais a trabalhadoras e trabalhadores. É esta estrutura de conflitualidade assente numa base reivindicativa defensiva a principal mobilizadora dos tribunais de trabalho. Ela indicia a existência de uma litigação específica às mulheres trabalhadoras.

2.3. Acções de contrato individual de trabalho, segundo a profissão dos autores

O estudo da estrutura das profissões dos autores nas acções de CIT constitui um importante elemento de caracterização sociojurídica dos mobilizadores dos tribunais de trabalho. A um nível genérico, e tendo por base a diferenciação socioprofissional, é possível vincular reciprocamente as mudanças e tendências na estrutura económica e do emprego e as mudanças e tendências na estrutura da procura do judicial-laboral por parte das/os trabalhadoras/es.

²⁰ Se se atender ao total dos objectos de acção que surgem isoladamente, isto é, correspondendo a situações em que no preenchimento do Boletim de Notação Estatística do GPLP se regista apenas um objecto de acção, verifico que o seu valor é de 76%. Ou seja, em cerca de três quartos do total dos objectos de acção registados não há lugar ao preenchimento de mais de um objecto de acção. O valor remanescente (24%) corresponde aos Boletins de Notação Estatística que registaram mais do que um objecto de acção em processos de contrato individual de trabalho.

Quadro 9 – Profissão dos autores pessoas singulares de acções de contratos individuais de trabalho

	1989		1990		1991		1992		1993		1994		1995	
	n.º	%	n.º	%	n.º	%	n.º	%	n.º	%	n.º	%	n.º	%
Prof. liberais, técnicos e equiparados	410	4,2	455	4,6	441	4,4	429	4,4	467	4,2	596	3,9	462	3,3
Dir. dos quadros administrativos e superiores	150	1,5	124	1,3	163	1,6	187	1,9	191	1,7	218	1,4	221	1,6
Empregados de escritório	918	9,3	1 024	10,4	1 132	11,2	1 033	10,5	1 101	9,8	1 577	10,4	1 513	10,7
Comerciantes e vendedores	828	8,4	924	9,3	999	9,9	885	9,0	1 055	9,4	1 453	9,6	1 511	10,7
Agríc., pescas, silv. e trabalhadores equiparados	289	2,9	313	3,2	267	2,6	309	3,2	287	2,6	441	2,9	338	2,4
Mineiros, oper. de pedreiras e equiparados	5	0,1	15	0,2	18	0,2	24	0,2	24	0,2	21	0,1	116	0,8
Trab. dos transportes e das comunicações	695	7,1	776	7,8	709	7,0	692	7,1	784	7,0	1 153	7,6	1 162	8,2
Oper. qualificados especializados e não especial.	4 464	45,4	4 015	40,6	4 210	41,6	4 251	43,4	5 238	46,6	6 989	46,2	5 913	41,7
Trab. espec. serviços, desport. e activ. recreativas	1 361	13,8	1 754	17,7	1 683	16,6	1 559	15,9	1 688	15,0	2 094	13,8	2 365	16,7
Profissão mal definida ou ignorada	505	5,1	265	2,7	312	3,1	330	3,4	287	2,6	390	2,6	404	2,8
Desempregados	63	0,6	57	0,6	46	0,5	34	0,3	60	0,5	99	0,7	111	0,8
Estudantes	5	0,1	2	0,0	2	0,0	2	0,0	14	0,1	14	0,1	3	0,0
Domésticas	83	0,8	63	0,6	17	0,2	28	0,3	16	0,1	40	0,3	27	0,2
Reformados	44	0,4	34	0,3	101	1,0	33	0,3	51	0,5	40	0,3	39	0,3
Não especificada	20	0,2	72	0,7	12	0,1								
Total	9 840	100,0	9 893	100,0	10 112	100,0	9 794	100,0	11 249	100,0	15 125	100,0	14 185	100,0

	1996		1997		1998		1999		2000		2001	
	n.º	%	n.º	%	n.º	%	n.º	%	n.º	%	n.º	%
Prof. liberais, técnicos e equiparados	1 434	10,1	1 652	11,6	1 488	11,3	1 270	10,3	1 460	11,0	1 345	11,4
Dir. dos quadros administrativos e superiores	178	1,3	210	1,5	218	1,7	199	1,6	246	1,9	302	2,6
Empregados de escritório	1 090	7,7	1 059	7,4	944	7,1	876	7,1	855	6,4	679	5,8
Comerciantes e vendedores	1 851	13,1	1 991	14,0	2 023	15,3	1 853	15,0	1 949	14,7	1 829	15,6
Agríc., pescas, silv. e trabalhadores equiparados	265	1,9	257	1,8	246	1,9	218	1,8	222	1,7	171	1,5
Mineiros, oper. de pedreiras e equiparados	978	6,9	985	6,9	941	7,1	988	8,0	999	7,5	889	7,6
Trab. dos transportes e das comunicações	5 942	41,9	6 521	38,8	4 710	35,7	4 305	34,7	4 381	32,9	3 558	30,3
Oper. qualificados especializados e não especial.	2 071	14,6	1 917	13,5	1 987	15,0	1 819	14,7	2 096	15,8	1 848	15,7
Trab. espec. serviços, desport. e activ. recreativas	300	2,1	523	3,7	512	3,9	664	5,4	938	7,1	977	8,3
Profissão mal definida ou ignorada	34	0,2	59	0,4	79	0,6	96	0,8	89	0,7	73	0,6
Desempregados	2	0,0	4	0,0	4	0,0	5	0,0	5	0,0	10	0,1
Estudantes	17	0,1	20	0,1	21	0,2	50	0,4	40	0,3	49	0,4
Domésticas	16	0,1	39	0,3	30	0,2	44	0,4	15	0,1	18	0,2
Reformados	4	0,0	7	0,0	3	0,0	3	0,0	2	0,0	4	0,0
Não especificada	14 182	100,0	14 244	100,0	13 206	100,0	12 390	100,0	13 297	100,0	11 752	100,0
Total	14 182	100,0	14 244	100,0	13 206	100,0	12 390	100,0	13 297	100,0	11 752	100,0

Fonte: GPLP

A análise das profissões dos autores (série harmonizada 1989-2001)²¹ – *Quadro 9* – revela a existência de profissões com uma forte expressão na procura dos tribunais, como sejam: os operários qualificados especializados e não especializados; os trabalhadores especializados de serviços, desportos e actividades recreativas; os empregados de escritório; os comerciantes e vendedores; e os trabalhadores de transportes e comunicações. Deste modo, pode afirmar-se que o facto de serem estas as profissões que mais mobilizam os tribunais está directamente relacionado com o volume de emprego no mercado de trabalho. Está-se assim perante um efeito quantitativo na mobilização dos tribunais, segundo o qual às profissões a que está associado um maior volume de emprego corresponde uma maior procura judicial.

Os operários qualificados, especializados e não especializados, destacam-se em qualquer dos anos considerados, correspondendo o valor das acções de CIT, por eles interpostas, a quase metade das acções que chegam aos tribunais. No entanto, a análise dos valores percentuais das profissões mobilizadoras da actividade dos tribunais de trabalho, realizada numa perspectiva dinâmica, deixa perceber a existência de uma tendência de recomposição na estrutura das profissões, associada a uma crescente terciarização dos conflitos laborais e a uma diminuição relativa da litigiosidade no sector industrial. Por exemplo, em 1990, os operários qualificados, especializados e não especializados, representavam 40,6% do total das profissões, enquanto que, em 2001, o seu valor era de 30,3%. Por outro lado, as profissões liberais e quadros técnicos e superiores registavam, em 1990, o valor de 4,6%, passando a registar, em 2001, o valor de 11,4%.

²¹ Na análise da estrutura das profissões nos tribunais, utilizei os dados relativos aos autores constantes dos Boletins de Notação do GPLP. Importa referir que a Classificação Nacional das Profissões (CNP) registou uma quebra de série em 1994, tendo por base as alterações da *Classification Internationale des Professions – Bureau International du Travail* (CITP-88). Devido a este facto e com o propósito de assegurar uma série estatística entre 1989 e 2001, procedi à agregação dos valores constantes na base de dados do GPLP, levando em linha de conta a tabela de conversão disponibilizada pela actual CNP. Pode considerar-se que a conversão é metodologicamente válida ao nível mais agregado da CNP. Neste estudo das articulações entre as categorias profissionais e a mobilização dos tribunais considerei, igualmente, os valores da anterior e da actual CNP. Os dados relativos às categorias da situação na profissão do INE, constantes da base de dados do GPLP, não foram considerados visto os seus valores serem estatisticamente irrelevantes.

Quadro 10 – CIT – Profissão dos autores (1989-1995)

	1989		1990		1991		1992		1993		1994		1995	
	n.º	%	n.º	%	n.º	%	n.º	%	n.º	%	n.º	%	n.º	%
Pes. exer. prof. lib. téc. e equiparados	410	4,3	455	4,7	441	4,4	429	4,4	467	4,2	596	4,0	462	3,3
Dir. pes. quad. adm. e superiores	150	1,6	124	1,3	163	1,6	187	1,9	191	1,7	218	1,5	221	1,6
Empregados de escritório	918	9,5	1 024	10,6	1 132	11,4	1 033	10,7	1 101	9,9	1 577	10,6	1 513	10,8
Comerciantes e vendedores	828	8,6	924	9,6	999	10,1	885	9,1	1 055	9,5	1 453	9,7	1 511	10,8
Agríc., pes., silv. e trab. equiparados	289	3,0	313	3,2	267	2,7	309	3,2	287	2,6	441	3,0	338	2,4
Mineir., oper. de pedr. e equiparados	5	0,1	15	0,2	18	0,2	24	0,2	24	0,2	21	0,1	116	0,8
Traba. dos trans. e das comunicações	695	7,2	776	8,0	709	7,1	692	7,1	784	7,0	1 153	7,7	1 162	8,3
Oper. qual., esp. e não especializados	4 464	46,4	4 015	41,5	4 210	42,4	4 251	43,8	5 238	47,1	6 989	46,8	5 913	42,2
Trab. esp. ser., desp. e act. recreativas	1 361	14,1	1 754	18,1	1 683	16,9	1 559	16,1	1 688	15,2	2 094	14,0	2 365	16,9
Pes. com prof. mal defi. ou ignorada	505	5,2	265	2,7	312	3,1	330	3,4	287	2,6	390	2,6	404	2,9
Total	9 625	100,0	9 665	100,0	9 934	100,0	9 699	100,0	11 122	100,0	14 932	100,0	14 005	100,0

Fonte: GPLP

Quadro 11 – CIT – Profissão dos autores (1996-2001)

	1996		1997		1998		1999		2000		2001	
	n.º	%	n.º	%	n.º	%	n.º	%	n.º	%	n.º	%
Prof. desconhecida ou ignorada	300	2,1	523	3,7	512	3,9	664	5,4	938	7,1	977	8,4
Quadros superiores da administração pública, dirigentes e quadros superiores de empresa	178	1,3	210	1,5	218	1,7	199	1,6	246	1,9	302	2,6
Especialistas das profissões intelectuais e científicas	363	2,6	372	2,6	370	2,8	373	3,1	470	3,6	422	3,6
Técnicos e profissionais de nível intermédio	1 071	7,6	1 280	9,1	1 118	8,6	897	7,4	990	7,5	923	8,0
Pessoal administrativo e similares	1 470	10,4	1 346	9,5	1 305	10,0	1 273	10,4	1 239	9,4	965	8,3
Pessoal dos serviços e vendedores	2 263	16,0	2 211	15,7	2 255	17,3	2 047	16,8	2 324	17,7	2 264	19,5
Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura e pescas	229	1,6	225	1,6	207	1,6	199	1,6	196	1,5	166	1,4
Operários, artífices e trabalhadores similares	5 148	36,5	4 532	32,1	3 765	28,8	3 797	31,1	3 773	28,7	2 998	25,8
Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem	1 424	10,1	1 308	9,3	1 211	9,3	1 176	9,6	1 175	8,9	1 039	9,0
Trabalhadores não qualificados	1 663	11,8	2 108	14,9	2 108	16,1	1 567	12,9	1 795	13,7	1 542	13,3
Total	14 109	100,0	14 115	100,0	13 069	100,0	12 192	100,0	13 146	100,0	11 598	100,0

Fonte: GPLP

Se nos centramos na análise das acções de CIT segundo a anterior e a actual CNP reiteram-se as tendências verificadas anteriormente, como podemos ver pelos dados patentes nos *Quadros 10 e 11*.

Assim, no *Quadro 10* são os operários qualificados especializados e não especializados os principais mobilizadores dos tribunais, secundados pelos trabalhadores especializados de serviços, de desportos e de actividades recreativas, comerciantes, vendedores e empregados de escritório. No *Quadro 11*, os operários, artífices e trabalhadores similares surgem como os principais mobilizadores dos tribunais, ainda que o seu valor percentual tenda a diminuir. Sobem, por outro lado, os valores relativos ao pessoal dos serviços, vendedores e trabalhadores não qualificados.

2.4. Acções de contrato individual de trabalho, segundo o sexo e a profissão dos autores

Atendendo à distribuição por sexo dos autores nas acções declarativas de contrato individual de trabalho (cf. *Quadro 12*), duas tendências são de sublinhar. A primeira é a da predominância masculina dos autores. A segunda prende-se com a crescente feminização na procura dos tribunais nas acções de contrato individual de trabalho.

Quadro 12 – Sexo do autor das acções de contrato individual de trabalho

	1989		1990		1991		1992		1993		1994		1995	
	n.º	%	n.º	%	n.º	%	n.º	%	n.º	%	n.º	%	n.º	%
Masculino	5 968	60,6	6 060	61,3	6 075	60,1	5 565	56,8	6 111	54,3	8 118	53,7	8 223	58,0
Feminino	3 873	39,4	3 833	38,7	4 037	39,9	4 229	43,2	5 138	45,7	7 008	46,3	5 962	42,0
Total	9 841	100,0	9 893	100,0	10 112	100,0	9 794	100,0	11 249	100,0	15 126	100,0	14 185	100,0

	1996		1997		1998		1999		2000		2001		2002	
	n.º	%	n.º	%	n.º	%	n.º	%	n.º	%	n.º	%	n.º	%
Masculino	7 923	55,9	7 958	55,9	7 254	54,9	6 698	54,1	6 949	52,3	6 160	52,4	6 748	54,3
Feminino	6 259	44,1	6 286	44,1	5 952	45,1	5 692	45,9	6 348	47,7	5 592	47,6	6 681	45,7
Total	14 182	100,0	14 244	100,0	13 206	100,0	12 390	100,0	13 297	100,0	11 752	100,0	12 429	100,0

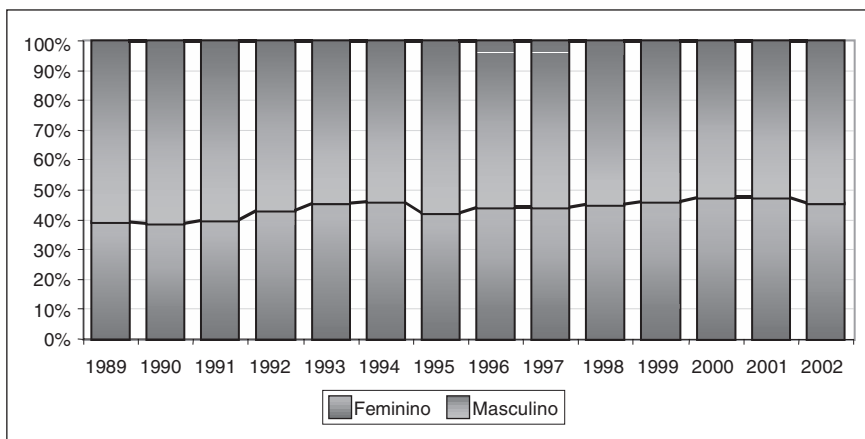
Fonte: GPLP

Atente-se ao acréscimo das acções intentadas por mulheres. Por exemplo, em 1989 este valor era de 39,4% o que contrasta com os 47,7% registados em 2000. De igual modo, os autores do sexo masculino apre-

sentam valores de sinal contrário aos autores do sexo feminino. Assim, em 1989, 60,6% das acções foram intentadas por homens, sendo este valor de 52,3% em 2000. Apesar das variações anuais e das diferenças ainda registadas entre os valores dos mobilizadores dos sexos feminino e masculino, tudo indica estarmos perante uma tendência de convergência entre os dois sexos na mobilização dos tribunais neste tipo de acções.

No *Gráfico 4*, apresenta-se a evolução percentual das acções de contrato intentadas por mulheres e por homens no período compreendido entre os anos de 1989 e 2002.

Gráfico 4 – Sexo do autor das acções individuais de contrato de trabalho



Fonte: GPLP

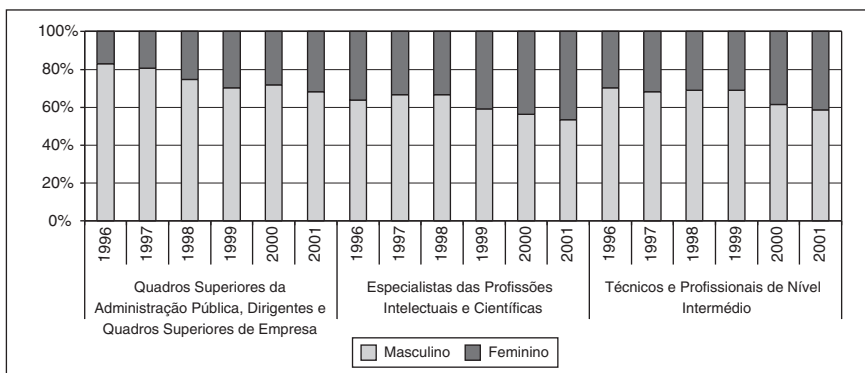
A linha indicadora da tendência de mobilização dos autores deixa bem patente a existência de dois períodos na evolução da procura dos tribunais de trabalho por parte das trabalhadoras. O primeiro decorre entre 1989 e 1994 e é marcado pelo crescimento percentual de acções intentadas por mulheres. Após uma quebra verificada em 1995, identifica-se um segundo período onde parece ocorrer a convergência entre os dois sexos na mobilização dos tribunais.

Observe-se, de seguida, o resultado do cruzamento das variáveis relativas à distribuição por sexo dos autores das acções declarativas de contrato individual de trabalho com a estrutura das profissões (*Gráficos 5 a 8*).

Nos gráficos seguintes calculou-se a percentagem das acções declarativas de contrato individual de trabalho intentadas por mulheres e homens, por profissão, entre os anos de 1996 e 2001. Os resultados obtidos conduziram à agregação de diferentes profissões consoante a sua maior ou menor convergência entre os dois sexos. Deste modo, e a partir da combinação entre as variáveis sexo e profissão dos autores, elaborou-se uma tipologia da estrutura interna dos autores mobilizadores dos tribunais onde se identificam quatro tipos de situações.

A **primeira situação** diz respeito às profissões dos quadros superiores da Administração Pública, dirigentes e quadros superiores de empresa, especialistas das profissões intelectuais e científicas e técnicos e profissionais de nível intermédio (*Gráfico 5*), que são aquelas em que a percentagem média de acções intentadas por mulheres tem vindo a aumentar significativamente entre 1996 e 2001 (ainda que os valores relativos às acções intentadas por homens continuem a ser superiores). Assim, na categoria profissional dos quadros superiores da Administração Pública, dirigentes e quadros superiores de empresa, e durante o período em apreço, as acções intentadas por autoras do sexo feminino corresponderam, respectivamente, a 16,9%, 19%, 25,2%, 29,6%, 28% e 32,1%. Quanto à categoria dos especialistas das profissões intelectuais e científicas, os valores registados foram os seguintes: 36,1%, 33,6%, 33%, 40,8%, 43,8% e 46,9%. A categoria profissional dos técnicos profissionais de nível intermédio apresenta os seguintes valores: 29,4%, 31,7%, 31%, 30,8%, 38,3% e 41,8%.

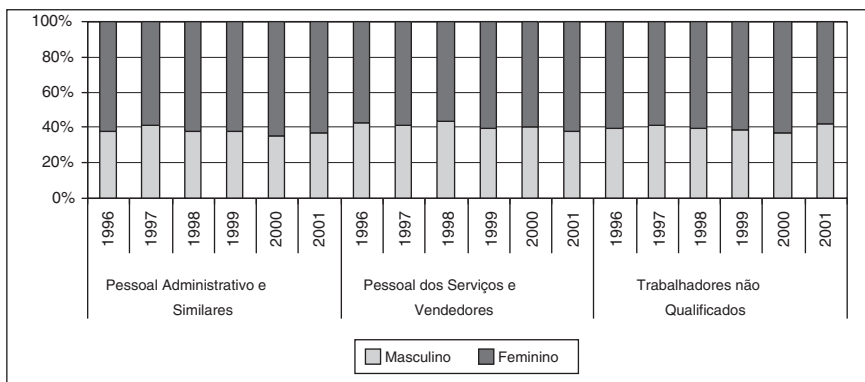
Gráfico 5 – CIT/Autor/Sexo/Profissão (1996-2001)



Fonte: GPLP

A **segunda situação** (Gráfico 6) envolve as profissões ligadas ao pessoal administrativo e similares, ao pessoal dos serviços e vendedores e aos trabalhadores não qualificados. Nestes grupos profissionais, as autoras mulheres são sempre superiores aos valores registados para os autores do sexo masculino. Assim, e no que diz respeito ao pessoal administrativo e similares, registam-se os seguintes valores entre 1996 e 2001 nas acções intentadas por mulheres: 62,3%, 58,7%, 62,3%, 61,8%, 64,5% e 63%. Quanto ao pessoal dos serviços e vendedores, os valores encontrados são os seguintes: 57%, 59%, 56,5%, 60,5%, 59,7% e 61,9%. Para os trabalhadores não qualificados, registam-se os seguintes valores: 60,4%, 58,9%, 60,8%, 61,6%, 62,9% e 57,8%.

Gráfico 6 – CIT / Autor / Sexo / Profissão (1996-2001)



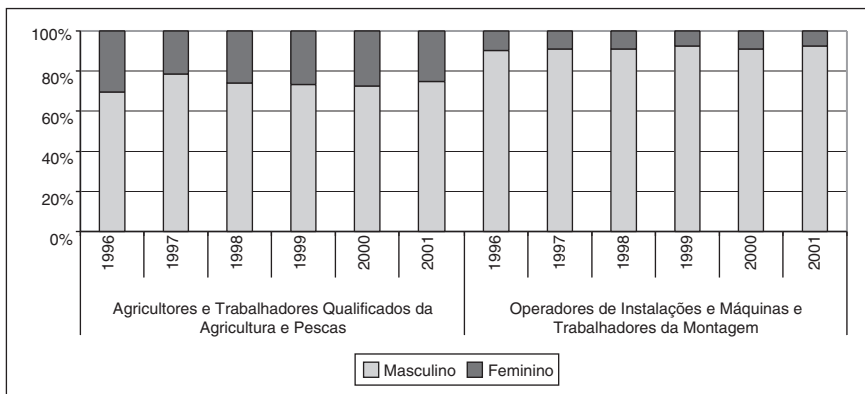
Fonte: GPLP

A **terceira situação** (Gráfico 7) está associada às categorias profissionais em que os valores percentuais das acções intentadas por homens são mais elevados, não ocorrendo alterações significativas no período em apreço. Estão neste caso os agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura e pescas e os operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem²². Os valores registados para os autores do

²² Na análise do cruzamento entre as variáveis «sexo» e «profissão do autor», considerei a série 1996-2001, que utiliza a CNP-94. Refira-se no entanto que *mutatis mutandis* igual caracterização se aplica às profissões categorizadas pela CNP-80. Por exemplo, é elevado o número de autores do sexo masculino em profissões como a dos operários especializados e não especializados, trabalhadores dos transportes e comunicações, mineiros e operários de pedreiras, trabalhadores agrícolas, pesca e silvicultura e dirigentes e quadros administrativos superiores. Em contrapartida, é elevada ou pelo menos equilibrada a propositura de acções de homens e mulheres nas profissões de empregados de escritório, comerciantes e vendedores, trabalhadores especializados, serviços, desportos e actividades recreativas.

sexo masculino são, respectivamente, para cada uma das profissões, os seguintes: 69,9%, 78,7%, 74,4%, 73,4%, 72,4% e 74,7%; 90,6%, 90,9%, 91,2%, 92,9% 90,9% e 92,9%.

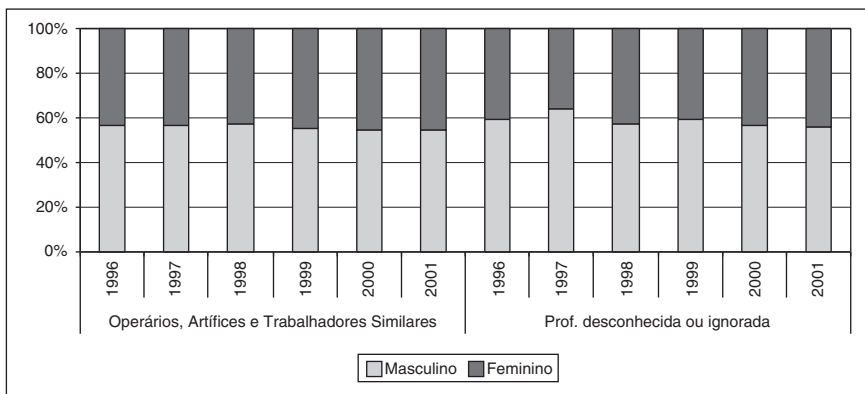
Gráfico 7 – CIT / Autor / Sexo / Profissão (1996-2001)



Fonte: GPLP

Finalmente, a **quarta situação** (*Gráfico 8*) relaciona-se com os casos em que os valores percentuais das acções intentadas por homens são ligeiramente superiores aos das mulheres. Estão neste caso os operários, artífices e trabalhadores similares e as profissões desconhecidas ou ignoradas. Os valores registados para os autores do sexo masculino são, respectivamente, para cada uma das profissões, os seguintes: 57%, 56,8%, 57,1%, 55,4%, 54,7% e 54,8%; 59,3%, 64,1%, 57,4%, 59,6%, 56,7% e 55,9%.

Gráfico 8 – CIT / Autor / Sexo / Profissão (1996-2001)



Fonte: GPLP

A tipologia e os dados anteriormente referidos têm por base a informação relativa à actividade dos tribunais quando perspectivada de acordo com as variáveis sexo e profissão. Esta é uma grelha de análise relevante para o estudo da dinâmica interna do funcionamento dos tribunais, que tem a capacidade de captar, quando ocorram, as variações na actividade judicial. Todavia, esta análise apresenta limitações quando se pretende proceder à articulação entre as dinâmicas endógenas e exógenas ao funcionamento dos tribunais. No entanto, o facto dos Boletins de Notação Estatística do GPLP, relativos aos processos findos, disporem de um campo de notação relativo às profissões que utiliza a Classificação Nacional das Profissões (CNP) permite o confronto com outras fontes estatísticas. Torna-se assim possível desenvolver análises que resultam, nomeadamente, do cruzamento da informação das estatísticas judiciais com os dados disponíveis relativos à segregação por género no mercado de trabalho, de acordo com a CNP.

Neste sentido, procedeu-se ao cotejo dos dados das estatísticas judiciais com a informação disponível no INE e no DEEP. Da comparação entre a estrutura das profissões dos mobilizadores dos tribunais e a estrutura das profissões no mercado de trabalho, realça-se como significativo o facto de existir uma convergência entre as profissões onde é mais evidente a concentração das mulheres empregadas e as profissões que fazem parte da segunda situação de mobilização dos tribunais, caracterizada pelo facto das acções serem maioritariamente intentadas por mulheres. Neste caso, considera-se que o padrão de mobilização dos tribunais pelas mulheres nas acções de contrato individual de trabalho é isomórfico da sua concentração no mercado de trabalho. Com efeito, e de acordo com os dados disponíveis, são quase 64% as mulheres empregadas em apenas quatro profissões em 2003: pessoal dos serviços e vendedores (20,2%), trabalhadores não qualificados (17,7%), pessoal administrativo e similares (13,3%) e agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura e pescas (12,4%). Estas profissões, exceptuando-se o caso dos agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura e pescas, são coincidentes com as profissões onde o valor percentual das acções envolvendo trabalhadoras é mais elevado.

Se atendermos aos dados da CNP a dois dígitos, que evidenciam uma concentração de 53,3% das mulheres trabalhadoras em 1999 em quatro profissões (cf. Estatísticas em Síntese, *As Mulheres no Mercado de Tra-*

balho, DEEP, 2002), obtemos resultados semelhantes. Assim, os empregados de escritório (16,6%), os trabalhadores não qualificados dos serviços e comércio (11,1%) e a prestação de serviços directos e particulares de protecção e segurança (10,2%) também coincidem com a segunda situação da tipologia. Excepção feita aos outros operários, artífices e similares (15,4%) que, de acordo com a tipologia, se enquadram na situação quatro.

As taxas de feminização por profissão parecem igualmente relacionar-se com as tendências de mobilização por sexo dos tribunais de trabalho. Com efeito, as taxas de feminização mais elevadas no mercado de trabalho coincidem com as profissões em que se tem registado ou um aumento percentual significativo das acções ou em que é maioritária a mobilização dos tribunais pelas mulheres (situações um e dois da tipologia). Por exemplo, as profissões de pessoal dos serviços e vendedores, trabalhadores não qualificados, pessoal administrativo e similares, com taxas de feminização de 68,8%, 62,8% e 62,1%, correspondente à situação dois da tipologia (acções intentadas maioritariamente por mulheres) e a categoria profissional dos especialistas das profissões intelectuais e científicas que apresenta, em 2003, as taxas de feminização mais elevadas, com uma taxa de feminização de 61,2%, corresponde à situação um (aumento significativo das acções intentadas por mulheres), (cf. INE, *Estatísticas do Emprego*).

2.5. Propensão para a litigação, segundo o sexo e a profissão

O recurso à CNP, ao possibilitar a articulação entre diferentes fontes estatísticas, permite o cálculo de indicadores de síntese entre as dinâmicas judiciais e as dinâmicas do mercado de trabalho. Sendo relevante estabelecer o padrão de mobilização dos tribunais de acordo com as variáveis sexo e profissão, mas atendendo à estrutura por sexo e profissão do mercado de trabalho, desenvolveram-se os seguintes indicadores de síntese.

O primeiro é a taxa de incidência ou propensão para a litigação em função do sexo e da profissão. A taxa de incidência das acções de contrato individual de trabalho por sexo e por profissão deflaciona, assim, o efeito quantitativo da procura por sexo e profissão dos tribunais e evidencia as situações em que as mulheres registam uma maior propensão para a liti-

gação do que os homens. Este é um indicador que estabelece a relação existente entre mulheres ou homens por profissão que intentaram acções no total dos TCO relativamente ao total dos TCO mulheres ou homens nessa mesma profissão.

No *Gráfico 9* procede-se à distribuição das taxas de incidência por profissão para o ano de 1999. Os cálculos realizados permitem descortinar a existência de taxas de incidência diferenciadas por sexo e por profissão. Por exemplo, em 1999, as profissões em que é mais elevado o número de processos intentados por cada mil TCO mulheres são, por ordem decrescente, as seguintes: operários, artífices e trabalhadores similares (9,4%); pessoal dos serviços e vendedores (6%) e trabalhadores não qualificados (5,6%).

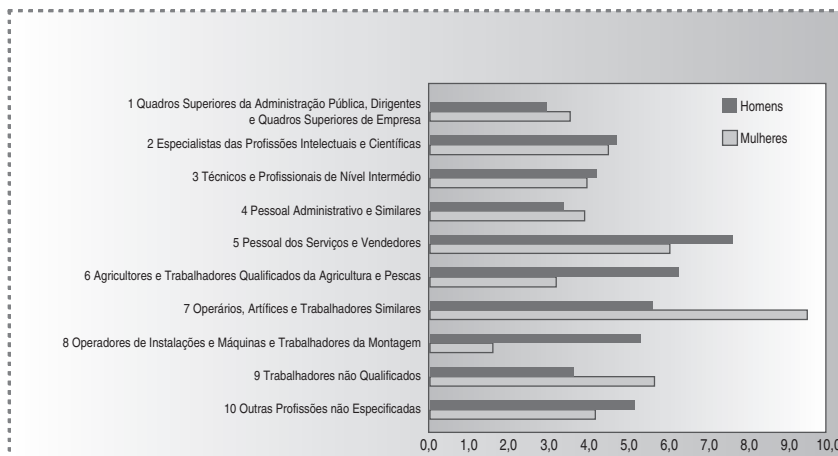
A taxa de incidência calculada para os autores do sexo masculino revela que as profissões dos operários, artífices e trabalhadores similares (5,5%) e dos trabalhadores qualificados (3,6%) apresentam valores inferiores aos das mulheres para as mesmas categorias. Por outro lado, a categoria de trabalhadores não qualificados regista um valor inferior (3,6%) ao da taxa de incidência feminina (5,6%). As profissões do pessoal dos serviços e vendedores (7,6%) e dos agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura e pescas (6,2%) apresentam as taxas de incidência mais elevadas entre os homens.

De referir ainda que as profissões dos operários, artífices e trabalhadores similares, dos trabalhadores não qualificados e do pessoal administrativo e similares são aquelas em que as mulheres evidenciam taxas de incidência superiores às dos homens.

Ao confrontarem-se os resultados da taxa de incidência feminina por sexo e profissão com as percentagens obtidas por sexo e profissão nos dados internos ao sistema judicial, verifica-se que o pessoal administrativo e similares, e dos serviços e vendedores, e os trabalhadores não qualificados correspondem à situação dois da tipologia. Caso em que as autoras mulheres apresentam valores percentuais significativamente superiores aos dos homens. A categoria dos operários, artífices e trabalhadores similares corresponde à quarta situação da tipologia. Caso em que os valores das acções intentadas por homens são apenas ligeiramente superiores aos das mulheres. Existe, por isso, uma correspon-

dência entre os valores percentuais das acções intentadas por mulheres e por profissão e as respectivas taxas de incidência.

**Gráfico 9 – Contratos individuais de trabalho
Propensão para a litigação por sexo e por profissão – 1999 (por 1000 TCO)**



Fonte: GPLP e DEEP

2.6. Propensão para a litigação, segundo o sexo

O segundo indicador calculado é o que resulta da articulação entre as acções intentadas por mulheres e por homens e a estrutura sexual dos trabalhadores por conta de outrem. Obtém-se, deste modo, a taxa de incidência ou propensão para a litigação nas acções de contrato individual de trabalho de acordo com a variável sexo. O padrão de litigação por sexo resulta da combinação entre o peso dos autores do sexo feminino e do sexo masculino e a estrutura sexual dos trabalhadores por conta de outrem (TCO) (Gráfico 10)²³.

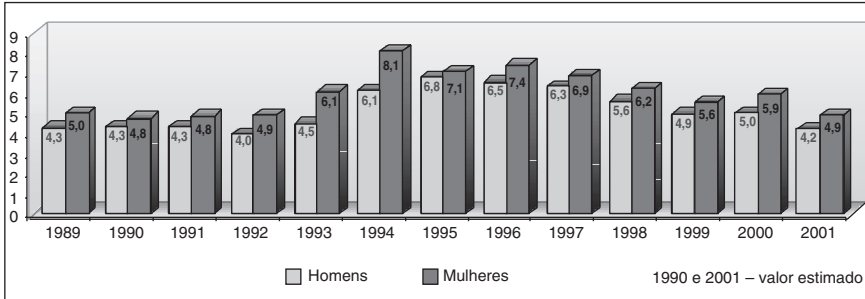
²³ Para o cálculo do indicador utilizou-se a seguinte fórmula:

$$\frac{\text{N.º total de processos findos de contrato individual de trabalho por sexo e por ano}}{\text{N.º total de trabalhadores por conta de outrem por sexo}} \times 1000 =$$

Diferenciação por sexo da propensão para a litigação ou judicialização nas acções de contrato individual de trabalho

Recorreu-se aos Quadros de Pessoal (DEEP) para a obtenção dos valores relativos aos TCO.

**Gráfico 10 – Propensão para a litigação por sexo
(por 1000 TCO) 1990-1999**



Fontes: GPLP e DEEP

A taxa de incidência revela a existência de um desequilíbrio percentual entre mulheres e homens na judicialização dos conflitos emergentes das acções de contrato individual de trabalho. A percentagem de mulheres a interpor acções de contrato individual de trabalho é sempre superior à dos homens. Como se pode ver no *Gráfico 10*, em qualquer dos anos considerados, a propensão para a litigação das mulheres destaca-se em relação à dos homens. Os anos de 1993 e 1994 registam as maiores diferenças nas taxas de incidência de mulheres e de homens, respectivamente, de 6,1 e 4,5 e de 8,1 e 6,1 acções intentadas por cada mil trabalhadoras/es por conta de outrem.

O facto das mulheres terem sempre uma taxa de incidência superior à dos homens em qualquer dos anos em apreço é muito significativo, por quanto, de acordo com a forma de cálculo, a taxa de incidência despista o efeito dos valores absolutos na comparação da estrutura do mercado de trabalho com a estrutura dos mobilizadores dos tribunais. Sabendo-se que, em termos absolutos, existem mais homens do que mulheres na população empregada por conta de outrem, reforça-se o que anteriormente, se referiu. Reitere-se assim o dado de que as mulheres mobilizam mais os tribunais do que os homens, em termos relativos, nas acções de contrato individual de trabalho.

2.7. Evolução das mulheres no mercado de trabalho

O terceiro indicador utilizado procura captar a evolução das dinâmicas judiciais e do mercado de trabalho numa base comparativa. No *Gráfico 11*

compara-se a evolução das mulheres no mercado de trabalho com a evolução das mulheres litigantes nas acções de contrato individual de trabalho. Sublinhe-se, uma vez mais, antes de proceder a este exercício comparativo, que os valores relativos às mulheres litigantes correspondem a processos findos, pelo que poderemos estar ou não em presença de acções intentadas no próprio ano²⁴.

Da análise do *Gráfico 11* resulta o seguinte:

- (1) o peso das mulheres no total dos TCO tem vindo a aumentar;
- (2) este aumento repercute-se na mobilização dos tribunais por a ele se encontrar associado o crescente aumento do volume processual;
- (3) entre 1989 e 1994 ocorre um crescimento brusco do volume processual;
- (4) este aumento é mais acentuado entre 1992 e 1994;
- (5) em 1995 o volume processual e o peso das mulheres nos TCO tende a convergir, 42% e 41%, respectivamente;
- (6) existe uma estabilidade entre o volume processual e o peso das mulheres nos TCO em 1996 e 1997;
- (7) a partir de 1997 ocorre um novo aumento do volume processual, apesar de se manter relativamente estável o peso das mulheres nos TCO.

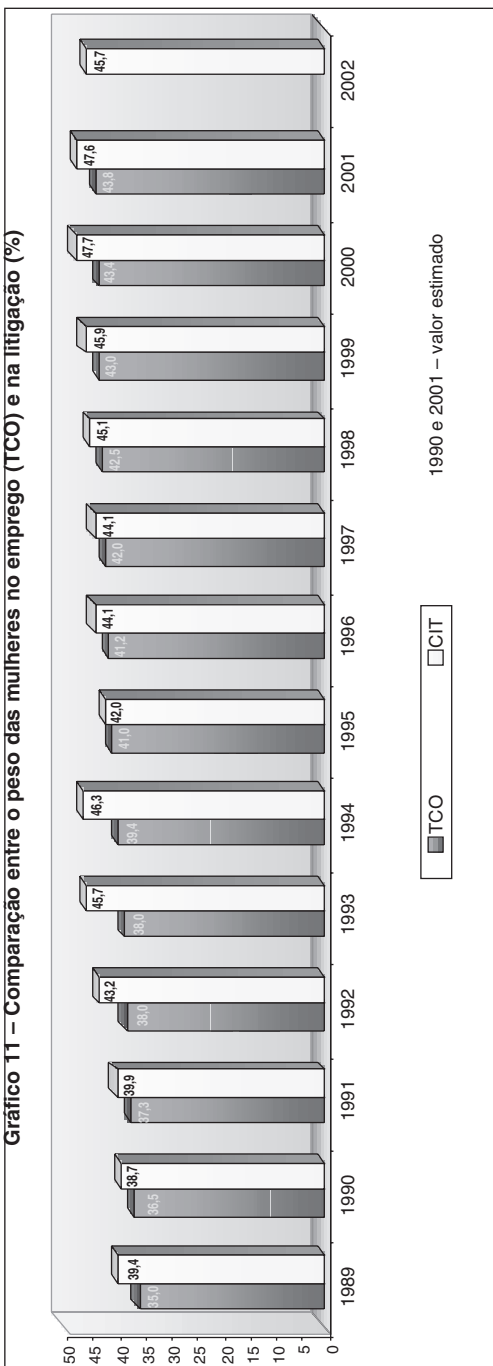
Em termos gerais, é possível estabelecer uma relação comparativa entre o volume do emprego das mulheres e o aumento do número de acções intentadas por autoras. As dinâmicas sexuais presentes no mercado de trabalho têm correspondência nas dinâmicas de mobilização dos tribunais de trabalho.

Apesar das variações anuais na mobilização dos tribunais, por parte das trabalhadoras, estarem sujeitas a dinâmicas judiciais específicas que podem determinar o momento da propositura da acção, é inequívoca a relação existente entre a sua progressão e a evolução das taxas de actividade e de emprego femininas.

Recorde-se que a taxa de actividade feminina conheceu em Portugal uma progressão que continua a manter-se nos anos mais recentes. Entre

²⁴ Ainda assim, e de acordo com as análises feitas à morosidade judicial das acções de contrato individual de trabalho, tem-se concluído pelo aumento do índice de eficiência laboral, por exemplo para o ano de 1989, 76,2% das acções findaram no prazo de dois anos, sendo este valor de 90,8% para o ano de 2001 (Ferreira, 2003: 469).

Gráfico 11 – Comparação entre o peso das mulheres no emprego (TCO) e na litigação (%)



Fonte: GPLP e DEEP

1995 e 2003 aumentou 3,8% face a um crescimento da taxa de actividade masculina de 2,3%. A taxa de emprego apresenta uma tendência de crescimento mais evidente no caso das mulheres: 54% em 1995, 59,4% em 1999, 60,8% em 2002. Quanto à participação das mulheres no mercado de trabalho, medida pelo número de trabalhadores por conta de outrem, verifica-se que o crescimento do número total de trabalhadores entre 1991 e 1999 (+ 13%) foi muito mais importante nas mulheres (+ 27%) do que nos homens (+ 4%), tanto mais que, do aumento absoluto de 261 mil trabalhadores, 81% são do sexo feminino.

2.8. Relação entre desemprego e acções CIT

O quarto e último indicador procura relacionar a mobilização dos tribunais, nas acções de contrato individual de trabalho, com o desemprego.

No *Quadro 13* relacionam-se as acções de contrato com o desemprego registado por profissões, segundo o sexo, para o ano de 2001. Na análise da distribuição das acções por profissão verifica-se que o maior peso está nos outros operários e trabalhadores similares (14,9%), com uma maior incidência nas acções intentadas por mulheres (20,5%). Quanto ao pessoal de serviços protecção e segurança, que representa 13,3% do total das acções intentadas, ocorre, uma vez mais, uma desigual distribuição entre homens e mulheres envolvidos nos litígios, respectivamente, 8,6% e 18,5%. Finalmente, no caso dos trabalhadores não qualificados dos serviços, o número total de acções intentadas pelas mulheres é superior ao dos homens com 14,5%. A elevada taxa de feminização destas profissões inflaciona o número de acções intentadas por mulheres. Contrariamente, o maior peso dos homens está na profissão dos condutores de veículos e equipamentos móveis, com 14,1%, resultado da elevada densidade masculina desta profissão.

Fazendo a comparação com os valores do desemprego registados, a distribuição é coincidente. Assim, os empregados de escritório registam no conjunto do desemprego um valor elevado: 13,3% para o total; 11,5% para os homens e 14,5% para as mulheres. No entanto, esta profissão corresponde apenas a 5,8% do total das acções. Significativos são os 8% de acções intentadas por mulheres que se contrapõem aos 3,7% das acções intentadas por homens.

Os dados sugerem a existência de uma relação muito estreita entre a mobilização dos tribunais e o desemprego registado por sexo. As profissões que mais mobilizam os tribunais são as que registam valores mais elevados de desemprego, onde a taxa de feminização é elevada e, em geral, o nível de habilitação e/ou de qualificação é baixo.

Quadro 13 – Acções CIT findas e desemprego registado, por profissões, segundo o sexo (2001)

CNP	Acções de CIT (%)			Desemprego Registado Dez. 01 (%)		
	Total	H	M	Total	H	M
Total	100	100	100	100	100	100
1.1 Quadros Superiores – A. P.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
1.2 Directores de Empresa	0,9	1,2	0,5	1,1	2,1	0,5
1.3 Direct. e gerentes – peq. e.	1,7	2,1	1,2	0,2	0,3	0,1
2.1 Espec. ciências físicas	0,9	1,2	0,6	0,9	1,5	0,6
2.2 E. ciências – vida, prof. saúde	0,6	0,5	0,6	0,5	0,4	0,5
2.3 Docentes – sec., sup. prof. s.	0,5	0,4	0,7	1,4	0,8	1,7
2.4 Outros espec. – intel. e cient.	1,6	1,5	1,6	2,9	2,3	3,2
3.1 Tecn. nível interm. – fis. q. e.	2,5	3,0	2,0	2,5	4,9	1,0
3.2 Prof. nível inter. – vida, saúde	0,2	0,2	0,3	0,3	0,2	0,3
3.3 Prof. nível intermédio – ensino	1,5	0,9	2,1	0,4	0,2	0,5
3.4 Outros téc. prof. nível interm.	3,6	4,6	2,4	4,5	7,2	2,8
4.1 Empregados de escritório	5,8	3,7	8,0	13,3	11,5	14,5
4.2 Emp. – recepção, caixas, b. s.	2,4	2,1	2,8	2,6	1,4	3,5
5.1 Pessoal – serviços prof. e seg.	13,3	8,6	18,5	10,3	5,0	13,7
5.2 Manequins, vend., demonst.	6,0	5,4	6,6	7,5	3,2	10,2
6.1 Trab. qualif. – agricult. e pesca	1,4	2,0	0,8	3,9	3,1	4,4
6.2 Agricult. e pescad. – subsist.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
7.1 Oper. e trab. simil. – ext., c. civil	6,1	9,9	1,9	3,3	8,2	0,1
7.2 Trab. – metalurgia, met. e sim.	4,1	6,4	1,5	3,8	9,0	0,4
7.3 Mec. prec. ol. vidr., artes gra.	0,4	0,5	0,3	1,1	1,3	1,0
7.4 Outros operários e trab. simil.	14,9	9,8	20,5	6,1	3,5	7,9
8.1 Operad. – instalações fixas	0,2	0,4	0,0	0,7	1,6	0,1
8.2 Operad. – máq. e trab. montag.	1,1	1,2	0,9	5,8	5,8	5,8
8.3 Conductor – veíc. e eq. móveis	7,6	14,1	0,4	3,9	9,8	0,2
9.1 Trab. ñ qual. – serviços e com.	9,6	5,2	14,5	13,7	7,1	18,0
9.2 Trab. ñ qual. – agric. e pesca	0,0	0,0	0,1	0,4	0,3	0,4
9.3 Trab. ñ qual. – minas e c. civil	3,5	5,3	1,5	8,9	9,3	8,6
9.9 Outros	9,6	9,6	9,6	0,0	0,0	0,0

Fonte: GPLP/MJ, MSST/IEFP – Direcção de Serviços de Estudos

Ainda se analisarmos as acções intentadas pelas mulheres, verifica-se que existem casos em que o seu peso é significativamente superior ao dos homens e ao total. Estão neste caso as seguintes profissões: empregados de escritório (4.1), empregados de recepção, caixas (4.2), pessoal dos serviços, protecção e segurança (5.1), manequins, vendedores (5.2), outros operários e trabalhadores similares (7.4), trabalhadores não qualificados dos serviços (9.1). Fazendo a comparação destas profissões com o desemprego registado, a situação é coincidente, ou seja, é também nestas mesmas profissões que o peso das mulheres inscritas em situa-

ção de desemprego assume um valor que se afasta bastante do dos homens e do total. Refira-se, no entanto, que, no caso das acções intencionalizadas, as profissões em que há um peso mais elevado de mulheres são outros operários e trabalhadores similares (20,5%) e o pessoal dos serviços, protecção e segurança (18,5%), que não coincidem com as duas profissões onde o valor do desemprego registado das mulheres é mais elevado – trabalhadores não qualificados dos serviços (9.1) com 18% e os empregados de escritório (4.1) com 14,5%. As profissões onde há um maior peso do desemprego são as que têm mais acções e são aquelas em que o peso das mulheres é superior ao dos homens.

3. A mobilização dos tribunais de trabalho pelas mulheres e as acções de acidentes de trabalho

As acções de acidentes de trabalho são um indicador sociológico da articulação existente entre as condições de trabalho e riscos profissionais e a actividade da administração da justiça laboral. Elas lidam de perto com aspectos relacionados com a designada sociedade de risco, no domínio das relações laborais. A problemática dos riscos profissionais tem conhecido, em tempos recentes, importantes desenvolvimentos associados aos debates sobre «o trabalho decente», «estratégia europeia para o emprego» e «qualidade do trabalho e do emprego». Na verdade, as alterações na organização do trabalho e as consequentes mudanças ocorridas ao nível da organização da estrutura empresarial têm contribuído para agravar os riscos a que as trabalhadoras e os trabalhadores são expostos.

Para além do que se pode designar por «velhos riscos profissionais» entendidos como os que estão presentes desde a constituição dos sistemas laborais, os «novos riscos profissionais» parecem resultar da simultaneidade existente entre as mudanças ocorridas na organização do trabalho e as preocupações com as condições de vida no trabalho (Ferreira, 2003). Da conjugação entre os novos e os velhos riscos profissionais surge um conjunto de situações onde constam problemas de saúde relacionados com o trabalho e que, muitas vezes, de uma forma dramática, resultam em morte. Exemplos destas questões são os problemas de ordem muscular – dores de costas, nos braços e nas pernas; de ordem psicossocial – e o *stress* laboral, a que se juntam outros

que, apesar de não serem propriamente problemas de saúde, têm um efeito directo ou indirecto sobre esta, e sobre a qualidade de vida no trabalho, como é o caso do assédio moral e outras formas de violência no trabalho. Convirá esclarecer que alguns dos «novos riscos» correspondem, em bom rigor, a tarefas antigas de produção industrial (por exemplo, o trabalho monótono ou repetitivo, ou a movimentação manual) (Ferreira, 2003).

O domínio dos riscos profissionais, à semelhança do que ocorre na estrutura do mercado de trabalho, apresenta características de segregação profissional em função do sexo, as quais reflectem a estrutura da composição sexual das profissões no mercado de trabalho. Esta é uma área sociolaboral em que ocorre uma razoável discrepância entre novos/velhos riscos profissionais e consequente tradução jurídico-judicial dos mesmos. Por exemplo, apesar das inúmeras notícias e estudos corroborarem a existência de graves problemas de assédio moral e de outras formas de violência no trabalho, são escassas as acções intentadas a propósito destes fenómenos sociolaborais. É certo que a jurisprudência tem sido chamada a decidir sobre problemas como sejam o do assédio sexual e o designado «colocar na prateleira» o trabalhador. Todavia, e à semelhança do que fica dito a propósito das acções de contrato individual de trabalho, a estrutura de litigação emergente das acções de acidentes de trabalho revela que a mobilização dos tribunais de trabalho ocorre no que convencionalmente se designa por «velhos riscos profissionais».

Uma característica distintiva desta estrutura de litigação assenta no facto de serem maioritariamente homens a interpor acções de acidentes de trabalho, sendo esta uma característica fundamental deste tipo de conflitualidade. Os dramas humanos associados às acções de acidentes de trabalho não são compagináveis com um discurso simplista a propósito das formas de discriminação directa e indirecta das mulheres no mercado de trabalho. No entanto, está-se uma vez mais perante um indicador de segregação das mulheres no mundo do trabalho.

Antes de nos debruçarmos sobre as dinâmicas judiciais associadas às acções de acidentes de trabalho, vejamos em síntese alguns dados relativos ao fenómeno da sinistralidade laboral, nomeadamente os que dizem

respeito à evolução do fenómeno e à caracterização dos sinistrados atendendo ao sexo e profissão²⁵.

1. Ao longo da última década, tem-se assistido a uma diminuição do total de acidentes de trabalho na ordem dos 25%.
2. Foi na indústria transformadora que a descida foi mais substancial, passando de 143 413 acidentes, em 1989, para 85 405 acidentes, em 2000. O sector da agricultura, silvicultura e pesca regista, também, uma diminuição de 10 635 acidentes de trabalho, ao longo desta década. Nos sectores dos transportes, armazenagem e comunicações, a diminuição é de 1 985 acidentes. Quanto ao sector da construção civil e obras públicas, também aqui se verificou uma diminuição do número total de acidentes de trabalho (diminuição de 3 739 acidentes, o que representa cerca de 9%), não obstante o aumento substancial do número de trabalhadores. Por outro lado, nos sectores do comércio, alojamento e comunicações verificou-se um aumento na ordem dos 13%.
3. Pode ainda afirmar-se que, ao longo da última década, se tem assistido a uma tendência para a estabilização do número de acidentes de trabalho, muito embora se tenha verificado um aumento da população empregada (veja-se, por exemplo, que a população empregada em 1995 era de cerca de 4 225 100 trabalhadores e, em 2000, ascendeu aos 4 908 500).
4. São os homens quem mais sofre acidentes de trabalho. Note-se, por exemplo, que, no ano de 1990, dos 305 512 acidentes, 259 048 vitimaram homens e apenas 46 464 mulheres; já em 2000, dos 234 192 acidentes, 190 546 ocorreram com homens e 43 420 com mulheres, o que, em termos percentuais, representa 81,4% nos homens e 18,5% nas mulheres. Ainda de referir que a diminuição da sinistralidade registada ao longo da década de 90 foi sentida tanto nos homens como nas mulheres.

²⁵ Consultaram-se as seguintes fontes neste exercício de síntese sobre o fenómeno da sinistralidade laboral, nomeadamente no que diz respeito à evolução do fenómeno e à caracterização dos sinistrados atendendo ao sexo e profissão: Estatísticas em Síntese, DEPP, MSST, 2003; DETEFP, 2001.

5. Numa análise por profissão constata-se que, no ano de 2000, foram os operários, artífices e trabalhadores similares o grupo profissional que mais acidentes sofreu – 101 301 de um total de 234 192 –, seguindo-se os trabalhadores não qualificados (com 35 870 acidentes) e os operadores de instalação e máquinas e trabalhadores da montagem (28 607).
6. Se procedermos ao cruzamento dos dados dos acidentes de trabalho por profissão segundo o sexo, verificamos que, no que diz respeito às mulheres, os grupos profissionais mais acidentados diferem, quer do total dos acidentes, quer do grupo dos homens. Assim, constatamos que as mulheres que mais sofrem acidentes de trabalho pertencem aos grupos profissionais dos trabalhadores não qualificados (com 10 873), do pessoal dos serviços e vendedores (9 310) e dos operários, artífices e trabalhadores similares (7 828).

3.1. Acções de acidente de trabalho, por sexo dos autores

De acordo com a legislação aplicável até à entrada em vigor do Código do Trabalho, as acções de acidente de trabalho resultam de acidentes de trabalho em que tenha ocorrido a morte, incapacidade permanente ou incapacidade temporária superior a doze meses. Ainda de salientar que nestes acidentes está incluída uma percentagem que tem a sua origem nos riscos associados à condução e trânsito na via pública (acidentes provocados por meios de transporte).

Pela análise do *Quadro 14*, podemos identificar os principais mobilizadores dos tribunais nas acções de acidente de trabalho. Como podemos observar, é a entidade seguradora que apresenta valores mais expressivos em qualquer dos anos referenciados, seguindo-se os sinistrados. Em 2001, a entidade seguradora e o sinistrado participam, respectivamente, 79,6% e 16,6% dos acidentes de trabalho.

Quadro 14 – Entidade participante

	1989		1990		1991		1992		1993		1994		1995	
	n.º	%	n.º	%	n.º	%	n.º	%	n.º	%	n.º	%	n.º	%
Sinistrado	2 126	15,9	2 281	15,8	2 448	15,8	2 686	16,4	2 676	17,8	2 433	15,2	2 453	19,5
Entidade Seguradora	10 822	80,7	11 705	81,1	12 518	80,6	13 185	80,6	11 947	79,4	13 160	82,3	9 782	77,7
Entidade Patronal	111	0,8	122	0,8	143	0,9	138	0,8	98	0,7	89	0,6	91	0,7
Outra	350	2,6	329	2,3	430	2,8	358	2,2	330	2,2	309	1,9	261	2,1
Total	13 409	100,0	14 437	100,0	15 539	100,0	16 367	100,0	15 051	100,0	15 991	100,0	12 587	100,0

	1996		1997		1998		1999		2000		2001	
	n.º	%	n.º	%	n.º	%	n.º	%	n.º	%	n.º	%
Sinistrado	2 592	21,0	2 652	21,1	2 868	22,2	3 353	23,9	2 974	19,4	2 749	16,6
Entidade Seguradora	9 402	76,0	9 548	76,1	9 658	74,7	10 220	72,9	11 697	76,3	13 113	79,2
Entidade Patronal	85	0,7	67	0,5	64	0,5	81	0,6	81	0,5	65	0,4
Outra	293	2,4	278	2,2	345	2,7	371	2,6	574	3,7	622	3,8
Total	12 372	100,0	12 545	100,0	12 935	100,0	14 025	100,0	15 326	100,0	16 549	100,0

Fonte: GLP

Ao tribunal de trabalho chegam participações de acidentes de trabalho por diversas vias. De acordo com o artigo 14.º do Decreto-Lei n.º 360/71, de 21 de Agosto, que aprovou o Regulamento da Lei dos Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais, a vítima deve participar o acidente de trabalho, verbalmente ou por escrito, a não ser que a entidade patronal tenha presenciado o acidente ou dele tenha conhecimento por interposta pessoa. A participação deve ser feita à entidade patronal, ou pessoa que a represente, no prazo de 48 horas, excepto se o estado da vítima não lho permitir. Neste caso, os familiares beneficiários legais de pensões devem fazê-lo.

Caso a entidade patronal não tenha transferido a responsabilidade da participação do acidente para a entidade seguradora, deve participar o acidente de trabalho directamente ao tribunal competente, no prazo de 8 dias a contar do seu conhecimento (artigo 16.º). No caso do acidente ter resultado a morte do trabalhador, essa participação deve ser feita de imediato (artigo 16.º, n.º 3). Quando a entidade patronal tiver transferido a responsabilidade da participação para a entidade seguradora, deve comunicar-lhe o acidente (artigo 15.º). Esta comunicação é um dever contratual que deve ser cumprido no prazo de 24 horas a contar do conhecimento do acidente de trabalho.

As entidades seguradoras são obrigadas a participar os acidentes de trabalho ao tribunal competente em três situações: em primeiro lugar, é obrigatória a comunicação imediata dos acidentes de trabalho de que tenha resultado a morte do trabalhador (artigo 18.º). Esta comunicação não dispensa a participação por escrito no prazo de 8 dias a contar do seu falecimento. No caso do falecimento do sinistrado, também as instituições hospitalares, assistenciais ou prisionais devem fazer sem demora uma comunicação por telegrama (ou fax) ao tribunal competente, conforme o disposto no artigo 22.º.

Em segundo lugar, nos acidentes de trabalho de que tenha resultado incapacidade permanente, a comunicação deve ser efectuada num espaço de 8 dias a partir da alta do acidentado.

Em terceiro lugar, a participação dos acidentes de trabalho de que tenha resultado uma incapacidade temporária que exceda os 12 meses (artigo 18.º) é igualmente de 8 dias.

Apesar do artigo 15.º do Decreto-Lei 360/71 levar a considerar que existem entidades patronais que não transferem a responsabilidade, o seguro por acidentes de trabalho é obrigatório, de acordo com a Base XLIII, n.º 1, da Lei n.º 2127, de 3-8-1969²⁶. Há, no entanto, excepções ao princípio do seguro obrigatório, como é o caso de ser reconhecida capacidade à entidade patronal para cobrir os respectivos riscos (cf. artigo n.º 1 da Base XLIII e artigo 69.º do Decreto-Lei 360/71).

A lei reconhece «capacidade económica» para procederem ao seguro do seu pessoal, nomeadamente, o Estado e seus serviços personalizados, câmaras municipais e serviços municipalizados e pessoas colectivas de utilidade pública administrativa geral ou local²⁷.

Os dados apresentados no *Quadro 15* registam, para o período compreendido entre 1989 e 2001, os valores absolutos e percentuais de acções findas de acidentes de trabalho segundo o sexo do sinistrado.

Quadro 15 – Acções laborais de acidente de trabalho, segundo o sexo

	Masculino		Feminino		TOTAL
	N	%	N	%	
1989	11 947	89,1	1 462	10,9	13 409
1990	12 563	87,0	1 874	13,0	14 437
1991	13 552	87,2	1 987	12,8	15 539
1992	14 172	86,6	2 195	13,4	16 367
1993	12 969	86,2	2 082	13,8	15 051
1994	13 694	85,6	2 297	14,4	15 991
1995	10 794	85,8	1 793	14,2	12 587
1996	10 530	85,1	1 842	14,9	12 372
1997	10 588	84,4	1 957	15,6	12 545
1998	10 804	83,5	2 131	16,5	12 935
1999	11 700	83,4	2 325	16,6	14 025
2000	12 724	83,0	2 602	17,0	15 326
2001	13 688	82,7	2 861	17,3	16 549
Total	159 725	85,4	27 408	14,6	187 133

Fonte: GPLP

²⁶ A falta de seguro constitui contra-ordenação punível com coima (cf. art.º 44.º do Decreto-Lei n.º 491/85 de 26 de Novembro).

²⁷ Outras entidades podem igualmente ser dispensadas do seguro, sendo, no entanto, necessária a averiguação das garantias dadas (cf. art.º 69.º do Decreto-Lei n.º 360/71 de 21 de Agosto).

A análise destes dados revela, entre 1989 e 2001, a existência de duas grandes tendências. A primeira diz respeito à predominância masculina dos sinistrados. Por exemplo, em 1990, das 14 437 acções findas, 12 563 envolveram homens e apenas 1 874 mulheres, o que corresponde respectivamente a 87% e 13% do total de acções. Em 2001, as acções findas tinham 13 688 sinistrados homens, correspondentes a 82,7%, e 2 861 mulheres, correspondentes a 17,3%. A desigual distribuição sexual dos sinistrados nas acções de acidente de trabalho é uma característica bem estabelecida e distintiva deste tipo de litigação. Para qualquer dos anos considerados, o número de acções envolvendo homens é sempre superior ao das mulheres.

A segunda tendência prende-se com a crescente feminização dos sinistrados nas acções de acidente de trabalho, tendência que se foi consolidando ao longo da década de 90²⁸. Por exemplo, em 1989, o valor das acções envolvendo mulheres é 10,9%, a que se contrapõem, em 2001, 17,3%. Concomitantemente, regista-se uma diminuição do número de acções envolvendo homens – 89,1% em 1989 e 82,7% em 2001.

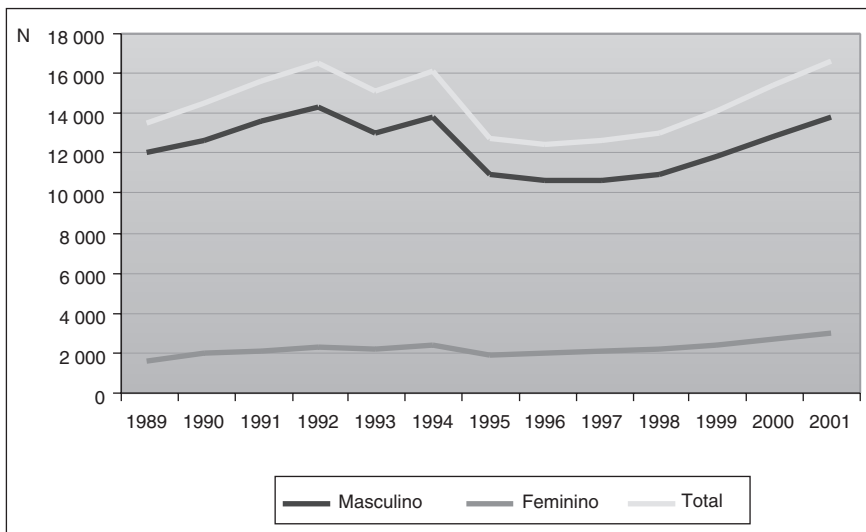
No que diz respeito à evolução global dos processos, verifica-se que, de 1989 a 1994, se assistiu a um aumento do número total de acções, que entre 1995 e 1998 ocorreu uma diminuição, aumentando de novo o volume processual a partir de 2000, sendo mesmo de assinalar que o ano de 2001 regista o valor mais elevado no número de acções findas.

No *Gráfico 12* encontra-se registada a dinâmica associada ao volume processual em termos absolutos das acções de acidentes de trabalho

²⁸ Em relação ao objecto de acção nos processos de acidente de trabalho, são de fazer duas observações prévias. Em primeiro lugar, no Boletim de Notação Estatística do GPLP, só há lugar à discriminação do objecto de acção quando o processo se prolonga para a fase contenciosa. Em segundo lugar, o preenchimento do objecto de acção admite resposta múltipla. Os objectos de acção de acidente de trabalho são: existência e caracterização do acidente; nexos de causalidade do acidente/lesão; determinação do responsável; determinação do salário; fixação da incapacidade e outro objecto. Identifica-se como principal fonte de conflito as acções cujo objecto diz respeito à «fixação da incapacidade» do sinistrado. Estas acções correspondiam, no ano de 2001, a 76% do total dos objectos de acção. Tomando como referência os anos de 1989 e 2001, verificamos que o número absoluto de processos com este objecto tem registado um significativo aumento. Em 1989 findaram 1239 processos, o que correspondeu a 45,1% do total; já em 2001, findaram 4316, correspondendo a 76% do total.

findas segundo o sexo, sendo de sublinhar a diminuição dos sinistrados homens em 1994 e o aumento do número de acções com sinistrados mulheres e homens a partir do ano de 2000.

Gráfico 12 – Total de acções de acidentes de trabalho, segundo o sexo



Fonte: GPLP

3.2. Acções de acidentes de trabalho, segundo a profissão dos autores

O estudo da estrutura das profissões dos sinistrados nas acções de acidentes de trabalho é um elemento de caracterização sociojurídica relevante para a temática dos riscos profissionais na sua articulação com a actividade dos tribunais de trabalho²⁹. Em termos gerais, é possível estabelecer a existência de uma relação recíproca entre as categorias profissionais dos sinistrados envolvidos em acções de acidentes de trabalho e a distribuição por profissões da sinistralidade laboral registada nas estatísticas da administração do trabalho.

Um primeiro exercício de interpretação passa pela avaliação dos dados relativos à profissão dos sinistrados constantes nas acções de acidentes

²⁹ Para a análise por profissão foi utilizada a Classificação Nacional de Profissões (CNP) a um dígito.

de trabalho, confrontando-se estes, posteriormente, com os dados disponíveis relativos à profissão dos trabalhadores envolvidos em acidentes de trabalho, de acordo com os dados registados pelo DEEP.

De acordo com os valores do *Quadro 16*, relativo às acções de acidentes de trabalho segundo a profissão do sinistrado (em percentagem), as profissões dos sinistrados que apresentam valores mais elevados, quando se considera a soma dos totais entre 1996 e 2001, são as seguintes: operários, artífices e trabalhadores similares – 41 914 acções, que representam cerca de 50,1%; seguindo-se os trabalhadores não qualificados, com 14 166 acções, que representam 16,9% e os operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem, com 9 751, que representam 11,7%. Entre as profissões que apresentam valores menos expressivos encontram-se, por ordem decrescente: agricultores e trabalhadores da agricultura e pescas – 4 924 (5,9%), pessoal dos serviços e vendedores – 4 494 (5,4%), pessoal administrativo e similares – 2 577 (3,1%), técnicos e profissionais de nível intermédio – 2 420 (2,9%), quadros superiores da Administração Pública e dirigentes, com 1 599 (1,9%), profissões desconhecidas ou ignoradas – 1 159 (1,4%) e especialistas das profissões intelectuais e científicas – 612 (0,7%).

Considerando-se agora, de uma forma casuística, a dinâmica das profissões dos sinistrados nas acções de acidentes de trabalho, entre 1996 e 2001, evidencia-se a estabilidade do padrão de mobilização dos tribunais por estas profissões, dado não ocorrerem variações relevantes.

Quadro 16 – Acções de acidente de trabalho, segundo a profissão do sinistrado (%)

	1996		1997		1998		1999		2000		2001		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Prof. desconhecida ou ignorada	78	0,6	95	0,8	114	0,9	143	1,0	266	1,7	463	2,8	1 159	1,4
Q. sup. ad. pública, dirigentes	162	1,3	201	1,6	197	1,5	240	1,7	260	1,7	539	3,3	1 599	1,9
Esp. profissões intelect. científ.	84	0,7	96	0,8	88	0,7	101	0,7	106	0,7	146	0,9	612	0,7
Téc. prof. nível intermédio	278	2,3	366	2,9	412	3,2	450	3,2	440	2,9	474	2,9	2 420	2,9
Pessoal administrativo e similares	408	3,3	411	3,3	390	3,0	436	3,1	426	2,8	506	3,1	2 577	3,1
Pessoal dos serviços e vendedores	610	4,9	612	4,9	622	4,8	711	5,1	825	5,4	1 114	6,8	4 494	5,4
Agric. trab. qualif. agric. pescas	919	7,4	680	5,4	729	5,6	776	5,5	841	5,5	979	5,9	4 924	5,9
Oper., artífices e trab. similares	6 661	53,9	6 152	49,1	6 305	48,8	7 215	51,5	7 729	50,5	7 852	47,6	41 914	50,1
Oper. inst. máq. trab. montagem	1 649	13,4	1 573	12,6	1 572	12,2	1 679	12,0	1 575	10,3	1 703	10,3	9 751	11,7
Trab. não qualificados	1 499	12,1	2 343	18,7	2 499	19,3	2 253	16,1	2 850	18,6	2 722	16,5	14 166	16,9
Total	12 348	100	12 529	100	12 928	100	14 004	100	15 318	100	16 498	100	83 625	100

Fonte: GPLP

Se nos centrarmos na evolução das acções associadas às profissões que apresentam valores mais elevados, verificamos que, no que diz respeito aos operários, artífices e trabalhadores similares, ocorreu entre 1996 e 1998 um decréscimo, passando de 53,9% para 48,8%, denotando nos dois anos seguintes um aumento, que é quebrado em 2001 (em 1999, 51,5% e, em 2001, 47,6%). No que diz respeito aos trabalhadores não qualificados, é de destacar os 19,3% atingidos em 1998 (valor máximo), contrapondo-se com os 12,1% em 1996 (valor mínimo). Por fim, e no que diz respeito aos operadores de instalações e máquinas, tem-se assistido a um decréscimo constante ao longo dos anos em análise.

Ao confrontarem-se estes dados com as Estatísticas dos Acidentes de Trabalho referentes ao ano de 2000, publicadas pelo DEEP, parece poder concluir-se pelo isomorfismo existente entre a mobilização dos tribunais de trabalho em acções de acidentes de trabalho e a incidência do fenómeno no sistema de relações laborais. Assim, de acordo com os dados disponibilizados pelo DEEP, as profissões que no ano de 2000 mais acidentes sofreram foram os *operários, artífices e trabalhadores similares* (101 301); os *trabalhadores não qualificados* (35 870) e os *operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem* (28 607). Como vimos, são também estas as profissões que, quer em termos absolutos, quer em termos relativos, mais mobilizam os tribunais.

Relativamente às restantes profissões dos sinistrados registados em acções de acidentes de trabalho, é de assinalar que, apesar dos valores percentuais serem residuais, denota-se um ligeiro aumento nos *quadros Superiores da Administração Pública* (1,3%, em 1996 e 3,3%, em 2001) e no *peçoal dos serviços e vendedores* (4,9% em 1996 para 6,8% em 2001).

3.3. Acções de acidente de trabalho por profissão, segundo o sexo

Outra forma de se proceder à análise da relação existente entre a actividade dos tribunais de trabalho e o fenómeno da sinistralidade laboral passa pelo cruzamento das variáveis: profissão do sinistrado e sexo do sinistrado. No *Quadro 17* registam-se os valores percentuais para o período compreendido entre 1996 e 2001, relativos às acções de acidentes de trabalho segundo a profissão do autor e o sexo (em percentagem).

Quadro 17 – Acções de acidente de trabalho, segundo a profissão do autor e o sexo

	1996			1997			1998			1999			2000			2001								
	H		M	H		M	H		M	H		M	H		M	H		M						
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%				
Prof. desconhecida ou ignorada	59	75,6	19	24,4	78	82,1	17	17,9	80	70,2	34	29,8	107	74,8	36	25,2	196	73,7	70	26,3	375	81,0	88	19,0
Q. sup. ad. pública, dirigentes	142	87,7	20	12,3	172	85,6	29	14,4	176	89,3	21	10,7	202	84,2	38	15,8	222	85,4	38	14,6	463	85,9	76	14,1
Esp. profissões intelect. científ.	63	75,0	21	25,0	66	68,8	30	31,3	61	69,3	27	30,7	70	69,3	31	30,7	80	75,5	26	24,5	101	69,2	45	30,8
Téc. prof. nível intermédio	229	82,4	49	17,6	289	79,0	77	21,0	352	85,4	60	14,6	371	82,4	79	17,6	342	77,7	98	22,3	360	75,9	114	24,1
Pessoal administrativo e similares	293	71,8	115	28,2	276	67,2	135	32,8	256	65,6	134	34,4	283	64,9	153	35,1	268	62,9	158	37,1	340	67,2	166	32,8
Pessoal dos serviços e vendedores	356	58,4	254	41,6	337	55,1	275	44,9	348	55,9	274	44,1	407	57,2	304	42,8	457	55,4	368	44,6	586	52,6	528	47,4
Agríc. trab. qualif. agríc. pescas	724	78,8	195	21,2	538	79,1	142	20,9	570	78,2	159	21,8	604	77,8	172	22,2	668	79,4	173	20,6	772	78,9	207	21,1
Oper., artífices e trab. similares	6 047	90,8	614	9,2	5 581	90,7	571	9,3	5 632	89,3	673	10,7	6 432	89,1	783	10,9	6 927	89,6	802	10,4	7 011	89,3	841	10,7
Oper. inst. máq. trab. montagem	1 559	94,5	90	5,5	1 489	94,7	84	5,3	1 486	94,5	86	5,5	1 587	94,5	92	5,5	1 513	96,1	62	3,9	1 627	95,5	76	4,5
Trab. não qualificados	1 053	70,2	446	29,8	1 756	74,9	587	25,1	1 842	73,7	657	26,3	1 631	72,4	622	27,6	2 049	71,9	801	28,1	2 040	74,9	682	25,1

Fonte: GPLP

As acções de acidentes de trabalho analisadas por sexo do sinistrado permitem identificar cinco tipos de situações. Em primeiro lugar, verifica-se que, nas profissões dos quadros superiores da Administração Pública, nos especialistas das profissões intelectuais e científicas, nos técnicos e profissionais de nível intermédio e no pessoal administrativo, tem vindo a aumentar significativamente o número de acções interpostas por mulheres, ainda que as acções intentadas por homens sejam sempre superiores. A título ilustrativo, confrontem-se os valores percentuais das acções cujos sinistrados são mulheres, nos anos de 1996 e de 2001: na primeira categoria profissional referida temos 12,3% e 14,1%; na segunda categoria, 25% e 30,8%; na terceira, 17,6% e 24,1%; e por fim, na quarta categoria, 28,2% e 32,8%.

Em segundo lugar, há a destacar o facto de, na profissão *pessoal dos serviços e vendedores*, a diferença percentual entre os sinistrados homens e mulheres ser aproximada. Por exemplo, em 1996, tínhamos 58,4% de sinistrados homens e 41,6% de mulheres e, em 2001, os valores são de 52,6% e 47,4%. Para todos os anos sob escrutínio mantém-se a proporção entre estes valores.

Em terceiro lugar, as profissões dos especialistas das profissões intelectuais e científicas, dos técnicos profissionais de nível intermédio, do pessoal administrativo e similares, dos agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura e pescas e dos trabalhadores não qualificados, cuja diferença entre os sinistrados homens e mulheres, embora relevante, se situa acima dos 20%. Por exemplo, em 2001, considerem-se os 21,1% de acções envolvendo mulheres para o caso dos agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura e pescas e os 32,8% de acções envolvendo mulheres no caso do pessoal administrativo e similares.

Em quarto lugar, as profissões dos operários, artífices e trabalhadores similares, os quadros superiores da Administração Pública e dirigentes e a profissão desconhecida ou ignorada, cuja diferença entre os sinistrados homens e mulheres se situa entre os 10% e os 19%. Por exemplo, em 2001, a percentagem de acções envolvendo mulheres foi, respectivamente, de 10,7%, 14,1% e 19%.

Finalmente, em quinto lugar, tem de sublinhar-se o valor registado no caso da profissão de operadores de instalações e máquinas, em que cerca de 95,5% das acções envolvem homens.

A tipologia apresentada anteriormente, construída a partir dos cruzamentos entre as variáveis *profissão do sinistrado* e *sexo do sinistrado*, quando comparada com os dados constantes das Estatísticas dos Acidentes de Trabalho de 2000, deixa perceber a existência de algum desencontro entre a distribuição dos sinistrados por profissão e por sexo e as profissões onde as mulheres sofrem mais acidentes em termos absolutos. No entanto, e como veremos adiante, quando os cálculos levam em consideração o universo das mulheres envolvidas em acidentes de trabalho, existe uma consonância de valores.

Tomando por unidade de análise as três profissões, no ano de 2000, onde ocorrem mais acidentes de trabalho envolvendo mulheres, e que são, a saber, a dos *trabalhadores não qualificados* (10 873 em 2000), a do *peçoal dos serviços e vendedores* (9 310 em 2000) e a dos *operários, artífices e trabalhadores similares* (7 828 em 2000), constatamos que elas correspondem, respectivamente, à terceira situação da tipologia (cuja diferença entre os sinistrados homens e mulheres, embora relevante, se situa acima dos 20%), à segunda situação (cuja diferença percentual entre os sinistrados homens e mulheres é aproximada) e à quarta situação (cuja diferença entre os sinistrados homens e mulheres se situa entre os 10% e os 19%). Esta última talvez seja a mais significativa, dado que a grande maioria das acções de acidentes de trabalho nesta categoria profissional envolve homens.

3.4. A propensão para a litigação, segundo o sexo e a profissão do autor

A mobilização dos tribunais de trabalho nos conflitos que resultam das acções de acidentes de trabalho também pode ser confrontada com a estrutura sexual do mercado de trabalho, de modo a estabelecer, segundo o sexo, a propensão para a litigação ou taxa de incidência dos sinistrados.

No quadro seguinte (*Quadro 18*), calculou-se a permilagem de acções de acidentes de trabalho, cujos sinistrados eram mulheres e homens, pelos totais de trabalhadores por conta de outrem, mulheres e homens. Da aplicação da fórmula resulta o seguinte: em 1996, por cada mil trabalhadores homens, 8,7 envolveram-se em litígios relacionados com acidentes de trabalho, sendo de 2,1 o valor obtido para as mulheres. Em 2000, os valores em causa são respectivamente de 9,1 e de 2,4. O elemento mais

significativo a reter é o de que, quando se considera a estrutura sexual do mercado de trabalho, estamos perante um padrão de conflitualidade maioritariamente masculino, situação contrastante com a que se verifica nas acções de contrato individual de trabalho, onde a permilagem de mulheres a interpor acções é sempre superior à dos homens, ainda que os valores em causa sejam relativamente próximos. Refira-se também a estabilidade do padrão de litigação nas acções de acidente de trabalho quando considerada a variável sexo.

Quadro 18 – Propensão para a litigação por sexo do sinistrado nas acções de acidente de trabalho (por 1000 TCO)

	1996	1997	1998	1999	2000
Total	6,0	5,8	5,7	5,9	6,2
Homens	8,7	8,4	8,3	8,6	9,1
Mulheres	2,1	2,1	2,2	2,3	2,4

Fonte: GPLP e DEEP

A relação existente entre o número de acções de acidente de trabalho, distribuídas por profissão e sexo do sinistrado e o total dos TCO por profissão e sexo permite obter a propensão para a litigação ou a taxa de incidência das acções de acidente de trabalho por profissão e sexo (cf. *Gráfico 13*).

Sobressaem, uma vez mais, os valores superiores do número de acções envolvendo homens em todas as categorias profissionais. Com efeito, e apesar dos aumentos das taxas de actividade e de emprego femininas resultarem na presença cada vez maior de mulheres TCO no mercado de trabalho e em todas as profissões, tal não tem implicado o aumento da propensão para a litigação no domínio da sinistralidade laboral. Em algumas profissões, como é o caso dos agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura e pescas e dos operários, artífices e trabalhadores similares, é muito significativa a diferença entre mulheres e homens.

Gráfico 13 – Acções de acidente de trabalho



Fonte: GPLP e DEEP

A comparação entre o peso das mulheres nas acções de acidente de trabalho e a posição que ocupam nas acções de contrato individual de trabalho evidencia a grande discrepância existente na mobilização dos tribunais de trabalho pelas mulheres, nos dois tipos de acções. Veja-se, por exemplo, entre 1996 e 2000, o peso percentual no total das mulheres nas acções de contrato individual de trabalho foi, respectivamente, de 41,2, 42, 42,5, 43 e 43,4, estando envolvidas, no mesmo período, em 14,8, 15,5, 16,4, 16,5 e 16,9 do total das acções de acidentes de trabalho, valores contrastantes com os muito acima dos 40% registados nas acções de contrato individual de trabalho.

Quadro 19 – Comparação entre as acções de contrato e acidente de trabalho envolvendo mulheres

		1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Mulheres (%)	Contratos	39,4	38,7	39,9	43,2	45,7	46,3	42	44,1	44,1	45,1	45,9	47,7	47,6
	Acidentes	10,9	13	12,8	13,4	13,8	14,4	14,2	14,9	15,6	16,5	16,6	17	17,3

Fonte: GPLP

Apesar da importância das comparações feitas anteriormente, tomando por referência quer o universo dos trabalhadores por conta de outrem,

quer o universo dos mobilizadores dos tribunais de trabalho, a especificidade do fenómeno da sinistralidade laboral exige o desenvolvimento de uma grelha de leitura que leve em consideração o universo dos acidentes de trabalho registados. Tal procedimento metodológico evidencia virtualidades analíticas que o tornam particularmente adequado ao estudo da relação existente entre a mobilização dos tribunais de trabalho nas acções de acidentes de trabalho e a globalidade dos acidentes de trabalho verificados em Portugal. Com efeito, desvela-se uma outra realidade sociolaboral quando se consideram as distribuições dos acidentes de trabalho por profissões e por sexo, nos tribunais e no mercado de trabalho. Em resultado do recurso a este procedimento, anulam-se alguns envieamentos decorrentes da simples comparação entre os dados relativos às mulheres envolvidas em acções de acidentes de trabalho por profissão e os dados relativos às mulheres envolvidas em acidentes de trabalho por profissão, conforme registámos anteriormente.

Quadro 20 – Distribuição das acções de acidentes de trabalho e dos acidentes de trabalho segundo profissão por sexo (%) – 2000

	Acções de Acidentes de Trabalho			Acidentes de Trabalho		
	H	M	Total	H	M	Total
Prof. desconhecida ou ignorada	1,5	2,7	1,7	9,6	9,8	9,7
Q. sup. ad. pública, dirigentes	1,7	1,5	1,7	3,3	2,4	3,1
Esp. profissões intelect. científ.	0,6	1,0	0,7	0,5	1,3	0,7
Téc. prof. nível intermédio	2,7	3,8	2,9	2,2	2,4	2,2
Pessoal administrativo e similares	2,1	6,1	2,8	2,6	6,5	3,3
Pessoal dos serviços e vendedores	3,6	14,2	5,4	3,4	21,4	6,7
Agric. trab. qualif. agric. pescas	5,3	6,7	5,5	3,6	3,6	3,6
Oper., artífices e trab. similares	54,4	30,9	50,5	49,0	18,0	43,3
Oper. inst. máq. trab. montagem	11,9	2,4	10,3	12,8	9,5	12,2
Trab. não qualificados	16,1	30,9	18,6	13,1	25,0	15,3

Fonte: GPLP e DEEP

No quadro anterior (*Quadro 20*) procede-se à comparação entre a distribuição percentual de acidentes de trabalho e a distribuição percentual de acções de acidentes de trabalho por sexo, considerando o total por sexo.

No caso das mulheres, verifica-se que as profissões que registam um número de acidentes de trabalho mais elevado são também as que estão

envolvidas num maior número de acções. Estão nesta situação os operários, artífices e trabalhadores similares, com 18% de acidentes de trabalho e 30,9% de acções, o pessoal dos serviços e vendedores, com 21,4% de acidentes e 14,2% de acções, e os trabalhadores não qualificados, com 25% de acidentes e 30,9% de acções. Note-se ainda que, no caso dos trabalhadores não qualificados e no caso dos operários, artífices e trabalhadores similares, a percentagem de acções envolvendo mulheres é superior à percentagem de acidentes de trabalho.

Ainda no mesmo quadro, encontram-se registados, para os homens, os valores percentuais das acções de acidentes de trabalho e de acidentes de trabalho. Da comparação entre as distribuições de ocorrências entre mulheres e homens resulta o seguinte: a profissão dos operários, artífices e trabalhadores similares apresenta as percentagens mais elevadas entre os homens de acções de acidentes de trabalho (54,4%) e de acidentes de trabalho (49%), sendo também uma categoria profissional com elevados valores entre as mulheres, respectivamente 30,9% e 18%. Também os trabalhadores não qualificados convergem na elevada percentagem de ocorrências, tanto para homens quanto para mulheres: respectivamente, 16,1% e 30,9%, na percentagem de acções e 13,1% e 25%, na percentagem de acidentes de trabalho.

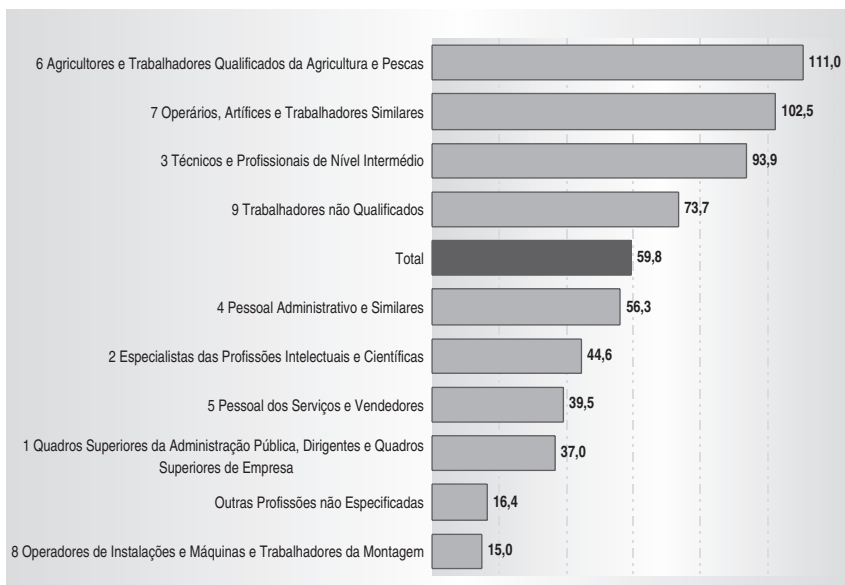
A categoria profissional dos operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem regista um elevado valor apenas entre os homens: 11,9% na percentagem de acções de acidentes de trabalho e 12,8% na percentagem de acidentes de trabalho. O pessoal dos serviços e vendedores, que no caso das mulheres apresenta valores elevados, não tem correspondência no caso dos homens.

Refira-se ainda que, no caso das mulheres, é significativamente superior à dos homens a percentagem de acções e de acidentes na categoria dos trabalhadores não qualificados, enquanto que, no caso dos homens, é significativamente superior à das mulheres a percentagem de acções e de acidentes na categoria profissional dos operários, artífices e trabalhadores similares.

Nos gráficos seguintes procurou-se obter um indicador mais refinado da relação existente entre as acções de acidentes de trabalho e o fenómeno da sinistralidade laboral, calculando o número de acções findas por aci-

dentos de trabalho por cada mil acidentes de trabalho ocorridos em 2000, segundo o sexo. Torna-se, assim, mais evidente a proporção de acções entradas por acidentes de trabalho, segundo o sexo.

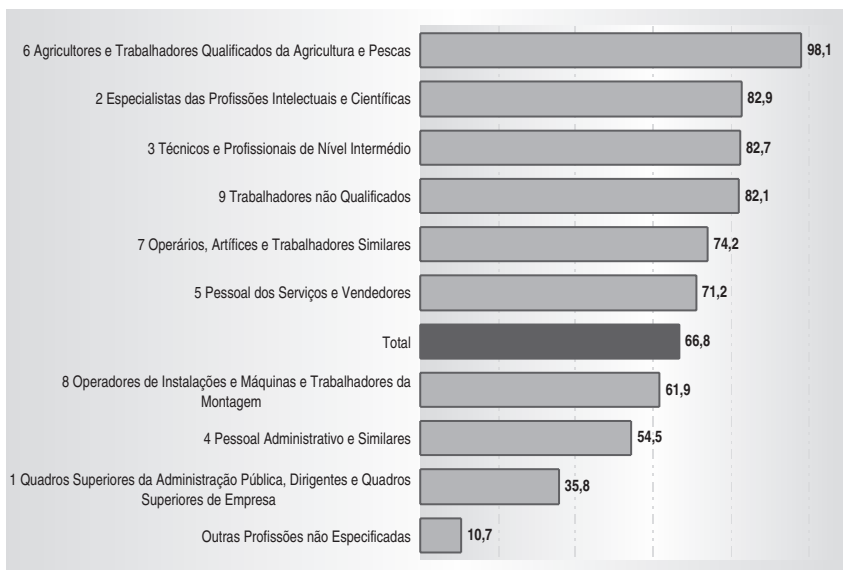
**Gráfico 14 – Acções entradas por acidente de trabalho, por cada mil acidentes de trabalho
Mulheres – 2000**



Fonte: GPLP

No *Gráfico 14* calcularam-se as acções entradas por cada mil acidentes de trabalho com mulheres. Devem destacar-se as profissões que apresentam valores superiores ao total: estão neste caso as categorias dos agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura e pescas (111), dos operários, artífices e trabalhadores similares (102,5), dos técnicos e profissionais de nível intermédio (93,9) e dos trabalhadores não qualificados (73,7). Quanto às profissões cujos valores se situam abaixo do total, elas são as seguintes: pessoal administrativo e similares (56,3), especialistas das profissões intelectuais e científicas (44,6), pessoal dos serviços e vendedores (39,5), quadros superiores da Administração Pública, dirigentes e quadros superiores de empresa (37), outras profissões não especificadas (16,4) e operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem (15).

**Gráfico 15 – Acções entradas por acidente de trabalho, por cada mil acidentes de trabalho
Homens – 2000**



Fonte: GPLP

No *Gráfico 15*, onde foram calculadas as acções entradas por acidentes de trabalho por cada mil acidentes de trabalho com homens, em 2000, devem salientar-se as categorias profissionais cujos valores se situam acima do total: agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura e pescas (98,1), especialistas das profissões intelectuais e científicas (82,9), técnicos e profissionais de nível intermédio (82,7), trabalhadores não qualificados (82,1), operários, artífices e trabalhadores profissionais (74,2) e pessoal dos serviços e vendedores (71,2). Quanto às categorias profissionais que se situam abaixo deste valor médio, encontram-se os operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem (61,9), pessoal administrativo e similares (54,5), quadros superiores da Administração Pública e dirigentes e quadros superiores de empresa (35,8) e outras profissões não especificadas (10,7).

Da comparação entre a distribuição das acções no caso das mulheres e dos homens, apresentada nos gráficos anteriores, algumas observações devem ser feitas. A primeira diz respeito à convergência, na categoria dos agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura e pescas, do

maior número de acções intentadas por mulheres e por homens por cada mil acidentes de trabalho. Em qualquer um dos casos, os valores são, como já se referiu, muito elevados. A segunda observação diz respeito às posições ocupadas pelas profissões dos operários, artífices e trabalhadores similares, no caso das mulheres, e dos especialistas das profissões intelectuais e científicas, no caso dos homens. Elas remetem para contextos profissionais muito distintos, devendo mencionar-se o facto de serem os homens que registam na categoria dos especialistas das profissões intelectuais e científicas o segundo valor mais elevado no total da distribuição das acções intentadas por homens, enquanto que, no caso das mulheres, tal posição é ocupada pela profissão dos operários, artífices e trabalhadores similares. A terceira observação é de que existe novamente uma convergência entre mulheres e homens nas categorias dos técnicos e profissionais de nível intermédio e dos trabalhadores não qualificados, que ocupam as mesmas posições, a terceira e a quarta, na estrutura da distribuição das acções. Finalmente, a partir da quinta posição na estrutura da distribuição, ocorrem mais situações de convergência entre categorias profissionais entre mulheres e homens, embora os valores registados na categoria dos quadros superiores da Administração Pública, dirigentes e quadros superiores de empresa registem valores próximos – 37 no caso das mulheres e 35,8 no caso dos homens.

CONCLUSÕES

Ao longo deste relatório, apresentaram-se várias conclusões parciais e resultados que são agora organizados de uma forma sintética. Considerando-se globalmente o estudo desenvolvido quer acerca do acesso ao direito e à justiça em situações de discriminação entre mulheres e homens, quer acerca da caracterização dos mobilizadores da justiça laboral em Portugal, reconhece-se uma convergência de resultados naquilo que podemos designar por ciclo vicioso da discriminação. Isto é, a discriminação entre mulheres e homens no trabalho, que se manifesta nas modalidades de acesso ao trabalho, nas condições de trabalho e no desemprego e despedimento, prolonga-se nas situações de litígio. A estrutura da litigação envolvendo as mulheres trabalhadoras é marcada por duas características: a «litigação ausente» dos tribunais em casos de discriminação directa e indirecta onde ocorrem violações maciças de direitos das mulheres trabalhadoras; e a litigação resultante das condições de discriminação/segregação/precarização experimentadas pelas mulheres no mercado de trabalho.

Podemos assim afirmar estarmos perante um duplo problema de efectividade na aplicação dos direitos laborais das mulheres, que conjuga violação maciça de direitos e selectividade de direitos violados. Em termos ideais típicos, e no que concerne à regulação das relações sociais marcadas por elevados graus de inefectividade normativa, é possível identificar três grandes paradigmas de análise da aplicação do direito e das formas de o tornar mais efectivo: paradigma preventivo; paradigma repressivo/fiscalizador e paradigma restaurativo/restitutivo. Em regra, admite-se que estes dois últimos paradigmas estão associados a sistemas de acesso ao direito e de resolução dos conflitos onde se privilegia o modelo adversarial e a adjudicação judicial em detrimento dos modelos ganhador – ganhador e do diálogo social. Por seu lado, ao paradigma preventivo estão associados sistemas de acesso ao direito de resolução dos conflitos onde se privilegia o modelo ganhador – ganhador e o diálogo social, apostando numa maior socialização dos bens político-jurídicos em causa, através do recurso a uma cultura de prevenção de que fazem parte modelos de justiça de proximidade e formas alternativas de resolução dos litígios (Ferreira, 2003).

A situação portuguesa parece justificar, pelas suas características, a utilização de um modelo integrado onde se conjuga o rigor da fiscalização

dos quadros legais em vigor com a difusão simultânea de uma cultura de prevenção e de formas de justiça de proximidade. Como vimos, na breve análise que fizemos do sistema de acesso ao direito, os elementos que o constituem evidenciam a capacidade potencial para tornarem mais efectivos os direitos das mulheres trabalhadoras, mas são também marcados por significativas limitações na sua actuação. Assim, e encurtando razões, considera-se que o Ministério Público, a Inspeção-Geral do Trabalho e os sindicatos têm a capacidade potencial para desenvolver estratégias selectivas de intervenção nas relações sociais marcadas pelas mais variadas formas de discriminação entre mulheres e homens. Trata-se de um fenómeno social a merecer uma atenção qualitativa por parte de todos os operadores judiciais e actores sociais.

O mundo do trabalho caracteriza-se historicamente por ser palco de múltiplas experiências no domínio da resolução alternativa de litígios (ADR)³⁰. No entanto, não existe qualquer experiência em Portugal neste domínio aplicada à resolução de conflitos em matéria de discriminação em função do sexo no trabalho e no emprego. As experiências internacionais conhecidas nesta matéria, por exemplo, nos Estados Unidos da América, Inglaterra, Escócia e Irlanda, são referências importantes e a ter em conta no domínio da conflitualidade associada às formas de discriminação directa e indirecta das mulheres que, de resto, estão na base de muitas das orientações emanadas pela OIT e pela UE.

Da caracterização da mobilização dos tribunais de trabalho por parte das mulheres trabalhadoras, resultou um conjunto de conclusões que se passam a sintetizar.

A actividade dos tribunais de trabalho na sua relação com a distribuição por sexos dos trabalhadores por conta de outrem é marcada pelas elevadas taxas de feminização da litigação emergente das acções de contrato individual de trabalho. Efectivamente, as mulheres estão cada vez mais presentes na mobilização dos tribunais, tendendo o seu número a aumentar nas profissões dos quadros superiores, especialistas intelec-

³⁰ Ferreira, António Casimiro (1998), «A participação do Estado e da sociedade civil na resolução dos conflitos de trabalho», in *Debate sobre a Administração da Justiça do Trabalho*, Lisboa, Conselho Económico e Social; Ferreira, António Casimiro (1994), «O Estado e a Resolução dos Conflitos de Trabalho», *Revista Crítica de Ciências Sociais*, n.º 39, Coimbra.

tuais e científicos, técnicos e profissionais de nível intermédio e a ser superior à dos homens nos grupos profissionais com maiores índices de segregação sexual, como sejam, o pessoal administrativo, dos serviços e vendedores e os trabalhadores não qualificados. Contudo, o padrão de mobilização dos tribunais por parte das mulheres tem como origem conflitos onde se reconhecem apenas os tradicionais litígios emergentes da relação individual de trabalho, partilhados por homens e por mulheres.

O núcleo duro dos conflitos caracterizadores do padrão de litigação nas acções de contrato individual de trabalho está relacionado com o objecto da acção «remunerações e outras prestações salariais» e com a impugnação do despedimento. Assim sendo, identifica-se por omissão a existência de uma estrutura de litigação constituída por conflitos como os da discriminação sexual, protecção da maternidade e paternidade, e trabalho clandestino e a escassez de litígios associados às categorias profissionais, à contratação a termo, às sanções disciplinares, etc.

Os conflitos centrados em questões pecuniárias e despedimento são transversais a trabalhadoras e trabalhadores. É esta estrutura de conflitualidade assente numa base reivindicativa defensiva a principal mobilizadora dos tribunais de trabalho. Ela indicia a existência de uma litigação que não é específica às mulheres trabalhadoras.

Atendendo-se à distribuição por sexo dos autores nas acções declarativas de contrato individual de trabalho, duas tendências são de sublinhar. A primeira é a da predominância masculina dos autores. A segunda prende-se com a crescente feminização na procura dos tribunais nas acções de contrato individual de trabalho. Apesar das variações anuais e das diferenças ainda registadas entre os valores dos mobilizadores dos sexos feminino e masculino, tudo indica estarmos perante uma tendência de convergência entre os dois sexos na mobilização dos tribunais neste tipo de acções.

Da comparação entre a estrutura das profissões dos mobilizadores dos tribunais em 2001 e a estrutura das profissões no mercado de trabalho em 2003, realça-se como significativo o facto de existir uma convergência entre as profissões onde é mais evidente a concentração das mulheres empregadas e as profissões onde a mobilização dos tribunais é caracterizada pelo facto das acções serem maioritariamente intentadas por

mulheres. Estamos perante um caso de isomorfismo entre o padrão de mobilização dos tribunais pelas mulheres nas acções de contrato individual de trabalho e a sua concentração no mercado de trabalho. Tal ocorre nas seguintes profissões: pessoal dos serviços e vendedores, com 20,2% de concentração e 61,9% de acções; trabalhadores não qualificados, com 17,7% de concentração e 57,8% de acções; pessoal administrativo e similares, com 13,3% de acções e 63% de acções. Estas profissões, exceptuando-se o caso dos agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura e pescas, são coincidentes com as profissões onde o valor percentual das acções envolvendo trabalhadoras é mais elevado.

Também as taxas de feminização mais elevadas no mercado de trabalho coincidem com as profissões em que se tem registado ou um aumento percentual significativo das acções, ou em que é maioritária a mobilização dos tribunais pelas mulheres. Tal ocorre nas profissões do pessoal dos serviços e vendedores, trabalhadores não qualificados, pessoal administrativo e similares, e especialistas das profissões intelectuais e científicas.

A propensão para a litigação por sexo e profissão revela a existência de taxas de incidência diferenciadas por sexo e por profissão. Por exemplo, em 1999, as profissões em que é mais elevado o número de processos intentados por cada mil TCO mulheres são, por ordem decrescente, as seguintes: operários, artífices e trabalhadores similares (9,4%); pessoal dos serviços e vendedores (6%) e trabalhadores não qualificados (5,6%).

A taxa de incidência calculada para os autores do sexo masculino revela que as profissões dos operários, artífices e trabalhadores similares (5,5%) e dos trabalhadores qualificados (3,6%) apresentam valores inferiores aos das mulheres para as mesmas categorias. Por outro lado, a categoria dos trabalhadores não qualificados regista um valor inferior (3,6%) ao da taxa de incidência feminina (5,6%). As profissões do pessoal dos serviços e vendedores (7,6%) e dos agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura e pescas (6,2%) apresentam as taxas de incidência mais elevadas entre os homens.

A taxa de incidência revela a existência de um desequilíbrio percentual entre mulheres e homens na judicialização dos conflitos emergentes das

acções de contrato individual de trabalho. A percentagem de mulheres a interpor acções de contrato individual de trabalho é sempre superior à dos homens.

Quanto à evolução das mulheres no mercado de trabalho, na sua comparação com a mobilização dos tribunais, regista-se o seguinte:

- (1) o peso das mulheres no total dos TCO tem vindo a aumentar;
- (2) este aumento repercute-se na mobilização dos tribunais por a ele se encontrar associado o crescente aumento do volume processual, aliado às acções intentadas por mulheres;
- (3) entre 1989 e 1994 ocorre um crescimento brusco do volume processual;
- (4) este aumento é mais acentuado entre 1992 e 1994;
- (5) em 1995, o volume processual e o peso das mulheres nos TCO tende a convergir, 42% e 41%, respectivamente;
- (6) existe uma estabilidade entre o volume processual e o peso das mulheres nos TCO em 1996 e 1997;
- (7) a partir de 1997 ocorre um novo aumento do volume processual apesar de se manter relativamente estável o peso das mulheres nos TCO.

Em termos gerais, é possível estabelecer uma relação comparativa entre o volume do emprego das mulheres e o aumento do número de acções intentadas por autoras. As dinâmicas sexuais presentes no mercado de trabalho têm correspondência nas dinâmicas de mobilização dos tribunais de trabalho.

Fazendo a comparação entre os valores do desemprego registados e os valores das acções de contrato individual de trabalho intentadas por mulheres, os dados sugerem a existência de uma relação muito estreita entre ambos. As profissões que mais mobilizam os tribunais são as que registam valores mais elevados de desemprego, onde a taxa de feminização é elevada e, em geral, o nível de habilitação e/ou de qualificação é baixo. É o que sucede nas profissões dos trabalhadores não qualificados dos serviços, com o pessoal dos serviços, protecção e segurança e com os outros operários e trabalhadores similares.

Entre 1989 e 2001, é possível identificar duas grandes tendências. A primeira diz respeito à predominância masculina dos sinistrados. A desigual

distribuição por sexo dos sinistrados nas acções de acidentes de trabalho é uma característica bem estabelecida e distintiva deste tipo de litigação. Para qualquer dos anos considerados, o número de acções envolvendo homens é sempre superior ao das mulheres. A segunda tendência prende-se com a crescente feminização dos sinistrados nas acções de acidentes de trabalho, tendência que se foi consolidando ao longo da década de 90.

As acções de acidentes de trabalho analisadas por sexo do sinistrado permitem identificar cinco tipos de situações. Em primeiro lugar, verifica-se que nas profissões dos *quadros superiores da Administração Pública*, nos *especialistas das profissões intelectuais e científicas*, nos *técnicos e profissionais de nível intermédio* e no *peçoal administrativo* tem vindo a aumentar significativamente o número de acções interpostas por mulheres, ainda que as acções intentadas por homens sejam sempre superiores.

Em segundo lugar, há a destacar o facto de, na profissão *peçoal dos serviços e vendedores*, a diferença percentual entre os sinistrados homens e mulheres ser aproximada.

Em terceiro lugar, verifica-se que nas profissões dos *especialistas das profissões intelectuais e científicas*, dos *técnicos profissionais de nível intermédio*, do *peçoal administrativo e similares*, dos *agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura e pescas* e dos *trabalhadores não qualificados*, a diferença entre os sinistrados homens e mulheres, embora relevante, se situa acima dos 20%.

Em quarto lugar, verifica-se que nas profissões dos *operários, artífices e trabalhadores similares*, *quadros superiores da Administração Pública e dirigentes* e na *profissão desconhecida ou ignorada*, a diferença entre os sinistrados homens e mulheres se situa entre os 10% e os 19%.

Finalmente, em quinto lugar, tem de se sublinhar o valor registado no caso da profissão dos *operadores de instalações e máquinas*, em que cerca de 95,5% das acções envolvem homens.

Através da comparação entre a distribuição percentual de acidentes de trabalho e a distribuição percentual de acções de acidentes de trabalho por sexo, considerando o total por sexo, verifica-se que, no caso das mulheres, as profissões que registam um número mais elevado de aci-

dentes de trabalho são também as que estão envolvidas num maior número de acções.

Refira-se ainda que, no caso das mulheres, é significativamente superior à dos homens a percentagem de acções e de acidentes na categoria dos trabalhadores não qualificados, enquanto que no caso dos homens é significativamente superior à das mulheres a percentagem de acções e de acidentes na categoria profissional dos operários, artífices e trabalhadores similares.

Ao analisarem-se as acções entradas por cada mil acidentes de trabalho com mulheres, devem destacar-se as profissões que apresentam valores superiores ao total; estão neste caso as categorias dos agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura e pescas, dos operários, artífices e trabalhadores similares, dos técnicos e profissionais de nível intermédio e dos trabalhadores não qualificados. Quanto às profissões cujos valores se situam abaixo do total, elas são as seguintes: pessoal administrativo e similares, especialistas das profissões intelectuais e científicas, pessoal dos serviços e vendedores, quadros superiores da Administração Pública, dirigentes e quadros superiores de empresa, outras profissões não especificadas e operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem.

Apresenta-se, de seguida, um conjunto de sugestões relativas aos problemas emergentes da discriminação entre mulheres e homens na sua relação com as barreiras ao acesso ao direito.

A primeira passa por contrariarmos um discurso comum, a propósito das políticas de acesso ao sistema judicial, nos termos do qual se considera necessário retirar litigação e volume de contencioso dos tribunais. Se esta perspectiva é válida para certas áreas da administração da justiça, ela não o é no domínio laboral. Pensamos que o incremento dos conflitos na área laboral pode ser uma forma de consolidar direitos das mulheres. Os conflitos devem ser utilizados prospectivamente, de modo a estabilizar e sedimentar expectativas sociais, nomeadamente, as que estão associadas ao combate à discriminação sexual e ao aprofundamento da democracia.

A segunda coloca-se num plano geral e podemos identificá-la como o desafio de transformar o sistema de acesso ao direito e justiça laborais

de tendencialmente reactivo em pró-activo. É necessário que, através de uma prática concertada, os agentes do acesso contribuam para a desocultação da discriminação e dos poderes de facto, que impedem a expressão de legítimas reivindicações. Se podemos definir a «confiança como segurança na credibilidade de uma pessoa ou na fiabilidade de um sistema, no que diz respeito a um dado conjunto de resultados ou acontecimentos» (Giddens, 1992), então eu diria que o que é necessário é promover a confiança no sistema de acesso ao direito, uma confiança que faça os prevaricadores respeitá-lo e que confira segurança ontológica e social àqueles que a ele recorrem. Só assim podemos garantir que os conflitos laborais associados à discriminação das mulheres deixem de ser residuais ou nulos nos tribunais de trabalho.

A terceira sugestão parte de uma interpelação ao movimento sindical, à administração da justiça e à administração do trabalho. É necessário contrapor à opacidade das relações sociais baseadas na discriminação a sua transferência para o espaço público da equidade, da virtude e da justiça social. Sem uma intensa informação e formação, dificilmente a prática sindical, a cultura empresarial, a jurisprudência e a fiscalização saberão reconhecer a discriminação lá onde ela está bem encrostada nas relações sociais.

A quarta sugestão passa por potenciar a experiência de tripartismo da CITE, de que pode resultar uma situação de «justiça de proximidade», conferindo-lhe capacidades que lhe permitam uma maior intervenção no domínio do acesso. Refira-se que, apesar da falta de efectividade das formas alternativas de resolução dos litígios individuais de base tripartida e paritária, a CITE evidencia conhecimentos e capacidades para uma intervenção mais profunda. Esta seria também uma forma de potenciar a protecção das trabalhadoras face a possíveis represálias associadas à denúncia de situações de discriminação. A CITE poderia mesmo conjugar a sua actuação como espaço de resolução alternativa dos litígios com a competência para accionar judicialmente os casos de discriminação.

A quinta sugestão está ligada à negociação colectiva, esse *locus* privilegiado de produção da normatividade laboral que deve, através dos seus legisladores sociais, assumir claramente o objectivo de combate à discriminação, explorando, por exemplo, as possibilidades legais relativas ao

desenvolvimento e institucionalização, através da negociação colectiva de formas alternativas de resolução de litígios vocacionados para a problemática da discriminação.

A sexta sugestão é a de que o sistema das estatísticas judiciais, nomeadamente no domínio laboral, seja mais rigoroso no que diz respeito ao registo dos casos de discriminação que dão entrada nos tribunais de trabalho. A este propósito seria desejável que a Base de Dados sobre o Género passasse a contemplar as questões relativas à administração da justiça laboral.

Finalmente, a desejável cultura de prevenção e a socialização de valores relativos ao combate à discriminação devem tentar a difícil combinação entre competitividade, cultura empresarial inovadora e cidadania. A promoção de uma cultura empresarial alternativa que valorize a participação dos trabalhadores e concorra para a «civilização» das empresas tornando-as em espaço de diálogo social e de cidadania é uma condição indispensável em todo este processo.

BIBLIOGRAFIA

- Cabral, M. V. (1997), *Cidadania Política e Equidade Social em Portugal*. Oeiras: Celta Editora.
- Cappelletti, Mauro e Garth, Bryant (eds.) (1978), *Access to Justice. A World Survey*. Milão: Giuffré-Sijthoff & Noordhoff.
- CITE (2003), *Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens*. Lisboa: CITE.
- Comissão Europeia (2003), *Relatório Anual sobre a Igualdade e a não Discriminação em 2003*. Luxemburgo: Comunidades Europeias.
- COM/2003/176: http://europa.eu.int/eur-lex/pt/com/pdf/2003/com2003_0176pt01.pdf.
- Dahl, Tove Stang (1993), *O Direito das Mulheres: Uma introdução à teoria do direito feminista*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Doyle, Margaret (2000), *Advising on ADR: The essential guide to appropriate dispute resolution*. London: Advice Services Alliance.
- Eskridge e Hunter (1997), *Sexuality, Gender and the Law*. New York: the Foundation Press.
- Faget (1995), «L'accès au droit: logique de marché et enjeux sociaux», *Droit et Société*, 30-31, 367 ss.
- Fernandes, António Monteiro (1991), *Direito do Trabalho*. Coimbra: Livraria Almedina.
- Ferreira, António Casimiro (1994), «O Estado e a Resolução dos Conflitos de Trabalho», *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 39.
- Ferreira, António Casimiro (1998), *A Justiça Laboral em Portugal numa Perspectiva sócio-jurídica*. Coimbra: CES/CEJ (relatório de investigação).
- Ferreira, António Casimiro e Pedroso, João (1999), «Entre o passado e o futuro: contributos para o debate sobre a Sociologia do Direito em Portugal», *Revista Crítica das Ciências Sociais*, 52/53, 333-361.

- Ferreira, António Casimiro (2001), *Os Conflitos de Trabalho e as Suas Formas de Resolução na Sociedade Portuguesa*. Relatório JNICT.
- Ferreira, António Casimiro (2002), «O sistema português de resolução dos conflitos de trabalho: dos modelos paradigmáticos às organizações internacionais», in José Manuel Pureza e António Casimiro Ferreira (orgs.), *A Teia Global: Movimentos sociais e instituições*. Porto: Afrontamento.
- Ferreira, António Casimiro (2003), *Trabalho Procura Justiça: A resolução dos conflitos laborais na sociedade portuguesa*. Dissertação de Doutoramento. Coimbra: FEUC.
- Ferreira, Virgínia (2004), *Relações Sociais de Sexo e Segregação do Emprego: Uma análise da feminização dos escritórios em Portugal*. Dissertação de Doutoramento em Sociologia. Coimbra: FEUC.
- Ferreira, Virgínia (1999), «Os paradoxos da situação das mulheres em Portugal», *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 52/53, 199-227.
- Giddens, Anthony (1992), *As Consequências da Modernidade*. Oeiras: Celta.
- Goldstein *et al.* (2000), «Legalization and World Politics», *International Organization*, 54: (3), 385-400.
- OIT (2003), *Time for Equality at Work. Global Report*. Genebra: OIT.
- Prata, Ana (1998), *Dicionário Jurídico, direito civil, direito processual civil, organização judiciária*. Coimbra: Almedina.
- Rodrigues, Maria João (1992), *O Sistema de Emprego em Portugal: Crise e mutações*. Lisboa: Publicações Dom Quixote.
- Santos, Boaventura de Sousa (2002), «Direito e democracia: A reforma global da justiça», in Pureza e Ferreira (orgs.), *A Teia Global: movimentos sociais e instituições*. Porto: Afrontamento.
- Santos, Boaventura de Sousa (org.) (2000), «Para uma concepção pós-moderna do direito», in Boaventura de Sousa Santos, *A Crítica da Razão Indolente: Contra o desperdício da experiência*. Porto: Afrontamento.

- Santos, Boaventura de Sousa (1998), *Reinventar a Democracia*. Lisboa: Gradiva.
- Santos, Boaventura de Sousa; Pedroso, João; Marques, Maria Manuel Leitão e Ferreira, Pedro (1996), *Os Tribunais nas Sociedades Contemporâneas: O caso português*. Porto: Afrontamento/CES/CEJ.
- Santos, Boaventura de Sousa (1995), *Toward a New Common Sense: Law, science and politics in the paradigmatic transition*. New York: Routledge.
- Santos, Boaventura de Sousa (1994), *Pela Mão de Alice, o Social e o Político na Pós-Modernidade*. Porto: Afrontamento.
- Santos, Boaventura de Sousa (1987), «O estado, a sociedade e as políticas sociais», *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 23, 13-74.
- Silva, Manuela (1999), *A Igualdade de Género: Caminhos e atalhos para uma sociedade inclusiva*. Cadernos Condição Feminina, 53. Lisboa: Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres.
- Supiot, Alain *et al.* (2001), *Beyond Employment – Changes in work and future of labour law in Europe*. Oxford: University Press.
- Therborn, Göran (1995), *European Modernity and Beyond: The trajectory of european societies 1945-2000*. London: Sage.
- Torres, Anália (coord.) (2003), *Homens e Mulheres entre Família e Trabalho*. Lisboa: DEEP.

Outras referências:

Instituto Nacional de Estatística
<http://www.ine.pt/PI/genero/Principal.aspx>

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
<http://www.cite.gov.pt/>

Ministério do Trabalho
e da Solidariedade Social

C | I | T | E

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO