

COLÓQUIO INTERNACIONAL

“Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no Trabalho no Emprego e na Formação Profissional”

Organizado conjuntamente pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego e pelo Conselho Económico e Social

C | I | T | E

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Título: Colóquio Internacional "Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional"

Edição: CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
Lisboa, 2000

ISBN 972-8399-08-1

Dep. Legal n.º 150.559/00

Tiragem: 2000 exemplares

Execução gráfica: Antunes & Amílcar, Lda.

Acabado de imprimir em Março de 2000

COLÓQUIO INTERNACIONAL
“IGUALDADE DE OPORTUNIDADES
ENTRE MULHERES E HOMENS
NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA
FORMAÇÃO PROFISSIONAL”

(Organizado conjuntamente pela Comissão para a Igualdade
no Trabalho e no Emprego e pelo Conselho Económico e Social
e realizado no Grande Auditório do Centro Cultural
de Belém a 5 de Julho de 1999)

C | I | T | E

**COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO**

Índice

Sessão de Abertura

Intervenção da Senhora Presidente da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

Dra. Maria do Céu da Cunha Rêgo 9

Intervenção do Senhor Presidente da Confederação do Comércio e Serviços de Portugal

Eng.º Vasco da Gama 13

Intervenção do Senhor Coordenador Nacional da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional

Senhor Manuel Carvalho da Silva..... 17

Intervenção do Senhor Director-Geral Adjunto da Confederação da Indústria Portuguesa

Dr. Heitor Salgueiro..... 21

Intervenção do Senhor Secretário-Geral da União Geral de Trabalhadores

Eng.º João Proença..... 25

Intervenção de Sua Excelência o Ministro do Trabalho e da Solidariedade

Dr. Eduardo Ferro Rodrigues 31

Primeira Sessão

Para a Igualdade, o Imperativo da Redefinição do Trabalho

Eng.ª Maria de Lourdes Pintasilgo 43

Segunda Sessão

A Prosecução da Igualdade de Género através das Políticas Públicas

Dra. Manuela Silva 63

Terceira Sessão

O Papel do Direito Comunitário

Professora Eliane Vogel-Polsky 79

Quarta Sessão

O Papel da Negociação Colectiva

Professor Brian Bercusson 113

Painel – A Situação em Portugal

Dra. Manuela Aguiar 169

Professora Doutora Margarida Chagas Lopes 175

Dr. António Monteiro Fernandes 181

Dr. António Casimiro 191

Sessão de Encerramento

Intervenção do Senhor Presidente do Conselho Económico e Social

Dr. José da Silva Lopes 199

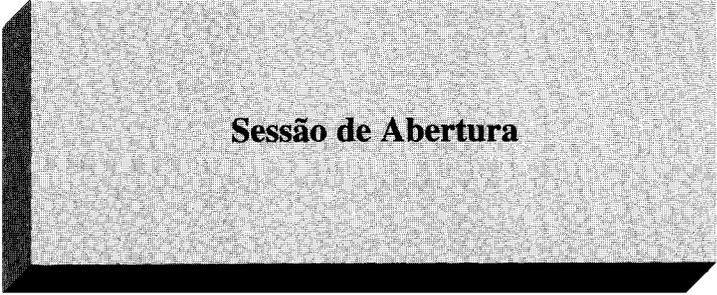
Intervenção de Sua Excelência o Secretário de Estado da Presidência do Conselho de Ministros

Dr. Vitalino Canas 205

Intervenção do Senhor Presidente do Supremo Tribunal de Justiça

Juiz Conselheiro Cardona Ferreira 209

Programa 215



Sessão de Abertura

Intervenção da Senhora Presidente da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – CITE

Dra. Maria do Céu da Cunha Rêgo

Em nome de S. Excia o Ministro do Trabalho e da Solidariedade, está aberto o Colóquio Internacional – “Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional”.

Senhor Ministro do Trabalho e da Solidariedade,
Senhor Presidente do Conselho Económico e Social,
Senhor Presidente da Confederação do Comércio e Serviços de Portugal,
Senhor Coordenador Nacional da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional,
Senhor Director-Geral Adjunto da Confederação da Indústria Portuguesa,
Senhor Secretário-Geral da União Geral de Trabalhadores,
Exmas. Individualidades,
Senhoras e Senhores Conferencistas e Oradores,
Senhoras e Senhores Participantes neste Colóquio,

Estamos aqui para celebrar o Direito e para contribuir para que ele se cumpra.

Há vinte anos a lei da igualdade entre mulheres e homens no trabalho e no emprego concretizou o que a Constituição de 1976 e a revisão do Código Civil, dois anos depois, tinham consagrado em Portugal:

- o fim da hierarquização imposta por lei entre os homens e as mulheres;
- o fim da ligação, por via da lei, das mulheres à natureza e dos homens à racionalidade;
- o fim dos espaços de poder estanques e destinados por lei em função do género: aos homens o espaço público e a

“chefia da família”; às mulheres o espaço privado e o “governo doméstico”;

- o igual direito das mulheres e dos homens à liberdade de escolher a sua vida;
- o igual direito dos homens e das mulheres ao trabalho remunerado e à autonomia individual;
- o igual direito das mulheres e dos homens à família.

Comemoramos vinte anos de uma opção de organização social em que a dimensão humana na sua globalidade é reconhecida pelo direito de igual modo aos homens e às mulheres.

No que à CITE respeita muito obrigada por terem aceite este convite.

Ao Senhor Ministro pela disponibilidade e apoio que manifestou à iniciativa.

Ao Senhor Presidente do Conselho Económico e Social, pela parceria generosa, empenhada e solidária, graças à qual este Colóquio foi possível.

Aos Senhores representantes dos Parceiros Sociais pela importância da sua presença para a inclusão da igualdade de oportunidades no diálogo social, pela excelente cooperação e pelo dinamismo que imprimiram à participação junto das suas estruturas.

Aos membros de órgãos de soberania,

Às personalidades públicas,

Aos membros da comunidade científica em Portugal e noutros Estados-Membros da União Europeia,

Aos elementos da comunicação social,

A todas e a todos que quiseram participar e que constituem os públicos alvo desta iniciativa, obrigada por terem vindo.

Vinte anos depois da Lei da Igualdade, a adesão que o Colóquio despertou mostra que há condições para, conscientemente, se mudarem, agora de facto, as atitudes e as práticas que subsistem no quotidiano e que são próprias do tempo em que os papéis sociais das mulheres e dos homens estavam pré-determinados em função do género.

Como se as mulheres não constituíssem quase metade do mercado de trabalho; como se os homens não tivessem família, nem casa, nem lhes devessem trabalho e atenção; como se a vida não tivesse mudado; como se as mulheres não tivessem direito a contribuir para o desenvolvimento; como se fossem dispensáveis, ou um recurso menor a utilizar apenas a título supletivo e na estrita medida de um necessário em cuja fixação não participam; como se, quando escolhermos viver em democracia, não tivéssemos deixado de aceitar que as oportunidades e o êxito dos homens exigissem o preço da abdicação e da ausência das mulheres da esfera pública.

Como se fosse desejável e “natural” que a maternidade – que permite a continuação da sociedade em que as empresas e as organizações se inserem e de que vivem – constituísse uma desvantagem comparativa sem remédio para as mulheres, no acesso ao emprego e na progressão profissional; se traduzisse, ainda quando meramente potencial, num impedimento real à sua sobrevivência; devesse privar a sociedade e a actividade económica do seu trabalho, do seu talento, dos seus conhecimentos, da sua criatividade; fosse um “problema” delas, a resolver por elas, e não um valor social eminente a proteger pela sociedade e pelo Estado, como garante a Constituição.

Como se fosse desejável e “natural” que a paternidade – que permite a continuação da sociedade em que as empresas e as organizações se inserem e de que vivem – não tivesse que ter consequências na vida profissional dos homens; não implicasse o seu tempo, o seu investimento pessoal, a sua dedicação, os seus cuidados e a sua proximidade na relação; fosse indiferente ou mesmo inexistente para a organização do trabalho, e não um valor social eminente, a proteger pela sociedade e pelo Estado, como garante a Constituição.

Como se o direito à conciliação entre a vida familiar e profissional – tal como o direito ao trabalho – não fosse constitucionalmente reconhecido às mulheres e aos homens sem discriminação.

Como se num quadro de sã concorrência situações de discriminação não fossem incompatíveis com a excelência e não pudessem ameaçar a competitividade e mesmo a sobrevivência das empresas.

Como se a igualdade de oportunidades não constituísse um factor de inovação estratégica, tanto maior quanto mais elevados forem o grau de exigência dos consumidores, a qualificação e as expectativas dos recursos humanos e as alternativas que o mercado lhes ofereça.

A promoção da igualdade entre mulheres e homens é hoje, pela Constituição, uma tarefa fundamental do Estado português, e, pelo Tratado de Amesterdão, uma missão da União Europeia.

Pela minha parte espero que este Colóquio – com o saber dos seus intervenientes, com o debate dos seus participantes, com a reflexão que induza e o seguimento que tenha – possa contribuir para que os vários sectores da sociedade portuguesa e as pessoas em concreto também assumam como seu esse objectivo e se decidam a melhorar a qualidade da vida.

Muito obrigada

Intervenção do Senhor Presidente da Confederação do Comércio e Serviços de Portugal – CCP

Eng.º Vasco da Gama

Muito obrigado!

Senhor Ministro do Trabalho e da Solidariedade,
Senhor Presidente do Conselho Económico e Social,
Senhora Presidente da Comissão para a Igualdade no trabalho e no Emprego,
Senhor Secretário-Geral da União Geral de Trabalhadores,
Senhor Coordenador Nacional da Confederação Geral dos Trabalhadores,
Senhor Director-Geral Adjunto da Confederação da Indústria Portuguesa,
Minhas Senhoras e Meus Senhores,

A comemoração dos vinte anos sobre a entrada em vigor do Decreto-Lei que consagrou o princípio constitucional da igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho e no emprego, e que está na base da realização deste Colóquio Internacional que hoje nos reúne aqui por iniciativa da CITE e do Conselho Económico e Social, marca a importância que este tema assume na nossa sociedade.

A reflexão que os parceiros sociais, que integram a CITE, fazem sobre esta matéria é inevitavelmente fruto da experiência enquadadora de cada um. A Confederação do Comércio e Serviços de Portugal, parceiro social representativo a nível nacional do sector terciário, está sensibilizada para as questões das políticas de igualdade de oportunidades, consagradas no quarto pilar do Plano Nacional de Emprego. Tratando-se de uma área particularmente delicada entendemos que a não discriminação entre homens e mulheres, assenta numa esclarecida e responsável atitude, quer de empresários, quer de trabalhadores, a qual não pode deixar de

resultar de um reforço da informação e da formação sobre esta temática.

Não podemos, todavia, esquecer que existem factores de base, como seja o diferente nível de habilitações, que ainda se verifica entre a população activa feminina e masculina nos escalões mais baixos e que conduzem inevitavelmente a desigualdades. Salientemos porém que nos escalões de formação mais elevados o desnível se constata em sentido contrário o que não deixa de ser também motivo de reflexão.

Eixo fundamental em qualquer política visando corrigir a desigualdade existente entre homens e mulheres, é a criação de infra-estruturas que permitam conciliar a vida profissional com a vida familiar, nomeadamente a criação e expansão de serviços de apoio a crianças e idosos, a expansão generalizada do ensino pré-escolar que começam agora a ter visibilidade. A utilização mais alargada do trabalho a tempo parcial facilitada pela nova legislação incentivada é uma das medidas que pode contribuir para solucionar de forma satisfatória a problemática da conciliação da vida familiar com o trabalho.

Por outro lado, não podemos deixar de considerar que certas medidas tomadas para reforço dos direitos de protecção da maternidade, sendo legítimas em termos de princípios socialmente reconhecidos, na prática e numa abordagem empresarial, podem vir a ter efeitos perversos exactamente para o público alvo que se visa proteger. Estamos conscientes de que um importante caminho já foi percorrido, em direcção ao objectivo da igualdade de oportunidades e não discriminação, no entanto o prosseguimento exige da parte de todas as entidades envolvidas, nomeadamente das estruturas sindicais uma real abertura para as várias vertentes do processo. Pensamos igualmente que independentemente da mudança de mentalidades não ser tarefa fácil, basta pensar na partilha de responsabilidades familiares e domésticas.

Portugal dispõe de legislação suficiente sobre a igualdade de oportunidades e não discriminação entre homens e mulheres, é necessário apenas que seja cumprida. Não podemos deixar de expressar que embora muito sensíveis à temática em causa a CCP, considera que as políticas governamentais relativas ao emprego em geral e neste caso à igualdade de oportunidades, só são geradoras de

emprego, para ambos os sexos, quando não constituam obstáculo ao desenvolvimento, à competitividade das empresas e à empregabilidade, sendo essencial, como primeira prioridade, criar condições que desbloqueiem e estimulem o desenvolvimento da dinâmica empresarial.

Entendemos ainda que dentro da legítima preocupação dessa dinâmica empresarial sectorial, a real prática da igualdade de oportunidades não pode deixar de contribuir para um apuramento do nível médio de qualidade dos activos mercê do acesso a uma base de recrutamento mais ampla. Por outro lado, o correcto aproveitamento em posto adequado de aptidões intrínsecas específicas de homens e mulheres, permitirá constituir na empresa um conjunto operacional de qualidade que assegure a máxima eficácia e competitividade.

Mas não hesitamos em afirmar que a necessidade incontrolável de assegurar uma forte dinâmica empresarial não será compatível com um critério mais condescendente relativamente às trabalhadoras do sexo feminino só porque a questão da igualdade está na ordem do dia.

Reafirmamos a nossa total disponibilidade e o nosso empenho em participarmos plenamente no desenvolvimento deste processo, sem perdermos nunca de vista a nossa missão de lutarmos pela criação de condições favoráveis à dinamização do nosso tecido empresarial e ao desenvolvimento da nossa economia.

Estamos certos de que como desejamos este Colóquio constituirá um grande êxito.

Muito obrigado!

Intervenção do Senhor Coordenador Nacional da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional – CGTP-IN

Senhor Manuel Carvalho da Silva

Obrigado Senhora Presidente, a quem saúdo.

Quero cumprimentar o Senhor Ministro do Trabalho e da Solidariedade. Cumprimento todos os companheiros de mesa e, em particular, os participantes neste Colóquio.

De forma resumida procurarei deixar aqui uma mão cheia de ideias sobre o que entendemos, acerca do trabalho nesta frente e do seu desenvolvimento futuro.

Em primeiro lugar, quero dizer que é nosso entendimento que a igualdade, enquanto conceito cultural ainda não dominante, necessita de promoção com vista à sua integração transversal, ao nível de toda a actuação política melhorando a participação geral dos cidadãos e assim aprofundando a própria democracia.

Quero também realçar o papel da CITE e o seu esforço no plano da acção desenvolvida quanto à informação e à divulgação dos direitos, na área da igualdade e, realçar ainda, o valor acrescentado da sua acção tendo em atenção nomeadamente o envolvimento que tem conseguido de forma positiva dos parceiros sociais nos seus diversos níveis de intervenção, bem como a abertura que a CITE tem conseguido promover no desenvolvimento do debate com especialistas das diversas áreas do conhecimento e designadamente, também, com estruturas governamentais.

Em terceiro lugar, referir as influências positivas da CITE nos processos de elaboração da legislação e em pronunciamentos múltiplos sobre situações de violação do princípio da igualdade, verificada designadamente ao nível das empresas, e relevar ainda a importância do trabalho do observatório para a igualdade na contratação colectiva que, do nosso ponto de vista, poderá ter um papel importante na melhoria da contratação colectiva nesta

matéria, no pressuposto de um efectivo envolvimento de todas as partes.

É nosso entendimento que os tempos próximos serão obrigatoriamente tempos de necessária evolução da negociação colectiva, em particular a necessidade de um esforço de negociação bilateral entre empresários e sindicatos. E, tendo presente que as mulheres estarão, neste século XXI que se aproxima, mais presentes no trabalho, quer quantitativa, quer qualitativamente, os desafios são imensos. E, há alguns desafios muito concretos a ter em conta no nosso país.

Desde logo temos um défice enorme ao nível das certificações profissionais, e não temos também mecanismos suficientes de certificação à saída da escola para o acesso ao trabalho, da parte das trabalhadoras e dos trabalhadores que iniciam a sua actividade. Por outro lado, temos uma situação de destruição muito grande nos últimos anos de trajectórias e percursos profissionais que é preciso reconstruir, tendo presente a evolução do mercado de trabalho.

Em quarto lugar, queria dizer que reconhecendo a evolução do direito nacional e comunitário não podemos, contudo, deixar de considerar que eles não asseguram, até agora, a eliminação ou a atenuação significativa das diferenças e desigualdades no trabalho, mantendo-se os traços essenciais da discriminação entre homens e mulheres, traços esses que situo aqui em três aspectos: no acesso e no sucesso no emprego; nos salários e em outros direitos próximos dos salários, como é o caso de prémios e outras remunerações complementares; na formação e progressão profissional.

Em quinto lugar, queria dizer que na base da manutenção deste quadro, estão, no nosso entender, conceitos e preconceitos que ainda persistem culturalmente, e estão também as opções de recrutamento e de tratamento diferenciado de trabalhadores por parte de alguns empresários que vêm, na maternidade e, sobretudo, nos direitos que lhes estão associados, um obstáculo à competitividade e ao lucro. Esta é uma afirmação que infelizmente muitos factos confirmam, deixando clara a urgência de medidas e mecanismos de fiscalização e de moralização e punição dos infractores.

Em sexto lugar, dizer que pensamos que essa situação é uma situação que tenderá não a resolver-se mas a eternizar-se, se a aposta do nosso modelo de desenvolvimento continuar a dar espaço e até a promover a precariedade no trabalho nas suas diferentes expressões, ou seja, no trabalho nas suas formas mais tradicionais; em formas novas de prestação de trabalho como são o trabalho a tempo parcial, o trabalho temporário, ou ao domicílio, o teletrabalho. Em todos estes vínculos laborais se verifica, do nosso ponto de vista, uma tendência de declínio da protecção à dimensão do feminino.

Em sétimo lugar, é preciso dar relevância ao aprofundamento do conceito de trabalho de valor igual, de modo a encontrar o consenso necessário para que o mesmo não esteja não só ausente do discurso, mas, sobretudo, da prática das associações patronais e das empresas.

Em oitavo lugar, queria dizer que a promoção da igualdade de oportunidades e a interiorização desta como um valor essencial, são, no nosso entender, indispensáveis à melhoria da qualidade de vida de todos os portugueses e são um factor indispensável na necessária valorização do trabalho e dignificação de todos os trabalhadores.

Por último, três referências sobre os compromissos da CGTP-IN como central sindical, compromissos centrais que continuaremos a assumir:

Em primeiro lugar, procuraremos diligenciar nas várias instâncias onde intervimos para conferir maior visibilidade aos problemas e às justas expectativas das mulheres trabalhadoras, com vista a uma acção conseqüente e articulada dos vários agentes em prol da efectivação da igualdade de tratamento e de oportunidades.

Em segundo lugar, continuaremos a agir no plano interno, com o envolvimento das trabalhadoras e dos trabalhadores, para a dinamização de propostas reivindicativas nos diversos níveis de negociação que, reforçando e ampliando mecanismos e normas efectivamente promotores da correcção de tratamentos discriminatórios, dêem substância ao princípio da igualdade, conferindo

igual dignidade e igual valor a quem trabalha, independentemente do seu sexo.

E em terceiro lugar, procuraremos avançar e defender propostas que protejam e incentivem uma efectiva conciliação entre vida profissional e familiar, na perspectiva de que esta conciliação, dirigida a mulheres e a homens, é matéria da qual as empresas não podem nem devem alhear-se.

Bons êxitos para este Colóquio, bom trabalho para todos os participantes.

Muito Obrigado.

Intervenção do Senhor Director-Geral Adjunto da Confederação da Indústria Portuguesa – CIP

Dr. Heitor Salgueiro

Senhor Ministro do Trabalho e da Solidariedade,
Senhor Presidente do Conselho Económico e Social,
Senhora Presidente da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego,

Senhores representantes dos parceiros sociais que também têm assento nesta mesa,

Minhas Senhoras e meus Senhores,

Devo começar por referir que sinto algumas dificuldades em falar sobre a matéria que é objecto deste Colóquio. Têm sido tantos e tantas nos últimos tempos, as leis, declarações, medidas, seminários, colóquios, conferências, livros, sobre esta matéria, que apenas se pode repetir o que já está, abundantemente, dito em numerosos locais e através de numerosos meios.

Vou ser breve e abordarei, de forma muito rápida, apenas cinco ou seis pontos.

O primeiro ponto, e que me parece fundamental acentuar, é o seguinte: o princípio da igualdade ou da não discriminação entre homens e mulheres, no emprego e na profissão, não sofre contestação em Portugal, é um dado definitivamente adquirido, ninguém tem dúvidas quanto a esta matéria.

Por outro lado, não é despiciendo pôr um pouco em confronto esta realidade com a diferente realidade que existe em vastas zonas do Mundo, cito nomeadamente a Ásia, a África, e em especial a maior parte dos países muçulmanos.

A realidade que é indiscutível e indiscutida em Portugal, e na União Europeia, não é a realidade existente em muitas zonas do globo. Isto tem importância no domínio dos valores sociais e humanos que Portugal e os outros países da União Europeia defendem, mas tem importância também noutra aspecto muito concreto que é o aspecto da competitividade. É evidente que, se em

zonas imensas do globo não está estabelecida em termos minimamente aceitáveis a igualdade de oportunidades, e de salários, esses países, ainda que por razões inaceitáveis, beneficiam de vantagens competitivas evidentes.

Julga-se que seria necessário que o Governo português, ao nível das instituições da UE, dedicasse alguma energia a esta problemática.

Outro aspecto que eu gostaria, muito rapidamente, de referir, é que não se vê, a nível de legislação, que mais possa ser feito em Portugal nesta matéria.

A legislação básica já é antiga, mas nos últimos dois ou três anos tem sido publicada mais uma série de diplomas que realmente tornam difícil, mesmo com muita imaginação, descobrir ainda algum pequeno nicho onde seja necessário elaborar e pôr em prática qualquer normativo novo. Em termos de legislação, não parece necessária, nem praticamente possível, mais qualquer norma. Pode-se dizer, e creio que é indiscutível, que o ordenamento jurídico e o sistema social português de protecção são dos mais avançados do mundo.

Quarto ponto: As restrições que ainda pode haver no sentido da plena aplicação prática do princípio da não discriminação, e algumas ainda há em Portugal, filiam-se muito concretamente em duas ordens de razões: por um lado, o défice cultural e de nível educativo na sociedade portuguesa em geral, o que constitui uma realidade que tem sido melhorada indubitavelmente mas ainda persiste em algumas zonas ou profissões.

Por outro lado, a falta de infra-estruturas que permitam conciliar a vida familiar com o trabalho, nomeadamente em matéria de infantários e de apoio a filhos e a ascendentes idosos, normalmente doentes ou diminuídos. Aliás, esta problemática do apoio a ascendentes idosos é cada vez mais premente e cada vez se exige mais uma acção de programação e implementação ao nível das instituições oficiais, ou pelo menos a nível de subsídios que permitam realmente que se faça este apoio, que ninguém tem dúvidas ser preferível no domicílio do que fora. É evidente que a enorme maioria da população portuguesa não tem possibilidades de pagar 150 ou 200 contos a uma pessoa para ficar a apoiar, nomeadamente de noite, estas pessoas.

Um outro ponto refere-se à consideração da não discriminação como um imperativo social. Este imperativo social não pertence à esfera do directo interesse das empresas, é sim do directo interesse da sociedade, e não será lícito sobrecarregar as empresas com custos que são naturalmente da responsabilidade do Estado.

As empresas não se recusam a participar nestes custos na medida em que têm, e reconhecem-no plenamente, responsabilidades sociais. Mas se são demasiado sobrecarregadas é a sua competitividade que é afectada, portanto o nível do emprego em geral e muito concretamente o nível de emprego das mulheres. Há medidas ou normas que podem ser muito perversas pois têm consequências contrárias àquelas que se pretendiam. Portanto, um demasiado protecționismo – demasiado tendo em conta a distribuição dos custos desse protecționismo –, pode ter, realmente, e já terá tido até em alguns casos, consequências contrárias às visadas, em relação ao nível de emprego e sem discriminação, que se pretende para as mulheres.

Sexto ponto:

Uma palavra muito rápida em relação à intervenção da Confederação da Indústria Portuguesa nesta matéria da não discriminação. Referirei apenas dois casos que me parecem especialmente importantes.

Sabe-se que o ano passado foi aprovada uma Declaração fundamental na Conferência Internacional do Trabalho, que todos os anos se efectua em Genebra, em Junho, e nessa Declaração, “Relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho”, entre os quatro pontos que a compõem há um que fala expressamente da eliminação da discriminação em matéria de emprego e de profissão. A Confederação da Indústria Portuguesa esteve presente nesta sessão da Conferência Internacional do Trabalho, e participou activamente na elaboração da Declaração.

Também é de salientar que durante 1995 se efectuou uma negociação em Bruxelas sobre o direito parental (foi a segunda negociação que houve a nível da UE entre os parceiros sociais, mais concretamente, entre a UNICE, que é a Confederação patronal e dos empregadores a nível europeu, a CES, ou seja, a Confederação Europeia de Sindicatos, e o CEEP, que é a entidade que representa as Empresas Públicas ou de capitais públicos).

A CIP participou em tal negociação, que terminou num acordo que depois foi convertido numa directiva, posteriormente transposta para o direito interno. Devo dizer que a Confederação da Indústria Portuguesa tem a firme opinião de que a transposição para o direito português não foi a mais feliz, os outros países da UE fizeram a transposição de forma mais correcta e adequada, mas não é esse ponto que está hoje em discussão.

Finalmente, para terminar, saliento um aspecto:

A igualdade plena ou a não discriminação plena, no plano prático, digamos, no dia a dia, não é um objectivo que se possa realizar de um modo instantâneo, pois, como já disse, há razões de cultura, há razões de falta de infra-estruturas, há razões basicamente de educação. Ora, todos sabemos que as realidades sociais, se por um lado são absolutamente imparáveis, por outro lado são também lentas, portanto será seguramente a nova geração, nomeadamente através de uma partilha das tarefas em casa, das tarefas familiares, e quando houver uma satisfatória rede nacional de serviços de apoio social, que realizará completamente o objectivo de total não discriminação.

Existe a lei. Será necessário um lento, e activo, caminho para estabelecer em absoluto, e em todos os casos, a igualdade.

Intervenção do Senhor Secretário-Geral da União Geral de Trabalhadores Portugueses – UGT

Eng.º João Proença

Senhor Ministro do Trabalho e da Solidariedade,
Senhor Presidente do CES,
Senhora Presidente da CITE,
Senhores representantes dos parceiros sociais,
Senhoras e Senhores participantes,

Em primeiro lugar quero saudar esta iniciativa, que até que na maneira como é organizada, em conjunto pela CITE e pelo CES, é logo à partida particularmente feliz. A CITE, como estrutura fundamental na promoção da igualdade de oportunidades, que tantas iniciativas tem promovido, nomeadamente este ano através do mês da conciliação e tantas outras, justamente para debater e para promover a igualdade. O CES, trazendo aqui justamente aquilo que também está na própria CITE, o envolvimento da sociedade civil, porque este não é um problema de alguns, este é um problema de todos.

Por outro lado, o facto de esta iniciativa comemorar os vinte anos da lei da igualdade, que temos que referir como uma conquista do 25 de Abril, e da Constituição democrática e que introduz avanços extremamente importantes. Constituiu a CITE, até como estrutura de participação, mas, também, ao mesmo tempo, cria acções positivas para a igualdade de oportunidades, com particular referência ao acesso das mulheres a qualquer emprego, profissão ou posto de trabalho, e lembramos que as mulheres estavam impedidas de aceder a vários postos de trabalho. A lei trata também a questão da igualdade na formação profissional, no acesso ao emprego e também em termos da própria remuneração, matéria que na altura causava algumas preocupações pelo impacto económico que tinha e por isso é referida expressamente no preâmbulo.

Passados vinte anos é tempo de balanço. Em primeiro lugar para constatar que, de facto, a igualdade de oportunidades não foi alcançada; trata-se de um problema de gerações, é um problema de longo prazo. Persistem, ainda, desigualdades em termos de recrutamento, em termos de remuneração, em termos de carreira, em termos até de profissão, de formação, etc., etc. Mas para além de persistirem desigualdades também há que registar avanços muito significativos, quer em termos quantitativos, quer em termos qualitativos. E o principal avanço resulta justamente do facto de hoje a sociedade, no seu conjunto, considerar a igualdade de oportunidades como uma questão central da vivência democrática, por a igualdade de oportunidades atravessar todas as políticas, porque a igualdade de oportunidades é algo que ninguém pode recusar.

Nesta igualdade o papel é de todos. A começar pelo papel fundamental do movimento sindical. De salientar também o papel de mulheres e homens, porque a igualdade de oportunidades deixou de ser uma questão exclusiva de mulheres e passou a ser uma questão do conjunto da sociedade. Permitam-se aqui realçar a importância de neste Colóquio, de tão alargada participação, haver uma presença mais ou menos paritária de mulheres e homens.

Ao analisar a realidade portuguesa alguns factos se distinguem pela positiva e pela negativa.

Pela negativa, cito o facto de dentro da União Europeia sermos o país ainda hoje com maiores desigualdades na área da remuneração, em particular na carreira operária. Também o facto de as mulheres em termos de União Europeia acederem a postos de maior responsabilidade e hoje 20 a 30% das PME's da União Europeia são geridas por mulheres, mas em Portugal esse valor é claramente mais baixo.

Em termos positivos, o facto de as mulheres em Portugal trabalharem muito mais do que na União Europeia. Na União Europeia uma em cada 5 trabalham fora de casa; em Portugal são mais de 2 em cada 5, ou seja, mais do dobro. E por outro lado, também o facto de as mulheres em Portugal ascenderem a carreiras universitárias em números extremamente significativos, sendo hoje claramente maioritárias; mais de 60% dos estudantes univer-

sitários são mulheres, permitindo assim combater nesta área, um défice de gerações porque ainda hoje se sente que, a todos os níveis dos trabalhadores há um défice comparando o nível de educação das mulheres e dos homens, o que traduz na prática uma clara discriminação contra a educação das mulheres durante gerações.

São necessárias políticas de igualdade, que passam à partida pelo reconhecimento do direito ao trabalho e ao emprego das mulheres (e não como referem alguns “as mulheres para o trabalho familiar e doméstico, os homens para a empresa”), o direito à plena igualdade no acesso ao trabalho, no acesso ao emprego, o direito à realização pessoal e profissional.

Isto implica políticas diversas. Não é verdade que implique apenas uma mudança cultural, implica também uma luta contra as discriminações. A mudança cultural é concerteza indispensável, tanto mais que numa sociedade mediterrânica em que ainda, em termos culturais, é atribuída a esmagadora maioria da responsabilidade familiar e do trabalho doméstico às mulheres. Há que mudar, há que actuar, começando pelo próprio sistema educativo.

Mas também há que actuar contra as discriminações, o que implica em primeiro lugar, o respeito pela lei, actuando a vários níveis. Saudamos aqui algumas iniciativas dos últimos tempos, nomeadamente a aprovação na Assembleia da República dos quatro diplomas sobre as sanções laborais. Também a licença parental, que foi alterada para melhor no quadro da transposição de uma directiva comunitária, que resultou de um acordo resultante de uma negociação colectiva a nível europeu. Igualmente o diploma sobre o trabalho a tempo parcial, do mesmo modo resultado de uma negociação colectiva a nível europeu e também as leis da Assembleia da República de há dois anos e o Código do Processo de Trabalho que está para publicação, que reconhece às organizações sindicais a capacidade para intervir em processos de violação da lei, independentemente de haver queixas ou não de trabalhadores individuais. Estes últimos também são avanços extremamente significativos, porque sabemos que, muitas vezes, a discriminação que existe nos locais de trabalho é muito difícil de combater, porque existem testemunhas para o provar e porque há dificuldades claras, que têm que

ser ultrapassadas, em termos da análise estatística dos resultados concretos, quer em termos de salários, quer em termos de acesso à profissão.

Mas a luta contra as discriminações só por si não esgota as questões. Não estamos perante um problema puramente legislativo ou de intervenção da Inspeção do Trabalho. Existe também um problema de negociação colectiva. E daí a necessidade de discutir nesta negociação questões diversificadas, nomeadamente, a adaptação dos horários de trabalho, que têm que ser melhor adaptados às necessidades da família e às necessidades das empresas, conciliando as duas; também a própria duração dos horários de trabalho em que tem que se discutir e cada vez mais, não só a redução do tempo de trabalho, como a utilização em períodos desejados pelos trabalhadores de redução específica do tempo de trabalho, ou seja do trabalho a tempo parcial reversível, isto é com direito do trabalhador voltar a tempo inteiro quando as razões que fundamentaram o pedido de tempo parcial acabaram.

Também aqui a necessidade de uma intervenção em termos de organização da própria sociedade e da organização das empresas. Estão em causa nomeadamente a generalização da educação pré-escolar, o melhor apoio à criança de tenra idade, o problema do apoio aos idosos e muitas outras questões que são fundamentais para promover a igualdade de oportunidades. Também deve ser dada especial atenção à igualdade de oportunidades no acesso à educação, à formação e ao emprego e ressalto aqui o papel do Plano Nacional de Emprego, em que uma das quatro áreas fundamentais é justamente a área da igualdade de oportunidades.

Partilhar responsabilidades, implica negociação, mas implica também legislação, ao contrário do que se pretende fazer crer. Enquanto houver discriminações é necessário actuar simultaneamente pelas duas vias, a legislação e a negociação; as duas vias não se excluem são complementares. A legislação é fundamental, como o prova a legislação que saiu nos dois últimos anos. Não é por acaso que os parceiros sociais a nível europeu escolheram como primeiro tema de negociação colectiva, justamente a questão da licença parental e estão neste momento a debater a protecção do trabalho atípico, que é uma área em que há claramente um problema de discriminação contra as mulheres.

Implica uma actuação em termos de negociação colectiva, responsabilizando mais os parceiros sociais a nível da negociação da empresa ou de sector, por políticas e por avaliações adequadas e actuações a nível de partenariado e de acções exemplares. E destaco aqui por exemplo a criação do prémio de “igualdade é qualidade”, justamente pela CITE. Mas também apresento uma reclamação à CITE, de que cada vez mais avalie os resultados da evolução da igualdade de oportunidades, de modo a definir melhor as áreas onde há discriminações e que exigem intervenção prioritária e também permitir uma maior acção dos parceiros sociais e da opinião pública.

De salientar também que a intervenção dos parceiros sociais e das outras organizações, não se deve esgotar em termos de vigiar o que existe nas empresas e na sociedade em geral. É necessário actuar no interior das próprias organizações e por isso no Congresso da Confederação Europeia de Sindicatos que acaba de se realizar, foi aprovada uma resolução que tem um plano a favor da igualdade para a CES e as suas organizações filiadas. Um plano que destaca justamente, que só há igualdade se houver igualdade no interior das próprias organizações, no exercício das funções dirigentes mas, também, na maneira como se desenvolve a própria negociação, em que é cada vez mais importante a presença de mulheres nas equipas negociadoras.

Para terminar gostaria de realçar que todos nós temos que assumir as nossas responsabilidades. A UGT também as assume e na sua presença extremamente significativa na negociação colectiva tem procurado reforçar, cada vez mais, a intervenção nesta área. Como do mesmo modo estamos particularmente atentos à participação, na CITE e na CES e noutras estruturas.

A igualdade de oportunidades tem carácter horizontal, atravessando todas as políticas e exige um apoio de todos, devendo envolver cada vez mais o conjunto das organizações.

Os votos de um bom Colóquio e que dele saiam conclusões para a acção.

Muito obrigado!

Intervenção de Sua Excelência o Ministro do Trabalho e da Solidariedade

Dr. Eduardo Ferro Rodrigues

Senhor Presidente do Conselho Económico e Social, Professor Silva Lopes,

Senhora Presidente da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, Dra. Maria do Céu da Cunha Rêgo,

Exmos. Senhores Membros da Mesa, representantes dos parceiros sociais, Eng.º Vasco da Gama, Senhor Manuel Carvalho da Silva, Eng.º João Proença, Dr. Heitor Salgueiro,

Minhas Senhoras e meus Senhores,

Quero, antes de mais, saudar todos os participantes, especialmente aqueles que visitam o nosso país, e felicitar os responsáveis por este Colóquio Internacional, nomeadamente o Conselho Económico e Social e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, nas pessoas do Professor Doutor José da Silva Lopes e da Dra. Maria do Céu da Cunha Rêgo, por terem organizado esta jornada de reflexão sobre a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional.

Um tema com raízes antigas, mas com uma actualidade que se mantém, como se esta sociedade democrática teimasse em arrastar ainda para o novo milénio marcas de um passado que é um passado injusto e desigual.

Volto a relembrar que em Abril de 1972 se publicava em Portugal o livro *Novas Cartas Portuguesas*. As “três Marias”, como então ficaram conhecidas Maria Teresa Horta, Maria Isabel Barreno e Maria Velho da Costa, desafiavam, através da literatura, uma certa ordem estabelecida, questionavam subversivamente o lugar da mulher na sociedade. Acusadas por afronta à moral pública e aos bons costumes, acabariam por ser absolvidas a 7 de Maio de 1974, como se a revolução de Abril fosse, também para esta causa, o advento de uma enorme conquista.

Este livro ensaiou em Portugal um novo entendimento da condição feminina e da sua emancipação. Lançou um novo debate sobre a relação homens/mulheres, contribuiu para a promoção de uma nova consciência social de proibição da discriminação em função do sexo e que, assumida como um dos ideais de Abril, veio a ser consagrada na Constituição da República de 1976 e na Lei da Igualdade de Oportunidades e Tratamento no Trabalho e Emprego de 1979, cujo 20.º aniversário também se evoca neste Colóquio.

Como já tive ocasião de afirmar, insisto em que devemos estar cientes de que se o desenvolvimento da democracia na esfera pública e a institucionalização dos direitos civis e políticos foi um projecto principalmente, embora não exclusivamente, conduzido por homens, em que as mulheres só após muitas lutas e uma grande determinação participaram, já a democratização das relações entre os sexos, a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, sendo um processo que tem sido liderado pelas mulheres, é um processo no qual os homens devem participar activamente, até porque, apesar de assumir menos visibilidade, tem implicações igualmente profundas. Implicações que se reflectem na vida de todos e não apenas na vida daqueles que dele mais directamente, e num primeiro momento, parecem usufruir: as mulheres.

O projecto democrático que abraçámos encontra-se incompleto enquanto não conseguirmos fazer com que se expanda da esfera pública e conquiste também a esfera privada. Trata-se de uma ambição que apenas será concretizável se continuarmos a caminhar no sentido de desenvolvermos todos, nas nossas famílias, nas nossas relações quotidianas, na nossa aprendizagem política, uma nova atitude perante o papel das mulheres e dos homens na sociedade, se continuarmos a apostar no diálogo e na cooperação entre todos os agentes sociais.

Volvidos que são já vinte e cinco anos após Abril de 1974, e vinte anos após a Lei da Igualdade de Oportunidades e de Tratamento entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional, é importante que se avalie a evolução da situação em Portugal, o que à partida sabemos não permitir ainda um balanço inteiramente satisfatório, porque o problema da discriminação

minação entre mulheres e homens, na área que aqui hoje se aborda, como em quase todas as outras, não é apenas uma questão de vontade política ou de legislação, mas uma questão cultural, de hábitos, práticas e comportamentos arraigados, que não se mudam, como seria desejável, apenas com o passar de uma ou duas gerações ou por imposição legal.

Não queremos com isto enjeitar responsabilidades, aliás, o papel da política nesta questão tem sido visível. O forte impulso que se tem dado nesta matéria, ao longo destes últimos quase quatro anos, prova que o esforço não se esgota em respostas pontuais, paliativas, mas vai muito mais longe, é, portanto, muito mais ambicioso.

É no emprego, entretanto, e nos domínios que com ele mais interagem – como a formação, o ensino, a protecção social ou a vida familiar – que a falta de igualdade de oportunidades entre ambos os sexos gera inevitavelmente um complexo de efeitos discriminatórios que todos nós conhecemos muito bem.

É verdade que temos uma taxa de participação feminina no mercado de trabalho superior à média comunitária, no entanto, como tenho sublinhado, os valores escondem situações de desigualdade, quer porque, muitas vezes, a taxa de actividade elevada é mantida à custa do duplo trabalho assalariado e doméstico, quer porque é acompanhada por uma persistência de valores mais elevados de desemprego feminino em relação ao masculino, quer porque as mulheres têm uma fraca presença entre os dirigentes e nas estruturas de decisão política – e, como se vê por esta mesa, não é monopólio do Estado essa questão! –, quer, ainda, e sem procurar ser exaustivo, porque os níveis remuneratórios apresentam diferenças significativas entre homens e mulheres.

Aliás, a este propósito, vale a pena reflectir sobre os seguintes dados: uma mulher ganha, em média, 79% da remuneração de um homem, sendo que, no caso das operárias, este valor desce para 69%. Penso que este último dado é particularmente significativo. Isso, evidentemente, não significa que para trabalho igual, para a mesma função em cada empresa, um homem e uma mulher ganhem diferentemente desta forma, mas significa é que na especializa-

ção portuguesa os sectores com mais baixos salários e os sectores de operariado com mais baixas remunerações são sectores em que há uma especialização mais intensiva por parte das mulheres e, portanto, isto é também algo em que todos temos que reflectir.

É inequívoco que o facto do salário médio das mulheres ser, em Portugal, inferior ao dos homens é, já por si, um dado representativo do que falamos, quando falamos de igualdade de oportunidades. Contudo, como já afirmei várias vezes, o facto de entre os operários esta desigualdade ser ainda mais significativa demonstra bem que o que está em causa são também obstáculos culturais, percepções particulares e discriminatórias sobre o lugar e as capacidades da mulher no mundo do trabalho, nomeadamente por parte dos empregadores, e quando falo em empregadores não estou a falar apenas dos privados mas também dos públicos. Percepções que, em última análise, revelam alguma resistência à modernização por parte de amplos sectores da economia portuguesa.

Penso que a percepção de que existem estes obstáculos deve implicar um procedimento activo e que vise transformar as aspirações e atitudes sociais de todos os indivíduos, bem como das comunidades em relação à temática da igualdade de oportunidades. Eu não estou de acordo que se diga que, quanto maior for a desigualdade de oportunidades, maior será a competitividade, pelo contrário, penso que a maior competitividade e o maior desenvolvimento social estão necessariamente ligados, são necessariamente convergentes e não contraditórios. Também não estou de acordo em que sobre a questão da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres haja o sistemático endosso da responsabilidade apenas para a esfera política. Será tão errado esse procedimento e essa lógica como seria absurdo o procedimento contrário, se os políticos remetessem para a esfera empresarial tudo aquilo que tem que ver com a criação da igualdade de oportunidades e se entretivessem com uma desresponsabilização do Estado.

No entanto, não é apenas no desenvolvimento de acções de sensibilização que reside o fundamental da promoção da igualdade de oportunidades. Considero, sim, que o terreno onde se joga de forma definitiva esta batalha é o da conciliação entre a vida familiar

e a vida profissional, uma conciliação que só será consequente quando existir em cada indivíduo uma genuína predisposição para alterar, no seio da sua própria família, o tipo de solidariedades e de relacionamento ou, para ser mais claro, o tipo de divisão de funções. Mas uma conciliação que dependa, em grande parte, de medidas políticas que potencializem essa compatibilização.

Na resolução do Conselho de Ministros de Março de 1997, que aprova o “Plano Global para a Igualdade de Oportunidades”, revela-se que *nem a igualdade constitucional e legalmente estabelecida, nem a presença e estatuto das mulheres no mercado de trabalho têm sido suficientes para a realização de uma efectiva igualdade entre homens e mulheres* e que *o mercado de trabalho revela uma forte segregação sectorial e vertical do emprego feminino, constituindo as mães adolescentes, as mulheres idosas e as mulheres sós, com filhos a seu cargo grupos sociais fortemente vulneráveis à pobreza e em risco de exclusão social, sobretudo quando a estas condições se juntam uma reduzida ou nula escolarização e ausência de qualificação profissional*. Daí que o Governo considere serem *as políticas relativas à igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com vista ao desenvolvimento económico sustentado, ao alargamento da cidadania e ao aprofundamento da democracia*, de carácter prioritário.

Penso não haver dúvida que o progresso efectivo da capacidade de combater eficazmente os diferenciais de igualdade de oportunidades passa, em grande medida, pela confluência de vários planos complementares: a defesa de um quadro macro-económico favorável a um crescimento económico rico em emprego, sem o qual se tendem a agudizar todos os desequilíbrios e também este; a articulação de políticas intersectoriais favoráveis à remoção dos obstáculos económicos, sociais e culturais que dificultam a plena integração da mulher no mercado de trabalho; a valorização da dimensão da igualdade de oportunidades em todos os domínios das políticas de emprego e formação, nomeadamente assegurando, como já aqui foi hoje citado, uma atenção particular à promoção da empregabilidade das mulheres; o aprofundamento e enriquecimento de acções positivas de promoção da igualdade de oportunidades, especialmente aquelas

voltadas para a obtenção de resultados no comportamento dos agentes empresariais.

Gostaria de salientar, nesta sequência, dois planos fundamentais de actuação. Em primeiro lugar, a necessidade de construção de políticas familiares e de protecção social que reforcem a conciliação da vida familiar com a actividade profissional. O Governo português tem dado passos decisivos nesse sentido, nas diversas áreas da sua actuação. O desenvolvimento do mercado social de emprego, as suas potencialidades enquanto forma de aumentar a oferta de serviços de proximidade, com base em actividades dirigidas a necessidades sociais não satisfeitas pelo normal funcionamento do mercado, e, também como já foi hoje aqui salientado, a democratização do acesso e do alargamento a todo o território da rede do pré-escolar, o alargamento da licença de maternidade são exemplos do caminho que devemos percorrer para conciliarmos vida profissional com vida familiar.

Vale a pena sublinhar os investimentos que estão a ser feitos no ensino pré-escolar e que permitirão atingir, até ao ano lectivo 2000/2001, 90% das crianças com cinco anos já abrangidas pelo ensino pré-escolar. Por outro lado, apesar do esforço que tem sido feito no desenvolvimento das creches e do serviço de amas (aumento de 12%, entre 96 e 98, para crianças até aos três anos), há ainda muito a fazer, e esta é mesmo, do meu ponto de vista, uma prioridade da próxima legislatura.

O investimento no desenvolvimento de redes de equipamento e de serviços de apoio às necessidades sociais das famílias reveste-se, neste plano, de singular importância. Os equipamentos de apoio às crianças e aos idosos, mas, também, a efectiva capacidade de apoio domiciliário em situações familiares que carecem de cuidados prolongados, aparecem como áreas da maior prioridade para a construção de uma legítima igualdade de oportunidades.

Sendo Portugal o país da União Europeia com mais mães trabalhadoras a tempo inteiro, torna-se urgente não apenas redobrar esforços no sentido de desenvolver e alargar estruturas de apoio já existentes, mas sobretudo criar outras adaptadas a esta nova realidade social, tendo, evidentemente, em linha de conta a sustenta-

bilidade financeira das medidas sociais que se propõem e se concretizam. Penso, a este propósito, que é muito interessante e positivo que haja um grande acordo social nesta matéria, mas é bom que tenhamos sempre em consideração que, existindo um acordo social entre todos os parceiros, no sentido de que é necessário mais investimentos sociais, na área dos equipamentos para as crianças e para os idosos, isso tem também necessariamente consequências em matéria de recursos financeiros e, portanto, dificilmente é compatível com posições minimalistas em matéria fiscal.

Poderíamos ainda registar, apenas como dado lançado para esta reflexão, e pela importância do papel que a mulher tem hoje em dia nos núcleos familiares monoparentais, o facto da haver uma diferença assinalável entre a percentagem de mulheres que vive com filhos e sem cônjuges, 5%, e a percentagem de homens na mesma situação, menos de 1%. Acrescente-se, a isto, o facto de serem as mulheres quem mais sente a pobreza e a consequente exclusão, bastando para tal observar os dados relativos ao Rendimento Mínimo Garantido e verificar que quase 65% dos seus titulares são do sexo feminino.

Mas há igualmente, neste contexto, uma questão que não pode nem deve ser menosprezada, e que é o papel que cabe ao homem e ao pai, porque também ele se sente dividido entre o trabalho e a família, porque também ele tem frequentemente dificuldade em conciliar a vida profissional com a vida familiar. E é desse ponto de vista que eu penso que a forma como foi transposta a directiva comunitária sobre licença parental em Portugal é exemplar e bastante mais avançada do que no conjunto da União Europeia, visto que tem em conta também esta perspectiva, que é uma perspectiva moderna e extremamente importante.

Em segundo lugar, saliento a promoção da empregabilidade. Esta promoção, entendida como melhoria da capacidade de inserção profissional dos desempregados, mas também como melhoria da sustentabilidade dos empregos existentes, é particularmente complexa no caso das mulheres.

O emprego feminino está, em muitos casos, associado a actividades sectoriais que defrontam sérios problemas de competitividade sustentada, os quais, a não serem correctamente enfrentados,

poderão arrastar um acentuar da desigualdade existente no que respeita à incidência do desemprego, essencialmente o de longa duração. Importa, pois, que seja dada uma particular prioridade ao reforço da empregabilidade das mulheres, sobretudo através de um expressivo investimento na promoção da qualificação profissional e no reforço da adaptabilidade, sem que seja descurada a discriminação real de que ainda são alvo, em termos salariais, em vários ramos de actividade.

Lembrarei, por fim, e pela sua actualidade, que, para além das muitas medidas já implementadas no Plano Nacional de Emprego de 1998, nos programas de formação/emprego e no Programa de Apoio ao Sector Cooperativo (PRODESCOOP), houve este ano a preocupação de reforçar no Plano Nacional de Emprego, há alguns dias apresentado, não apenas as directrizes do IV Pilar, sobre as Políticas de Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres, mas, também, as directrizes dos três primeiros Pilares, introduzindo, deste modo, em todo o Plano Nacional de Emprego uma nova dimensão horizontal e integrada.

Saliento alguns instrumentos programados, para este ano, dentro de três grandes objectivos: o primeiro reporta-se à Integração do Objectivo da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens, sendo criado um sistema de recolha de dados, monitorização e acompanhamento da igualdade de oportunidades, na perspectiva do seu desenvolvimento transversal no Plano Nacional de Emprego, com vista a uma avaliação actualizada da situação das mulheres e dos homens relativamente ao emprego, à formação profissional e ao trabalho remunerado e não remunerado – considerando, também eu, que a avaliação em todos os processos é fundamental e é fundamental que acompanhe os próprios processos. No âmbito deste objectivo, proceder-se-á, ainda, à majoração sistemática das medidas de apoio ao emprego em profissões específicas, tendo sido adoptada, por forma a proporcionar um quadro de referência à aplicação de majorações de incentivos no âmbito das políticas activas de emprego, uma lista nacional de profissões significativamente marcadas por discriminações de género.

O segundo grande objectivo prende-se com o Combate à Discriminação entre Homens e Mulheres, sendo que, na esteira dos

objectivos específicos e dos instrumentos já programados em 1998, e quase todos em execução, se perspectivam agora instrumentos novos e incisivos, nomeadamente a promoção de estudos sobre a aplicação da legislação relativa ao combate à discriminação e à promoção da igualdade de oportunidades; a inserção nos *curricula* escolares de componentes formativos no domínio da igualdade de oportunidades, que venham a ter reflexos no plano das atitudes (e esta é uma questão essencial); a introdução progressiva de prémios de igualdade de oportunidades nos regimes de apoio ao emprego; a promoção da formação e a certificação profissional de consultores/formadores em igualdade de oportunidades entre homens e mulheres; o apoio ao recrutamento e formação de trabalhadores contratados de ambos os sexos, para substituir aqueles ou aquelas que se encontrem em situação de licença de maternidade/paternidade ou parental, e, por fim, o desenvolvimento de investigação sobre as disparidades nos ganhos e sobre modelos inovadores de práticas salariais, tendo em vista a promoção da igualdade de remuneração entre mulheres e homens.

Quanto ao terceiro grande objectivo, que visa Conciliar a Vida Profissional e a Vida Familiar, e depois de circunscritas as prioridades, programaram-se para este ano a promoção de serviços de acolhimento e de prestação de cuidados a dependentes e a definição de apoios à contratação de desempregados – em substituição de trabalhadores ausentes do trabalho em virtude do exercício de direitos legais associados à protecção da maternidade e da paternidade.

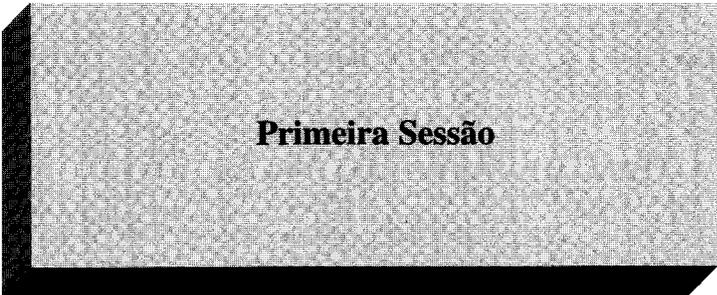
É claro que estes novos instrumentos, que acabo de sintetizar, não são mais do que um reforço às políticas que desenvolvemos a favor da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens e contra a discriminação a que ainda quotidianamente assistimos. Tenho a certeza, no entanto, que este será um contributo consistente para a redução das muitas assimetrias e para uma sociedade mais justa e solidária.

Gostaria de terminar sublinhando a minha ideia inicial: a democratização da esfera privada é um projecto ainda inacabado, em que a promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres desempenha um papel fundamental e, por isso mesmo, é um projecto em que todos ganharemos, não apenas as mulheres,

que são quem mais directamente dele usufrui, mas também os homens.

Temos de estar conscientes que, tal como na esfera pública, também na esfera privada a cidadania só existe caso seja para todos e não um direito exclusivo de alguns. Esta ideia deve guiar todas as políticas de uma Europa moderna na qual a cidadania e a democracia sejam, cada vez mais, uma realidade para todos: para os homens e para as mulheres.

Muito obrigado!



Primeira Sessão

Para a Igualdade, o Imperativo da Redefinição do Trabalho

Eng.^a Maria de Lourdes Pintasilgo*

Oradora

1. A EVOLUÇÃO CONTEXTUAL DA IGUALDADE

Andam os movimentos de mulheres e os poderes públicos de todo o mundo, incluindo o nosso país, uns a reivindicar e os outros a tentar proporcionar condições de igualdade entre os homens e as mulheres em todos os sectores da vida social e, em particular, no trabalho, no emprego, na formação profissional.

Desde 1979, com a criação da Comissão para a Igualdade no Trabalho, no Emprego e na Formação, e, desde 1970, com a criação do que é hoje a Comissão para a Igualdade e Direitos das mulheres, os planos e programas que têm sido estudados e implementados através da acção legislativa e sua regulamentação contêm – poderia dizer-se – **tudo** o que é necessário para que a igualdade seja possível.

O movimento para a **igualdade** não se tem limitado à criação de novas condições para a vida das mulheres.

A erosão de hábitos ancestrais tem gradualmente **tornado visível** e ajudado a valorizar **o contributo das mulheres** na área do trabalho e do emprego.

Tem sido decisivo para a noção de dignidade das mulheres a sua capacidade de **autonomia social**

* Presidente da Comissão Independente para a População e a Qualidade de Vida.

e de **independência económica**

que o seu trabalho, através do emprego, lhes permitiu adquirir.

E não é de subestimar essas consequências

porque elas são, neste século, elementos da **identidade pessoal**.

A sociedade pré-democrática

e o prolongamento da sua ideologia até aos nossos dias

definia cada pessoa em função do seu **nascimento**.

(Ainda há bem poucos anos uma notável mulher das letras no nosso país ao ignorar os candidatos políticos que concorriam com o seu candidato dizia numa entrevista: “Desconfio das pessoas que vêm do nada. Preciso de conhecer a família, saber de onde vêm.”).

A revolução industrial (mais ainda do que as revoluções políticas fundadoras) operou uma importante mudança democrática:

associou a pessoa **não à sua família**

(embora o nepotismo de toda a espécie não tenha desaparecido, sobretudo o nepotismo político)

mas **ao seu trabalho**.

A passagem da definição do estatuto e da identidade pelo nascimento à definição pelo trabalho realizado

começa por ter na sociedade um aspecto aparentemente integrado que dura o tempo que vai durar a sociedade mercantil.

O imenso mural da Câmara Municipal de Sena, chamado o BOM GOVERNO, e pintado por Ambrosio Lorenzetti entre 1338-1340 (séc. XIV) é uma magnífica representação dessa existência complementar de cada cidadão realizando a sua actividade com um óbvio sentimento de felicidade.

“A cidade ferve de actividades várias.

É um centro de trocas e do comércio:

o comerciante vem com as suas mulas carregadas de produtos;

o pastor traz o seu rebanho à feira;

*as mulheres trazem para o mercado os produtos da horta;
o camponês vem com o seu animal carregado de feixes de lenha.*

*E nas oficinas, como na de um sapateiro, produz-se e vende-se.
Os artesãos trabalham, a mercadoria está exposta,
os clientes compram directamente.
Os edifícios constituem uma harmonia na sua diversidade,
com as suas torres, balcões, varandas pintadas
enquanto mais longe os pedreiros constroem novas casas.*

*Central na cidade é a escola
onde o professor fala com os alunos.*

*A harmonia é tal que as raparigas da cidade dançam
uma roda nas ruas,
ao som dos címbalos.*

*A cidade é um lugar de trabalho e de alegria,
de verdadeiro “comércio” (material e espiritual) entre todos.*

*Sobre os campos vela a segurança, num painel lê-se:
“Que cada homem caminhe sem temor/
E que cada um semeie pelo trabalho/
enquanto esta cooperação de todos/
dará à segurança todo o seu poder...”*

*O campo está tão ordenado como a cidade;
os campos estão intensamente cultivados com culturas bem
diferenciadas; os habitantes estão espalhados nas colinas;
os camponeses entregam-se às suas ocupações...
Um camponês semeia, enquanto outro lavra
e um terceiro igualiza os sulcos abertos pela charrua,
para cobrir o grão.
Os camponeses malham o trigo
e o seu ritmo é um sinal da harmonia das coisas e dos gestos.”*

*Nesta cidade ideal, o trabalho são múltiplas actividades
que se conjugam, mutuamente se reforçam e parecem indicar
que todos beneficiam de um mesmo estatuto.*

A actividade das mulheres parece simbolizar o papel que desempenham na sociedade: garantir a subsistência da vida quotidiana, serem afinal, visível e invisivelmente, a garantia da sobrevivência de toda a vida humana.

Tivera este mural sido pintado após a industrialização, o trabalho das mulheres ter-se-ia tornado monetariamente visível, mas sociologicamente invisível.

O olhar sobre as mulheres passou a englobar o seu trabalho e aparentemente modificou a imagem da mulher no inconsciente colectivo.

Mas quanto mais a mulher se inseriu no “mercado de trabalho”, mais cresceu, paradoxalmente, a invisibilidade da sua actividade fora do mercado.

(Até há poucos anos, teve também um efeito perverso dentro do próprio grupo social “mulheres” – é que as separou em dois grupos: as mulheres que “trabalhavam”, i.e., que tinham uma actividade remunerada e as mulheres que diziam de si mesmas ou de quem era dito que “não trabalhavam”, com essa inconcebível designação de “doméstica”, isto é, segundo o dicionário, “da casa”, da “vida familiar”.)

Acentuaram-se, ao longo do processo de industrialização, as expectativas quanto às funções diferentes dos homens e das mulheres: as actividades multiformes das mulheres no domínio privado ficaram marcadas de uma crescente invisibilidade enquanto as actividades realizadas na esfera pública foram sendo gradualmente cobertas por um véu de invisibilidade. E essa invisibilidade permitiu que se acentuassem condições de discriminação que tornaram a actividade das mulheres cada vez mais difícil.

No nosso país, apesar do progresso das últimas décadas e sobretudo dos últimos anos,

estamos ainda longe da realização da igualdade entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional.

Porquê?

Duas razões julgo poder vislumbrar.

Uma tem que ver com uma herança de séculos, que partilhamos com as mulheres do mundo inteiro, mas que, no nosso caso, decorre da nossa própria cultura, da forma como, ao longo de séculos, as mulheres foram encaradas na história das ideias em Portugal.

(Um livro saído recentemente, “*A Mulher*” – Bibliografia portuguesa anotada, torna a revelar, nas suas breves recensões, a percepção de que mundo de fantasmas e de representações e de quantos séculos de preconceitos emerge o pensamento contemporâneo sobre as mulheres.)

É essa herança que torna ainda difícil para as mulheres a sua aceitação no trabalho e no emprego. Para além da quase impossível compatibilização entre as responsabilidades profissionais e as responsabilidades familiares que as mulheres carregam na quase totalidade, a sociedade recebe mal a sua visibilidade e a sua competência.

A segunda razão é aquela que me proponho explorar esta manhã: face aos passos lentos da igualdade e às dificuldades encontradas, aqui e no mundo, considero hoje que a **igualdade** só é **possível,**
viável,
visível,

sem demasiados custos para as mulheres mas sim com benefício para as mulheres e para os homens e para a sociedade no seu conjunto
se o quadro conceptual em que se insere for modificado.

2. LÓGICA DOMINANTE SOBRE O TRABALHO

A lógica em que procuramos a igualdade ainda se situa no quadro do **contrato social** tal como o conceberam Rousseau e Locke: tratava-se da delegação de poderes no processo de “subordinação” política e da procura de um equilíbrio onde permaneciam intocados a propriedade e os serviços que ela requer.

É certo que esse “contrato social” **permitiu** a passagem do poder absoluto para o começo **da democracia** e teve efeitos positivos na responsabilidade, que no segundo século da industrialização, o século XX, foi assumida pelo Estado na regulação das actividades e na redistribuição do rendimento.

Mas enquanto escrevia o “contrato social” Rousseau escreveu o seu único romance “*La nouvelle Heloïse*”. Aí dava os conselhos a Julie sobre o que cabia às mulheres fazerem: ter a casa organizada, velar pelos servos, visitar as suas famílias, etc. e terminava a enumeração dessas tarefas com esta exclamação: “Oh! Bienfaisante beauté!”

Ficava aí bem clara a distribuição de funções: às mulheres o domínio do privado – e o bem-estar das pessoas ligadas ao agregado familiar; aos homens o domínio público – e o seu bom funcionamento.

Em outros termos: **o contrato social inclui o contrato sexual** e este tem sido mantido através de todo o processo da **era industrial**.

Mas este facto não tem sido levado em conta nem na investigação nem na estruturação do trabalho remunerado quer a nível do Estado

quer a nível das reivindicações dos sindicatos.
Dois episódios,
que tiveram lugar nos “carrefours da ciência e da cultura”,
organizados pela presidência da Comissão Europeia,
são, cada um à sua maneira, uma clara ilustração
da persistência dessa mentalidade.

O primeiro deu-se na presidência de Delors,
num *carrefour* sobre o trabalho.
Um professor alemão deduzia, com grande apoio científico,
que o desemprego era impossível de combater,
dada a entrada das mulheres no mercado de trabalho!

Outro episódio teve lugar sob a presidência de Santer,
destinado a produzir ideias para o IV Programa de Igualdade.
Referi, nessa ocasião, o grupo das mulheres entre os 25 e os 40 anos,
com família e emprego
como o grupo mais oprimido na sociedade europeia.
Tive o apoio nesta afirmação de duas mulheres notáveis,
uma da Dinamarca e outra da Inglaterra,
países com longa tradição de participação das mulheres
em todas as actividades.

O enraizamento na sociedade de convicções ancestrais
sobre o lugar das mulheres e dos homens nas várias áreas de
actividade é um dos maiores, se não o maior, obstáculo à igualdade.

Não poderá haver modificações **estruturais profundas
no contrato sexual**,
isto é, não só na igualdade de oportunidades
nos domínios do trabalho/emprego/formação profissional
mas também na actual situação de opressão e stress
em que vivem as mulheres mais jovens,
– a quem é criada uma condição de **injustiça** objectiva
e de marginalidade social, cultural e política –
se não for mudado o contrato social.

“Não chegam” as medidas legislativas.
“Não chega” a militância dos activistas.

**NO CERNE DO CONTRATO SOCIAL
E NO CERNE DA IGUALDADE
ESTÁ O TRABALHO
E O CONCEITO QUE DELE TEMOS.**

O diagnóstico sobre a situação do trabalho
(ou do “mercado de trabalho”)
está feito com clareza em muitas fontes.

Numa das mais recentes
– no relatório, feito em 98 para a Comissão Europeia,
sobre o direito do trabalho – a conclusão é inequívoca:
“a concordância absoluta entre um modelo de produção (fordista)
e um sistema de relações sociais chegou ao fim.”

Fica posto em causa o **“laço de subordinação”**
que caracterizava o contrato no emprego.

Era dada uma importância central
aos contratos de emprego a tempo inteiro
não temporários e
estandardizados,
fundados sobre um alto nível de subordinação:
por um lado, o controle disciplinar por parte do empregador
e, por outro, um alto nível de estabilidade
e de compensação em prestações sociais
e em garantias para o empregado.

Ora, **estas normas estão completamente alteradas**,
tanto pelas novas tecnologias
como pelas próprias mudanças da organização do trabalho:
empresas ligadas em rede,
externalização de muitos factores, incluindo os sub-contratos.

É preciso dizê-lo sem equívoco:
a noção de trabalho da era da industrialização
deve ser completada hoje

por elementos inteiramente novos:
– a internalização dos **custos ambientais**;
– a **recomposição do tecido empresarial** fragmentado,
por vezes, a milhares de Km de distância
(p.ex. o sistema de reservas da British Airways
para o mundo inteiro é centralizado informaticamente
na Índia).

3. IMPACTO DA GLOBALIZAÇÃO SOBRE O TRABALHO

A globalização é o dado sociológico novo.

Não se trata de um fenómeno mundial idêntico a outros
que se vão propagando do lugar onde nasceram
a outras zonas do mundo
(p.ex. a música rock ou rap).

Não se trata tão pouco de fenómeno inter-nacional cujo lugar
se encontra nas grandes instituições multi-laterais,
como a ONU e as agências especializadas do sistema
ou as instituições de Bretton Woods.

Trata-se, sim, de uma realidade que é imaterial,
resultado da tecnologia da informação,
e cujo lugar é o planeta.

O mundo da economia e da finança apenas foi o primeiro
a servir-se desta nova realidade.

Dentro da lógica do mercado o capital vai onde quer,
utiliza o trabalho onde é mais barato e tem menos encargos,
é indiferente porque “não vê” a destruição do ambiente,
já que essa destruição não aparece monetarizada.

Tem sido referida, cada vez mais incessantemente, a urgente
necessidade de **vencer os efeitos nocivos da globalização**
através de uma adequada regulação a nível mundial

que nenhum dos organismos existentes (mesmo a recente OMC) tem capacidade para estabelecer e pôr em prática.

O contrato social não pode ser eficazmente alterado sem que se crie a vontade política para levar a cabo essa regulação.

O trabalho só pode ser redefinido,
tornando-se um factor de qualidade de vida
tanto para os homens como para as mulheres
se novas formas de regulação travarem os efeitos perversos da globalização a nível económico, financeiro e cultural.

4. DO CRESCIMENTO SEM-EMPREGO AO CRESCIMENTO QUALITATIVO

A equipa de investigação do Instituto Max Planck, de Berlim, tem levado a cabo uma investigação de grande significado sobre os factores socioeconómicos do trabalho.

Assim, afirma que “se entendermos o pleno emprego como trabalho contínuo e a tempo inteiro para cada um, i.e., 8h./dia, 5 dias/semana, 48 semanas/ano e durante quarenta anos da nossa vida,
então **o pleno emprego é impossível**”.

Há, obviamente, algumas condições imperativas.

“O pleno emprego não é possível se não conseguirmos coordenar as políticas monetárias/fiscais e salariais de modo a estimular um melhor crescimento qualitativo.”

O crescimento qualitativo é entendido aqui como:
aumento do n.º dos produtos e dos serviços nos domínios
– da saúde,
– assistência,

- cuidados e educação,
- de infra-estruturas públicas,
- de tecnologias da informação,
- de protecção da natureza e do ambiente.

Este crescimento qualitativo aproxima-se da noção de “Qualidade de Vida”

desenvolvida por Amartya Sen, e apoiada em conceitos económicos, bem como do objectivo “Qualidade de vida”, desenvolvido como foco principal da acção política pela Comissão Independente População e Qualidade de Vida e apoiado nos direitos consignados nas Convenções Internacionais ratificadas pelos Estados-Membros das Nações Unidas.

Neste contexto, o trabalho dissocia-se do laço exclusivo e biunívoco que o prendia ao crescimento económico através da figura taylorista da “produtividade” que, a ser usada no nosso tempo, deve ser adequadamente examinada.

5. MUDANÇA DA ECONOMIA INDUSTRIAL PARA A ECONOMIA DE SERVIÇOS

Não é uma ideia voluntarista que postula a nova relação do trabalho com a produtividade mas sim as novas características da produção.

Enquanto, na **economia industrial**, o crescimento era baseado em instrumentos maiores e mais rápidos, e num investimento produtivo em “hardware” em vez de “software”, em máquinas mais do que em organização, em produtos materiais mais do que em comunicação,

na **economia de serviços**
será o conhecimento,

a informação,
a tecnologia de serviços que terão o papel dominante.
Hoje já na agricultura contam-se 80% de serviços, i.e.,
armazenagem, transporte e distribuição.
Também na manufactura de bens duradouros,
a maior parte das funções envolvem actividades de serviços.

Na economia de serviços serão mais frequentes e numerosas
as situações de incerteza.
(De resto, a experiência quotidiana já revela
a dificuldade dos fornecedores de serviços
em fazerem face a essa incerteza
quando explicam um qualquer estrangulamento do
serviço com a já conhecida frase:
“Os computadores estão em panne...”)

Daí a necessidade de um novo tipo de exigências:
mais inteligência,
mais racionalidade,
mais iniciativa,
maior capacidade de intuição.

E, como consequência, a necessidade de uma educação
que, acima de tudo, ensine a pensar.

Se essa educação não começar desde já,
teremos de fazer face ao problema da exclusão inultrapassável
dos 15% de não-empregáveis
por iletrismo dos novos códigos.

6. MUTANTES DO TRABALHO

Só se pode fazer face às grandes mudanças no mundo
através de transformações radicais
sobre o conteúdo do trabalho
e sobre o seu lugar na vida das pessoas.

O trabalho é **um todo,**
um continuum,

que não pode mais assumir as mesmas formas ao longo de toda a vida.

O vínculo de “subordinação” tem de transformar-se,
para garantir trajectórias de vida que incluem períodos
de **relação contratual,**
de **formação,**
de **trabalho independente.**

Como diz o comité de peritos da Comissão Europeia
“o direito do trabalho
deve **ser o direito**
de todas as formas de trabalho”.

Esta perspectiva abre para uma verdadeira liberdade no domínio do trabalho.

Um direito do trabalho assim concebido permite a cada um

- formar-se mais intensamente ou até diversamente,
- tomar iniciativas,
- consagrar-se a exigências de vida familiar,
- dedicar-se a actividades não lucrativas,
- reencontrar o seu lugar no mercado de trabalho. (Alain Supiot)

Nesse continuum,

cada segmento possui um valor económico próprio

quer se trate de trabalho para mera sobrevivência

quer de empregos clássicos de produção de bens e serviços

quer de trabalho não-remunerado em voluntariado

(e que diz muito sobre a **consciência cívica**

de uma sociedade)

quer desse mundo de espantoso valor económico

que é o trabalho não-remunerado

e não-monetarizado

realizado até hoje sobretudo pelas mulheres na família.

Na obra hoje clássica da neo-zelandesa Marilyn Waring
“Se as mulheres contassem...”
é irrefutável a argumentação que demonstra
que tomar em linha de conta esse trabalho
levaria (levará?) a uma mudança radical
que não deixaria intocáveis as estatísticas
relativas às contas nacionais!

Também paralelamente importa em cada sociedade considerar
o sector informal que representa 70% do trabalho em África
e que, em todas as sociedades, adquire formas próprias
a que é imperioso dar expressão administrativa e jurídica.

É neste contexto decorrente da noção do trabalho
como um continuum
que nos podemos considerar hoje
no limiar de uma era
de “mutantes do trabalho”.

O trabalho é uma das componentes com maior **carga civilizacional**
da dignidade humana
já que ocupa, pelo menos, a metade das nossas horas despertas,
dá à pessoa um sentido **de pertença social**,
permite o reconhecimento social por parte dos outros
(desde que não se transforme, à japonesa, numa identificação total
com a instituição em que se trabalha).

7. SOCIEDADE ACTIVA

Concomitante com este conceito diversificado de trabalho,
muito diferente do “emprego”,
e quadro de referência para que este seja possível,
temos necessariamente de referir o conceito,
introduzido no relatório de um grupo de trabalho
da OCDE a que pertenci

sobre o papel das mulheres na reforma estrutural dos países industrializados.

Refiro-me ao conceito de **sociedade activa**.

É uma sociedade **intrinsecamente participativa** em que todos, em qualquer momento, contribuem para o que Alain Touraine costuma chamar “a produção da sociedade” ou que podemos descrever como o conjunto dos sistemas e sub-sistemas de todos os tipos que, sendo autónomos, são, no entanto, interdependentes e assim constroem a sociedade.

Intensificar na sociedade a sua dimensão “activa” ultrapassa as tentativas de realizar o pleno emprego ou aumentar a produção da força laboral.

Significa avançar audaciosamente para encorajar a participação económica e social, reconhecendo as múltiplas áreas de actividades, mercantis ou não, nas quais os indivíduos estão empenhados, e ter em conta a interdependência crescente entre essas áreas de actividades.

A sociedade activa é a sociedade que reconhece que **todas as actividades** são dignas de respeito porque todas contribuem para o seu equilíbrio, progresso e coesão.

Só numa sociedade em que esse respeito permaneça vivo é que a sociedade devolve a cada pessoa a **dignidade fundamental** que está na base dos seus direitos.

A sociedade activa reconhece que **os objectivos de cada pessoa** variam ao longo da vida e assegura que esses objectivos possam ser realizados.

Jogam aqui não só os diversos ciclos da vida
mas também o que podemos chamar “destino”,
isto é, os momentos em que se dá a junção exacta
entre uma disposição subjectiva
e as exigências/oportunidades/desafios
de um momento histórico
com especial relevo num domínio específico da vida.

Na sociedade activa,
os ciclos da vida têm de ser entendidos fora da sequência ainda aceite
de ‘aprendizagem/emprego/reforma’.

É certo que a vida adulta significa um **patamar reflexivo**
que um novo tipo de escola devia fornecer
– é, de resto, esse o seu único papel
porque a informação está disponível
em todo o material electrónico existente.

Já durante o percurso até esse patamar
há actividades que exprimem a pessoa e que é indispensável realizar.
A entrada na idade adulta e na autonomia pessoal,
com a sua carga de responsabilidades e direitos,
abre então para a circulação entre períodos de actividade,
de formação intensiva,
de conhecimento directo do mundo
e de outras actividades
e em que a reforma não pode continuar a ser encarada
como fim da actividade.

Por isso, a sociedade activa não tem compartimentos estanques
e nela poderá circular-se de uma actividade para outra.

Impossível? Não é.

Três princípios são indispensáveis:

* a **diversidade** do trabalho:

- “mudar de trabalho é repousar” (Bossuet)
- tempo-limite numa actividade para ainda se ser inovador
- escolhas como garante de novos horizontes
(mentira institucional de muitos serviços e empresas)

* a **flexibilidade**:

- permite a prossecução de interesses ou deveres pessoais;
- garante a mudança de actividade;
- não pode nunca ameaçar os direitos sociais da pessoa

* a **mobilidade**:

- resultante de outra noção do espaço e de outra compreensão do tempo (ex.: ministra da cultura da Suécia que decidiu trabalhar 3 dias/semana em casa em regime de tele-trabalho e 2 dias/semana em Estocolmo).

Como é isto possível?

Há neste momento soluções que estão a ser pensadas, inventadas e experimentadas.

A União Europeia ajuda-nos a mudar de escala. Estas transformações só podem realizar-se num grande espaço de modo a não perturbarem a necessária competitividade das empresas.

Também só podem ser realizadas com a participação de uma gama mais vasta de negociadores, para além dos parceiros sociais tradicionais:
representantes das famílias,
das escolas,
dos municípios,
dos lugares da investigação e do saber.

O quadro da sociedade activa que esbocei aqui permite mudar o modo como são atribuídos os papéis sociais aos homens e às mulheres.

Os homens terão tempo – tal como hoje as mulheres têm de ter – para exercerem as responsabilidades familiares, para descobrirem o cuidado quotidiano por outros seres humanos, para viverem o carinho e as tarefas pequenas

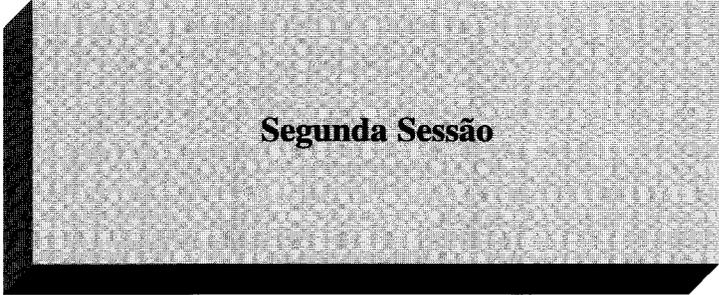
que aumentam a intimidade das relações.
Tornar-se-ão também pessoas mais abertas a outros problemas,
para além do trabalho e do futebol.

As mulheres poderão então realizar plenamente as tarefas
que escolhem,
sem terem que se desdobrar em múltiplas pessoas,
nenhuma vivendo até ao fim a responsabilidade que lhe é pedida.

Seremos capazes de tais mudanças? O tempo o mostrará.
Entretanto, podemos imaginar o trabalho tal como o desejaríamos.

E garantir, assim, que a igualdade entre homens e mulheres
– cuja eficácia profunda se esgotou ao nível das reivindicações,
embora conjunturalmente ainda seja uma causa de justiça –
leve à exigência de novas perspectivas sociais,
entre as quais as que dizem respeito
a uma nova teoria e a uma nova prática do trabalho.

A “da sociedade” que daí brotar
trará uma maior qualidade de vida
tanto das mulheres como dos homens.



Segunda Sessão

A Prosecução da Igualdade de Género através das Políticas Públicas

Dra. Manuela Silva*

Oradora

“Não nos podemos limitar a imaginar o que nos imagina. Para isso, é preciso ver nos olhos que nos olham o que eles não vêem, a realidade incompleta das utopias reais.”

(B. Sousa Santos)

1. Um “vírus social” chamado sexismo

Ao abordar, mais uma vez, a questão da importância da internalização da igualdade de género nas políticas públicas, queria escudar-me nesta bela afirmação de Boaventura Sousa Santos: *“Não nos podemos limitar a imaginar o que nos imagina. Para isso, é preciso ver nos olhos que nos olham o que eles não vêem, a realidade incompleta das utopias reais.”*

A recomendação deste eminente sociólogo abre o caminho possível para a superação da contradição que me atravessa ao voltar a esta temática.

Por um lado, tenho a tentação de pensar que já foi tudo dito, que a igualdade entre os sexos é considerada por todos um direito adquirido, inquestionável e inegociável, que mulheres e homens, sem distinção, têm direito a igual acesso à educação, à formação profissional, ao mercado de trabalho e às diferentes profissões especializadas, que a participação cívica e política está aberta a ambos os sexos sem restrições, etc.

Contudo, se me debruço sobre a realidade factual e sobre ela faço uma leitura honesta, não posso ignorar situações como as seguintes:

* Instituto Superior de Economia e Gestão – Universidade Técnica de Lisboa.

- o valor das remunerações médias do trabalho das mulheres é, significativamente, inferior ao da remuneração média do trabalho dos homens (em cerca de trinta por cento);
- o desemprego, que é hoje um dos grandes problemas sociais, afecta comparativamente mais as mulheres e, analogamente, são mais elevados os índices de pobreza entre a população feminina;
- as mulheres tendem a desempenhar tarefas que o mercado considera menos qualificadas e pior remuneradas;
- em todos os sectores das empresas privadas e da própria administração pública, os lugares de chefia são maioritariamente desempenhados por homens, mesmo quando se dá o caso de ser proporcionalmente mais elevada a participação feminina nos escalões mais baixos da pirâmide hierárquica;
- os meios de comunicação social e, em especial, a televisão, continuam a dar-nos uma imagem sistematicamente distorcida e depreciada do feminino e, não raro, seguem práticas de manifesta ocultação da presença das mulheres na vida social, económica e política (por exemplo, as mulheres não são chamadas, ou são-no mais raramente do que os homens, a participar em debates ou a dar as suas opiniões sobre a vida colectiva);
- nas instituições públicas e, em especial, nas instâncias de poder político (partidos, governos, parlamentos, etc.), as mulheres constituem uma minoria envergonhada, sujeitas que estão a ter de tomar por referência a norma masculina, assumida esta como um neutro universal;
- na economia, as mulheres raramente detêm o poder de decisão, mesmo quando são as proprietárias de capital;
- etc, etc.

Situações como estas que acabo de evocar mostram, à evidência, que a desigualdade de sexo e de género não passou ainda para os arquivos da história, como seria de esperar, à face dos direitos e princípios consagrados nas várias leis.

Acresce que, não obstante as declarações de boa intenção em contrário, são as mulheres que continuam a suportar o maior peso das responsabilidades da vida doméstica, cuidado da casa, cuidado dos filhos, cuidado de parentes idosos ou doentes. Mas estes desempenhos, fundamentais para o bem-estar de todos os cidadãos e cidadãs, não são ainda devidamente reconhecidos e valorizados pela sociedade no seu conjunto.

A situação atrás esboçada não ocorre apenas no nosso País. Ainda no passado mês de Maio, a jornalista Martine Bulard, no *Le Monde*, edição em português, chamava a atenção para o sexismo no trabalho (título do seu artigo); referia-se, em particular, à situação em França, mas incluía dados relativos também a algumas instâncias internacionais.

As conclusões a que chegava na sua análise eram em tudo análogas àquelas que atrás referi.

No ano em que se comemora um quarto de século sobre a Revolução de Abril, é particularmente apropriado recordar aquele marco fundante e os traços que deixou na nossa Lei Fundamental, a qual, não obstante as alterações que já conheceu, conserva, em toda a sua exigência, um horizonte de igualdade de género como directriz basilar da sociedade portuguesa.

Se a realidade socioeconómico-política, ainda hoje, se perfila a grande distância deste horizonte não é por misogénia explícita do projecto político; é, sim, porque a sociedade é presa fácil de um “vírus social” chamado sexismo.

Metaforicamente, chamo-lhe um vírus, porque é, de algum modo, invisível às malhas da lei; actua sorrateiramente, encrustando-se nos pontos mais sensíveis do corpo social; é terrivelmente persistente, resistindo aos tratamentos mais duros e disfarçando-se, se for caso disso, para poder apresentar-se de novo sob a forma de estirpes mais resistentes.

2. A necessária mudança de olhar

Falar acerca da presença ou do lugar, do papel ou da missão, das mulheres na sociedade é abrir, em simultâneo, o debate acerca de todas as questões pertinentes ao presente, ao passado e ao futuro das comunidades humanas, aos seus vários níveis.

Ao contrário daquilo que, por vezes, se passa no debate em torno das questões da igualdade de género, há que considerar as mulheres como, pelo menos, metade da população de um dado território ou espaço político. Não vale, por isso, olhar para a problemática da igualdade entre mulheres e homens, na perspectiva dos direitos das minorias. As mulheres não são uma minoria. As mulheres são a metade ou mais de toda uma população. Acresce que as mulheres constituem o elemento mais determinante da reprodução e da renovação das gerações e merecem, também por isso, uma particular atenção por parte de uma sociedade esclarecida e responsável face ao futuro.

Não podemos, porém, iludir-nos com este enfoque. E que, por razões que têm a ver com a história e a partilha do poder, são os homens, e não as mulheres, que detêm o poder político e a visibilidade pública; são masculinas as referências e as normas subjacentes às práticas públicas (empregos, vida política, estilo do discurso, etc.); as instituições públicas foram moldadas pelo figurino masculino e os seus interesses; os meios de comunicação social, como atrás se disse, reproduzem e reforçam estes modelos, impondo-os como se fossem únicos; as forças políticas tendem a funcionar segundo esquemas que favorecem o *status quo* ou seja a preponderância dos homens nessas esferas.

3. A internalização da igualdade de género nas políticas públicas

A Conferência das Nações Unidas sobre a igualdade de género, que teve lugar em Beijing (China), em 1995, reconheceu a situação atrás referida e abriu novo caminho no sentido de a enfrentar. Com efeito, os Chefes de Estado e de Governo presentes na Conferência comprometeram-se a adoptar e levar por diante uma estratégia de internalização da igualdade de género nas políticas públicas correntes (“mainstreaming”) e a avaliar, regularmente, o impacto desta estratégia.

Internalizar a igualdade de género nas políticas públicas correntes significa que “os governos e os outros actores devem promover uma política activa e visível com o **fim** de integrar uma

preocupação pela igualdade entre os sexos em todas as políticas e em todos os programas, nomeadamente analisando as consequências que delas resultam para as mulheres e para os homens, antes de qualquer tomada de decisão”.¹

Por outras palavras, se quiserem ser honrados com o compromisso assumido e dar-lhe cumprimento, os governos devem passar a integrar nos seus processos de tomada de decisão política uma grelha de análise que diferencie necessidades, interesses, objetivos, recursos e resultados, segundo o género, de modo a respeitar o princípio da igualdade.

O conceito de igualdade saiu reforçado do encontro de Beijing. Não se trata apenas de visar a eliminação das disparidades nas condições de vida das mulheres e dos homens, assegurando igualdade de oportunidades aos dois sexos, mantendo como referência um padrão neutro (que o mesmo é dizer masculino), mas sim garantir e valorar igualmente a especificidade de cada género e a sua participação paritária (em termos de deveres e de direitos) na sociedade, tanto na esfera pública como na esfera privada.

No relatório elaborado por um grupo de peritas do Conselho da Europa, escreve-se a este propósito: “Entende-se por igualdade a igual visibilidade, autonomia, responsabilidade e participação dos dois sexos em todas as esferas da vida pública e privada.”² E, mais adiante, esclarece-se o que entender por igualdade: “A igualdade dos sexos não é a sua similitude ou identidade, nem tão pouco que se tomem como norma as condições e o modo de vida dos varões.”³

O princípio da igualdade entre os dois sexos implica que se reconheçam e se valorizem igualmente as diferenças inerentes às mulheres e aos homens e aos papéis que umas e outros desempenham na vida pública e privada.

O aprofundamento do conceito de igualdade entre mulheres e homens leva ao desenvolvimento do conceito de género e seu modo

¹ ONU, 1995 – Plataforma de Acção, Beijing.

² Conselho da Europa, 1998 – L’approche intégrée de l’égalité entre les femmes et les hommes. Cadre conceptuel, méthodologie et présentation des “bonnes pratiques”, Maio.

³ Ibidem.

de construção e reprodução bem como à investigação das relações entre os sexos.

Cabe então perguntar: que perspectivas nos traz este novo olhar acerca da política da igualdade?

A adopção da estratégia de “mainstreaming” corresponde, antes de mais, a uma nova etapa na concepção do feminismo por parte da cultura ocidental.

O feminismo começou por ser a expressão da revolta das mulheres face à marginalização e discriminação que caracterizavam, de direito e de facto, a sua situação na família, no trabalho, na política e, em geral, na sociedade. Há cem anos, a luta feminista dirigia-se, sobretudo, para a reivindicação de leis que pusessem termo às discriminações do foro jurídico e que assegurassem às mulheres os direitos que lhes eram vedados (direito ao voto, à autonomia na celebração de contratos, à educação, à igualdade de remuneração, etc.).

A este tipo de feminismo baseado nas reivindicações de direitos seguiu-se um outro que apontava, sobretudo, para a necessidade de criar condições de igualdade de oportunidades aos dois sexos. É a etapa dos programas de acções de discriminação positiva em favor das mulheres e da criação de órgãos específicos para levar por diante políticas activas de promoção da igualdade.

Ao advogar a estratégia da internalização da igualdade de género, pretende-se dar um passo mais no caminho de uma sociedade paritária, na medida em que se procura pôr definitivamente em causa a neutralidade ou cegueira das políticas em relação ao género, o que equivale a dizer que se deixa de considerar o masculino como o referente implícito para ambos os sexos.

A estratégia de “mainstreaming” é, assim, uma via de institucionalizar o feminismo, o qual, doravante, deverá permear todas as instâncias da organização da vida pública e influenciar todas as estratégias e políticas públicas.

Com uma tal abordagem não se enfrenta apenas a questão (e a problemática) da igualdade de género. É também a concepção da democracia, a afirmação dos direitos humanos e uma nova contratualização social entre o público e o privado que estão em causa.

Vejamos, com maior desenvolvimento, cada uma destas vertentes da “internalização da igualdade de género” nas políticas públicas.

Uma nova concepção de democracia

Existe, hoje, uma crise da democracia política, tal como esta vem sendo construída e praticada nos países capitalistas de economia avançada. Vários indicadores se conjugam para o revelar, desde o absentismo generalizado dos eleitores e das eleitoras em muitos dos actos eleitorais e a fraca participação das pessoas nos processos políticos até ao cepticismo e desconfiança com que é olhada a classe política, por parte da cidadã e do cidadão comuns. Isto para não falar da suspeição de corrupção, que pesa como uma ameaça perene sobre toda a classe política, ou do enfraquecimento do poder dos políticos face ao poder dos media e/ou poder económico, estes cada dia mais globalizados.

Por outro lado, são cada vez mais notórias as consequências das macro-decisões sobre os quotidianos das cidadãs e dos cidadãos, incluindo o seu futuro a médio e a longo prazo.

Neste contexto, é cada vez menos aceitável que uma das metades (a metade feminina) continue, na prática, arredada do exercício do direito e do dever da cidadania, que é o da representação e participação no processo de decisão política.

A marginalização ou exclusão das mulheres da vida política corrói as bases da própria democracia. Em primeiro lugar, porque esta ignora a especificidade do género; em segundo lugar, porque prescinde, cegamente, do concurso de metade da sociedade, a sua parte feminina, desprezando, assim, um considerável sub-conjunto dos recursos humanos.

Um direito humano

No que se refere aos direitos humanos, basta recordar que a paridade de género decorre da afirmação do princípio da dignidade humana. O teste da veracidade do respeito pelos direitos humanos passa pela correspondente salvaguarda da afirmação positiva da

paridade de género como princípio inspirador e organizador de toda a vida colectiva na esfera privada e pública.⁴

Uma exigência de uma nova contratualização social

Por último, importa referir que a adopção da estratégia de internalização da igualdade de género em todas as políticas públicas correntes vai conduzir a uma nova contratualização social das relações entre as esferas do público e do privado.

É, hoje, reconhecido que existe um manifesto mal-estar relativo à forma como decorre a vida das cidadãs e dos cidadãos nos países de abundância e de economia avançada. O stress, que é uma dura realidade para tantas vidas de homens e, sobretudo, de mulheres, o pouco tempo dedicado às crianças ou aos mais idosos, a deficiente satisfação de necessidades pessoais no domínio do lazer e da cultura, a reduzida disponibilidade para cultivar relações interpessoais, de vizinhança ou vida cívica, etc., são situações consideradas indesejáveis, tanto pelas sondagens de opinião pública, como pela investigação levada a cabo por cientistas sociais. Reconhece-se que se torna cada vez mais urgente chegar a uma nova contratualização social entre o público e o privado, a qual terá de levar na devida conta a consecução de uma efectiva igualdade de género.

A adopção generalizada da estratégia de internalização da igualdade de género nas políticas públicas constituirá uma poderosa alavanca no sentido da concretização de uma melhor partilha entre mulheres e homens de tarefas e responsabilidades nas duas esferas. Um primeiro passo no sentido da internalização da igualdade de género nas políticas públicas foi dado na Conferência de Beijing, em 1995, quando os responsáveis políticos, ao mais alto nível, subscreveram a Plataforma de Acção. Então, os Estados signatários assumiram o compromisso de adoptar a “mainstreaming” como estratégia de igualdade de género.

⁴ Silva, Manuela, 1998 – A paridade de género, um direito humano em construção. Comunicação feita no Colóquio organizado pela Sociedade Científica da Universidade Católica, em Abril de 1998.

Todavia, por mais significativo que tenha sido um tal acto, ele, só por si, não é suficiente para que essa estratégia passe a entrar nos processos de decisão política correntes nos vários estados signatários. É necessário preencher um conjunto de requisitos que permitam assegurar a viabilidade de uma tal estratégia inovadora.

O grupo de peritas criado no âmbito do Conselho da Europa identificou como principais requisitos os seguintes:

- a) *A manifestação clara e inequívoca de vontade política, formalmente expressa ao mais alto nível do Estado (Assembleia da República, Programa de Governo, Presidência)*

O Estado deve assumir como uma das suas tarefas prioritárias a prossecução da igualdade de género e colocar este tema na agenda política dos seus vários corpos, o que significa “pôr em questão as relações entre os sexos, assim como as estruturas e políticas que reproduzem e perpetuam alguma forma de desigualdade”.⁵ Deverá partir da autoridade do Estado o sinal encorajador da construção de uma cultura da igualdade e da paridade, que sirva de referência a outros actores sociais.

- b) *A existência de políticas específicas para a igualdade*

Por muito que se tenha avançado em matéria de legislação anti-discriminatória e de promoção da igualdade, não só subsistem lacunas no edifício jurídico, que importa ir colmatando, à medida que se vai desenvolvendo uma maior consciência colectiva acerca das exigências da igualdade de género, como persistem enormes fossos entre os dispositivos da lei vigente e a prática, os quais importa preencher mediante acções de sensibilização e educação de mentalidades, bem como através de apoios específicos a prestar às pessoas vítimas de discriminação.

A internalização da igualdade de género nas políticas públicas correntes não dispensa, antes requer, o reforço dos órgãos responsáveis pelas políticas **específicas** da igualdade.

⁵ Vd. L'approche intégrée... obra citada.

c) *A disponibilização de conhecimentos acerca das questões da igualdade de género.*

É esta uma área fundamental, pois sem um conhecimento aprofundado da situação presente das mulheres e dos homens e das relações sociais entre os dois sexos, nos vários espaços da vida pública e privada, não é possível configurar adequadas estratégias e construir políticas de igualdade. A percepção da desigualdade e dos factores que a geram passa, em primeiro lugar, pela disponibilidade de estatísticas discriminadas por sexo, o que, nem sempre, se verifica, porquanto, em muitos casos, os sistemas estatísticos ou não recolhem ou, se recolhem, não publicam informação discriminada por sexo. A revisão das bases estatísticas torna-se, assim, uma tarefa prioritária e um requisito preliminar à adopção da estratégia de internalização da igualdade de género nas políticas públicas. Para além das estatísticas, cabe mencionar o papel de relevo da investigação sobre as questões de género e sua incidência nas várias esferas da vida privada e pública. É este labor da investigação que permitirá ir alimentando uma cultura da igualdade, com a condição de que o conhecimento adquirido não **fique** trancado nos cofres fortes da ciência, mas vá sendo disseminado pelos actores sociais estratégicos e pelo público em geral.

d) *Os recursos humanos e financeiros*

O teste de veracidade da vontade política passa, obviamente, pela afectação dos recursos humanos e financeiros. A adopção da estratégia de “mainstreaming” implica meios apropriados postos à disposição dos responsáveis pelas diferentes políticas correntes para que seja viável re-orientá-las para a internalização da igualdade de género.

Convém não esquecer que se trata de uma estratégia de longo prazo, que exige novos estudos ou a re-elaboração de estudos já existentes segundo novas perspectivas e integrando sempre a variável do género.

É um enfoque inovador que, para se impor, carece da adesão dos responsáveis pela preparação da decisão política e dos próprios decisores, o que implica acções de sensibilização, informação e

formação continuadas, para as quais é indispensável proceder a uma devida re-alocação dos recursos.

e) *Instrumentos analíticos e de avaliação*

No capítulo dos recursos, não se pode deixar de referir a importância de que se reveste a criação, desenvolvimento e aplicação de instrumentos de análise e de avaliação destinados a captar os diferentes aspectos da desigualdade de género envolvida nas diferentes situações e decisões a configurar. Em geral, estas rotinas não se encontram disponíveis ao nível das diferentes administrações, justificando-se que venham a ser concebidas por grupos *ad hoc* de especialistas nas questões de género em estreita cooperação com as/os técnicas/os dos diferentes sectores especializados.

f) *A participação das mulheres na vida política e pública e na tomada de decisão*

As peritas do Grupo de Trabalho do Conselho da Europa, já referido, são unânimes em considerar que: “É bem evidente que a vontade política necessária à perspectiva integrada da igualdade de género não se obterá sem uma participação real das mulheres na vida política e pública, e nas tomadas de decisão. É, pois, essencial que um grande número de mulheres encontrem o seu lugar nessas instâncias, que as suas vozes se façam ouvir em cada decisão, a fim de assegurarem que os seus diferentes valores, interesses e modos de vida sejam devidamente tidos em conta.”

Importa advertir que nem todas as mulheres, que já ocupam postos políticos ou desempenham cargos de responsabilidade na vida pública, estão devidamente sensibilizadas, conscientes e empenhadas em promover a igualdade de género e, ao invés, encontram-se homens, líderes políticos e responsáveis pela Administração Pública que já internalizaram o valor da igualdade de género. Todavia, será sempre uma aberração pretender adoptar uma estratégia integrada da igualdade sem resolver de raiz o problema da representação e da participação paritária nas estruturas da tomada de decisão.

g) O reforço de formação em questões de género

Quero concluir este enunciado dos requisitos preliminares à adopção da estratégia de “mainstreaming” a igualdade de género, dando destaque à necessidade de maior formação intelectual e profissional nas questões de género.

É sabido que a problemática do género e da igualdade entre os sexos tem andado arredada dos programas universitários e dos estudos superiores. Analogamente, no âmbito da Administração Pública, têm sido esporádicas e limitadas a um ou outro sector as acções de formação nesta área. Não é de esperar, pois, que exista uma formação apropriada por parte do pessoal técnico a quem compete a preparação das políticas ou por parte dos políticos a quem cabe adoptá-las.

Países bem mais avançados que nós neste domínio, como foi o caso da Suécia, iniciaram a adopção da “mainstreaming” com a realização de seminários de formação sobre as problemáticas relativas à igualdade de género destinados a participantes do mais alto nível (Primeiro-Ministro, Membros do Governo, etc.).

Não é demais insistir que aquilo que está em causa não é um mero ajustamento de cosmética do processo político, mas que se trata de uma real inovação.

Inovação na medida em que se pretende substituir o pseudo neutro masculino como norma das políticas pela referência ao género, feminino e masculino, com o reconhecimento das respectivas especificações e atribuição de valoração igual a um e a outro.

Inovação, ainda, porque abre caminho a uma sociedade realmente paritária, com igual representação de mulheres e homens e com uma participação equivalente de ambos os sexos em todas as tomadas de decisão aos vários níveis.

4. Perspectivas de futuro

As estratégias de “mainstreaming”, embora tenham sido formalmente adaptadas há quase quatro anos pelos Estados-Membros da Organização das Nações Unidas, estão longe de terem merecido uma adopção generalizada por parte daqueles que a elas se comprometeram. Vão ser necessários ainda muitos anos antes que se

imponham como uma desejada prática corrente inquestionada. As Organizações Internacionais interessadas na matéria estão conscientes deste facto e por isso se têm multiplicado os esforços tendentes à aceleração do processo, nomeadamente através do aperfeiçoamento dos conceitos e metodologias, da produção e difusão de instrumentos analíticos apropriados à análise das situações e à avaliação das acções, da organização de espaços de encontro e troca de experiências em vários domínios. Em particular, estão previstos observatórios sobre a igualdade de género bem como a realização, a nível de cada Estado signatário da Plataforma de Acção, de relatórios de progresso acerca da implementação da estratégia acordada em Beijing.

Paralelamente a este tipo de acções, visando directamente a inclusão da perspectiva da igualdade de género em todas as políticas públicas correntes, foi desencadeada toda uma reflexão em torno da problemática da equidade na partilha de responsabilidades e tarefas entre homens e mulheres relativamente à configuração e à gestão da vida privada e sua compatibilização com a vida pública, designadamente com a vida profissional. É que, sem resolver satisfatoriamente este obstáculo, não é possível progredir em direcção à igualdade efectiva entre mulheres e homens. Neste âmbito, estão em marcha acções de conscientização, reivindicação e proposta de instrumentos jurídicos e institucionais adequados, visando o criar de condições para uma sociedade activa com igualdade de oportunidades e direitos para homens e mulheres.

Dentro desta nova abordagem, merecem particular atenção os seguintes eixos:

- a elaboração das bases para um novo contrato social entre o público e o privado, de molde a possibilitar uma melhor harmonização entre as responsabilidades inerentes à vida privada, nomeadamente o cuidado com as crianças, com os parentes idosos ou doentes, o cuidado da casa e a economia doméstica, e as que decorrem da vida profissional e participação na vida política;
- as acções positivas que assegurem uma representação mais equitativa das mulheres na vida política e nos media;

- a abolição sistemática dos estereótipos e da linguagem de cariz sexista que possam subsistir no ensino, na comunicação social, na publicidade, etc.

E termino re-afirmando a minha convicção de que continua a ser necessário e urgente o empenhamento das cidadãs e dos cidadãos no sentido da construção de uma sociedade inclusiva, em que mulheres e homens, lado a lado, em perfeita situação de igualdade, se reconheçam como parceiros na construção de uma sociedade mais desenvolvida, mais equitativa e mais democrática.



Terceira Sessão

O Papel do Direito Comunitário

Professora Eliane Vogel-Polsky*

Oradora

Introduction

Mon intervention se situe sur le plan juridique, et je m'en excuse par avance auprès des membres de cet auditoire qui ne sont pas juristes.

Mais le droit structure les politiques économiques et sociales et il est nécessaire de comprendre ses potentialités comme ses verrouillages pour entreprendre des stratégies de transformation des rapports sociaux de sexe.

Souvent le droit est en retard sur les réalités sociologiques et l'évolution des mentalités. Compter sur la lutte juridique pour construire une société plus démocratique, dans laquelle les femmes et les hommes accomplissent un partenariat paritaire, constitue une des voies à suivre; mais il en reste beaucoup d'autres, dont le réveil d'une citoyenneté active et participative, la garantie d'une citoyenneté économique et sociale seront les vecteurs.

A l'aube du troisième millénaire, du point de vue de l'égalité des personnes humaines, trois défis doivent être rencontrés:

- 1) la reconnaissance réelle du droit fondamental, autonome, de l'égalité de la femme et de l'homme;
- 2) le sort du partage du travail et de la redistribution des richesses dans nos sociétés technologiques post-modernes;
- 3) le rôle de l'Europe face à la mondialisation de l'économie et la suprématie des lois du marché et de la concurrence sur le progrès social, la vie et le bien-être des populations futures.

* Universidade Livre de Bruxelas.

L'Union européenne doit se doter d'un cadre institutionnel et juridique permettant la construction de nouveaux rapports de genre, refondateurs de l'égalité politique, économique, sociale et culturelle des femmes et des hommes.

La révision des Traités, adoptée par le Traité d'Amsterdam, donne-t-elle une impulsion et des bases juridiques communautaires permettant de répondre aux trois défis ci-dessus mentionnés?

Je me propose d'examiner cette question en partant de l'analyse critique et des leçons du passé communautaire et d'évaluer ensuite les chances nouvelles, éventuellement créées par le Traité d'Amsterdam.

Je le ferai en examinant succinctement les diverses étapes de la construction juridique communautaire de l'égalité des sexes et en analysant les missions nouvelles attribuées à la Communauté européenne en matière d'égalité. Ensuite, j'aborderai les conséquences institutionnelles qui en découlent et les stratégies politiques et légales qui pourraient être développées dans l'Union européenne et dans ses Etats-membres.

I. Le passé communautaire en matière d'égalité des sexes du Traité de Rome (1958) au Traité de Maastricht (1992)

Dans le Traité de Rome, fondateur de la Communauté européenne, du Marché commun, trois modèles juridiques d'égalité des personnes coexistent. L'égalité des personnes prend d'emblée une signification juridique, extraordinairement hétérogène, qu'il s'agisse:

- 1) de l'égalité des nationaux et non-nationaux;
- 2) de l'égalité des travailleurs migrants se déplaçant à l'intérieur de la Communauté;
- 3) de l'égalité des salaires des femmes et des hommes pour un travail égal.

1) Egalité des nationaux et non-nationaux

Dans le premier cas, l'article 6 (Traité de Rome) prévoit comme un des principes fondamentaux, essentiels à la création de l'intégration européenne, celui de l'égalité absolue de traitement entre les ressortissants d'origine communautaire et interdit purement et simplement toute discrimination exercée en raison de la nationalité, dans le domaine d'application du Traité.

Le Conseil peut prendre toute réglementation en vue de l'interdiction de ces discriminations.

Toute la doctrine que la jurisprudence de la CJCE s'accordent pour reconnaître un caractère absolu et inconditionnel à cette règle, considérée comme *directement applicable* et créatrice d'un droit subjectif, reconnu à chaque ressortissant de la Communauté européenne qui pourra l'invoquer directement devant les autorités et les juridictions nationales, comme devant la CJCE.

2) Egalité de traitement des travailleurs migrants qui se déplacent au sein des Etats-membres de la Communauté

(article 48 et ss. du Traité de Rome)

Ce second modèle juridique s'inscrit dans une des libertés fondamentales de la construction économique européenne, à savoir la libre circulation des personnes, des services et des capitaux. Le droit primaire énoncé par les articles 48 et 49 ne se limite pas à une approche antidiscriminatoire: abolition de toute discrimination fondée sur la nationalité, entre les travailleurs des Etats-membres en ce qui concerne l'emploi, la rémunération et les autres conditions de travail. Il élargit la dimension de l'égalité à des droits proactifs qui favorisent et soutiennent la mise en oeuvre concrète de cette égalité de traitement en comportant plusieurs droits connexes:

- a) le droit de répondre à des emplois effectivement offerts (sans priorité réservée aux nationaux);
- b) le droit de se déplacer librement sur le territoire des Etats-membres;

- c) le droit de séjourner dans un des Etats-membres afin d'y exercer un emploi conformément aux dispositions régissant l'emploi des travailleurs nationaux ;
- d) le droit de demeurer sur le territoire d'un Etat-membre après y avoir occupé un emploi.

Sur une assise juridique aussi forte, le droit communautaire des travailleurs migrants et de leurs familles s'est développé de manière spectaculaire, sous la forme de Règlements et de Directives et la jurisprudence de la CJCE a "inventé" des concepts communautaires et garanti à ces personnes des droits sociaux, au sens large. L'intégration européenne de ces travailleurs et de leurs familles comporte ainsi deux domaines d'application :

- 2.1.) **L'extension des droits des travailleurs** de manière à y inclure des droits et avantages qui ne sont pas directement liés à l'exercice et à la poursuite de leur profession ;
- 2.2.) **L'extension** du droit d'intégration dans le pays d'accueil **aux membres de la famille du travailleur** (logement, soutien et assistance publics, avantages fiscaux, avantages sociaux – qu'ils soient ou non liés à l'emploi du travailleur migrant – contrats, réductions sur les transports publics, avantages aux familles nombreuses, bourses d'études, revenu minimum garanti, certains droits civils et politiques).

En effet l'interprétation extensive de l'égalité de traitement découle du **raisonnement téléologique**, adopté par la CJCE. Il faut élargir le contenu du droit pour réaliser effectivement un des piliers de l'intégration européenne : **la libre circulation des personnes** et éliminer tous les désavantages qui pourraient freiner son achèvement.

L'égalité de traitement est perçue de manière **positive et pro-active** tant les Etats que les institutions communautaires doivent prendre les mesures nécessaires pour l'assurer.

Si, par exemple, une clause d'une convention collective de travail ou d'un contrat individuel de travail contient une disposition réservée aux seuls travailleurs nationaux ou plus favorable à ceux-ci (en termes de salaires, de primes, de promotion, etc.) l'article 7 du Règlement 1612/68 prévoit sa nullité de plein droit et applique aux travailleurs migrants le régime le plus favorable consenti aux nationaux.

Remarquons que **l'instrumentalisation juridique** de ce type d'égalité de traitement est presque entièrement réalisée par des Règlements, c'est-à-dire des instruments juridiques, supranationaux, uniformément applicables dans tous les Etats-membres et d'applicabilité directe.

3. Egalité des salaires masculins et féminins pour un même travail

L'article 119 du Traité de Rome visant l'égalité salariale entre travailleurs masculins et féminins offre un troisième modèle de l'égalité communautaire qui détonne, presque caricaturalement, avec les deux modèles précédents. Cette disposition, qui figure dans le chapitre de la politique sociale, a souffert

- a) **de sa localisation** dans la partie la plus faible juridiquement parlant du Traité de Rome, dont les articles 117 à 121 étaient réputés pour leur valeur purement programmatique (à l'exception de l'article 119, comme nous le verrons par la suite);
- b) **des limitations strictes du texte** qui emprisonne l'égalité des salaires pour travail égal, identique; et limite l'égalité au seul domaine des salaires.

Il s'agit de l'unique disposition du Traité visant les femmes. Elle est précédée des articles 117 et 118 qui joueront 5 sur son interprétation et suivie des articles 120 et 121 qui n'ont aucun contenu obligatoire.

3.1. Article 117 (ancien) du Traité de Rome

Cette disposition fonde la doctrine communautaire en matière sociale, elle se résume à énoncer une prophétie pieuse: le progrès social dans la Communauté découlera automatiquement de la réalisation des objectifs économiques et marchands que celle-ci s'est fixée. L'évolution et l'amélioration des conditions de vie et de travail résulteront "*tant du fonctionnement du marché commun que des procédures prévues par le Traité ainsi que du rapprochement des législations législatives, réglementaires et administratives des Etats-membres*".

Par procédures prévues par le Traité, en matière sociale, on retrouve les dispositions spécifiques sur la libre circulation des personnes et des travailleurs, la référence à des dispositions sociales dans l'agriculture et les transports.

Mais la procédure générale est celle visée par le rapprochement des législations (Article 100 Traité de Rome).

Cette procédure est également restrictive et exigeante. On ne pourra y recourir que dans un seul cas: le rapprochement ne peut être envisagé que si cette mesure présente une **incidence directe** sur l'établissement ou le fonctionnement du marché commun. Il faut l'unanimité du Conseil sur proposition de la Commission. Une dernière soupape de sécurité existe? L'article 235 (inchangé par art. 308) prévoit que "*si une action de la Communauté apparaît nécessaire pour réaliser dans le fonctionnement du marché commun, l'un des objets de la Communauté, sans que le présent Traité ait prévu les pouvoirs d'action requis à cet effet, le Conseil, statuant à l'unanimité, sur proposition de la Commission et après consultation du Parlement européen, prend les dispositions appropriées*".

Compte tenu de la place minime occupée par la politique sociale européenne et de la subsidiarité explicitement énoncée en faveur des Etats-membres dans l'article 119, toute tentative d'adopter un instrument du droit dérivé, en matière sociale, échouera pendant 17 ans!

En outre, l'article 119/ fut considéré par la Commission, le Conseil et les Etats-membres comme une déclaration d'intention purement programmatique, donc sans aucun effet contraignant.

3.2. Article 118 – Traité de Rome

Cette disposition dressait un véritable catalogue de tous les éléments du droit du travail et de la sécurité sociale et précisait que la Commission ne pouvait prendre d'initiative commune dans ces domaines mais avait "*pour mission de promouvoir une **collaboration étroite** entre les Etats-membres dans le domaine social*".

La Commission, précise l'art. 118, peut agir par des études, des avis et par l'organisation de consultations en contact étroit avec les Etats-membres.

L'article 118 a freiné considérablement toute tentative de politique sociale européenne.

Lui faisant immédiatement suite, l'article 119 a été longtemps "contaminé" par le contexte d'une absence de compétence supranationale dans le domaine social.

Quoique cette disposition soit rédigée de manière précise, inconditionnelle, ne nécessitant l'adoption d'aucune réglementation pour sa mise en oeuvre, son caractère **d'applicabilité directe** ne lui fut reconnu, ni par les Etats-membres, ni par la Commission. Ce, n'est qu'à la suite des actions intentées par une hôtesse de l'air, belge, Mlle G. Defrenne c/ Sabena, que la CJCE a reconnu que le principe d'égalité des salaires, tel qu'énoncé par l'art. 119 du Traité, fait partie des fondements de la Communauté (CJCE 8/04/1976); qu'il est susceptible d'être invoqué par les travailleuses et travailleurs devant les juridictions nationales, qui ont le devoir d'assurer la protection des droits que cette disposition confère aux justiciables et que ses dispositions s'appliquent directement, sans nécessité de mesures d'application plus détaillées de la part de la Communauté ou des Etats-membres, à toutes les formes de discriminations directes et ouvertes, susceptibles d'être constatées à l'aide des seuls critères d'identité du travail et d'égalité de rémunération.

Cependant, la Cour limitera la portée de l'effet direct de l'art. 119 au seul **domaine des rémunérations**. Elle a affirmé qu'il ne saurait être interprété comme prescrivant l'égalité des autres conditions de travail applicables aux travailleurs masculins et féminins (CJCE 15 juin 1978).

On observe immédiatement le considérable écart qui sépare les deux premiers modèles d'égalité avec celui de l'égalité des rémunérations.

Aujourd'hui encore, malgré les nombreuses directives, recommandations et résolutions adoptées par le Conseil depuis 1975, le droit à l'égalité de traitement dans le domaine professionnel entre les hommes et les femmes est moins complet et achevé que ne l'est le régime de l'égalité de traitement des travailleurs migrants.

Certes, des efforts considérables ont été tentés par la Commission, par le Parlement européen pour étendre, consolider et assurer l'égalité professionnelle des hommes et des femmes au sens large (conditions de travail, licenciement, sécurité sociale, actions positives, protections spéciales de maternité, etc.) mais l'acquis communautaire demeure plus volontariste et optionnel. Il s'agit d'une égalité, toute relative, soumise aux impératifs économiques, fluctuante, souffrant de nombreuses dérogations. Si un Etat-membre objecte qu'il peut justifier certaines discriminations sexuées au motif qu'il poursuit des **objectifs généraux de politique sociale**, l'argument fait autorité. Le contrôle exercé par la Cour s'avère souple et tolérant à l'égard des discriminations constatées, et contraste de façon surprenante avec la sévérité dont elle a fait preuve lorsqu'il s'est agi d'examiner la recevabilité des réserves d'ordre public en matière d'égalité de traitement des travailleurs migrants.

La comparaison entre les instruments juridiques du droit dérivé, utilisés pour les migrants et pour l'égalité des sexes démontre, elle aussi, cette différence d'intensité obligationnelle.

Les **Règlements**, dont la portée est générale, obligatoire dans tous ses éléments et directement applicable dans les Etats-membres, constituent l'arsenal majoritaire en matière d'égalité des travailleurs migrants. Au contraire, le domaine obligatoire de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est constitué uniquement par des **Directives**, instrument qui lie les Etats-membres quant au résultat à atteindre tout ne laissant aux instances nationales la compétence et le choix quant à la forme et aux moyens. Quant aux autres actes adoptés en la matière, ils relèvent du "soft law" uniquement.

Il n'existe pas de Règlement en matière d'égalité professionnelle et la mise en oeuvre du droit fondamental à l'égalité

des rémunérations n'est absolument pas harmonisée dans les Etats-membres.

Cette géométrie variable de l'égalité dans l'ordre juridique communautaire trouve son explication dans l'hétérogénéité des bases juridiques et des compétences des institutionnables. On peut les résumer comme suit pour expliquer la faiblesse du statut communautaire de l'égalité des sexes:

- 1) Absence de reconnaissance dans le droit communautaire du droit fondamental à l'égalité des sexes; cette lacune joue de manière générale.
- 2) Absence de base juridique spécifique pour l'élargir de l'égalité des salaires aux autres conditions de travail, donc obligation de passer par le carcan de l'ancien article 235 et de remplir les quatre conditions qu'il impose, ou par l'article 100 sur le rapprochement des législations.
- 3) Obligation d'obtenir l'unanimité des voix au Conseil pour l'adoption d'un instrument de droit dérivé.

II. L'Acte unique

La réforme opérée par l'Acte unique n'a pas modifié ces difficultés en matière de réalisation de l'égalité professionnelle. L'article 118a a introduit **formellement** dans le Traité une compétence nouvelle en matière de santé et de sécurité, notamment du milieu du travail. Cette compétence s'applique donc implicitement aux travailleuses.

L'article 118b ouvrait légèrement la porte à des "relations conventionnelles" entre partenaires sociaux, mais le dialogue social ainsi institutionnalisé n'impose aucune règle d'une meilleure représentation des femmes dans les différents niveaux de négociation. Il en sera de même lorsque finalement près un quart de siècle de discussion sera adoptée la réglementation de conseils européens d'entreprise. S'agissant de leur composition, aucune disposition ne prévoit une obligation de représentation équitable des femmes, pas plus qu'un effort progressif pour y parvenir.

III. Le Traité de Maastricht

On connaît les avatars que le Gouvernement du Royaume Uni a fait subir au projet d'un nouveau chapitre sur les la Politique sociale.

En refusant que le Traité soit modifié dans le domaine social, le Royaume Uni a créé de nombreuses difficultés et permis à d'autres Etats-membres, ultérieurement, de s'opposer à la poursuite de certains programmes destinés aux femmes, ou purement et simplement d'empêcher l'adoption de directives discutées depuis de nombreuses années.

L'accord intergouvernemental conclu par les onze des Etats-membres, sous la forme d'un Accord pris en application d'un Protocole social au Traité, n'a certainement pas développé une dynamique de changement de la situation des femmes, en matière d'égalité professionnelle.

Au contraire, durant cette période, on a pu constater que la Cour de Justice des Communautés européennes a, à plusieurs reprises, adopté des décisions jurisprudentielles dangereuses pour les femmes, notamment en matière de **politique sociale**. En effet, elle a plusieurs fois admis que même si une femme pouvait démontrer l'existence d'une discrimination sexuelle dans un régime de sécurité sociale, il suffisait que l'Etat-membre mis en cause déclare que cette discrimination résulte ou découle de sa décision souveraine de mener une politique sociale générale visant un objectif déterminé pour que la discrimination sexuelle constatée soit considérée comme tolérée, car elle aurait une base objective et proportionnelle au but poursuivi par cet Etat. La Cour reconnaît ainsi, de manière très claire, que l'égalité de traitement des femmes et des hommes en matière de sécurité sociale ne constitue pas un droit fondamental garanti par le droit communautaire.

De la même façon, la Cour, ayant à se prononcer sur la licéité d'une mesure légale nationale d'action positive permettant de donner à la notion juridique de l'égalité des chances un contenu qui serait **l'obligation de résultat** de réaliser l'égalité professionnelle, a affirmé à deux reprises (affaire Kalanke et affaire Marshall) que le droit communautaire ne pouvait pas aller plus loin qu'une

égalité des chances, considérée comme une **égalisation progressive et non contraignante des conditions de départ**. Toute mesure ayant pour effet de réaliser automatiquement l'égalité est contraire au droit communautaire qui ne peut avoir un tel effet obligatoire sans léser les droits d'un travailleur masculin (reserve discrimination).

IV. Le Traité d'Amsterdam

A. Les nouvelles dispositions du Traité de la Communauté européenne

Articles 2 et 3 (T.C.E)

Il s'agit des dispositions les plus importantes du point de vue de l'égalité. C'est sur elles, qu'il sera possible de fonder dorénavant des politiques et des stratégies comme des instruments du droit communautaire qui donnent un contenu substantiel et dynamique et permettront au droit fondamental de l'égalité des femmes et des hommes de se réaliser comme un droit reconnu et garanti dans tous les domaines de compétence de l'Union européenne.

L'article 2 du Traité de l'Union européenne révisé, à Amsterdam, **reconnait pour la première fois** que "l'égalité entre les femmes et les hommes" constitue une des missions de la Communauté.

Il en résulte que le champ d'application de l'égalité se situe dorénavant **au même rang** que les autres missions dévolues à la Communauté européenne.

Il s'est donc réalisé un **élargissement de l'égalité des sexes**, qui auparavant se limitait au seul domaine de l'égalité professionnelle (art. 119 et Directives prises en application).

Il convient toutefois de rappeler que l'énonciation des missions de la Communauté par l'article 2 permet d'identifier les compétences qui lui ont reconnues, mais que **les modalités de leur mise en oeuvre tout comme les processus décisionnels** dépendront des dispositions correspondantes du Traité (unanimité, majorité qualifiée, procédures de codécision, etc.).

Il s'agit d'objectifs à atteindre et non de la **reconnaissance de DROITS**.

Il en résulte, en tout cas, que le recours à l'article nouveau 308 inchangé (ex. 235) CE ne sera plus jamais nécessaire en matière d'égalité des sexes, la Commission pourra prendre les initiatives qu'elle estimera nécessaires sans devoir craindre le parcours du combattant qu'impose l'art. 308, lorsqu'il s'agit de proposer une action commune pour laquelle le Traité ne prévoit pas de compétence ou de base juridique.

Depuis l'adoption du Traité d'Amsterdam un espoir a pu naître. Pour la première fois dans l'histoire de l'intégration européenne "l'égalité entre les hommes et les femmes" devient un objectif, clairement désigné dans **l'article 2 du Traité C.E.** Cette mission est placée sur le même pied que les missions principales telles que l'U.E.M. les entend : un développement harmonieux, équilibré et durable des activités économiques ; un niveau d'emploi et de protection sociale élevé ; un niveau élevé de protection et d'amélioration de la qualité de la vie et de l'environnement ; la cohésion économique et sociale, et la solidarité entre les Etats-membres. Et elles ne sont pas toutes citées ici.

Le simple fait d'avoir, enfin, fait émerger parmi les objectifs communautaires celui de l'égalité entre les hommes et les femmes peut être interprété avec un optimisme considérable, en termes de stratégies et de mise en oeuvre des politiques ou des actions communes visées par l'article 3 T.C.E. Certes, il est regrettable de n'avoir pas reconnu, avec d'autres droits fondamentaux économiques et sociaux, le droit fondamental à l'égalité entre les hommes et les femmes, dans la Constitution des Communautés, c'est-à-dire leur Bill of Rights qui aurait dû normalement figurer dans la Première Partie, celle des dispositions communes formant le Traité de l'Union européenne. Par ailleurs, il est hautement important de souligner que l'article 2 en parlant d'égalité entre les hommes et les femmes vise une compétence générale qui s'applique à l'ensemble des missions et politiques de la Communauté et ne se limite plus au seul domaine de l'égalité professionnelle, ni uniquement à un droit de l'égalité.

Il ne faudra plus jamais avoir recours à des compétences résiduelles telles l'ancien art. 235 et l'art. 100, et la Commission devra

présenter les initiatives qu'elle jugera nécessaires pour atteindre l'objectif qui lui est clairement assigné.

Comment cela se passe-t-il généralement ?

L'article 3 du Traité énonce 21 domaines (lettres a à u) pour lesquels des actions spécifiques sont prévues pour atteindre les objectifs fixés par l'article 2.

Certes, les actions à entreprendre sont différenciées selon l'importance que les domaines en cause révèle dans l'intégration communautaire; elles varient de politiques communes, du rapprochement des législations nationales dans la mesure nécessaire au fonctionnement du Marché commun; elles peuvent prendre la forme d'un "renforcement"; d'une promotion dans la recherche et du développement; d'une contribution à la réalisation de certains objectifs que les Etats-membres ont pour tâche de mener (éducation, formation générale, protection des consommateurs); de la coordination entre les politiques de l'emploi des Etats-membres en vue de renforcer leur efficacité par l'élaboration d'une stratégie coordonnée pour l'emploi, etc.

Cependant l'article 3, après cette vaste énumération, comporte un deuxième alinéa, bien distinct, applicable à l'ensemble des actions visées assignées à la Communauté, et dispose que "*pour toutes les actions visées au présent Traité, la Communauté cherche à éliminer les inégalités et à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes*".

Cette disposition comporte une double perspective :

1.^o) celle de l'élimination des inégalités et donc des discriminations sexuelles. Cette approche, *de type traditionnel*, a jusqu'à présent démontré ses limites et ses impasses pour aboutir à construire l'égalité. Elle est le plus souvent énoncée de manière négative, sous la forme d'interdiction ou de suppression. Elle consiste *en une réaction* suscitée par l'existence de discriminations, démontrées ou démontrables. Elle vise à éliminer des pratiques condamnables, à supposer leur existence prouvée, et surtout parce qu'elles ne sont pas excusables ou justifiées par la démonstration que leur perpétuation demeure "objectivement" souhaitable car elles servent la réalisation d'une politique sociale plus générale poursuivie

par un Etat ou par un employeur. On trouve dans la jurisprudence de la C.J.C.E. et dans celle des Etats-membres de nombreuses décisions justifiant ainsi des inégalités sexuelles car leur maintien permet la mise en oeuvre d'une politique sociale (par exemple: distinctions hommes/femmes dans des régimes de chômage, d'assurance maladie, de droit du travail, etc.).

En outre, le litige sur la mesure discriminatoire émane le plus souvent de la demande individuelle formulée par une personne isolée alors que la politique de l'Etat ou de l'entreprise vise un grand nombre d'individus, et traduirait par conséquent l'intérêt général.

2.º) l'alinéa 2 de l'article 3 T.C.E. contient, heureusement, une formulation complémentaire car il précise, qu'outre la politique réactionnelle anti-discriminatoire, la Communauté doit "promouvoir" l'égalité entre les hommes et les femmes.

Cette seconde perspective est nettement plus novatrice car elle ne peut être interprétée que comme étant de **type pro-actif**. Cela signifie que la Communauté, pour réaliser la mission d'égalité des genres – énoncée à l'article 2 T.C.E. –, **doit** mener des politiques de promotion de l'égalité dans tous les domaines figurant dans le Traité.

Le verbe *promouvoir* a reçu une interprétation juridique contemporaine par le développement, tant dans les pays scandinaves qu'au Canada, de législations qualifiées de "pro-actives". Les législations pro-actives réalisent un élargissement réel et une réorientation du processus de mise en oeuvre de l'égalité. Jusqu'à présent, le droit à l'égalité était tributaire de l'initiative individuelle, par la biais de plaintes déposées devant divers organismes compétents (Commissions d'égalité; Ombuds; tribunaux, etc.). Avec le système des lois pro-actives, c'est la loi qui exige, par exemple, que tous les employeurs appliquent l'égalité salariale, indépendamment de l'existence de plaintes en discrimination déposées par un ou plusieurs salariés.

Cet élargissement signifie qu'à très court terme les principaux acteurs du marché du travail, s'il s'agit d'égalité professionnelle par exemple, devront s'appliquer à une tâche relativement nouvelle et complexe.

Relativement nouvelle, car même si l'évaluation des emplois et la classification des fonctions selon une hiérarchie de valeurs prédéterminées, sont connues depuis fort longtemps comme consistant le noyau dur du problème de l'égalité salariale, leur application à l'égalité des salaires exige des adaptations importantes.

Complexe, car non seulement l'égalité salariale a des dimensions économiques, psycho-sociologiques, sociales et juridiques, mais encore sa mise en oeuvre doit être adaptée à la situation spécifique dans chaque entreprise. Tous les acteurs sont et doivent y être associés et impliqués : les employeurs, les travailleurs, les syndicats, les organismes de coopération dans les entreprises et dans les ministères, les firmes spécialisées en matière d'évaluation et de rémunération, et parmi chacun, des femmes en nombre suffisant.

Le sens à donner à "promouvoir l'égalité" dans le T.C.E. (art. 3 al. 2) doit s'interpréter selon le droit international des Traités (cf. la Convention de Vienne), en tenant compte des dispositions qui clairement s'y rapportent dans le même Traité ; par exemple, pour l'article 2 définissant les missions de la Communauté, il est essentiel de soutenir l'interprétation de l'article 3 combiné avec l'article 7, car il en résulte que dorénavant la Communauté s'impose de **construire** l'égalité dans tous les champs d'actions communautaires, de manière active et pro-active et de constater que cette tâche relève de la responsabilité de la Commission, organe dynamique de l'intégration européenne.

La promotion de l'égalité va beaucoup plus loin que le *mainstreaming*, elle se présente comme un objectif en soi, transcendant et accompagnant la réalisation des actions de la Communauté.

Un autre élément me paraît fondamental pour interpréter la mission générale d'égalité que le Traité d'Amsterdam a introduite dans l'intégration européenne, c'est l'interprétation que la Cour européenne des Droits de l'Homme (Conseil de l'Europe – Strasbourg) a dégagée en examinant quelle était l'obligation mise à charge d'un Etat-membre qui ratifie la Convention européenne des Droits de l'Homme.

Mutatis mutandi, cette obligation des Etats pèse également sur une Organisation internationale ou Supranationale quand le Traité la vise directement. Or c'est le cas des articles 2 et 3 T.C.E. qui s'adressent à "La Communauté".

La Cour a dégagé une notion, beaucoup plus contraignante et pro-active que la notion d'action positive qui est souvent invoquée comme une des méthodes possibles pour mettre en oeuvre l'égalité.

La Cour, elle, a fait émerger dans sa jurisprudence le concept "d'obligation positive" découlant du Traité, du moins de certaines de ses dispositions obligatoires.

La Cour a estimé que, s'agissant de la garantie de certains droits fondamentaux, les Etats s'étaient obligés à prendre acte du fait qu'il convient de donner à ces droits les moyens de s'exercer réellement. L'Etat ne peut pas demeurer passif et attendre pendant plusieurs siècles que l'égalité hommes/femmes se réalise progressivement par des mesures temporaires volontaires ou aléatoires.

La Cour en élaborant sa jurisprudence a distingué entre certaines *obligations positives*, mises à charge des destinataires de la Convention, qui sont de nature *conventionnelle*, en ce sens que la Convention, le Traité l'énoncent dans leur texte.

Ensuite, la Cour a développé une jurisprudence, fondée sur l'interprétation dynamique de la Convention (donc pro-active) et sur le raisonnement familier à la C.J.C.E. (de Luxembourg): le raisonnement *téléologique*, c'est-à-dire se fondant sur l'obligation de réaliser les *buts*, les objectifs du Traité. Pour y arriver, il faut agir pro-activement, il faut adopter toutes les mesures nécessaires pour arriver à la fin poursuivie.

Ma conclusion sur ce point est qu'il existe pour la Commission l'obligation *d'agir* pour promouvoir l'égalité dans l'ensemble des objectifs du Traité et de le faire autrement que par la seule méthode du *mainstreaming* ou d'actions positives n'ayant pas d'obligations de résultat.

Il faut souligner que l'égalité, dorénavant, devra influencer les décisions futures, si une mesure envisagée comporte des conséquences sur l'égalité de fait des hommes et des femmes, c'est-à-dire si l'égalité exige une orientation de fond particulière de la mesure. On peut s'attendre à ce que la Commission se consacre à cette évaluation, dès la phase de projet, mais le "produit final" sera décisif pour l'évaluation. Il sera donc nécessaire d'élaborer des *critères précis* pour cet "examen de la comptabilité avec l'égalité" (gender proofing), et notamment de trouver des critères

pour résoudre les conflits d'objectifs. Dans ce contexte, il convient de garantir que l'examen ne se réduise pas à une simple formulation, vide de contenu, ce qui se produit souvent pour l'examen de la subsidiarité en vertu de l'art. 5 TCE. La Commission a déjà élaboré un guide de 10 pages visant à l'évaluation des conséquences propres au genre¹, mais il reste nécessaire de mettre au point une véritable "check-list" ou une "grille de contrôle", comme cela a été fait dans le domaine de la santé.

B. Modifications au droit à l'égalité professionnelle

– *Article 141 (ancien art. 119)*

a) Elargissement du principe de la rémunération égale pour le même travail, au travail de même valeur (art. 141 al. 1 TCE)

L'article 141 al. 1 TCE indique clairement et explicitement qu'une rémunération égale doit être accordée non seulement pour un même travail, mais aussi pour un travail de même valeur. Si la directive sur l'égalité des rémunérations de 1975 (directive n.º 75/117/CEE du 10 février 1975) avait déjà prévu cet élargissement, l'art. 141 met un terme à la discussion sur la couverture de la directive par le texte du droit primaire.

b) Rôle de la négociation collective

La réalité montre du marché du travail qu'il demeure sexuellement cloisonné, la différence entre les sexes se faisant sentir tant au niveau du choix de la profession que celui de l'attribution concrète des tâches au sein des entreprises. Et c'est bel et bien cette division en fonction du sexe qui signifie que les femmes sont, dans la plupart des cas, moins bien rémunérées que les hommes, un point confirmé depuis par de nombreuses études. **Les conventions collectives en vigueur**, notamment, soulèvent de nombreux problèmes sous l'aspect de l'égalité de rémunération pour un travail de même valeur

¹ Ce guide de dix pages est beaucoup trop général ; il se limite dans une large mesure à une simple analyse du problème.

(la surestimation très nette, jusqu'à présent, de la faculté à manipuler des appareils, par rapport à l'évaluation des facultés pour les relations humaines, par exemple). Le travail doit donc faire l'objet d'une nouvelle définition, et des critères d'évaluation neutres du point de vue du genre doivent être élaborés. Certes, la Commission a consacré dès 1994 des réflexions au concept de "travail de même valeur" dans son document consacré à la même rémunération pour un travail de même valeur (COM(96) 336 final). Pourtant, ces documents ne peuvent en aucun cas être jugés satisfaisants, de nouveaux critères d'évaluation du travail y faisant encore défaut. Il faudrait opérer une révision de la Directive 75/117/CEE de 1975.

Si de nombreuses dispositions en matière sociale relèvent du soft law, le principe de la rémunération égale constitue un **droit fondamental directement applicable**. L'obligation d'égalité de rémunération s'applique verticalement et horizontalement, c'est-à-dire pas seulement au rapport citoyenne-Etat, mais également directement au rapport entre employées et employeurs du secteur privé. En d'autres termes, un(e) travailleur(euse) peut se prévaloir directement de la disposition de l'art. 141 al. 1 TCE tant vis-à-vis d'un employeur public que d'un employeur privé et faire valoir son droit en justice.

– Article 137 al. 1 point 5 et article 141 al. 3 TCE

En vertu de l'article 137 al. 1 point 5 TCE, la Communauté contribue à favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes en ce qui concerne **leurs chances** sur le marché du travail et le traitement dans le travail. Quant au nouvel article 141 al. 3 TCE, il s'oriente sur l'application du principe d'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, y compris l'égalité des rémunérations. Dans les deux cas, des mesures doivent être adoptées en faisant appel à la procédure de co-décision. Le Conseil adopte **les mesures à la majorité qualifiée**. Où résident donc les différences entre ces deux adoptions ?

L'article 141 al. 3 TCE autorise, sans restriction autre, la prise de mesures politiques visant à établir l'égalité professionnelle entre

les hommes et les femmes, alors que l'art. 137 al. 1 point 5 TCE limite l'action de la Communauté uniquement à une action supplétive et à un soutien (cf. phrase d'introduction de l'al. 1) pour la réalisation des objectifs énoncés à l'art. 136 TCE, à savoir la promotion de l'emploi, l'amélioration des conditions de vie et de travail et une protection sociale adéquate. Tandis que l'art. 141 al. 3 TCE confère à la Communauté une compétence illimitée, du moins dans le cadre du respect du principe de subsidiarité de l'art. 5 TCE, l'art. 137 al. 1 point 5 ne lui confère qu'une compétence complémentaire dans le domaine de l'égalité entre les hommes et les femmes, la Communauté étant limitée à compléter et à soutenir les politiques d'égalité des Etats-membres.

L'ambiguïté de ces formulations différentes doit être levée, alors que les objets des régulations sont les mêmes. Dans l'ensemble, et avant tout en vertu de l'art. 141 al. 3 TCE, il sera à l'avenir possible d'adopter des Règlements et des Directives dans tous les domaines du monde du travail pour réaliser l'égalité entre les hommes et les femmes, des politiques communes, des programmes de promotion des femmes dans l'administration et le secteur privé, des actions en justice visant à une meilleure application de ladite application.

La question des recours en justice est fondamentale. Jusqu'à présent l'ensemble des directives relatives à l'égalité des hommes et des femmes se contente de renvoyer aux Etats-membres la responsabilité *"d'introduire dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires pour permettre à toute personne qui s'estime lésée par la non-application de la directive de faire valoir ses droits par voie juridictionnelle après recours, éventuellement, à d'autres instances compétentes"*. Ceci a signifié que l'organisation des recours judiciaires a été très différenciée d'un Etat à l'autre. En outre, plusieurs directives ne mentionnent même pas l'organisation de sanctions ou des sanctions équitables.

Il a fallu que la CJCE, dans plusieurs arrêts, rappelle aux Etats-membres qu'ils étaient tenus de prévoir des sanctions qui auraient au moins un effet dissuasif.

L'article 141 al. 3, qui remplace l'article 119, prévoit que le Conseil, statuant selon la procédure prévue par l'art. 251, **adopte des mesures** visant à assurer l'application du principe d'égalité des

chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail, y compris en matière d'égalité des rémunérations.

L'**article 137** (ancien art. 117) qui vise la politique sociale, la formation professionnelle, l'éducation et la jeunesse (Titre XI) cite expressément, parmi les domaines de son ressort, "l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail". Or, l'al. 2 précise "qu'à cette fin, le Conseil **peut arrêter, par voie de directives, des prescriptions minimales** applicables progressivement, compte tenu des conditions et des réglementations techniques existant dans chacun des Etats-membres". Ces directives évitent d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement des PME. Ce texte reprend intégralement celui de l'ancien art. 118A, paragraphe 2.

Mais ensuite, l'article 137 prévoit **deux hypothèses** :

- dans la première, le Conseil recourt à **l'article 251, à majorité qualifiée** ;
- dans la seconde, le Conseil **doit statuer à l'unanimité**,

mais pour une énumération de domaines qui ne visent pas l'égalité sexuelle (licenciement individuel, sécurité sociale des travailleurs, emploi des ressortissants des pays tiers, contributions financières au FST).

J'estime que la contradiction entre ces deux dispositions n'est qu'apparente. Certes leur rédaction opère une véritable confusion dans les esprits, mais leur lecture attentive permet de constater que, lorsqu'il s'agit de l'égalité des chances des hommes et des femmes sur le marché du travail et de l'égalité de traitement dans le travail, tant les articles 137 que 141 se réfèrent à l'article 251, et n'exigent pas l'unanimité.

Dans les deux cas, l'article 137 semble limiter aux seules directives minimales et progressives l'égalité sexuelle en ce qui concerne les chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail.

L'article 141 vise expressément les rémunérations égales pour un travail de même valeur et déclare que le Conseil adopte les mesures visant à l'application du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

La CJCE a déjà tranché la matière s'agissant des choix de l'instrument juridique (Règlement ou Directive) lorsque la mesure proposée pouvait relever de deux bases juridiques différentes, exprimées dans deux dispositions distinctes du Traité; la Cour a estimé que les autorités communautaires devaient fonder leur action sur la disposition la plus intégrée communautairement, donc choisir le Règlement, s'il s'imposait, et non obligatoirement la Directive.

Cette thèse me paraît excellente. Mais il existe une nécessité: celle d'adopter un Protocole au Traité, lors de la prochaine CIG qui clarifiera l'interprétation et le sens à donner de cette formulation contradictoire.

– L'article 13 – Traité d'Amsterdam

Il s'agit d'une disposition nouvelle qu'a considérablement déçu les organisations représentant la société civile et s'écarte du rapport du Comité des Sages et des propositions faites par certains gouvernements lors de la CIG préparant la révision d'Amsterdam.

En résumé, la réforme attendue et espérée consistait à élargir l'article 6 ancien visant l'interdiction de discriminations liées à la nationalité (cf. supra n.º 1).

Il était proposé d'interdire avec effet direct toute discrimination fondée sur le sexe, la race, l'âge ou l'orientation sexuelle.

Les ONG de femmes avaient recommandé de ne pas considérer le sexe comme un des motifs interdits de discrimination, puisqu'il les transcende et les traverse tous, et de s'engager dans une voie pro-active.

Quoi qu'il en soit, l'article 13 reprend cette énumération, y compris le sexe, mais constitue une disposition purement potestative. Le Conseil, statuant à l'unanimité (nouvelle contradiction avec

l'article 141) peut prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur...

L'article 13 ouvre tout bonnement et simplement une base juridique antidiscriminatoire nouvelle pour toute une série de motifs, précédemment ignorés. Seules exceptions, la nationalité conserve son régime privilégié à l'art. 12, et les discriminations sexuelles dans le travail et la vie professionnelle relèvent des articles 141 et 137.

En combinant l'article 13 avec des compétences existant dans le Traité dans les domaines ci-après: la santé (art. 152); l'environnement (art. 174 et ss.); l'aide au développement (art. 177 et ss.); la pauvreté (art. 137 al. 1 sous-al. 3), on peut estimer que le Conseil peut – si la volonté politique s'en manifeste – prendre des mesures concernant les discriminations frappant les femmes dans l'un des domaines pré-cités.

V. Quelles perspectives pour la réalisation de l'égalité (art. 2 TCE) à partir de la révision d'Amsterdam ?

Il importe que très rapidement, tant les institutions communautaires que les Etats-membres s'attachent à clarifier les méthodes qui seront utilisées pour réaliser les politiques de l'Union européenne.

Les initiatives prises jusqu'à présent par la Commission montrent que bien des difficultés ont été identifiées en ce qui concerne la mise en oeuvre du *mainstreaming* ou la compréhension de la dimension du genre, mais les résultats sont loin d'être spectaculaires.

Les réformes institutionnelles n'ont pas eu lieu qui permettraient, par exemple, que les négociations au sein du Coreper soient menées sur la base d'une composition paritaire des représentants des Etats-membres. Il en est de même pour tous les organes visés par la Recommandation du Conseil du 2 décembre 1996 sur la participation équilibrée des hommes et des femmes à prise de décision (Cour de Justice, Comité des Régions, Parlement européen, Cour des Comptes, organes consultatifs).

Tant que des instruments adoptés légalement dans l'ordre juridique communautaire demeurent lettre morte, il est réellement difficile de proposer d'autres stratégies ou politiques.

L'acquis communautaire, dans le domaine de l'égalité, n'est pas respecté.

Il n'est pas respecté parce que dans sa propre totalité, il est formulé soit par des Directives, soit par du *soft law* (Recommandations, Résolutions, Avis, Programmes).

Les Directives énoncent des droits et des règles, mais le plus souvent renvoient aux législateurs et tribunaux nationaux, le soin de les faire respecter. Les autres instruments sont purement optionnels et dépourvus de sanctions.

Une opération juridique pourrait transformer radicalement cette situation d'infériorité du droit communautaire de l'égalité, elle consisterait à réviser dans leur ensemble les textes communautaires relatifs à l'égalité des hommes et des femmes et à les fondre dans un Règlement unique (comparable au Règlement 1612 relatif aux travailleurs migrants).

Les bases juridiques nouvelles des articles 2, 3 et 141 peuvent justifier l'initiative d'adopter un Règlement en matière d'égalité professionnelle des hommes et des femmes. Un tel instrument comporte des conséquences évidentes quant à l'uniformité des droits reconnus, leur garantie, leur interprétation et, surtout, leur caractère contraignant.

Cette révision ne devra pas consister en une simple recodification des règles existantes, mais emporte nécessairement des améliorations, des adaptations et des élargissements nécessaires pour donner au droit de l'égalité professionnelle un contenu concret, obligatoire et opérationnel.

Il faudra veiller à redéfinir certaines notions, par exemple, celle "d'Action positive", la sortir du cadre d'une simple dérogation individuelle au droit individuel à l'égalité des travailleurs et travailleuses, pour en faire un instrument du droit collectif, imposant des obligations de résultat.

Les nouvelles obligations découlant d'Amsterdam permettraient-elles de nous orienter vers une re-crédation de l'égalité des femmes et des hommes ?

Si l'on évoque le rôle des institutions communautaires et l'avenir des politiques communautaires revisitées par le genre, ils paraissent fort incertains.

Le déséquilibre existant dans les Traités entre les orientations et les règles de droit néo-libérales en matière économique et financière et les politiques de l'emploi ou les politiques sociales de la Communauté n'a pas été surmonté, au contraire il apparaîtrait plutôt que le fossé se soit élargi.

Devant les incertitudes majeures, l'absence de véritable volonté politique des Etats-membres en matière de genre, les contradictions d'intérêts économiques entre les Etats, l'adhésion des nouveaux Etats-membres, l'avenir incertain du rôle que pourra jouer effectivement la future Commission, la manifestation de plus en plus affirmée par les Etats-membres, au sein du Conseil, de bloquer (en usant des lacunes juridiques du Traité en matière sociale par exemple) des législations communautaires nouvelles et de faire valoir une interprétation de la subsidiarité comme une véritable clause de réserve de compétences en faveur des Etats-membres contre le niveau communautaire, comment oser présenter une liste de propositions de réformes ou d'actions de la Commission – en termes d'une gouvernance habitée par le genre ?

Pourtant le Traité d'Amsterdam impose à la Commission de faire les propositions immédiates pour adapter le fonctionnement des institutions et le droit communautaire à la nouvelle mission de l'article 2 en matière d'égalité. Les plus urgentes me paraissent être les suivantes :

1. Créer au sein de la Commission, une charge nouvelle qui sera confiée à un(e) **Commissaire** spécifiquement. Sa mission sera de surveiller la réalisation de l'objectif d'égalité (art. 2 traité C.E.) par les moyens proposés par l'alinéa 2 de l'article 3 (1) ainsi que de veiller à donner à la citoyenneté européenne sa véritable fonction (définie par le Traité de l'U.E.) à savoir la réalisation d'une meilleure protection des droits et intérêts que les citoyens et citoyennes européen(ne)s retirent des Traités.

Les mesures actuelles paraissent totalement insuffisantes et risquent d'agrandir le fossé entre le droit de l'égalité profes-

sionnelle et le respect de l'égalité conçu comme principe général, flou, neutre et ambigu.

2. Veiller – dans l'esprit de la **Recommandation adoptée le 2 décembre 1996** (JOCE 96/649 du 10 décembre) concernant la participation équilibrée des hommes et des femmes aux processus de décision” à ce que, au minimum, les injonctions adressées aux Institutions de la Communauté soient réalisées.

En général, la composition des Institutions – à l'exception du Parlement européen dont les membres sont élus – se fait sur proposition des Etats-membres mais avec désignation finale d'une autorité communautaire.

Dans l'ordre des urgences, se pose la composition équilibrée hommes/femmes :

- de la Cour de Justice (actuellement exclusivement masculine);
- de la Commission;
- du Comité des Régions;
- de la Cour des Comptes;
- ainsi que des organes et organismes décentralisés des Communautés européennes tout comme dans la fonction publique européenne.

3. Faire étudier, en termes de genre, la représentation des femmes au Parlement européen et en particulier la mise en place d'une loi électorale unique visant les élections européennes. Cette législation pourrait faire progresser de manière spectaculaire les législations électorales nationales (cf. article 190 al. 4) en créant une procédure uniforme dans les Etats-membres.

4. Proposer la mise en place formelle d'un **Conseil de l'égalité**, devenue impérative en raison des missions et procédures prévues par les articles 2 et 3 TCE et de la tâche transversale explicite de l'égalité des sexes dans toutes les actions commu-

nautaires. Ce Conseil formel de l'égalité devra être accompagné, au niveau de l'administration d'un groupe spécial dont la fonction sera de préparer les décisions dudit Conseil.

5. Veiller, en premier lieu, à la modernisation de l'acquis communautaire concernant les femmes.

Certains textes – Directives et Recommandations – déjà adoptés doivent être revus, corrigés par une lecture de genre, élargis et munis de moyens de contrôle et de sanctions contraignants.

Je suggère de transformer en **Règlement** les différentes directives relatives à l'égalité de traitement et de chances en matière professionnelle sur la base juridique des articles 2, 3 § 2, art. 141 et 251.

Aucun obstacle juridique ne s'y oppose en théorie. Mais il faudra veiller à des définitions communautaires de l'égalité de traitement (cf. Règlement sur les travailleurs migrants), d'y introduire **l'obligation d'agir** des Etats-membres immédiatement (et bien au-delà des actions positives volontaristes) en termes d'obligation de résultat.

6. Introduire dans le droit communautaire de l'égalité, la notion de législation pro-active.

Généralement, l'histoire nous apprend que les révolutions ou transformations de société ne sont pas nées de textes juridiques mais de mouvements de fonds, de masse, venant de la base. Mais sans les bases juridiques nécessaires, le blocage institutionnel sera impitoyable.

L'Union européenne se doit d'être plus proche de ses citoyens. Cela aussi est inscrit dans le Traité, mais comment y parviendra-t-elle? Certainement pas en ignorant dans son action que les citoyens comme les citoyennes devront accéder, grâce à de nouveaux modes de gouvernance, dans les lieux de la prise de décision et à la démocratie paritaire.

Il est impératif qu'à l'entrée du troisième millénaire, l'Union européenne instaure un système politique, institutionnel, écono-

mique et social qui repose sur les valeurs d'égalité de la démocratie, et sur la participation équilibrée des deux sexes dans la prise de décision. Car l'égalité des sexes ne constitue pas seulement un droit individuel mais un objectif de la démocratie et de la société. Les mesures qui s'imposent sont, par nature, collectives car elles visent l'ensemble des citoyens et de la société.

VI. Quelles leçons tirer du statut de l'égalité des sexes en droit communautaire?

I. Examen des principales faiblesses conceptuelles du système communautaire

Le droit à l'égalité des sexes, en droit communautaire, est limité:

- dans son champ d'application: égalité professionnelle et égalité de traitement dans les régimes de sécurité sociale;
- *ratione personae*: travailleurs salariés et indépendants, de nationalité communautaire;
- dans son instrumentalisation: excepté l'article 119 qui vise uniquement les salaires, le restant de la matière est régi par des Directives et par conséquent mis en oeuvre, dans et par les Etats-membres, de manière variable;
- dans sa conceptualisation puisque l'approche qui a prévalu est celle:
 - de l'égalité de traitement sans discrimination au motif du sexe;
 - de l'égalité des chances, autorisant des actions positives en tant que mesures temporaires, dérogatoires au principe de l'égalité formelle (cf. arrêt Kalanke)
- dans l'approche de l'égalité en tant que droit individuel. Ce qui signifie que pour faire reconnaître et appliquer l'égalité, un individu doit introduire une plainte et tenter un procès pour donner vigueur à son droit, au niveau national. Il n'existe pas de recours juridictionnel direct pour les personnes devant la Cour de Justice des Communautés européennes. Celle-ci

n'intervient qu'en cas de recours préjudiciel formé par un tribunal et se borne à interpréter le droit national en vertu du droit communautaire et dans la stricte limite du cas soulevé devant elle.

Examinons ci-après les deux principales limitations de l'égalité induites par le droit communautaire en vigueur.

A. L'égalité de traitement sans discriminations

L'élimination des discriminations sexuelles pour réaliser l'égalité de traitement constitue un processus complexe et aléatoire.

Conceptuellement, l'égalité de traitement suppose une comparaison.

Pour comparer, il faut un modèle de référence qui sera le plus souvent, implicitement, le traitement fait à un homme. Dans la plupart des législations contemporaines la définition des sujets de droit auxquels elles s'appliquent se fait de manière neutre en termes de genre, ou abstraite pour réaliser une prétendue égalité formelle.

On gomme ainsi les rapports sociaux de sexe qui déterminent les conditions de vie des sujets de droit et la distribution sexuée des rôles dans les sphères publique, économique et privée dans toute société.

Pour faire reconnaître par les tribunaux qu'un traitement différencié défavorable a pour origine le motif du sexe, il faut que chaque situation discriminatoire fasse l'objet d'une évaluation selon des critères que la jurisprudence appréciera, et même si, les différences de traitement sont considérées comme objectives par les tribunaux, elles ne seront condamnées que par rapport à la personne discriminée et pour autant que le juge ne considère pas que le traitement mis en cause poursuive des fins légitimes ou nécessaires à la réalisation d'un objectif général de politique sociale ou fiscale.

On oppose ainsi "l'intérêt général" défini comme tel par des instances de décision, composées majoritairement d'hommes à un

“droit individuel”, considéré comme particulier, au détriment de ce dernier.

Le principe de l'égalité des sexes n'est pas considéré comme un droit intégré dans l'évaluation de l'intérêt général ou comme une valeur substantielle de l'intérêt général. De nombreuses décisions de la Cour de Justice l'attestent notamment dans les domaines de la sécurité sociale, tels que les régimes de retraite ou de chômage.

L'approche antidiscriminatoire est réductrice et fragmentaire. En mettant l'accent sur la judiciarisation de l'élimination de discriminations individuelles, elle imprime **un sens négatif au contenu de l'égalité des droits**.

On soumet l'égalité à une logique reactive, très limitée, qui ne permet pas de construire le droit à l'égalité par des mesures obligatoires, **pro-actives**, imposant aux autorités publiques et aux particuliers de les adopter pour transformer les rapports sociaux de sexes.

On sait que la conception classique de la Discrimination opère une distinction entre les discriminations indirectes ou ostensibles et les discriminations indirectes.

L'analyse critique des conséquences juridictionnelles et pratiques de cette distinction montre que le plus souvent les discriminations directes sont neutralisées par des critères pseudo-objectifs qui dissimulent le véritable motif de la discrimination.

En revanche les discriminations indirectes sont d'origine systémique et il est particulièrement difficile de les éliminer par une approche individuelle du droit à l'égalité limitée à un cas isolé.

Si une personne discriminée au motif du sexe gagne son procès, la portée de la décision sera strictement individuelle. Le législateur ne doit pas changer la loi, les dispositions discriminatoires d'une convention collective ou d'un Règlement de travail ne seront pas nulles de plein droit *erga omnes*.

La faiblesse de cette approche est manifeste si l'on observe que les désavantages sociaux sont subis collectivement par des groupes désavantagés.

En cas de discrimination sexuelles, cet aspect collectif se complique, du fait que les discriminations sexuelles frappent les

femmes en raison du genre, c'est à dire des rapports sociaux de sexe, et qu'au sein de n'importe quel groupe qu'il soit désavantagé ou privilégié, les femmes font l'objet d'un traitement "genre" ou différencié, qui double en quelque sorte ou qui traverse les autres situations d'éventuelle discrimination, ex: le statut des femmes migrantes ou des personnes handicapées, ou encore de minorités ethniques: les observations sociologiques et les statistiques démontrent qu'au sein de chacun de ces groupes, les règles formellement égales qui sont d'application n'opèrent pas les mêmes résultats pour les femmes et pour les hommes du groupe envisagé (scolarisation, formation, salaires, conditions de vie, etc...)

En outre, l'approche antidiscriminatoire est compartimentée en un seul secteur. Elle exige de démontrer l'existence d'un traitement discriminatoire par comparaison du traitement accordé à un homme placé dans une situation comparable. Cette logique cloisonne cet examen en le situant exclusivement dans un contexte particulier: conditions de travail, retraites, chômages, crédit, logement... Il est impossible juridiquement de tenir compte des rapports sociaux de sexe qui, dans d'autres sphères de la vie en société ont concouru à la discrimination reprochée.

C'est une **erreur monumentale** que de persévérer à placer, dans les textes juridiques traitant de l'égalité des personnes, le sexe parmi les autres motifs de discrimination tels que la race, la religion, l'opinion politique, la nationalité. Le sexe les doubles ou les travers et le moyen d'éradiquer la discrimination d'origine sexuelle ne peut en aucune manière consister dans l'approche antidiscriminatoire classique.

B. L'égalité des chances et les actions positives

On ne dira jamais assez, explicitement, combien le concept flou et imprécis de l'égalité des chances a nui à l'égalité tout court. En effet ce concept a pour prémisses fondatrices la référence à l'**égalisation**.

Devant le constat récurrent et illimité des situations désavantageuses ou différenciées faites aux femmes en tant que femmes, la stratégie envisagée est celle d'une égalisation graduelle, progressive,

limitée à certains secteurs de la vie, en général celui des conditions de travail, par le moyen de mesures spécifiques destinées à certains groupes de femmes pour leur permettre de rattraper les conditions faites aux homologues masculins sur le lieu de travail.

Mais attention, l'égalité des chances ne permet pas de discrimination à rebours à l'égard des hommes. Ce serait porter atteinte au principe sacré de l'égalité formelle. Les actions positives ne peuvent constituer que des mesures temporaires, sous haute surveillance car elles ne sont tolérées et tolérables que dans la mesure où elles constituent une dérogation à l'égalité formelle. Dans la majorité des cas, il s'agit de mesures volontaires, non contraignantes et elles ne peuvent garantir une égalité de résultat, c'est à dire avoir des résultats concrets immédiats. A cet égard l'affaire Kalanke tranchée par la Cour de Justice des Communautés européennes est d'une évidence lumineuse.

C'est ainsi que depuis près d'un demi siècle, les juristes ont lâché la proie pour l'ombre et se satisfont de la lenteur progressive de procédés d'égalisation tout en affirmant que les femmes des sociétés démocratiques jouissent effectivement du droit à l'égalité, ou plutôt, de droits égaux ou de mêmes droits que les hommes.

On ne peut plus continuer à enfermer l'égalité des sexes dans cette impasse mais construire le droit fondamental à l'égalité sur des bases nouvelles qui tirent la leçon des échecs du passé.

II. Les composantes du droit fondamental a l'égalité de la femme et de l'homme

L'égalité: droit fondamental

Le droit à l'égalité de la femme et de l'homme en tant que valeur substantielle, instituant de la démocratie.

Il s'agit d'un droit fondamental, supérieur dans la hiérarchie des sources du droit.

La reconnaissance de ce droit doit se faire conformément au texte fondateur contemporain, la Déclaration universelle des droits de l'Homme (O.N.U. 1948) qui fonde l'analyse des droits fonda-

mentaux sur la personne humaine et sur les valeurs primordiales de la Société.

Elle affirme en effet que chaque personne humaine en est titulaire en tant qu'appartenant à Communauté Humaine.

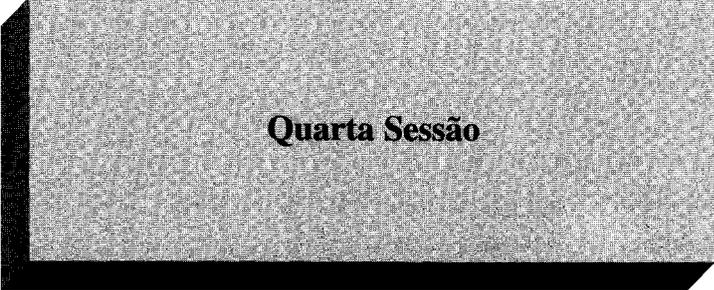
Parler de droits fondamentaux, c'est renvoyer au sujet lui-même, c'est à dire le droit de toute personne inscrite dans la société à laquelle elle appartient, et donc à une personne humaine "genrée", qui est soumise, homme ou femme, à des rapports de genre.

Compte tenu de ce que le genre produit et construit un statut social, légal et personnel, différencié pour l'homme et la femme, sans référence à leur sexe génétique, mais qu'il résulte d'une attitude culturelle, historique, religieuse, de facteurs sociologiques, de l'attitude des médias, etc., il est indispensable de traduire par des concepts juridiques et légaux adaptés, la complexité de l'égalité de la femme et de l'homme.

Cette construction d'un droit fondamental doit se faire en introduisant la dimension du genre dans les institutions politiques et juridiques.

Cela signifie concrètement qu'il ne faut plus se fonder sur des objectifs tels que l'égalité des droits ou des droits égaux, qui, reconnus abstraitement ne permettent pas de tenir compte de la construction "genrée" d'une société donnée et ont jusqu'ici démontré leur inefficacité pour réaliser une égalité réelle des sexes.

Le concept central du droit à l'égalité: c'est l'égalité. Il ne faut plus mettre le projecteur sur la recherche d'une égalité de traitement "entre" hommes et femmes ou "entre" un homme et une femme pris dans un contexte particulier. Mais pour appréhender l'égalité des personnes humaines genrées dans sa dimension individuelle et collective, il faut garantir l'égalité des sujets de droit, l'égalité des citoyennes et des citoyens, comme un Droit fondamental qui s'impose, transversalement, à l'ensemble des institutions de la démocratie.



Quarta Sessão

O Papel da Negociação Colectiva: Aprender com a Europa

Professor Brian Bercusson*

Orador

Índice

Introdução

Acordos de Igualdade de Oportunidades

Interface Família/Trabalho

- Maternidade
- Paternidade
- Licença familiar
- Interrupções de carreira
- Assistência a filhos

Acesso aos Empregos e Segregação Sexual

- Recrutamento
- Formação
- Promoção

Soluções acordadas para Horários de Trabalho

- Igualdade de tratamento dos trabalhadores a tempo parcial
- Horários de trabalho e vida particular/familiar
- Padrões flexíveis nos horários de trabalho

Discriminação Invisível

Discriminação Salarial

- Transparência
- Nível de negociações salariais
- Mecanismos de compensação

* Universidade de Manchester.

Culturas/Estruturas Organizacionais

Estudos e programas de acção positiva
Mecanismos e procedimentos
Princípios operacionais

Assédio Sexual

Definições
Procedimentos: como evitar
Procedimentos: protecção
Pessoas especialmente designadas
Ofensa e punições

Partilha de Postos de Trabalho

Aprender com a Europa

1. Transposição sectorial
2. Empresas multinacionais e igualdade de oportunidades
3. Conseguirá a negociação colectiva promover a igualdade de oportunidades?
4. Conseguirá a igualdade de oportunidades promover a negociação colectiva?

Conclusões

INTRODUÇÃO

O tema do presente documento é o papel desempenhado pela negociação colectiva entre os parceiros sociais na promoção da igualdade de oportunidades. A finalidade é descrever os resultados de um projecto de estudo levado a cabo pela Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho que teve a duração de 3 anos e abrangeu os 15 Estados-Membros (União Europeia).

O estudo defende o princípio de que a negociação colectiva pode ser um instrumento eficaz na promoção da política de igualdade de oportunidades. Mais especificamente, que se pode aprender através dos sectores e países a partir das tentativas bem sucedidas de negociar “bons” acordos de igualdade de oportunidades.

A investigação analisou mais de 250 acordos nos Estados-Membros que promovem a igualdade de oportunidades numa série de áreas. Destes acordos serão descritos alguns dos exemplos mais interessantes nas áreas de:

- interface família/trabalho
- acesso aos empregos e segregação sexual:
 - recrutamento
 - formação
 - promoção
- acordos de horários de trabalho
- discriminação salarial
- culturas e estruturas organizacionais
- assédio sexual
- partilha de postos de trabalho.

Estes são apenas alguns exemplos. Existem muitos outros exemplos, excelentes do ponto de vista prático, nos relatórios produzidos pelo projecto de estudo.

A investigação propôs igualmente que, da prática de negociação colectiva e igualdade de oportunidades na Europa, fossem reti-

rados quatro ensinamentos. Estes podem resumir-se da seguinte maneira:

1. Os acordos relativos à igualdade de oportunidades, negociados nos mesmos sectores, abrangeram os mesmos tipos de trabalho e trabalhadores em diferentes países. Isto oferece uma boa perspectiva no sentido de que se aprende com a transposição de experiências e que, nesta base, é possível desenvolver um diálogo social sectorial na União Europeia.
2. Os acordos relativos à igualdade de oportunidades encontram-se nalgumas, mas não em todas, as subsidiárias nacionais de empresas multinacionais. Isto significa que a igualdade de oportunidades deveria estar na agenda de trabalhos dos Conselhos de Empresa Europeus.
3. A política de igualdade de oportunidades só tem a ganhar com a negociação colectiva. A negociação colectiva é um mecanismo que combina a formulação centralizada de padrões com procedimentos de aplicação local nos locais de trabalho. Isto pode complementar, melhorar ou mesmo servir de substituto no estabelecimento de padrões e mecanismos de aplicação na área da igualdade de oportunidades.
4. Os parceiros sociais só têm a ganhar com a negociação colectiva relativa à política de igualdade de oportunidades. Este tipo de negociação permite aos sindicatos alargarem o âmbito, os mecanismos e os níveis de negociação e, à entidade patronal, de controlar a agenda de trabalhos da igualdade de oportunidades que, caso contrário, seria dominada por processos legais.

Começarei por descrever alguns dos exemplos retirados da prática. Em seguida elaborarei resumidamente os quatro ensinamentos.

ACORDOS RELATIVOS À IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

A investigação teve por objectivo tentar identificar os acordos mais inovadores, não só os que beneficiassem as mulheres com responsabilidades familiares, mas que também abrangessem temas mais específicos, nomeadamente os relativos à hierarquia baseada no sexo no caso do trabalho remunerado, à distribuição por sexos do trabalho remunerado e não remunerado e às estruturas organizacionais no trabalho.

INTERFACE FAMÍLIA/TRABALHO

Uma das questões principais deste estudo prende-se com o facto de os homens não gozarem a licença parental/por paternidade, visto que esta implica perda de dinheiro quando os subsídios são inferiores ao salário completo. Portanto, o pagamento do salário completo durante a licença parental é importante, uma vez que incentiva um maior número de homens a gozar a referida licença. Além disso, se os homens recorrerem mais frequentemente à licença, tal reduz o estigma da instabilidade laboral feminina.

Outro exemplo são os inúmeros acordos em que é dado destaque aos problemas resultantes de ausências prolongadas por motivos familiares: as interrupções de carreira. Um dos assuntos realçados em muitos acordos diz respeito às medidas que visam assegurar um contacto contínuo da pessoa ausente com a empresa e a sua reintegração posterior no emprego.

De um modo geral, os assuntos analisados na componente interface família/trabalho dizem respeito a:

Maternidade: gravidez, subsídio de maternidade, promoção e regresso ao serviço.

Exemplos:

Gravidez: – Transferência para um posto de trabalho adequado ao estado em que se encontra; vinculativa se baseada em aconselhamento prestado pelos serviços da segurança social.

As disposições nos acordos dizem respeito ao emprego de mulheres grávidas.

Em ITÁLIA, um acordo no sector bancário prevê a transferência, mediante solicitação, de mulheres grávidas para outras tarefas.¹

Em ESPANHA, um acordo no sector do comércio retalhista prevê: (Art.º 15.º)²

“Tanto quanto a organização do trabalho o permitir, as empresas deverão proporcionar às suas trabalhadoras grávidas um posto de trabalho adequado ao seu estado.”

A aplicação devida do parágrafo acima mencionado será vinculatória e obrigatória sempre que o pedido das mulheres seja baseado no aconselhamento profissional dos serviços de segurança social.

Regresso ao serviço:

- **regresso ao cargo anterior sem redução da experiência ou qualificação adquiridas;**
- **direito a regressar ao serviço, em regime de trabalho a tempo parcial ou de partilha de postos de trabalho;**
- **redução de uma hora de trabalho para amamentação;**
- **redução para a mãe ou o pai que têm de providenciar a alimentação dos filhos após o trabalho.**

A posição das mulheres que regressam da licença de maternidade é tema de muitas disposições pormenorizadas.

No Reino Unido existem três acordos com disposições relativamente ao retorno ao serviço. Um acordo celebrado para as empresas do sector do gás permite aos trabalhadores que retornem ao serviço a partilha de postos de trabalho. Estes podem optar entre horários flexíveis ou horários contratuais mais reduzidos, os quais lhes são normalmente concedidos, dependendo das necessidades operacionais. São tomadas em consideração quer as situações acordadas

¹ ITÁLIA: Contratto aziendale della banca Ambroveneto 1993.

² ESPANHA: Acordo colectivo sectorial abrangendo supermercados, 1995.

com carácter permanente, quer temporário. As trabalhadoras que considerem não ser possível o retorno ao serviço com a mesma capacidade que tinham antes da licença por maternidade (ou uma alternativa adequada), podem optar entre as seguintes soluções: o retorno ao serviço mediante um contrato alternativo, uma interrupção de carreira ou uma adesão ao “esquema de reserva” da empresa destinado a antigos trabalhadores.³ Num acordo celebrado para o sector universitário, o regresso ao serviço fica ao critério da Universidade, mas um empregado pode regressar numa base de trabalho a tempo parcial durante um período acordado. Também pode requerer o sistema de partilha de postos de trabalho ou de trabalho a tempo parcial permanente.⁴ Ao abrigo de um acordo para o sector da administração local, o retorno com um horário de trabalho reduzido é comum, se não mesmo a situação mais vulgar. Existe um esquema de partilha de postos de trabalho, um esquema de interrupção de carreira, assim como situações acordadas, no sentido de flexibilização do horário e do local.⁵

Paternidade: salário completo e licença por paternidade exclusiva.

Exemplos

Salário completo: – **salário completo durante a licença parental.**

Na DINAMARCA, no acordo interprofissional para a indústria, na prática, o direito ao pagamento da totalidade do salário recai sobre 80% dos trabalhadores abrangidos, e entre 90-95% do salário total aos restantes 20%. No entanto, a maior parte daqueles que, ainda assim, perdem dinheiro, são homens. A DI (confederação das entidades patronais) criou um Fundo de Maternidade para a Indústria destinado a reembolsar os trabalhadores, para o qual todos estes pagam uma contribuição. O esquema apenas abrange as 2 semanas de licença por paternidade, ficando excluídas

³ REINO UNIDO: British Gas.

⁴ REINO UNIDO: Universidade Aberta.

⁵ REINO UNIDO: Condado de Oxfordshire.

as últimas 10 semanas de licença parental combinada.⁶ O acordo para o sector financeiro proporciona remuneração total durante toda a licença, ou seja, duas semanas de licença por paternidade. O acordo de 1994 abrange a licença por paternidade (2 semanas) e a licença parental (10 semanas).⁷ Um acordo para o sector público (nacional, regional e local), que engloba todos os tipos de profissões, inclui disposições sobre a dispensa do serviço para efeitos de assistência: dez dias por filho, até atingirem os 18 anos de idade. Mas quando estes 10 dias de licença para efeitos de assistência foram introduzidos, a licença por maternidade remunerada antes do nascimento foi reduzida de 8 para 6 semanas: isto é, as mulheres passaram a pagar a licença para efeitos de assistência dos homens.⁸

Desde 1991 que, nos Países Baixos, a Lei relativa à Licença Parental permite a licença sem vencimento. Os acordos colectivos que proporcionam a licença remunerada são um incentivo para os homens. O referido acordo colectivo inclui condições que também se verificam na legislação, mas difere na medida em que os empregados continuam a trabalhar um mínimo de 19 horas por semana e são remunerados pela entidade patronal em 60% do salário durante o período de licença (= 80% do salário total). Existem ainda disposições relativas a licenças sem vencimento de longa duração; redução do horário de trabalho para um mínimo de 24 horas durante dois anos, no máximo; o direito ao restabelecimento do horário de trabalho original; facilidades para assistência a filhos e possível transferência para trabalho a tempo parcial, com prémios pela prestação de horas extraordinárias, caso o trabalho exceda as horas normais do horário habitual.⁹ Um outro

⁶ DINAMARCA: Confederação Industrial Dinamarquesa (DI) e Organização Central dos Trabalhadores da Indústria na Dinamarca: Acordo Industrial, 1995; S. 34 – Esquema de Maternidade.

⁷ DINAMARCA: Associação dos Trabalhadores do Sector Financeiro e Acordo da Confederação Financeira, 1995; S. 11: Gravidez e Maternidade.

⁸ DINAMARCA: Associação Nacional das Autoridades Públicas Municipais na Dinamarca; Associação das Autoridades Distritais, Distrito Metropolitano de Copenhaga, Frederiksberg, Associação dos Funcionários Governamentais Locais e Funcionários com Contratos de Grupo: Acordo para a Maternidade e Assistência, Frederiksberg.

⁹ PAÍSES BAIXOS: O CCT para o Serviço de Emprego.

acordo inclui disposições menos favoráveis; por outro lado, no que diz respeito à prestação de cuidados infantis, a entidade patronal disponibiliza 0,2% da relação salarial total.¹⁰

Na BÉLGICA, um acordo central para todo o sector industrial de 1990 propôs que o Governo aumentasse a licença por maternidade de 14 para 15 semanas e propôs também que a licença por maternidade se convertesse em licença por paternidade no caso da morte ou hospitalização da mãe. Passou a lei em 1994.¹¹

Licença familiar: – remunerada ou não remunerada, para filhos e/ou outros, no caso de doença ou outras situações, e redistribuição das responsabilidades de assistência à família.

Exemplos:

Na FINLÂNDIA, os acordos procuram distribuir as responsabilidades de assistência à família entre homens e mulheres. Um acordo para o sector da radiodifusão estipula que os homens devem ser incentivados a fazer uso do respectivo direito à licença parental e por paternidade, à licença para assistência a filhos e a filhos doentes.¹² Um acordo estabelecido numa empresa de fabrico de papel, inclui a seguinte cláusula relativa a questões de carácter familiar:¹³

“As tentativas feitas no sentido de mudar as atitudes resultam num esforço com vista a promover uma melhor distribuição entre pais e encarregados de educação das licenças de assistência à família (paternidade, assistência a filhos e licença temporária de curta duração), equilibrando,

¹⁰ PAÍSES BAIXOS: O CCT para a Assistência aos Jovens.

¹¹ BÉLGICA: Accord interprofessionnel du 27 novembre 1990 – congé de maternité et de paternité.

¹² FINLÂNDIA: O Plano para a Igualdade da Empresa de Radiodifusão Finlandesa (YLR), 1991.

¹³ FINLÂNDIA: Plano de igualdade da Metsa-Serla Oy destinado às respectivas fábricas em Aankoski.

assim, os efeitos destas sobre o desenvolvimento normal da carreira de apenas um dos sexos.

Caso seja possível, procurar-se-á um procedimento mais flexível no que concerne à organização do trabalho e aos horários de trabalho, caso tal se torne necessário em função dos problemas relacionados com a política de assistência familiar”¹⁴

Em PORTUGAL, um acordo sectorial para a indústria de transformação alimentar permite aos pais decidir conjuntamente qual dos dois irá gozar a licença parental.¹⁵

Na DINAMARCA, um acordo para o sector dos seguros prevê uma licença parcial ou total remunerada até 2 dias para prestação de assistência a filhos doentes e, caso estes necessitem de hospitalização, até oito dias com remuneração completa. Pode igualmente ser concedida licença sem vencimento. Em caso de doença grave, pode ser concedida uma licença com duração até 13 semanas, com remuneração completa, incluindo o direito a férias, contribuições para a reforma e direitos relativos a antiguidade. Verifica-se uma situação semelhante no caso da assistência a moribundos ou a doentes terminais (ambas as disposições estão relacionadas com a Lei relativa à Segurança Social). As doenças graves e a assistência a doentes terminais encontram-se regulamentadas por lei, mas este acordo é melhor, na medida em que permite a remuneração completa.¹⁶

Os acordos celebrados em ITÁLIA prevêem uma grande diversidade de direitos. Um acordo nacional para o sector financeiro

¹⁴ Estes não são formalmente acordos colectivos (pelo que não são vinculativos), tratando-se sim de programas de acção positiva.

¹⁵ PORTUGAL: CCT entre ANCIPA (Associação Nacional de Comerciantes Industriais de Produtos Alimentares (batatas fritas, aperitivos e produtos relacionados) e a FSIABT (Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos), 1996, clause 61.

¹⁶ DINAMARCA: Associação das Entidades Patronais do Sector Financeiro (FA) e Associação Dinamarquesa dos Trabalhadores de Seguros (DFL): Acordo sobre as condições de remuneração e emprego no sector dos seguros, 1995; SS. 32 e 33: Assistência a filhos doentes, e S.34 Assistência a Moribundos.

permite o gozo de licença sem vencimento por motivos familiares, pessoais ou educativos até um ano no máximo e licença sem vencimento para assistência a filhos (entre 3 e 4 anos de idade) que sofram de doenças graves.¹⁷ Um outro acordo no sector retalhista prevê medidas que permitirão reconciliar o trabalho e a assistência à família através do direito ao trabalho a tempo parcial durante os 2 primeiros anos da vida de um filho e a um período de licença de 12 meses sem vencimento.¹⁸

Interrupções de carreira: – manutenção do contacto e reintegração no emprego.

Exemplos:

– **informações sobre oportunidades de emprego, discussão sobre a redistribuição de mão-de-obra, manutenção do contacto.**

Na ÁUSTRIA, os acordos para o sector público permitem a interrupção da carreira: informação sobre oportunidades de emprego, discussão sobre a redistribuição de mão-de-obra, outros postos de trabalho, com manutenção do contacto;¹⁹ e, em especial, sobre o retorno ao serviço: apoio após licenças sem vencimento, formação direccionada e admissão preferencial em seminários.²⁰

– **A licença é tida em consideração no que diz respeito a transferências e promoções;**
– **o direito a assistir a cursos de formação durante a ausência.**

Em ESPANHA, em sectores tão díspares como os caminhos-de-ferro e o comércio retalhista, existem acordos que antecipam os problemas associados à ausência com faltas justificadas. No acordo

¹⁷ ITÁLIA: CCNL: Aziende de crédito, 1994.

¹⁸ ITÁLIA: CCNL: Accordo aziendale Coop Liguria.

¹⁹ ÁUSTRIA: Plano para a progressão feminina no Ministério Federal da Economia.

²⁰ ÁUSTRIA: Plano para a progressão feminina no Arbeitsmarktservice Österreichs (Serviço de Emprego Austríaco).

para os caminhos-de-ferro, a ausência com faltas justificadas é permitida quer para o pai quer para a mãe, nos casos em que ambos estejam empregados, com reserva dos seus cargos; o período da licença com faltas justificadas é tomado em consideração para efeitos do registo de tempo de serviço do trabalhador; os trabalhadores em gozo de licença podem concorrer a transferências e promoções como se ainda se encontrassem ao serviço; e se tiverem mais filhos, terão direito a um novo período de licença.²¹ O acordo para o comércio retalhista prevê que os trabalhadores em gozo de licença tenham direito a assistir a cursos de formação, a fim de facilitar o seu regresso ao serviço; a ausência por motivo de assistência a filhos é incluída nos registos de tempo de serviço; e há uma reserva do posto de trabalho para o primeiro ano de ausência.²²

– Poupar para a licença.

Em FRANÇA, dois acordos empresariais abordam a questão específica do financiamento das interrupções de carreira. Um acordo para o sector retalhista permite o gozo de licença a tempo inteiro ou parcial até ao terceiro ano de idade da criança, permitindo ainda ao pai/mãe acumular, antes de iniciar o período de licença, horas de serviço, pagas à parte, a fim de financiar a licença parental.²³ Um segundo acordo para a indústria da electricidade inclui uma disposição semelhante mas sob a forma de uma “conta poupança” de horas, embora não haja qualquer menção explícita de que se destina a uma interrupção de carreira.²⁴

– Igualdade de tratamento na partilha de postos de trabalho nas candidaturas a um único posto de trabalho a tempo inteiro.

²¹ ESPAÑA: XI^o acordo colectivo para a Red Nacional de los Ferrocarriles Espanoles RENFE (Rede de Caminhos de Ferro Espanhola), 1995, 1995.

²² ESPAÑA: XXIII^o acordo colectivo para os supermercados e pontos de venda de comida tipo “self-service”, 1995.

²³ FRANÇA: Accord d’entreprise IKEA, 20.3.1995.

²⁴ FRANÇA: Accord Electricité de Strasbourg, 5.5.1995.

Um acordo empresarial para a indústria metalúrgica, na Alemanha, é extremamente detalhado. No referido acordo declara-se que a finalidade do mesmo é:²⁵

“contribuir para a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens e para conciliar a família e o trabalho com o modelo “Família e trabalho”. A educação dos filhos constitui uma tarefa individual e social essencial. Por este motivo, é do interesse [do empregador] proporcionar aos seus trabalhadores um ambiente de trabalho “amigo da família”, e tornar possível o regresso ao serviço, assim como preservar a experiência profissional do pessoal para [a entidade patronal]”.

As disposições específicas deste acordo englobam a promessa de readmissão por um período limitado (designado: “interrupção familiar”) após a licença parental prevista por lei; o retorno verifica-se, o mais tardar, no início do mês seguinte ao quinto aniversário da criança; a questão da readmissão e das oportunidades de trabalho a tempo parcial após ser gozada a licença parental devem ser discutidas pelo supervisor e pelo trabalhador, que goza a licença parental prevista por lei, nos seis meses subsequentes ao nascimento da criança; a preservação e a adaptação das qualificações profissionais durante o período que vai até à readmissão; a candidatura directa a um trabalho a tempo parcial ou a tempo inteiro com um parceiro para partilhar o posto de trabalho; a igualdade de tratamento de uma candidatura constituída por parceiros de partilha de postos de trabalho a um trabalho a tempo inteiro só para uma pessoa; o trabalho com horário de trabalho reduzido deve ser igual ao trabalho anterior; o compromisso de readmissão aplica-se a um posto de trabalho equivalente ao ocupado antes do nascimento da criança (sujeito à existência dessa mesma vaga adequada); a expressão “posto de trabalho equivalente” pode significar uma variação de +/- dois grupos salariais; os trabalhadores que

²⁵ ALEMANHA: Hewlett-Packard Ltd., Boblingen – acordo de fábrica.

gozam a licença parental ou o período de interrupção familiar são tratados como candidatos internos sempre que concorrerem a um determinado trabalho; reintegração e planeamento num período de formação; a entidade patronal paga os cursos de formação complementar, de acordo com as directivas relativas à formação.

Os acordos estabelecidos no REINO UNIDO procuram substanciar o pressuposto de que a interrupção tem carácter temporário. Geralmente, fica acordada a manutenção do contacto entre trabalhador e empresa, podendo ser solicitado ao trabalhador que participe em acções de formação ocasionais ou que produza trabalho em períodos regulares.

Entre os exemplos destes esquemas destinados a “manter o contacto”, encontra-se o acordo relativo à maior entidade patronal da indústria do gás no REINO UNIDO.²⁶ O Acordo tem como objectivo:

“permitir àqueles trabalhadores que optam por deixar a Empresa a fim de prestar assistência aos filhos, quer após esgotada a respectiva Licença por Maternidade, ou, no caso de trabalhadores do sexo masculino, no final da licença por maternidade da sua parceira, manter o contacto com a Empresa durante um período que poderá ir até cinco anos”.

Os temas especiais do acordo dizem respeito à interrupção de carreira. O acordo consiste no seguinte: i) o trabalhador renuncia ao emprego; ii) a interrupção tem a duração mínima de três meses, e máxima de dois anos, a acordar; iii) a data acordada para o retorno pode ser alterada, para antes ou depois do inicialmente acordado; iv) caso ambos os parceiros se encontrem ao serviço da British Gas, podem dividir entre si o período de interrupção de carreira; v) são permitidas no máximo duas interrupções de carreira.

Quanto ao contacto durante a interrupção de carreira: trabalhadores i) continuam a receber comunicados e “briefings” da empresa; ii) podem prosseguir a sua educação ou formação; iii) podem aceitar emprego temporário.

²⁶ REINO UNIDO: British Gas.

No que concerne ao regresso ao serviço: i) ser-lhes-á oferecido um posto de trabalho adequado dentro do mesmo nível e no mesmo local ou em local diferente; ii) nos termos e condições adequadas; iii) com o mesmo salário que auferiam antes da interrupção de carreira, salvo quando seja proposto um posto de trabalho de nível superior, ou quando seja solicitado um posto de trabalho de nível inferior por parte dos trabalhadores; iv) o serviço terá continuidade relativamente ao período anterior à interrupção.

– Disposições de um esquema de “reserva”.

Do acordo faz ainda parte um “esquema de reserva”. Este encontra-se disponível para os trabalhadores a partir da data de cessação do contrato e durante um período que pode ir até cinco anos. A empresa “mantém-se em contacto” com os antigos trabalhadores, que continuam a receber notícias desta. Os referidos trabalhadores podem pedir para consultar os anúncios de vagas (internos e externos). Estes anúncios são-lhes enviados durante os seis meses subsequentes à data do pedido. Caso se candidatem a postos de trabalho adequados durante um período de cinco anos, ser-lhes-á dada preferência sobre os candidatos externos. No entanto, não há qualquer garantia de oferta de emprego. A empresa poderá ocasionalmente fazer ofertas de emprego temporário aos antigos trabalhadores.

– É exigido ao trabalhador que trabalhe durante dez dias por ano durante o período de interrupção.

Um esquema no sector bancário permite interrupções de longa duração para prover a responsabilidades familiares e de assistência e também de educação e trabalho voluntário.²⁷ O esquema permite um máximo de cinco anos, composto por um número de interrupções não superior a três. O empregado terá que trabalhar 10 dias

²⁷ UK: The Co-operative Bank.

por ano durante o período de interrupção. Ao regressar ao serviço, o trabalhador é readmitido em condições não menos favoráveis do que as existentes antes da ausência. A continuidade de serviço é mantida, muito embora as contribuições para efeitos de pensão apenas recomeçam após o retorno.

- **O administrador nomeado é responsável por manter o contacto;**
- **durante o período da interrupção da carreira é obrigatório assegurar o funcionamento do serviço durante os feriados ou durante os períodos de ausência dos que trabalham a tempo parcial.**

No âmbito de um esquema para a indústria química, é nomeado um administrador responsável por manter o contacto com o trabalhador, o qual recebe cartas informativas e comunicados da empresa e é incentivado e apoiado no sentido de participar em acções de formação complementar e de obter qualificações profissionais.²⁸ As pessoas que se encontram em situação de interrupção de carreira têm de prestar pelo menos duas semanas de trabalho remunerado por ano, frequentemente para assegurar feriados, a tempo inteiro ou parcial.

Há uma garantia de retorno a um posto de trabalho do mesmo nível e são envidados todos os esforços no sentido de o referido posto de trabalho ser igualmente da mesma natureza e no mesmo departamento ao ocupado antes da interrupção, a fim de evitar quebras desnecessárias na carreira. Poderá considerar-se um período de re-indução, de trabalho a tempo parcial ou de partilha de postos de trabalho. Os subsídios, incluindo a opção na aquisição de acções e os prémios por serviços prolongados, levam em linha de conta o serviço anterior ao momento do retorno. Desde Janeiro de 1991, os trabalhadores têm podido participar nos esquemas de reforma durante a interrupção.

²⁸ REINO UNIDO: Imperial Chemical Industries.

Assistência a filhos: – apurar as necessidades, estabelecimento de joint ventures/multi-ventures com a entidade patronal, estruturas operacionais, disposições financeiras, critérios de seleção.

Exemplos:

O primeiro passo consiste em determinar a necessidade de disposições neste contexto. Na ÁUSTRIA, um acordo celebrado num departamento de serviços públicos Federais exige que se proceda a uma avaliação anual da procura de lugares de acolhimento dos filhos dos funcionários.²⁹

– Parcerias conjuntas incluindo autoridades locais.

O Midland Bank, no REINO UNIDO, adoptou um sistema de acolhimento para os filhos do pessoal das suas filiais, através do qual a maioria dos infantários é gerida em parceria com outras organizações, principalmente através da criação de *joint ventures* com as autoridades e organismos locais no âmbito da educação e da saúde, ou com infantários particulares. Este sistema permite dividir custos e riscos, alargando as oportunidades de escolha de instalações adequadas, por exemplo, a organizações cuja capacidade não esteja completamente esgotada.

A título de exemplo, referimos o infantário criado através de um acordo de parceria entre o banco e um hospital (o Royal Berkshire Hospital em Reading). O hospital disponibilizou as instalações e o banco financiou a conversão das instalações e o equipamento. O infantário tem capacidade para 50 crianças, estando 17 vagas reservadas aos filhos dos funcionários do banco, variando o pagamento em função dos grupos etários. Este encontra-se em funcionamento das 7-19 h, de segunda a sexta-feira, durante todo o ano e os funcionários são trabalhadores do próprio hospital.³⁰

²⁹ ÁUSTRIA: O Plano para a progressão das mulheres no Ministério Federal da Ciência, da Investigação e das Artes.

³⁰ REINO UNIDO: Midland Bank.

Na IRLANDA, a empresa pública de radiodifusão (RTE) criou a RTE Childcare Co-op (Cooperativa de Assistência Infantil da RTE), em conjunto com o Grupo de Sindicatos de Trabalhadores.³¹ Em 1987 foi criada uma cooperativa de assistência infantil nas próprias instalações da empresa. A RTE suporta as despesas inerentes ao edifício e à manutenção. A Childcare Co-op é gerida numa base cooperativa, com uma comissão geral de gestão que trabalha em conjugação com uma comissão operacional, eleita pelos pais das crianças que frequentam a creche.

ACESSO AOS EMPREGOS E SEGREGAÇÃO SEXUAL

Os acordos relativos à questão do acesso das mulheres ao emprego e o problema da segregação sexual (horizontal e vertical) nas forças de trabalho centram-se sobre três aspectos de grande amplitude, frequentemente sobrepostos.

Recrutamento

Os acordos relativos a recrutamento procuraram dar preferência às mulheres nos casos em que estas se encontravam sub-representadas na categoria em questão. Isto pode incluir a definição de objetivos ou mesmo de quotas. Os problemas relativos à segregação horizontal e vertical foram abordados, dando-se especial ênfase ao facto de as mulheres chegarem a cargos de gestão e dedicando-se atenção aos procedimentos e formação de recrutadores.

Exemplos:

- os anúncios de emprego devem referir a preferência;**
- representação das mulheres nas comissões relevantes;**
- planos para a progressão das mulheres para que sejam contempladas quando se faz a atribuição de verbas e postos de trabalho.**

³¹ IRLANDA: R.T.E. (Radio Telefis Eireann).

Na ÁUSTRIA, o Governo Federal parece ter tomado diversas iniciativas sob a forma de “Planos para a progressão das mulheres”.³² Os acordos em causa determinam, *inter alia*, que as mulheres sejam incentivadas e que lhes seja concedida preferência para o acesso a escalões superiores e cargos de gestão; no caso de sub-representação, os anúncios devem fazer referência à preferência; e as mulheres devem estar representadas nas comissões relevantes. Estes planos com vista à progressão das mulheres devem ser tomados em consideração aquando da atribuição de verbas e postos de trabalho.

Ao nível empresarial, na ÁUSTRIA, um acordo de empresas do sector alimentar e das bebidas afirma que:³³

“[um dos] elementos essenciais da nossa política de recursos humanos. O objectivo consiste em aumentar a percentagem de mulheres nas áreas de actividade onde se encontram actualmente sub-representadas”.

Para tal, o referido acordo integra uma secção relativa ao acesso a empregos/eliminação da segregação específica com base no sexo, através da criação de condições de trabalho idênticas, incentivando a promoção interna através da inclusão das mulheres em todas as acções de desenvolvimento/formação, utilizando o emprego a tempo parcial, incentivando as mulheres a candidatar-se a empregos tipicamente considerados como “trabalho para homens”, recrutando pessoal de forma neutra relativamente a sexos e a ausência de questões discriminatórias nos impressos de candidatura ou entrevistas.

Encontraram-se ainda disposições que determinam o tratamento preferencial das mulheres em acordos celebrados na ALEMANHA. Com respeito ao recrutamento e transferência de pessoal, um acordo empresarial para a indústria seguradora, especifica que:³⁴

³² ÁUSTRIA: Incluem os Ministérios Federais dos Negócios Estrangeiros, das Finanças, da Ciência, da Investigação e das Artes e o Arbeitsmarktservice Österreichs (Serviço de Emprego Austríaco).

³³ ÁUSTRIA: Acordo empresarial celebrado pela Österreichische Nestlé Gesellschaft mbH.

³⁴ ALEMANHA: Hermes-Kreditversicherungs-AG – acordo empresarial.

“Uma vez que a crescente igualdade de oportunidades em departamentos ou áreas em que as mulheres se encontram sub-representadas constitui um dos objectivos da política de pessoal, as mulheres que possuam qualificações iguais [às dos candidatos masculinos] serão, regra geral, consideradas para efeitos de nomeação para os cargos. Esta norma aplica-se a todos os níveis hierárquicos”.

Outro acordo estabelecido nos serviços do Governo regional em ITÁLIA tem como objectivo a redução das concentrações de apenas um dos sexos em determinadas áreas, através da alteração da política de recrutamento. Tal implica promover a procura de emprego através da identificação de categorias específicas e fazer chegar-lhes informação, evitando a segregação horizontal através de deslocações de um trabalho para outro e adoptando uma linguagem em que o género da pessoa é bem definido em vez de usar a actual linguagem que é neutra em termos de género.³⁵

Formação

Os acordos que abordam as questões de formação destacaram a formação dirigida às mulheres e à administração, as disposições de formação “amigas da família” e a formação com vista à evolução da carreira.

Exemplos:

Um acordo celebrado no sector bancário na DINAMARCA, inclui um plano de formação obrigatória, descrito como sendo adequado àquelas mulheres que, de outro modo, teriam hesitado em avançar na carreira.³⁶

³⁵ ITÁLIA: Accordo per le azioni positive all’ente Provincia di Milano, 1995.

³⁶ DINAMARCA: Associação das Entidades Patronais do Sector Financeiro (FA) e da Confederação Financeira: Acordo sobre as condições de remuneração e emprego no sector bancário, 1995; S. 3: Plano de formação e S. 4: Licença para formação profissional.

- **Medidas de formação incluindo uma abordagem a todas as mulheres no espaço de 3 anos;**
- **assistência a filhos durante as noites de ausência;**
- **acções de formação a nível regional tomando em consideração a situação familiar.**

Em FRANÇA, os “planos” e “acordos” para a igualdade salientaram a formação enquanto forma de combater a segregação sexual. O “acordo para a igualdade” numa empresa de fabrico de plásticos previa acções de formação, incluindo uma abordagem a todas as trabalhadoras no espaço de três anos, encorajando-as e criando horários específicos para permitir a frequência de acções de formação sem dificuldades.³⁷ O “acordo para a igualdade” estabelecido numa fábrica de bolachas foi precedido de um estudo que demonstrou uma grande concentração de mulheres em níveis inferiores da estrutura de emprego. Visto que tal facto foi atribuído à falta de formação, todo o acordo centrou-se na formação. Anualmente, eram reservadas doze vagas para a formação de mulheres, sendo financiada a assistência a crianças durante as noites de ausência para formação e também um subsídio de deslocação (aluguer de automóvel).³⁸

A importância atribuída à formação tornou-se igualmente patente em acordos sectoriais celebrados em FRANÇA. O acordo estabelecido no sector de pedreiras e materiais especifica que a formação deve ser facultada a ambos os sexos, devendo ser dedicada especial atenção aos trabalhadores que não tenham beneficiado de formação durante os quatro anos anteriores.³⁹ O acordo estabelecido no sector da transformação alimentar afirma que devem ser feitos esforços no sentido de organizar a formação de forma regional, tomando em consideração o facto de os empregados poderem ter dificuldades em deslocar-se, devido à sua situação familiar.⁴⁰

³⁷ FRANÇA, p. 16: Séprosy, 1991: accord d’egalité. Contudo, verificou-se que no plano não se fazia referência à aplicação: quem é responsável, como e quando deve ser aplicado.

³⁸ FRANÇA: Belin, 1991: accord d’egalité.

³⁹ FRANÇA: Convention des carrières et matériaux.

⁴⁰ FRANÇA: Convention de l’alimentation et approvisionnement général (7.12.1994).

- **A entidade patronal deverá facilitar a “rotação de postos de trabalho” para permitir a formação em serviço e a possibilidade de obter a mesma experiência profissional que os homens.**

Na indústria da electricidade, na IRLANDA, chegou-se a acordo quanto à possibilidade de ser necessária formação especial, incluindo formação para apenas um sexo, a fim de preparar as mulheres para assumirem funções não tradicionais, especialmente em cargos de supervisão e gestão. A entidade patronal deverá igualmente facilitar a rotação de postos de trabalho, em função dos requisitos de trabalho, garantindo, em particular, igualdade de oportunidades para as mulheres neste contexto. A distribuição do trabalho processar-se-á de forma a não prejudicar nem os homens nem as mulheres, em termos de adquirir experiência profissional.⁴¹

Promoção

Acordos sobre promoção vocacionados para a formação especial e orientados para um tratamento preferencial, mas também para “pools” de promoção, com o objectivo de serem assumidos cargos de gestão, dedicando especial atenção à aplicação e controlo.

Exemplos:

- **metas específicas para promover as mulheres.**

O “acordo para a igualdade” celebrado numa instituição de crédito em FRANÇA, foi precedido de um estudo destinado a identificar cargos administrativos passíveis de serem preenchidos por mulheres, assim como por mulheres dispostas a ocupá-los. Disposições com vista à concretização do objectivo, incluindo a melhoria de qualificações; relatórios sobre a composição da força de trabalho; situações de maternidade e trabalho a tempo parcial excluídas como critérios de promoção; metas específicas para pro-

⁴¹ IRLANDA: The Electricity Supply Board.

mover as mulheres; acesso a cargos de gestão – assumidos para promover a cargos de gestão na proporção do sexo da força de trabalho; e utilização do plano de reforma antecipada para acelerar o programa.⁴²

– “Pool” de promoção para as funcionárias.

Na ALEMANHA, os acordos criaram “pools de promoção”. O acordo empresarial para o Aeroporto de Frankfurt cria um “pool de promoção para os trabalhadores do sexo feminino”, para ajudar a alcançar as metas estabelecidas relativamente à promoção das mulheres. Todas as trabalhadoras com 3 anos de serviço podem pedir para serem admitidas nesse “pool”. O seu objectivo consiste em “incentivar as funcionárias a frequentar acções de formação complementar, através de medidas específicas para o desenvolvimento de recursos humanos, de forma a prepará-las para assumir responsabilidades de gestão”.⁴³

– Possibilidade de dividir uma vaga disponível para promoção em dois empregos a tempo parcial.

Um acordo empresarial para a indústria de transformação alimentar, na ALEMANHA, incluiu disposições detalhadas sobre como aumentar a percentagem de mulheres em cargos de gestão. Essas disposições incluíam anúncios de emprego, formulados de forma clara e neutra em termos de género, tratamento preferencial das mulheres qualificadas a nível interno, possível divisão de vagas de cargos de gestão em dois empregos a tempo parcial, nomeação para cargos representativos a fim de permitir que as mulheres recebam “formação em serviço”, devendo a candidatura de uma representante feminina a uma vaga para um cargo de gestão ser tratada de forma preferencial, e o desenvolvimento de um programa específico de educação complementar para futuras gestoras, bem como cursos regulares

⁴² FRANÇA: Mutualité sociale agricole de Finistère, 1991: accord d’égalité.

⁴³ ALEMANHA: Acordo empresarial para o Aeroporto de Frankfurt.

dirigidos às gestoras e delegadas existentes, nos quais devem participar duas vezes por ano.⁴⁴

SOLUÇÕES ACORDADAS PARA HORÁRIOS DE TRABALHO

A regulamentação de soluções acordadas para horários de trabalho através da negociação colectiva influi sobre a igualdade de oportunidades em três aspectos que se sobrepõem com frequência: a igualdade de tratamento dos trabalhadores a tempo parcial (que são desproporcionalmente do sexo feminino), a adaptação específica da vida familiar e particular e a flexibilidade geral de padrões nos horários de trabalho.

Igualdade de tratamento dos trabalhadores a tempo parcial

Exemplos:

- as descrições relativas a cargos de gestão não devem estipular um certo número de horas de trabalho como condição de admissão.**

Na ÁUSTRIA, os acordos celebrados por um Ministério Federal incluem cláusulas sobre horários de trabalho/trabalho a tempo parcial. O trabalho a tempo parcial não deve constituir um entrave a promoções, e os cargos administrativos devem ser estruturados de forma a serem compatíveis com as responsabilidades inerentes à assistência infantil e familiar. Deste modo, as descrições relativas a cargos de gestão não devem estipular um determinado número de horas de trabalho como condição de admissão.⁴⁵

- O trabalho a tempo parcial não deve ter qualquer efeito sobre a carreira, a remuneração ou o acesso à formação.**

⁴⁴ ALEMANHA: Wilhelm Weber GmbH – acordo empresarial.

⁴⁵ ÁUSTRIA: Plano para a progressão das mulheres no Ministério Federal da Economia.

Em FRANÇA, um acordo celebrado numa instituição de crédito definiu o trabalho a tempo parcial como uma forma de conciliar o trabalho e a vida pessoal, não devendo afectar as perspectivas de carreira, a remuneração ou o acesso à formação.⁴⁶ Outro acordo relativo à indústria da electricidade declara que o trabalho a tempo parcial é algo “normal” numa empresa. Além disso, representa até um acto de solidariedade e uma forma de combater a exclusão.⁴⁷

Os acordos estabelecidos nos PAÍSES BAIXOS são dignos de nota, uma vez que procuraram expandir o trabalho a tempo parcial através da criação de objectivos para o número de trabalhadores⁴⁸ que se encontram nesta situação, ou proporcionando incentivos para o trabalho a tempo parcial.⁴⁹

Horários de trabalho e vida pessoal/familiar

Há uma série de acordos que prevê a organização dos horários de trabalho em função da vida familiar ou pessoal. Foi, no entanto, observado que estes parecem ser frequentemente dirigidos às mães, razão pela qual a sua credibilidade em termos de igualdade de oportunidades é suspeita. No LUXEMBURGO, por exemplo, um acordo prevê muitos padrões diferentes de trabalho a tempo parcial, sendo que 21% dos empregados trabalham a tempo parcial; contudo, este número é composto exclusivamente por mulheres.⁵⁰

Exemplos:

- o trabalho a tempo parcial deve estar relacionado com os horários escolares;**
- o trabalho a tempo parcial deve adaptar-se ao ritmo escolar concedendo dispensas ocasionais.**

⁴⁶ FRANÇA: Accord du Crédit Mutuel Loire-Atlantique et Centre-Ouest, 3.1.1996.

⁴⁷ FRANCE: Accord Electricité de Strasbourg, 5.5.1995.

⁴⁸ PAÍSES BAIXOS: CCT para o comércio de acessórios de construção – meta de 15% de trabalhadores a tempo parcial; sem exclusão de postos de trabalho; CCT para a Heineken – meta de 10% dos trabalhadores.

⁴⁹ PAÍSES BAIXOS: p. 30-31: CCT para o Serviço de Administração Conjunta; CCT para a Unilever.

⁵⁰ LUXEMBURGO: Convention collective de travail de Monopol S.A., 1.4.94.

Um acordo estabelecido em FRANÇA, no sector dos produtos petrolíferos, prevê seis fórmulas diferentes para o trabalho a tempo parcial, relacionadas com o horário escolar.⁵¹ Um acordo celebrado por uma empresa que trabalha com vendas por telefone faz uma menção explícita às restrições familiares por causa dos horários de trabalho das mulheres, prevendo a redução do seu horário de trabalho, sem perda de salário, uma semana de trabalho de 4 dias e a reorganização do horário de trabalho em semanas diferentes.⁵² Uma empresa do sector informático adoptou diversas medidas relativas à organização dos horários de trabalho, incluindo “trabalho pós-escolar”, adaptação ao ritmo escolar e concessão de dispensas ocasionais (exceptuando segundas e sextas-feiras), a compensar posteriormente.⁵³

Na ALEMANHA, um acordo empresarial para a indústria química afirma o seguinte:⁵⁴

“A administração da fábrica e o conselho de empresa consideram que a criação de postos de trabalho a tempo parcial pode servir para harmonizar os interesses pessoais da empresa e de todos os trabalhadores. À partida, os únicos postos de trabalho que não se encontram à disposição dos trabalhadores a tempo parcial são aqueles que o supervisor considerou não divisíveis, por motivos evidentes”.

– Proibição de horas extraordinárias ou de trabalho nocturno por motivos pessoais ou familiares graves.

Em PORTUGAL, existem acordos que proíbem as obrigações de horas extraordinárias ou de trabalho nocturno por motivos pessoais ou familiares graves.⁵⁵ Também permitem que o direito

⁵¹ FRANÇA: Accord Elf Aquitaine du 26.6.1995; LS n.º 7319 de 24.8.1995.

⁵² FRANÇA: Accord La Redoute du 28.9.1995, société de vente par correspondance, LS n.º 7363.

⁵³ FRANÇA: Accord Unisys (établissement de Villers-Ecalles), 1.12.1995.

⁵⁴ ALEMANHA: Wacker-Chemie GmbH – acordo empresarial.

⁵⁵ PORTUGAL: indústria do gás: AE entre a GDP – Gás de Portugal S.A. e a FETESE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, 1995, cláusula 35; Lei para o sector bancário, 1990, artigos 55, 56 e 59.

semanal seja gozado em simultâneo com outros membros da família que se encontrem igualmente ao serviço da empresa, e que o horário de trabalho seja estruturado de forma a adaptar-se às exigências familiares.⁵⁶ Os trabalhadores com responsabilidades familiares relacionadas com crianças pequenas e pessoas incapacitadas – podem ter direito ao trabalho a tempo parcial.⁵⁷

Padrões flexíveis nos horários de trabalho

Exemplo:

As tentativas de flexibilizar os padrões dos horários de trabalho podem ser explicitamente dirigidas às mulheres no sentido da sua adaptação. No sector metalúrgico, em ITÁLIA, foi negociado um acordo empresarial entre a administração central e os sindicatos, assistidos pela Comissão Nacional para a Igualdade de Oportunidades (“Ipazia”; constituída por doze elementos, seis de cada parceiro social). Foram feitas experiências relativamente a horários de trabalho flexíveis, a fim de os adaptar a uma força de trabalho predominantemente feminina, permitindo, por exemplo, a opção entre trabalho por turnos fixos e em regime flexível autónomo.⁵⁸

DISCRIMINAÇÃO INVISÍVEL

A investigação procurou também identificar acordos em que são explicitamente tratados processos que conduzem à discrimi-

⁵⁶ PORTUGAL: transportadoras aéreas: CCT entre a TAP Air Portugal, S.A. e o STVAC – Sindicato dos Técnicos de Voo da Aviação Civil, 1995; cláusula 18; correios: AE entre os CTT – Correios de Portugal S.A. e o SNTCT – Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações e outros, 1996, cláusula 154.

⁵⁷ PORTUGAL: correios: AE entre os CTT – Correios de Portugal S.A., e o SNTCT – Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações e outros, 1996, cláusula 116; Lei para o sector bancário, 1990, artigo 46; p. 81: indústria do papel e do cartão, 1996, cláusula 63 (mães e pais); indústria da transformação alimentar, 1995, cláusula 49 (apenas mulheres).

⁵⁸ ITÁLIA: Accordo di un progetto di azioni positive alla Zanussi Elettrodomestici – Susegana (Treviso). O acordo não teve êxito na medida em que não atraiu o apoio das mulheres em questão, resultado do seu não envolvimento na formulação do mesmo e por não ter sido feito qualquer estudo sobre as necessidades específicas destas mulheres.

nação. Os referidos acordos têm como objectivo abordar situações de discriminação “invisível” na implementação de acordos aparentemente neutros.

Estes acordos identificam as consequências discriminatórias ou a aplicação discriminatória de factores “neutros”, nomeadamente: critérios de remuneração, regimes respeitantes a horários de trabalho, etc. Propõem medidas no sentido de seleccionar situações de aplicação discriminatória ou de evitar consequências discriminatórias e, em particular, procedimentos destinados a identificar e eliminar práticas discriminatórias. Os mesmos acordos desmascaram situações em que acordos neutros produzem consequências discriminatórias, através da recolha de provas de discriminação, analisando as suas causas e demonstrando como evitá-las com base em procedimentos, estruturas, objectivos e prazos.

Estes acordos tratam ainda da discriminação salarial, do assédio sexual e de outros assuntos relacionados com as culturas e estruturas organizacionais. A sua finalidade é mudar ou desafiar as estruturas/culturas existentes, adaptando-as à mulher em vez de esta ser considerada como um simples objectivo.

DISCRIMINAÇÃO SALARIAL

Relativamente à discriminação salarial, os acordos analisados abordaram uma variedade de problemas frequentemente sobrepostos que incluem os mecanismos e os critérios utilizados na avaliação de funções, a transparência do processo e o nível de negociações. Também propõem mecanismos de compensação para equilibrar as tendências discriminatórias observadas nos mecanismos de determinação de salários.

Exemplos:

Transparência

- relatar as situações verificadas na distribuição salarial por sexo, concedendo particular atenção à distribuição de subsídios suplementares.**

Um ponto preliminar, necessário para estabelecer igualdades salariais, é a informação sobre as já existentes estruturas salariais e a sua distribuição. Na DINAMARCA, foi incentivada a celebração de acordos que pretendiam apenas fornecer este tipo de informação em consequência das obrigações especiais inerentes à igualdade de oportunidades para o sector público. Num município da DINAMARCA, foi criada uma Comissão para a Igualdade de Estatutos, constituída por representantes da administração e dos trabalhadores da comissão principal de cooperação, e ainda membros da Câmara Municipal, sendo liderada pelo Presidente da Câmara⁵⁹. A referida comissão publicou relatórios em 1994 e 1995, sobre a distribuição dos salários locais por sexos, concedendo particular atenção à distribuição dos pagamentos suplementares no que diz respeito ao respectivo montante e número. De acordo com os relatórios, no que concerne a pagamentos suplementares, a situação das mulheres melhorou, tendo-se verificado um nivelamento na sua distribuição, muito embora subsistam diferenças relativamente aos tipos de bónus atribuídos às mulheres e aos homens. Um estudo conduzido noutra município concluiu que as mulheres recebiam montantes superiores sob a forma de pagamentos únicos menos atractivos, ao passo que os montantes pagos aos homens surgiam mais sob a forma de bónus fixos, mais atractivos.⁶⁰

Na SUÉCIA, todos os acordos actuais incluem a declaração de que caberá às partes contratuais analisar os salários em função dos sexos. A título de exemplo, citamos o acordo estabelecido na indústria da engenharia.⁶¹ Antes de chegar a acordo sobre os salários, as partes locais procedem à análise comparativa dos salários das mulheres e dos homens; caso se verifiquem discrepâncias, estes devem sofrer ajustamentos. É sublinhada a importância da definição salarial individual, mas o acordo declara que os mesmos princípios para a determinação salarial se aplicam a mulheres e a homens;

⁵⁹ DINAMARCA: O Comité para a Igualdade de Estatutos no Município de Aalborg: Relatório sobre os salários regionais e os sexos no Município de Aalborg.

⁶⁰ DINAMARCA: Município de Arhus, Departamento para o Desenvolvimento: Notas sobre salários a nível regional e igualdade no Município de Arhus.

⁶¹ SUÉCIA: Acordo para a engenharia e aos assalariados da indústria 1995-1998.

deve ainda ser concedida especial atenção aos grupos ou indivíduos com salários desfavoráveis ou com evolução salarial desfavorável.

– Divisão da descrição de empregos por seis factores: capacidade, responsabilidade, iniciativa, esforço mental, esforço físico e condições de trabalho.

No REINO UNIDO, o acordo talvez mais conhecido e abrangente com vista à correcção de situações de discriminação salarial, consistiu num exercício de avaliação de funções acordado em 1986, destinado aos operários das entidades públicas locais.⁶² O acordo abrangeu cerca de um milhão de trabalhadores, dos quais três quartos eram mulheres. Os salários mínimos foram negociados a nível nacional no National Joint Council (Conselho Nacional Comum), do qual fazem parte a organização das entidades patronais públicas locais e os três principais sindicatos de trabalhadores. Uma equipa elaborou 540 descrições de empregos, dividindo-os por seis factores: capacidade, responsabilidade, iniciativa, esforço mental, esforço físico e condições de trabalho. Foram analisadas quarenta actividades principais, englobando aproximadamente 90% da mão-de-obra, em função dos seis factores principais, os quais por sua vez se dividiram em quatro ou cinco níveis possíveis. Um grupo de coordenação, composto por sete representantes das entidades patronais e seis dos sindicatos de trabalhadores, dos quais cinco eram mulheres, atribuiu pesos diferentes aos vários níveis dos factores. Foi atribuído um número de pontos a cada trabalho, de acordo com os factores que se considerou estarem implicados no mesmo e o respectivo peso. Isto resultou num ordenamento por categorias do trabalho realizado pelos operários ao serviço das entidades públicas locais. O resultado final consistiu no re-ordenamento da estrutura anteriormente existente, que tinha sido criticada com sendo discriminatória. Por exemplo, alguns empregos da área de “prestação de cuidados”, tais como alguns tipos de auxílio, actividades predominantemente femininas, receberam uma avalia-

⁶² REINO UNIDO: Administração Local.

ção superior à anterior, enquanto outros empregos, como sejam os funcionários da recolha de lixo, predominantemente masculinos, tiveram uma avaliação inferior.

Nível de negociações salariais

- **a descentralização da determinação de salários requer justificação.**

Outro acordo que engloba os trabalhadores municipais na DINAMARCA, tem como tema o nível de negociação sobre salários.⁶³ Especifica que toda e qualquer proposta sobre descentralização salarial tem que ser apresentada à outra parte, por escrito e devidamente fundamentada. Conforme se afirma, a justificação exigida destina-se a revestir de maior clareza o processo de negociação de acções de descentralização salarial, bem como a auxiliar no controlo da aplicação do Decreto relativo à Igualdade de Remuneração (Homens e Mulheres). A exigência no sentido de as referidas justificações serem apresentadas por escrito chama a atenção para o facto de deverem ser utilizados critérios objectivos.

Mecanismos de compensação

- **estabelecimento de fundos especiais para mulheres a serem distribuídos por actividades com predominância feminina.**

Na SUÉCIA, encontramos uma vez mais o mecanismo de atribuição de fundos especiais a mulheres, a serem distribuídos em actividades com predominância feminina. Um exemplo do que acaba de ser dito é-nos fornecido pela indústria seguradora.⁶⁴ Cabe à entidade patronal controlar as discrepâncias e proceder à distribuição dos referidos fundos, de forma a “reduzir claramente toda e qualquer discrepância injustificada durante o período do

⁶³ DINAMARCA: Associação Nacional de Entidades Públicas Municipais/Associação de Entidades Distritais da Dinamarca e Associação dos Funcionários da Administração Local e Trabalhadores contratados em Grupo: acordo sobre descentralização salarial.

⁶⁴ SUÉCIA: Acordo de trabalhadores da Folksam.

acordo”. É reservado um fundo, no valor de 0,5% total de salário pago ao pessoal do sexo feminino, destinado a eliminar discrepâncias injustificadas. De forma semelhante, no sector da administração local, existe um fundo calculado com base na relação salarial.⁶⁵ Cabe às negociações locais proceder à sua distribuição pelas actividades com predominância feminina, embora também pelos homens que se encontrem igualmente nessas profissões.

Na ITÁLIA, um acordo celebrado no sector das telecomunicações propôs a re-definição da função de secretário/a, a fim de re-avaliar a mesma em função de um novo sistema de classificação.⁶⁶ Foram propostos quatro níveis de secretariado, sendo cada um deles definido em termos de administração, produção de documentos, arquivo, logística, organização, comunicação, etc. A cada um foi atribuída uma pontuação, de acordo com três níveis de complexidade.

CULTURAS/ESTRUTURAS ORGANIZACIONAIS

Existem numerosos exemplos de acordos colectivos que abordam, em termos gerais, os obstáculos colocados à igualdade de oportunidades nas culturas e estruturas das organizações de emprego. Habitualmente, estes acordos não focam uma questão central específica; pelo contrário, empreendem estudos e programas de acção positiva, estabelecem dispositivos e definem procedimentos, clarificando princípios operacionais.

Exemplos:

Estudos e programas de acção positiva

– acordos sobre estudos para programas de acção positiva.

Na BÉLGICA, um acordo sectorial celebrado na indústria de transformação alimentar determinou a existência de um grupo de

⁶⁵ SUÉCIA: Acordo salarial no sector da administração local.

⁶⁶ ITÁLIA: Accordo sul ruolo del personale di segreteria all’Italtel, 1993. Afirmou-se que esta iniciativa se deve à actuação de uma Comissão da Igualdade de Oportunidades.

trabalho com o objectivo de desenvolver princípios e recomendações para uma acção positiva nas empresas abrangidas (Art.º 14.º). Foram efectuados dois estudos. Das 141 empresas contactadas, 77 cooperaram. Os relatórios destes estudos foram publicados em 1995, em conjunto com as respectivas conclusões. Estes apontaram para a necessidade de um maior entendimento do papel desempenhado pelas medidas de acção positiva na concretização dos objectivos relativos à igualdade de oportunidades. As iniciativas propostas aos parceiros sociais e às empresas englobaram a integração da igualdade de oportunidades na política de pessoal, a elaboração de um relatório anual sobre igualdade salarial, a organização de um inquérito respeitante às queixas dos trabalhadores relativamente ao trabalho, a organização de um esquema de avaliação de trabalho, especialmente destinado às pequenas e médias empresas, a discussão acerca da re-distribuição dos horários de trabalho e a organização de formação sobre acção positiva.⁶⁷

Mecanismos e procedimentos

– estabelecimento de uma sub-comissão composta por representantes da administração e dos trabalhadores.

Em ITÁLIA, um acordo empresarial celebrado no sector retalhista adoptou um plano de acção positiva que incluiu a criação de uma mesa redonda com os representantes dos operários e da administração e a Comissão para a Igualdade de Oportunidades, a fim de examinar as propostas provenientes dos especialistas externos e da Comissão sobre a aplicação do programa de acção positiva.⁶⁸

Em PORTUGAL, um acordo estabelecido no sector bancário estende ao Grupo Feminino de Acção Sindical para a Igualdade de Oportunidades a protecção geral assegurada aos representantes sindicais (p. ex., é-lhes permitido prosseguir com a sua actividade na empresa, é-lhes concedido o tempo necessário, têm direito a ser

⁶⁷ BÉLGICA: CCT relatives aux actions positives pour les employés de l'industrie alimentaire, 1993. Verificou-se que, até à data, ainda nada de concreto foi feito.

⁶⁸ ITÁLIA: CCNL: Accordo aziendale Coop Liguria.

excluídas do trabalho por turnos, e o tempo consumido em actividades relacionadas com a igualdade é-lhes contabilizado para efeitos de antiguidade).⁶⁹

– Comissões constituídas por uma maioria de mulheres.

Um acordo colectivo que engloba algumas instituições governamentais em ESPAÑA, cria uma comissão constituída por uma maioria de mulheres (mínimo de 60%), com diversas funções (p.ex., analisar as normas da empresa; assegurar a participação das mulheres em todas as actividades) e o direito a participar na definição das condições que determinam o acesso ao emprego e à promoção, bem como à avaliação de funções e o direito a participar na determinação das condições de trabalho (p.ex., saúde e segurança no trabalho).⁷⁰

Princípios operacionais

Na ITÁLIA, um acordo relativo ao trabalho social tinha como objectivo combater a discriminação invisível criada pela linguagem “neutra”.⁷¹ Todo o acordo foi reescrito em linguagem “não-sexista”. A língua italiana não utiliza o neutro, mas sim o masculino para designar grupos mistos de ambos os sexos, empregos e um vasto número de outras funções. O texto anterior utilizava expressões e formas que implicavam que a relação das mulheres com o trabalho era marginal. A adopção de linguagem não-sexista sublinha a necessidade de uma perspectiva igualitária. O acordo não se limitou a adoptar duplas referências: masculina e feminina. Pelo contrário, reformulou a linguagem relativa ao trabalho, a actividades organizacionais e de gestão, de forma a sublinhar, onde fosse pertinente, a presença e as necessidades da força de trabalho feminina.

⁶⁹ PORTUGAL: Lei para o sector bancário, 1990, Artigos 27, 59, 150.

⁷⁰ ESPAÑA: Acordo colectivo abrangendo o Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [Ministério do Trabalho e da Segurança Social], Fondo de garantía Salarial [FOGASA Fundo de Garantia Salarial], Instituto Nacional de Empleo [INEM Instituto Nacional do Emprego] e Instituto Nacional de Fomento de la Economía Social [INFES Instituto Nacional de Fomento da Economia Social].

⁷¹ ITÁLIA: CCNL: per le lavoratrici ed i lavoratori dipendenti dell’ANFAS.

- **A igualdade de oportunidades como uma questão estratégica relativamente a todos os aspectos da organização; “mainstreaming”: a igualdade de oportunidades como um princípio operacional central para todas as áreas relevantes da política do acordo.**

Uma abordagem generalizada, embora concreta, foi adoptada na SUÉCIA, sob a forma de acordos centrais de cooperação, uma nova forma de acordo que substituiu os anteriores acordos independentes sobre questões como, p.ex., a co-determinação, saúde e segurança, e igualdade de oportunidades. O acordo de cooperação coloca a ênfase no desenvolvimento e na eficiência como objectivos principais, mas também em bons ambientes de trabalho e numa actividade laboral estimulante e enriquecedora. A igualdade de oportunidades apresenta-se explícita ou implicitamente. Mas não constitui o objectivo exclusivo do acordo; pelo contrário, a igualdade de oportunidades é um princípio operacional central que preside a todas as políticas de todas as áreas (mainstreaming).⁷²

A título de exemplo, referimos o acordo estabelecido no sector da indústria de papel e pasta para papel, que se caracteriza pela predominância de elementos masculinos.⁷³ Este acordo veio substituir acordos anteriores, inclusive um acordo sobre a igualdade de oportunidades, estipulando normas para a cooperação local: um processo de tomada de decisões descentralizado, que envolve as empresas e os sindicatos de trabalhadores. O acordo é constituído por cinco secções: objectivos, princípios gerais, directrizes, procedimentos de negociação e duração. Abrange sete áreas, entre as quais se conta a da igualdade de oportunidades. Mas, paralelamente a esta área específica, a igualdade de oportunidades é ainda referida nas secções sobre os objectivos, os princípios gerais e em duas outras áreas: o ambiente de trabalho e a organização do trabalho, bem como o desenvolvimento de capacidades e a formação.

⁷² SUÉCIA: Acordos centrais de cooperação.

⁷³ SUÉCIA: A indústria de papel e de pasta para papel.

Por exemplo, na secção relativa ao ambiente e à organização do trabalho deverão ser capazes de criar condições que permitam oportunidades iguais para homens e mulheres. O desenvolvimento de capacidades e a formação devem ser analisados na perspectiva da igualdade de oportunidades. De forma semelhante se deverá proceder a nível do recrutamento de pessoal, etc. Deverá existir formação direccionada, com vista a erradicar a distribuição desigual entre o número de homens e de mulheres em determinadas profissões. Na secção dedicada especificamente à igualdade de oportunidades, afirma-se que a discriminação se fica a dever a certas atitudes e preconceitos, sendo ainda propostas medidas de resolução para esta situação. Estas incluem medidas de discriminação positiva: não é considerado discriminação o tratamento preferencial.

Outro exemplo é-nos dado pela maneira como é aplicada a política de igualdade de oportunidades a nível das autarquias locais, na SUÉCIA.⁷⁴ No acordo celebrado neste sector, a igualdade de oportunidades é encarada como uma questão estratégica na reestruturação do Governo local. A segregação sexual e a igualdade na distribuição de oportunidades de emprego constitui “uma questão importante em termos de democracia, poder e eficiência”, sendo igualmente considerada como factor relevante ao nível administrativo.

Numa palavra, é isto que se entende por “mainstreaming”: a igualdade de oportunidades não é um campo susceptível de ser considerado separadamente, ou considerado relevante apenas numa secção especial do acordo. Constitui um princípio operacional central para todas as áreas relevantes da política do acordo.

ASSÉDIO SEXUAL

Os acordos colectivos relacionados com a questão do assédio sexual destacaram várias questões: definições, incluindo referências ocasionais às definições existentes nos instrumentos da União Europeia; procedimentos para evitar e proteger, possivelmente

⁷⁴ SUÉCIA: Política de igualdade de oportunidades a nível das autarquias locais e concelhos de condados, 1994.

envolvendo pessoas especialmente designadas para tal, e a natureza da ofensa, assim como as punições adequadas.

Exemplos:

Definições

– o assédio na perspectiva da pessoa assediada.

O primeiro acordo empresarial a abordar explicita e exclusivamente o assédio sexual na ALEMANHA foi o celebrado para o sector da indústria do aço, segundo o qual será na perspectiva da pessoa assediada que é determinado se houve ou não assédio.⁷⁵ De forma semelhante, no acordo da Volkswagen celebrado para a indústria automóvel, a perspectiva e os sentimentos da pessoa afectada são de crucial importância.⁷⁶

Um acordo empresarial estabelecido na indústria alimentar, nos PAÍSES BAIXOS, apresenta um anexo sobre intimidades/comportamentos indesejados, descritos da seguinte forma:⁷⁷

“a atenção indesejada, com intuits sexuais, expressa sob forma verbal, física, ou sob qualquer outra forma de comportamento não-verbal, que, deliberadamente ou não, apenas resulta na criação de uma atmosfera de trabalho (muito) desagradável”.

– Distinguir o assédio por parte de superiores e de outros.

Um acordo para a indústria metalúrgica em ESPANHA parece estabelecer uma cuidadosa distinção entre assédio por parte de superiores (“relacional”) e procedente de outros (“ambiental”).⁷⁸ O “assédio sexual relacional” é identificado como ocorrendo em situações, nas quais:

⁷⁵ ALEMANHA: Thyssen Stahl AG – acordo empresarial.

⁷⁶ ALEMANHA: Volkswagen AG – acordo empresarial.

⁷⁷ PAÍSES BAIXOS: CCT para Sigma Coatings.

⁷⁸ ESPANHA: XIIº acordo colectivo englobando a indústria de impressão em metal na Catalunha, 1996, Art.º 41.1 e 42.1.

“a aceitação da chantagem sexual se torne uma condição de trabalho implícita ou explícita, quer no que diz respeito à obtenção de trabalho, quer à conservação ou à melhoria da situação de trabalho existente”.

Esta situação é caracterizada como conduta incorrecta de natureza muito grave. O “assédio sexual ambiental” é definido como:

“todo e qualquer comportamento ou abordagem de natureza sexual... que crie um ambiente de trabalho negativo para a pessoa que a ela está sujeita, dando origem a um ambiente de trabalho ofensivo, humilhante, intimidante ou hostil e que conseqüentemente interfere no desempenho habitual da pessoa em causa”.

Esta situação é caracterizada como conduta incorrecta de natureza grave ou muito grave, dependendo das circunstâncias.

Procedimentos: como evitar

– responsabilidade da entidade patronal em criar um ambiente sem situações de assédio.

Diversos acordos provenientes dos PAÍSES BAIXOS sublinham a responsabilidade das entidades patronais no sentido de criar um ambiente que evite o assédio sexual. Os acordos para o sector da tipografia, bem como à indústria dos jornais diários determinam, em termos praticamente idênticos, que “é de esperar que, dentro do razoável, as entidades patronais organizem o ambiente de trabalho de forma a evitar intimidades indesejadas”.⁷⁹

Procedimentos: protecção

Num acordo sobre assédio sexual na ALEMANHA para a indústria do aço, as pessoas que aleguem assédio, devem apresentar queixa do facto à entidade patronal, a qual deverá agir imedia-

⁷⁹ PAÍSES BAIXOS: CCT para a indústria dos jornais diários; CCTs para a indústria tipográfica (administrativos e técnicos); CCT para AVEBE (Art.º 7.3).

tamente e tomar as medidas adequadas. As queixas devem ser apresentadas aos supervisores, ao departamento de pessoal ou ao conselho de empresa. Existe o direito a suspender o trabalho se não for providenciada protecção.⁸⁰

Pessoas especialmente nomeadas

– nomeação de conselheiros especiais.

Na ITÁLIA, a política sobre assédio sexual iniciada por um grupo de sindicatos de trabalhadores e aplicada nas entidades locais na região da Toscana determina a nomeação de um “conselheiro confidencial” (consigliera di fiducia), cuja função consiste em providenciar ajuda para a vítima, de forma confidencial.⁸¹ Outro acordo do género nos serviços de saúde determina especificamente a existência de formação especial para os “conselheiros confidenciais”, para que estes possam tornar-se especialistas na prevenção, formação e processamento de casos.⁸²

Na principal entidade empregadora da indústria do gás no REINO UNIDO, foi criada uma rede de conselheiros para casos de assédio e afixados os nomes e localização dos mesmos em todos os escritórios ou estaleiros. Estes são empregados a quem foi dada formação técnica na área do assédio por um formador da British Gas, tendo participado num curso de dois dias ministrado por um consultor externo. Geralmente, são elementos do departamento de pessoal, de saúde e assistência no trabalho. Os conselheiros devem corresponder ao perfil do nível do local onde se encontram, uma vez que os trabalhadores podem sentir-se mais à vontade para falar com pessoas de nível semelhante.⁸³

⁸⁰ ALEMANHA: Thyssen Stahl AG – acordo empresarial

⁸¹ ITÁLIA: Accordo tra ANCI Toscana e CGIL-CISL-UIL per l’adozione di “Codice di Condotta per la tutela della dignità delle persone”, 1994.

⁸² ITÁLIA: Accordo tra la Direzione della Unità sociosanitaria locale (USSL) n. 21 e 22 di Padova ed Este, le organizzazioni sindacali e la Consigliera di parità provinciale, 1994.

⁸³ REINO UNIDO: British Gas.

No Royal Bank of Scotland, as alternativas englobam uma linha de apoio telefónico. Esta fornece, a quem a contacta, os nomes e a localização de nove empregados com formação em técnicas de aconselhamento.⁸⁴

Ofensa e punições

Numa empresa da indústria têxtil na IRLANDA, uma política para o assédio sexual, elaborada em colaboração com o sindicato de trabalhadores SIPTU, determina que “se uma queixa for fundamentada, pode ser considerada como conduta incorrecta de carácter grave e resultar em sanções disciplinares que poderão ir até ao despedimento, inclusive”. Conforme se afirma, tal atitude visa demonstrar que a empresa encara o assédio sexual como um crime muito grave.⁸⁵

Na ITÁLIA, um acordo da cidade siciliana de Catania especifica sanções relativas ao assédio e a actos de represália, directos ou indirectos, surgidos na sequência de queixas. Ambos os casos são considerados como comportamento inaceitável.⁸⁶ Num acordo para as indústrias de artes gráficas, papel e editoras em ESPANHA, as represálias são punidas com sanções diferentes.⁸⁷

Frequentemente, e como é o caso dos acordos celebrados em duas empresas (distribuição grossista de alimentos e supermercados) no LUXEMBURGO, a tónica é colocada na natureza particularmente grave da ofensa, se esta for cometida pelo superior hierárquico do trabalhador.⁸⁸ De forma semelhante, um acordo para a indústria vidreira/cerâmica em ESPANHA, afirma que a conduta

⁸⁴ REINO UNIDO: Royal Bank of Scotland.

⁸⁵ IRLANDA: Fruit of the Loom International Limited.

⁸⁶ ITÁLIA: Accordo su “Codice di condotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, per la tutela della dignità delle donne e degli uomini che lavorano nel comune di Catania”, 1995.

⁸⁷ ESPANHA: Acordo que engloba as indústrias das artes gráficas, do tratamento de papel e cartão, editoras e associadas, 1994.

⁸⁸ LUXEMBURGO: Conventions collectives de travail de Match Luxembourg S.A. et Courthéoux S.A., 1995/96.

incorrecta assume proporções de maior gravidade quando o assédio sexual ocorre no contexto de uma relação hierárquica.⁸⁹

PARTILHA DE POSTOS DE TRABALHO

Os acordos para a partilha de postos de trabalho ilustram uma grande variedade de soluções acordadas que abrangem padrões de trabalho, responsabilidades, períodos de transferência das tarefas, soluções acordadas respeitantes a supervisão, mecanismos de comunicação e termos e condições relativos a cada um dos parceiros. A conclusão foi que a partilha de postos de trabalho trazia vantagens, nomeadamente a maior flexibilidade em períodos de maior volume de trabalho, maior cobertura de continuidade durante licenças por doença e períodos de férias e redução dos níveis de absentismo entre os empregados que partilham postos de trabalho.

Exemplo:

A disposição mais aprofundada sobre esta questão é uma política para o serviço de saúde do REINO UNIDO.⁹⁰ Todos os anúncios de vagas de emprego estão abertos a trabalhadores a tempo parcial “com ou sem parceiro”. Uma política formal permite a todo o pessoal aceder em pé de igualdade a soluções acordadas relativas à partilha de postos de trabalho. Quase todos os trabalhadores podem candidatar-se, com excepção de alguns formandos.

A política prevê a criação de um registo de partilha de postos de trabalho. Os trabalhadores entregam um requerimento de partilha, por escrito, com três meses de antecedência. O gestor de linha aprecia o mesmo quanto à sua viabilidade e dá uma res-

⁸⁹ ESPANHA: Acordo colectivo a nível nacional, abrangendo as indústrias extractivas e vidreiras, a indústria da cerâmica e as indústrias exclusivamente relacionadas com a venda destes materiais, 1996.

⁹⁰ REINO UNIDO: Kingston e Unidade Comunitária Distrital (NHS).

posta no prazo de dez dias. Se o requerimento for recusado, pode ser apresentado recurso. Caso seja aceite, é consultado o registo supracitado, salvo se o próprio trabalhador já tiver algum parceiro em mente. Se esta consulta não produzir resultados positivos, é publicado um anúncio relativo ao posto de trabalho a ser partilhado. Se não for possível encontrar um parceiro, o trabalhador é informado de que a partilha não é viável nesse momento. O trabalhador pode inscrever-se no registo de partilha de postos de trabalho ou, em alternativa, solicitar a partilha do posto de trabalho junto de um departamento diferente; ou o gestor pode re-analisar o posto de trabalho em causa, a fim de determinar se é possível dividi-lo em dois postos de trabalho a tempo parcial.

APRENDER COM A EUROPA

O que é que se pode aprender, através dos sectores e países, a partir das tentativas bem sucedidas de negociar “bons” acordos de igualdade de oportunidades? O estudo sugere que a negociação colectiva pode ser um instrumento eficaz na aplicação da política de igualdade de oportunidades. Podem ser retirados quatro ensinamentos da experiência europeia relativa aos acordos para a igualdade de oportunidades.

1. Transposição sectorial

Embora os países sejam diferentes, verificou-se que os problemas que surgem são semelhantes no que respeita à interface família/trabalho, acesso ao emprego e segregação sexual, assédio sexual e partilha de postos de trabalho. Estes problemas comuns originaram tentativas de promover a igualdade de oportunidades nestas áreas através de negociação colectiva.

Além disso, os referidos acordos podiam ser apresentados em termos de especificidade **sectorial**. Os acordos demonstram não só que têm sido negociados em diferentes países acordos de igualdade de oportunidades sobre diversos temas, como ainda que esses acordos têm sido negociados nos mesmos sectores, abrangendo os mesmos tipos de trabalho e trabalhadores em diferentes países.

Os referidos acordos oferecem perspectivas de transposição promissoras, mas ainda relativamente subdesenvolvidas.

A existência de acordos colectivos sobre igualdade de oportunidades no mesmo sector em países diferentes facilita bastante a **explicação**. Se os parceiros sociais do mesmo sector negociarem repetidamente acordos sobre igualdade de oportunidades em diferentes contextos nacionais, parecem existir atributos sectoriais que permitem esse tipo de negociação, os quais compensam ou superam as diferenças nacionais.

A possível transposição de experiências sectoriais entre países melhora em grande medida o **acesso** à oferta de disposições transferíveis. A comunicação entre os parceiros sociais do mesmo sector torna-se muito mais fácil do que entre sectores diferentes.

Podem encontrar-se acordos para a igualdade de oportunidades sobre vários temas em sectores como sejam os transportes aéreos (linhas aéreas e aeroportos), banca/finanças/seguros, televisão e rádio, indústria química/do papel/cerâmica, vestuário e têxteis, gás/electricidade/energia, serviços de saúde, Governo central e local, transformação alimentar, indústria metalúrgica, correios/telecomunicações, indústria tipográfica, transportes, (caminhos-de-ferro e outros), comércio retalhista, entre outros.

Se é possível negociar acordos de igualdade de oportunidades sobre a forma de conciliar a família e o trabalho, o acesso ao emprego e o assédio sexual num sector específico de um país, o conteúdo desse acordo poderá encorajar os negociadores do mesmo sector noutro país a utilizar essa experiência para benefício dos trabalhadores e das entidades patronais no respectivo sector e país.

Mais especificamente, o ensinamento sobre a existência de acordos sobre igualdade de oportunidades nos mesmos sectores em diferentes Estados-Membros oferece a possibilidade de fundamentar nestes um diálogo social sectorial comunitário bem sucedido.

Quer ao nível sectorial, quer empresarial, os parceiros sociais de alguns Estados-Membros conseguiram já negociar “bons” acordos sobre igualdade de oportunidades, o que, pelo menos, confere aos

parceiros sociais a nível comunitário, inclusive a muitas das partes referidas, a possibilidade de repetirem esta experiência. Tal permitiria seleccionar o melhor da experiência sectorial dos Estados-Membros, alargando-a de forma a abranger o mesmo sector noutros Estados-Membros, criando simultaneamente o espaço necessário para a adaptação às circunstâncias locais.

Um dos exemplos é a indústria dos transportes aéreos. Na ALEMANHA, houve dois acordos que se destacaram neste sector. O primeiro é o acordo empresarial do Aeroporto de Frankfurt, auto-caracterizado como tendo em vista a igualdade de oportunidades para a promoção da mulher e da família. O segundo acordo abrange o pessoal de terra da transportadora aérea Lufthansa e salienta que “as capacidades de gestão não são uma questão de sexo” e expressa o seu “apoio... à coordenação entre a família e o emprego”.

Não há qualquer pretensão no sentido de ambos os acordos poderem ser adoptados em grande escala por outros Estados-Membros sem sofrerem alterações. Mas estes acordos sobre igualdade de oportunidades, cuidadosamente elaborados em função da organização específica dos trabalhos na indústria dos transportes aéreos, poderão vir a proporcionar alguns conhecimentos úteis para a igualdade de oportunidades neste sector noutros países da União Europeia. A sua análise cuidadosa e a existência de outros “bons” acordos de igualdade de oportunidades semelhantes, no mesmo sector mas em países diferentes, poderá revelar-se proveitosa.

Mas mais uma vez são apenas exemplos de um sector e de um país. Os relatórios nacionais produziram muitos acordos sobre igualdade de oportunidades em muitos outros sectores. Por exemplo, em vários países foram detectados acordos para a igualdade de oportunidades abrangendo uma vasta gama de assuntos no sector bancário/financeiro/de seguros.

Foram detectados acordos para a igualdade de oportunidades ao nível empresarial neste sector: França, Mutualité sociale agricole de Finistère, 1991: accord d’egalité; Accord du Crédit Mutuel Loire-Atlantique et Centre-Ouest, 3.1.1996; Alemanha: Hermes-Kreditversicherungs-AG – acordo empresarial; Itália, Contratto aziendale della banca Ambroveneto 1993; Accordo sulle azioni

positive alla Banca Commerciale italiana, 1994; Suécia, sector dos seguros: Acordo sobre condições gerais de emprego, etc., relativo aos trabalhadores da Folksam, 1995; Acordo Salarial entre o KFO e a Associação Nacional Sueca dos Trabalhadores das Companhias de Seguros [Forsakingstjanstemannaforbundet] (FTF); Reino Unido, Midland Bank; The Co-operative Bank; Royal Bank of Scotland.

Foram igualmente detectados acordos de igualdade de oportunidades ao nível sectorial no sector bancário/financeiro/dos seguros. Por exemplo: Dinamarça, Associação das Entidades Patronais do Sector Financeiro e Acordo da Confederação Financeira, 1995; Associação das Entidades Patronais do Sector Financeiro (FA) e Associação Dinamarquesa dos Trabalhadores de Seguros (DFL); Acordo sobre as condições de remuneração e emprego no sector dos seguros, 1995; Alemanha, Actividade da banca – abrangendo o acordo de todo o ramo, 1996; Actividade dos seguros – abrangendo o acordo colectivo, 1996; Itália, CCNL: Aziende de credito, 1994; Países Baixos, CCT para as seguradoras médicas; Portugal, sector bancário; Suécia, Acordo Salarial entre o KFO e a Associação Nacional Sueca dos Trabalhadores das Companhias de Seguros [Forsakingstjanstemannaforbundet] (FTF).

A utilização desta experiência no diálogo social sectorial comunitário pode ser extremamente vantajosa para o progresso da política de igualdade de oportunidades da União Europeia como um todo.

2. Empresas multinacionais e igualdade de oportunidades

Uma segunda característica notável do estudo é o facto de muitas vezes se encontrarem acordos relativos à igualdade de oportunidades nalgumas, mas não em todas, as subsidiárias nacionais de empresas multinacionais. Os exemplos analisados no estudo incluem o seguinte:

- Hewlett-Packard Ltd., Boblingen – acordo empresarial (Alemanha)
- Imperial Chemical Industries (Reino Unido)

- Du Pont de Nemours (Luxembourg) S.A.; conventions collectives de travail de, 1994/95 (Luxembourg)
- Österreichische Nestlé Gesellschaft mbH; acordo de empresas (Áustria)
- Heineken (Países Baixos)
- Unilever (Países Baixos)
- Elf Aquitaine, accord du 26.6.1995 (França)
- Unisys (accord d'établissement de Villers-Ecalles) (França)
- Zanussi Elettrodomestici; accordo di un progetto di azioni positive – Susegana (Treviso) (Itália)
- Italtel, accordo sul ruolo del personale di segretaria, 1993 (Itália)
- Thyssen Stahl AG – acordo empresarial (Alemanha)
- Volkswagen AG – acordo empresarial (Alemanha)
- Fruit of the Loom International Limited (Irlanda)
- Sony, accordo di job sharing di Rovereto (Trento), 1995 (Itália)
- Ford Motor Company (Reino Unido).

Estes exemplos indicam que a igualdade de oportunidades é um ponto que deve ser considerado na agenda de trabalhos nos casos em que as empresas referidas têm ou vão estabelecer Conselhos de Empresa Europeus.

Numa altura em que a Directiva relativa aos Conselhos de Empresa Europeus está a ser revista, este é o momento oportuno para levantar a questão do “mainstreaming” nas políticas da igualdade de oportunidades. Foram feitas propostas com respeito à composição dos Conselhos de Empresa Europeus em termos do número de elementos do sexo masculino e do sexo feminino, e a possibilidade de garantir que o tema da igualdade de oportunidades apareça na sua agenda de trabalhos. No caso de algumas subsidiárias de empresas multinacionais que já adoptaram as políticas de igualdade de oportunidades, esta parece ser a altura ideal para “confluir” esta política em todas as actividades da empresa multinacional.

3. Conseguirá a negociação colectiva promover a igualdade de oportunidades?

Conseguirão os objectivos da política de igualdade de oportunidades serem promovidos através do mecanismo da negociação colectiva? Geralmente, a igualdade de oportunidades é promovida por legislação existente, particularmente nos Estados-Membros da comunidade abrangidos pela lei comunitária relativa à igualdade entre os sexos. O papel da negociação colectiva assumiu uma maior dimensão devido à crescente importância dos acordos-quadro sobre a igualdade de oportunidades ao nível comunitário, nomeadamente, com os Acordos para o diálogo social na EU respeitantes à Licença Parental e ao Trabalho a Tempo Parcial.

Parece que os acordos colectivos podem complementar, melhorar ou mesmo servir de substituto no estabelecimento de padrões e mecanismos de aplicação na área da igualdade de oportunidades. A legislação e o processo legal procedem através dos direitos ou obrigações individuais consagrados na lei e carecem de um mecanismo de aplicação especial (p.ex., a Comissão para a Igualdade de Oportunidades, no Reino Unido). A negociação colectiva é um mecanismo que combina a formulação central de padrões com procedimentos para a sua aplicação a nível local.

A articulação entre os níveis de negociação colectiva (p.ex., sector-empresa-fábrica) e os acordos colectivos constitui uma das grandes vantagens da negociação colectiva como mecanismo para o estabelecimento de padrões, implementação e aplicação da política de igualdade de oportunidades. A articulação liga as estruturas de nível mais elevado da negociação colectiva, que estabelecem os padrões, com os acordos de nível inferior, adaptando e aplicando os padrões correctamente. Frequentemente, estas estruturas existem desde há longa data e possuem muita experiência. Desde que sejam eficazes, podem ser exploradas para a criação de políticas que visam a igualdade de oportunidades.

O processo pode ser ilustrado através de uma série de exemplos fornecidos nos relatórios nacionais da DINAMARCA, FINLÂNDIA, ALEMANHA, GRÉCIA, PAÍSES BAIXOS,

SUÉCIA e REINO UNIDO. O espaço disponível permite apenas a apresentação de uma experiência nacional.

Na DINAMARCA, são os acordos-quadro entre os parceiros sociais que permitem que seja executado trabalho em igualdade de oportunidades nas várias empresas. Aos referidos acordos, seguem-se então directrizes ou modelos conceptuais que oferecem aos representantes das entidades patronais e dos trabalhadores formas concretas de aplicação da igualdade de oportunidades e de estruturação do trabalho em função destas, em empresas e estabelecimentos.

Um exemplo ao mais alto nível é o Acordo para a Igualdade de Tratamento interprofissional, criado como suplemento do Acordo de Cooperação.⁹¹ Este foi o primeiro acordo do seu género, negociado como um suplemento ao Acordo de Cooperação, a estabelecer comissões de cooperação com representantes dos empregados e da administração. A função das referidas comissões consiste na criação de princípios, onde se incluem, actualmente, os princípios de igualdade de oportunidades.

O acordo apresenta uma lista das áreas de igualdade de oportunidades designadas como importantes, a desenvolver pelas firmas: acesso ao emprego, condições de trabalho, distribuição de profissões, compatibilidade com as funções parentais e assédio sexual, entre outras. O acordo estabelece uma estrutura de enquadramento para o trabalho em igualdade de oportunidades, não especificando quaisquer medidas. Assegura que as comissões de cooperação direcionem a sua atenção para a igualdade de oportunidades; o que significa que seja assegurada a sua inclusão na agenda de trabalhos e sejam promovidas soluções locais adaptadas à empresa.

Uma das objecções levantadas, apontava para o facto de este apenas estabelecer uma estrutura de base, pelo que tudo dependeria da vontade e empenhamento em actuar por parte das comissões. Contudo, e na sequência deste, foram já publicadas directrizes e modelos sobre igualdade de oportunidades. Um panfleto publicado pelos empregados e pelas confederações de sindicato de trabalha-

⁹¹ DINAMARCA: Conselho de Cooperação, Confederação Dinamarquesa de Sindicatos de Trabalhadores e Confederação Dinamarquesa de Entidades Patronais: Acordo para a Igualdade de Tratamento, Março de 1991.

dores (DA e LO) especifica que deveria proceder-se a um inquérito factual, ao estabelecimento de objectivos e de um plano de acção. A confederação do sindicato de trabalhadores publicou ainda um “conceito” destinado a ajudar os representantes dos trabalhadores a produzir novas ideias e métodos.

Em suma, existem duas características no processo de negociação colectiva que aumentam o seu valor como instrumento da política de igualdade de oportunidades. Em primeiro lugar, este acordo para a igualdade de oportunidades está inserido numa estrutura de acordos de cooperação mais ampla. **Em segundo lugar,** constitui um acordo-quadro, com disposições a seguir detalhadamente, sob a forma de directrizes bipartidas para ambas as partes e, de cada parte, um “conceito” operacional.

Este acordo interprofissional na DINAMARCA tem por base alguns acordos-quadro, com maior especificidade sectorial. No funcionalismo público, existe outro Acordo para a Igualdade de Tratamento.⁹² Também este constituiu o primeiro acordo sobre igualdade de oportunidades para o Estado, consistindo num suplemento ao acordo de cooperação para o Estado, que impõe ao funcionalismo público a incumbência especial de aplicar as medidas de igualdade de oportunidades.

Atitude semelhante foi adoptada por parte das autarquias locais, que se encontram igualmente sujeitas à obrigação especial imposta ao sector público, no sentido de promover a igualdade de tratamento, também considerada como uma tarefa para as comissões de cooperação.⁹³ Em 1990, o Conselho Central para a Cooperação publicou um panfleto destinado a fornecer ideias e apoiar o trabalho local sobre igualdade de oportunidades, com referência específica à forma como os padrões familiares influenciam a igualdade de tratamento no emprego. As autoridades locais ficam obrigadas por lei a dar conhecimento aos residentes da situação da igualdade de oportunidades pelo menos de dois em dois anos.

⁹² DINAMARCA: Para as empresas e instituições Estatais: Acordo para a Igualdade de Tratamento, 1993.

⁹³ DINAMARCA: O Conselho de Cooperação a nível de Autarquias Locais: A Igualdade de Estatutos, uma tarefa para as comissões de cooperação.

Um último exemplo que nos chega da DINAMARCA, é o acordo estabelecido no sector financeiro.⁹⁴ Os parceiros sociais deste sector elaboraram Directrizes e um panfleto, o primeiro do seu género. Através das referidas Directrizes, a Administração fica obrigada a informar a comissão sobre questões relevantes em termos de igualdade de tratamento e, em contrapartida, os membros da comissão têm de manter a administração informada acerca das reacções dos empregados às iniciativas relativas à igualdade de oportunidades. Em caso de conflito, cabe à comissão intervir. O Panfleto constitui um guia de acção destinado a esclarecer a comissão quanto à forma de implementar uma acção, nomeadamente: inquérito factual, análises, objectivos, métodos, organização e avaliação. Uma vez mais, comentou-se que as directrizes eram muito gerais, e que muito dependia do trabalho de cada comissão; assim, era de particular importância que estas fossem secundadas pelo panfleto.

4. Conseguirá a igualdade de oportunidades promover a negociação colectiva?

A negociação colectiva poderá vir a beneficiar largamente da política de igualdade de oportunidades. A diversidade dos temas relacionados com a política de igualdade de oportunidades oferece aos parceiros sociais perspectivas de **alargamento do âmbito, mecanismos e níveis de negociação.** Ao mais alto nível, esta situação é ilustrada pelos Acordos para o diálogo social na UE respeitantes à Licença Parental e ao Trabalho a Tempo Parcial.

Enquanto tema de negociações colectivas, a igualdade de oportunidades **oferece aos sindicatos de trabalhadores a perspectiva de se tornarem mais atractivos para as mulheres trabalhadoras, através do alargamento da sua agenda de negociações** (p. ex., recrutamento de pessoal, promoção, horário de trabalho) e da

⁹⁴DINAMARCA: Conselho Conjunto, Associação de Entidades Patronais do Sector Financeiro e da Confederação Financeira: Directrizes sobre a Igualdade de Tratamento e Panfleto sobre a Igualdade de Tratamento, 1993-1994.

criação de novos mecanismos para a participação na tomada de decisões dentro da empresa (p. ex., comissões para a igualdade; exercícios de avaliação de funções).

A igualdade de oportunidades, enquanto tema de negociação colectiva, permite às entidades patronais atrair maior número de mulheres trabalhadoras que de outra forma seriam excluídas, e de controlar a agenda respeitante à igualdade de oportunidades, que de outro modo seria determinada com base na legislação e em processos de litigação.

Os relatórios nacionais ilustraram amplamente as vantagens que resultaram, para a negociação colectiva e para os parceiros sociais, da existência de uma agenda de trabalhos para a igualdade de oportunidades da BÉLGICA, FINLÂNDIA, FRANÇA, ITÁLIA, ESPANHA e REINO UNIDO. Só é possível mencionar algumas.

Na BÉLGICA, um acordo na indústria de transformação alimentar sobre acção positiva foi o resultado de um projecto apresentado pelos sindicatos dos trabalhadores em alternativa à proposta de despedimento de doze mulheres com uma formação profissional deficiente. Como resultado, o Fonds pour l'Emploi financiou dois cursos de formação.⁹⁵

Na ITÁLIA, um acordo de partilha de postos de trabalho numa empresa da indústria química, elaborado pelo sindicato dos trabalhadores, propôs-se descobrir novos métodos e novos assuntos para a negociação colectiva não existentes na negociação tradicional.⁹⁶ Tiveram o auxílio da Agência Ministerial para o Trabalho em Trento, especialmente a de um grupo de funcionárias públicas que se encontravam em acções de formação e a assimilar informação sobre o tema da igualdade de oportunidades. A entidade patronal demonstrou uma grande abertura que se traduziu na criação de um grupo de trabalho de acção positiva em Maio de 1995 (14 pessoas, nomeadamente representantes da administração, dos sindicatos de trabalhadores, dos empregados e da Agência).

⁹⁵ BÉLGICA: CCT relative aux actions positives dans l'entreprise MIO, 1991.

⁹⁶ ITÁLIA: Accordo di job sharing alla Sony di Rovereto (Trento), 1995.

Em ESPAÑA, o acordo que engloba o sector químico inclui medidas destinadas a assegurar a igualdade de oportunidades no que respeita ao acesso ao emprego e a promoções.⁹⁷ Tal permite aos sindicatos de trabalhadores controlar o recrutamento de pessoal e as promoções, conforme é demonstrado pelas seguintes disposições: (Artigos 11.º, 17.º)

“A entidade patronal deverá informar os representantes dos trabalhadores acerca de qualquer posto ou postos de trabalho que esteja a pensar preencher, das condições a preencher pelos candidatos e da natureza dos testes de selecção a que vão ser submetidos. Os representantes dos trabalhadores deverão assegurar que o processo de selecção decorra de forma objectiva, e que não se verificam atitudes discriminatórias no que concerne à admissão de mulheres na força de trabalho”.

“O sistema de avaliação (para efeitos de promoção) estabelecido pela administração deverá ser submetido à aprovação dos representantes dos trabalhadores.

Os representantes dos trabalhadores (2) deverão ter assento no júri de concurso/exame, e deverão ter direito a expressar a sua opinião, mas não a votar. De forma semelhante, todas e quaisquer reservas que estes possam ter, devem ser devidamente registadas em acta.

Ao proceder à aplicação das disposições deste artigo, deverá ser respeitado o direito à promoção que assiste de igual forma a todos os trabalhadores, sem qualquer discriminação com base na idade ou sexo”.

Existe ainda uma disposição que estabelece a criação de um comité conjunto destinado a estudar toda e qualquer situação de desigualdade com base no sexo, “que possa afectar as mulheres trabalhadoras na indústria química”.

No sector bancário no REINO UNIDO, em 1987, a assistência a filhos começou a ser encarada como parte integrante nas

⁹⁷ ESPAÑA: Xº acordo colectivo abrangendo a indústria química, 1995.

iniciativas para a igualdade de oportunidades do Midland Bank. Contudo, o fundamento lógico englobava também considerações sobre alterações demográficas e os custos da perda de pessoal com formação. As alterações demográficas deram origem à previsão de diminuições na mão-de-obra a ocorrer durante os anos 90. A assistência aos filhos foi considerada como uma forma de atrair e potencialmente conservar os trabalhadores do sexo feminino. Nessa altura, cerca de 56% dos 60.000 empregados do banco eram mulheres. As estimativas relativas aos lucros resultantes de despesas demonstraram que prestar assistência a uma criança desde a nascença até aos quatro anos custa apenas 40-50% das despesas resultantes do facto de se perder um empregado com experiência de trabalho. A assistência aos filhos foi encarada como uma proposta lucrativa do ponto de vista comercial.

Os sindicatos bancários participaram em discussões que resultaram no planeamento de três programas-piloto para infantários. Em 1989, foi estabelecido um compromisso de crucial importância. O funcionário representante do sindicato nacional de trabalhadores da Banking and Finance Union (BIFU), responsável pelas negociações com o banco, afirmou que o sindicato se mostrava muito optimista e orgulhoso do seu programa de cuidados infantis.

CONCLUSÕES

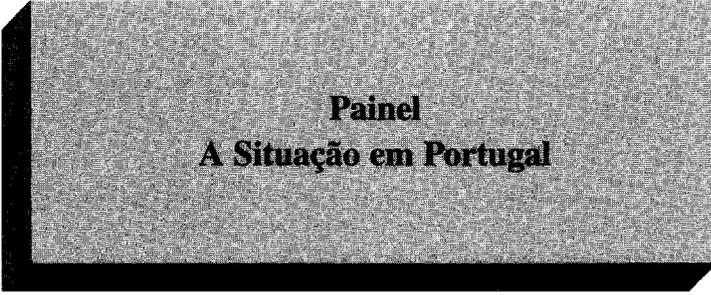
Podem tirar-se duas principais conclusões. A primeira é que existem acordos colectivos sobre igualdade de oportunidades sobre o mesmo sector numa série de Estados-Membros, abordando por vezes os mesmos assuntos. Isto oferece uma boa perspectiva no sentido de que, nesta base, é possível desenvolver, com êxito, um diálogo social sectorial na União Europeia. Os parceiros sociais a nível comunitário, inclusive muitos dos que negociaram os referidos acordos, têm a possibilidade de repetir esta experiência. Aproveitariam o melhor da experiência sectorial dos Estados-Membros, alargando-a de forma a abranger o mesmo sector noutros Estados-Membros, criando simultaneamente o espaço necessário para a adaptação às circunstâncias locais.

Isto pode ser extremamente vantajoso para os progressos a alcançar a nível da política de igualdade de oportunidades em toda a União Europeia.

A segunda é que os acordos de igualdade de oportunidades revelam uma sinergia entre a negociação colectiva e a igualdade de oportunidades que é mutuamente benéfica. A adopção dos temas da igualdade de oportunidades a nível comunitário poderá também ser vantajoso para o desenvolvimento do **diálogo social comunitário**. O facto de, até à data, os dois êxitos alcançados com o diálogo social comunitário terem sido os acordos sobre Licença Parental e Trabalho a Tempo Parcial, é bastante ilustrativo deste potencial.

Mais uma vez, o facto de que os acordos relativos à igualdade de oportunidades se encontram nalgumas, mas não em todas, as subsidiárias nacionais de empresas multinacionais, indica que a igualdade de oportunidades é um ponto potencial na agenda de trabalhos onde as empresas referidas têm ou vão estabelecer **Conselhos de Empresa Europeus**.

Em suma, existem estruturas de enquadramento institucionais, quer potenciais quer reais: o diálogo social sectorial comunitário e os Conselhos de Empresa Europeus que se podem desenvolver com base nas experiências nacionais reveladas neste estudo. O diálogo social comunitário pode, em simultâneo, utilizar e beneficiar da política de igualdade de oportunidades.



Painel
A Situação em Portugal

Dra. Manuela Aguiar*

Oradora

Vou simplesmente falar-lhes de há vinte anos atrás, dos momentos em que a CITE – A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, nasceu. Eu era Secretária de Estado do Trabalho nessa altura e uma das agruras maiores do cargo era ter de ver passar perante os olhos, instrumentos de regulamentação colectiva do trabalho que tinham diferenças salariais, categorias profissionais para mulheres e para homens e em relação às quais realmente nada podia fazer.

Lembro-me particularmente de um caso que há pouco estava a contar ao Dr. Monteiro Fernandes. Tratava-se de uma convenção colectiva sobre a apanha da azeitona – com outro título evidentemente. Os homens que varejavam a azeitona tinham um determinado salário e as mulheres que andavam de rastos no chão na apanha da azeitona ganhavam uma pequena percentagem daquele salário. Estranhei! Achava bem mais penoso apanhar as azeitonas do chão do que pegar numa vara e sacudi-las do ar, mas as especialistas diziam-me que não! Por essa altura encontrei nas gavetas da Secretaria de Estado um anteprojecto da Condição Feminina para uma codificação de disposições de legislação relativas à igualdade. O direito à igualdade e a igualdade – como ouvimos aqui esta manhã e muito bem – são duas coisas diferentes.

Decidi impulsionar esse anteprojecto. Houve um despacho conjunto do Secretário de Estado do Trabalho e do Secretário de Estado da População e Emprego, no início de 1979, era o Dr. João Padrão. Criou-se um grupo de trabalho interdepartamental em que incluí a representação da Condição Feminina. Tive na altura dúvidas sobre se seria mais “feminista” nomear uma mulher ou um homem para presidir a essa Comissão. Optei por um homem. Pareceu-me mais pedagógico nomear um homem para esse tipo de Comissão. Escolhi um bom jurista, eficiente, rápido, o Doutor João Caupers.

* Deputada à Assembleia da República. Secretária de Estado do Trabalho à data da aprovação da Lei da Igualdade.

Juntamente com muitas senhoras – uma larga maioria – conseguiu fazer um excelente trabalho. Em cerca de um mês estava concluído um projecto que era não só a codificação de normas dispersas sobre o direito à igualdade, sobre o direito constitucional à igualdade e as diversas normas jurídicas relativas à igualdade dispersas em legislação ordinária, mas também um dispositivo que pretendia ir mais longe e ser (para retomar a expressão desta manhã) “os dentes do tigre”. Criava-se uma Comissão que de alguma forma se inspirava numa instituição ao tempo muito recente: o *Ombudsman* para a igualdade experimentado na Suécia. Não sei a data certa de criação do *Ombudsman* para a igualdade nesse país. Terá sido dois, três anos anterior a esta legislação, não mais...

Como sabem a legislação sueca baseia-se numa norma ou princípio fundamental que é o de dar, em condições de igualdade de qualificações e mérito, preferência ao sexo sub-representado na profissão. Gosto dessa expressão e acho que traduz uma ideia frutuosa, uma intenção importante. É importante não nos limitarmos a feminizar as profissões masculinas. Sempre que o fizermos teremos apenas que recomeçar a batalha, porque quer no paradigma expressivo da apanha da azeitona, como noutros mais sofisticados, tudo o que é de padrão masculino tem um determinado valor, que é diverso do feminino. Sempre! Se o trabalho é mesmo o trabalho igual, não pode pôr-se a questão, aí encontramos mulheres e homens que temos de tratar semelhantemente.

É quando se trata de avaliar o trabalho de valor igual que começam os nossos problemas. A meu ver, todas as profissões que são ou se vão tornando predominantemente femininas tendem a desvalorizar-se no que respeita à explicitação do seu grau de complexidade ou penosidade, e correspondente compensação salarial.

É estrategicamente crucial assegurar o equilíbrio dos sexos nas profissões mais prestigiadas e por isso defendo as cotas. Não só as cotas de acesso mas também as cotas de manutenção desse equilíbrio. Na política como na vida profissional. O equilíbrio é um bem em si mesmo na medida em que permite o melhor aproveitamento dos talentos de cada um, e sobretudo assegurar às mulheres a justa

retribuição do seu trabalho, a defesa contra a queda na escala de cotações de uma profissão só porque se converteu em coutada de mulheres.

A nossa legislação não é tão clara como a da Suécia, mas surge sobre o mesmo pano de fundo. Vejamos, o artigo 3.º, n.º 2 onde se diz que não são consideradas discriminatórias as disposições de carácter temporário que estabeleçam uma preferência em razão do sexo, imposta pela necessidade de corrigir uma desigualdade de facto, bem como as medidas que visam proteger a maternidade, enquanto valor social. Aparentemente a medida é apenas temporária, mas tenho para mim que este temporário é pelo lapso que dura o desequilíbrio. Se o desequilíbrio ressurgir teremos que reintroduzir o mecanismo de correcção.

Nas cotas para a política, como em quaisquer outras, temos de prever a automática introdução de expedientes que previnam a tendência para o desvio da paridade alcançada. Assim será preferível afirmar que a defesa deste princípio da paridade relativa (40 a 60% como acontece com as cotas políticas nalguns países nórdicos) é uma preocupação, uma regra permanente.

O diploma criador da CITE foi objecto de consulta pública, e veio depois a ser integrado por despacho ministerial no pacote laboral que estava então em estudo no Ministério do Trabalho. Todavia continuou a ter a sua própria autonomia, e a desenvolver o seu trabalho que foi discutido com os parceiros sociais. O carácter tripartido que veio a assumir é mesmo uma sugestão vinda das associações sindicais. Ao que julgo, uma boa sugestão! O futuro Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, é assim fundamentalmente um dispositivo de natureza adjectiva, que tem mecanismos de prossecução da igualdade. O primeiro dos quais é, evidentemente, a própria Comissão, com capacidade de estudo, de investigação, de acções de divulgação, de recomendação. Outros dois mecanismos estão previstos na própria lei, pelo menos tal como nós os víamos há vinte anos atrás.

O segundo visa implementar a igualdade e permitir um direito de acção que possa ser efectivamente exercido. Para isso dá-se à trabalhadora (ou ao trabalhador porque o dispositivo também servirá os homens que se sintam discriminados), a possibilidade de

indicar um trabalhador de referência. Como em regra são as mulheres a fazer o recurso trata-se de “*chercher l’homme*”, o homem comparável. O homem que ganha o salário mais elevado. O homem que tem melhores condições de trabalho. Nos termos do artigo 9.º n.º 3 e 4, enunciado o caso de referência, detectada a discriminação, competirá à entidade patronal demonstrar que a desigualdade salarial ou de acesso, ou qualquer outra, resulta de factores que não o sexo. Este é um mecanismo pragmático importante. O outro é o da substituição automática das normas expressamente discriminatórias, nos instrumentos de regulamentação colectiva. Não se prevê apenas a nulidade dessas disposições, no que respeita a acesso a categorias profissionais, a remunerações, aos contratos de aprendizagem, mas também a sua substituição “*ex vi legis*”. O diploma não se aplicava apenas ao sector privado já que no artigo 20.º se propunha, ou previa a sua extensão que demorou quase dez anos. A evolução às vezes demora um pouco mais do que se espera...

O que estava essencialmente em causa era o conceito de “trabalho de valor igual”.

A nossa Constituição impõe a igualdade e por isso não permite a aplicação gradualista da legislação, mas este conceito de trabalho de valor igual acaba por ser indirectamente uma via de progressão, alcançada em sede interpretativa. Assim, a aplicação da lei não causou o tal cataclismo que um diploma deste tipo poderia ter desencadeado.

Vou fazer uma última observação relativa a um diploma mais recente, à Lei n.º 105/97 que, no artigo 3.º, nos vem dar um novo conceito, para além de outros bem interessantes como o de “discriminação indirecta”. Tal é o conceito de “indiciação da discriminação”. Muitas vezes tenho dito que tenciono ser “feminista” até ao momento em que, olhando a fotografia, por exemplo, do Tribunal de Justiça Internacional, do Tribunal dos Direitos do Homem, de um qualquer Governo, dos Órgãos de Estado, eu não saiba se há mais mulheres ou homens. Porquê? Porque uma fotografia que mostre predominantemente, quase exclusivamente, ou mesmo exclusivamente, a presença de um dos sexos é um seguro indício de discriminação.

E vou terminar com um exemplo concreto, um apontamento sobre a inauguração do novo Tribunal dos Direitos do Homem em Estrasburgo. Lembro-me de que avançou para o palco uma longa procissão de juízes, homens, com excepção de uma só mulher. Pouco depois naquele palco a presença masculina imperava! os juízes, o Presidente de Câmara, inúmeras entidades presumivelmente importantes, nacionais e internacionais. O cúmulo dos cúmulos, é que até o coro que entoava os seus afinados cantos nos intervalos, era composto exclusivamente por rapazes, meninos do coro.

Assim vamos no fim de 1999.

Professora Doutora Margarida Chagas Lopes*

Oradora

[Vou começar por fazer uma breve introdução às questões do trabalho e do emprego. Irei precisar de passar alguns *slides* e, nesse sentido, vou aproveitar ao máximo a sugestão que a Dra. Maria Elisa acaba de dar no sentido de se poder ultrapassar um pouco os dez minutos, mas não vou abusar de certeza.]

De facto, há questões que têm sido hoje aqui levantadas que se prendem com algum trabalho de investigação em que temos vindo a participar na área do mercado de trabalho e da situação de género. Tais estudos revelam situações gritantes de desigualdade a vários níveis, as quais não será talvez de mais sublinhar numa altura em que se fala tanto na questão do trabalho de valor igual. Face a esse referencial, constatamos na prática uma série de situações – seja ao nível do sistema de incentivos, seja no que respeita às condições de trabalho – que nos mostram que o trabalho de valor igual não tem, de facto, correspondência em resultados idênticos, ou mesmo próximos, entre homens e mulheres. [E, nesse sentido, passaria a apresentar algumas transparências preparadas para este efeito].

Uma questão que parece fundamental considerar, como ponto de partida, é a questão da remuneração dos dois sexos no mercado de trabalho em Portugal. Não temos necessidade de procurar muita informação, estes dados são oficiais, são retirados dos Quadros de Pessoal do Departamento de Estatística do Ministério do Trabalho e Solidariedade, e mostram-nos que se estabelecermos o rácio entre as remunerações médias mensais de base das mulheres e homens dificilmente ultrapassamos um valor da ordem dos 82%. Estes dados estão disponíveis por regiões, sectores de actividade, Níveis de Qualificação...

Então a questão que parece importante colocar-se de seguida é a de saber quais as razões que poderão estar por detrás desta

* Instituto Superior de Economia e Gestão. Universidade Técnica de Lisboa.

desigualdade salarial, a qual, se se tomar como base os ganhos em vez das remunerações médias de base, se torna ainda bastante mais expressiva.

Uma hipótese de explicação que se pode ensaiar coloca a necessidade de saber se efectivamente as mulheres em Portugal participam menos do que os homens no mercado de trabalho. Temos vários dados que nos mostram que isso não é verdade: as mulheres em Portugal têm taxas de participação muito elevadas, sendo mesmo das mais elevadas da União Económica e Monetária, como nos revelam diversas fontes estatísticas e correspondentes representações gráficas.

Uma questão que se coloca também como tentativa de identificação de um perfil de participação das mulheres no mercado de trabalho que eventualmente pudesse estar na base de menores remunerações, tem a ver com o estado civil. A Comunidade Europeia, através do *Eurostat*, elabora informação que é preciosa a este respeito. Podemos então ver, sobretudo para as mulheres mais jovens, que a taxa de participação aumenta quando as mulheres passam de solteiras a casadas e que é máxima quando elas são a única pessoa a ganhar um rendimento no agregado familiar, isto é, quando são viúvas ou divorciadas.

Também a situação de mães de família, frequentemente apontada como um óbice à participação no trabalho remunerado, não colhe no caso português. Mais uma vez a mesma fonte – *Eurostat* – com dados que repete de três em três anos através de um inquérito intitulado *Labour Force Survey*, nos mostra que em Portugal, e de uma maneira geral, as mulheres com filhos participam mais no mercado de trabalho do que as mulheres sem filhos, isto para quase todos os escalões de horários de trabalho considerados. Aliás, sabemos que o *part-time*, trabalho a tempo parcial, é uma realidade pouco significativa no nosso país, embora para as mulheres seja normalmente mais expressiva do que para os homens: no contexto da Europa a 15, a posição portuguesa é a segunda mais modesta, só estando a par da da Finlândia.

Também os motivos do trabalho a tempo parcial são significativos e falam por si: as mulheres trabalham a tempo parcial por variadíssimas razões, as quais, de acordo mais uma vez com o *Eurostat*, têm essencialmente a ver com o facto de não terem encontrado

trabalho a tempo inteiro (cerca de 24,5% em 1996/97) mas aparecendo também em lugar predominante outras razões que, considerados os vários motivos apontados, se encontram ligadas ao apoio familiar, nomeadamente a filhos ou ascendentes a cargo.

Não havendo outras justificações fáceis, pretende ainda invocar-se que as mulheres são menos produtivas; portanto, implementar ou desenvolver nas empresas políticas de igualdade de oportunidades, poderia constituir um motivo de diminuição da produtividade e da competitividade empresariais.

Ora todos os dados que temos, nomeadamente os dados do *Eurostat* e os dados da *OCDE* no que se refere às estatísticas da Educação, mostram que as taxas de escolarização das mulheres são crescentes à medida que aumentam os graus de escolaridade. As taxas de participação no ensino, que nos últimos anos estão disponíveis para os diferentes grupos etários, revelam-nos, comparando mais uma vez a situação em Portugal com a situação na média europeia, que temos taxas para as mulheres superiores às dos homens, para todo o escalão etário que vai até aos 24 anos; tal revela que as mulheres mais jovens tendem a participar mais nos diferentes escalões de escolaridade do que os homens nesses mesmos cortes.

Sendo difícil associar estritamente – e aliás essa questão é muito criticada em termos de Economia do Trabalho – escolaridade a níveis de produtividade médios, a *OCDE* calcula, não obstante, taxas de rentabilidade social da educação, que podemos associar, grosso modo, a benefícios em sentido lato da educação; analisando por sexos os mais recentes desses dados, os referentes a 1997, constatamos que em Portugal não só verificamos das mais elevadas taxas de rentabilidade social da educação – tanto do ensino superior, como do ensino secundário – como, além disso, as mulheres têm as mesmas taxas de rentabilidade social do que os homens; ou seja, o investimento das mulheres em educação e, sobretudo, o seu resultado social (os benefícios sociais, nos quais se inclui a produtividade) é, pelo menos, igual ao dos seus parceiros do sexo masculino, tanto ao nível do ensino secundário, como ao nível do ensino superior. Aliás, no ensino universitário em Portugal a rentabilidade social da participação escolar das mulheres é mesmo superior à dos homens.

Algumas razões têm de haver, de facto, para que tanto em termos de remunerações como, sobretudo, em termos de ganhos, as mulheres conheçam situações de pagamento muito inferiores às dos homens. Tanto mais que se olharmos para dados relativos ao absentismo, por exemplo, outro “justificativo” que costuma ser invocado, os dados se encarregam de desmistificar aquela velha ideia de que as mulheres são mais absentistas do que os homens. Mais uma vez os dados do *Eurostat*, agora para 1996, nos indicam precisamente o inverso: ao contrário do que acontece, em média, nos outros países europeus, as mulheres têm taxas de absentismo – quer por doença ou incapacidade temporária, quer por vários tipos de licenças – inferiores às dos homens e apenas por razões de natureza familiar aquelas taxas assumem um valor ligeiramente superior.

De entre as razões por detrás dos níveis de remuneração sistematicamente inferiores para as mulheres, uma delas surge, com efeito, como fundamental: tem a ver com a distribuição de ambos os sexos por Níveis de Qualificação. Os níveis de classificação do pessoal ao serviço nas empresas, a que correspondem quase biunivocamente outros tantos níveis remuneratórios, recebem normalmente a designação de Níveis de Qualificação e encontram-se também apurados nas estatísticas nacionais. Os dados que reportam a esta situação são dados dos Quadros de Pessoal do Departamento de Estatística do Ministério do Trabalho, nos quais podemos ver que aquilo a que chamamos mobilidade vertical, ou seja, a probabilidade de as mulheres subirem nos Níveis de Qualificação nas empresas e, portanto, nas classes de remuneração que lhes correspondem, é muito inferior. Este facto é de tal maneira significativo que a probabilidade das mulheres, em 1996, serem quadros superiores era de cerca de metade da dos homens; mas à medida que descemos na escala das classificações do pessoal encontramos, de facto, uma inversão progressiva das posições, sendo já ao nível do pessoal não qualificado e semi-qualificado que as mulheres passam a ultrapassar a posição relativa dos homens.

Com base nestas constatações realizámos um exercício simples, que repetimos, aliás, mais do que uma vez, e que nos permite

identificar, a nível empresarial, os principais factores por detrás da determinação salarial de homens e mulheres que possam estar associados à sub-remuneração feminina.

Para isso, tornava-se necessário que tentássemos aproximar o mais possível o conceito de trabalho de valor igual, ou seja, precisávamos de neutralizar diferenças de educação, Nível de Qualificação, idade, antiguidade na empresa, regime contratual (ou seja, trabalho em regime de contrato a termo certo ou em regime de contrato por tempo indeterminado), peso do salário mínimo e duração do trabalho, em termos de horário normal semanal.

Com base num modelo de determinação múltipla, determinámos então a influência conjunta destas variáveis, voltando a confirmar as expectativas e conclusões a que tínhamos chegado anteriormente. De facto, para além de todas as variáveis relativas a características pessoais e dos níveis de escolaridade, a variável que revelou exercer uma influencia mais significativa na determinação dos salários por sexos é a relativa aos Níveis de Qualificação atribuídos pelas empresas. Ou seja, são ainda os sistemas de incentivos, as políticas de carreiras e de gestão de pessoal, com a correspondência que têm em termos remuneratórios, que explicam em cerca de três vezes mais para as mulheres a determinação salarial; o exercício foi inicialmente feito para 1994 mas em 1996 volta a dar sensivelmente os mesmos resultados, embora não disponhamos ainda dos dados devidamente estabilizados. A educação explica em segundo lugar, mas bastante menos e outros factores, como por exemplo a antiguidade, ou o regime contratual, ou mesmo o horário de trabalho, têm uma capacidade explicativa muito menor.

O que significa que, em igualdade de circunstâncias – para trabalho de valor igual em termos de educação, antiguidade, experiência... – as mulheres estão muitíssimo mais vulneráveis às políticas de carreiras e aos sistemas de incentivos que, de facto, as empresas praticam; estas, por seu lado, agem muitas vezes sem terem em conta que, ao praticarem tais políticas de diferenciação salarial, estão a introduzir círculos viciosos nas suas próprias estratégias de competitividade, desperdiçando uma fracção extrema-

mente significativa do seu potencial produtivo e induzindo frequentemente à rotatividade de trabalhadores que poderiam ser mais qualificados e mais estáveis.

[Basicamente era isto que eu tinha a dizer. Espero não ter ultrapassado muito o tempo que me foi dado.

Muito obrigada!]

O Quadro Jurídico da Igualdade

Dr. António Monteiro Fernandes*

Orador

1. Gostaria de dirigir as minhas primeiras palavras ao Presidente do Conselho Económico e Social e à Presidente da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. São os grandes responsáveis pela promoção deste seminário, que é em si mesmo uma iniciativa de enorme mérito, mas que ganha ainda relevo acrescido pela circunstância de ocorrer num momento em que se perfazem vinte anos sobre o nascimento da CITE e – por que não dizê-lo também – trinta anos sobre a consagração do princípio para trabalho igual salário igual na nossa legislação ordinária.

O Conselho Económico e Social converteu-se, em grande parte graças ao mérito de quem tem a responsabilidade de lhe presidir, numa poderosa alavanca de debate dos grandes temas da actualidade social e económica. Uma grande realização como é este Colóquio Internacional vem, afinal, inserir-se, de modo natural, num vasto e diversificado programa de actividades que não pára.

Por seu lado, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego é um organismo que nasceu sob o signo da esperança, manteve por algum tempo certa indefinição e um perfil porventura demasiado discreto, mas há pouco renasceu alimentado pelo entusiasmo e pela determinação da Dra. Maria do Céu Cunha Rêgo, avançando agora, a passo esforçado mas largo, para uma afirmação social e política definitiva.

É porventura necessário ajustar a esse rumo os suportes legislativos existentes. A CITE tem, segundo julgo, uma missão bastante mais vasta a desempenhar na sociedade portuguesa do que a que actualmente lhe é conferida por lei. A fase da reafirmação está ganha, por múltiplas formas de intervenção social, política e cultural. Deverá seguir-se a fase de revisão do seu estatuto e da sua

* Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa. Especialista em Direito de Trabalho.

função, como instituição incumbida de contribuir para a efectivação do Direito no domínio da igualdade.

2. O tema desta intervenção prende-se justamente com isso: o que pode o direito na promoção da igualdade, que papel efectivo desempenha ele numa estratégia de igualdade de oportunidades e de tratamento entre os sexos?

É uma pergunta só aparentemente incómoda para um jurista: são justamente os juristas quem melhor conhece a relatividade dos efeitos da lei na mudança cultural e social. A história social está cheia de despojos de leis que nasceram sob o signo da generosidade e da vontade de mudar e que feneceram antes de cumprirem sequer uma pequena parte do seu desígnio. Vejamos pois em que consiste e como se tem comportado a armadura jurídica que, em Portugal, reveste a política de promoção da igualdade.

Reconheça-se, antes do mais, que essa é uma política indiscutivelmente consensual nos seus propósitos gerais. Ninguém, em tese, põe em causa os objectivos da política de igualdade. Com alguma ironia bem intencionada, diria que qualquer cidadão se reconhece nessa política, desde que encontre a mesa posta ao chegar a casa. Que quer isto dizer? Apenas que a igualdade de oportunidades e de tratamento está impressa nos códigos da socialidade, o que não implica que esteja culturalmente assumida. Se as leis que tutelam a igualdade têm validade social, são lidas como expressões do “entendimento comum”, não se segue desde logo que tenham abertas as vias de penetração nos concretos modos de viver e de agir estabelecidos na comunidade.

Como se apresenta então o arsenal normativo da igualdade entre nós?

3. Temos, em primeiro lugar, uma Constituição que é, toda ela, percorrida por um sopro igualitário. Aí estão inscritos todos os grandes princípios derivados da igualdade entre os sexos, nomeadamente no que respeita ao emprego, ao trabalho e à realização profissional: a igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho (com implicações nos domínios da educação, da formação e da orientação profissional, por um lado, e nos do acesso ao emprego, à profissão, ao género de trabalho, por outro) (art. 58.º);

a igualdade de remuneração, a organização do trabalho de modo favorável à conciliação da actividade profissional com a vida familiar (art. 59.º); a proibição geral de discriminações positivas ou negativas fundadas no sexo (art. 13.º).

Mas, para além destas proclamações que são hoje de preceito numa Constituição democrática, deve ainda reconhecer-se grande relevo à configuração igualitária de todos os direitos fundamentais dos trabalhadores. O artigo 59.º enumera boa parte deles, desenhando-os segundo uma matriz igualitária: esses direitos não são apenas direitos dos trabalhadores, são direitos que se afirmam por igual relativamente a todos eles independentemente das diferenças, nomeadamente as de sexo. A igualdade é uma dimensão essencial desses direitos: eles exprimem não apenas “vantagens” mas também “padrões” comuns e independentes de contingências diferenciadoras.

4. Depara-se-nos, em segundo lugar, um conjunto de normas e proclamações internacionais, subscritas ou ratificadas pelo Estado português, nalguns casos há bastante tempo.

Desde logo, merece particular relevo a Declaração Universal dos Direitos do Homem – assumida pelo n.º 2 do art. 16.º da Constituição como referencial interpretativo das normas referentes aos direitos fundamentais –, que, no seu art. 23.º, nos oferece uma configuração igualitária do direito ao trabalho e do direito ao salário.

Depois, cite-se o Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais, assinado em 1976 e ratificado por Portugal logo em 1978. Aí se reconhece, muito especificadamente (art. 7.º), o direito a “um salário equitativo e uma remuneração igual para um trabalho de valor igual, sem nenhuma distinção, devendo, em particular, serem garantidas às mulheres condições de trabalho não inferiores àsquelas de que beneficiam os homens, com remuneração igual para trabalho igual”.

Assinale-se, em seguida, a Carta Social Europeia em que, para além de uma extensa lista de direitos sociais claramente formulados em moldes igualitários (Parte I), se proclama enfaticamente “o direito dos homens e mulheres a uma remuneração igual para um trabalho de valor igual” (art. 4.º da Parte II).

Ainda no cenário das fontes internacionais, é forçoso referir diversas convenções da Organização Internacional do Trabalho com específico impacto no campo da igualdade: a Convenção 100, sobre a igualdade de remuneração (ratificada em Novembro de 1966), a Convenção 111, contra a discriminação no emprego e no acesso às profissões (já ratificada em Setembro de 1959) e a Convenção 156, respeitante aos trabalhadores com responsabilidades familiares (ratificada em 1984).

Por fim, há que considerar atentamente a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, assinada em Copenhaga e a que Portugal aderiu em 1980. Este instrumento convencional tem, entre outros motivos de interesse, um preâmbulo notável, em que se condensa, provavelmente, o mais completo e certo diagnóstico das dificuldades e obstáculos que se mantêm na trajectória da realização da igualdade de oportunidades e de tratamento, nomeadamente no que respeita ao trabalho e ao emprego.

Mas vale a pena salientar também a definição de “discriminação contra as mulheres”, contida no art. 1.º da Convenção, e de que ressaltam as fundamentais dimensões cívica e personalista do princípio da igualdade.

Assim como merecem referência as múltiplas e, nalguns casos, objectivas e concretas directrizes políticas que a Convenção coloca perante os Estados subscritores ou ratificantes. Entre elas, destacaremos – não pela sua objectiva viabilidade (manifestamente problemática), mas por outras razões que adiante ficarão claras – a de tomar as medidas “apropriadas” para “modificar os esquemas e modelos de comportamento sociocultural dos homens e das mulheres com vista a alcançar a eliminação dos preconceitos e das práticas costumeiras, ou de qualquer outro tipo, que se fundem na ideia de inferioridade ou de superioridade de um ou de outro sexo ou de um papel estereotipado dos homens e das mulheres” (art. 5.º)...

5. Também no campo do direito comunitário, a estratégia da igualdade tem manifestado crescente relevância.

No plano normativo – e recenseando apenas os instrumentos comunitários respeitantes ao acesso ao emprego e às condições de

trabalho –, várias importantes directivas, publicadas a partir de 1975 (ano em que, de algum modo, se pode dizer que a construção europeia abriu uma janela sobre os temas sociais), procuraram desenhar um entendimento comum e uma linha de convergência progressiva na concretização jurídico-positiva do princípio da igualdade entre homens e mulheres.

Trata-se, sobretudo, das Directivas 75/117 (aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadores masculinos e femininos), 76/207 (igualdade de tratamento no acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho), e, duas décadas depois, das Directivas 96/34 (aplicação do acordo-quadro sobre licença parental) e 97/80 (ónus da prova nos casos de discriminação baseada no sexo).

Esta última Directiva tem um particular motivo de interesse: nela se acolhe a noção de “discriminação indirecta”, depois de esta ter sido longamente trabalhada pelo Tribunal de Justiça europeu. Recorde-se que, nos termos do n.º 2 do art. 2.º da Directiva, “verifica-se uma situação de discriminação indirecta sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra afecte uma proporção consideravelmente mais elevada de pessoas de um sexo (...)”. Esta noção permite, entre outras coisas, legitimar medidas (por exemplo, de carácter normativo) destinadas a compensar situações de desequilíbrio sociológica ou culturalmente fundadas.

Estas directivas oferecem, no mínimo – mesmo aquelas que não foram integralmente transpostas para a ordem interna, como parece ser o caso da que aprovou o acordo quadro sobre a licença parental –, um quadro de referências jurídicas susceptíveis de diversas utilizações pelos particulares, e que tem, evidentemente, que ser considerado pela jurisprudência nacional.

6. Ainda no domínio da produção jurídica europeia, cabe referir as decisões do Tribunal de Justiça da União, que têm revelado uma enorme importância e uma enorme projecção neste campo, pela laboriosa construção ou reconstrução de soluções a partir das bases disponíveis, tanto no direito comunitário originário como no derivado.

Essa notável jurisprudência tem operado a concretização e a densificação de alguns conceitos normativos mais ou menos inde-

terminados e vagos, como o de trabalho igual, como o de remuneração igual (vejam-se, por exemplo, os acórdãos Rummler, de 01/07/86, e Danfoss, de 17/10/89), como o de discriminação – bastando, a este respeito, apontar a noção de discriminação indirecta como genuíno exemplo de criação jurisprudencial (acórdãos Kowalska, de 27/06/90, e Nimz, de 07/02/91, para citar apenas dois relativamente recentes), com enorme importância na construção das estruturas jurídicas da igualdade.

A penetração da jurisprudência comunitária nas ordens internas dos Estados-Membros é facilitada pela circunstância de, na maioria dos casos, o Tribunal ser chamado a decidir questões prejudiciais suscitadas pelos tribunais nacionais, relativamente a litígios a nível nacional.

Num parêntesis, vemos que o facto de todos os juízes do Tribunal de Justiça da União serem homens é, por vezes, apresentado como um dos múltiplos sintomas de desigualdade, e como justificação para que deles se espere pouco no desenvolvimento da estratégia europeia da igualdade. O argumento perde força perante a evidência dos critérios decisórios assumidos. E com alguma inocente ironia sempre se poderá dizer que, afinal, não será casual o facto de esses juízes (como todos, de resto) usarem saias; tratar-se-á de fazer esquecer (também a eles próprios, enquanto julgadores) qual é o “género” a que pertencem.

7. Vejamos, enfim, o nosso direito positivo – o que existe na lei ordinária portuguesa em matéria de igualdade.

É forçoso mencionar, à cabeça, o Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, que se propunha, no seu próprio articulado, “garantir às mulheres a igualdade com os homens em oportunidades e tratamento no trabalho e no emprego” (n.º 1 do art. 1.º), radicando declaradamente no princípio constitucional “a trabalho igual salário igual”, mas indo bastante mais longe no domínio da igualdade e não discriminação.

Como é sabido, esse importantíssimo diploma não se limitou a proclamar princípios; regulou aspectos concretos como o teor dos anúncios de recrutamento e o sentido prático da igualdade de remuneração. Para além disso, instituiu a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, cujas atribuições foram revistas pelo

Decreto-Lei n.º 426/88, de 18 de Outubro. A CITE afirmou-se, durante quase duas décadas, essencialmente pela formulação de pareceres “em matéria de igualdade no trabalho e no emprego”, Destes pareceres, assumem, sem dúvida, especial relevo os que respeitam à cessação do contrato de trabalho quando se trate de “trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes”: a lei exige que esse parecer seja “favorável” para que o despedimento possa produzir-se (art. 18.º-A da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, introduzido pela Lei n.º 17/95, de 9 de Junho).

Assinale-se, enfim, que o diploma de 1979 deixava já aflorar a consciência de que haveria necessidade de contemplar formas de “discriminação indirecta”, como as que derivariam da “referência ao estado civil ou à situação familiar” (n.º 1 do art. 3.º).

8. Esta mesma noção – agora também sob a influência de decisões fundamentais do Tribunal de Justiça europeu e em vésperas da aprovação da Directiva 97/80 – foi explicitada e aprofundada pela Lei 105/97, de 13 de Setembro, respeitante ao desenvolvimento do princípio da igualdade de tratamento. Este diploma aponta, também, como índice de prática discriminatória, “a desproporção considerável entre a taxa de trabalhadores de um dos sexos ao serviço do empregador e a taxa de trabalhadores do mesmo sexo existente no respectivo ramo de actividade” (art. 3.º).

Por outro lado, e no plano processual, a Lei 105/97 consagra especialmente a legitimidade das associações sindicais para “acções tendentes a provar qualquer prática discriminatória, independentemente do exercício do direito de acção pelo trabalhador ou candidato” (n.º 1 do art. 4.º) e lança sobre o empregador o ónus da prova da “inexistência de qualquer prática, critério ou medida discriminatória em função do sexo” (art. 5.º).

9. Parece legítimo concluir, perante o que se acaba de expor, que está disponível, ao serviço da estratégia da igualdade, um arsenal jurídico importante. Mas, para dizer a verdade toda, os nossos problemas nunca foram causados pela falta de legislação – pelo contrário. Ora a lei tem, neste campo, um papel bastante mais modesto do que, por vezes, se supõe. A sua penetração na realidade – que é sobretudo a realidade profunda e íntima da organização da vida pessoal e familiar, da repartição de papéis entre

cônjuges, dos usos e das ideias feitas – é desanimadoramente difícil e superficial.

A política da igualdade está muito marcada pela tentação do “juridismo”, isto é a tentação de considerar resolvido um problema pelo facto de haver uma norma sobre ele – ou, noutros termos, a tentação de reduzir à dimensão formal o tratamento de questões de sensibilidade, de convicção, de cultura. O “juridismo” pode ser uma perversão quando propõe a adesão plena e acrítica à “realidade virtual” de sistemas de normas inefectivas, como se estivessem embebidos na realidade. Bem se sabe como a agitação político-jurídica em torno dos problemas da igualdade tem por vezes deslizado para um juridismo desesperado e impotente, quando não contraditório.

Mas também é verdade que a lei pode desempenhar um papel como instrumento de aculturação, de promoção de ideias-força, de desgaste de concepções costumeiras e tradicionais. O ponto é que se tenha a noção da sua insuficiência e da sua relatividade. A lei pode obstar a práticas juridicamente tratadas, qualificadas ou enquadradas (as antigas tabelas salariais diferenciadas por sexos, por exemplo), pode contribuir mesmo para a modificação de esquemas culturais juridicamente formalizados (como ocorria na proibição do trabalho nocturno das mulheres). Mas terá enorme dificuldade em atingir eficazmente estruturas e práticas sociais que não estejam juridicamente tratadas na sua essência e nas suas raízes sociais, culturais e motivacionais (o trabalho infantil, a violência doméstica, a condução agressiva, para referir apenas três exemplos).

A questão crucial é que se, por um lado, a desvantagem das mulheres no acesso ao emprego, nas carreiras profissionais e nas possibilidades de realização profissional, ainda importante, parece estar a diminuir gradualmente, a verdade é que, por outro lado, pouco ou nada mudou naquilo que é decisivo e essencial – nas estruturas de viabilização da conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar, que estão por detrás dessa lenta evolução, desse lento deslizamento do papel e do lugar das mulheres no mercado de trabalho. Parece forçoso reconhecer que a evolução positiva a que se tem assistido se deve muitíssimo mais à atitude das mulheres perante a realização profissional do que às respostas sociais que lhe têm sido dadas.

Cidadania, Acesso à Justiça e Discriminação Sexual no Mundo do Trabalho

Dr. António Casimiro*

Orador

Gostaria de iniciar a minha intervenção agradecendo o convite que me foi endereçado para aqui estar hoje, e gostaria especialmente de saudar a CITE e o CES pela iniciativa de promover este encontro trazendo deste modo para o espaço público um debate que cada vez mais é importante que se realize envolvendo poder político, sociedade civil, parceiros sociais, investigadores, etc.

A intervenção que preparei resulta do cruzamento de duas problemáticas: a da desigualdade e discriminação em razão do sexo, e a do acesso ao direito e justiça laborais.

Os argumentos que vou apresentar organizam-se em torno de uma perplexidade e de um conjunto de desafios. A perplexidade deriva das seguintes questões: porque é que apesar de existir em Portugal um sistema de acesso ao direito e justiça laborais, composto por múltiplos elementos facilitadores do acesso, persiste um véu de opacidade social e judicial sobre a conflitualidade associada às situações de discriminação em razão do sexo?; de outro modo dito, porque é que permanece oculta ou pouco visível – leia-se 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 fica a dever-se a incapacidade demonstrada pelas normas laborais em questão, para interferirem nas relações sociais que supostamente pretendem regular, quer através da orientação que podem conferir às relações sociais e às 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?

* Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra. Centro de Estudos Sociais.

As respostas não são imediatas, no entanto sublinho 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 em apreço e as dificuldades na sua implementação são um indicador sociológico privilegiado das contradições existentes entre o sistema social, o sistema político, o sistema jurídico e o sistema de relações laborais.

A história legislativa recente das normas que visam assegurar a igualdade e a não discriminação em razão do sexo, demonstram-nos tristemente que as vitórias jurídicas, a legislação avançada e os consensos políticos, são aniquilados no terreno pela resistência das mentalidades e das práticas sociais retrógradas, ou pura e simplesmente pelos poderes de facto.

De entre os vários factores socio-jurídicos que, do meu ponto de vista, nos ajudam a compreender sociologicamente as manifestações de indiferença, ou de dijunção entre o jurídico e o social, seleccionei três.

Em primeiro lugar, considere-se que os factores que provocam a discriminação pré-existem ao sistema jurídico e ao sistema de relações laborais. Eles estão inscritos na estrutura social. Portanto, antes mesmo de discutirmos a discriminação no mercado de trabalho, devemos atender ao facto de que essa discriminação se encontra na estrutura social, e na estrutura de classes e que, se agrava com a entrada das mulheres no mercado de trabalho.

Em segundo lugar, temos os factores associados à articulação, (ou melhor à falta dela), entre a conflitualidade potencial ligada às situações de discriminação, e a procura real dos tribunais de trabalho de que resulta a estrutura da litigação interindividual no domínio laboral. Encurtando razões, direi apenas que a precarização das relações laborais e a falta de efectividade de uma cidadania plena no mundo do trabalho, fazem com que os 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. Sabendo-se que a precarização das mulheres no mercado de trabalho é superior à dos homens será praticamente um truismo sustentar que dificilmente a litigiosidade associada às situações de discriminação, chegue, alguma vez, a ver a luz da tutela judicial. Esta é porventura uma das barreiras mais fortes ao acesso à justiça e ao direito do trabalho que concorre assim para a criação de zonas de exclusão e de supressão da conflitualidade.

Perante este facto e em terceiro lugar, somos conduzidos a questionar o sistema de acesso ao direito e justiça laboral que temos neste momento em Portugal. Um pouco provocatoriamente eu diria que há falta de melhor, nós em vez de um sistema de acesso temos dois: o virtual, e o real.

Prescindindo de uma análise da génese e evolução do sistema de acesso ao direito e justiça laborais (SADJL) e optando por uma leitura sincrónica do mesmo, é possível assinalar sinteticamente os vários elementos que dele fazem parte na actualidade:

Dever de informação ao trabalhador sobre as condições aplicáveis ao contrato ou à relação de trabalho por parte da entidade patronal (Decreto-Lei n.º 5/94 de 11 de Janeiro); Comissões de trabalhadores e delegados sindicais; Organizações dos trabalhadores; Organizações patronais; Administração do Trabalho: Linha Azul, Inspeção do Trabalho; Comissão para a Igualdade; Assistência Judiciária (Decreto-Lei n.º 387-B/87 de 29 de Dezembro); Ministério Público: Advogados; Meios alternativos de resolução dos litígios (RAL/ADR).

A coexistência formal dos elementos que compõem o sistema de acesso ao Direito e à Justiça laborais leva à consideração que a moldura normativa e institucional existente em Portugal parece assumir, globalmente, uma função potenciadora do acesso. Todavia, o reconhecimento da existência de múltiplos elementos facilitadores do acesso ao Direito e à Justiça laborais não chega só por si para presumir que, no domínio das relações de trabalho, Portugal tem neste particular domínio uma posição privilegiada de minimização da discriminação de que é alvo a parte contratualmente mais débil.

Quando analisado do duplo ponto de vista das práticas e relações sociais por um lado, e da efectividade das normas laborais

por outro, o SADJL deixa perceber a distância existente entre a sua dimensão formal e a sua concretização real.

É no entanto, de destacar, em termos gerais o papel desempenhado pelos sindicatos na facilitação do acesso à justiça laboral. Refira-se igualmente o papel do Ministério Público que nalguns tribunais assegura mais de 60% do patrocínio judiciário aos trabalhadores nas acções de contrato de trabalho. A Administração do Trabalho e a Inspeção do Trabalho desempenham também uma função facilitadora nesta matéria.

As barreiras que impedem a desocultação das relações de discriminação em razão do sexo conduzem-nos ao reconhecimento da existência de um défice de acesso aos tribunais de trabalho. Esse défice assume uma forma qualitativa se considerarmos que existe um grande isoformismo entre a estrutura da procura dos Tribunais de Trabalho e a composição do mercado de trabalho. É por isso que contrariamente ao que sucede noutros tipos de conflitos laborais a litigação, que está associada à discriminação em razão do sexo não mobiliza a actividade dos tribunais de trabalho.

Quanto aos desafios eles reportam-se a um conjunto de questões que se colocam ao equacionarmos em simultâneo as problemáticas da discriminação em razão do sexo e das barreiras ao acesso visando a sua redução.

O primeiro grande desafio 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. Penso que o incremento dos conflitos na área laboral pode ser uma forma de consolidar direitos. 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.

Talvez valha a pena correr o risco de judicializar o social e as várias “questões operárias e sociais “ que a ele estão associadas. Só aparentemente esta é uma opção radical. Ela é sobretudo uma forma de garantirmos que a justiça social não soçobre perante as barreiras

sociais, económicas e culturais que impedem o acesso ao direito e justiça laborais.

O segundo desafio, coloca-se num plano geral e podemos identificá-lo como o desafio de tornar o sistema de acesso ao direito e justiça laborais de tendencialmente reactivo em pró-activo. É necessário que através de uma prática socialmente informada e 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”, 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 ocorrem. Só assim poderemos garantir que os conflitos laborais associados à discriminação sexual deixem de ser residuais ou nulos nos tribunais de trabalho.

O terceiro desafio, convoca e interpela a uma só vez o movimento sindical, a administração da justiça e a 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 encrustada nas relações sociais.

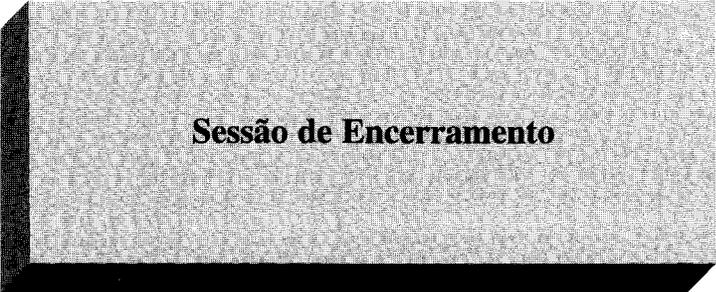
O quarto desafio, passa por potenciar a experiência de tripartismo da CITE de que pode resultar uma situação de “justiça de proximidade”, conferindo-lhe capacidades, que lhe permitam uma maior intervenção no domínio do acesso. Refira-se que apesar da falta de efectividade das formas alternativas de resolução dos litígios individuais de base tripartida e paritária a CITE, evidencia virtualidades que, do meu ponto de vista, deverão ser aprofundadas.

O quinto desafio é um desafio que está ligado à negociação colectiva: esse *locus* privilegiado de produção da normatividade laboral deve, através dos seus legisladores sociais, assumir claramente o objectivo de combate à discriminação.

O sexto e último desafio é o desafio da 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 espaços de diálogo social e de cidadania é uma condição indispensável em todo este processo.

Ainda há bem pouco tempo lia um texto a propósito da história das mulheres que dizia que ela “sugere um processo, um questionamento, e também uma história inacabada”. No entanto ela é igualmente uma história de violência simbólica que não se pode somente mudar por decreto.

Espero que a história das mulheres a escrever no futuro seja uma história de cidadania e democracia.



Sessão de Encerramento

Intervenção do Senhor Presidente do Conselho Económico e Social

Dr. José da Silva Lopes

Como Presidente do Conselho Económico e Social, que foi uma das entidades organizadoras deste Colóquio, cabe-me dizer algumas palavras nesta sessão de encerramento.

No Colóquio que agora concluímos, recolhemos importantes informações e esclarecimentos sobre a questão da igualdade entre mulheres e homens, não só no trabalho, no emprego e na formação profissional, mas também em várias outras actividades da vida social. Ficámos com pistas mais claras para reflexão e ficámos bem mais conscientes sobre os desafios que teremos de enfrentar para combater as discriminações contra as mulheres que ainda existem.

Foi bem assinalado que, apesar dos substanciais progressos realizados nos últimos vinte ou trinta anos, essas discriminações são ainda bastante maiores do que seria para desejar. Foram aqui apresentados, nomeadamente pela Prof. Doutora Margarida Chagas Lopes vários dados estatísticos que bem retratam tais discriminações.

Como todos sabemos, as discriminações existem não só em Portugal, mas também nos outros países da Europa. O problema é que em diversos aspectos, Portugal está significativamente atrás de vários países da União Europeia.

Uma das facetas da discriminação em função do sexo que mais se evidencia é a das desigualdades de salários. Um inquérito recente, mostra que no conjunto da União Europeia:

- as mulheres ganham em média cerca de 15% menos que os homens, se se fizerem as correcções necessárias para levar em conta as diferenças entre as proporções de trabalhadores dos dois sexos na estrutura do emprego, por sectores de actividade e por profissão;

– se essa correcção não for feita, os salários das mulheres da União Europeia ficam 25% aquém dos dos homens.

Apesar de estas diferenças serem enormes e parecerem pouco justificadas, no caso português elas são ainda mais pronunciadas que na média europeia. Portugal é, juntamente com a Grécia e a Holanda, um dos três países da União Europeia com mais fortes desigualdades salariais em desfavor das mulheres. Enquanto na média europeia a discriminação é da ordem de 25%, em Portugal ele atinge os 28,3%.

Um outro aspecto em que as trabalhadoras portuguesas têm mais razões de queixa de que a maioria das trabalhadoras europeias, é o da possibilidade de optarem por esquemas de trabalho a tempo parcial. Em Portugal há muito menos trabalho a tempo parcial voluntário, quer para homens quer para mulheres, do que na generalidade dos outros países europeus. Os trabalhadores portugueses, incluindo em especial os do sexo feminino, têm por isso muito menos possibilidades que os da generalidade dos países europeus de combinarem as exigências da sua vida profissional e as suas obrigações familiares.

Em 1995, de entre as mulheres trabalhadoras com baixo nível de educação, apenas cerca de 8% trabalhavam a tempo parcial em Portugal. A percentagem comparável, para a média dos países da União Europeia, foi de 17% e em vários desses países ultrapassou os 20%. Nas mulheres de alto nível de educação, o desnível foi ainda maior: a proporção das que trabalhavam a tempo parcial foi apenas de 4% entre nós, ao passo que na média da União Europeia, ela atingia os 16% e em alguns desses países ultrapassava os 30%. No caso particular das mulheres que em 1995 eram mães de, pelo menos, um filho com idade inferior a 15 anos, apenas 5,4% das que tinham baixo nível de educação trabalhavam em Portugal menos de 20 horas por semana, contra 21,3% na média da União Europeia e 54% nos Países Baixos; e apenas 3,8% das que tinham alto nível de educação estavam em Portugal em situação idêntica quanto a tempo de trabalho, enquanto que nos Países Baixos a proporção comparável era de 33,1% e na média da União Europeia de 18,3%.

Esta característica tão distintiva da situação das mulheres portuguesas perante o mercado de trabalho é aparentemente expli-

cada por três factores. O primeiro resulta da grande rigidez das leis e regulamentos portugueses relativos dos tempos de trabalho e, nomeadamente, o trabalho a tempo parcial. É de esperar que, com a nova legislação que está anunciada neste domínio, as coisas melhorem significativamente mas, mesmo assim, é provável que se fique bastante longe dos arranjos legais e contratuais que se encontram nos países em que a flexibilidade é maior. O segundo factor explicativo está no baixo nível dos salários portugueses: as trabalhadoras portuguesas não se podem dar tão facilmente ao luxo de trabalhar menos e, por conseguinte, de ganhar menos, como as dos países europeus mais prósperos, onde os salários são mais elevados. O terceiro factor será de natureza sociológica: aparentemente as portuguesas estão mais empenhadas em participar plenamente no mercado de trabalho do que as mulheres de outros países europeus. Parece ser isso o que explica, pelo menos em parte, que, em Portugal, haja muito menos mulheres com filhos e alto nível de educação a trabalhar a tempo parcial do que na maior parte dos países da Europa. Essas mulheres, que certamente auferem em média rendimentos mais elevados do que as de baixo nível de educação, não poderão, por certo, invocar facilmente o baixo nível de salários como a razão principal para não se interessarem por ocupações a tempo parcial.

Outro sinal de grande importância da discriminação entre sexos que se encontra no mercado é o da fraca proporção de mulheres nas funções de chefia e de direcção nas empresas, na administração pública, na vida política e nas discussões públicas. As discriminações que sob esse aspecto se manifestam são, todavia, em grande parte, uma herança do passado, que ainda persiste, mas que tenderá seguramente a desaparecer.

Uma grande parte dos cargos de dirigentes e de chefia são ocupados por diplomados do ensino superior, que terminaram os seus cursos há, pelo menos, uns 25 anos. Mas há 25 anos, a proporção de mulheres entre os diplomados dos cursos de onde normalmente saíam mais quadros dirigentes e de chefia, andava apenas ainda por um terço. No futuro as coisas vão ser inevitavelmente diferentes. Actualmente, mais de 60% dos diplomados são do sexo feminino. É inevitável, por isso, que a proporção de mulheres nos cargos superiores virá a ser muito maior do que actualmente.

A persistência de tradições e preconceitos culturais torna pouco provável que as mulheres venham, dentro em breve, a ocupar posições maioritárias em todas as áreas do mercado de trabalho e da vida económica, social e política. Mas em vários domínios, essas posições maioritárias ir-se-ão tornando cada vez mais comuns. É bem possível que já não falte muito tempo para que as mulheres passem a ser mais numerosas que os homens em profissões como as de advogados, juizes, médicos, professores do ensino superior, quadros de gestão de empresas, técnicos do Estado, etc.

O progresso económico do país depende fundamentalmente da formação do capital humano. E o novo capital humano que está a ser formado é maioritariamente feminino. Haverá por isso perigos para o futuro de todos nós se, em virtude de discriminações culturais e sociais, ele não fosse plenamente aproveitado. É essa uma razão de força para não se afrouxar no combate contra as desigualdades que, por razões culturais e sociais, continuam a prejudicar as mulheres no mercado de trabalho e na vida pública.

O Conselho Económico e Social, como instituição vocacionada para as participações da sociedade civil na discussão dos grandes problemas nacionais, não se alheará dessa tarefa. As actividades dos parceiros sociais, organizadas através da Comissão Permanente da Concertação Social, não deixarão de continuar a ser fortemente influenciadas pelo objectivo de corrigir as injustiças e desigualdades nas condições oferecidas aos trabalhadores de um e de outro sexo.

Esse objectivo foi claramente posto em relevo nas intervenções dos representantes dos parceiros sociais, que ouvimos na sessão inaugural desta manhã. Mas as funções do Conselho Económico e Social não se esgotam apenas na concertação social. Nas suas demais actividades, que são fundamentalmente de tipo consultivo, o Conselho terá de atribuir também grande ênfase aos problemas da igualdade entre homens e mulheres. E na análise desses problemas, não deverá limitar-se apenas às questões do trabalho e do emprego, mas também a todas as outras áreas da vida económica e social, incluindo a participação na vida pública e na vida cultural.

Recentemente, o Conselho Económico e Social passou a ter entre os seus membros um representante das associações represen-

tativas da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens. Com esse acrescentamento à sua composição, as actividades do Conselho Económico e Social vão ter de passar a levar mais directamente em consideração as discriminações entre trabalhadores e cidadãos baseadas no sexo. O activo envolvimento nos problemas da igualdade entre mulheres e homens é, por tudo isso, um imperativo para as actividades do Conselho Económico e Social.

Foi em obediência a esse imperativo que o Conselho se associou com o maior interesse à organização do presente Colóquio. Como foi anunciado, o Colóquio é uma iniciativa conjunta da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego e do Conselho Económico e Social. Cumpre-me, no entanto, destacar o papel preponderante desempenhado nessa iniciativa pela Presidente daquela Comissão, Senhora Dra. Maria do Céu Cunha Rêgo. Foi dela que partiu a ideia da organização do Colóquio. Foi ela que, basicamente, delineou o esquema dos trabalhos que agora estamos a concluir. E foi ela que mais activamente contribuiu para mobilizar a enorme participação conseguida nesta Conferência.

Creio que os resultados do Colóquio justificam bem os esforços desenvolvidos pelas duas instituições que promoveram a sua organização. São devidos expressos agradecimentos a todos os que contribuíram para esses resultados. Devo agradecer especialmente às personalidades e especialistas que presidiram às sessões do Colóquio, que nelas apresentaram comunicações ou que animaram as discussões. Será também de assinalar a forte assistência ao Colóquio e o interesse com que os participantes seguiram os seus trabalhos.

Temos todos agora que fazer germinar as sementes que aqui foram lançadas. Ficámos mais esclarecidos sobre os desafios a que temos de fazer face. E ficamos, certamente, com melhor preparação e com mais vontade para vencer tais desafios. Por isso, a todos muito obrigado.

Intervenção de Sua Excelência o Secretário de Estado da Presidência do Conselho de Ministros

Dr. Vitalino Canas

Senhor Presidente do Supremo Tribunal de Justiça,
Senhor Presidente do Conselho Económico e Social,
Senhora Presidente da CITE,

As minhas palavras serão necessariamente breves. Primeiro porque a qualidade dos participantes neste Colóquio – que não pude acompanhar conforme era minha intenção – e o nível das intervenções que hoje terão sido proferidas, naturalmente terão conseguido percorrer todas as vertentes essenciais deste tema e não me parece que a minha contribuição possa ser mais útil do que aquela que foi até aqui dos outros participantes.

Queria começar por agradecer o convite que me foi endereçado para estar aqui hoje, agradecer à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego e também ao Conselho Económico e Social pelo convite e pela organização deste Colóquio. E gostaria também de felicitar, secundando o Senhor Presidente do Conselho Económico e Social, todos os que nele participaram porque manifestamente contribuíram para a continuação de uma mudança de mentalidades que é necessário introduzir nesta área, para uma alteração da realidade social e também para a afirmação de uma nova postura de cidadania.

Estamos todos de parabéns quando estes colóquios são organizados e quando eles têm os contributos que eu tive, apesar de tudo, oportunidade de ver aqui hoje.

Suponho que as duas instituições que organizaram este Colóquio, a CITE e o Conselho Económico e Social, também estão a evoluir na sua tarefa, nos seus papéis, no que diz respeito a esta temática. Ouvi a proposta da Senhora Deputada Manuela Aguiar, de transformação da CITE num *Ombudsman*. É uma hipótese, é uma possibilidade, que eu não rejeitaria. Aliás outras hipóteses têm surgido, nomeadamente no que diz respeito à própria evolução da

CIDM, que é outra estrutura que tem um papel importante nesta área. Tenho igualmente ouvido falar – e eu próprio já secundeiei essa proposta – da possibilidade de ser constituído um observatório independente, composto por mulheres e homens independentes, que tenham uma perspectiva política, mas que não sejam necessariamente condicionados, ou não estejam necessariamente vinculados, por uma visão político-partidária, observatório esse que possa fazer uma análise independente da participação, sobretudo da participação política das mulheres.

Penso que há aqui uma evolução. O próprio Conselho Económico e Social, como o Senhor Presidente acabou de referir, passará a ter uma representação das organizações de mulheres. Aliás, há agora uma outra alteração que estará em curso na Assembleia da República – penso que já foi votada, tendo tido o apoio do Governo –, no sentido de clarificar essa disposição que o Senhor Presidente referiu e que me parece que suscitava algumas dúvidas. Suponho que o Conselho Económico e Social passará a ter um representante de todas as organizações de mulheres com representação genérica e também um representante das organizações de mulheres com assento na CIDM. Portanto, haverá aqui a possibilidade das organizações de mulheres terem uma voz muito audível ao nível do Conselho Económico e Social.

Voltando à CITE, trata-se de uma estrutura que tem provado bem e que é efectivamente exemplo para outras áreas de políticas de Governo. Suponho que teremos de ensaiar essa filosofia noutras áreas. E penso também que se a CITE evoluir nomeadamente para o tal estatuto equivalente a um *Ombudsman* teremos de manter apesar de tudo a estrutura tripartida, encontrar uma solução imaginativa, uma solução original, também ela, que procure conciliar o aspecto que é o aspecto normalmente individualizado de um *Ombudsman* com as amarras tripartidas que a CITE tem actualmente.

Não me queria alongar muito mais. Ouvi aqui também falar em que ainda estamos longe porventura dos níveis de *performance* que encontramos nos países do norte da Europa, nomeadamente nos países nórdicos. Eu resisto sempre a fazer comparações excessivas e também a estabelecer objectivos que tenham a ver com os países nórdicos. Não porque não seja desejável atingir objectivos que deles se aproximem, mas porque me parece que nós devemos tentar

encontrar – e perdoe-se-me aqui esta expressão – a nossa própria via em Portugal.

Creio que os países latinos, os países do sul da Europa têm características sociológicas, características políticas, características culturais, que implicam que nós tentemos encontrar aqui a nossa fórmula para atingir uma maior igualdade de oportunidades. E por vezes, não é bom tentarmos fazer a comparação com os países nórdicos. Admito, contudo, que isto seja um tema de discussão e que esta afirmação seja demasiado peremptória. Poderei discuti-la um dia com alguns dos presentes.

Suponho contudo que é possível dizer que apesar de estarmos ainda longe de alguns dos parâmetros desejáveis, sejam eles os parâmetros nórdicos, sejam eles outros parâmetros, é possível dizer que a situação da mulher portuguesa, ao nível do trabalho e ao nível do emprego, é hoje incomparavelmente melhor, do que aquela que era há algumas décadas atrás. Estamos no bom caminho, mas há obviamente ainda um longo caminho a percorrer e pessoalmente eu e o meu Governo estamos muito empenhados em que esse caminho seja percorrido com a maior rapidez, para chegarmos depressa aos objectivos a que todos nós nos propomos.

É possível dizer aqui – e com isso terminaria – que o meu Governo, se continuar a sê-lo (naturalmente, não posso ter outro tipo de compromisso), persistirá em colocar o tema da igualdade de oportunidades na agenda política, não apenas ao nível do simbólico, não apenas ao nível do utópico, mas procurando concretizar, procurando fazer coisas na prática que permitam que a igualdade de oportunidades seja cada vez mais uma realidade na nossa vida corrente, na nossa vida na sociedade, nas escolas, no emprego, na nossa vida na Administração Pública e, obviamente, na nossa vida política. Espero que depois das próximas eleições legislativas haja condições para tomar novas medidas nesse sentido. É isso que vos posso garantir aqui hoje.

Muito obrigado!

Intervenção do Senhor Presidente do Supremo Tribunal de Justiça

Juiz Conselheiro Cardona Ferreira

Senhor Secretário de Estado da Presidência do Conselho de Ministros, Dr. Vitalino Canas,

Senhor Dr. José da Silva Lopes, ilustre Presidente do Conselho Económico e Social,

Exma. Senhora Dra. Maria do Céu da Cunha Rêgo, ilustre Presidente da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego,

Minhas Senhoras e meus Senhores,

Sei que, como Presidente desta sessão, não me compete fazer qualquer conferência ou qualquer comunicação especial. Compete-me, quanto muito, agradecer a gentileza do convite que me foi feito e dizer uma palavra sobre a razão da aceitação.

Uma palavra que afinal são duas e, de algum modo, se inserem naquilo que estamos aqui a fazer. Por um lado, é óbvio que a gentileza do convite não levaria a outra consequência que não fosse a aceitação porque eu deveria corresponder a essa gentileza. Por outro lado, penso que também aqui estamos a mudar – não é por mim, é por força da evolução das coisas – os tribunais, o Supremo Tribunal de Justiça que nos deve representar e eu, que tenho esse dever em particular, não devem ser, na sociedade actual democrática portuguesa, apenas fazedores de sentenças, embora devam sê-lo principalmente, assim o possam.

Mas devem também intervir nos outros problemas da sociedade portuguesa; nem de outro modo teria sentido dizer, como diz, felizmente, a nossa Constituição, que os tribunais são órgãos de soberania e como tal inserem-se naturalmente num princípio fulcral da Constituição portuguesa que é o da interdependência dos poderes do Estado. Quando falo em poderes do Estado falo apenas para usar uma linguagem constitucional porque, para mim, poderes do Estado significa deveres principais do Estado. Esta interdependência

implica que também os tribunais não possam ser afastados dos problemas de relevância particular para a sociedade portuguesa e é por isso que – naturalmente embora cada um dentro do seu campo de acção e com a suas limitações próprias – os tribunais ultimamente se têm preocupado com os problemas graves da toxicoddependência, têm enveredado por questões de cariz puramente cultural e, hoje, têm o prazer de estar aqui, para conversar convosco uns escassos minutos sobre esta temática.

Eu trazia aqui vária papelada e já a pus de lado porque o pouco que pude ouvir fez-me lembrar um livro que li há já algum tempo acerca de *Atarturk*, um dos “pais” da Turquia, ou se quiserem o “pai” da Turquia moderna; uma das frases que lhe atribuíam, que li, seria “é fácil fazer uma revolução, é difícil mudar a cultura”; ele teve essa dificuldade na Turquia.

Já ouvi falar muito aqui dos países nórdicos; eu trago um exemplo completamente diferente, ele também sentiu, e de que maneira, que na Turquia era muito difícil mudar a cultura. Isso significa, do meu ponto de vista, que todos os problemas que ocorrem acerca da inserção das mulheres na sociedade portuguesa são um problema de cultura; essa é normalmente a nossa primeira leitura; mais do que a lei, penso que neste campo, embora nenhuma lei seja perfeita, nem nenhuma lei tenha acabado o percurso legislativo (o sistema jurídico, é por natureza, qualquer coisa que tem de estar em evolução – e mal é quando não está) os nossos problemas não são, com o devido respeito por outra opinião, tanto de lei, são mais de outra natureza; mas serão só de cultura?

Acredito que, em grande parte, são de cultura, mas recuso-me a generalizar tudo aquilo que diz respeito a comportamentos humanos, cada um de nós é um mundo. Li também noutro escritor há algum tempo, que cada um de nós é as suas próprias decisões. E se uns se movem por cultura ou por “acultura” e se outros se movem por preconceitos, outros movem-se por uma, errada visão de lucro, e arranjam o primeiro pretexto que encontram para lucrarem mais: não é só cultura, é também cultura, mas não é só cultura.

Estava a pensar, por exemplo, nisto – que de algum modo aqui foi aflorado no pouco que ouvi, não pude ouvir mais – que nós, às vezes, esquecemos a evolução; reparai, há 25 anos, as mulheres

não podiam ser magistradas; eu não quero falar pelo Ministério Público porque o Ministério Público é uma coisa, a Judicatura é outra e são diferentes as soluções e as carreiras, e são diferentes as razões de ser, mas, que eu saiba, o Ministério Público é capaz de hoje ter mais mulheres do que homens, e não há entre uns e outros qualquer diferenciação ou discriminação a qualquer nível. No Supremo Tribunal de Justiça, não tendo directamente a ver comigo porque é uma estrutura à parte, mas há mulheres no Ministério Público magistradas, e há mulheres funcionárias no Ministério Público, portanto há mulheres e há homens, quer magistrados, quer funcionários do Ministério Público, e sei que não há, neles, a mínima diferença, nem há da parte dos juízes para com eles. Dir-se-á então: e entre os Juízes do Supremo está alguma mulher? Não. Porquê? Por uma razão muito simples, ainda não houve tempo para lá chegarem, só isso! Quem faz as nomeações dos Juízes para o Supremo Tribunal de Justiça, como para os outros tribunais portugueses, é o Conselho Superior da Magistratura a que eu também presido, e não foi nomeada nenhuma mulher apenas porque ainda não chegou a altura de o ser.

Já foram nomeadas várias mulheres como Juízes para os tribunais de 1.^a e para as Relações portuguesas, e não chegou a altura de chegar alguma ao Supremo; lá chegarão; será no meu tempo, não sei. Provavelmente não. Mas aí o mal é meu, é sinal de que o tempo, para mim, vai passando demasiado depressa; elas lá chegarão. O Supremo Tribunal Administrativo já tem senhoras, o acesso aí é diferente, inclusive uma senhora que foi minha estagiária é conselheira no Supremo Tribunal Administrativo, a senhora Conselheira Isabel Jovita, que é uma excelente juíza.

Não há, seguramente, em Portugal, qualquer discriminação entre mulheres e homens no exercício da magistratura judicial.

No Tribunal Constitucional há Conselheiras, o sistema de acesso é diferente. O sistema de acesso ao Supremo Tribunal de Justiça tem particularidades curriculares, que têm muito a ver com o tempo de serviço; aí os 25 anos ainda não chegaram, mas é a única razão. Isto significa que estamos num mar de rosas? Também não. Significa, do meu ponto de vista, que estamos, como o Senhor Secretário de Estado disse, no bom caminho, eu diria a mesma coisa porventura por outra forma, numa época de viragem

que nunca é um dia, que nunca é uma semana, nunca são umas horas ou não chega a ser um ano, é um tempo mais curto, mais largo não sei, depende das circunstâncias.

Falou-se, há pouco, dos tribunais, ainda cheguei a tempo de ouvir falar dos tribunais; estava “com medo”, de ouvir falar da crise, da crise dos tribunais! É uma crise, mas não vou falar disso agora, não é isso que está em causa. Mas, pelo contrário, encontrei aqui uma novidade, entre outras, uma novidade extremamente positiva para mim, eu que confesso gosto de ser juiz embora hoje esteja um pouco esquecido disso, já não decido processos. Ouvi aqui falar que uma das grandes soluções estava na intervenção dos tribunais e estou 100% de acordo. Ponto é que os tribunais tenham capacidade, formas, meios – é uma expressão hoje muito usada, que eu detesto mas não encontro outra – suficientemente eficazes para realizarem a função que lhes compete. Foi dito e bem que o Ministério Público representa muitos trabalhadores, é uma das suas funções legais, está certo, o Ministério Público representa, os juízes decidem, e também é verdade – tanto quanto sei – que os tribunais de trabalho são, apesar das suas dificuldades – não sei se alguém conhece como estão instalados os tribunais de trabalho de Lisboa, lá chegará a sua vez, – dos serviços onde mais se rentabiliza o trabalho, no fundo e onde mais se resolvem problemas das pessoas.

Isto não significa que está tudo resolvido? Não, de jeito nenhum! Mas estamos no bom caminho efectivamente. Mas deixem-me referir só mais um apontamento muito recente. Estive há dias em Ponta Delgada numa cerimónia de gemação de um Tribunal de Ponta Delgada com um tribunal americano, e quem falou em nome dos tribunais portugueses não foi o Presidente do Supremo Tribunal de Justiça – que até lá estava – muito bem quem falou foi a Juíza Presidente do Tribunal Judicial de Ponta Delgada. Repito que não estamos num mar de rosas; o que eu quero acentuar é que há um assumir de que as coisas têm de mudar e, quando nós assumimos que as coisas têm de mudar, elas mudam; pode levar algum tempo, mas mudam seguramente.

No meu Gabinete, nos seis lugares do meu Gabinete, o Gabinete do Presidente do Supremo Tribunal de Justiça, em seis lugares, cinco são ocupados por senhoras, a Chefe de Gabinete é uma ilustre Juíza; estou a referir que estamos numa época de viragem.

E, para terminar, eu queria só referir mais duas coisas. Primeiro, não conhecia a senhora Dra. Maria do Céu Cunha Rêgo, apercebi-me pelos seus contactos com a Chefe do meu Gabinete e comigo próprio, da sua vitalidade, da sua eficácia, do seu sentido de fazer. Penso que é por aí que nós temos de ir, quem é capaz de fazer, quem tem eficácia para fazer, quem sabe fazer; não subscrevo que tenham de ser mulheres, ou tenham de ser homens, também não sou capaz de virar isto às avessas só para ser simpático. Têm de ser mulheres, não. Têm de ser os que forem mais úteis, os mais eficazes, os que souberem melhor, sejam homens, sejam mulheres.

Não me esqueço – não gosto de estar com grandes revivalismos daquilo que foi o tempo passado, que já foi muito – quando eu estava num tribunal que nessa altura se chamava Tribunal Central de Menores, estava e ainda está de pé – embora noutros tribunais, noutro tipo de tribunais, tribunais ditos de família –, uma tese segundo a qual – que em si própria é verdadeira – crianças pequeninas devem ser, em princípio, confiadas às mães; isto está psicologicamente estudado, cientificamente, a todos os níveis (eu sei que, legislativamente, está aí algo de sentido um pouco modificador); essa era a orientação da época, e eu proferi uma sentença – de que não me arrependo rigorosamente nada, ainda hoje me recordo muito bem do caso – na qual atribuí a guarda de uma criança de 3/4 anos ao pai; porque se estão num plano de igualdade – e eu entendo que sim – atribuí a guarda àquele que estava em melhores condições de o fazer. É esta a regra que, a meu ver, deve ser seguida em sociedade, com todo o respeito por outras orientações, não é por sermos homens, ou por sermos mulheres.

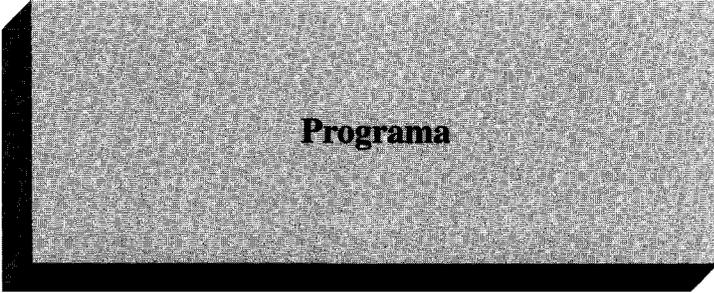
E foi esta linha que eu senti nas poucas palavras que trocámos, eu e a Senhora Dra. Maria do Céu Rêgo, e estou a dizer isto com toda a franqueza, penso que isso é perceptível e que louvo, e aproveito isto para homenageá-la e subscrever que o Senhor Dr. Silva Lopes de certeza que tinha razão quando lhe dirigiu as palavras que lhe dirigiu.

E, finalmente, mais a título de “*fait divers*” do que outra coisa, recordo o meu curso de direito que já tirei há uma eternidade e, nessa altura, o Código Civil era outro, que vinha de 1867, imaginai que durou 100 anos. E tinha um artigo, 1.º, que era normalmente

motivo de pergunta dos professores aos alunos que faziam exames para os atrapalhar, o artigo dizia qualquer coisa como isto, se a memória não me falha, “só o homem é susceptível de direitos e obrigações... nisto consiste a sua capacidade e personalidade” e normalmente os nossos mestres tendiam a perguntar: então e as mulheres, como é? Não têm nada, são coisas...?

Estou convencido que isto era uma pergunta para atrapalhar, mas não sei se seria em todos os casos uma pergunta só para atrapalhar. Sei que passou o tempo dessa pergunta e sei que passou o tempo de termos dúvidas sobre o que significava a palavra homem naquela lei; no fundo ninguém já nessa altura tinha dúvidas, a palavra homem significava pessoa humana. E é com esta recordação que quando dizemos homem, devemos sentir que isso significa que a pessoa humana é susceptível de direitos e obrigações, deve ter as mesmas oportunidades, deve ter o acesso que as suas capacidades justificarem.

Muito obrigado pela vossa atenção!



Programa

COLOQUIO INTERNACIONAL

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Lisboa, Centro Cultural de Belém – Grande Auditório,
5 de Julho de 1999

09H00 – *Sessão de Abertura – Presidência* – Ministro do Trabalho e da
Solidariedade

Intervenções:

Presidente da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no
Emprego

Presidente da Confederação do Comércio e Serviços de Portugal
Coordenador Nacional da Confederação Geral dos Trabalha-
dores Portugueses – Intersindical Nacional

Director-Geral Adjunto da Confederação da Indústria Portuguesa
Secretário Geral da União Geral dos Trabalhadores

Ministro do Trabalho e da Solidariedade

10H30 – Pausa

10H45 – *Primeira sessão – Presidência* – Presidente do Supremo
Tribunal de Justiça

*Conferência de Abertura – Para a igualdade, o imperativo da
redefinição do trabalho*

Maria de Lourdes Pintasilgo – Presidente da Comissão Inde-
pendente para a População e a Qualidade de Vida

Debate

Segunda sessão – *Presidência* – Vice-Procurador-Geral da República

Manuela Silva – Instituto Superior de Economia e Gestão – Universidade Técnica de Lisboa – *A prossecução da igualdade de género através das políticas públicas*

Debate

Terceira sessão – *Presidência* – Bastonário da Ordem dos Advogados

Eliane Vogel-Polsky – Universidade Livre de Bruxelas – *O Papel do Direito Comunitário*

Debate

13H00 – *Buffet*

14H45 – **Quarta sessão** – *Presidência* – Presidente da Comissão Parlamentar da Paridade, Igualdade de Oportunidades e Família

Brian Bercusson – Universidade de Manchester – Reino Unido – *O Papel da Negociação Colectiva*

Debate

15H45 – *A situação em Portugal* – **Painel** animado pela Jornalista Maria Elisa Domingues

- Manuela Aguiar – Deputada à Assembleia da República
- Jorge Leite – Faculdade de Direito de Coimbra
- António Monteiro Fernandes – Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa
- Margarida Chagas Lopes – Instituto Superior de Economia e Gestão
- António Casimiro – Faculdade de Economia de Coimbra

Debate

18H00 – **Sessão de Encerramento** – *Presidência* – Presidente do Tribunal Constitucional

Presidente do Conselho Económico e Social

Secretário de Estado da Presidência do Conselho de Ministros

Presidente do Supremo Tribunal de Justiça

CITE
Av. da República, 44 - 2.º
1069-033 LISBOA
Tel.: 21 796 40 27 - Fax: 21 796 03 32
E-mail: cite@mail.iefp.pt