

A PERSPECTIVA DE GÉNERO NAS RELAÇÕES LABORAIS PORTUGUESAS

Maria da Conceição Cerdeira

Introdução

A agenda política internacional e nacional sobre a igualdade entre homens e mulheres¹ tem vindo progressivamente a deslocar-se da igualdade de direitos (*de jure*) para a igualdade real (*de facto*), através da aplicação do princípio de *gender mainstreaming*, em português “perspectiva integrada de género”. O conceito, cujo significado acentua a construção social do género (masculino ou feminino) e as relações entre os sexos² (Conseil de l’Europe, 2004), emergiu no decurso da Terceira Conferência Mundial das Nações Unidas sobre as Mulheres, em Nairobi (1985).³ O Conselho da Europa define-a como “a (re)organização, melhoria, desenvolvimento e avaliação dos processos de tomada de decisão, por forma a que a perspectiva da igualdade entre homens e mulheres seja incorporada em todas as políticas, a todos os níveis e em todas as fases, pelos actores normalmente intervenientes no processo político” (Council of Europe, 1998). Dez anos depois da sua emergência, a perspectiva integrada é subscrita pela Plataforma de Acção da Quarta Conferência Mundial das Nações Unidas sobre as Mulheres (Pequim, 1995) e, no ano seguinte, adoptada pela União Europeia e respectivos estados-membros como uma estratégia complementar das políticas “tradicionais” (acções positivas) para promover a igualdade de oportunidades e não discriminação baseada no sexo (European Commission, 1996).⁴

-
- 1 Tal como é definida pelo Conselho da Europa, igualdade significa, neste trabalho, igual visibilidade, autonomia, responsabilização e participação de ambos os sexos em todas as esferas da vida pública e privada (Conseil de l’Europe, 2004: 8).
 - 2 Como consagra a bibliografia herdada do feminismo moderno e com raízes na perspectiva de Oakley (1972), o conceito de género (*gender*) é uma categoria sociocultural que, embora criada a partir das diferenças biológicas, resulta de um processo social, construído, (des)construído e reconstruído a partir das relações sociais entre os géneros (nomeadamente Crompton, 1999, e Kergoat, 2000 e 2005). Distingue-se de sexo que remete para os traços biológicos inatos, que distinguem o sexo feminino do sexo masculino. Ver CITE (2003), onde é apresentado um glossário sobre a definição dos conceitos mais importantes sobre o género e o tema da igualdade. Aponta-se aqui que as razões que conduzem à discriminação das mulheres são de ordem histórica, sociológica e psicossociológica, e estão na forma de construir as diferenças entre os sexos, a qual toma como referência o modelo dominante, ou seja, o modelo masculino (CITE, 2003: 298 e segs.).
 - 3 Tratava-se, então, de promover o papel das mulheres e de integrar “os valores femininos” nos trabalhos sobre o desenvolvimento.
 - 4 Ainda que já fosse mencionada no terceiro Programa da Acção comunitária 1991-1995, a perspectiva integrada passou para primeiro plano no quarto Programa de Acção para a Igualdade de Oportunidades 1996-2000, constituindo um dos elementos fulcrais da estratégia-quadro em matéria de igualdade de oportunidades 2001-2005.

Desde então, o tema da igualdade de género assumiu um lugar crescente no debate político sobre o desenvolvimento futuro da sociedade. É disso reveladora a consagração nos textos constitucionais do princípio da paridade política e o elevado número de relatórios institucionais internacionais dedicados ao tema, nomeadamente por parte da União Europeia (UE), do Conselho da Europa, das Nações Unidas e da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Por exemplo, entre os objectivos do conceito de *trabalho digno*,⁵ lançado pelo director-geral da última organização internacional referida, Juan Somavia, na 87.ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho, encontra-se a necessidade de assegurar a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (ILO, 1999). As declarações relativas aos direitos e princípios fundamentais do trabalho da 91.ª sessão e da 96.ª sessão, desse importante organismo internacional, foram acompanhadas de dois relatórios dedicados às questões da igualdade e não discriminação, onde é dado um grande destaque à igualdade do género (ILO, 2003 e 2007).

Os dados estatísticos dão conta de evoluções positivas das taxas de emprego das mulheres, dos seus níveis de instrução e formação e da sua maior participação na vida política e nos processos decisórios. Contudo, 12 anos depois da adopção do *gender mainstreaming* a situação de desigualdade entre os sexos masculino e feminino não está diluída e as condições de trabalho e de vida das mulheres estão longe de conhecerem uma metamorfose profunda e generalizada (Silva, 1983; Rêgo, 1999; Casaca, 2005; CITE, 2003 e 2005; Meron e Wierink, 2006; Parent-Thirion e outros, 2007; Burchell e outros, 2007; European Commission, 2008a e 2008b); Giaccone, 2008). De acordo com o quinto relatório anual sobre igualdade entre homens e mulheres da Comissão Europeia, no espaço comunitário as disparidades salariais mantêm-se estáveis a 15% desde 2003, tendo baixado apenas um ponto desde 2000; a segregação sectorial e profissional por sexo não diminui, tendo mesmo vindo a aumentar em certos países; a presença de mulheres dirigentes nas empresas estagnou nos 33%; mais de três quartos das mulheres trabalha a tempo parcial (76,5%); as mulheres são mais afectadas pelo desemprego de longa duração e estão um ponto percentual acima relativamente aos homens no que se refere ao trabalho temporário (15,1%) (European Commission, 2008a).

No caso português, os dados do Eurostat, referentes ao ano de 2007, revelam que a percentagem de mulheres que trabalha a tempo parcial (16,9%) mais do que duplica a dos homens (8%), a taxa de desemprego feminina supera a masculina em três pontos percentuais (respectivamente, 6,6% e 9,6%), e o desemprego de longa duração, isto é, igual ou superior a 12 meses, ultrapassa o dos homens em 1,3 pontos percentuais. As mulheres portuguesas ganham, em média, menos 23% do que os homens (Dornelas, 2006: 164) e, caso seja considerado apenas o sector privado,

5 Trabalho digno associa a ideia do exercício de uma actividade profissional em condições de liberdade, equidade, segurança, adequadamente remunerada e isenta de qualquer discriminação directa ou indirecta. O conceito configura parâmetros qualitativos e quantitativos de desenvolvimento económico e social (de que são exemplos as taxas de mortalidade infantil, de subnutrição, de analfabetismo, de disponibilidade de água potável e de escolarização no nível do secundário).

essa diferença salarial média aumenta para 30%, atingindo 47% na classe etária dos 55 aos 64 anos (Comissão do Livro Branco das Relações Laborais, 2007). As assimetrias estendem-se ao nível dos padrões de ocupação do tempo livre não remunerado, com as mulheres a dedicarem mais tempo do que os homens a tarefas domésticas e à prestação de cuidados a crianças e outros dependentes, seja no contexto da família ou na comunidade (Perista e Lopes, 1999; Perista, 1999 e 2002; Crompton, 1999).

Elementos de interpretação teórica

Ainda há quem explique as assimetrias atrás descritas recorrendo à especialização funcional diferenciada baseada nas diferenças biológicas, subjacente aos pressupostos da sociologia clássica, ou aos mecanismos do mercado e do capital humano que inspiram as teorias económicas neoclássicas. O entendimento é de que a maternidade orienta naturalmente as mulheres para a família e os afazeres domésticos, o que permite libertar o homem para poder investir na esfera profissional. Na abordagem parsoniana tal corresponde à diferenciação de papéis (expressivo o da mulher e instrumental o do homem) que se estabeleceu no seio da família nuclear que emergiu com a sociedade industrial (Parsons, 1971). Na abordagem económica neoclássica essa diferenciação de papéis no seio da família obedece a critérios de racionalidade económica (Becker, 1993). A ideia subjacente é de que, cabendo às mulheres o desempenho das tarefas domésticas e o apoio à família, estas estão pouco motivadas para investir na sua formação e qualificação, o que faz com que não se apresentem no mercado dotadas das competências necessárias à ocupação de postos de trabalho exigentes. Esta é a razão pela qual são contratadas pelos empregadores por um salário inferior ao do homem e se concentram em actividades e profissões pouco qualificadas, mal pagas e socialmente pouco valorizadas. Mesmo admitindo que tal possa acontecer em alguns casos, o argumento invocado não explica porque a maioria das mulheres que investe fortemente na sua qualificação profissional e sem responsabilidades familiares se concentram, tal como as demais, em empregos mal remunerados e socialmente pouco valorizados (Guerreiro, 1998; Blackburn e outros, 2002; Casaca, 2005; Ramalho, 2005). Também não explica quais as razões que levam as mulheres e não os homens a apoiar o agregado doméstico, ou seja, os factores que levam ao círculo vicioso: maior investimento das mulheres na família e, hipoteticamente, menor investimento na esfera produtiva, com ocupação de empregos menos valorizados socialmente e menos bem remunerados (Silva, 1983).

Explicações mais convincentes chamam a atenção para as relações de poder no seio da família, no mercado de trabalho ou no funcionamento e na dinâmica das organizações (Guerreiro, 1998; Ferreira, 2004; Casaca, 2005; Guerreiro e Pereira, 2006) e para as representações incrustadas nas profissões consideradas masculinas (socialmente mais valorizadas, melhor remuneradas — actividades técnicas) e nas profissões consideradas femininas (socialmente menos valorizadas, remunerações mais baixas — actividades relacionais) (Amâncio, 1989 e 1992; Kergoat, 2000 e 2005;

Casaca, 2005).⁶ No seguimento de Silva (1983) direi que, uma vez que no quadro legislativo não há lugar para a discriminação, admitindo este, pelo contrário, situações de discriminação positiva com vista à promoção da igualdade, hão-de ser “os factores históricos, alimentados por estruturas de poder, que concorrem para reproduzir a desigualdade que vem do passado” (Silva, 1983: 21). Ora, muitos desses factores, de que são exemplo a segregação profissional das mulheres e a sua subvalorização em termos de qualificação e de remuneração, bem como a discriminação das oportunidades no acesso a processos de formação profissional e de progressão na carreira, têm muitas vezes raízes nas relações laborais⁷ e nas convenções colectivas negociadas pelos actores sociais.⁸ (Dickens, 2000). Em 2005, de acordo com os dados do Quadro de Pessoal, estavam abrangidos por instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho cerca de 2 milhões e 500 mil trabalhadores por conta de outrem, dos quais 85,3% por convenções colectivas negociadas por associações sindicais e associações patronais e/ou empresas. O que quer dizer que a negociação colectiva constitui um dispositivo de primordial importância para a integração da igualdade no emprego (Bleijenbergh, Bruijn e Dickens, 1999; Ardura e Silvera, 2001; Dickens, 2000; Bercusson e Weiler, 2000), implicando isso a alteração dos enviesamentos masculinos que subjazem à hierarquização profissional e às próprias identidades profissionais (Cockburn e Ormrod, 1993; Lopes e Perista, 1999; Casaca, 2005; Ramalho, 2005; Cerdeira, 2004; Ferreira, 2002 e 2004).

A indispensabilidade do desenvolvimento do potencial da negociação colectiva como mecanismo para fomentar a igualdade entre os sexos é sublinhada em vários documentos comunitários e nacionais, nomeadamente na Estratégia Europeia do Emprego (2003-2006, directriz 6) e no documento que a adaptou ao contexto nacional, o Plano Nacional de Emprego. Explicitamente, o último refere que é necessário desenvolver uma abordagem multifacetada que contemple os factores subjacentes aos diferenciais existentes entre os sexos, nomeadamente a segregação sectorial e profissional, a educação e formação, a classificação de empregos e os sistemas de remuneração, a sensibilização e a transparência (PNE, 2003: 57), para além do incentivo à partilha de responsabilidades familiares e profissionais. De igual modo, a perspectiva de *gender mainstreaming* implica na promoção da igualdade, para além das entidades públicas, os actores sociais (empresas, organizações sindicais e organizações de empregadores) aos variados níveis sociais (nacional, sectorial, regional, de empresa, etc.).

6 Sínteses do debate teórico em língua portuguesa podem ser encontradas em Amâncio (1989), Ferreira (2004) e Casaca (2005).

7 O termo é utilizado numa acepção lata para designar a regulação do trabalho e do emprego, compreendendo práticas sociais, regras formais (acordos internos, convenções colectivas, leis, regulamentações, etc.) e regras informais (nomeadamente fundadas sobre os costumes e as tradições). No seguimento de Hyman (2002) acrescentaria que essa regulação abrange uma teia complexa de processos sociais e um campo de resistência, ou seja, uma luta real e potencial.

8 Adoptando o conceito estabelecido na Convenção n.º 154 da OIT, o termo negociação colectiva diz respeito às negociações que têm lugar entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou mais organizações de empregadores, de um lado, e uma ou mais organizações de trabalhadores, de outro lado, para: (i) estabelecer termos e condições de trabalho, e/ou (ii) regular as relações entre empregadores e trabalhadores, e/ou (iii) regular as relações entre empregadores ou suas organizações e as organizações dos trabalhadores (OIT, 1996).

Os estudos nacionais (Nunes, 1997; e Lince, 1997) que integraram o projecto de investigação “Igualdade de oportunidades e negociações colectivas na Europa”, promovido pela Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Bercusson e Dickens, 1996; Bercusson e Weiler, 2000; Dickens, 2000), concluíram que os textos das convenções colectivas analisados na época⁹ raramente manifestavam preocupações com a promoção da igualdade; de uma forma geral apresentavam um cariz conservador em matéria de igualdade e não era raro contarem disposições discriminatórias das mulheres (Nunes, 1997; e Lince, 1997).

Como já foi sublinhado atrás, desde há precisamente uma década ocorreram evoluções muito significativas no domínio político, legislativo¹⁰ e da sensibilização dos actores sociais para as questões da igualdade de género. Inclusivamente houve iniciativas conducentes a um contrato social de género (Guerreiro e Pereira, 2006), que envolveram os actores directamente implicados na negociação colectiva, ou seja, empresas e organizações sindicais e patronais, de que são exemplo a criação pela CITE, no âmbito da iniciativa comunitária Equal, do prémio Igualdade é Qualidade¹¹ e os projectos Luna e Diálogo Social e Igualdade nas Empresas.¹²

Neste texto procurarei pôr em evidência até que ponto a nova agenda política sobre a igualdade de género se reflecte nos acordos formais tripartidos¹³ e bipartidos¹⁴ negociados pelos parceiros sociais nos últimos anos, na Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS) e nos níveis sectoriais, grupo de empresas e empresa para regular as condições de trabalho dos assalariados.

A igualdade de género nos acordos de concertação social

Um dos traços mais importantes do sistema de relações laborais português, saído do período corporativo e das vicissitudes sociais e políticas que marcaram a passagem para o regime democrático, diz respeito à grande centralidade do estado na regulação do sistema. Esta centralidade veio a suavizar-se com a criação do Conselho

9 De acordo com Nunes (1997) foram analisadas 21 convenções colectivas das quais 9 acordos de empresa (AE), 1 acordo colectivo de trabalho (ACT) e 11 contratos colectivos de trabalho (CCT).

10 Referem-se concretamente as leis n.º 103/99, de 26 de Julho (trabalho a tempo parcial) e 70/2000, de 4 de Maio (protecção de maternidade e paternidade), que tiveram origem em dois acordos-quadros, negociados ao nível europeu pela União das Confederações da Indústria e dos Empregadores da Europa (UNICE), o Centro Europeu das Empresas Públicas (CEEP) e a Confederação Europeia de Sindicatos (CES).

11 Prémio criado pela CITE que tem como objectivo estratégico combater a discriminação e promover igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, bem como a conciliação da vida familiar com a actividade profissional. Sobre o processo de atribuição do prémio Igualdade é Qualidade ver Guerreiro e Pereira (2006).

12 Estes projectos visaram responder a dificuldades sentidas pelas empresas no reconhecimento e identificação de situações de discriminação em função do sexo e na promoção da igualdade de género. Sobre os objectivos dos projectos, as etapas de desenvolvimento e alguns dos seus resultados podem ser consultados no *website*: <http://www.cite.gov.pt/cite>.

13 Governo, confederações patronais e confederações sindicais.

14 Associações sindicais e associações patronais.

Permanente de Concertação Social em 1984, órgão com representação paritária tripartida, destinado ao diálogo e à concertação das políticas económicas e sociais,¹⁵ uma vez que as organizações sindicais e patronais passaram a estar implicadas nas decisões da política social em geral e do emprego em particular. Demarcando-se da negociação colectiva desenvolvida aos níveis sectoriais e de empresa, a concertação social ganhou um grande dinamismo a partir do final dos anos 80 e uma grande importância nas relações laborais portuguesas, devido quer à frequência dos acordos concluídos quer à diversidade e riqueza de conteúdos contidos nesses acordos (Dornelas, 2006; Freire, 2000; Lima, 1999; Cerdeira, 2004; Ferreira, 2006).

A natureza dos acordos até agora negociados não é idêntica e, por essa razão, é relativamente consensual diferenciar três fases na concertação social portuguesa. A primeira fase foi marcada pela produção de acordos sobre a política de rendimentos e preços, com vista a combater a inflação, pela via da moderação salarial. A segunda fase, que se inicia com a negociação do Acordo Económico e Social de 1991, é caracterizada pela negociação de acordos mais globais, estruturantes e de conexão entre a política de rendimentos, a política fiscal, a política económica, a política laboral e de segurança social, com outras matérias do mais relevante interesse para uma estratégia de combate a insuficiências da economia nacional e de promoção do emprego e do poder de compra (Lima, 1999; Dornelas, 2006).¹⁶ A terceira fase, na qual nos encontramos, teve início em 2005. Esta caracteriza-se por serem negociados acordos não apenas tripartidos (confederações patronais, confederações sindicais e governo) mas também acordos bilaterais (confederações patronais e confederações sindicais). Até ao momento em que escrevo o artigo foram negociados dois acordos: o Acordo Bilateral visando a Dinamização da Contratação Colectiva, assinado em Janeiro de 2005, e o Acordo Bilateral sobre Formação Profissional, assinado em Fevereiro de 2006.

Analisando agora o conteúdo dos acordos negociados em relação com a preocupação deste artigo, constata-se que dois deles debruçam-se especificamente sobre a questão da promoção da igualdade de género. São eles o Acordo de Concertação Estratégica para 1996-99 e o Acordo de Concertação sobre Política de Emprego, Mercado de Trabalho, Educação e Formação, de 2001. O primeiro acordo é o que desenvolve mais o tema, numa articulação de medidas que responsabiliza as instituições públicas, mas também os próprios parceiros sociais.

15 Este órgão foi extinto em 1992, tendo as suas competências e atribuições passado para a Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS), que foi na mesma altura criada como um órgão autónomo do Conselho Económico e Social.

16 Incluem-se nesta fase os seguintes acordos: Acordo Económico e Social (1990), Acordo de Política de Formação Profissional (1991), Acordo de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (1991), Acordo de Política de Rendimentos para 1992, Acordo de Concertação Social de Curto Prazo (1996), Acordo de Concertação Estratégica (1996-1999), Acordo sobre Condições de Trabalho, Higiene e Segurança no Trabalho e Combate à Sinistralidade (2001), Acordo sobre Política de Emprego, Mercado de Trabalho, Educação e Formação (2001), Acordo sobre Modernização da Protecção Social (2001), Acordo sobre a Introdução de Limites Opcionais às Contribuições para o Sistema de Repartição (2001), Acordo sobre as Linhas Estratégicas de Reforma da Segurança Social (2006), Acordo sobre a Fixação e Evolução da Remuneração Mínima Mensal Garantida (RMMG) (2006) e Acordo para a Reforma da Formação Profissional (2007).

Assim, é sublinhada a necessidade de levar em conta, nas políticas em matéria de emprego, formação e condições sociais e de trabalho, as modificações nos papéis atribuídos tradicionalmente às mulheres e aos homens, na família e no emprego, bem como a necessidade de promover o salário igual para trabalho igual, aspecto considerado central nas políticas sobre a igualdade. Na interligação da política de promoção da igualdade de oportunidades com os problemas da maternidade/paternidade, os parceiros sociais acordaram na necessidade da transposição de legislação comunitária sobre licença parental para assistência familiar, na revisão da legislação sobre o trabalho nocturno das mulheres em conformidade com a regulamentação comunitária, na revisão do regime jurídico da CITE — Comissão de Igualdade no Trabalho e no Emprego, e na análise da situação, incluindo em termos de custos, de modo a promover a igualdade de oportunidades no acesso ao emprego. No plano da reorganização do funcionamento do mercado de emprego com novas políticas de emprego e formação, os parceiros sociais acordaram promover, em 1997, medidas de incentivo à inserção das mulheres, em particular das jovens e das desempregadas de longa duração, através nomeadamente de majorações financeiras no apoio à contratação e à criação de empresas. Além disso, os parceiros sociais subscritores do acordo (este não foi subscrito pela CGTP-IN) assumiram, ainda, o compromisso de se empenharem na negociação da igualdade nos níveis inferiores, ou seja, no sectorial e de empresa. Este compromisso relativo ao desenvolvimento da negociação colectiva incluía ainda a organização do trabalho, no sentido de articular reduções do horário de trabalho com a adaptabilidade, em função de preocupações de competitividade e de salvaguarda da vida pessoal e familiar da(o)s trabalhadora(s). Em 1998, na fase de preparação da participação de Portugal na EEE, através da elaboração do Plano Nacional de Emprego (PNE), os parceiros sociais reafirmam este mesmo compromisso numa declaração conjunta onde, para além disso, se declaram disponíveis e interessados em acompanhar e participar no PNE, o que deu lugar à criação de um grupo técnico que funciona junto da CPCS. Este grupo compreende, para além de representantes dos trabalhadores e dos empregadores, a coordenação nacional do PNE.

No âmbito do segundo acordo, os parceiros sociais comprometeram-se mais uma vez a combater a discriminação no trabalho e nas remunerações baseadas no género, e a apoiar a inserção das mulheres na vida activa, em particular das jovens e das desempregadas de longa duração.

Naturalmente, as mulheres beneficiam dos compromissos encontrados pelos actores sociais sobre as diferentes matérias para a generalidade dos trabalhadores nos outros acordos. Pela sua importância merece referência o carácter obrigatório relativo à redução progressiva do período normal de trabalho para um máximo de 40 horas semanais, estabelecido no Acordo de Concertação Social de Curto Prazo de 1996. Na verdade, a redução e a adaptabilidade do tempo de trabalho haviam já sido negociadas no Acordo Económico e Social de 1991. Todavia, o acordo estabelecia uma redução faseada do período normal de trabalho, até ao limite máximo de 40 horas semanais, e a adaptabilidade dos horários de trabalho, mas remetendo o seu desenvolvimento para a negociação colectiva a níveis inferiores (sectorial e/ou de empresa). Foi pela constatação de que pouco se havia progredido nesta matéria que o tema voltou a ser retomado pelo Acordo de Concertação Social de Curto Prazo de

1996. Este acordo, relativamente ao de 1991, trouxe uma solução nova para concretizar os objectivos acordados sobre esta questão. Essa solução consistiu em a remeter para a lei (lei 21/96, de 23/07), apresentando, para esse efeito, uma proposta detalhada referente aos conteúdos e etapas a figurar na legislação. A aplicação dessa lei veio a beneficiar perto de um milhão de trabalhadores, na sua maioria pertencentes a sectores com forte presença de emprego feminino: têxtil, vestuário e calçado, electrónica, hotelaria/restauração e comércio por grosso e a retalho. Alguns destes sectores tinham práticas de tempo de trabalho acima de 44 horas semanais.

O papel da lei e da negociação colectiva

Os estudos da Fundação de Dublin mostram que a forma como as questões da igualdade são reguladas na Europa comunitária variam consideravelmente de país para país, em relação com as particularidades nacionais dos sistemas de relações laborais e de negociação colectiva. Por exemplo, enquanto nos países nórdicos a igualdade é totalmente regulada pela negociação colectiva, em muitos outros países a negociação sobre o tema é pouco mais do que simbólica, assumindo a legislação o principal papel regulador (EIRO, 2004).

Portugal integra o último agrupamento de países, ainda que, como vimos anteriormente, a legislação sobre a igualdade seja o resultado de negociações desenvolvidas entre os actores sociais na Comissão Permanente de Concertação Social. O conjunto de princípios coerentes de tratamento igualitário entre homens e mulheres no que se refere às condições de trabalho, nomeadamente no acesso ao emprego, à formação, à carreira profissional e à remuneração, foi introduzido pelo decreto-lei n.º 392/79, de 20 de Setembro. É este diploma que marca a passagem da igualdade “protectora” que até então inspirava as políticas públicas e que se caracterizava por preocupações de protecção da saúde da mulher e da maternidade, com vista a preservar as funções sociais de esposa e mãe, para a igualdade real. Nos seus aspectos gerais, a legislação portuguesa corresponde hoje ao enquadramento legislativo comunitário e encontra-se vertida no Código do Trabalho, entrado em vigor em 1 de Dezembro de 2004, revisto em Fevereiro de 2009 (lei n.º 7).¹⁷

O princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo é nesse quadro legislativo objecto de um tratamento autónomo relativamente a outros factores de discriminação (raça, língua, território de origem, situação económica, origem ou condição social), e aplica-se tanto no que se refere ao acesso ao emprego, à actividade profissional e à formação, como às condições de trabalho e carreira profissional.

Além de garantir a igualdade, a legislação nacional prevê mecanismos de controlo e sanções¹⁸ no caso do não respeito por esse princípio por parte das

17 A legislação e jurisprudência nacionais e comunitárias podem ser consultadas *on-line* em <http://www.cite.gov.pt>

18 A violação do princípio da igualdade no acesso ao emprego e da prática de qualquer discriminação directa ou indirecta constitui contra-ordenação muito grave, e a decisão condenatória pode ser objecto de publicidade..

empresas. Assim, proíbe e sanciona os anúncios de emprego que especifiquem qualquer referência ao sexo, e obriga as empresas a conservarem, durante cinco anos, os balanços sociais e registo dos recrutamentos donde constem, por sexos, nomeadamente os seguintes elementos: convites para o preenchimento de lugares, anúncios de ofertas de emprego, número de candidaturas apresentadas para apreciação curricular, número de candidatos presentes nas entrevistas de pré-selecção, resultados dos testes ou provas de admissão ou selecção.

Como forma de garantir o princípio da igualdade de remuneração e de situação profissional para trabalho igual, a lei generaliza a aplicação das disposições de qualquer instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que estabeleçam profissões e categorias profissionais que se destinem especificamente a trabalhadores do sexo feminino ou masculino. Mais do que isso, estabelece que devem ser substituídas pela disposição mais favorável, a qual passa a abranger os trabalhadores de ambos os sexos, as normas de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho ou de regulamentos internos da empresa que estabeleçam condições de trabalho, designadamente retribuições aplicáveis exclusivamente a trabalhadores masculinos ou femininos para categorias profissionais com conteúdo funcional igual ou equivalente.

A legislação procura ainda implicar os parceiros sociais ao nível da empresa na promoção da igualdade, recomendando a inclusão nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho (IRCT) de disposições que visem a efectiva aplicação das normas sobre igualdade e não discriminação em função do sexo. Todavia, diferindo da opção assumida por outros regimes legislativos, de que é exemplo o caso francês, não existe em Portugal nenhuma obrigação de negociar a igualdade profissional e apenas para as empresas do sector empresarial do estado foi tornada obrigatória a elaboração de planos de igualdade nas empresas.¹⁹ Depois da grande quebra registada em 2004, ou seja, no ano sequente à entrada em vigor do Código do Trabalho, a negociação colectiva portuguesa tem vindo a mostrar algum dinamismo, como testemunha o acréscimo do número de convenções colectivas publicadas e do número de trabalhadores cobertos anualmente por contratação colectiva nos últimos anos. Abrangerá este dinamismo uma renovação das normas favoráveis à promoção da igualdade de género?

O quadro geral da evolução da negociação colectiva

Independentemente de ser ou não o reflexo positivo dos acordos bilaterais negociados pelos parceiros sociais na concertação social, como interpreta a UGT (2007 e 2008), o certo é que, embora sendo menor o número de convenções colectivas publicadas relativamente aos anos que antecederam a publicação do Código do Trabalho, o número de trabalhadores abrangidos por contratação colectiva ultrapassou os valores desses

19 Ver n.ºs 9 e 11 da resolução do Conselho de Ministros n.º 49/2007, de 28 de Março, que aprova os princípios de bom governo das empresas do sector empresarial do estado.

Quadro 1 Instrumentos de regulamentação colectiva publicados e trabalhadores abrangidos de 1996 a 2007

IRC	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
– CCT	292	278	264	262	245	238	230	232	100	151	153	160
– ACT +AE	106	108	107	123	125	122	107	110	61	101	91	91
Convenções colectivas	398	386	371	385	370	360	337	342	161	252	244	251
– AA e DA	38	23	22	13	19	19	82	38	0	25	14	15
IRCT negociais	436	409	393	398	389	379	419	380	161	277	258	266
– PE/RE	174	154	132	181	144	181	147	151	0	56	137	74
– PRT/RCM	3	1	0	3	1	1	1	0	0	1	1	1
Total IRCT	613	564	525	582	534	561	567	531	161	334	396	341
Trabalhadores abrangidos (milhares)	1663	1368	1387	1407	1424	1363	1350	1512	562	1167	1512	1583

Fonte: DGERT/MTSS.

mesmos anos. Este aspecto é ainda relevante porquanto este acréscimo não se deve ao acréscimo do número de regulamentos de extensão por parte da administração pública. Pelo contrário, como mostra o quadro 2, há uma tendência para uma menor intervenção do estado na regulamentação colectiva do trabalho.

Outro facto revelador do dinamismo da negociação colectiva diz respeito à renovação dos conteúdos das convenções colectivas, resultando esta interpretação do número bastante significativo de convenções publicadas com revisão global de texto. Como mostra o quadro 2, se em 2004 predominou a publicação de convenções com texto consolidado,²⁰ a partir de então é maioritário o número de convenções com revisão global. Este número representa cerca de metade do número de convenções colectivas publicadas de 2004 a 2007 (cf. quadros 1 e 2).

Apesar da evolução positiva sublinhada, desde meados dos anos 90 que tem vindo a aumentar a percentagem de trabalhadores do sector privado não cobertos por instrumentos de regulamentação colectiva. Situando-se em 6,2% em 1998, essa percentagem evoluiu para 9,1% em 2002, 11% em 2004 e 12,7% em 2005. Ou seja, em sete anos duplicou a percentagem de assalariado(a)s sem qualquer cobertura por IRCT, evoluindo, em valores absolutos, de 295 mil pessoas em 2004 para 364 mil em 2005.²¹ Essa(e)s pertencem maioritariamente aos sectores da actividade imobiliária e serviços prestados às empresas, serviços sociais e pessoais, saúde e acção social, transportes, armazéns e comunicações e comércio por grosso e a retalho. Trata-se, por conseguinte, dos sectores mais dinâmicos em termos de criação de emprego e onde ingressa grande parte da mão-de-obra feminina do sector privado.

Para além disso, há uma tendência para a redução do número de acordos de empresa/acordos colectivos de trabalho e do número de trabalhadores cobertos

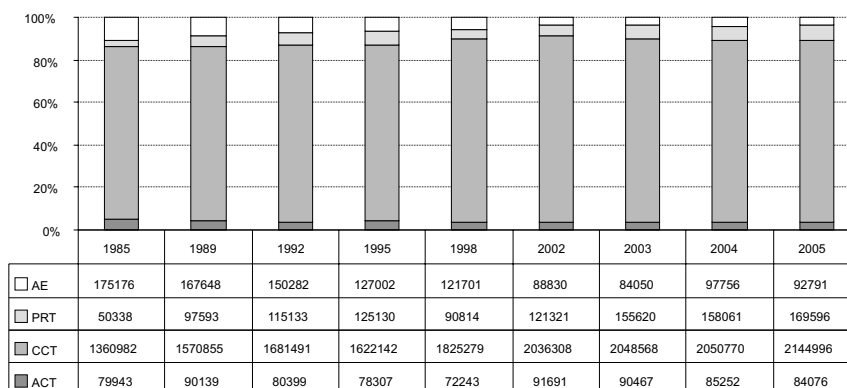
20 Nos termos da alínea e) do artigo 550.º do Código do Trabalho é recusado o depósito das convenções colectivas se não for entregue o texto consolidado, no caso de ter havido três alterações ou modificações em mais de 10 cláusulas.

21 Cálculo próprio a partir dos dados estatísticos publicados no *Boletim Estatístico*, GEP/MTSS, Janeiro de 2008, p. 21.

Quadro 2 Número de convenções colectivas publicadas, segundo o tipo de conteúdo, de 2004 ao 1.º trimestre de 2008

Conteúdo	2004	2005	2006	2007	2008
Alterações parciais	16	97	153	165	27
Alterações parciais e texto consolidado	84	46	22	22	6
Revisão global	48	88	56	51	8
Novos IRCT	13	21	13	13	4

Fonte: DGERT/MTSS.

**Figura 1** Repartição do número de trabalhadores cobertos por contratação colectiva de 1985 a 2005, segundo o tipo de IRCT

Fonte: Boletim Estatístico, GEP/MTSS, Janeiro de 2008: 21.

por este tipo de convenções (cf. quadro 1 e figura 1). Como é conhecido, estas convenções regulam condições mais favoráveis do que as convenções sectoriais e desenvolveram-se nas grandes empresas, onde os sindicatos se encontravam mais bem implantados. A redução da sua cobertura negocial deve-se à diminuição dos efectivos destas empresas por efeito dos processos de *downsizing* e modernização tecnológica, mas tal significa, também, que este nível de negociação não tem vindo a expandir-se a outras empresas.

A igualdade de género nas convenções colectivas

Os estudos da Fundação de Dublin sublinham que há uma certa propensão para que as questões da igualdade sejam integradas na União Europeia em convenções colectivas de nível nacional multissetorial, ainda que muitas vezes estas convenções se limitem a enunciar objectivos gerais ou recomendações para os níveis de negociação

inferior. Em contrapartida, parece haver uma menor frequência da integração da dimensão do género na negociação sectorial e de empresa (EIRO, 2004).

No caso português, não existem convenções multisectoriais nacionais e, de acordo com a informação existente, a igualdade de género é um tema raramente negociado nos níveis sectorial e de empresa. A análise efectuada, no âmbito do *Livro Verde sobre as Relações Laborais* (Dornelas, 2006), de uma amostra muito representativa de convenções colectivas em vigor (65 convenções colectivas em vigor, abrangendo mais de 1 milhão e 400 mil trabalhadores, o que corresponde a 62,4% do(a)s trabalhador(a)s cobertos por IRCT) de várias tipologias (35 contratos colectivos, 10 acordos colectivos e 20 acordos de empresa), mostra que apenas 1 em cada 4,3 convenções (15 convenções ao todo) continham uma referência geral a princípios de discriminação em função do género e somente três continham medidas de acção positiva (Dornelas, 2006). Estas determinavam que as empresas deviam tomar medidas correctivas no acesso a categorias em que houvesse predominio de um dos géneros (um contrato colectivo das indústrias transformadoras, celebrados por associações da CGTP-IN), ou reconhecendo direitos de preferência na admissão em razão do sexo (dois contratos colectivos das indústrias transformadoras (celebrados por associações da CGTP-IN e da UGT). Nenhuma das 65 convenções regulamentava o assédio como factor de discriminação,²² nem tão-pouco os direitos d(o)as trabalhador(e)as em caso de ocorrerem comportamentos dessa natureza.

Em contrapartida, várias convenções continham disposições contrárias aos princípios da igualdade, reproduzindo os mecanismos que conduzem a uma repartição desigual das responsabilidades familiares e à segregação profissional e remuneratória (Ramalho, 2005). Assim, um contrato colectivo atribuía apenas às trabalhadoras o direito a um subsídio para creches ou infantários, um outro dispensava a trabalhadora com filhos menores da prática de trabalho rotativo, e quatro acordos de empresa restringiam a concessão de subsídios para encargos com infantários às trabalhadoras no caso de residirem fora do concelho da sede da empresa, e davam-lhe prioridade no acesso ao infantário da empresa, no caso de residirem no concelho da empresa (Dornelas, 2006: 104).

Admitindo tratar-se de disposições já antigas, ou seja, de normas negociadas anteriormente à publicação da nova legislação sobre a igualdade, decidi fazer uma análise de convenções colectivas publicadas recentemente, isto é, posteriores à entrada em vigor do Código do Trabalho. A amostra foi constituída por convenções publicadas com revisão global de texto nos anos de 2006 e 2007, o que corresponde a 107 convenções colectivas.

Perspectivei essa análise sob três pontos de vista, correspondentes a três níveis da política de *mainstreaming*: “a perspectiva da igualdade de tratamento que garante direitos iguais consagrados na Constituição e na legislação; a perspectiva da correcção de situações de desigualdade, o que aponta para a introdução de medidas correctivas (acções positivas) para reduzir as desigualdades; por último, a perspectiva de género (*gender mainstreaming*) que, como

22 Refere-se a todo o tipo de assédio, tal como dispõem os artigos 23.º e 24.º do Código do Trabalho.

sublinham Laufer e Silvera (2006), implica activar processos de mudança na vida das mulheres e dos homens tendo em vista a construção de uma sociedade mais igualitária.

Os resultados obtidos não se afastam radicalmente dos sublinhados anteriormente, embora se constate que os textos mais recentes, de um modo geral, tendem a apresentar uma forma neutra, ou seja, não discriminatória. Todavia, apenas 29% das 107 convenções analisadas contêm disposições que fazem referência à igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Como irei mostrar, esta referência abarca vários domínios da relação de emprego: recrutamento, formação, promoção e percurso profissional, remuneração, articulação entre a vida profissional e familiar, etc.

O recrutamento, a formação, a progressão, a classificação profissional e a remuneração

Um dos grandes objectivos da política de igualdade de oportunidades tem em vista alterar a estrutura profissional e remuneratória das mulheres resultante da segregação vertical²³ e horizontal²⁴ baseada em práticas discriminatórias relacionadas com o recrutamento, a promoção, a formação profissional, a classificação profissional e a remuneração. As acções a favor da igualdade de oportunidades devem procurar corrigir esses desequilíbrios, através do recurso a indicadores qualitativos e/ou quantitativos expressivos dessas práticas, e criar programas, fixando objectivos e/ou estabelecendo quotas/metas de alteração para um determinado período de tempo.

Das convenções com disposições fazendo referência explicitamente à igualdade de oportunidades, 31 convenções, a maioria (68%) situa-se ao primeiro nível da política de *mainstreaming*, limitando-se a afirmar os princípios da igualdade de tratamento e de proibição de discriminação em fórmulas próximas das consagradas na Constituição e no Código do Trabalho, abarcando um ou vários domínios. Por exemplo, dois AE negociados entre duas empresas autárquicas e um sindicato da CGTP-IN apenas referem o princípio da igualdade a propósito das admissões: "Nas admissões, o homem e a mulher estarão sempre em igualdade de circunstâncias". Já dois CCT relativos ao mesmo sector, negociados por sindicatos da UGT e CGTP-IN, reproduzem quase textualmente os números 1 e 2 do artigo 22.º do Código do Trabalho, sublinhando "o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção e às condições de trabalho" e acrescentando que "nenhum trabalhador pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, sexo, etc." A última disposição encontra-se também referida em dois contratos do sector do comércio e panificação

23 Tendência para a concentração das mulheres nos níveis mais baixos da hierarquia profissional.

24 Tendência para a concentração das mulheres num leque bastante restrito de profissões e actividades.

e em um AE do sector agro-industrial, acrescentado os dois primeiros o princípio da igualdade “no recrutamento, no acesso à formação, na promoção, na progressão na carreira e na retribuição”. Algumas convenções (três AE) dão particular atenção ao tema à formação isoladamente, enquanto que outras enfatizam o tema da retribuição: “É assegurada a igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, entre trabalhadores de ambos os sexos”, acrescentando num segundo ponto que: “Os sistemas de descrição de tarefas e de avaliação de funções devem assentar em critérios objectivos comuns a homens e mulheres, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo” (um CCT do sector do metal e um sindicato da tendência UGT, e um AE do sector Agro-Industrial e organização sindical da UGT).

Apenas uma minoria de convenções (sete) contém regras de um compromisso maior em relação com a promoção de uma política de igualdade de oportunidades, apontando a introdução de medidas correctivas (acções positivas) para reduzir as desigualdades. Ainda que numa formulação um pouco abstracta, na medida em que não são apresentados indicadores quantitativos ou qualitativos sobre discriminação, estas convenções fazem referência à necessidade de equilibrar a representação paritária de ambos os sexos. Três dessas convenções dispõem no sentido de a entidade patronal dever dar preferência no recrutamento, em condições de igualdade e de requisitos, ao género menos representado, de molde a promover a equalização nas categorias profissionais, nas qualificações e nos cargos de direcção e chefia (um acordo de empresa e dois contratos colectivos). Uma convenção faz referência à correcção das desigualdades remuneratórias, através da criação de critérios objectivos “comuns a homens e mulheres, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo” (CCT, FENAM/SQTD).

Entre as convenções analisadas apenas duas contêm disposições que considero irem ao encontro da perspectiva de *gender mainstreaming*. Trata-se de um acordo de empresa do sector das telecomunicações e um contrato colectivo de trabalho do sector agrícola. A inovação da primeira convenção reside no facto de ambas as partes (empresa e sindicatos) se comprometerem com a política da igualdade tendo em vista o equilíbrio entre os sexos. Nesta óptica, ainda que seja obrigação da empresa a promoção de políticas que visem a igualdade de oportunidades na admissão, promoção, formação e carreira profissional, bem como o desenvolvimento de políticas de acção positiva tendo em vista melhorar a situação das trabalhadoras e alargar o leque das suas funções profissionais, isso será feito em colaboração com os sindicatos. Neste sentido, a empresa comprometeu-se a facultar aos sindicatos estatísticas por sexo relativamente à estrutura do emprego, estrutura salarial e acesso à formação profissional por curso.

A segunda convenção (contrato colectivo do sector agrícola), numa cláusula de cariz inovador, dedicada à formação e discriminação, estabelece que a “proporção de horas de formação promovidas pelo empregador e frequentadas pelos trabalhadores do sexo feminino deve ser idêntica à proporção das mulheres no total do(a)s trabalhadore(a)s da empresa”. Esta convenção obriga, ainda, a que o plano de formação da empresa integre “módulos de sensibilização e consciencialização antidiscriminatórias em todas as acções de formação com duração superior a vinte

horas, com duração não inferior a 10%, e a um mínimo de dez horas, para cursos de duração superior a cem horas”.

Outra inovação encontrada na análise das convenções diz respeito à regulação da coacção/assédio em duas convenções sectoriais incidindo sobre a mesma unidade de negociação. Estas estabelecem que no caso de tal acontecer o(a) trabalhador(a) tem direito a uma compensação correspondente ao triplo do salário.

Como já escrevi, a maioria das convenções tende a consagrar textos tendencialmente neutros. Todavia, subsistem convenções que, contrariando a legislação em vigor, continuam a conter disposições que contrastam com o princípio de igualdade e não discriminação. Se a visibilidade política dada pelo Bloco de Esquerda ao contrato colectivo da indústria corticeira onde a mesma designação profissional atribuía remunerações diferentes em função do sexo se tornou no caso mais emblemático, outras convenções colectivas continuam a consagrar profissões no masculino e no feminino, baseadas em organizações de trabalho tradicionais tayloristas e sexistas. Alguns exemplos: laminador “é o trabalhador que conduz as máquinas de laminar”; costureiro “é o trabalhador que cola e costura as peles e ou tecidos...”; revisor “é o trabalhador responsável pela qualidade e perfeição...”; riscador “é o trabalhador que estuda e risca...”; costureira especializada “é a trabalhadora que cose à mão ou à máquina...”; dobadeira ou meadeira “é a trabalhadora que conduz máquinas de passar o fio de canelas ou bobinas para meadas”; lavadeira “é a trabalhadora que conduz as máquinas de lavar...”; avigadadeira “é a trabalhadora que carrega tabuleiros ...”.²⁵

Ainda que, como atrás referi, por efeito da legislação, as designações de qualquer categoria se apliquem hoje a ambos os sexos, este mecanismo não anula o princípio da discriminação subjacente. O problema torna-se mais gravoso porquanto estas situações ocorrem em sectores muito feminizados, conduzindo ao acantamento das mulheres em categorias pouco qualificadas e mal remuneradas.

A conciliação entre a vida profissional e a vida familiar

Apenas três convenções dispõem em clausulado próprio o tema da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar. Este clausulado analisa a compatibilidade de horários para o mesmo agregado familiar, trabalho suplementar e transportes compatíveis. De qualquer forma, o tema da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar desenvolve-se noutras convenções sob formas muito diversas. As matérias mais frequentemente negociadas manifestam preocupação com a coincidência dos períodos de trabalho e de lazer do mesmo agregado familiar e com a necessidade de dar assistência ao agregado familiar, nomeadamente a descendentes menores e a ascendentes. Assim, no que se refere ao primeiro grupo de matérias, mais de 50% das convenções contêm disposições sobre a marcação do mesmo período de férias para cônjuges ou membros do mesmo agregado familiar, e 12% dispõem sobre a organização do tempo

25 Por exemplo, o CCT entre a ANIVE/APIV e a FETESE e o CCT entre a ANIL e a FETESE.

de trabalho, 7% sobre descanso semanal no mesmo dia e mais de 20% sobre a possibilidade de acumulação de férias no caso dos emigrantes.

No que se refere ao tema da necessidade de dar apoio ao agregado familiar, cerca de 16% das convenções regulam, para esse efeito, o direito a faltas justificadas, na sua maioria com retribuição, bem como a dispensa do trabalho suplementar e/ou do trabalho nocturno, e 7% regulam o direito à majoração de férias, sem penalização, devido a faltas para assistência ao agregado familiar. Apenas um número reduzidíssimo de convenções (cinco) regula o emprego a meio tempo ou a tempo parcial para efeito de assistência ao agregado familiar, o custeamento da deslocação da família em caso de mobilidade geográfica e a transferência do trabalhador para assistência à família. Menos frequentes ainda são as convenções que regulam a obrigação de a entidade patronal disponibilizar creches ou infantários para os filhos da(o)s trabalhadora(e)s.

Naturalmente, as convenções colectivas contemplam matérias que se prendem com a questão da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, como seja o trabalho a tempo parcial, a mobilidade, a adaptabilidade do tempo de trabalho (duração e organização do tempo de trabalho), etc. Todos estes temas conheceram evoluções legislativas muito importantes nos últimos anos e estão no centro do debate sobre a flexibilidade/adaptabilidade laboral, reivindicada pelos empregadores. Contudo, embora sejam temas frequentes da agenda da negociação colectiva como processo e como resultado, raramente são abordados na perspectiva da conciliação entre a vida profissional e privada.

Algumas (já raras) convenções continuam a conceder alguns direitos especiais às mulheres no acesso a creches/infantários, isenção de trabalho rotativo e/ou suplementar e emprego a tempo parcial. No entanto, como já escrevi, entendo que esses direitos que aparentemente aparecem como acções positivas, na verdade são a manifestação visível da persistência da clivagem de papéis homem/mulher na família e no trabalho, alicerçada numa visão cultural conservadora.

Algumas notas conclusivas

Esta análise revela que, à semelhança do que é sublinhado pelos estudos da Fundação de Dublin, a perspectiva integrada da igualdade de género advém fundamentalmente da regulamentação legal e das políticas governamentais. Ainda que os actores sociais ao nível da concertação social se tenham comprometido a negociar o tema aos níveis sectorial e de empresa, o grau de efectivação deste compromisso com tradução nos textos das convenções colectivas está longe de ser positivo. É pouco significativo o número de convenções com disposições que enunciam princípios de igualdade e não discriminação relativamente a matérias muito diferenciadas: acesso ao emprego, progressão na carreira profissional, formação profissional, classificação profissional, etc. Acresce que na maior parte dos casos essa enunciação tende a ser abstracta, correspondendo no essencial aos princípios consagrados na Constituição e na legislação sobre a igualdade e não discriminação. Com efeito, não são avançados indicadores quantitativos ou qualitativos sobre as razões

das medidas enunciadas e, de uma forma geral, não são explicitados os objectivos concretos prosseguidos com as medidas propostas num curto, médio ou longo prazo. Como já realcei, é ainda mais reduzido o número de convenções colectivas que contemplam medidas de acção positiva.

Estes resultados devem, no entanto, ser perspectivados à luz de algumas fraquezas que afectam o nosso sistema de relações laborais e de negociação colectiva e da sua evolução recente. Uma primeira fraqueza deriva do próprio contexto de crise económica. Além de pouco favorável ao alargamento dos cadernos reivindicativos sindicais e à mobilização na sua defesa, tem promovido o enfraquecimento sindical e a individualização das relações de trabalho.

A segunda fraqueza prende-se com o facto de ser entre nós predominante o nível sectorial de negociação colectiva. Tendo a vantagem de cobrir num mesmo acto uma grande multiplicidade de empresas e milhares de trabalhadores, a negociação sectorial tem a desvantagem de regular normas muito gerais, não havendo mecanismos posteriores que as adaptem às realidades concretas das empresas onde são aplicadas. Isto explica, por exemplo, o facto de ter havido uma aproximação das remunerações contratuais de género, mas esta não se reflectir nas remunerações de base e nos ganhos,²⁶ os quais permaneceram relativamente estáveis de 1998 para 2003 (Dornelas, 2006: 163).

A terceira fraqueza tem a ver com o princípio de oposição que gere as relações entre os actores sociais e a fraca participação directa ou representativa do(a)s trabalhador(a)s nas empresas. Este clima laboral tem conduzido à predominância de estratégias sindicais defensivas e a agendas de negociação muito restritas, ou seja, muito centradas sobre os aspectos remuneratórios (Cerdeira, 2001 e 2004; Dornelas, 2006; Ferreira, 2006).

Por último, sublinha-se a divisão sindical e a fraca presença de mulheres nos órgãos directivos das organizações sindicais e patronais e nas equipas negociadoras. Sobre o último aspecto importa referir que a CGTP-IN, a estrutura sindical mais representativa do sindicalismo português, só no último congresso, realizado no início do de 2008, introduziu o sistema de quotas para a representação das mulheres nos corpos directivos. Como sublinha Dickens, a presença das mulheres entre os negociadores é importante quer por razões de democraticidade nos processos de tomada de decisão, quer porque tenderão a trazer para a mesa de negociações “as preocupações das mulheres e das suas condições laborais, com vista a alcançar acordos melhores e mais eficazes” (Dickens, 2000: 13).

De qualquer forma, foi possível observar alguns sinais positivos, reflectindo uma maior sensibilização das equipas de negociação relativamente a uma realidade altamente penalizadora da situação das mulheres no mercado de trabalho. É neste sentido que interpreto o facto de as convenções colectivas que foram objecto de revisão global recente tenderem a deter um conteúdo formalmente neutro, nomeadamente no que se relaciona com as designações profissionais, ou com as faltas resultantes da necessidade de dar apoio ao agregado familiar.

26 Compreende a remuneração de base, adicionada das prestações regulares e remuneração extra.

Referências bibliográficas

- Amâncio, L. (1989), "Factores psicossociológicos da discriminação da mulher no trabalho" (tese de doutoramento), Lisboa, ISCTE.
- Amâncio, L. (1992), "As assimetrias nas representações do género", *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 34, pp. 9-22.
- Ardura, A., e R. Silvera (2001), "L'égalité hommes/femmes: quelles stratégies syndicales?", *Revue de l'IRES*, 37 (3), pp. 1-25.
- Becker, G. (1993), *A Treatise on the Family*, Cambridge, MA, Harvard University Press.
- Bercusson, B., e L. Dickens (1996), *Equal Opportunities and Collective Bargaining in the EU: Defining the Issues*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Bercusson, B., e A. Weiler (2000), *Égalité des Chances et Négociations Collectives dans l'Union Européenne: Analyse d'Accords Innovateurs*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Blackburn, R., e outros (2002), "Explaining gender segregation", *British Journal of Sociology*, 53 (4), pp. 513-536.
- Bleijenbergh, I., J. Bruijn, e L. Dickens (1999), *Equal Opportunities and Collective Bargaining in the EU: Strengthening and Mainstreaming Equal Opportunities through Collective Bargaining*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Burchell, B., C. Fagan., C. O'Brien, e M. Smith (2007), *Working Conditions in the European Union: The Gender Perspective*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Casaca, S. F. (2005), *Flexibilidade de Emprego, Novas Temporalidades de Trabalho e Relações de Género: a Reconfiguração da Desigualdade nos Novos Sectores dos Serviços* (tese de doutoramento), Lisboa, ISEG, Universidade Técnica de Lisboa.
- Cerdeira, M. C. (2001), "A negociação sobre novas tecnologias: uma reflexão sobre o caso português", em O. das Neves (org.), *Trabalho e Relações Laborais*, Lisboa, DEPP-MTS (Cadernos Sociedade e Trabalho, 1).
- Cerdeira, M. C. (2004), *Dinâmicas de Transformação das Relações Laborais Portuguesas*, Lisboa, DGERT-MTSS.
- CITE (2003), *Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens*, Lisboa, Presidência do Conselho de Ministros e CITE-MSST (Formação, 1), disponível em: http://www.cite.gov.pt/imgs/downloads/Manual_CITE.pdf (acesso dia 20/12/2008).
- CITE (2005), *Relatório Anual sobre o Progresso da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional*, Lisboa, CITE-MTSS.
- Cockburn, C., e S. Ormrod (1993), *Gender and Technology in the Making*, Londres, Sage Publications.
- Comissão das Comunidades Europeias (2008), *Relatório da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões sobre a Igualdade entre Homens e Mulheres*, Bruxelas (COM 2008) 10 final.
- Comissão do Livro Branco das Relações Laborais (2007), *Livro Branco das Relações Laborais*, Lisboa, MTSS.
- Conseil de l'Europe (2004), *L'Approche Intégrée de l'Égalité entre les Femmes et les Hommes: Rapport Final d'Activités du Groupe de Spécialistes pour une Approche Intégrée de*

- l'Égalité*, Estrasburgo, Direction Générale des Droits de l'Homme.
- Council of Europe (1998), *Gender Mainstreaming: Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices*, Estrasburgo, Directorate General of Human Rights, disponível em: http://www.coe.int/t/e/human_rights/equality (acesso dia 11/03/2008).
- Crompton, R. (org.) (1999), *Restructuring Gender Relations and Employment: the Decline of the Male Breadwinner*, Oxford, Oxford University Press.
- Dickens, L. (2000), *Igualdade de Oportunidades e Negociação Colectiva na Europa. Análise do Processo de Negociação*, Lisboa, MTS (coleção Estudos, série C, 14).
- Dornelas, A. (org.) (2006), *Livro Verde sobre as Relações Laborais*, Lisboa, MTSS.
- EIRO (European Industrial Relations Observatory On-line) (2004), *Gender Mainstreaming in Industrial Relations*, disponível em: www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/10/study/tn0410101s.htm (acesso dia 10/02/2008)
- European Commission (1996), *Incorporating Equal Opportunities for Women and Men into All Community Policies and Activities*, comunicação da comissão COM (96), 67 final.
- European Commission (2008a), *Equality Between Women and Men*, relatório da comissão COM, 10 final.
- European Commission (2008b), *Gender Mainstreaming of Employment Policies: a Comparative Review of 30 European Countries*, Luxemburgo, Office for Official Publications of the European Communities.
- Ferreira, A. Casimiro (2006), *Impacto da Negociação Colectiva na Regulamentação do Mercado de Trabalho*, Lisboa, DGEEP-MTSS.
- Ferreira, V. (2002), "O efeito Salieri: o sindicalismo perante as desigualdades entre mulheres e homens no emprego", *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 62, pp. 121-148.
- Ferreira, V. (2004), *Relações Sociais de Sexo e Segregação do Emprego: uma Análise da Feminização dos Escritórios em Portugal*, Coimbra, Universidade de Coimbra, Faculdade de Economia.
- Freire, J. (org.) (2000), *Conteúdos das Convenções Colectivas de Trabalho na Óptica de Emprego e Formação*, Lisboa, OEFP.
- Giaccone, M. (2008), *Annual Review of Working Conditions 2006-2007*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, disponível em: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0702028s/tn0702028s.htm> (acesso dia 12/02/2008).
- Guerreiro, M. D. (1998), *Mulheres na Vida Empresarial*, Lisboa, Comissão para a Igualdade dos Direitos das Mulheres (Cadernos Condição Feminina).
- Guerreiro, M. D., e I. Pereira (2006), *Responsabilidade Social das Empresas, Igualdade e Conciliação Trabalho-Família: Experiências do Prémio Igualdade é Qualidade*, Lisboa, CITE, disponível em: <http://www.cite.gov.pt/imgs/downloads/Responsabilidade%20Social%20das%20Empresas.pdf>. (acesso dia 22/12/2008).
- Hyman, R. (2002), "Europeização ou erosão das relações laborais?", *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 62, pp. 7-32.
- ILO, International Labour Office (1999), *Decent Work*, relatório de Juan Somavia, Director-Geral, 87.ª sessão da International Labour Conference.
- ILO, International Labour Office (2003), *Time for Equality at Work: Global Report under the*

- Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*,
Genebra, ILO, 91.^a Sessão.
- ILO, International Labour Office (2007), *Equality of Work: Tackling the Challenges: Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, Genebra, ILO, 96.^a Session.
- Kergoat, D. (2000), “Division sexuelle du travail et rapports de sexe”, em H. Hirata, F. Laborie, H. Le Doaré e D. Senotier (orgs.), *Dictionnaire Critique du Féminisme*, Paris, PUF.
- Kergoat, D. (2005), “Penser la différence des sexes: rapports sociaux et division du travail entre les sexes”, em M. Maruani (org.), *Femmes, Genre et Sociétés*, Paris, La Découverte, pp. 94-101.
- Laufer, J., e R. Silvera (2006), “Les accords d’entreprise sur l’égalité professionnelle”, em *Regards sur l’Actualité: l’Égalité Hommes/Femmes au Travail*, Paris, La Documentation Française, pp. 51-62.
- Lima, M. Pires de (1999), “Reflexões sobre a negociação colectiva e a concertação social em Portugal”, em *A Reforma do Pacto Social*, Presidência da República, Lisboa, INCM, pp. 301-359.
- Lince, M. A. (1997), *Igualdade de Oportunidades e Negociação Colectiva na União Europeia: Investigação sobre um Instrumento de Regulamentação Colectiva em Portugal* (fase III), Luxemburgo, Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho.
- Lopes, M. Chagas, e H. Perista (orgs.) (1999), *Práticas Laborais e Igualdade de Oportunidades: Banca, Têxteis, Vestuário e Calçado*, Lisboa, MTS.
- Meron, M., e M. Wierink (2006), “Les obstacles à l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes”, em *Regards sur l’Actualité: l’Égalité Hommes/Femmes au Travail*, Paris, La Documentation Française, pp. 19-36.
- Nunes, M. C. (1997), *Igualdade de Oportunidades e Negociação Colectiva na União Europeia: Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho Seleccionados em Portugal* (Fase II), Dublin, Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho.
- Oakley, A. (1972), *Sex, Gender and Society*, Nova Iorque, Harper Colophon Books.
- OIT, Organização Internacional do Trabalho (1996), *Negociações Colectivas*, Lisboa, MQE (trad. do original, 1994, *La Négociation Collective: Manuel d’Éducation Ouvrière*, Genebra).
- Parent-Thirion, A. Fernández, J. Hurley, e G. Vermeylen (2007), *Fourth European Working Conditions Survey*, Luxemburgo, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Parsons, T. (1971), *The System of Modern Societies*, Englewood Cliffs, NJ, Prentice-Hall.
- Perista, H. (coord.) (1999), *Os Usos do Tempo e o Valor do Trabalho: uma Questão de Género*, Lisboa, Departamento Estatística Prospectiva e Planeamento — MTS.
- Perista, H. (2002), “Género e trabalho não pago: os tempos dos homens e os tempos das mulheres”, *Análise Social*, XXXVII, 163, pp. 447-474.
- Perista, H., e M. Chagas Lopes (orgs.) (1999), *A Licença de Paternidade: um Novo Direito para a Promoção da Igualdade*, Lisboa, MTS.
- Plano Nacional de Emprego (2003), *Portugal e a Estratégia Europeia para o Emprego*, Lisboa, DEEP/MSST.

- Ramalho, M. R. P. (2005), *Garantir a Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens na União Europeia*, Lisboa, CITE, DGEEP-CID.
- Rêgo, M. C. Cunha (1999), "A igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional", *Sociedade e Trabalho*, 6, pp. 75-87.
- Silva, M. (1983), *O Emprego das Mulheres em Portugal: a Mão Invisível na Discriminação Sexual do Emprego*, Porto, Edições Afrontamento.
- Torres, A. (org.) (2005), *Homens e Mulheres entre Família e Trabalho* (2.ª ed.), Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, Lisboa, DGEEP-CID.
- UGT (2007), *Balanço da Contratação Colectiva de Trabalho de 2006*, disponível em: http://www.ugt.pt/CE_ (acesso dia 15/05/2008).
- UGT (2008), *Balanço da Contratação Colectiva de Trabalho de 2007*, disponível em: http://www.ugt.pt/CE_ (acesso dia 15/05/2008).

Siglas

- AA - acordo de adesão
ACT - acordo colectivo de trabalho
AE - acordo de empresa
CCT - contrato colectivo de trabalho
CGTP-IN - Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional
CITE - Comissão de Igualdade no Trabalho e no Emprego
CPCS - Comissão Permanente de Concertação Social
DA - decisão arbitral
EEE - Estratégia Europeia do Emprego
IRCT - instrumento de regulamentação colectiva de trabalho
PE - portaria de extensão
PNE - Plano Nacional do Emprego
PRT - portaria regulamentadora de trabalho
RCM - regulamento de condições mínimas
RE - regulamento de extensão
UGT - União Geral de Trabalhadores

Maria da Conceição Cerdeira. Investigadora do Socius e professora auxiliar no Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade Técnica de Lisboa.
E-mail: cerdeira@iseg.utl.pt

Resumo/ abstract/ résumé/ resumen

A perspectiva de género nas relações laborais portuguesas

O artigo analisa a perspectiva de género nas relações laborais portuguesas, dando atenção aos acordos de concertação social e às convenções colectivas publicadas

nos últimos anos. Os resultados evidenciam que a perspectiva integrada da igualdade de género advém fundamentalmente da regulamentação legal e das políticas governamentais. O texto das convenções colectivas tende a ser formalmente neutro. Não obstante, são raras as convenções que contemplam medidas de acção positiva para combater a discriminação profissional e, nestes casos, em geral são formuladas de uma forma muito abstracta.

Palavras-chave igualdade de género, negociação colectiva, relações laborais.

Gender in Portuguese labour relations

This paper analyses gender equality in Portuguese industrial relations, with particular focus on social concertation and collective agreements published in recent years. Our results show that gender mainstreaming comes basically from legal regulation and government policies. The content of collective agreements tends to be formally neutral. However, very few agreements contain positive measures for attacking professional discrimination and, even in these cases, they are formulated in a very generic way.

Key-words gender mainstreaming, collective bargaining, industrial relations.

La perspective de genre dans les relations de travail portugaises

L'article analyse la perspective de genre dans les relations de travail portugaises, en mettant l'accent sur les accords de concertation sociale et les conventions collectives publiés ces dernières années. Les résultats révèlent que la perspective intégrée de l'égalité de genre advient essentiellement de la réglementation juridique et des politiques gouvernementales. Le texte des conventions collectives tend à être formellement neutre. Cependant, rares sont les conventions qui contiennent des mesures d'action positive pour combattre la discrimination professionnelle et, même dans ces cas-là, elles sont en général formulées d'une manière très abstraite.

Mots-clé égalité de genre, négociation collective, relations de travail.

La perspectiva de género en las relaciones laborales portuguesas

El artículo analiza la perspectiva de género en las relaciones laborales portuguesas, dando atención a los acuerdos de pacto social y a las convenciones colectivas publicadas en los últimos años. Los resultados revelan que la perspectiva integrada de la igualdad de género proviene fundamentalmente de la regulación legal y de las políticas gubernamentales. El texto de las convenciones colectivas tiende a ser formalmente neutro. No obstante, son raras las convenciones que contemplan medidas de

acción positiva para combatir la discriminación profesional y, en estos casos, de una forma general son formuladas de una forma muy abstracta.

Palabras-llave igualdad de género, negociación colectiva, relaciones laborales.