



## *Da palavra à acção?*

*Uma análise documental sobre a questão do  
Género na negociação colectiva no sector  
automóvel em Portugal*

João Ricardo Pombeiro da Silva

Porto, 15 de Janeiro de 2007

*"Não somos melhores nem piores.  
Somos iguais. Melhor é a nossa causa."*

Thiago de Mello

*"Sem igualdade de género não pode haver desenvolvimento sustentável."*

Kofi Annan

## i. Glossário de Siglas Utilizadas

**ACAP** – Associação do Comércio Automóvel de Portugal

**AIMA** – Associação dos Industriais de Montagem de Automóveis

**AIM** – Associação Industrial do Minho

**ANECRA** – Associação Nacional das Empresas do Comércio e da Reparação Automóveis

**ARAN** – Associação Nacional do Ramo Automóvel

**BTE** – Boletim do Trabalho e do Emprego

**CCTV/Automóvel** – Contrato Colectivo de Trabalho Vertical para o sector Automóvel

**CIDM** – Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres

**CITE** – Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego

**CT** – Código do Trabalho

**INE** – Instituto Nacional de Estatística

**Lei n.º 99/2003** – diploma legislativo que aprova o Código do Trabalho

**Lei n.º 35/2004** – Regulamenta a Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho

**PCCTV** ou **Proposta** – Proposta de Contrato Colectivo de Trabalho Vertical para o Sector Automóvel

**RCT** – Regulamentação do Código do Trabalho

**RPJIOH** – Rede Portuguesa de Jovens para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens

**UE** – União Europeia

## Índice

<b>i. Glossário de Siglas Utilizadas</b> .....	Página 3
<b>A – Introdução</b> .....	Página 5
A.1 – Questões e Hipóteses de Trabalho .....	Página 5
<b>B – Enquadramento</b>	
B.1 – Conceitos, Ideias e Perspectivas .....	Página 7
B.2 – Conclusões .....	Página 21
<b>C – Metodologia</b> .....	Página 22
<b>D – Análise Documental da Proposta de CCTV</b> .....	Página 23
D.1 – Acesso ao Emprego .....	Página 24
D.2 – Acesso à Formação Profissional .....	Página 25
D.3 – Acesso à Promoção Profissional .....	Página 26
D.4 – Remuneração e Outros Benefícios .....	Página 29
D.5 – Conciliação Vida Laboral – Vida Familiar .....	Página 32
D.6 – A Questão Terminológica .....	Página 41
D.7 – Conclusões .....	Página 42
<b>E – Aferição das Hipóteses enunciadas</b> .....	Página 44
<b>F – Considerações finais</b> .....	Página 45
<b>Anexos</b> .....	Página 48
<b>Bibliografia e Multimédia</b> .....	Página 54

## **A – Introdução**

Os objectivos deste trabalho reportam-se ao estudo da questão do Género na negociação colectiva do sector automóvel, nomeadamente das empresas da indústria, da reparação e do comércio automóvel, e actividades afins.

Deste modo, na Proposta de Contrato Colectivo de Trabalho Vertical (*PCCTV* ou *Proposta*) em análise, irei averiguar o que possa interferir, ou ferir, a desejada igualdade de género, ou de oportunidades entre homens e mulheres, e, principalmente, o cumprimento dos preceitos jurídicos instituídos pelo Código do Trabalho (*CT*), publicado pela Lei n.º 99/2003; pela Lei n.º 35/2004, que regulamenta aquele (*RCT*); bem como, pela Lei máxima da República Portuguesa: a Constituição.

Tendo por guia um estudo similar, coordenado pelo Professor Doutor Jaime Cabeza Pereiro, sobre a análise do Género na negociação colectiva no sector metalúrgico e da construção na comunidade intermunicipal de Vigo, abordarei este meu trabalho aproveitando os cinco tópicos definidos naquele estudo. São eles: a) Acesso ao Emprego e à Formação; b) Promoção Profissional; c) Remuneração e Outros Benefícios; d) Conciliação Vida Laboral e Vida Familiar; e, a questão da linguagem “jurídica” ou “convencional” em relação ao sexo de que aqui falarei no sub-capítulo e) A Questão Terminológica.

Analisar-se-á, então, sobre uma perspectiva de Género, questões como as dos princípios gerais da proibição da discriminação, da defesa da igualdade, da introdução de medidas de acção positiva, dos tipos de contratação laboral, do acesso a formação e a promoção profissional, da atribuição salarial, da flexibilidade de horários, das licenças para assistência a familiares, dos termos linguísticos inculcados pelo Tempo, pelo uso e pela prática da negociação colectiva entre sindicatos e empresas ao longo dos anos.

### **A.1 – Hipóteses**

Em primeiro lugar, há que enunciar as hipóteses de trabalho e as questões de partida que se pretende ver respondidas.

Estas questões, que de seguida se apresentam, resultam de reflexão sobre o tema, das leituras efectuadas e da pesquisa de dados que existem sobre a temática.

Assim, a primeira das questões de partida por mim elaboradas é:

*Está, ou não, a proposta de CCTV de acordo com o juridicamente instituído pelo Código do Trabalho português e pela regulamentação deste no que concerne às questões da igualdade de género?*

A segunda questão elaborada será:

*Prevê, ou não, a proposta de CCTV medidas efectivas de acção positiva, de sua iniciativa, de modo a prevenir e combater eventuais desigualdades por género que surjam ou existam?*

Derivadas destas questões surgem as seguintes hipóteses de trabalho:

A0: *A proposta de CCTV está de acordo com o juridicamente instituído pela CRP, pelo Código de Trabalho português e pela regulamentação deste no que concerne às questões de igualdade de género.*

B0: *A proposta de CCTV não prevê medidas efectivas de acção positiva, de sua iniciativa, de modo a prevenir e combater desigualdades por género que surjam ou existam.*

As designações “A0” e “B0” representam as denominadas “hipóteses nulas”, ou “hipóteses zero”, respeitando terminologia metodológica de investigação, e referem-se àquelas hipóteses que julgamos, com base no conhecimento sobre o objecto de estudo, que sejam aquelas que se venham a verificar, ou que sejam mais prováveis de se verificar na realidade e/ou no objecto de estudo, derivado das características deste, da sociedade envolvente, da cultura dominante ou de outros factores.

## B – Enquadramento

### B.1 – Conceitos, Ideias e Perspectivas

Neste sub-capítulo serão abordados e definidos conceitos, ideias e perspectivas com que me deparei na pesquisa sobre esta temática da igualdade de género ou de oportunidades entre homens e mulheres.

Para isso, recorri a diversos documentos, estudos e artigos, entre os quais alguns da Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego (CITE), da Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres (CIDM), além de outras fontes.

De seguida, farei uma síntese de parte do documento da Rede Portuguesa de Jovens para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens (RPJIOH), com o título “*Perceber e saber do que falamos*”, que trata exactamente do significado dos conceitos relacionados com este tema.

#### Conceitos

Primeiro, temos que distinguir quando falamos de sexo de quando falamos de *género*. O primeiro termo refere-se às diferenças biológicas entre homens e mulheres, enquanto o segundo diz respeito “aos atributos sociais, aos papéis, às tarefas, às funções, aos deveres, às responsabilidades, aos poderes, aos interesses, expectativas e necessidades que socialmente se relacionam com o facto de se ser homem ou de se ser mulher numa determinada sociedade e época”. (RPJIOH, 2006) Daí que falemos de igualdade de género, e não de sexo, pois as características daquele, sendo socialmente construídas, podem ser *desconstruídas e reconstruídas*.

Ao falarmos em *igualdade de oportunidades*, estamos a referir-nos ao reconhecimento legal do direito que diz que homens e mulheres devem ter as mesmas oportunidades e um acesso não discriminado a todas as áreas, como são exemplo a educação e o emprego.

Passamos a falar de *igualdade entre homens e mulheres* quando, para se garantir esta, se passa a instituir a necessidade de tratamento diferenciado para homens e mulheres, através de medidas de acção positiva que procuram acabar

com as dificuldades sentidas pelas mulheres nas questões de (des)igualdade de que são alvo.

Já a *igualdade de género* surge como perspectiva, em 1995, na IV Conferência das Nações Unidas sobre as Mulheres, em Pequim, respeitando ao “pressuposto de que todos os seres humanos são livres para desenvolver as suas capacidades pessoais e para fazer escolhas sem as limitações estabelecidas pelos papéis de género socialmente estereotipados”. Este desígnio da igualdade de género é considerado pelo Conselho da Europa como “critério absoluto da própria democracia”. (RPJIOH, 2006)

Quando falamos de desigualdades, estamos-nos a referir àquelas que persistem na esfera pública, e também privada, por exemplo, em relação à “desequilibrada distribuição do tempo afecto às actividades profissionais e responsabilidades familiares e domésticas entre mulheres e homens”, constatada, por exemplo, na “desvalorização dos trabalhos tidos como femininos”, “com reflexo em salários baixos e na precarização do trabalho”. (RPJIOH, 2006)

Assim, quando falamos em desigualdades não nos referimos às diferenças entre homens e mulheres. No mesmo sentido, “a afirmação do direito à igualdade não procura eliminar as diferenças existentes entre mulheres e homens.”. Tais diferenças constituem um dos princípios sobre os quais “assenta a igualdade de género, pois é reconhecendo as diferenças entre os sexos [...] e actuando sobre essas diferenças que se alcança de facto a igualdade”. (RPJIOH, 2006)

Falamos de feminismo quando falamos “no reconhecimento do direito à diferença e na valorização da própria diferença” (RPJIOH, 2006), podendo ser ainda definido como o sistema dos que preconizam a igualdade dos direitos da mulher e do homem (Diciopédia, 2005). É esse reconhecimento e essa valorização que possibilitarão, a homens e mulheres, um desenvolvimento total das suas competências nas diversas áreas em que actuam ao longo das suas vidas.

As questões de género não dizem apenas respeito aos problemas das mulheres. Tanto podem reportar a estas, como aos homens ou às “relações sociais entre mulheres e homens”. Um dos desafios será, então, o “de criar sistemas de organização da vida colectiva que maximizem as sinergias de uma cooperação efectiva entre” homens e mulheres. (RPJIOH, 2006)

Deste modo, a integração da perspectiva de género reporta à integração nas políticas, e nas práticas quotidianas, “das diferentes necessidades e expectativas, papéis, responsabilidades, etc., de mulheres e homens”, com o intuito de “se transformar os papéis das mulheres assim como os dos homens”. (RPJIO MH, 2006)

Pode falar-se ainda do estabelecimento, ou da necessidade, de um novo contrato social de género em que as diferenças, entre homens e mulheres, não só são reconhecidas como também são valorizadas. Tratar-se-á de redistribuir direitos e deveres, entre homens e mulheres, de modo equilibrado de forma a redefinir as relações sociais de género, que são “socialmente estabelecidas entre mulheres e homens” e que podem ser tanto “de cooperação, de ligação, e de suporte como de poder, de separação, de desigualdade e, por vezes, de conflito”. (RPJIO MH, 2006)

Para alcançar este propósito, podemos enunciar a estratégia do Mainstreaming de Género que visa, precisamente, alcançar a igualdade de género. Tal estratégia refere-se à igual valorização dos “diferentes comportamentos, aspirações e necessidades de mulheres e homens”, “para benefício de ambos”. Ora, este “pressuposto leva a que se deixe de tomar [apenas] em consideração o masculino [tanto em termos de linguagem como de vivência e de experiência] como norma válida para toda uma sociedade”. (RPJIO MH, 2006)

Quando se fala de papéis sociais de género, estamos a falar de “comportamentos socialmente aprendidos numa dada sociedade que fazem com que os seus membros percepcionem, e mais tarde desempenhem, determinadas actividades e tarefas como sendo femininas ou masculinas”. Sendo que, quando um elemento da sociedade, ou comunidade, desempenha uma tarefa ou tem um comportamento “tido como pertencente ao outro sexo é julgado e apreciado de forma pejorativa”. (RPJIO MH, 2006)

Ao falarmos de divisão social do trabalho com base no sexo referimo-nos “à distribuição das actividades entre mulheres e homens aprendida e facilmente perceptível por todos os elementos de uma sociedade”. Neste contexto, importa, também, mencionar a divisão entre trabalho produtivo e trabalho reprodutivo. O primeiro “é todo aquele que resulta na produção de bens ou serviços com valor económico no mercado”, ou seja, é essencialmente aquele que é realizado na esfera pública e profissional; enquanto que o segundo “engloba toda e qualquer actividade de apoio, tal como os cuidados às crianças, aos adultos dependentes”, etc., isto é,

todo aquele realizado na esfera privada e familiar. Ora de acordo com as Nações Unidas, e não só, “o trabalho reprodutivo, que tem um valor económico, é a base de todo o trabalho produtivo”, contudo “é [na esfera familiar] um trabalho não pago nem social ou politicamente valorizado, e geralmente desempenhado pelas raparigas e mulheres”. (RPJIOH, 2006)

Neste seguimento, podemos ainda falar de ocupação de tempo ao fazermos referência “ao tempo despendido pelas mulheres e pelos homens no trabalho doméstico”, onde persistem desigualdades de género que se podem explicar tanto “por constrangimentos de ordem externa à própria família – posição desigual da maioria das mulheres no mercado de trabalho, aferição de uma remuneração inferior à do homem” como por constrangimentos “na própria relação conjugal, tornando-se assim, em fonte legitimadora da divisão assimétrica do trabalho produtivo e reprodutivo”. (RPJIOH, 2006)

Ora, “tempo é dinheiro” e, assim sendo, há que questionar, e mudar, a posição das “mulheres, em Portugal, [que] trabalham, tal como os homens, a tempo inteiro” ao mesmo tempo que também são elas “que mais tempo despendem nas tarefas domésticas e de cuidados à família”, apresentando, como consequência, e eventualmente, dificuldades “na gestão da falta de tempo”. (RPJIOH, 2006)

Estes cuidados sociais a crianças e/ou adultos dependentes, de que se fala, reportam-se a “todo o apoio que é prestado com o propósito de ajudar as crianças ou as pessoas adultas dependentes nas suas actividades quotidianas”, que tanto pode ser numa base informal, quer seja “por pessoas pagas ou não pagas”, como formal, quando se trata de “serviços públicos ou privados com ou sem fins lucrativos”. (RPJIOH, 2006)

Em relação à ocupação do tempo e à prestação destes cuidados, podemos falar do papel, fulcral, das entidades empregadoras na promoção e facilitação da conciliação entre vida familiar e vida profissional. Tal função das entidades empregadoras não deve ser, por elas, encarada *apenas* como o reconhecimento de um direito e de um direito que assiste somente às mulheres porque, afinal, os homens também têm famílias.

A perspectiva de quem emprega deverá ser, então, a de fomentar a conciliação da vida profissional com a vida familiar, adoptando e implementando medidas e mecanismos efectivos de acção positiva que combatam a discriminação e

promovam a igualdade de género. De evitar, e de contrariar, será a visão que “provoca” a “dificuldade que estas pessoas sentem em, por exemplo, cumprir o horário de trabalho ou não aceitarem realizar uma deslocação imediata, [sendo por isso] muitas vezes entendida como má vontade e falta de profissionalismo”. (RPJIOH, 2006)

A concretização da opção de promover a conciliação, atrás descrita, será estratégica para qualquer entidade pois introduzirá “vantagens acrescidas à organização do trabalho, nomeadamente através de um aumento da motivação dos/as trabalhadores/as, de uma melhor relação entre o/a trabalhador/a e a entidade empregadora, de um aumento da responsabilização do/a trabalhador/a e de uma melhor gestão do tempo do trabalho”, contribuindo assim “para o aumento da produtividade da entidade empregadora”. (RPJIOH, 2006)

Passemos agora a debruçar-nos sobre dois documentos elaborados, como Manuais para as Empresas, por autoras como Maria Guerreiro, Vanda Lourenço e Inês Pereira, intitulados “*Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar*” e “*Responsabilidade Social das Empresas, Igualdade e Conciliação Trabalho-Família – Experiências do Prémio Igualdade é Qualidade*”, e disponibilizados pela CITE.

## Perspectivas

Com o propósito de fazer um enquadramento da situação actual na sociedade portuguesa, começarei por partilhar algumas linhas caracterizadoras da mesma fornecendo igualmente alguns dados, disponibilizados naqueles documentos, sobre boas práticas de igualdade em empresas estrangeiras.

Estando comprovado “que família e profissão se afectam mutuamente (Friedman e Greenhaus, 2000)”, podemos enunciar quatro modelos-tipo de interacção entre trabalho e família. O primeiro reporta à “relação simbiótica entre estas duas esferas que se complementam mutuamente”. O segundo diz respeito à visão daquelas duas esferas “como podendo inter-influenciar-se positiva ou negativamente”, sendo exemplo o caso de trabalhadores que afirmam ter “tensões acrescidas na família em épocas de pressão laboral” e que sustentam que “a

satisfação obtida num destes mundos comporta também melhorias” no outro. O terceiro modelo-tipo refere-se à noção de “compensação mútua, em que défices numa destas áreas são compensados por recompensas” na outra. O quarto modelo respeita à teoria do “conflito” em que “ambas as esferas são vistas como irreconciliáveis, por envolverem responsabilidades, normas e expectativas distintas, se não mesmo opostas”. (Guerreiro e Pereira, 2006)

### Sobre as Trabalhadoras

Em Portugal, a taxa de participação feminina no mercado de trabalho aumentou para “67% [...] (*European Commission*, 2005)” (Guerreiro e Pereira, 2006), assim como aumentou a “proporção de casais com filhos que trabalham a tempo inteiro (67%)” (Guerreiro, Lourenço e Pereira, 2006). Verifica-se ainda que a percentagem de mulheres que trabalham a tempo inteiro e que têm filhos pequenos se situa acima às de outros países da Europa dos Quinze, assumindo o valor de 66,5%. (Guerreiro e Pereira, 2006)

Outra característica da sociedade portuguesa, mas também das sociedades ditas *ocidentais*, reside “a nível dos padrões familiares” onde se assiste “a uma redução significativa nas taxas de nupcialidade e de natalidade, a par” com novas formas de composição familiar. Podemos referir-nos, ainda, à idade, cada vez mais, tardia com que mulheres e homens se casam, ou juntam, e têm filhos. De referir que as mulheres, e ainda muito menos os homens, “tendem a fazer poucas interrupções no seu percurso profissional e que apenas 17% [delas] trabalha a tempo parcial (para uma média europeia [...] de 35%)”. Tal situação pode ser, em parte, explicada pelo facto dos orçamentos familiares domésticos já não poderem dispensar, ou sobreviver sem, “o contributo do salário feminino para fazer face às crescentes necessidades impostas pela sociedade de consumo”. (Guerreiro e Pereira, 2006)

Paralelamente à intensa e massiva entrada das mulheres no mercado de trabalho, e conseqüente predomínio de núcleos familiares com ambos os pais trabalhadores, verificamos um significativo “défice de infra-estruturas de apoio à família”. (Guerreiro, Lourenço e Pereira, 2006)

Constata-se, pois, que “a prestação de cuidados a filhos ou familiares idosos e doentes é atribuída essencialmente às mulheres”. Tal situação agrava-se, para as

mulheres, quer com o aumento da esperança média de vida, e consequente aumento de “idosos dependentes necessitados de cuidados”, quer com o “prolongamento da escolaridade [e da dependência familiar] nas gerações mais novas”. (Guerreiro, Lourenço e Pereira, 2006)

Nos nossos dias, assistimos, ainda, a “fenómenos de segregação horizontal, vertical e transversal, entre mulheres e homens” no mercado de trabalho.

A primeira situação verifica-se quando mulheres e homens se concentram “em profissões diferentes, sendo muitos grupos profissionais fortemente masculinizados ou feminizados” e onde o estatuto da mulher “continua, em geral, a não estar em paridade com o do trabalho profissional masculino”. (Guerreiro e Pereira, 2006)

Constatamos a existência do segundo tipo de segregação pela pouca presença feminina nos lugares de topo, ou de chefia, das hierarquias organizacionais. Tal deve-se, em grande parte, aos menores índices de progressão profissional nas carreiras das mulheres, sendo estes motivados por diversos factores. Entre estes podemos enunciar o da menor possibilidade de acesso das mulheres à formação profissional, por exemplo, por esta ser muitas vezes em horário pós-laboral, entrando assim em “choque” com o período temporal de trabalho doméstico que se *espera* que seja desempenhado por elas. (Guerreiro e Pereira, 2006)

A segregação transversal comprova-se pela concentração laboral feminina em determinados sectores de actividade profissional, na maior parte das vezes com “maior fragilidade económica e menor reconhecimento social” e, ainda, com “remunerações inferiores às da população masculina”. (Guerreiro e Pereira, 2006)

## Sobre os Trabalhadores Masculinos

Paralelamente a outras acções, é essencial “atenuar também a cultura da «disponibilidade total» por parte dos homens, que se verifica nalguns locais de trabalho, quase os impedindo muitas das vezes do «direito à vida privada»”. (Guerreiro, Lourenço e Pereira, 2006) Como se pode constatar pelos dados do Instituto Nacional de Estatística (INE) que se apresenta no anexo 1 (ver página 43).

Se quiséssemos resumir o ideal-tipo “do profissional competente”, na perspectiva da maior parte das empresas, ele seria “o do indivíduo do sexo

masculino, sem responsabilidades familiares que façam perigar a sua disponibilidade (quase total) para o exercício de uma profissão”. (Guerreiro e Pereira, 2006)

Tal cultura, ao exigir essa “flexibilidade” e “disponibilidade” para a empresa, aos homens que ocupam funções a tempo inteiro, além de excluir e discriminar as mulheres, negará “às crianças o direito de receberem cuidados e de estabelecerem vínculos com o pai”. (Guerreiro, Lourenço e Pereira, 2006)

Outra condicionante consiste no pouco uso das licenças parentais para apoio à família, sendo os pais “frequentemente, subliminar ou objectivamente pressionados para não as usufruírem, pois não é ainda bem encarado, no seio das culturas organizacionais, que os homens assumam responsabilidades familiares nos moldes em que geralmente se aceita ou espera que as mulheres o façam”. (Guerreiro e Pereira, 2006)

Tal situação conduz à “dupla jornada de trabalho” para as mulheres ou na estigmatização, no local de trabalho, dos homens que pretendam colocar, ou coloquem, as responsabilidades familiares na sua agenda como uma prioridade.

Desde modo, podemos afirmar que as mulheres debatem-se “com o estigma de serem más mães, se priorizam a profissão, e eles [os pais], com o de maus profissionais – ou mesmo com outros que colocam em dúvida a sua identidade masculina –, se porventura pretendem dar prioridade à vida familiar”. É por estas, mas também outras, razões que homens e mulheres se vêem compelidos a “abdicar de direitos legalmente definidos, para evitarem este tipo de discriminação no emprego”. (Guerreiro e Pereira, 2006)

Sabendo-se então que “aos homens, são, geralmente, reconhecidos menos direitos na assistência familiar” do que às mulheres, constata-se que da “curta duração de licenças parentais pagas” resulta a externalização, formal ou informal, dos cuidados com crianças ou adultos dependentes gerando dificuldades acrescidas à conciliação familiar-laboral. (Guerreiro e Pereira, 2006)

### **Sobre as Entidades Empregadoras**

Por outro lado, as empresas enfrentam novos desafios concorrenciais, derivados da maior competitividade não só a nível tecnológico mas, também, e cada vez mais, “em termos de eficiência organizacional e de recursos humanos

qualificados e diversificados nas respectivas competências”, o que se poderia conseguir solucionar, designadamente, através da constituição de “equipas de trabalho equilibradas quanto à composição de género”. (Guerreiro, Lourenço e Pereira, 2006)

Surge, então, a necessidade e a mais-valia de “repensar as formas de organização do trabalho, no sentido de proporcionar a conciliação entre responsabilidades familiares e responsabilidades profissionais dos trabalhadores de ambos os sexos”. Tal preocupação é assumida pela UE ao sustentar que a análise dos resultados das empresas deverá incluir, também, “a qualidade de vida que proporciona aos seus trabalhadores, dentro e fora do local de trabalho”. No mesmo sentido, prevê-se a “possibilidade de, a breve trecho, os processos de certificação de qualidade passarem a incluir, também, auditorias sociais sobre matérias como as políticas de conciliação entre trabalho e vida familiar”. (Guerreiro, Lourenço e Pereira, 2006)

Enunciemos agora algumas dimensões nas quais as culturas e políticas das entidades empregadoras podem influir, no que respeita à igualdade de género:

- ◇ “Aplicação e cumprimento do definido por lei”, particularmente sobre a não discriminação no recrutamento e na progressão na carreira, sobre a facilidade do uso das licenças por homens e mulheres para apoio à família e ainda sobre salários iguais ou equivalentes;
- ◇ “Desenvolvimento de culturas organizacionais e profissionais promotoras de autonomia e responsabilidade dos trabalhadores [...] de incentivo à participação do homem na vida familiar e [...] não discriminatórias de mulheres”;
- ◇ Facultar serviços de apoio à vida familiar dos trabalhadores, ajustados às necessidades destes e promoção da flexibilidade mútua na utilização do tempo;
- ◇ E, incentivo à inclusão de mulheres e homens em lugares que não sejam tradicionalmente considerados como adequados ao seu sexo”.

(Guerreiro e Pereira, 2006)

Nesse contexto, e visando o bem-estar e a satisfação dos seus colaboradores e, conseqüentemente, a melhoria da qualidade do produto ou serviço que prestam

aos seus clientes, as entidades empregadoras, deverão instituir “a flexibilização do tempo e das formas de trabalho, a criação de serviços de apoio à vida familiar, as licenças e outras medidas de apoio aos pais trabalhadores”, entre outras medidas. (Guerreiro, Lourenço e Pereira, 2006)

Ao agirem desse modo, as empresas estarão a contribuir para a diminuição do absentismo e do *turnover*, para o aumento do sentimento de pertença e de orgulho dos seus colaboradores; para se tornarem mais atractivas para os melhores profissionais; e, ainda, para uma maior valorização da sua imagem quer junto de outros profissionais, quer junto dos clientes, quer, ainda, junto da sociedade em geral.

Assim, de modo a promover a conciliação entre vida profissional e vida familiar, dever-se-á “sensibilizar para questões que poderão ser objecto de negociação no sentido de se adequarem condições de trabalho às necessidades quotidianas da sociedade”, tais como: “criação de [ou protocolos com] serviços de acolhimento de crianças; criação de [ou protocolos com] serviços de prestação de cuidados a idosos; licenças para pais e mães trabalhadores/as; incentivo à maior participação do pai na vida familiar; flexibilização da organização do trabalho”. (Guerreiro, Lourenço e Pereira, 2006)

Sendo conhecido que “a concentração e a produtividade aumentam quando os trabalhadores estão descontraídos e tranquilos, por deixarem os filhos em locais seguros e com qualidade durante o período de trabalho”, muitas empresas “cientes das preocupações dos seus trabalhadores a este respeito, optam pela criação de equipamentos e serviços próprios, algumas dividindo as despesas de infra-estruturas com empresas do mesmo sector ou de sectores diferentes, mas fisicamente próximas”. (Guerreiro, Lourenço e Pereira, 2006)

Em alternativa, podem criar fundações ou associações para proporcionar aqueles serviços aos seus colaboradores, mesmo que parcialmente pagos por estes. Nestes casos não é forçoso que se crie de raiz uma associação. As empresas podem usufruir desses benefícios entrando para a administração de associações ou fundações já existentes, através de participação no capital social, ou somente pela afiliação associativa naquelas.

Outra forma de facilitar tais serviços aos colaboradores, passa por estabelecer acordos ou protocolos com entidades externas que os prestem, por

exemplo, garantindo vagas, para familiares dependentes dos colaboradores, nessas instituições através de preços mais acessíveis ou de outros benefícios. Aqui, a parte económica desse investimento ficará, porventura, mais “em conta” para o *budget* que a empresa disponibilizar para essa área.

Mas estas medidas pouco importarão se não se fizer por mudar a visão, as mentalidades, a cultura e as práticas vigentes nas empresas e nas pessoas.

Neste sentido, verificam-se três posturas por parte das entidades empregadoras: “a manutenção de situações discriminatórias, através da inclusão preferencial de homens e mulheres em postos «naturalmente» considerados mais adequados ao seu sexo; a alegada neutralidade no recrutamento, através do mero cumprimento formal legal [dos anúncios] [...]; a pró-actividade no sentido de incluir homens e mulheres em profissões que não são habitualmente consideradas como «típicas» para o seu género”. (Guerreiro e Pereira, 2006)

Entre algumas das boas práticas encontram-se a indicação ou facilitação de frequência de cursos em escolas específicas de “aprendizagem de cuidados a crianças, dirigidas a homens”, precedidos de “acções de sensibilização, de modo a eliminar preconceitos e a mudar atitudes e práticas.”; ou da “redução efectiva das horas de trabalho de modo a que a relação entre vida profissional e vida familiar seja mais equilibrada”; por exemplo, através da “compactação das horas de trabalho semanal em moldes que permitam o aumento dos dias livres [...] para a vida familiar”; ou do “ajustamento e flexibilização do tempo de trabalho negociando o mínimo de horas de trabalho/ano ou instituindo bancos de horas”. Nesta última hipótese, “mais do que o cumprimento de um horário de trabalho, o trabalhador responsabiliza-se pelo cumprimento de objectivos”. (Guerreiro, Lourenço e Pereira, 2006)

Ademais, importa salientar que “empresas onde estas experiências são praticadas declaram que os trabalhadores do sexo masculino que utilizam as licenças para pais ocupando-se do cuidado dos filhos [...] melhoram a sua performance profissional”, referindo ainda que se tornam “mais activos e mais colaborantes e o clima de trabalho fica mais amigável”. (Guerreiro, Lourenço e Pereira, 2006)

Assim, urge efectuar uma “distribuição [mais] equilibrada, entre mulheres e homens, de licenças para apoio à família, [que permitam] mais facilmente às mulheres assumirem responsabilidades no plano profissional e progredirem na respectiva carreira” e que possibilitem aos homens o desfrutar de mais tempo com a família e o dedicar mais tempo ao trabalho doméstico. (Guerreiro, Lourenço e Pereira, 2006)

Publicitando algumas práticas implementadas por entidades empregadoras, nacionais e estrangeiras, podemos enunciar as seguintes:

- ◇ A empresa *Salvador Caetano* “para facilitar a conciliação entre vida profissional e vida familiar e pessoal [...] permite o trabalho em casa em certas ocasiões”, garantindo assim, também, a “qualidade e rapidez do serviço”;
- ◇ A empresa industrial alemã *Dragerwerk AG* permite flexibilidade através da disponibilização de vários horários: trabalho de 32 horas por semana (duas tardes livres), trabalho de 20 horas por semana (trabalho em part-time), trabalho de 25 horas por semana (19 horas na empresa e 6 horas em casa), trabalho de 18 horas por semana (3 dias por semana e 6 horas por dia), trabalho de 20 horas por semana (partilha de um posto de trabalho por dois trabalhadores no serviço administrativo);
- ◇ “A empresa alemã *BMW* implementou um sistema de trabalho que designou por “Bayern online”. Com este sistema permite aos trabalhadores da parte administrativa utilizar o tele-trabalho e simultaneamente a partilha de um mesmo lugar no escritório”;
- ◇ “A *Mercedes Benz*, em Espanha, possibilita um horário flexível de trabalho, tanto ao nível da entrada, da pausa para almoço como em termos de conjunto de horas semanais. Assim, há uma tolerância de 10 horas que são incorporadas no mês que se segue”;
- ◇ “Na Bélgica, a empresa *Dexia Bank* tem um regime de flexibilidade no que concerne ao horário de início da actividade (entre as 7:30 e as 10:00 da manhã), devendo os trabalhadores cumprir um mínimo de 4,45 horas por dia”; (Guerreiro, Lourenço e Pereira, 2006)

- ◇ A *IBM* promove a “sensibilização interna (através de sessões e recolha de testemunhos) junto de mulheres em carreiras administrativas, propondo-lhes a progressão para cargos técnicos (facultando a formação necessária para o efeito)”; e recolhe e divulga, internamente, “testemunhos de mulheres e homens [...] acerca das suas estratégias de conciliação trabalho-família”;
- ◇ No *Montepio Geral*, “a igualdade encontra-se referenciada numa alínea dos Estatutos dos Trabalhadores, havendo uma alusão explícita ao tema enquanto objectivo estratégico da instituição. Os estatutos referem que a promoção da igualdade deve ser, simultaneamente, encarada como uma estratégia de marketing e como uma vantagem competitiva”; e “as trabalhadoras continuam a receber o subsídio de alimentação e de isenção de horário (se aplicável) no período de gozo da licença por maternidade”;
- ◇ A *ADE* “no seu «Regulamento de Políticas Internas de Igualdade e Qualidade», [...] prevê diversas formas de flexibilização do tempo de trabalho, como sejam: (1) Postos de trabalho sem horários pré-estabelecidos e assentes sobretudo no cumprimento de objectivos; (2) Tele-trabalho/trabalho a partir de casa; (3) Regime de turnos rotativos acordados entre os/as trabalhadores/as e a entidade empregadora; (4) Facilitação informal para atender a necessidades pessoais e familiares; (5) Banco de Tempo: possibilidade de um/a funcionário/a concentrar o seu tempo de trabalho em menor número de dias semanais, assim como, de capitalizar horas suplementares de trabalho para concessão de dias de descanso, ou fazer trocas com outros funcionários com funções compatíveis; (6) Horários de entrada e saída flexíveis”;
- ◇ Na *RTP*, todos os cursos de formação “incluíam um módulo de formação sobre igualdade de género. Nesta organização, são consideradas como automaticamente justificadas até 2 faltas por mês, que ocorram por motivos familiares. Os trabalhadores com filhos com idade inferior a 12 anos têm direito a uma bolsa para amas/assistentes maternas e *baby-sitters*”;
- ◇ A *A. Silva Matos Metal-mecânica, SA* estabeleceu uma parceria “com um Centro Social, que disponibiliza creche, infantário e ATL [...] A empresa apoia esta instituição, existindo, em troca, vagas gratuitas para os filhos dos/as trabalhadores/as”;

- ◇ Na *Opel*, além da política de igualdade de género se encontrar descrita num documento próprio, é feito um “investimento a nível do acolhimento a mulheres em sectores tradicionalmente masculinos”, “existe uma licença extra, de 12 dias, para assistência à família, pagos pela empresa” e “a licença de paternidade é de 7 dias, sendo os dois dias extra oferecidos pela empresa”;
  - ◇ A *Bruno Janz* associou-se à Associação Ester Janz “a qual disponibiliza uma creche, um jardim-de-infância e uma escola primária”;
  - ◇ Na *Grafe* “as horas extraordinárias são compensadas numa altura de menor fluxo de trabalho”;
  - ◇ O *Lauder College* proporciona uma “licença parental até 20 semanas, até a criança completar 18 anos”.
- (Guerreiro e Pereira, 2006)

Estes são apenas exemplos e não se pretende que sejam copiados, ou replicados, porque, além das diferenças de cada país, cada empresa é única. Solicita-se sim a essencial abertura das entidades empregadoras, nas suas culturas organizacionais, que permita que se tome conhecimento destas, e de outras, alternativas e medidas promotoras da igualdade de género, pois elas existem e podem ser adaptadas ou, até, melhoradas.

Nesse sentido, considero ser igualmente relevante atender à seguinte perspectiva de um responsável pela empresa *Rosch in Tubigen* que refere que “a flexibilidade de horários, acordada de antemão com os trabalhadores, é uma estratégia de aumento da produtividade” e que “se não tivéssemos 99 soluções, teríamos 99 problemas adicionais no local de trabalho”. Daqui importa ainda fazer notar o facto de, com este sistema, a empresa ter aumentado “quatro vezes a sua produtividade, [mesmo] apesar das despesas assumidas com” os serviços sociais que passou a disponibilizar gratuitamente aos seus colaboradores. (Guerreiro e Pereira, 2006)

Uma primeira iniciativa de cada empresa, ou em sede de negociação colectiva, deverá ser a criação de um grupo de trabalho, ou de reflexão, com a função de debater as questões da igualdade, propor medidas a implementar e elaborar um Manual de Boas Práticas para a organização, ou para o sector. Outros

documentos explicitadores de políticas e práticas promotoras de igualdade podem ser os relatórios anuais sobre a contratação, os regulamentos internos com procedimentos contra a discriminação, as fichas informativas, periódicas ou pontuais, para os/as trabalhadores/as e/ou códigos de conduta.

Contudo, primeiro há que avaliar as situações de trabalho nas empresas procurando saber, por exemplo, a opinião, visão e expectativas dos colaboradores sobre as suas “dificuldades na conciliação entre actividade profissional e vida pessoal [...] bem como a existência de desigualdades no domínio das funções desempenhadas por homens e por mulheres e na progressão das respectivas carreiras profissionais”. Há ainda que analisar as possibilidades e quais as áreas de cada empresa que podem ter, e quais, medidas de promoção e facilitação da conciliação entre vida profissional e vida familiar, de modo a “optimizar o potencial do seu capital humano, melhorar a sua competitividade e promover a cidadania empresarial”. Um passo nesse sentido será o de caminhar para o “estabelecimento de redes com empresas promotoras de políticas e práticas semelhantes”. (Guerreiro e Pereira, 2006)

## B.2 – Conclusões

Algumas das conclusões dos documentos, disponibilizados pela CITE, que tenho vindo a citar, referem-se à existência de um “desfasamento entre políticas, práticas e representações” e à “falta de formalização daquilo que a entidade considera ser a sua política de igualdade”, nomeadamente através de “documentos escritos, que explicitem os procedimentos e fundamentos de tal tipo de políticas”. (Guerreiro e Pereira, 2006)

Alguns responsáveis por empresas consideram a formalização de procedimentos e políticas de igualdade como desnecessária devido ao carácter informal da promoção da igualdade de género nas suas organizações. Contudo, tais situações e afirmações apenas conduzem ao facilitar ou mesmo ao propiciar de acções e decisões discriminatórias por, no momento da decisão, não existir um documento, um procedimento escrito e um meio de controlo que regule o processo a que respeite a decisão e limite a discricionariedade de quem decide.

Outro aspecto realçado reporta ao facto de algumas entidades não terem “estratégias pró-activas que contrariem aquilo que muitos responsáveis consideram ser imponderáveis decorrentes do mercado, das leis de oferta e procura, e das características organizacionais portuguesas”. (Guerreiro e Pereira, 2006)

Uma outra questão prende-se com o facto de o significado dado à questão da igualdade, e à da sua promoção, variar bastante, desde o minimalismo de assegurar o cumprimento das leis, nomeadamente relativamente a salários equivalentes ou anúncios não discriminatórios, até à perfilhação de “uma faceta mais pró-activa, que inclui a implementação de medidas específicas e adaptadas ao contexto laboral em causa” e que vão além do que as leis estabelecem. (Guerreiro e Pereira, 2006)

Fazendo um pequeno resumo desta parte, e em jeito de conclusão, podemos dizer que é necessária uma consubstanciação das políticas de igualdade, por exemplo, através da estipulação de mecanismos nos “acordos colectivos de trabalho, constituindo, estes, um mecanismo regulador muito importante, no que concerne à aplicação efectiva dos direitos dos trabalhadores e trabalhadoras”. (Guerreiro e Pereira; 2006)

Vejamos, mais adiante, o que preconiza a Proposta de CCTV sobre a igualdade de género.

## **C – Metodologia**

No sentido de alcançar os objectivos que proponho, de responder às questões de partida desta análise documental, bem como de averiguar as hipóteses de trabalho que elaborei, procedi de acordo com a metodologia que irei agora expor.

Primeiramente, procedi à leitura da cópia do Estudo do Professor Doutor Jaime Cabeza Pereira e a cópia da proposta do CCTV para o sector automóvel, que me foram facultadas, e que são, respectivamente, um referencial do tipo de trabalho que se pretendia e o objecto de estudo. Assim, optei por seguir os tópicos analisados em cada capítulo daquele Estudo.

De seguida, pesquisei e efectuei leituras dos documentos mais recentes que encontrei sobre a temática da igualdade de género, ou de oportunidades entre

homens e mulheres, no mundo laboral, quer para me actualizar sobre o que de novo surgiu no debate desta questão, quer para ter mais bases que me permitissem realizar esta análise documental.

Assim, foi através de pesquisas na Internet que encontrei grande parte dos documentos presentes na bibliografia, que constituem e suportam o enquadramento teórico deste trabalho, além de outros artigos e textos científicos ou de opinião crítica e objectiva.

A partir dessa base de documentos de apoio, passei a uma outra leitura, mais aprofundada, da Proposta e à sua comparação com as leis laborais. Para tal, selecionei os artigos destas que respeitam ao tema da igualdade e não discriminação e segui as remissões que a PCCTV tem quer para a Lei n.º 99/2003 quer para a Lei n.º 35/2004.

O resultado dessa análise comparativa é o que se apresenta nas próximas páginas.

## **D – Análise Documental da Proposta de CCTV**

### **Princípios Gerais**

O CCTV que aqui se aborda é definido como sendo aplicável a “todo o território nacional, aos contratos de trabalho celebrados entre empresas da indústria, reparação e comércio automóvel e actividades afins, representados pela:” ACAP, AIMA, ARAN, ANECRA e AIM, salvo as empresas representadas pela ARAN e AIM “que exerçam exclusivamente as actividades de garagens, estações de serviços, postos de abastecimento de combustíveis, parques de estacionamento e recolha de veículos, postos de assistência a pneumáticos e serviços de pronto-socorro”. (art. 1º)

Sendo ainda entendido que o CCTV proposto “representa, no seu todo, um tratamento mais favorável aos trabalhadores”, estabelece-se que a sua aplicação “implica a suspensão, redução ou extinção de quaisquer disposições contratuais existentes à data da sua entrada em vigor que contrariem expressa ou tacitamente o que neste se consagra”. (art. 3º)

## D.1 – Acesso ao Emprego

### **a) Tipificação da igualdade de oportunidades e da proibição da discriminação**

Acerca deste tópico, a Proposta estudada diz, no seu artigo 11º, que todos os estatutos ou regulamentos internos “que restrinjam o acesso a qualquer emprego, actividade profissional exclusivamente a trabalhadores masculinos ou femininos, fora dos casos previstos na lei, têm-se por aplicáveis a ambos os sexos”. A Proposta afirma ainda a igual extensão daquela abrangência (a ambos os sexos) nos casos em que sejam estabelecidas “condições de trabalho, designadamente retribuições, aplicáveis exclusivamente a trabalhadores masculinos ou femininos”.

Tais afirmações parecem ser um remendo para situações menos correctas. Se no caso das remunerações parecem “resolver o caso”, pois obrigam a entidade empregadora a colocar homens e mulheres no mesmo patamar, já no caso da restrição do acesso parece que não passa de uma “formalidade”, visto que não estipula como eliminar a restrição de acesso que pudesse existir previamente. A diferença entre um caso e outro resume-se essencialmente ao facto de as reais alterações, ou não, às “condições de trabalho”, nomeadamente as remunerações, serem mais facilmente mensuráveis e/ou verificáveis (da existência de diferenças, ou não), do que uma qualquer eventual restrição inculcada na cultura organizacional pela prática rotineira ao longo de determinado período de tempo.

De realçar também, neste artigo 11º da Proposta, a estipulação de que “a categoria profissional tem igual conteúdo funcional ou é equivalente quando a respectiva descrição de funções corresponder, respectivamente, a trabalho igual ou trabalho de valor igual”, e, a remissão para os artigos 23º (ponto 2), 30º e 31º do CT e artigos 31º a 40º da RCT sem que mais nada seja dito e/ou estipulado.

### **b) Medidas de acção positiva**

A Proposta estudada não apresenta, por sua iniciativa, medidas de acção positiva inovadoras a implementar pelas empresas para a promoção da igualdade de género e/ou para a prevenção ou o combate à discriminação entre homens e mulheres nas relações laborais, ou seja, aborda somente as já preconizadas juridicamente pelo CT e/ou pela RCT, como veremos mais adiante.

### **c) Contratos temporários e contratos a termo**

Relativamente a este tópico, a PCCTV, nos artigos 54º a 57º, refere as condições de admissibilidade de contratos a termo, as suas formalidades, forma, duração e caducidade, instituindo o prazo de quinze dias e o valor de compensação de dois dias de indemnização por cada mês de vínculo, bem como a situação dos contratos sucessivos.

Não se encontrei, portanto, nenhuma questão relativa à igualdade de género e/ou de oportunidades entre homens e mulheres. Tal situação, contudo, não significa que não exista risco de discriminação das mulheres, apesar da generalização destes tipos de vínculos laborais, uma vez que, sendo as mulheres mais afectadas pela precarização no mundo do trabalho, é mais provável que sejam elas a serem contratadas a termo ou temporariamente.

### **D.2 – Acesso à Formação Profissional**

No que concerne a este tema a PCCTV, no artigo 42º, transcreve o disposto no artigo 123º, do CT, acerca dos direitos e deveres das entidades empregadoras e dos trabalhadores; no artigo 44º, alude ao estipulado no artigo 162º, da RCT, sobre o direito individual à formação; no artigo 45º, esclarece aspectos da formação contínua dos colaboradores, de acordo com o artigo 125º do CT e com os artigos 163º e 164º da RCT; no artigo 46º, indica o regulamentado pelo artigo 168º, da RCT, acerca do crédito de horas para formação contínua, excepto no que respeita aos dias, *sessenta* em vez de *dez dias*, de antecedência com que os trabalhadores devem comunicar à empresa a utilização daqueles seus créditos; no artigo 47º, a PCCTV estabelece o disposto pelo artigo 137º, do CT, em relação à formação de trabalhadores com contrato termo.

Ainda relativamente à questão da Formação, a Proposta examinada apresenta, no seu artigo 6º, a possibilidade da entidade empregadora e dos colaboradores convencionarem, no contrato individual de trabalho, a proibição daqueles últimos assumirem outras “obrigações contratuais laborais ou de prestação de serviços, durante um período de três anos”. Caso não cumpram essa estipulação, ficam obrigados “a reembolsar o empregador pelas despesas que este demonstre

ter realizado na formação profissional do trabalhador”, salvaguardando-se o caso de o trabalhador ou a trabalhadora “rescindir o contrato com justa causa”.

No ponto 2 do artigo 60º da PCCTV, é estabelecida a obrigatoriedade dos trabalhadores realizarem “as deslocações em serviço exigidas pelo desempenho das funções contratadas ou indispensáveis à sua formação profissional”, sendo tais deslocações remuneradas de acordo com o Anexo II do CCTV proposto.

Volto aqui a recordar que a “existência de um plano de formação, para além de constituir uma boa prática empresarial, relaciona-se de diversas maneiras com a questão da igualdade entre homens e mulheres”, visto ser a formação profissional “uma dimensão essencial para a progressão profissional dos trabalhadores e trabalhadoras”. (Guerreiro e Pereira, 2006)

Outra questão prende-se com as dificuldades acrescidas à conciliação trabalho-família se as acções formativas ocorrerem em horário pós-laboral, aos fins-de-semana ou em locais distantes do posto de trabalho, “tendendo, por isso mesmo, a ser particularmente penalizante para os trabalhadores com encargos familiares”. (Guerreiro e Pereira, 2006) Importaria então prever nesta Proposta a preferência da formação profissional ser prestada ou promovida durante o horário de trabalho ou em regimes mistos, por acordo com os trabalhadores, nomeadamente aqueles com responsabilidades familiares.

Uma outra medida importante a ter em consideração é a inclusão de módulos de igualdade de oportunidades na oferta formativa, quando possível, pois isso “pode constituir um importante factor alavanca para a promoção de um clima organizacional favorável à igualdade entre mulheres e homens”. (Guerreiro e Pereira, 2006)

### **D.3 – Acesso à Promoção Profissional**

Relativamente a este tópico, a Proposta dissecada define, no artigo 4º-D, graus de enquadramento que regulam a promoção e a carreira profissional, através da definição de critérios e da classificação dos/as colaboradores/as.

A determinação desses parâmetros é de saudar visto que “a existência de planos de carreira para progressão interna revela-se, também, muito importante para a promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, já que é, através da progressão interna que os trabalhadores ascendem a postos de maior

importância, e auferem maiores remunerações”. Dado que “parte significativa dos planos de promoções existentes decorre directamente dos contratos colectivos de trabalho (CCT)”, podemos facilmente concluir da importância deste instrumento no combate à segregação vertical pela “supressão das desigualdades de acesso entre os diferentes trabalhadores, evitando poderes hierárquicos discricionários”. (Guerreiro e Pereira, 2006)

Temos, contudo, que fazer notar a ausência da enunciação de medidas efectivas que levem mais além a promoção da igualdade e a eliminação da discriminação entre homens e mulheres, nomeadamente pela introdução de medidas de incentivo à progressão das mulheres nas suas carreiras profissionais (visto serem elas mais prejudicadas nas promoções devido a diversos motivos já anteriormente enunciados) e, conseqüentemente ao acesso a melhores remunerações, visto que, como veremos adiante, são os cargos hierarquicamente mais altos que têm essas maiores remunerações.

#### **- Sistema de classificação profissional**

Primeiro, devo dizer que abordei esta questão da classificação profissional com base nos anexos II e III do CCTV/Automóvel, de 2003, do qual dispus de uma cópia.

Apesar de mais adiante irmos abordar especificamente a “Questão Terminológica”, apresento já aqui a análise destas designações e definições.

Posso então dizer que, no que concerne a este tópico, tanto no “capítulo” da “Integração das Profissões Abrangidas por este CCTV em Níveis de Qualificação” como no “Anexo III – Definição de Funções”, as designações das categorias profissionais, os termos e os substantivos utilizados, na definição do conteúdo funcional, encontram-se, na sua esmagadora maioria, no género masculino. Verifica-se, então, a ideia latente, mesmo que involuntária ou sub-conscientemente, de que a função é desempenhada por elementos masculinos, visto que não se prevê a possibilidade de que essa pessoa que desempenhe a função possa ser do sexo feminino.

Podemos ainda verificar que, na listagem de funções de nível oito do CCTV/Automóvel, no que se refere às qualificações, a designação “Mecânica de aparelhos de precisão de 1<sup>a</sup>” suscita a ideia de que a diferenciação no feminino foi

“acidental”, porventura por “erro de escrita”, quando comparada a todas as outras designações similares que acompanham aquela mas que surgem na sua forma masculina (“Mecânico de...”). O outro exemplo desta situação é o de “Mecânica de Bombas de Injecção”.

Podemos, igualmente, constatar que, em todas as definições funcionais, as restantes excepções de termos utilizados com indicação de ambos os géneros, feminino e masculino, ou com substantivo feminino são os que respeitam às funções de “Secretário/a” e de “Telefonista”, sendo esta última descrita como “É a trabalhadora que...”. Outra peculiaridade consiste na mudança da designação “Secretário/a” quando avançamos na hierarquia funcional. Aquela função adstrita à Direcção de uma organização surge classificada como: “Secretário de Direcção” (grupo 4 – profissionais altamente qualificados). Desaparece pois a possibilidade da função “ser desempenhada” por uma mulher quando aquela exige um maior nível de qualificações e/ou quando lida com elementos do topo da hierarquia funcional.

Se as designações neutras de “Telefonista” e de “Recepcionista” são de louvar pois, por exemplo, esta última significa “substantivo [de] dois géneros; pessoa cuja função é receber e orientar visitantes ...”\*, por outro lado, verifica-se que a essa designação neutra de “Recepcionista” se acrescenta a designação masculina: “ou Atendedor de Stand”. Quer dizer, a pessoa do sexo masculino não pode ser denominada de Recepcionista. Pergunta-se. Devemos entender que quando a designação, mesmo que neutra, mas de uma função eventualmente associada ao sexo feminino, aquela denominação deve “incluir” a ressalva terminológica para o sexo masculino? E falamos de uma designação neutra, reforço. Então, seguindo a mesma lógica, questiono: por que razão tais ressalvas não existem em todas as outras designações de categorias profissionais ou definições de conteúdos profissionais? Denominações essas que se encontram nas suas formas masculinas, e não neutras, como por exemplo “o mecânico”, “o escriturário”, “o vendedor”, etc., não prevendo a salvaguarda da forma feminina.

Outro exemplo prende-se com a designação de “Gerente comercial”, que nos parece ser neutra mas que, depois, na definição do seu conteúdo funcional afirma que “gerente comercial – É o trabalhador que ...”, i.e., volta-se, mesmo que de forma latente, a associar-se a imagem masculina à função. Neste caso, com um outro

---

\* *in* Dicionário 2005 [DVD-ROM]. Porto: Porto Editora, 2004. ISBN 972-0-65258-6. O sublinhado é do autor.

aspecto associado que é o de ser uma função de chefia. E assim continuamos a passar a ideia “do gerente comercial”, afastando a admissibilidade conceptual de a função poder ser desempenhada por uma mulher. Depois quando encontramos um caso em que uma dessas funções seja desempenhada por alguém do sexo “não-suposto”, como neste caso de “gerente comercial, ficamos “espantados”. Somos como que apanhados de surpresa. Porquê? Pela simples razão de que deixamos perpetuar estas definições e denominações, dominadas por termos masculinos, que nos “formatam” e “moldam”, individual e socialmente, ajudando a reproduzir, desse modo, a “visão machista” que ainda persiste na sociedade portuguesa dos nossos dias.

Por outro lado, quando se define o conteúdo funcional associado a “Telefonista” como “é a trabalhadora que ...” podemos denunciar a existência de uma discriminação. E uma discriminação, para mim, dupla. Dupla porque associa a referida função às mulheres e porque, desse modo, “exclui” os homens de tal função. Motivos para tal associação podemos indicar vários, desde o da “imagem”, o da “apresentação” da figura feminina e/ou, porventura, o de que será, eventualmente, uma função sem necessidade de grandes qualificações ou sem grande grau de complexidade, etc. Tanto que surge classificada como pertencente à categoria de “profissionais semi-qualificados”. Questiono: se a função fosse de uma categoria de “profissionais altamente qualificados”, a definição surgiria também como “é a trabalhadora”? Ou, melhor ainda, com as duas formas de género “trabalhador/a”? Porque verifica-se que o que sucede é a prevalência das denominações e termos masculinos.

A associação de tal função ao sexo feminino não só é factor de menosprezo da mulher, pela associação de menor nível de capacidade, como representa, ainda, e na continuação dessa lógica, um entrave à entrada de um homem para uma função dessas, feminizada, vista como “para uma mulher”, logo, na mesma lógica, “desprestigiante” para o homem.

Devo, no entanto, referir que não encontrei na definição dos conteúdos funcionais qualquer referência, argumento ou justificação que associasse uma qualquer função como indicada para homens, ou para mulheres, como fosse, por exemplo, se existisse algum caso de se “exigir” alguma espécie de pré-requisitos, de tipo físico ou outro, que se ligasse a algum dos sexos.

#### D.4 – Remuneração e Outros Benefícios

Relativamente a este sub-capítulo, a PCCTV define algumas questões que apresentarei mais adiante.

No entanto, começarei primeiro por abordar o Anexo I, relativo a Tabelas Salariais, do CCTV/Automóvel, datado de 2003 (publicação no BTE), de que recebi uma cópia, para este estudo.

No anexo supra-mencionado, podemos encontrar a tabela<sup>108</sup> abaixo apresentada onde podemos ver que é feita uma distinção entre dois universos (“tabela 1” e “tabela 2”), sendo que o “critério diferenciador de tabelas” se encontra no anexo 3, disponível na página 53, deste documento.

Nível	Tabela I	Tabela II
1	1012,00	1126,50
2	901,20	1012,50
3	788,00	886,00
4	715,50	788,50
5	641,00	715,00
6	588,00	641,00
7	541,00	590,00
8	494,50	548,50
9	461,50	504,00
10	434,00	475,00
11	410,00	455,50
12	395,20	433,20
13	371,50	409,50

Apesar de se pode admitir a possibilidade de existir diferença na remuneração entre trabalhadores, não podemos afirmar que tal possa ser classificada como discriminação ou desigualdade por género pois essa diferenciação salarial é igual, atendendo à tabela anterior, para mulher ou homem, i.e., no caso de existirem

---

<sup>108</sup> “As tabelas salariais constantes desta informação são devidas, a partir de 1 de Agosto de 2003.”; in ACAP; CCTV/Automóvel; 2003.

remunerações diferentes, para a mesma função, consoante se “pertença” à tabela “I” ou “II”, essa diferença existirá tanto entre dois homens, ou duas mulheres, como entre uma mulher e um homem, e não só neste último caso.

#### **a) Discriminação salarial derivada do sistema de classificação profissional**

Posso salientar, ainda, que no ponto um do artigo 77º da Proposta, e de acordo com o disposto no artigo 265º do CT, a estipulação de que, se não existir acordo entre trabalhador/a e empresa na fixação da remuneração, esta deverá ser determinada judicialmente tendo como referência trabalhadores “com a mesma antiguidade e qualificação técnica ou profissional” que prestem “serviço no mesmo estabelecimento ou em outro estabelecimento da mesma entidade empregadora”.

Nesse seguimento, no ponto dois do mesmo artigo da Proposta, institui-se que não existindo trabalhador/a com as condições referidas anteriormente, dever-se-á atender “à retribuição fixada neste CCTV para trabalhador com a mesma antiguidade e qualificação técnica ou profissional”.

O preconizar desta norma de fixação da remuneração revela-se importante pois retira a possibilidade de a mesma ser determinada pelo livre-arbítrio da entidade empregadora ou de quem a dirija.

#### **b) Atribuição de complementos salariais**

Relativamente a este tópico, No ponto um do artigo 76º, a PCCTV estabelece que “a base de cálculo das prestações complementares e acessórias da retribuição é constituída apenas pela retribuição base, salvo disposição legal expressa em contrário”.

Deste critério, legítimo porque definido objectivamente e não sujeito à arbitrariedade do topo da hierarquia das entidades empregadoras, há que concluir, contudo, que lhe subjaz uma discriminação latente, eventualmente, mais “verificável” nas mulheres uma vez que são estas que ocupam as funções com pior remuneração base e que raramente são promovidas aos lugares de chefia. Podemos constatar tal consequência, da pior remuneração, pelos dados disponíveis no Anexo 2, disponível nas páginas 51 e 52, deste documento.

### **c) Protecção no despedimento**

Relativamente a este assunto, a Proposta analisada enuncia o instituído pelo artigo 51º do CT, excepto quando adiciona o texto “salvo prova em contrário”, no ponto 2 que se refere à consideração do “despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante” ser sem justa causa.

## **D.5 – Conciliação Vida Laboral – Vida Familiar**

Logo no início do seu capítulo IV, relativo à protecção na maternidade e na paternidade, a PCCTV discutida clarifica, no seu artigo 12º, as definições de trabalhadora grávida, de trabalhadora puérpera e de trabalhadora lactante de acordo com o artigo 34º do CT para o qual remete.

Analisemos o que estabelece a Proposta relativamente aos tópicos que se seguem.

### **a) Licenças por maternidade, por paternidade e parental**

Relativamente à licença por maternidade, a PCCTV, no seu artigo 13º, e remetendo para o artigo 35 do CT, preconiza o disposto neste, nomeadamente os 120 dias de licença materna, estipulando 15 dias (mais um que o mínimo previsto na lei) de licença por maternidade em caso de aborto espontâneo.

No artigo 14º, a PCCTV dispõe o previsto no artigo 68º da RCT com a excepção de no ponto cinco estipular *trinta dias* ao invés dos *dez dias* que a RCT preconiza para a antecedência com que a trabalhadora grávida deve informar a entidade empregadora se quiser gozar parte da sua licença antes do parto. Uma vez que se mantém a hipótese de poder avisar “logo que possível” desde que “em caso de urgência comprovada pelo médico”, a questão não se afigura tão delicada. Contudo, há que questionar se será legal tal divergência de prazos.

Em relação à licença por paternidade, a PCCTV transcreve o disposto no artigo 36º do CT para o seu artigo 15º sem acrescentar algo de novo.

No artigo 16º, a PCCTV estabelece o determinado pelo artigo 69º da RCT, designadamente quanto à antecedência com que o pai trabalhador tem que informar a entidade empregadora.

O que importa fazer notar nesta última questão é que, sendo possível ao pai gozar parte da licença a que a mãe trabalhadora teria direito, por exemplo por decisão conjunta dos pais, não existe neste artigo 16º a mesma exigência de dias de antecedência, ou a alteração do número de dias preconizado no CT, do que no caso supra mencionado da mãe. Se os trinta dias de aviso prévio acima referidos para a trabalhadora grávida têm como justificação a sua eventual substituição temporária na empresa, temos que perguntar se o mesmo não devia ser aplicado ao pai trabalhador, por exemplo, nos casos em que, por decisão conjunta, goze de parte da licença da sua cónjuge. Parece-me que sim e penso também que tal diferenciação constitui uma situação de discriminação.

A PCCTV estabelece ainda, no seu artigo 21º, a licença parental e a licença “especial para assistência a filho ou adoptado”, que estaria de acordo com o estipulado pelos artigos 43º da CT e 76º e 77º da RCT não fosse o caso da Proposta aqui estudada voltar a alterar os prazos determinados nestes últimos artigos. Refiro-me designadamente ao ponto 1 do artigo 21º onde, para efeitos do direito à licença, o limite de idade da criança é diminuído para metade (de *seis* para *três* anos); à alínea *B*, do mesmo ponto 1, que refere o prazo em que pai e mãe podem trabalhar a tempo parcial é também reduzido para metade (de *doze* para *seis* meses); à não disponibilização, nos pontos 2 e 3 do mesmo artigo da PCCTV, da opção do pai e da mãe gozarem os referidos períodos de licença de modo interpolado, como previsto na lei; à diminuição do período de licença especial de *dois anos* para *seis meses*, no ponto 3 do referido artigo da Proposta; ao encurtamento de *três* para *um* ano, da mesma licença especial, no caso de nascimento de um/a terceiro/a descendente, no ponto 4 do artigo 21º; aos aumentos de *trinta* para *sessenta dias* nos prazos de aviso, por parte do/a progenitor/a, à empresa relativamente às datas de início e de termo e demais condições do período de licença ou de trabalho a tempo parcial, nos pontos 6 e 11 do já citado artigo da PCCTV; à redução do período da licença de *seis* para *três meses*, no caso de falta de indicação pelo/a trabalhador/a (ponto 12 do mesmo artigo); e, ao aumento de quinze para *trinta dias* do prazo de antecedência (em relação ao termo da licença) com que o/a colaborador/a tem que comunicar à entidade empregadora “a sua intenção de regressar ao trabalho, ou de a prorrogar” (caso não tenha atingido o período máximo da mesma).

De todas estas situações, surge uma única conclusão: nos pontos salientados, a PCCTV é menos favorável do que o CT ou a RCT, as leis aplicáveis, logo nesses pontos a Proposta não deve ser tida em conta, devendo sim valer o disposto no CT e na RCT. Consequentemente, a PCCTV, ao diminuir prazos de usufruto ou aumentar prazos de aviso, cria aqui mais uma forma de discriminação que acaba por recair nas mulheres pois, como se pode ver nos quadros no anexo 1, são estas que histórica e culturalmente são socialmente movidas a usufruírem daquelas licenças para assistência a familiares.

### **b) Regime das licenças, faltas, dispensas e férias**

O artigo 25º da PCCTV, seguindo o disposto no artigo 50º do CT, indica os casos em que a ausência do posto de trabalho não implica perda de direitos, salvo quanto à remuneração, seja por licenças, dispensas ou faltas para assistência a descendentes. São ainda indicadas as circunstâncias em que estas ausências podem ocorrer, existindo também remissão para os artigos 96º, 97º e 101º da RCT.

#### **- Faltas ou dispensas (retribuídas ou não) por razões familiares**

No artigo 19º, a PCCTV regulamenta, de acordo com os artigos 39º do CT e 72º e 73º da RCT, as dispensas dos trabalhadores para consultas, amamentação e aleitação.

Podemos verificar que mais uma vez se aumenta, de *dez* para *trinta* dias, o prazo que vem nas leis para os trabalhadores avisarem a entidade empregadora da data de início do período de amamentação ou aleitação para efeitos de dispensas. Também aqui se pode tirar a mesma conclusão da não aplicabilidade do prazo da PCCTV mas sim do instituído pelo CT ou pela RCT, dado que o primeiro é mais desfavorável para os colaboradores.

Relativamente às faltas para assistência a menores, a PCCTV segue o disposto pelo CT no seu artigo 40º e na RCT no seu artigo 74º, nomeadamente no que respeita ao limite de trinta dias de faltas por ano até o ou a descendente fazer dez anos.

### **c) Duração e Organização do Tempo de Trabalho**

A Proposta estudada, no seu artigo 66º, estabelece a definição de *tempo de trabalho* e os períodos de interrupção que se incluem naquele.

Apresenta, ainda, no seu artigo 67º, a definição de *período normal de trabalho* e qual a duração deste para os trabalhadores abrangidos por esse instrumento de regulamentação colectiva: *oito horas por dia e quarenta horas semanais*, salvo no caso de trabalhadores de escritório que têm *trinta e nove horas semanais*.

No ponto quatro do mesmo artigo, a PCCTV estabelece que os trabalhadores poderão ser chamados “a prestar a sua actividade por mais *trinta* minutos” em vez de determinar os *quinze* minutos estipulados por lei. Além disso, não prevê a possibilidade de os trabalhadores usufruírem noutra dia desse tempo que ficarem após a hora, ou seja, não a forma de conciliação entre vida laboral e vida familiar que é o denominado “Banco de Horas” ou “Banco de Tempo”.

#### **- Adaptabilidade na Organização do Tempo de Trabalho**

Após estabelecer, no ponto um do artigo 68º, que “o período normal de trabalho pode ser definido em termos de média, num período de referência de doze meses”, a Proposta analisada estipula que o número de horas naquele período pode ser aumentado até sessenta horas semanais, desde que não ultrapasse a média de cinquenta horas por semana em cada dois meses nem as quarenta e oito horas semanais nos doze meses referidos.

No ponto cinco do mesmo artigo, apresenta-se uma abertura à conciliação vida laboral-familiar quando, de acordo com o ponto quatro do artigo 165º do CT, se diz que a redução diária não pode ser superior a duas horas, nas semanas em que a duração seja inferior a quarenta horas, para efeitos de cumprimento das médias supra-mencionadas, mas que as partes (empresa e trabalhador/a) “podem também acordar na redução da semana de trabalho em dias ou meios dias”.

Verifica-se então uma aproximação ao acima referido “Banco de Tempo”, sem que no entanto se alargue a sua abrangência a todo o horário, ou a todas as semanas, e não só ao período que se refira à diminuição de horas semanais e/ou diárias para efeito de cumprimento da média da duração do trabalho no período de referência. Por outras palavras, não se preconiza a possibilidade de trabalhadores e trabalhadoras poderem diminuir o seu período normal de trabalho, nomeadamente

para passarem mais tempo com a família, garantindo-se às entidades empregadoras o direito de verem essas horas ressarcidas posteriormente pela prestação de horas extra por parte dos trabalhadores.

#### **- Flexibilidade de Horário e Trabalho a Tempo Parcial**

No artigo 22º, a Proposta analisada, de acordo com o instituído pelo CT, transcreve o direito dos trabalhadores a trabalharem a tempo parcial, ou com flexibilidade de horário, no caso de terem filhos menores de doze anos, podendo tal direito ser exercido por qualquer dos progenitores da criança.

No ponto 3 do referido artigo, surgem novas diferenças para com o preconizado pela RCT no ponto 2 do artigo 78º, ou seja, altera-se o período normal de trabalho a tempo parcial de 50% para 75% ou os *três* dias por semana para *quatro* dias semanais. Contudo, nestas duas alterações há que saber se as mesmas resultam da salvaguarda do “acordo em contrário” prevista no ponto 2 do artigo 78º da RCT.

Relativamente à flexibilidade de horário, a PCCTV, de acordo com o ponto 2 do artigo 79º da RCT, reproduz a definição daquela flexibilidade mas repete as alterações enunciadas anteriormente, ou seja, nas condições que a referida flexibilidade deve cumprir, a Proposta aumenta a duração da presença obrigatória, em regime de flexibilidade, de 50% para 75% do período normal de trabalho (ponto 6-a do artigo 22º). Outra alteração encontra-se no ponto 7 deste último artigo mencionado, onde se estabelece a média de um período de *oito semanas* ao invés das *quatro semanas*, referidas na RCT, para cumprimento do período normal de trabalho semanal.

Para usufruir de trabalho a tempo parcial ou de flexibilidade de horário, é estipulado que os trabalhadores devem solicitar tal direito, por escrito, à entidade empregadora com a antecedência de *sessenta dias*. Este prazo, tal como os anteriores que abordámos, também é aqui alterado relativamente ao indicado na RCT: *trinta dias*. Ademais, são igualmente diminuídos os limites de anos para *um*, em vez de *dois*, e de *dois*, em vez de *três*, referentes ao prazo durante o qual os trabalhadores prevêm trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade horária. (ponto 9, 9-a da PCCTV) Tal redução, mais uma vez, representa uma forma de discriminação pois apresenta mais consequências prejudiciais para as mães

trabalhadoras do que para os pais trabalhadores, dada a maior probabilidade de serem elas a usufruir de tais períodos de formas de organização do trabalho facilitadoras da conciliação entre vida familiar e vida laboral.

No que concerne ao prazo que as empresas têm para informarem os trabalhadores, em caso de recusa do parecer desfavorável da entidade competente “na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres”, também esse é aumentado, pela Proposta aqui em análise, de *vinte* para *trinta dias*. Relativamente a este processo são ainda alterados outros prazos, em favor da empresa, por exemplo, quanto às situações que implicam a aceitação do pedido dos trabalhadores para trabalho a tempo parcial ou flexibilidade horária.

No ponto 18 do artigo 22º da PCCTV, é definido o tempo de prorrogação, *seis meses ou um ano no caso de terceira criança*, ou até *dois anos* no caso de ser deficiente ou ter doença crónica, além do período “normal” de prestação de trabalho a tempo parcial.

A Proposta estudada estabelece ainda, no ponto quatro do seu artigo 73º, a preferência dos trabalhadores com responsabilidades familiares, entre outros, na admissão a regime de trabalho a tempo parcial. Medida esta bastante importante para a promoção da conciliação entre vida laboral e vida familiar, componente das questões de género abordadas neste estudo.

Contudo, a PCCTV, no ponto um do artigo acima referido, aumenta a percentagem de *75%*, prevista no número um do artigo 180º do CT, para *90%* do período normal de trabalho a tempo completo, usufruindo assim do disposto no ponto dois daquele artigo do CT. Esta alteração não deixa de afectar negativamente os trabalhadores com responsabilidades familiares pois diminui o tempo de que poderiam, eventualmente, usufruir.

A Proposta aqui analisada introduz ainda uma outra alteração, positiva a meu ver, em relação ao estipulado no número quatro do artigo 186º do CT, quando aumenta de *três* para *seis* anos o período em que os trabalhadores têm direito a retomar a prestação de trabalho a tempo completo depois de terem estado, por período determinado, a tempo parcial.

### **- Trabalho Nocturno e Trabalho Suplementar**

Em relação ao trabalho nocturno, a Proposta transcreve para o seu artigo 24º o disposto no artigo 47º do CT excepto, novamente, no que respeita a prazos. Podemos verificar que o ponto 1-a do artigo 24º indica o prazo de *sessenta dias* ao invés dos *cento e doze dias* previstos no CT; e, o ponto 3 do mesmo artigo exige à mãe trabalhadora *trinta dias* de antecedência, em vez dos *dez dias* referidos no artigo 83º da RCT, para avisar a entidade empregadora da sua intenção de ser dispensada de prestar trabalho nocturno. Esta situação, de aumento do prazo previsto na lei, sucede apesar de, no ponto 4, a PCCTV referir que se houver urgência medicamente comprovada tal aviso pode ser efectuado independentemente do prazo.

No que respeita ao trabalho suplementar, a PCCTV subscreve, no seu artigo 23º, o que é instituído pelo artigo 46º do CT, ou seja, que a trabalhadora grávida, ou com criança menor de doze meses, ou o pai que tenha tido licença por paternidade, não está obrigada/o a prestar trabalho suplementar.

Relacionado com este último tópico está o descanso compensatório de que fala o artigo 202º do CT. Neste, é referido que “a prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado”. Contudo, esta situação não está prevista na Proposta aqui abordada. Assim, apenas se prevê a compensação monetária por cada hora de trabalho suplementar. Poderia existir, por exemplo, a possibilidade de os trabalhadores optarem por uma das compensações, monetária ou de descanso.

#### **d) Redução de horário laboral para assistência a familiares**

A PCCTV, sobre esta matéria, segue o disposto no artigo 70º da RCT, ou seja, prevê a redução do período normal de trabalho semanal em cinco horas se for para assistência a descendentes com deficiência ou doença crónica e que tenham até um ano de idade. Também aqui a Proposta estabelece uma antecedência superior à prevista na referida lei (de dez para trinta dias) para a comunicação à entidade empregadora da sua pretensão em reduzir o período normal de trabalho

semanal. Suscita-se a mesma questão da legalidade de tal divergência de dias para com o estipulado pelo CT.

De louvar é o facto de a Proposta preconizar, no artigo 18º, o instituído pelo artigo 82º da RCT, nomeadamente a não perda, por parte dos trabalhadores, dos direitos consagrados na lei quando houver redução do período normal de trabalho. Aqui há que alertar para o lapso do ponto 2 do artigo 18º da PCCTV remeter erroneamente para o número 6 do artigo 85º quando deveria, penso eu, fazê-lo para o número 7 do mesmo artigo.

### **e) Mobilidade Geográfica e Transferência Temporária**

No seu artigo 61º, a Proposta analisada, de acordo com os artigos 315º a 317 do CT, estabelece e regulamenta as condições de transferência, temporária ou não, que implique mobilidade geográfica dos trabalhadores para outro local de trabalho.

De louvar o seguimento da lei no que respeita ao dever da entidade empregadora em “custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos com deslocações” e as “resultantes da mudança de residência” que “sejam impostas pela transferência do local de trabalho” (art. 61º, ponto 2); e, a fixação do critério de um raio de 50 quilómetros para limite máximo na mudança de local de trabalho, em relação ao original (art.61º, ponto 4).

No artigo 63º, a PCCTV admite ainda a possibilidade da cedência ocasional de trabalhadores desde que se verifiquem as condições que estabelece no ponto dois desse artigo, nomeadamente uma relação societária entre a empresa que cede e a que recebe, o acordo do/a trabalhador/a num documento escrito e que tenha “carácter não sistemático e temporário com duração até três anos, renovável”.

Creio que seria importante, por parte da negociação colectiva, clarificar este carácter não sistemático e temporário, mas que pode ir até três anos e que pode ser renovável, dadas as implicações inerentes na esfera familiar dos trabalhadores cedidos, pois não se entende como pode o não sistemático e temporário pactuar com a possibilidade de renovação após os três anos.

### **f) Horário de Trabalho e Intervalos de Descanso**

Após salvaguardar ao trabalhador um período de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, a PCCTV, de acordo

com o artigo 176º do CT, indica as excepções que permitem reduzir tal período de descanso. Assim, no ponto dois do seu artigo 69º, lê-se este período pode ser reduzido quando os trabalhadores ocupem cargos de administração ou direcção, ou estejam isentos de horário; quando, por motivo de força maior, seja necessário trabalho suplementar ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa; e, ainda, quando os períodos de trabalho sejam fraccionados, como no caso dos serviços de limpeza. Daqui advém uma possibilidade de discriminação das mulheres trabalhadoras pois são elas que tendem a ocupar estes cargos de limpeza, mas também dos homens trabalhadores por serem assim afastados durante mais tempo da esfera familiar, dado que tendem a ocupar os cargos directivos ou de administração.

Outra questão suscitada refere-se ao ponto quatro do artigo 69º da Proposta, onde se afirma que “o período de descanso diário também pode ser reduzido quando se trate de actividades caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço [...] nomeadamente [...] por especificidades do funcionamento de estabelecimentos do sector da indústria, da reparação e do comércio automóvel”, apesar de esta não ser uma das actividades mencionadas no ponto quatro do artigo 176º do CT.

No ponto cinco daquele artigo da PCCTV, surge a compensação aos trabalhadores pela estipulação, de acordo com o artigo do CT acima referido, do direito destes a um “período de descanso compensatório de duração igual ao da redução operada, a gozar logo que possível”. Medida esta que, mesmo apesar de vir da lei, não deixa de ser motivo de congratulação por ser prevista nesta Proposta aqui analisada.

No ponto cinco do artigo 70º da PCCTV, apesar de se seguir o disposto no número um do artigo 175º do CT, penso que se deveria igualmente ressaltar a obrigatoriedade da Inspeção-Geral de Trabalho autorizar a redução, extinção ou alargamento do período de descanso diário, “quando tal se mostre favorável aos interesses dos trabalhadores” e não só quando se justifique pelas necessidades das entidades empregadoras.

Quando se fala de isenção de horário de trabalho, no artigo 71º da Proposta estudada, estabelece-se as condições em que aquela pode suceder mas sem que

se aluda à conjugação de tal medida com as necessidades e benefícios de conciliação família-trabalho.

## D.6 – A Questão Terminológica

No que diz respeito a esta categoria de análise, a Proposta estudada não atenta na importância do género nos termos que usa ao longo do seu texto.

Assim, vemos que termos como “o trabalhador” e “o empregador” são utilizados na esmagadora maioria das vezes e surge, inclusive, a utilização de outros termos “mais inócuos”, como “os trabalhadores”, em situações em que haja a interferência mais “óbvia” de elementos do sexo feminino ou que seja importante ressaltar a hipótese da intervenção das trabalhadoras.

Tal é particularmente notório quando se fala, no ponto quatro do artigo 73º, de “trabalhadores com responsabilidades familiares”, sabendo-se que, na maioria dos casos, serão as trabalhadoras a ter essas responsabilidades.

De causar alguma perplexidade é o uso por duas vezes do termo “entidade empregadora” em oposição às, porventura centenas de, outras vezes em que é usada a designação “empregador”. Uma daquelas vezes sucede no ponto um do artigo 77º, a outra encontra-se na alínea “a” do artigo 53º. Verifica-se assim que o que deveria ser a regra é na realidade a excepção. Em vez de se utilizar linguagem e termos mais inócuos, consensuais e positivos no que concerne à questão do género, deixa-se prolongar o uso de vocábulos tendenciosos do ponto de vista do género.

Convenhamos, “trabalhador” é o termo masculino da pessoa trabalhadora, e não a designação de género feminino ou plural de quem trabalha. Por isso, não pode ser por um “decreto” que diga que por trabalhador se entende todos os trabalhadores, masculinos e femininos, que se possa retirar toda a conotação linguística, social e psicológica inerente àquela palavra. Se nos referimos “ao trabalhador”, “pelo trabalhador”, “do trabalhador”, “para o trabalhador”, “o trabalhador”, mesmo que inconscientemente, não conseguimos visualizar outra figura que não a do trabalhador masculino. Quanto mais nos mentalizarmos que “esse trabalhador” pode ser uma trabalhadora.

Apesar de tal situação advir de factores complexos, podemos referir que a tal não será alheio o facto da influência da nossa cultura e da sociedade em que

vivemos serem predominantemente machistas. Temos que recordar que, por exemplo, as leis começaram a ser escritas por homens (legisladores, juízes, advogados, “pensadores”, filósofos) e num tempo em que eram os homens que ocupavam o mundo laboral; e, também, que quando se iniciaram as primeiras negociações entre representantes dos trabalhadores e os patrões, ou representantes destes, também todos estes eram homens. Daí até aos nossos dias muito mudou. Mas nem tudo. Apesar da crescente e contínua entrada, massiva, das mulheres no mundo laboral, mantivemos a terminologia. Por conveniência, por facilidade, por conformismo, por hábito, ou por outros motivos que sejam. Mas o facto é que mantivemos. E continuamos a deixar que esses termos rotulem e definam funções que não pertencem a nenhum dos géneros, seja ele masculino ou feminino, e a permitir, também, que tais vocábulos nos “formatem” e que contribuam para a não evolução da sociedade portuguesa nesse aspecto particular.

Poderão pensar que é uma questão de pormenor, que não “interessa” ou que não faz diferença. Mas se for uma questão menor, que já vimos que não é devido à imagem mental e social que fazemos dos termos, então porquê o problema em mudar? Porquê o “pormenor” em aceitar o uso de outros vocábulos? Porquê o entrave à mudança? Por que não alterar a terminologia da negociação colectiva relativamente às questões de género? Mesmo que o Código do Trabalho, ou outra legislação, não o faça. Por que não passar a designar “o trabalhador e a trabalhadora”, ou os trabalhadores e as trabalhadoras”, ou “os trabalhadores”, ou “o ente trabalhador”, ou “a pessoa trabalhadora”?

Por exemplo, na firma Tavares de Oliveira – Assessores e Consultores de Empresas, Lda., “a preocupação desta empresa com a temática da igualdade de género revela-se, também, no cuidado de redigir a documentação da empresa nos géneros masculino e feminino”. (Guerreiro e Pereira, 2006)

## D.7 – Conclusões

Para concluir este capítulo, quero enunciar algumas das acções, medidas ou mecanismos possíveis a introduzir, em sede de negociação colectiva, no que respeita às questões de conciliação entre vida laboral e vida familiar que tanto impacto têm na igualdade de género e/ou de oportunidades entre homens e mulheres nas relações laborais.

Neste sentido, seria importante, por exemplo, adoptar formas de organização do trabalho e de medidas positivas que promovam e facilitem a conciliação da vida profissional com a vida familiar, tais como sejam:

- \* A adaptabilidade de horários também às necessidades familiares e não só às necessidades empresariais;

- \* O “Banco de Horas” em que os/as trabalhadores/as podem acumular horas extra para mais tarde ter horas ou dias livres para a família;

- \* O evitar reuniões e acções de formação fora do horário laboral;

- \* A garantia e a monitorização da igualdade no acesso às diferentes funções e às promoções, através da formalização de processos e procedimentos de acesso, de avaliação e de progressão, entre outros;

- \* A criação e disponibilização de bases de dados com todo o tipo de serviços que possam ser úteis aos trabalhadores com pessoas dependentes (ex. creches, serviços de assistência a idosos, serviços de proximidade – lavandarias, “take-aways”);

- \* A designação de uma pessoa no departamento de recursos humanos que tenha a função de gerir esta base de dados e que faça a interligação entre os colaboradores e os serviços de que estes necessitem;

- \* A criação e/ou disponibilização de um espaço equipado e com pessoal qualificado, cujos serviços possam ser adquiridos quando necessário, para que os colaboradores aí possam deixar as suas crianças, por exemplo, durante parte do dia ou nas férias escolares;

- \* A organização de serviços de prestação de cuidados ao domicílio para trabalhadores com dependentes a seu cargo.

Estas são apenas algumas medidas levadas a cabo por diversas empresas e que já provaram ter resultados na motivação dos colaboradores, no bom ambiente no local de trabalho e, inclusive, na produtividade da empresa.

Importa também reafirmar que o objectivo de enunciar estas medidas é tão só o de promover a sua divulgação para que outras entidades empregadoras possam daí retirar ideias para aplicarem essas ou outras iniciativas que melhor se adaptem à sua realidade.

## **E – Aferição das Hipóteses enunciadas**

A esta altura importa aqui recordar as questões de partida que enunciei no início:

*Está, ou não, a proposta de CCTV de acordo com o juridicamente instituído pelo Código do Trabalho português e pela regulamentação deste no que concerne às questões da igualdade de género?*

e,

*Prevê, ou não, a proposta de CCTV medidas efectivas de acção positiva, de sua iniciativa, de modo a prevenir e combater eventuais desigualdades por género que surjam ou existam?*

Assim, no seguimento de tudo o que foi analisado e dito anteriormente, penso que, em relação às seguintes hipóteses de trabalho:

A0: *A proposta de CCTV está de acordo com o juridicamente instituído pelo Código de Trabalho português e pela regulamentação deste no que concerne às questões de igualdade de género.*

B0: *A proposta de CCTV não prevê medidas efectivas de acção positiva de modo a prevenir e combater desigualdades por género que surjam ou existam.*

Podemos afirmar que não se verifica A0, visto que existem diferenças e alterações relativamente ao que é preconizado pelo Código do Trabalho e pela Lei n.º 35/2004 que o regulamenta.

Uma vez que a questão colocada preconiza o acordo, que se presume total, com o juridicamente estipulado pela legislação e dado que, por exemplo, a PCCTV altera prazos de comunicação ou de avisos, quer dos trabalhadores às empresas,

quer destas àqueles, não podemos, em rigor, afirmar que a Proposta analisada esteja de acordo com “o juridicamente instituído pelo Código de Trabalho português e pela regulamentação deste no que concerne às questões de igualdade de género”.

Isto porque, por exemplo, aqueles prazos de comunicação ou avisos acima referidos reportam na maioria das vezes a questões ligadas a licenças de maternidade, paternidade e/ou de faltas para apoio a dependentes, que já vimos serem maioritariamente dadas pela mulher.

Quanto à segunda hipótese de trabalho, B0, podemos dizer que se verifica, pois a Proposta prevê algumas medidas sim mas, parece-me que, todas originárias da legislação, o que se pode ver pelas remissões em todos os artigos da PCCTV para o Código de Trabalho.

Falta então ir mais além na estipulação de outras medidas e/ou na indicação da possibilidade, mesmo que sem carácter obrigatório, de outras acções e mecanismos que implementem e efectivem as políticas de igualdade que se pretendem.

## **F – Considerações Finais**

Esperando que o presente estudo preste um pequeno contributo para o debate das questões de género na negociação colectiva e do tema da conciliação entre vida laboral e vida familiar, apresento de seguida algumas reflexões finais.

Verificando-se que as lacunas “de políticas efectivas que promovam a conciliação entre trabalho e vida familiar tendem a aumentar as assimetrias entre mulheres e homens inseridos no mercado de trabalho” e que “a ausência de medidas de conciliação pode traduzir-se em menores oportunidades de carreira para os trabalhadores do sexo feminino”, insta-se à promoção e introdução prementes de modificações nas culturas organizacionais de modo a que se garanta também o direito dos trabalhadores masculinos a assumirem responsabilidades familiares.

Penso que a defesa da igualdade de género, dos direitos das mulheres e da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, neste caso na esfera laboral,

passa, hoje em dia, muito mais pela afirmação dos direitos familiares, e deveres domésticos, dos homens.

Importa também que se mude a ideia de que a presença física, obrigatória e controlada, dos trabalhadores nos locais de trabalho tradicionais tende a acabar pois “nem sempre é aquela que propicia maior produtividade”.

O que importa realçar é a necessidade de se passar da palavra, da declaração de princípios à acção, à implementação de procedimentos e de mecanismos que concretizem e efectivem as políticas de promoção de igualdade de género, de igualdade de oportunidades e/ou de prevenção e combate à discriminação entre homens e mulheres nas relações no mundo do trabalho.

Neste sentido, penso ser pertinente questionar onde andam, ou que fazem, os sindicatos acerca da não mudança, até agora, da terminologia masculina utilizada. Tantas vezes paladinos na defesa da igualdade dos trabalhadores, pergunta-se se essa igualdade será só para “o trabalhador”. Aquele que é mencionado na negociação colectiva. Questiona-se também: então e a/s trabalhadora/s?

A questão da mudança de tais terminologias e definições e/ou designações “no masculino” é tão mais importante quanto a sua necessidade e a sua “urgência”. Quanto mais cedo se mudar a terminologia machista da negociação colectiva, mais cedo se mudará o discurso e os vocábulos utilizados no nosso quotidiano. Dessa forma, mais cedo mudarão, também, essas práticas e, conseqüentemente, mais cedo se começará a mudar as mentalidades. Pois, penso que, com o passar do tempo, após tal mudança, o hábito fará alguns “monges” e algumas “monjas”.

Para finalizar, importa recordar, de novo, as vantagens e mais-valias para as empresas, ao adoptarem tais medidas e cultura de conciliação entre profissão e família. Assim, transcrevo aqui, doze vantagens, indicadas no “*Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar*”:

1. Incentiva a criatividade e a motivação dos trabalhadores, gera melhor comunicação entre chefias e operacionais, e promove um maior completo conhecimento dos objectivos e da cultura da organização;
2. Facilita a introdução de novos métodos de trabalho e de novas tecnologias, proporcionando nomeadamente uma maior utilização do capital tecnológico;
3. Pode proporcionar redução de *turnover*, com poupanças em recrutamento de pessoal;

4. Reduz os custos com processos de formação na medida em que contribui para a fixação de recursos humanos qualificados;
5. Aumenta a produtividade, na medida em que faz um planeamento dos tempos de trabalho mais ajustados às necessidades dos trabalhadores, o que evita absentismos imprevistos;
6. Alarga e diversifica o leque dos potenciais colaboradores interessados em trabalhar numa empresa que lhes oferece boas condições de exercício de uma actividade profissional em harmonia com as suas responsabilidades familiares;
7. A diversificação de colaboradores com competências mais alargadas cria uma maior variedade de recursos, de capacidades e de perspectivas;
8. Reduz os conflitos laborais;
9. Através da reorganização dos tempos de trabalho, em determinadas actividades, a empresa poderá atrair novos clientes;
10. Os custos de criação de serviços (tanto para crianças como idosos) podem ser deduzidos nos custos fiscais da empresa;
11. Valoriza a imagem da empresa na comunidade envolvente e a nível internacional, o que contribui para a promoção dos seus produtos e para o aumento do volume de negócios;
12. Permite que a empresa se candidate a prémios, os quais também contribuem para divulgação das suas boas práticas e responsabilidade social, promovendo o reconhecimento e visibilidade da empresa no mercado". (Guerreiro, Lourenço e Pereira, 2006)

# ANEXOS

Anexo 1:

- Dias de dispensa especial para assistência a menores (Número)
- Beneficiários de faltas especiais pelo nascimento de netos (Número)
- Beneficiários de dispensa especial para assistência a menores (Número)
- Beneficiários de dispensa especial para assistência a deficientes profundos e doentes crónicos (Número)
- Beneficiários de licença por adopção (Número)
- Beneficiários de licença parental remunerados (Número)
- Beneficiários de licença de paternidade (Número)
- Beneficiárias de licença de maternidade (Número)

		1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Dias de dispensa especial para assistência a menores	Homens				10651	14906	17194	21082	19827	14153	22219
	Mulheres				332960	417998	434271	507835	450260	309109	444346
Beneficiários de faltas especiais pelo nascimento de netos	Homens						0	0	0	0	0
	Mulheres						4	7	x	11	13
Beneficiários de dispensa especial para assistência a menores	Homens				854	1186	1290	1701	1700	1799	2010
	Mulheres				24741	29954	30502	36986	33190	34753	34471
Beneficiários de dispensa especial para assistência a deficientes profundos e doentes crónicos	HM					21	214	553	655	980	948
	Homens					x	13	25	26	39	40
	Mulheres					x	201	528	629	941	908

Beneficiários de licença por adopção	HM	38	35	26	40	75	92	95	132	151	218
	Homens	11	8	11	0	6	8	11	11	21	33
	Mulheres	27	27	15	40	69	84	84	121	130	185
Beneficiários de licença parental remunerados	Homens					146	4734	16282	27406	31151	32945
	Mulheres					0	0	0	0	0	
Beneficiários de licença de paternidade	Beneficiários de licença de paternidade									41191	43395
Beneficiárias de licença de maternidade	Beneficiárias de licença de maternidade	68066	66932	65621	76394	76898	73342	72566	78672	76346	76127

Fonte: INE, [www.ine.pt](http://www.ine.pt)

## Anexo 2:

### Remunerações médias mensais de base

<b>Unidade</b>	Euro
<b>Periodicidade</b>	Anual
<b>Fonte</b>	MSSS - Ministério da Solidariedade e Segurança Social, Quadros de Pessoal
<b>Data de actualização</b>	Maio-2004
<b>Dimensões</b>	- Sexo - Classificação Portuguesa das Actividades Económicas (CAE Rev. 2.1)
<b>Conceitos</b>	- REMUNERAÇÃO DE BASE Montante líquido (antes da dedução de quaisquer descontos) em dinheiro e/ou géneros, pago com carácter regular e garantido ao trabalhador no período de referência e correspondente ao período normal de trabalho.
<b>Observações</b>	Montante líquido (antes da dedução de quaisquer descontos) em dinheiro e/ou géneros pago aos trabalhadores, com carácter regular mensal, referente ao mês de Outubro e correspondente às horas normais de trabalho.  Ministério da Segurança Social e do Trabalho

“Mulher e COMÉRCIO POR GROSSO E A RETALHO; REPARAÇÃO DE VEÍCULOS AUTOMÓVEIS, MOTOCICLOS E DE BENS”: 519,05 €

“Homem e COMÉRCIO POR GROSSO E A RETALHO; REPARAÇÃO DE VEÍCULOS AUTOMÓVEIS, MOTOCICLOS E DE BENS”: 669,22 €

Fonte: INE, [www.ine.pt](http://www.ine.pt)

### Ganho médio mensal de base, por actividade

<b>Unidade</b>	Euro
<b>Periodicidade</b>	Anual
<b>Fonte</b>	MSSS - Ministério da Solidariedade e Segurança Social, Quadros de Pessoal
<b>Data de actualização</b>	Maió-2004
<b>Dimensões</b>	- Sexo - Classificação Portuguesa das Actividades Económicas (CAE Rev. 2.1)
<b>Conceitos</b>	- GANHO  Montante ilíquido em dinheiro e/ou géneros, pago ao trabalhador, com carácter regular em relação ao período de referência, por tempo trabalhado ou trabalho fornecido no período normal e extraordinário. Inclui, ainda, o pagamento de horas remuneradas mas não efectuadas (férias, feriados e outras ausências pagas).
<b>Observações</b>	Ministério da Segurança Social e do Trabalho  O período de referência é o mês de Outubro

“Mulher e COMÉRCIO POR GROSSO E A RETALHO; REPARAÇÃO DE VEÍCULOS AUTOMÓVEIS, MOTOCICLOS E DE BENS”: 587,98 €

“Homem e COMÉRCIO POR GROSSO E A RETALHO; REPARAÇÃO DE VEÍCULOS AUTOMÓVEIS, MOTOCICLOS E DE BENS”: 765,95 €

Fonte: INE, [www.ine.pt](http://www.ine.pt)

## Anexo 3:

### CRITÉRIO DIFERENCIADOR DE TABELAS

#### I

Empresas estritamente comerciais são aquelas que se dedicam em separado ou conjuntamente à importação, comércio por grosso e ou retalho de veículos, máquinas agrícolas e industriais, pneus, peças e acessórios, motociclos, reboques e outros bens ligados à actividade automóvel.

#### II

Empresas estritamente de reparação são aquelas que se dedicam exclusivamente à reparação de veículos automóveis.

#### III

Empresas estritamente de montagem de automóveis são aquelas que se dedicam exclusivamente à montagem de automóveis.

#### IV

Empresas polivalentes são aquelas que, além das actividades estritamente comerciais ligadas ao comércio automóvel, exercem outras actividades comerciais e ou industriais de prestação de serviços.

#### V

Às empresas referidas no nº 1 aplicam-se as tabelas I e II, consoante o valor da facturação anual global seja, respectivamente, inferior ou superior a € 1 032 012.00 (206 900 000\$). Às empresas referidas nos nºs II, III e IV aplicar-se-ão as tabelas I ou II, consoante o valor da facturação anual global seja, respectivamente, inferior ou superior a € 1 941 525.00 (289 000 000\$), deduzidos os impostos e taxas sobre as quais não indicam margens de lucro e ainda as vendas de combustíveis.

Às empresas em que, por virtude da aplicação de instrumentação anterior, já seja aplicada a tabela II da referida instrumentação aplicar-se-á a tabela II do presente CCT, não podendo, a partir da data da entrada em vigor do mesmo, passar a aplicar-se a tabela I.

#### VI

As tabelas salariais e o critério diferenciador de tabelas constantes do anexo I produzem efeitos a partir de 1 de Agosto de 2001.<sup>112</sup>

---

<sup>112</sup> Acordo celebrado com o SITESC, publicado no B.T.E., 1ª série, nº 8, de 28.02.02, cujo Aviso de Portaria de Extensão foi publicado no B.T.E., 1ª série, nº 35, de 22.09.02, aguardando-se pela publicação da mesma.

## Bibliografia

- ACAP, AIMA, ARAN, ANECRA e AIM; *Proposta de Contrato Colectivo de Trabalho Vertical*; 2006; e *CCTV/Automóvel*; 2002.
- Centro de Investigação e Estudos de Sociologia; Quaternaire Portugal; *Relatório Final – Estudo de Actualização da Avaliação Intercalar do POEFDS*; capítulo 5; s/d.
- Coelho, Lina; *Mulheres, Família e Mercado de Trabalho: Que Desafios à Regulação das Economias Pós-Industriais?*; Centro de Estudos Sociais, Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.
- Coelho, Zara Pinto; *Género no discurso das campanhas anti-droga*; Centro de Estudos de Comunicação e Sociedade; 2004.
- Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres; *Impacto em Função do Género*; 2006.
- Eiras, Ruben; Pedro; Fernanda; *Análise do Estudo “As Mulheres entre o Trabalho e a Família nos Países da União Europeia”*; s/d.
- EQUAL; *Contribuir Activamente para a Igualdade de Género no âmbito da Disseminação de Produtos EQUAL*; s/d.
- Guerreiro, Maria das Dores; Lourenço, Vanda; Pereira, Inês; *Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar – Manual para as Empresas*; Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego; 2006.
- Guerreiro, Maria das Dores; Pereira, Inês; *Responsabilidade Social das Empresas, Igualdade e Conciliação Trabalho-Família – Experiências do Prémio Igualdade é Qualidade*; Estudos n.º 5; Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego; 2006.
- Norte, Helena; *Discriminação das mulheres piora condições das crianças*; Jornal de Notícias; 2006.
- ONU; *Declaração Universal dos Direitos do Homem*; s/d.
- Pereira, Ana C.; *Igualdade de Género e bem-estar da Criança “são indissociáveis”*; Público; 2006.
- Pereiro, Jaime C. (Coord.); Escanciano, Susana R.; Méndez, Lourdes M.; Viforcós, Beatriz A.; *Conta com elas – Análisis de Género en la Negociación*

*Colectiva del Metal y de la Construcción en Empresas de la Mancomunidad del Área Intermunicipal de Vigo; 2005?*

- POEFDS; *Caderno de Encargos n.º 19 – Novas Formas de Organização e de Gestão do Tempo de Trabalho Facilitadoras da Conciliação*; s/d.
- Rede Portuguesa de Jovens para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens; *Perceber e saber do que falamos – Argumentário a Favor da Igualdade de Género*; Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres; 2006?
- Rede Portuguesa de Jovens para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens; *Um Guia para o Mainstreaming de Género*; Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres; 2006?
- Ribeiro, Fernando B.; *A Mulher no Mundo do Trabalho (Género, Classe e Globalização: entre a Submissão e a Emancipação)*; Fórum “A Situação das Mulheres no Limiar do Século XXI”; s/d.
- Roseira, Maria de Belém; *Igualdade de Oportunidades*; s/d.
- União Europeia; *Carta Social Europeia*; 1996.
- XVII Governo Constitucional da Republica Portuguesa; Programa de Governo; *VI. Famílias, Igualdade e Tolerância*; 2005.

◇ [www.publico.pt](http://www.publico.pt)

◇ [www.dn.pt](http://www.dn.pt)

◇ [www.jn.pt](http://www.jn.pt)

◇ <http://www.cite.gov.pt/>

◇ <http://europa.eu/scadplus/leg/pt/s02310.htm>

◇ [www.ces.fe.uc.pt/](http://www.ces.fe.uc.pt/)

◇ [www.ine.pt](http://www.ine.pt)

◇ <http://www.cies.iscte.pt/>

◇ [http://www.mulheres-ps20.ipp.pt/igualdade\\_opportunidades.htm](http://www.mulheres-ps20.ipp.pt/igualdade_opportunidades.htm)

◇ <http://redejovensigualdade.org.pt/drupal/>

◇ [http://www.equal.pt/documentos/Igualdade\\_de\\_Genero.doc](http://www.equal.pt/documentos/Igualdade_de_Genero.doc)

◇ <http://www.equal.pt/Documentos/equal-genero.doc>

◇ [http://www.portugal.gov.pt/Portal/PT/Governos/Governos\\_Constitucaoais/GC17/Programa/programa\\_p012.htm](http://www.portugal.gov.pt/Portal/PT/Governos/Governos_Constitucaoais/GC17/Programa/programa_p012.htm)