



Patrícia Isabel Mendonça dos Santos

“Desigualdades de Género no Trabalho – Uma análise dos casos apresentados à CITE”

Relatório de Estágio no âmbito do Mestrado em Sociologia, apresentado à Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, para obtenção do grau de Mestre, orientada pela Prof. Dr.ª Vírginia Ferreira

Coimbra, 2014



UNIVERSIDADE DE COIMBRA



FEUC FACULDADE DE ECONOMIA
UNIVERSIDADE DE COIMBRA

Patrícia Isabel Mendonça dos Santos

“Desigualdades de Género no Trabalho – Uma análise dos casos apresentados à CITE”

Relatório de Estágio no âmbito do Mestrado em Sociologia, apresentado à Faculdade de
Economia da Universidade de Coimbra, para obtenção do grau de Mestre

Orientadora: Prof. Dr.^a Vírginia Ferreira

Coimbra, 2014

Ninguém escapa ao sonho de voar, de ultrapassar do espaço onde nasceu, de ver novos lugares e novas gentes. Mas saber ver em cada coisa, em cada pessoa, aquele algo que a define como especial, um objecto singular, um amigo – é fundamental. Navegar é preciso, reconhecer o valor das coisas e das pessoas é mais preciso ainda! (Antoine de Saint – Exupéry)

Resumo: A persistência das desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho tem-se feito sentir ao longo das várias épocas, tornando-se num objecto de estudo nas diversas áreas de investigação, nomeadamente no campo da Sociologia. Este é o principal motivo que me levou a enveredar pelo estágio efectuado na Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), sendo também um tema que me suscita grande interesse. Atualmente a CITE é um dos organismos, que tem como objetivo promover e garantir a igualdade de oportunidades e de tratamento no trabalho e no emprego entre homens e mulheres. A realização deste estágio possibilitou-me aprofundar conhecimentos e competências teórico-práticas adquiridas durante o percurso académico; proporcionou-me ainda o desenvolvimento de capacidades de trabalho em equipa, com profissionais de diversas áreas, possibilitando-me assim uma experiência profissional no domínio das questões da igualdade no trabalho e no emprego, estabelecendo contactos profissionais. Para a realização da parte empírica que compõe este trabalho, foi fundamental a integração no projeto de investigação *“O que a CITE fez mudar no trabalho e emprego: análise de um percurso”*, através da análise documental de processos arquivadas nesta Comissão. A informação recolhida foi tratada recorrendo ao programa informático SPSS, dividindo os dados em dois períodos, primeiro de 1980 a 1997 e o segundo de 1998 a 2005, optando-se por analisar o comportamento das restantes variáveis em função destes períodos. Esta tarefa foi fundamental no meu processo de aprendizagem contínuo, pois forneceu-me informações cruciais, acerca do papel da CITE, dos temas abordados por este organismo, de quais são os intervenientes nos processos e do modo como os casos são tratados até se chegar a uma conclusão. Com a análise das dimensões acima descritas, constatei que a maternidade nos dias de hoje ainda é vista como fundamento de discriminação para as entidades patronais, constituindo o foco da maior parte dos processos analisados. Também a flexibilidade horária apresenta percentagens bastantes significativas, evidenciando, por um lado que são as mulheres quem mais solícita trabalhar com flexibilidade de horário e, por outro, que as entidades empregadoras dificilmente abandonam os horários rígidos. No entanto no período de 1980-1997, sobressai mais a discriminação na remuneração, na carreira e efeitos nos prémios e subsídios. Com o passar dos anos, a duração dos processos tem vindo a diminuir, uma vez que a lei se encarregou de estabelecer o prazo máximo para a

emissão de pareceres da CITE. Torna-se assim crucial a emergência de um quadro de valores que reconhece os direitos de cidadania das mulheres e o seu papel na esfera pública, colocando-as assim em igualdade com os homens em relação à vida cívica e ao exercício de uma actividade profissional.

Palavras – Chave: Igualdade; Género; Mercado de Trabalho.

Abstract: The dilignce of inequalities between men and women in the labor-market has been sensed throughout the various seasons, becoming an object of study in the numerous research areas, comprising the Sociology field. This is the main reason that led me to commence a traineeship accomplished in The Commission for Equality in Labour and Employment (CITE) besides being a subject that arouses me a great interest. Currently, “CITE” is one of the organizations, which aims promote and ensure equality of opportunities and management in employment between men and women. The traineeship fulfillment allowed me to expand my knowledge plus theoretical and practical skills acquired over the academic path; also provided me the development of team work ability, with professional from many areas, leading me to a professional experience in the field of equality issues in labor and employment, establishing business contacts. In order to perform the empirical part that encompasses this work, it was crucial the integration on the research project “What did CITE change in labor and employment: a path analysis”, through the documentary analysis of archived processes in this Commission. The informations collected was scrutinized using the SPSS software, distributing the data in two series, the first from 1980 to 1997 and the second from 1998 to 2005, being the analysis of the remaining variables behavior analyzed according to these series. This task was vital in my ongoing learning process, since provided me crucial informations about the CITE role on the topics addressed by this organization, the players in the processes and about the way the cases are treated until achieve a conclusion. With the analysis of the dimensions described above, I found that nowadays, motherhood is so far seen as discrimination ground for employers, constituting the focus of most of the analyzed cases. Likewise, the flexible working hours has a quite significant percentage, indicating on one hand that women are the ones who request more work with flexible working hours and,

on the other hand, that employers hardly give up of the rigid schedules. Nevertheless, on the period of 1980-1997, stands out more discrimination in salary, career development and effects on awards and subsidies. Over the years, the cases duration has declined since the law took charge of establishing a deadline for advisory opinions by CITE. Hence, it becomes essential the emergence of a set of values which recognizes the citizenship rights of women and their role in the public domain, thereby placing them on equal footing with men regarding civic life and assignment of a professional activity.

Key – Words: Equality; Gender; Labor-Market.

Índice

Introdução.....	xi
Capítulo I: Caraterização e Planificação do Local de Estágio.....	1
1. Planificação do Local de Estagio.....	2
1.1. Atividades Desenvolvidas.....	2
1.2. Caraterização da Entidade de Acolhimento.....	3
1.3. Organização Interna.....	6
1.4. Atendimento Presencial e de Linha Verde.....	7
1.5. Perfil dos Utentes da CITE.....	8
Capítulo II: Estado de Arte.....	11
2. (Des) Igualdade de Género: Novas Conquistas e/ou Velhas Discriminações.....	12
2.1. Mecanismos e Agentes na promoção da Igualdade de Género.....	13
2.2. Problemáticas Central na intervenção da CITE – Conciliação entre vida familiar e profissional.....	20
2.2.1. Contextualização.....	20
2.2.2. Representações da Maternidade: O que mudou?.....	25
Capítulo III: Caraterização das Problemáticas processadas pela CITE: ações e intervenientes...32	
3.1. Enquadramento Metodológico.....	33
3.2. Caraterização do Universo.....	33
3.2.1. Sexo.....	33
3.2.2. Duração do Processo.....	34
3.2.3. Localização.....	36
3.2.4. Tipologia dos Pareceres.....	39
3.2.5. Entidades Coletivas.....	40
3.2.6. Categoria Profissional.....	41
3.2.7. Outros Intervenientes no Processo.....	43
3.2.8. Ações da CITE.....	44
3.2.9. Desfecho do caso.....	45

3.2.10. Dimensão.....	47
3.2.11. Tipo de entidade empregadora.....	48
3.3. Alguns casos exemplares.....	49
4. Reflexão Crítica.....	57
5. Referências Bibliográficas.....	60

Índice de Gráficos

Gráfico 1: Análise estatística sobre os pareceres emitidos em reuniões tripartidas.....	6
Gráfico 2: Recursos Humanos da CITE 2013.....	7
Gráfico 3: Atendimento Presencial entre 2009 e 2012.....	8
Gráfico 4: Atendimento em Linha Verde.....	8
Gráfico 5: Utentes da CITE em 2012.....	9
Gráfico 6: Grupo Etário dos Utentes da CITE.....	9
Gráfico 7: Habilitações Literárias dos Utentes da CITE 2011.....	9
Gráfico 8: Evolução no uso das licenças de parentalidade, 2005-2011.....	29

Índice de Tabelas

Tabela 1: A Maternidade e a Paternidade em 2003/2004 e a Parentalidade em 2009.....	28
Tabela 2: Sexo vs Períodos de estudo em comparação.....	34
Tabela 3: Duração do Processo vs Períodos de estudo em comparação.....	35
Tabela 4: Localização vs Períodos de estudo em comparação.....	37
Tabela 5: Tipologia de pareceres vs Períodos de estudo em comparação.....	39
Tabela 6: Tipos de Entidade Coletiva vs Períodos de estudo em comparação.....	40
Tabela 7: Categoria Profissional vs Períodos de estudo em comparação.....	41
Tabela 8: Outros Intervenientes no Processo vs Períodos de estudo em comparação.....	43
Tabela 9: Ações da CITE vs Períodos de estudo em comparação.....	44
Tabela 10: Desfecho do caso vs Períodos de estudo em comparação.....	46

Tabela 11: Dimensão vs Períodos de Estudo em Comparação.....	47
Tabela 12: Tipo de entidade empregadora vs Períodos de estudo em comparação.....	48

Agradecimentos

E é assim, que chega o término de mais uma etapa, esta bem diferente de todas as outras vivenciadas até ao momento, e muitos e muitas foram aqueles e aquelas que me acompanharam nesta caminhada, uns/umas de forma direta, outros/outras indirectamente. Durante a realização deste projeto, existiram momentos de tensão, de stresse, de pânico, de alegria, de inquietação, de satisfação, de realização, do menos bom ao melhor.

Um agradecimento muito especial para a entidade que me acolheu na realização do estágio, a CITE, nomeadamente para a presidente (Dr.^a Sandra), vice – presidente (Dr.^a. Natividade Coelho), equipa dos projectos (Dr.^a Clara de Jesus: Dr.^a Anita Sares; Dr.^a Ana Curado; Dr.^a Ana Vicente e Dr.^a Maria Manuel Rabaça), secretariado (Dr. Gonçalo Dias e Anabela), para a Dr.^a Ana Paula Silvestre, que me acompanhou durante a parte da investigação e para a respetiva equipa de segurança. Um obrigado não chega, toda esta equipa foi fantástica, sempre com disposição para ajudar em tudo o que fosse necessário.

Agradeço visceralmente à minha orientadora, Dr.^a. Virgínia Ferreira, pela sua inteira disponibilidade e prontidão para a resolução de quaisquer tipo de problemas, bem como discussão de ideias, pela orientação cedida e apoio em todos os momentos. Sei que nem sempre foi tarefa fácil.

Aos meus/minhas colegas de mestrado pela troca de experiências, pelas palavras de conforto em momentos menos bons e companheirismo nesta fase tão crucial.

E por último, e tendo consciência que sozinha nada disto teria sido possível, agradeço aos meus pais, pelo financiamento destes cinco anos académicos, pois, sem este apoio este sonho não se tinha tornado real.

Obrigado por me terem feito feliz, sem vocês nada disto seria possível!

Lista de siglas e Acrónimos

ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho
Artº - Artigo
BTE – Boletim para o Trabalho e o Emprego
CAP – Confederação de Agricultores de Portugal
CAAP - Centro de Administração e Políticas Públicas
CCP - Confederação do Comércio e Serviços de Portugal
CEE – Comunidade Económica Europeia
CGTP – IN – Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional
CIDM – Comissão para a Igualdade dos Direitos das Mulheres
CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género
CIP – Confederação da Indústria Portuguesa
CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
CT – Código do Trabalho
CTP – Confederação de Turismo Português
DL – Decreto Lei
Drª. – Doutora
DG - Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida
DGC - Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida - colectivo
DGE - Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida – Extinção do posto de trabalho
DGPLC - Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, puérpera e lactante - colectivo

DL -Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante
DLC -Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante – colectivo
DP - Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera
DPC - Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera - coletivo
DPE - Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera – Extinção de posto
DPLC - Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera e lactante - coletivo
DH - Parecer prévio ao despedimento de pai trabalhador durante o gozo da licença de paternidade
DHC - Parecer prévio ao despedimento de pai trabalhador durante o gozo da licença de paternidade - coletivo
Et al – e outros autores
FH - Flexibilidade de Horário
GTDPNGM – Grupo de Trabalho para a Definição de uma Política Nacional Global acerca da Mulher
ILO – International Labour Office
INE – Instituto Nacional de Estatística
Nº - Número
OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico
OIT – Organização Internacional do Trabalho
ONU – Organização das Nações Unidas
PIQ – Prémio Igualdade é Qualidade
QX -Queixas (arquivamento)
TP - Tempo parcial
UE – União Europeia
% - Percentagem
‰ - Permilagem

Introdução

O presente Relatório de Estágio foi elaborado com base num estágio curricular realizado na Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), com a duração de quatro meses, início a 10 de dezembro de 2012 e término a 10 de abril de 2013.

O título escolhido foi “Desigualdades de Género no Trabalho – Uma análise dos casos apresentados à CITE”. Apesar de todas as alterações ocorridas, ainda existem inúmeras situações de desigualdade de género, que merecem ser estudadas no ramo da Sociologia e em outras áreas científicas.

Nos anos seguintes ao 25 de abril de 1974, Portugal sofreu grandes transformações no âmbito da democratização do acesso à educação e ao ensino, ao voto e ao trabalho, assistindo-se ao surgimento de novas oportunidades no investimento na educação e carreira profissional para as mulheres. A igualdade entre homens e mulheres passa por um processo de feminização quer do mercado de trabalho quer do ensino especialmente do ensino superior, onde atualmente as mulheres estão em maioria.

Ao longo das décadas, as mulheres têm vindo a conquistar espaços sociais, profissionais, culturais e políticos tradicionalmente reservados somente aos homens. No entanto, as assimetrias ainda são marcantes na esfera profissional, existindo diferenças sistemáticas entre ganhos salariais e oportunidades de homens e mulheres em cargos similares e o número de mulheres presente em cargos de chefia.

A par da integração das mulheres no mercado de trabalho emerge a problemática da conciliação entre vida familiar e profissional. Torna-se fulcral pensar nos valores e normas sociais relacionados com o papel das mulheres na educação e na família, como conciliar o trabalho com as responsabilidades familiares e em que sentido as mudanças femininas da esfera doméstica para o público deverão corresponder às transformações masculinas no sentido inverso. É sobre as mulheres que recai uma maior sobrecarga de tarefas domésticas, como o cuidar de crianças e dos familiares, o que leva assim à existência de inúmeros paradoxos existentes na sociedade portuguesa.

Os organismos para a igualdade têm vindo a testemunhar a regularidade da discriminação fundada na maternidade. Isso mesmo se constata na análise que tive oportunidade de fazer nos processos originados pelas queixas apresentadas à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, durante o estágio realizado. A consulta curricular e análise dos processos em arquivo possibilitou-me uma série de aprendizagens, de que este relatório dá conta. Dentre estas, é de salientar a importância do levantamento feito para perceber a importância do papel da CITE no combate às desigualdades de mulheres e homens no mercado de trabalho.

Grosso modo, este trabalho encontra-se dividido em três capítulos. O primeiro diz respeito à caracterização e planificação do local de estágio, no qual será descrita a entidade de apoio tendo por base a sua organização, os seus objetivos e o modo como cumpre tais objetivos e as tarefas desempenhadas durante o meu percurso nesta organização. O segundo capítulo refere-se à parte do estado de arte, o qual contém a proposta das linhas teóricas que irão compor este relatório. Por último, encontra-se o enquadramento empírico do estudo realizado com base na análise documental dos processos disponíveis no arquivo da CITE relativos ao período que vai desde 1980 a 2005.

Para finalizar será elaborada uma conclusão que conterá uma breve reflexão crítica em torno dos conhecimentos apreendidos ao longo da execução deste trabalho, bem como a respetiva bibliografia utilizada para a concretização do mesmo. Em formato digital, será disponibilizada a base de dados com toda a informação trabalhada para a parte metodológica.

Capítulo I: Caracterização e Planificação do Local de Estágio

“A Lei viria a materializar-se na criação e entrada em funcionamento da CITE em 1980, no âmbito do VI Governo Constitucional liderado por Francisco Sá Carneiro. A comissão teve José Pimentel, na altura Diretor – Geral do Trabalho, como seu primeiro Presidente, e teve a tutela-la (...) Tal como o diploma que a instituiu, a Comissão abrangeu inicialmente apenas o sector privado do emprego, mas em 1988 (pelo Decreto-lei nº426/88, de 18 de Novembro) viu o seu campo de actuação ser alargado à Administração Pública e a sua composição alterada para corresponder à nova situação, passando a integrar representantes dos ministérios de tutela da administração pública central e local” (Monteiro, 2010:50).

1. Planificação do Estágio

O estágio levado a cabo teve como palco a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), mais especificamente no departamento de projetos, no período de 10 de dezembro de 2012 a 10 de abril de 2013, correspondente a 18 semanas e a 490 horas de permanência na instituição. O horário coincidiu com o praticado no departamento, sensivelmente entre as 9h30 e 18h00, durante quatro dias por semana. A entidade de acolhimento situa-se na cidade de Lisboa (Rua do Viriato nº7, no 1º, 2º e 3º andar). A Dr.ª. Clara de Jesus supervisionou o estágio, na sua qualidade de coordenadora do departamento de projetos.

Neste seguimento, passo a enunciar os objetivos que cingiram esta etapa:

- ✓ possibilitar o aprofundamento de conhecimentos e competências teórico-práticas adquiridas durante o percurso académico;
- ✓ proporcionar o desenvolvimento de capacidades de trabalho em equipa, com profissionais de áreas diversas;
- ✓ proporcionar uma experiência profissional, no domínio das questões da igualdade no trabalho e no emprego e o estabelecimento de contactos profissionais.

Para que os objetivos supramencionados fossem cumpridos, tornaram-se cruciais a realização de tarefas, nomeadamente, participação e observação em tarefas diárias do departamento de projetos da CITE, que me permitiram familiarizar com os métodos, técnicas e linguagem utilizadas na instituição, assim como a aquisição de competências no domínio do desenvolvimento de um projeto de investigação social e aprofundamento de conhecimentos acerca da sociologia das relações de género no trabalho e no emprego.

1.1. Atividades desenvolvidas

O primeiro mês na instituição pautou-se pela integração na equipa e conhecimento do próprio local, através de visitas guiadas e apresentações a todos os membros que lá trabalham. Nos primeiros dias, fui efetuando também algumas leituras orientadas por membros da equipa de projetos, que estivessem relacionadas com as tarefas que iria

desempenhar. Foi necessário, nesta primeira etapa, reunir com a presidente da instituição, para me serem atribuídas as tarefas que iria desempenhar ao longo dos quatro meses. Desde logo, fui integrada no projeto de investigação “*O que a CITE fez mudar no trabalho e emprego: análise de um percurso*”, e comecei a fazer as leituras dos processos arquivados para recolher informação através de uma tabela em *excel*. E foi essencialmente esta tarefa que mais absorveu o meu tempo de estágio, tendo-se prolongado durante os meses seguintes. Entretanto tive a oportunidade também de participar noutros projetos, nomeadamente, no evento, designado de *We are Rising, unidas/os pelo fim da violência contra as mulheres e as meninas*¹, no Martim de Moniz, participação na segunda reunião do PIQ (Prémio Igualdade é Qualidade) e na apresentação ao Secretário do Estado e do Emprego, Dr. Pedro Roque, que, em fevereiro, visitou as instalações da CITE e teve uma reunião com a Presidência. Na reta final desta experiência profissional, tive a oportunidade de ser envolvida no projeto designado de “*Degénero*”, mais concretamente na elaboração de uma lista com o nome dos participantes na tripartida e respetivos contactos, através da consulta dos BTE (*Boletim para o Trabalho e para o Emprego*), com o intuito de posteriormente serem enviados por e-mail, os inquéritos e marcação de entrevistas. No entanto, tenho pena que, devido ao tempo, não tenha conseguido aplicar os inquéritos e as entrevistas e ter tratado os dados, pois, teria sido muito interessante.

1.2. Caracterização da entidade de acolhimento

Para uma melhor percepção acerca desta estrutura organizacional, urge encetar inicialmente por uma abordagem histórica em torno da mesma, bem como uma breve explicação em torno da sua composição, natureza e funcionamento.

Historicamente, o surgimento desta comissão remonta à entrada em vigor da Lei nº392/79, de 20 de setembro, “*Lei da Igualdade*” (Ferreira, 2010: 1). No ano de 1980, com

¹ A CITE foi convidada a participar neste evento pela Comunidária, e foi a partir deste meio, que eu participei nesta actividade. ““Uma em cada três mulheres do planeta é violada ou espancada durante a sua vida. Isto é um bilhão de mulheres violadas. Um bilhão de filhas, mães, avós, irmãs, amantes e amigas. UM BILHÃO de mulheres e aqueles que as amam a sair, dançar, levantar-se, e exigir um fim a esta violência. Mães, trabalhadoras, estudantes, professoras, meninas, migrantes, amigas, donas de casa...Venha dançar connosco na diversidade.””

a entrada em funcionamento da CITE, assistimos à materialização da lei mencionada, no âmbito do IV Governo Constitucional, na época liderado por Francisco de Sá Carneiro, tendo como presidente José Pimentel, Diretor Geral do Trabalho. De referir que primeiramente este organismo apenas abrangia o setor privado do emprego, no entanto, em 1988 através do Decreto Lei nº426/88, de 18 de novembro, o seu campo de atuação mais pequeno alargou-se à Administração Pública, tendo também a sua composição sofrido alterações com o intuito de dar resposta a novas situações, passando deste modo a integrar representantes dos ministérios de tutela da administração pública central e local (Monteiro, 2010: 50).

Atualmente, este mecanismo nacional de promoção da igualdade entre homens e mulheres no trabalho e no emprego está sob a tutela do Ministério da Economia e do Emprego, de composição tripartida, com autonomia administrativa e personalidade jurídica (DL:nº76/2012), da qual fazem parte quatro representantes do Estado, quatro representantes sindicais (CGTP – IN² e UGT³) e quatro representantes patronais (CCP⁴, CIP⁵, CAP⁶ e CTP⁷) (conforme se pode constatar no website da CITE: (<http://www.cite.gov.pt/>)). Os principais objetivos passam por promover: “a igualdade e a não discriminação entre mulheres e homens no mundo laboral” e a proteção na parentalidade e a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal”. Para a concretização de tais objetivos, a CITE cumpre múltiplas tarefas:

- ✓ “Emissão de pareceres e análise de queixas, a pedido de qualquer pessoa interessada”;
- ✓ “Emissão de parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas⁸ e lactantes⁹, ou de trabalhador ou trabalhadora no gozo de licença parental”;¹⁰

² Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional

³ União Geral dos Trabalhadores

⁴ Confederação do Comércio e Serviços de Portugal

⁵ Confederação da Indústria Portuguesa

⁶ Confederação de Agricultores de Portugal

⁷ Confederação de Turismo Português

⁸ Puérpera significa de acordo com o dicionário de língua portuguesa, uma mulher que deu à luz recentemente (*Dicionário de Língua Portuguesa*).

⁹ Lactante diz respeito a uma mulher que amamenta (*Dicionário da Língua Portuguesa*).

- ✓ “Emissão de parecer prévio no caso de intenção de recusa, por parte da entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com horário flexível a trabalhadores e trabalhadoras com filhos menores de 12 anos”;
- ✓ “Informação e apoio jurídico”;
- ✓ “Apreciação da legalidade de disposições em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego, constantes de regulamentação coletiva de trabalho”;
- ✓ “Assistência às vítimas de discriminação em razão do sexo no trabalho, emprego ou formação profissional”;
- ✓ “Diligências de conciliação, em caso de conflito individual, quando solicitado por ambas as partes”;
- ✓ “Recomendações aos membros do Governo responsáveis pelas áreas do emprego e da Administração Pública da adoção de legislação que promova a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, na proteção da parentalidade e na conciliação da atividade profissional com a vida familiar”;
- ✓ “Promoção do Diálogo Social na área da igualdade entre homens e mulheres no mundo laboral”;¹¹
- ✓ “Promoção e elaboração de estudos sobre igualdade de género no mercado de trabalho, conceção e desenvolvimento de projectos”;
- ✓ “Formação em igualdade de género na área laboral para públicos estratégicos”;
- ✓ “Cooperação a nível nacional e internacional com entidades públicas e privadas, nomeadamente empresas, em ações e projetos afins com a missão da CITE”

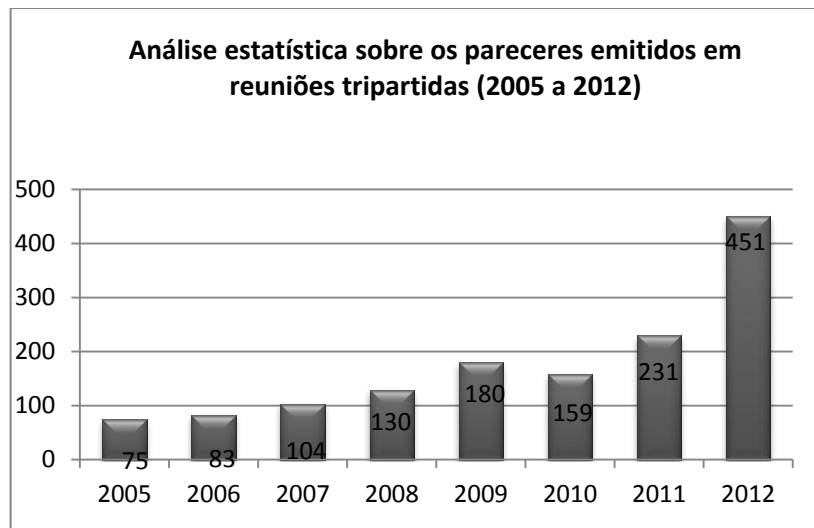
¹⁰ A este propósito importa mencionar que, por falta de recursos humanos, a ação da CITE “(...) têm-se centrado, nos últimos anos, na emissão de pareceres jurídicos (emitidos num prazo de 30 dias), que as entidades empregadoras devem obrigatoriamente pedir antes de despedirem uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante. Os outros pareceres que produz, relativos à observação da legislação, não têm poder de lei, sendo apenas divulgados às partes interessadas e publicadas compilações”. Esta emissão de pareceres oferece pouca visibilidade à CITE (Monteiro, 2011: 18).

¹¹ Neste âmbito, estão-lhe atribuídas as seguintes funções: “assessorar, quando solicitado, os parceiros sociais e outras entidades responsáveis pela elaboração de instrumentos de regulamentação colectiva do trabalho (...) sensibilizar os negociadores sindicais e patronais para as matérias de igualdade” (DL nº76/2012).

(<http://www.cite.gov.pt/pt/acite/oquefazemos.html>, visitado a 27 de dezembro de 2012; Monteiro, 2010:50-51; DL nº76/2012).

Tendo subjacente os dados de 2005 a 2011, relativos à emissão de pareceres pela comissão tripartida, constatamos, que, tal como ilustra o gráfico abaixo, durante estes períodos, o seu número, tem vindo a aumentar, tendo existido uma quebra no ano de 2010.

Gráfico 1: Análise Estatística sobre os pareceres emitidos em reuniões tripartidas (2005 a 2011)



Fonte: (CITE)¹²

Em 2011, o maior número de emissão de pareceres concentra-se na flexibilidade de horário (96), parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida (26) e parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante por extinção de posto de trabalho (15), tal como mostra a tabela abaixo, com uma análise pormenorizada em relação a esta temática. O despedimento de trabalhadoras grávidas ainda continua a atingir números significativos ao longo dos anos, mesmo sendo proibido por lei.

1.3. Organização interna

Compete a Presidente da CITE convocar e presidir às reuniões plenárias, participar na definição, acompanhamento, execução e avaliação das políticas, planos nacionais relativos à problemática da promoção da igualdade de homens e mulheres no trabalho e

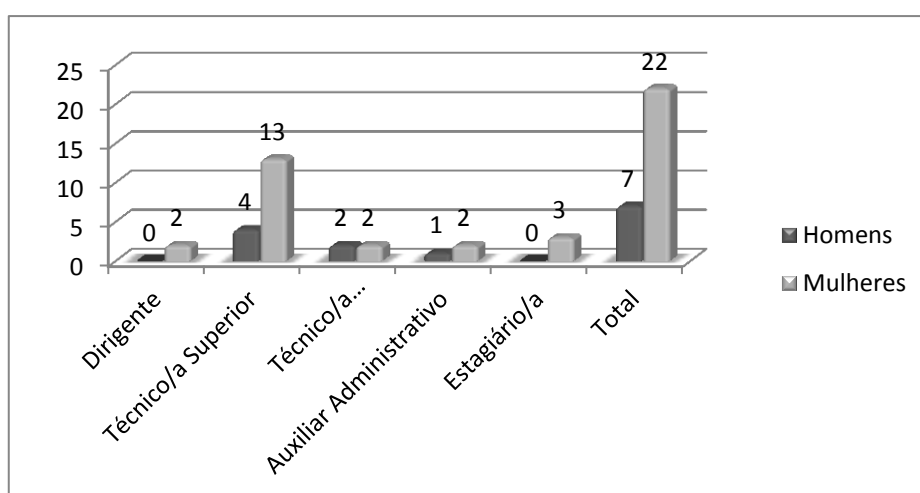
¹² Esta informação foi-me cedida pela CITE, no entanto também se encontra esta informação disponível no relatório de 2012.

no emprego e ter um papel interventivo nos processos de instrumentos legislativos. É também da sua responsabilidade coordenar as reuniões mensais da tripartida, e por último, mas não menos importante, garantir a representação do Estado Português nas instâncias internacionais e europeias (DLnº76/2012).

A vice presidente, exerce as competências que lhe sejam transmitidas pela presidência, substituindo a presidente nas suas faltas e impedimentos (DLnº76/2012).

De frisar que a CITE não dispõe de um mapa de pessoal, sendo o seu pessoal cedido por outras entidades, nomeadamente o IEPF¹³ (<http://www.cite.gov.pt/pt/acite/quemsomos.html>). A maioria do pessoal presente nesta instituição é do sexo feminino, como podemos verificar no gráfico abaixo.

Gráfico 2: Recursos humanos da CITE, 2013



Fonte: (<http://www.cite.gov.pt/>)¹⁴

1.4. Atendimento presencial e linha verde

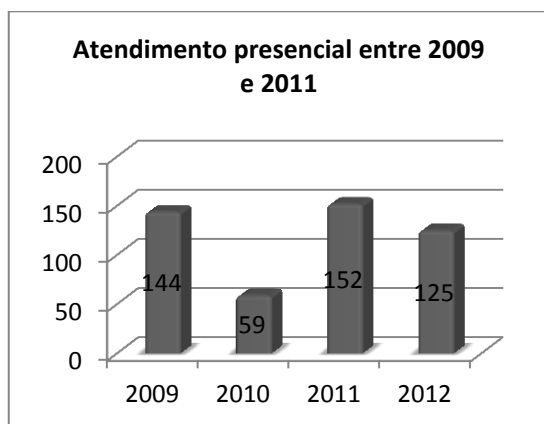
A CITE dispõe de um serviço de atendimento jurídico especializado em direitos de igualdade entre homens e mulheres. Durante o ano de 2011, foram atendidas em modo presencial 152 pessoas pelos técnicos/as juristas. Em regime de Linha verde, foram atendidos 2113 chamadas telefónicas, nas quais são esclarecidas questões de carácter legal e técnico. O atendimento telefónico é imediato, podendo posteriormente a pessoa

¹³ Instituto do Emprego e Formação Profissional

¹⁴ Na altura em que realizei o estágio, encontravam-se mais duas estagiárias nesta instituição, ambas juristas.

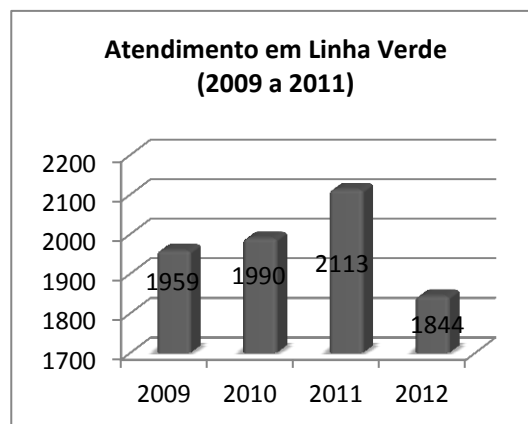
apresentar uma queixa por escrito, caso seja pertinente, no entanto, existem prazos, que são estipulados por lei para o fazer. Apesar de as mulheres representarem 84% dos/das utentes, também já se começa a notar por parte dos homens um recurso a este serviço (Relatório sobre a proposta da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional, 2012: 75).

Gráfico 3: Atendimento presencial



Fonte: CITE

Gráfico 4: Atendimento em Linha Verde

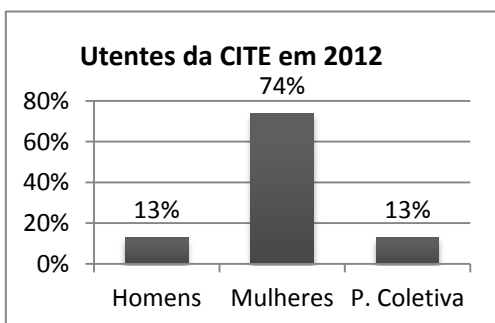


Fonte: CITE

1.5. Perfil dos Utentes da CITE

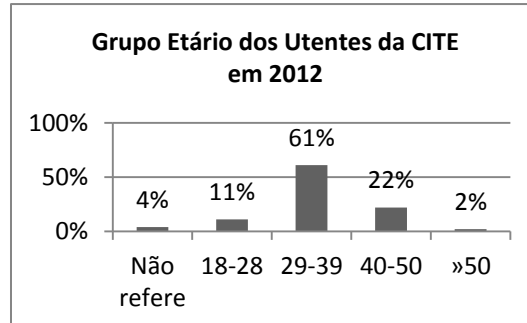
Esta informação foi possível devido a um questionário aplicado, na Linha Verde e atendimento presencial, aos/às utentes, que recorrem a este serviço. A caracterização dos/das utentes é feita em função do sexo, grupo etário, escolaridade e área de residência.

Gráfico 5: Utentes da Cite em 2012



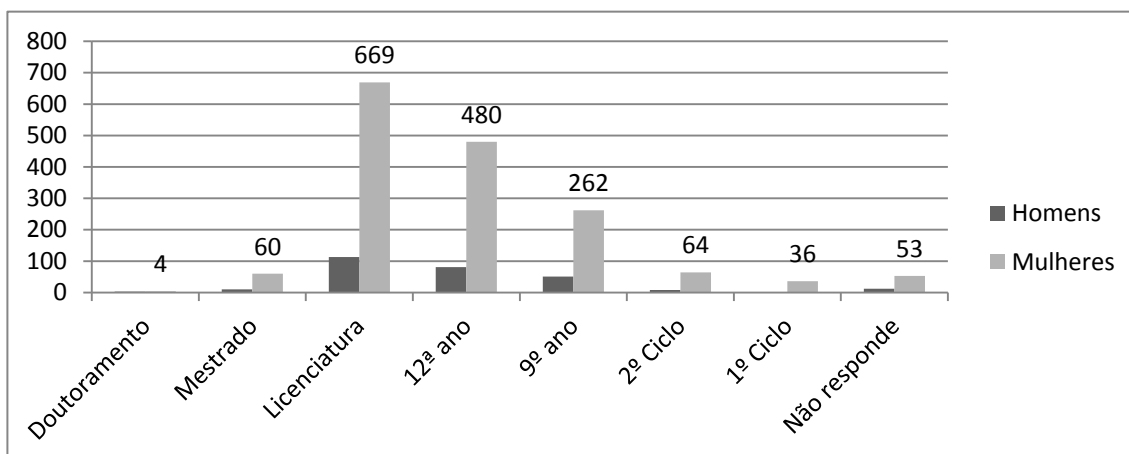
Fonte: CITE

Gráfico 6: Grupo Etário dos Utentes da CITE



Fonte: CITE

Gráfico 7: Habilitações Literárias dos Utentes da CITE 2011



Fonte: CITE

Na sua maioria, quem recorre a esta comissão são mulheres (74%), entre os 29 e 39 anos, maioritariamente com licenciatura ou o 12º ano de escolaridade, residentes na Grande Lisboa. As habilitações literárias denotam que cada vez mais com a entrada maciça de mulheres no ensino, que estas se têm instruído encontrando-se em maioria no ensino superior quando comparadas com os homens.

Após a descrição da Comissão, importa frisar que a CITE, no exercício das suas atribuições, colabora com inúmeros organismos de defesa da igualdade e não discriminação de homens e mulheres, no trabalho, no emprego e na formação profissional, da proteção da parentalidade e da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal. Um destes organismos é a CIG¹⁵ (DL nº76/2012).

Vale a pena recuar ao tempo em que Maria do Céu Cunha Rego, era presidente da CITE, pelo seu importante contributo para esta instituição. Foi durante esta época que este organismo estatal se abriu ao exterior, nomeadamente às universidades (com a colaboração de professoras universitárias, que publicaram para a CITE, como Virgínia Ferreira, Heloísa Perista, Maria das Dores e Anália Torres), à investigação e ao

¹⁵ Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

envolvimento em projetos. Ou seja, foi nesta época que a CITE nas palavras de Josefina Leitão, foi posta no mapa (Monteiro, 2010: 19)¹⁶.

Rosa Monteiro, na sua tese de doutoramento, ressalta algumas dificuldades que esta comissão enfrenta,

“(…) as limitações da CITE e as suas enormes dificuldades de recursos humanos, para fazer outras actividades que vão para além da emissão de pareceres jurídicos obrigatórios, para os quais as suas juristas têm um prazo de apenas 30 dias. Aliás, a CITE foi incapaz de manter algumas actividades/serviços devido á escassez de recursos humanos, como foi o caso do Observatório para a Igualdade na Contratação Coletiva (Ferreira *apud* Monteiro, 2010: 183). As suas actividades cresceram, tanto por iniciativa de algumas Presidentes mais proactivas, como foi o caso assinalado de Maria do Céu da Cunha Rêgo, quer por atribuição no âmbito dos Planos Nacionais para a Igualdade (...) a CITE tem sido pouco acarinhada, especialmente em termos de atribuição de meios de acção” (Monteiro, 2010: 183).

¹⁶ Estas conclusões foram retiradas de uma entrevista levada a cabo por Monteiro à anterior Presidente da CITE, Josefina Leitão.

Capítulo II: Estado de Arte

“Os nossos conhecimentos constroem-se com o apoio de quadros teóricos e metodológicos específicos, lentamente elaborados, que constituem um campo pelo menos parcialmente estruturado, e esses conhecimentos são apoiados por uma observação dos factos concretos” (Quivy e Campenhoudt, 1998: 20).

2. (Des) Igualdade de Género¹⁷: Novas Conquistas e/ou Velhas Discriminações?

“La longue histoire des discriminations et des restrictions relatives à chacun des rôles, recouvre en lettres filigranes, c’est à dire inconscientes - nos actes et nos décisions quotidiennes” (Conselho da Europa, Relatório do Grupo de Peritas *apud* Silva, 1999: 31)

De referir que a igualdade entre homens e mulheres se encontra consagrada, na Declaração Universal dos Direitos Humanos, desde 1948, sendo que a partir desta nasceram os instrumentos políticos, com o intuito de contribuir para a igualdade de género, ou seja, para atenuar, as discrepâncias existentes. Em Portugal, “a Constituição da República Portuguesa salvaguarda também os princípios da igualdade e não discriminação em função do sexo. O Código Civil português confere, a nível da família, idênticos direitos e ambos os elementos do casal, atribuindo iguais responsabilidades, ao pai e à mãe na manutenção e educação dos filhos” (Pernas *et al. apud* Costa, 2001: 6).

A problemática da Igualdade entre homens e mulheres faz parte da agenda de inúmeras Organizações Internacionais, como é o caso da ONU, OIT, OCDE e UE, que tiveram um papel fulcral em iniciativas levadas a cabo para a eliminação das discriminações de género, produzindo também um vasto leque de estudos, onde os “responsáveis políticos foram “beber” as ideias inovadoras e francamente vanguardistas para uma sociedade particularmente conservadora como era a sociedade portuguesa” (Pernas *et al.*, 2008: 13). Vários são os documentos que contemplam a problemática da igualdade, nomeadamente, a Carta das Nações Unidas (1945), Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), Tratado de Roma (1957) entre outros (Pernas *et al.*, 2008: 13).

¹⁷“A igualdade de género, ou a igualdade entre homens e mulheres, envolve o conceito de que todos os seres humanos, homens e mulheres, são livres para desenvolver suas habilidades pessoais e fazer escolhas sem as limitações estabelecidas por estereótipos, papéis rígidos de género e preconceitos. A igualdade de género significa que os diferentes comportamentos, aspirações e necessidades de mulheres e homens são considerados, valorizados e tratados de forma igual. Isso não significa que mulheres e homens são iguais, mas que os seus direitos, responsabilidades e oportunidades não dependem se eles nascem machos ou fêmeas. Disto se segue que a igualdade de género significa equidade de tratamento para homens e mulheres. Isso pode incluir a igualdade de tratamento ou tratamento que é diferente, mas o que é considerado equivalente em termos de direitos, benefícios, obrigações e oportunidades” (Tradução livre: ILO, 2005: 8).

A União Europeia, desde 1957, aquando da assinatura do Tratado de Roma, que adotou um vasto leque de “Diretivas, Recomendações, Resoluções e Comunicações” com o objetivo de incluir a perspetiva da igualdade entre mulheres e homens em todas as políticas, “promover o combate à discriminação com base no sexo, assegurar a criação de organismos especializados e implementar medidas que possam garantir a igualdade de oportunidades e de tratamento” a vários níveis, internacional, comunitário, nacional, regional e local (Sánchez, González e Silva, 2013: 108).

Nos anos 70, com o crescente impulso do feminismo, o “princípio da igualdade de remuneração para trabalho igual¹⁸”, já instituído no Tratado de Roma, no artigo 119º, foi clarificado e desenvolvido, inicialmente na esfera “igualdade de tratamento no mercado de trabalho”, e posteriormente noutros ramos da vida privada e pública.

2.1. Mecanismos¹⁹ e Agentes na promoção da Igualdade de Género

“A criação e a existência de agências oficiais de mulheres e de igualdade marca de forma decisiva, o contexto de actuação dos movimentos de mulheres, quer estes se lhes oponham ou decidam trabalhar com elas; elas são as catalisadoras da acção do Estado e dos movimentos de mulheres e por isso um importante objecto de estudo” (Monteiro, 2010: 1).

Em Portugal, foram criados organismos institucionais com o intuito de garantir a melhoria das condições de vida das mulheres, a partir da década de 70, com o *Grupo de Trabalho para a Participação da Mulher na Vida Económica e Social*. Logo em seguida, no ano de 1973, foi fundada a *Comissão para a Política Social Relativa à Mulher*, que tinha apenas um carácter consultivo, tendo como trabalho o “levantamento das discriminações legais

¹⁸ A este propósito, "A União Europeia instituiu o Dia Europeu da Igualdade Salarial, que em 2013 é assinalado no dia 28 de fevereiro. Este marca o número de dias extra que as mulheres devem trabalhar num ano para atingirem o mesmo salário que os homens ganharam no ano anterior. Na União Europeia as mulheres ganham em média menos 16,2% do que os homens. No caso concreto de Portugal, as mulheres ganham em média menos 18% do que os homens, pelo que o Dia da Igualdade Salarial é assinalado a 6 de março. Para ganharem o mesmo que os homens, as mulheres teriam que trabalhar mais 65 dias. Os homens poderiam começar a trabalhar apenas a partir deste dia para a frente, para que existisse igualdade salarial". A escolha para assinalar o Dia Da Igualdade Salarial não é por isso um acaso! (<http://www.cite.gov.pt/pt/destaques/noticia135a.html>).

¹⁹ De acordo com a OIT, “ a experiência mostra que os direitos são melhor implementados quando apoiados por instituições confiáveis e bem financiadas, tais como instituições votadas para a promoção da igualdade de oportunidade ou outros organismos especializados, com mandatos para promover a igualdade (2012: 21). Trata-se de organismos cujo objectivo é a promoção da igualdade, nomeadamente através da dinamização e apoio à integração de uma perspectiva de género em todas as áreas da política governamental (CIG *apud* Fascículo IV).

praticadas contra as mulheres e a elaboração das primeiras propostas de alteração no Direito da Família e na Legislação Trabalhista do país” (Silva, 2002 *apud* Azambuja, Nogueira e Saavedra, 2007: 210).

O Estado é considerado um elemento fundamental na promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com atuações aos mais diversos níveis. Os papéis que este desempenha podem ser agrupados em três grandes áreas:

“(1) é através da acção governamental que se definem quadros legais que regem a família e o trabalho; (2) é ao estado que cabe a fiscalização e prevenção da discriminação; (3) ao estado compete ainda a providência e o incentivo à criação de serviços de apoio à conciliação trabalho – família, como infantários e outros serviços de proximidade. Temos, assim, o estado como um elemento simultaneamente legislador, fiscalizador e provedor (...) poder-se-ia adicionar uma quarta função ao estado a este nível: promoção da formação para a igualdade e a divulgação de boas práticas a este nível (...) através da introdução nos currículos de ensino, de módulos formativos em saberes domésticos e cuidados pessoais, para ambos os sexos ” (Guerreiro e Pereira, 2006: 15).

Em Portugal, o Estado é denominado de “Estado Providência”, seguindo o modelo corrente na Europa do Sul, caracterizado por um sistema social não muito desenvolvido, nomeadamente no que respeita aos apoios à família e aos trabalhadores. No entanto, ostenta algumas especificidades relativamente aos países do Sul da Europa, como é o exemplo do número elevado de mulheres inseridas no mercado de trabalho que trabalham a tempo inteiro (Mozzicafreddo e Silva, 2002 *apud* Guerreiro e Pereira, 2006: 15).

Foi em 1975 que a ONU²⁰ efetuou a primeira Conferência Mundial de Mulheres, onde fez o apelo à criação, através dos estados membros, de mecanismos a nível nacional para a promoção do estatuto das mulheres. Desta conferência resultou a criação dos ditos mecanismos por parte de 127 membros da ONU, dos quais Portugal, na década de 1975-1985. A criação destes mecanismos oficiais para a igualdade, acarretou como consequência, a origem da terminologia “Feminismo de Estado”. A frisar, que quer estes mecanismos ou instituições, com o passar das décadas atingiram um vasto leque de

²⁰ Organização das Nações Unidas, conta, entre as suas maiores inovações “resultantes da vontade e do compromisso de valorizar a política de igualdade entre homens e mulheres”, a criação do Ministro para a Igualdade” (Perista e Silva, 2005: 115).

formas, que vão desde comissões nacionais permanentes, comissões regionais, conselhos consultivos, dentro de ministérios ou departamentos, gabinetes, ministérios, conselheiras e *Ombudsman*²¹ (Monteiro, 2010: 2).

De todas as conferências realizadas, é a Conferência de Mulheres em Pequim²², que constitui um ponto de viragem no modo como estes organismos passaram posteriormente a ser gerados, escutados e avaliados, assim como a centralidade e visibilidade que adquirem²³. Relativamente às suas funções e posicionamentos, constatamos que estes variam de país para país, no entanto, existiu no decorrer dos tempos uma evolução dos mesmos. Visto que o papel destes mecanismos tem sido considerado positivo ressaltam assim neste seguimento, à citação dos fatores que levaram a tal sucesso, podendo estes ser agrupados em três tipos de fatores, os que dizem respeito aos recursos e características dos próprios mecanismos (materiais, humanos, administrativos e institucionais); os que dizem respeito às suas relações com os movimentos de mulheres e os que decorrem das estruturas de oportunidades políticas do contexto (Monteiro, 2010: 2).

Em 1997, foi aprovado o Tratado de Amesterdão, que introduziu um crucial contributo no que concerne à construção do conceito de *mainstreaming*²⁴ de género ao nível da Comunidade, considerando a igualdade de género como um objetivo a atingir e uma ação prioritária (Perista e Silva, 2005: 19).

Apesar dos avanços ocorridos nesta matéria, têm sido lançados alertas para os obstáculos encontrados na atuação destes mecanismos, nos diversos países, ressaltando:

²¹ Trata-se de um profissional que é contratado por um órgão, empresa ou instituição, cuja sua função é a de receber críticas, sugestões, reclamações e deve agir de forma imparcial no sentido de mediar conflitos entre as partes.

²² Na Plataforma da Ação de Pequim, “a igualdade entre homens e mulheres é entendida como uma matéria de Direitos Humanos e uma condição para a justiça social e que não pode ser olhada como uma questão isolada das mulheres, exigindo-se mecanismos de ação estratégica a adoptar pelas organizações internacionais, pelos governos e pela sociedade civil num conjunto de áreas consideradas críticas”.

²³ “Na plataforma de Ação de Pequim eles são indicados como os principais promotores de estratégia de *mainstreaming* de género, defendendo-se o seu reforço e promoção” (Monteiro, 2010: 2).

²⁴ Trata-se de “uma estratégia cujo objetivo último é alcançar a igualdade de género, proporcionando a mulheres e a homens iguais estatutos e condições em termos de (con) vivência em sociedade e da vida quotidiana (...) implica ter em conta as necessidades, os interesses, as competências e os talentos tanto das mulheres como dos homens” (Perista e Silva, 2005: 19).

“(…) a falta de recursos humanos e financeiros, a falta de vontade política, a insuficiente compreensão acerca do que é a igualdade de género e o *mainstreaming* de género entre as estruturas de governo, os “estereótipos de género” prevalecentes, as atitudes discriminatórias, as prioridades governamentais concorrentes e, em alguns países, mandatos pouco claros e localização marginalizada nas estruturas de governo, fraca autoridade, falta de informação desagregada por sexo, métodos insuficientes para avaliar progressos e pouca ligação à sociedade civil” (Jain, Kardam e Acuner *apud* Monteiro, 2010: 4).

Os dois organismos em Portugal, que se debruçam sobre a temática da igualdade de género, são a CIG e a CITE, tendo como papel primordial, a fiscalização das leis, papel preventivo em matéria de discriminação e a conceção de projetos para esbater as desigualdades existentes entre homens e mulheres (Oliveira, 2012: 5). De frisar que apenas será feita menção à CIG, uma vez que já foi desenvolvida a história, objetivos e função da CITE no primeiro capítulo deste trabalho, por ter sido o local onde realizei o meu estágio curricular.

A CIG anteriormente designada de CIDM tem como objetivo, “garantir a execução das políticas públicas no âmbito da cidadania e da promoção e defesa da igualdade de género”. Para que estes objetivos sejam cumpridos, são-lhes atribuídas as seguintes jurisdições,

“Apoiar a elaboração e o desenvolvimento da política global e sectorial com incidência na promoção da cidadania e da igualdade de género e participar na sua execução, ao nível das políticas específicas, e na correspondente articulação ao nível das políticas integradas; Contribuir para a alteração do quadro normativo, ou para a sua efectivação, na perspectiva da cidadania e da igualdade de género, elaborando propostas, emitindo pareceres ou sugerindo mecanismos que promovam o cumprimento das normas vigentes, designadamente nos domínios da educação para a cidadania e da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres; Propor medidas e desenvolver acções de intervenção contra todas as formas de violência de género e de apoio às suas vítimas; Assegurar modalidades adequadas de participação institucional das organizações não -governamentais que concorram para a realização das políticas de cidadania e de igualdade de género” (Decreto-Lei n.º 126-A/2011).

Na primeira fase entre 1970 e 1980 esta comissão teve como tarefas o conhecimento da situação real das mulheres com base em levantamentos estatísticos, alteração da legislação existente, num vasto leque de ramos, como o direito da família, nacionalidade, publicidade e igualdade no trabalho e no emprego; criou serviços de atendimento ao público como é o caso do gabinete de informação jurídica e centro de documentação; investigação acerca das mulheres com a criação de projetos especiais, nomeadamente, “informação e educação para planeamento familiar, sensibilização e formação de

professores para a educação não sexista, participação política das mulheres e introdução do inquérito à fecundidade” (Silva, 2002 *apud* Azambuja, Nogueira e Saavedra, 2007: 211). A segunda fase, que vai desde meados dos anos 80 até 90, é marcada, por uma maior expansão e divulgação, novos temas, debates e audiências, tendo como maior preocupação a violência contra as mulheres²⁵. A terceira fase é marcada, pela mudança política ocorrida em 1996 e pela revisão constitucional de 1997,

“que deu nova legitimidade política às questões relativas à igualdade através do disposto no artigo 9.º. Foi criada uma nova estrutura, o Alto Comissariado para as Questões da Igualdade e da Família, englobando as áreas da igualdade, infância e família, na dependência do Secretário de Estado e da Presidência do Conselho de Ministros” (Silva, 2002 *apud* Azambuja, Nogueira e Saavedra, 2007: 211).

Após o descrito acima, foi criada uma Pasta Ministerial para a Igualdade, especialmente para a presidência portuguesa da União Europeia, a qual abarcava todas as questões da igualdade, não apenas as referentes ao género (Silva, 2002 *apud* Azambuja, Nogueira e Saavedra, 2007: 211).

Foi também em 1997, que ficou aprovado aquele que ficou designado como o primeiro Plano Global para a Igualdade, com base num conjunto de medidas que visavam “sensibilizar e prevenir, investigar/estudar”, dando realce não somente às mulheres mas aos idosos, crianças e pessoas portadoras de deficiência (CIDM, 2004 *apud* Azambuja, Nogueira e Saavedra, 2007: 212). O II Plano Nacional para a Igualdade emergiu em 2003, e era composto por duas grandes áreas “medidas estruturantes, destinadas especificamente à Administração Pública e medidas por grande áreas (atividade profissional e vida familiar; educação, formação e informação; cidadania e inclusão social e cooperação com os países de língua portuguesa)”. Também neste plano tal como aconteceu no primeiro, a questão da violência doméstica contra as mulheres surge como um problema que tem que ser enfrentado (CIDM, 2003 *apud* Azambuja, Nogueira e Saavedra, 2007: 212).

Segundo Guerreiro e Pereira a igualdade de género é uma responsabilidade repartida por um vasto leque de agências, nomeadamente, organizações governamentais e organizações que provêm da sociedade civil. Das organizações governamentais faz parte,

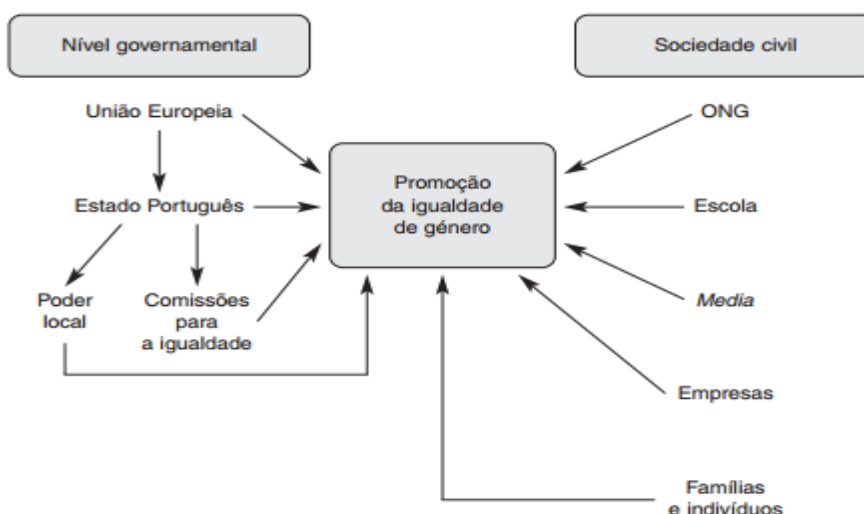
²⁵ No ano de 1995, foram elaborados os primeiros inquéritos nacionais acerca desta problemática, por iniciativa desta comissão, bem como sensibilização perto dos agentes de forças policiais (Lourenço, Lisboa e Pais, 1997 *apud* Azambuja, Nogueira e Saavedra, 2007: 211).

a UE, através, “da sua estratégia europeia para o emprego e respetivos programas²⁶ adjacentes”. Em contexto nacional, destaca-se o estado português, através não só do governo mas também das comissões acima mencionadas e do poder autárquico e local. Estas autoras referem ainda a importância da sociedade civil na promoção da igualdade de género, uma vez que tem um papel fulcral no que concerne à promoção de culturas, representações e práticas favoráveis a esta questão, através do tecido empresarial “que deve aplicar legislação e promover culturas organizacionais não discriminatórias”, quer através das organizações não-governamentais, das quais fazem parte a escola, os meios de comunicação de massas, famílias²⁷ e os próprios indivíduos, que devem “promover entre si e junto das gerações mais novas, sob a responsabilidade direta, uma socialização que vise uma efectiva igualdade de género” (2006: 13/14). Para exemplo do que acabou de ser descrito, segue-se o esquema abaixo.

²⁶ A partir dos anos 90, destacam-se o Plano Nacional para a Igualdade, Plano Nacional para a Inclusão, Plano Nacional para o Emprego, o FSE/EQUAL E POFS (Guerreiro e Pereira, 2006: 13).

²⁷ Desde muito cedo, as crianças aprendem modos de ser e estar, baseados em características femininas e masculinas, começando na idade pré-escolar a rotular e categorizar as divergentes tarefas e atividades de acordo com os ideais de ser menina e menino. Formam-se assim “estereótipos sobre o papel associado a cada género” (Silva *et al.*, *apud* Marufo, 2010: 18). A educação também é um factor que influencia a criação de desigualdades, aos rapazes e às raparigas, são destinadas pelas mães e pelos pais tarefas de casa divergentes. Não obstante, o tempo que é dedicado a estas tarefas também ele é distinto, bem como o desempenho que as mesmas proporcionam (McHale *et al.* *apud* CIDM, 2006: 31). É solicitado aos rapazes que lavem o carro, despejem o lixo, aparem a relva, tratem dos animais domésticos ou façam recados aos pais, nas redondezas, como por exemplo ir buscar pão. Ao invés, à rapariga, é pedido que limpe o pó, aspire a casa, lave a loiça, faça as camas, passe a ferro, cozinhe ou cuide dos irmãos mais novos quando existem (Block *apud* CIDM, 2006: 31). Com base no que acabou de ser mencionado, podemos verificar, que à rapariga, são solicitadas tarefas dentro de casa, ao passo que no caso dos rapazes existe o contacto com o exterior. Estas diferenças repercutem-se no futuro. Entende-se por estereótipo, “representações generalizadas e socialmente valorizadas acerca do que os homens e as mulheres devem ser (traços de género) e fazer (papéis de género)” (CITE, 2003 *apud* Perista e Silva, 2005: 89). Num estudo levado a cabo por Amâncio, esta autora constatou que os estereótipos associados ao sexo feminino são afectuosa, bonita, carinhosa, emotiva, feminina, maternal, meiga, sensível, sentimental e submissa, ao invés, ao homem estão-lhe associados os seguintes estereótipos, ambicioso, audacioso, autoritário, aventureiro, corajoso, desinibido, desorganizado, dominador, empreendedor, forte, independente, machista, sério, superior e viril (1992: 62).

Imagem 1: Promotores da Igualdade de Género



Fonte: Guerreiro e Pereira (2006: 14).

2.2. Problemática central na intervenção da CITE – Conciliação entre a vida profissional e familiar²⁸

“O tema da conciliação entre actividade profissional e vida familiar assume grande visibilidade no contexto das fortes mudanças sociais e económicas que assinalam a emergência da chamada sociedade pós-industrial, com as inerentes alterações ocorridas em dois dos mais importantes domínios da vida dos indivíduos – a família e a profissão” (Guerreiro *apud* Diniz, 2000: 5)

2.2.1. Contextualização

Nos últimos quarenta anos, temos vindo a assistir a um vasto leque de mutações ocorridas na sociedade portuguesa, da qual a mudança na esfera familiar não foge à regra, sendo foco de análise de investigação sociológica. Aumento da taxa de divórcio

²⁸ Refere o artigo 59.º, n.º 1 b) da Constituição da República Portuguesa que “todos os trabalhadores sem distinção de sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar”. “O cumprimento desta norma exige dos empregadores uma organização do trabalho, que tenha em conta as necessidades familiares dos seus trabalhadores, designadamente quando estes tenham de acompanhar os seus filhos menores ou outras pessoas a cargo, deficientes, idosos, etc. As dispensas para consultas pré-natais, para amamentação e aleitação, a dispensa de trabalho nocturno, a redução do período normal de trabalho para assistência a filho com deficiência, as faltas para assistência a menores doentes e à família, o trabalho a tempo parcial, a jornada contínua, o horário flexível, etc., constituem direitos dos/as trabalhadores/as à conciliação da actividade profissional com a vida familiar” (Manual de Formação em Igualdade de Oportunidades entre homens e mulheres, CITE, 2003 *apud* Facísulo IV).

(Torres, 2002 *apud* Amâncio, 2007: 188), nascimento dos filhos fora do casamento e valores de coabitação (Ferreira e Aboim, 2002 *apud* Amâncio, 2007: 188), decréscimo da taxa de natalidade e de nupcialidade²⁹, que “reflectem um acompanhamento da evolução verificada nos países ocidentais entre os anos 60 e os anos 90 (Almeida *et al.*, 1998 *apud* Amâncio, 2007: 188), que se acentuou em Portugal na década de 90 (Wall e Aboim, 2003 *apud* Amâncio, 2007: 188)”.

É apenas nos anos 60 que esta temática assume maior relevância (Moreira, 2011:8), mais concretamente, em contexto norte-americano, tendo como motor desencadeador o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, que passaram a acumular o trabalho doméstico e familiar com o profissional³⁰. O interesse das ciências sociais veio mais tardiamente, a partir da década de 70, tendo como foco de análise a mudança na tipologia de famílias de modelo parsoniano, em que o homem era o único ganha-pão (Andrade, 2010 *apud* Domingos, 2012: 11).

Com o decorrer da segunda guerra mundial, os homens tiveram que ir para a frente do combate, ao passo que as mulheres foram chamadas a contribuir com a sua força de trabalho. É neste momento, que emergem as primordiais questões de conciliação com o trabalho e sua vida familiar, uma vez que estas só poderiam dar o seu contributo se tivessem algum apoio, que lhes permitisse deixar os seus filhos. Quando a guerra terminou, as mulheres regressaram a casa e largaram os seus empregos (Friedman e Jonhson, 1997 *apud* Costa 2012: 3; Hein, 2005: 22).

Os primeiros estudos que começaram a dar pertinência a esta temática proliferaram nos finais da década de 60. Em 1971, Rapoport e Rapoport, reconheceram o “padrão das famílias de dupla carreira”, explorando os problemas que os membros destas famílias enfrentam no dia-a-dia, por ambos terem um carreira profissional (*apud* Costa, 2011: 4; *apud* Wall, 2010: 97). A partir desta época até ao presente, as investigações em torno das relações entre famílias e trabalho adquiriu grande relevo, com realce para a sociologia

²⁹ De acordo com os dados estatísticos do INE e do Pordata, a taxa de divórcio, tem vindo a aumentar ao longo das décadas, em 1960, Portugal apresentava uma taxa de 0,1‰ e em 2012 a mesma é de 2,4‰. Ao invés a taxa de nupcialidade tem vindo a diminuir, se em 1960 era de 7,8 ‰, em 2012, apresenta o valor de 3,3 ‰. O mesmo acontece com a taxa de natalidade que tem vindo a decrescer, em 1960 era de 24,1 ‰ e actualmente centra-se nos 8,5 ‰ (www.ine.pt; www.pordata.pt).

das família e das relações de género, partindo de perspetivas e enfoques divergentes. Existem quatro grandes grupos de domínio nesta área, sendo então, a sociologia da divisão familiar do trabalho pago e não pago, a sociologia do conflito e do stress na relação família–trabalho, a sociologia da prestação de cuidados a pessoas dependentes e por último a sociologia das políticas públicas no âmbito da conciliação entre vida familiar e profissional (Wall, 2010: 97).

A partir de 1981 tornou-se frequente o trabalho fora de casa por parte de ambos os membros do casal, assim como o surgimento de famílias monoparentais. O motivo subjacente a tal constatação prende-se essencialmente com o objetivo de o casal pretender garantir o cuidado de pessoas dependentes, no entanto, esta tarefa complicase para as famílias de “baixos rendimentos”, que são mais afetadas por estas incompatibilidades familiares (Hein, 2005: 2). Para Cardoso (1997), Perista (1999) e Voydanoff (1993), as mulheres trabalham fora de casa, essencialmente por motivo de ordem económica, pois para muitas famílias, é necessário o rendimento de outro no agregado, para que possam sobreviver, noutros casos, o motivo, pelo qual a mulher trabalha prende-se com o facto de fazer a diferença no que concerne à pertença de uma dada classe social (*apud* Pinto, 2000: 35/36).

Desde a década de 80, até à atualidade, predominam os casais de duplo emprego. Segundo dados estatísticos, as mulheres apresentam uma maior sobrecarga de acumulação de tarefas, cabendo-lhes a elaboração de um maior número de tarefas domésticas, comparativamente aos homens (Fontaine, Andrade, Matias, Gato & Mendonça, 2007 *apud* Matias *et al.*, 2010: 963). No campo profissional, são as mulheres que fazem mais interrupções nas carreiras, (re) estruturando a sua vida profissional de acordo com as instâncias familiares (Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux & Brinley, 2005 *apud* Matias *et al.*, 2010: 963/964). Esta emergência do duplo–salário conjuntamente com as contestações académicas feministas, vieram progressivamente abalar a ideologia das esferas separadas. Este contexto abre portas para a discussão acerca da necessidade, de conciliação e articulação de esferas, que não se trata de esferas separadas como se pretende dar a entender (Guerreiro e Pereira, 2006 *apud* Domingos, 2012: 5). Trabalho e família, estão mutuamente dependentes uma da outra, por isso, homens e mulheres

devem partilhar papéis e os diversos Estados e organizações devem oferecer condições de articulação (Den Dulk, 2001 *apud* Domingos, 2012: 5).

Num estudo elaborado por Domingos (2012), em que os entrevistados/as, foram questionados /as acerca da realização de tarefas domésticas e familiares, chegou-se à conclusão que as tarefas que são mais desempenhadas pela mulher são: confeção das refeições (65%); cuidados com a roupa (80%); Limpeza da casa (45%); tarefas relacionadas com os filhos (55%). Já o homem desempenha outro tipo de tarefas, como pequenas reparações em casa (70%) e tarefas administrativas (45%). Aparecem ainda tarefas que são partilhadas por ambos, nomeadamente, bricolage/jardim (60%), cuidados com a louça (55%) e acompanhamento dos filhos à escola (50%). A investigadora também se deu conta da controvérsia existente entre o discurso dos entrevistados e as duas respostas se por um lado concordaram com a partilha de tarefas domésticas e familiares, na prática isto não se verifica. De todos os casos, 25% respondeu que as tarefas eram partilhadas e uma pessoa afirmou que era o homem que realizava as tarefas domésticas. De acordo com a autora, os resultados são similares aos encontrados em estudos já levados a cabo por Perista *et al.* (2000) e Torres *et al.* (2008), que mostram que apesar de as mulheres estarem inseridas a tempo inteiro no mercado de trabalho, são elas quem executam tarefas domésticas e familiares, nomeadamente as mais rotineiras, que emergem como “não negociáveis” (Domingos, 2012: 50).

No Inquérito “A ocupação do tempo”, realizado em 1999, vê-se exatamente o que foi acima referido, que são as mulheres que realizam a maioria das tarefas domésticas, nomeadamente, cuidar da roupa (91,9%), limpar a casa (89,3%), fazer as compras e preparar as refeições (83,4%), enquanto o homem se dedica mais a trabalhos administrativos (55,5%) (INE, 1999; CITE, 2011).

Neste seguimento, Gornick e Meyers (2003), chamam a atenção para uma questão fulcral, que é a dupla jornada enfrentada pelas mulheres, uma vez que o aumento do trabalho remunerado não significa uma redução no seu trabalho doméstico não remunerado (*apud* Costa, 2011: 8).

Esta tentativa de conciliar as duas esferas, por parte das mulheres, origina que as mesmas tenham que enfrentar discriminações, pressões e pré-conceções, mesmo quando estão inseridas em posições similares à dos homens no mercado de trabalho (Costa, 2011: 8). De acordo com Acker (1992), uma das causas que mais acentua as assimetrias de poder entre os sexos é a ideia de trabalhador/a, ou seja, uma pessoa que não tem responsabilidades familiares, ostentando uma disponibilidade para trabalho a tempo inteiro, forte orientação para o trabalho, grande mobilidade geográfica, não se envolvendo noutras responsabilidades na vida. Este modelo vai de encontro ao modelo da masculinidade hegemónica e do papel de ganha-pão, atribuído ao homem (in Domingos, 2012: 5).

Ainda na linha de pensamento do autor acima citado, de um modo geral, as mulheres tendem a escolher o seu emprego ou trabalho, de acordo com a compatibilidade com as suas responsabilidades familiares, como auto-trabalho, trabalho a tempo parcial ou trabalho de casa, o que por sua vez acarreta inúmeras desvantagens posteriormente no que concerne aos ganhos auferidos, poucas oportunidades de emprego, pelo facto de o tempo inteiro ser considerado a norma no mercado de trabalho (2005: 34).

De acordo com Guerreiro *et al.* (2006), as questões sobre conciliação entre vida familiar e profissional têm subjacentes profundas mutações no nível socioprofissional, como aumento da população feminina ativa e transformações nos modos de organização familiar. Comparativamente a outros países, em Portugal, a entrada da mulher no mercado de trabalho ocorreu tardiamente, apenas na década de 60 é que se este fenómeno se tornou visível (*apud* Costa, 2012: 4).

As sociedades tornaram-se cada vez mais competitivas e é exigido aos trabalhadores que desempenhem na perfeição os seus papéis, no mercado de trabalho e no seio familiar. No entanto, a exigência das duas esferas gera conflitos, que afetam o desempenho de homens e mulheres. Assim, a conciliação entre trabalho e família tornou-se num desafio gradual, tanto para os trabalhadores como para as empresas, tornando-se este objeto de estudo bastante pertinente, com o intuito de perceber quais os desafios que são enfrentados pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras, bem como as estratégias adotadas pelas empresas na dinâmica entre trabalho e família.

Segundo a ILO³¹, “Um dos principais obstáculos enfrentados pelas mulheres para alcançar a igualdade, apesar de todas as medidas tomadas em muitos países, continua a ser a dificuldade de combinar família com responsabilidades de trabalho” (2005: 13).

2.2.2.Representações da Maternidade: o que mudou?

"As mulheres necessitam de proteção especial em relação à maternidade para garantir que sua função reprodutiva não vá contra elas no seu trabalho e na sua carreira" (ILO, 2005: 13).

A proteção da maternidade e dos seus benefícios já faz parte de acordos coletivos e da legislação há vários anos e de muitos países. O grau de proteção destes direitos varia de país para país. Por exemplo, em alguns países, não existe nenhuma proteção legal (OIT, 2012: 36/37). Já em 1919, o tema da proteção da maternidade fez parte da agenda da primeira Conferência Internacional do Trabalho. De acordo com a OIT, a lei da maternidade, atualmente designada de parentalidade, é crucial, para garantir às mulheres tempo livre para recuperarem e se adaptarem emocionalmente às mudanças ocorridas, e acima de tudo para terem tempo de cuidar de forma adequada dos/as seus/as filhos/as (2012: 37).

Em muitos países, foi instituída a obrigatoriedade de as mulheres se despedirem do seu emprego, no momento em que se casavam, pela primeira vez por volta do ano de 1870. Esta data marca o ano em que foram contratadas mulheres para postos de trabalho, em que existisse por parte da entidade patronal, uma grande rotação do pessoal, gerando o que Cohn (1985) assinala de “rotação sintética de mão-de-obra”. O motivo subjacente à contratação de mulheres para determinados postos de trabalho está intimamente relacionada com o facto de assegurar a impossibilidade de progressão na carreira para todos os empregados envolvidos em tarefas de rotina e desqualificadas. Num relatório elaborado por uma empresa recomendava-se o seguinte,

³¹ Nos 10 estudos de caso, presentes no livro intitulado de *Employers' Organizations taking the lead on Gender Equality*, ressalta o caso das Filipinas, no que toca à família, em que a ECOP, refere que “employees cannot entirely relegate family issues to the background while at work. Therefore, if work-family issues are not taken seriously, they might cause problems in the workplace that could affect work performance” (ILO, 2005: 13).

“Onde há uma grande quantidade de trabalho de rotina para fazer, torna-se uma vantagem efectiva contratar mulheres, que ficam apenas durante uns anos e saem quando se casam (...) o Serviço não pode assegurar carreiras adequadas para todos os jovens recrutados para os escalões mais baixos. É essencial dispor de uma rotação bastante rápida e a quebra do casamento é um factor muito importante para o conseguir” (Cohn *apud* Ferreira, 2004: 188).

Em Portugal, a maior parte das queixas que chega à CITE estão relacionadas com licenças de parto ou redução de horário para aleitação maioritariamente requeridas por mulheres, o que por sua vez levava a que as mesmas fossem excluídas dos prémios mensais, prémios de assiduidade e/ou produtividade e dos subsídios por refeição. Durante o trabalho de campo efetuado na CITE, através da análise dos processos dos anos 80 a 2005, pude constatar que foram apurados 81 casos relativos a esta matéria, englobando, discriminação na remuneração e na carreira (47 casos), negação do gozo de períodos de aleitação (5 casos), negação do direito de exercício das licenças (3 casos), aceitação ou não da justificação de faltas por motivo de gravidez (3 casos) e efeitos nos prémios e subsídios (23 casos). O despedimento de mulheres grávidas, puérperas ou lactantes apresentam todavia números ainda mais elevados (198 casos). Um caso interessante acerca da discriminação laboral por desigualdade na atribuição de prémios é o seguinte,

“Discriminação laboral em função do sexo e desigualdade na atribuição de prémios. Mais mulheres com contratos a prazo: posteriormente a queixa ampliou-se também a excesso de ruído e a desigualdades nos prémios por não considerar as licenças de maternidade e a assistência à família, é do ano de 1984, que foi apresentada pelo sindicato dos trabalhadores têxteis, lanifícios e vestuário do sul. No entanto, por falta de resposta a pedidos de informação à CITE por parte do sindicato, este processo teve que ser arquivado”.

Apesar de ter sido arquivado por falta de resposta por parte dos sindicatos, o caso é pertinente porque ilustra a desigualdade nos prémios, por não contemplar as licenças de maternidade e a assistência à família, uma prática recorrente.

Outro caso pertinente para esta análise, refere-se ao ano de 1991 da Gapatex – Indústrias e Confeções, e diz respeito à “Discriminação por maternidade” onde

“foram descontados dias das consultas pré – natais”, tendo esta queixa chegado por via do sindicato têxtil do Minho e Trás – os - Montes. Deste caso, resultou a emissão do parecer nº 3/CITE/94 publicado no BTE, com a seguinte conclusão, “O Instituto de desenvolvimento e

Inspecção das Condições de Trabalho, delegação em Braga, afirmou que depois da queixa que lhe apresentou a Sindicato visitou a empresa, esta pagou à trabalhadora e mais a outras seis o que lhes era devido. Tudo isto se passou em 1991, sendo que o parecer da CITE surgiu em 94". Aqui houve um lapso de descoordenação entre dois serviços, o sindicato apresentou queixa a vários organismos. A CITE trabalha por um lado e o IDIT por outro, sendo que em 1991, o caso já estava resolvido e o parecer da CITE surge só em 1994".

No dia 15 de dezembro de 2012, quando iniciei o meu estágio, saiu uma notícia no jornal *Expresso*, referente ao despedimento de uma mulher grávida, que se intitulava de "Sentença Histórica em caso de grávida despedida", em que o Supremo Tribunal "obrigou" a empresa D-Mail a pagar €37 mil euros a funcionária que fora despedida aquando estava grávida de quatro meses.

Os direitos referentes à maternidade e paternidade foram-se ampliando ao longo dos tempos, especialmente para quem trabalha. Foram efetuados investimentos públicos em equipamentos sociais, mais concretamente em apoio à família (creches, ATL, centros de dia) e novas formas de organização de trabalho, as designadas *family friendly* (políticas amigas da família) (Guerreiro e Pereira, 2006; Santos, 2012; Teixeira e Nascimento, 2011 *apud* Domingos, 2012: 5/6). Foi nos anos 80³², que as políticas tiveram como preocupação proteger os direitos quer das mães quer dos pais. No entanto, o grande progresso, aconteceu apenas na viragem dos anos 90 para 2000, pois, é em 1999, com a Lei 142/99, que foi introduzida a licença exclusiva ao pai, pela primeira vez, de cinco dias úteis no primeiro mês após o parto, paga a cem por cento, assim como outros benefícios que tem como objetivo aumentar os direitos dos homens e das mulheres. Esta mudança acarretou consequências, pois foi a partir de então que o número de homens que gozaram dos seus direitos aumentou. Em 2009, o Código do Trabalho passou a utilizar outra designação, "direitos de parentalidade", com uma grande inovação legislativa³³, criando,

"uma licença exclusiva para o pai de 20 dias úteis a gozar no período de licença da mãe (10 de gozo obrigatório no 1º mês), induziu a partilha da licença dando o bónus de mais um mês de licença ao casal no caso de partilha dos cônjugues (o pai deverá gozar em exclusivo pelo

³² "A Lei de protecção da maternidade e paternidade de 1984 (Lei 4/84, de 5 de abril) introduziu a licença por paternidade apenas em caso de morte/incapacidade, a possibilidade de o pai poder dispor de 30 dias de falta/ano não pagas para cuidar de menor (10 anos), e ainda a possibilidade de licença não paga de 6 meses a 2 anos, até aos anos da criança. Uma série de upgrades legais foram-se seguindo até à actual Lei da parentalidade". Ver síntese do trabalho de Karin Wal (2010, 82/89).

³³ Ver com maior detalhe <http://www.cite.gov.pt/pt/acite/proteccao02.html>.

menos um mês de licença parental inicial)³⁴ (CITE *apud* Domingos, 2012: 1; Monteiro, 2010: 187).

A nova revisão do Código do Trabalho, que ocorreu no ano de 2009, promoveu transformações, nesta matéria, aumentando para 10 dias a licença obrigatória para o pai, pagos na totalidade mas reduzindo a licença parental exclusiva do pai para 10 dias, sendo antes 15 dias (100%). Além disso foram acrescentados 30 dias também à totalidade do tempo de que tanto o pai como a mãe podem dispor pelo nascimento de filhos ou filhas, caso o pai goze um mês inteiro de licença para além dos 10 dias iniciais que dispõe (Rêgo, 2010: 90). Para uma melhor perceção do que acabou de ser descrito, segue-se o quadro com as alterações ocorridas.

Tabela 1 - A Maternidade e a Paternidade em 2003/2004 e a Parentalidade em 2009

2003/2004	2009
<p>Artigo 33º - Maternidade e Paternidade 2 – <u>A mãe e o pai</u> têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação.</p>	<p>Artigo 33º - Parentalidade 2 – <u>Os trabalhadores</u> têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade.</p>
<p>Artigo 36º - Licença por paternidade 1 – o pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.</p> <p>Reg. CT Artigo 69º- Licença por paternidade 1 – É obrigatório o gozo de licença por paternidade prevista no nº1 do artigo 36º do Código do Trabalho</p>	<p>Artigo 43º - Licença exclusiva do pai 1-É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.</p>
<p>Reg. CT 2004 Artigo 103º - Subsídio 2- O disposto no número anterior é ainda aplicável aos primeiros 15 dias, ou período equivalente, da licença parental gozada pelo pai, desde que sejam imediatamente subsequentes à licença por maternidade ou paternidade.</p>	<p>Artigo 43º - Licença parental exclusiva do pai 2 – Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito, a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe</p>
<p>O subsídio da licença parental era exclusivo do</p>	<p>Artigo 16º - Subsídio parental alargado</p>

³⁴ “Esta ampliação dos direitos estatutários deveria teoricamente favorecer a sua utilização, para o que é fundamental também que os direitos sejam conhecidos. Além das ações de disseminação de informação dinamizadas por organismos públicos e ONG, a nossa legislação prescreve a obrigatoriedade de qualquer entidade patronal afixar em local apropriado a informação relativa aos direitos e deveres do/a trabalhador/a em matéria de igualdade e não discriminação (artº 24º, 4 CT), como forma de promover o conhecimento e o acesso aos direitos. No entanto, continua ainda a verificar-se uma forte iliteracia de direitos em Portugal” (Ferreira *et al.*, 2011).

pai, a título de ação positiva (15 dias a 100%)

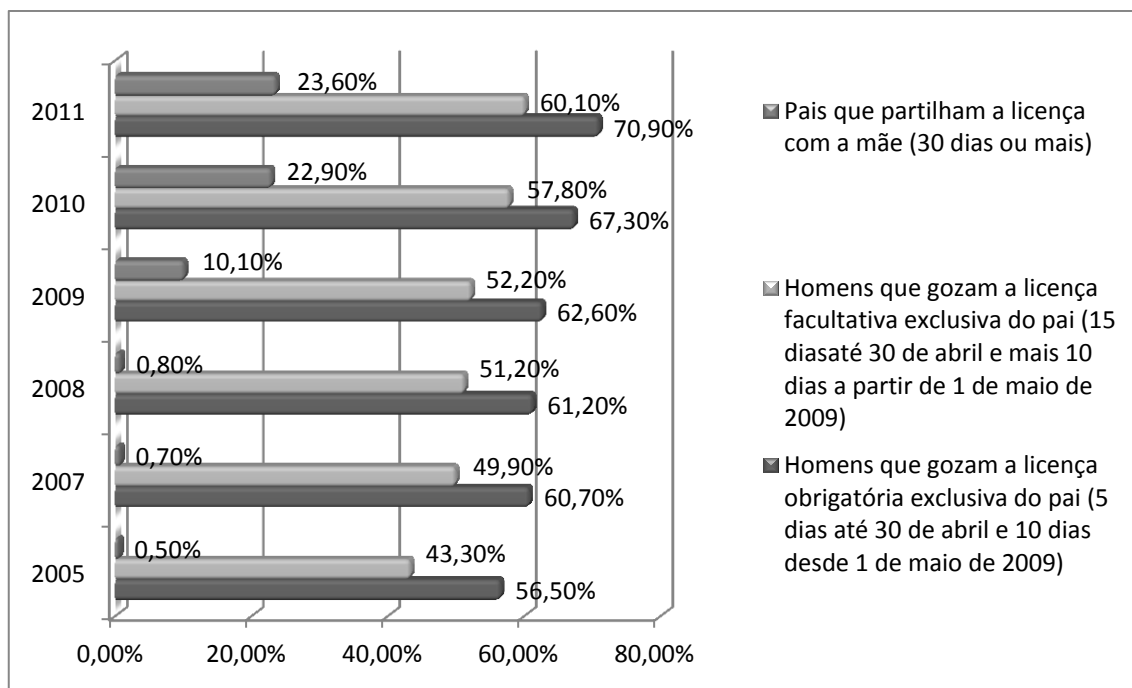
O subsídio parental alargado é considerado por um período até três meses a qualquer um ou a ambos os progenitores alternadamente, nas situações de exercício de licença parental alargada para assistência a filho integrado no agregado familiar, impeditivas do exercício de atividade laboral, desde que gozado imediatamente após o período de concessão do subsídio parental inicial ou subsídio parental alargado do outro progenitor.

Artigo 33º - Montante do subsídio parental alargado

O montante do subsídio parental alargado é igual a 25% da remuneração de referência do beneficiário.

As mudanças ocorridas na lei fizeram com que os homens começassem a gozar a licença parental, de forma gradual. Tendo subjacente os dados de 2005 a 2011, que estão patentes no gráfico abaixo, constatamos que o número de pais que partilham a licença com as mães aumentou. Em 2011, 70,9% dos homens que foram pais gozaram da licença obrigatória de 10 dias e 60,1% dos mesmos utilizaram os dez dias exclusivos ao pai.

Gráfico 7: Evolução no uso das licenças de parentalidade, 2005-2011



Fonte: CITE

Apesar de todas as mutações ocorridas ao longo dos tempos, atualmente ainda existe uma panóplia de procedimentos formais e informais na implementação das possibilidades legais inerentes à proteção da maternidade e paternidade no mercado de trabalho, visível na utilização de redução de horário para amamentação/aleitação. Trata-se de um processo ambíguo, que implica ultrapassar muitas das vezes resistências e negociações complexas entre trabalhadores/as e empregadores/as. Num estudo levado a cabo por Lopes (2012: 5), que mostra testemunhos de pessoas que estiveram nesta situação e eu passo a citar,

“Eu bem tentei pedir! Só que os meus patrões não quiseram porque eram duas horas que faltavam para o trabalho. E só eram três das raparigas a trabalhar, e deram-me esse acordo “entras às nove e meia e saís às cinco e meia”. (...) E para mim já era bom, porque o meu medo era que eles me mandassem embora. E eu na altura precisava muito de dinheiro, era creche, mais despesas com o bebé, eram muitas despesas em cima de nós. (Mãe que gozou 120 dias de licença por maternidade, 23 anos, Empregada de Limpeza)”

Ainda na perspetiva da autora Lopes (2012: 6), os padrões tradicionais e andocêntricos das culturas organizacionais supõem que quem trabalha deve colocar o trabalho no topo das suas prioridades, por isso, as ausências ao trabalho não são bem vistas por parte das entidades empregadoras, nomeadamente para atender a responsabilidades familiares, interpretando-as como uma falta de compromisso em relação aos objetivos da organização. O fundamento enunciado para argumentar o gozo parcial de ausências por parentalidade é a pressão associada à sobrecarga de trabalho/responsabilidade, que é sentida na sua maioria por pais e mães que ocupem posições de chefia ou de maior responsabilidade. Como exemplo ilustrativo do que acabou de ser referido, segue-se o testemunho de uma entrevistada:

“Eu senti-me muito forçada a voltar ao trabalho; senti-me muito forçada no sentido da exigência do meu trabalho. Ninguém me bateu à porta a dizer assim “tens que ir trabalhar porque senão vou-te pôr no olho da rua”...ninguém me disse isso, mas quando se vê que o trabalho aumenta e que os colegas estão sobrecarregados e que se gera ali um ambiente de “estamos a trabalhar a dobrar por tua causa” e, ok, por parte da entidade patronal se gera ali um ambiente de “estás a fazer falta”, não é...é assim, não é directo mas uma pessoa sente-se...sente-se indirectamente levada a...é tipo o efeito psicológico ali a trabalhar! E eu acho que comigo funcionou lindamente! Porque fui trabalhar antes da licença terminar! Agora não tenho conhecimentos assim, de alguém que tenha sofrido “descaradamente” de retaliação por ter ficado grávida ou ter gozado os 4 meses ou os 5...ou o que for...não tenho conhecimento, “descaradamente”...agora, há uma pressão psicológica que continuam a fazer! Há! “ (Mãe que gozou menos de 120 dias de licença por maternidade, 32 anos, Economista – Chefe de Departamento)

No caso dos homens, os fatores que os impedem de gozar as licenças de paternidade são equiparáveis ao das mulheres mas complementados com um vasto leque de divergências associadas à condição masculina, uma vez que na masculinidade hegemónica existe a necessidade de investir no campo profissional ao invés à feminilidade a orientação prioritária está direcionada para as responsabilidades familiares (Connell, 1991 *apud* Lopes, 2012: 7). Com base no trabalho de campo efetuado por Lopes (2012: 7), constatou-se que o gozo de períodos mais prolongados de licença por parte dos pais não é visto como uma necessidade em muitas organizações. Também a assistência a crianças por parte dos pais parece originar uma forte resistência por parte das entidades empregadoras quando são reivindicadas por homens, apresentando muitas das vezes situações paradigmáticas como o caso de um entrevistado que se segue abaixo.

“Quando às vezes eu quero faltar para prestar assistência à minha filha ou para ir ao médico ou por isto ou por aquilo, põe-se sempre em cima da mesa porque não vai a mãe... acho que é a situação mais concreta que eu tenho, que vejo às vezes um certo barramento. Mas também tenho conseguido porque não dou grandes opções para o não fazer, já porque eu também já falto poucas vezes.” (Pai que gozou licença parental de 15 dias, 34 anos, Condutor Manobrador)

Na sua maioria são as mulheres as principais utilizadoras de licenças e dispensas no trabalho, que por sua vez contribui para denegrir e desvalorizar a mão de obra feminina, fazendo-a parecer insegura e pouco confiável (Ferreira, 2000 *apud* Lopes, 2012: 8).

Capítulo III: Caracterização das problemáticas processadas pela CITE: ações e intervenientes

“A metodologia de investigação consiste num processo de selecção da estratégia de investigação, que condiciona, por si só, a escolha das técnicas de recolha de dados, que devem ser adequadas aos objectivos que se pretendem atingir” (Sousa e Batista, 2011: 52)

3.1. Enquadramento Metodológico

Os dados a seguir apresentados foram recolhidos através de uma análise documental de 424³⁵ processos arquivados na CITE, durante o tempo de estágio, tarefa que decorria no âmbito de um estudo mais vasto e que partilhei com a equipa de investigação. Após a recolha da informação, foi necessário, recorrer á codificação das variáveis para posteriormente serem analisadas no programa informático SPSS, através de frequências relativas e absolutas em forma de tabelas.

A análise é elaborada com base em dois períodos de 1980 a 1997 e de 1998 a 2005, que servirá de base de comparação para avaliar as alterações verificadas nas outras variáveis. Esta escolha recai essencialmente porque, em 1997, a CITE é palco de uma grande alteração, com o início da presidência de Maria do Céu Cunha Rêgo. O motivo subjacente ao facto da presente análise ir apenas até 2005, tem a ver com o momento em que os processos começaram a ser disponibilizados numa plataforma digital, e não em papel. Desde 2006, que todos os processos estão disponíveis numa plataforma. Nesta pesquisa foram contempladas 11 variáveis, sendo elas, sexo; duração do processo; localização; tipologia dos pareceres; entidades colectivas; categoria profissional da “vítima”; outros intervenientes no processo; ações da CITE; desfecho do caso; dimensão e tipo de entidade empregadora. Ano após ano temos assistido a um aumento dos casos que chegam à CITE pelo que o número de caos é muito diferente nos dois períodos, bem assim como as suas problemáticas.

Será elaborada uma análise de dimensão a dimensão, e posteriormente, será feita uma reflexão crítica acerca de algumas conclusões retiradas. Para tal, irá ser feita menção a alguns casos tratados que considero pertinentes.

³⁵ Este número refere-se ao total de processos arquivados, que vão desde os anos 80 a 2005. Nos anos 80, existem, 23 processo, nos anos 90, existem 150 e de 2000 a 2005, 251 processos. Através destes dados, podemos verificar que o número de casos ano após ano tem vindo a aumentar, cada vez mais chegam queixas à CITE.

3.2. Caraterização do Universo

3.2.1. Sexo

Tendo por base a variável sexo, verificamos que os números são discrepantes em ambos os períodos de análise nas queixas existentes, na sua maioria envolvem mulheres, como não poderia deixar de ser, uma vez que ao longo das décadas, foram as mulheres que entraram para o mercado de trabalho remunerado mais tardiamente, apenas na década de 60, sendo alvo de profundas discriminações sociais. Durante largos anos as mulheres foram consideradas inferiores. A criação de organismos para combater esta lacuna foi fundamental. Atualmente a CITE é um desses organismos, cuja filosofia se baseia em garantir “a igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no mundo laboral; protecção na parentalidade e a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal”. Não admira assim, que as mulheres estejam presentes em 90,2% no primeiro período e 92,4% no segundo. Ao invés, a categoria homens apresenta o valor de 3,8% dos processos no período de 1980 a 1997 e 3,4% no período de 1998 a 2005, tratando-se de casos em que a própria entidade patronal requeria à CITE esclarecimentos acerca do número de dias a que estes tinham direito para gozo de licença parental. Este é, de algum modo, um resultado inesperado, pois era expectável que o reforço dos direitos associados à paternidade, verificado na segunda metade dos anos 90 tivesse levado ao aumento de queixas por parte destes.

Quando aparece a variável homem conjuntamente com a mulher, significa que se trata de despedimentos coletivos que abarcavam ambos os sexos, no entanto, em todos os despedimentos coletivos, existia ou existiam mulher/es grávida/s, puérpera/s ou lactante/s. A totalidade destes casos patenteia 5,3% e 3,8% respetivamente. Atualmente, a entidade patronal tem que requerer emissão de parecer à CITE para o despedimento de mulheres que estejam numa destas situações mesmo que se trate de despedimentos coletivos.

Tabela 2: Sexo vs Períodos de estudo em comparação

			Períodos de estudo em comparação		
			1980 a 1997	1998 a 2005	
Sexo	Sem referência	Count	1	1	
		% within Períodos de estudo em comparação	0,8%	0,3%	
	Mulher	Count	120	269	
		% within Períodos de estudo em comparação	90,2%	92,4%	
	Homem	Count	5	10	
		% within Períodos de estudo em comparação	3,8%	3,4%	
	Homem e Mulher	Count	7	11	
		% within Períodos de estudo em comparação	5,3%	3,8%	
	Total		Count	133	291
			% within Períodos de estudo em comparação	100,0%	100,0%
% of Total			31,4%	68,6%	

Fonte: Processos disponíveis no arquivo da CITE

3.2.2. Duração do processo

Relativamente ao tempo de duração dos processos, que tem em conta a média feita ao ano em que deram entrada os processos na Comissão e a data em que ficaram resolvidos, constatamos que grande parte dos processos demora menos de um ano, em ambos os períodos. Com o passar dos anos, também se tornou saliente que os processos começaram a demorar menos tempo para serem resolvidos devido ao facto de a legislação ter imposto o prazo de 30 dias para um parecer efetivo. Um aspeto que me despertou atenção, no que toca a esta dimensão, foi o facto de haver casos que diziam respeito ao período de amamentação que, quando o caso ficava finalizado e a CITE emitia parecer favorável, as mães já não se encontravam a amamentar o/a (s) filho/a (s). Também os processos que não faziam menção a esta variável diminuíram do primeiro para o segundo período, passando de 4,5% para 1%, percentagens muito baixas como se vê.

Tabela 3: Duração do processo vs Períodos de estudo em comparação

		Períodos de estudo em comparação			
		1980 a 1997	1998 a 2005		
Duração do processo	Sem referência	Count	6	3	
		% within Períodos de estudo em comparação	4,5%	1,0%	
	Menos de um ano a dois anos	Count	96	281	
		% within Períodos de estudo em comparação	72,2%	96,6%	
	Três a quatro anos	Count	18	7	
		% within Períodos de estudo em comparação	13,5%	2,4%	
	Cinco e mais anos	Count	13	0	
		% within Períodos de estudo em comparação	9,8%	0,0%	
	Total		Count	133	291
			% within Períodos de estudo em comparação	100,0%	100,0%
			% of Total	31,4%	68,6%

Fonte: Processos disponíveis no arquivo da CITE

3.2.3. Localização

A localização diz respeito ao local onde as “vítimas” ou “queixosos/as” moram. Com a análise da tabela que se segue abaixo, sobressaem os valores de Lisboa (28,6% entre 1980 e 1997 e 48,4% em 1998 a 2005) e Norte (28,7% no primeiro período e 30,2% no segundo), maioritários nos dois períodos. Tendo em conta os dados estatísticos, verificamos que existiu nas duas localizações um aumento significativo do primeiro para o segundo período. Este facto é explicado pela concentração do emprego nos centros urbanos. Além destes valores, são igualmente importantes os que se referem aos casos que não apresentavam informação, com 19,5% no primeiro período e 7,2% no segundo. Algumas regiões não apresentaram nenhum caso, como Minho – Lima, Tâmega, Beira Interior Norte, Beira Interior Sul, Alentejo (Alentejo Central, Alentejo Litoral, Alto Alentejo, Baixo Alentejo), Lezíria do Tejo e Serra da Estrela (Pinhal Interior Norte e Pinhal Interior Sul).

Tabela 4: Localização vs Períodos de estudo em comparação

			Períodos de estudo em comparação		
			1980 a 1997	1998 a 2005	
Localização	Sem referência	Count	26	21	
		% within Períodos de estudo em comparação	19,5%	7,2%	
	Norte	Count	38	88	
		% within Períodos de estudo em comparação	28,7%	30,2%	
	Centro	Count	25	31	
		% within Períodos de estudo em comparação	18,9%	10,5%	
	Lisboa	Count	38	141	
		% within Períodos de estudo em comparação	28,6%	48,4%	
	Alentejo	Count	2	8	
		% within Períodos de estudo em comparação	1,5%	2,7%	
	Região Autónoma dos Açores	Count	1	2	
		% within Períodos de estudo em comparação	0,8%	0,7%	
	Região Autónoma da Madeira	Count	1	0	
		% within Períodos de estudo em comparação	0,8%	0,0%	
	Total		Count	133	291
			% within Localização	31,4%	68,6%
% within Períodos de estudo em comparação			100,0%	100,0%	
% of Total			31,4%	68,6%	

Fonte: Processos disponíveis no arquivo da CITE

3.2.4. Tipologia dos pareceres

Não nos surpreenderam os resultados relativos à tipologia de pareceres emitidos. No período de 1998-2005, ressalta a elevada percentagem de discriminação por motivo de maternidade em ambos os períodos com 35,4% no primeiro período e 36,4% no segundo, englobando os despedimentos de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e a aceitação ou recusa das justificações das faltas ao trabalho ou emprego por motivo de maternidade. Também a flexibilidade horária apresenta um valor significativo no segundo período, apresentando 24,4% dos casos, uma vez que a lei passou a exigir o parecer da CITE.

No período de 1980-1997, sobressai mais a discriminação na remuneração e na carreira (25,6%) e efeitos nos prémios e subsídios. Esta diferença pode ter subjacentes as mudanças ocorridas ao longo do tempo no mercado de trabalho, assim como a emergência de leis para corrigir algumas práticas discriminatórias no mercado de trabalho. Nas décadas 80 e 90, a maior parte dos casos referiam-se à discriminação acerca da classificação profissional, sendo muito usual as mulheres desempenharem as mesmas funções que os homens, mas não terem a mesma categoria e conseqüentemente a mesma remuneração. Não é que atualmente esta lacuna já tenha sido totalmente esbatida, mas não é tão visível.

Também a questão dos anúncios de ofertas de emprego eram discriminatórios, frisando o sexo pretendido para dadas profissões. Com a entrada maciça da mulher no mercado de trabalho, e com as alterações que têm ocorrido na esfera familiar, as obrigações começam a ser outras. Se durante alguns tempos, as crianças eram consideradas como uma fonte de rendimentos, e as famílias eram numerosas, com o decorrer dos anos, esta situação foi-se invertendo, sendo as famílias mais reduzidas, e sendo prestados mais cuidados às crianças. No entanto, há uma situação que sofreu poucas alterações, o cuidar dos filhos aparece associado às mulheres, e são elas que pedem em maioria às suas entidades patronais a flexibilidade horária. As despesas que estão associadas à maternidade também são outro fator que leva a que as empresas recusem os pedidos. Algumas das justificações, nomeadamente dadas pelo IEFP que foi dos casos mais marcantes na análise dos processos, indicava, como fatores para a recusa, a diminuição

das pessoas a trabalharem, porque não tinham ninguém que as substituísse, e não podia cancelar aquele serviço, uma vez que eram conselheiras de orientação profissional.

Tabela 5: Tipologia dos pareceres vs Períodos de estudo em comparação

			Períodos de estudo em comparação	
			1980 a 1997	1998 a 2005
Tipologia dos Pareceres	Discriminação por motivo de maternidade	Count	45	174
		% within Períodos de estudo em comparação	35,4%	58%
	Discriminação na remuneração e na carreira.	Count	69	26
		% within Períodos de estudo em comparação	52%	8,9%
	Assédio Sexual e Moral	Count	3	3
		% within Períodos de estudo em comparação	2,3%	1,0%
	Pedido de Informação	Count	3	15
		% within Períodos de estudo em comparação	2,3%	5,2%
	Flexibilidade de horário	Count	6	71
		% within Períodos de estudo em comparação	4,5%	24,4%
	Recrutamento e divulgação de emprego;	Count	5	2
		% within Tipologia dos Pareceres	71,4%	28,6%
		% within Períodos de estudo em comparação	3,8%	0,7%
		% of Total	1,2%	0,5%
	Despedimentos colectivos	Count	0	5
		% within Tipologia dos Pareceres	0,0%	100,0%
		% within Períodos de estudo em	0,0%	1,7%

		comparação		
		% of Total	0,0%	1,2%
Total		Count	133	291
		% within Tipologia dos Pareceres	31,4%	68,6%
		% within Períodos de estudo em comparação	100,0%	100,0%
		% of Total	31,4%	68,6%

Fonte: Processos arquivados na CITE

3.2.5. Entidades coletivas

Nos tipos de entidades coletivas, nos anos de 1980-1997, destacam-se os valores respeitantes aos sindicatos, modo individual e a própria empresa. No período de 1998-2005, os pedidos de emissão de parecer chegam maioritariamente à CITE através das próprias empresas ou então pelas/os próprias/os trabalhadores/as. Os 173 casos, em que são as entidades empregadoras a requerer parecer da CITE explicam-se através das mudanças ocorridas no quadro legislativo, já que atualmente é exigido às entidades patronais que quando osem efetuar um despedimento de trabalhadores que estejam grávidas, puérperas ou lactantes têm que requerer a emissão de parecer à CITE, bem assim como quando recusam a flexibilidade de horário para fins de conciliação trabalho/família.

Tabela 6: Tipo de entidade colectiva vs Períodos de estudos em comparação

			Períodos de estudo em comparação	
			1980 a 1997	1998 a 2005
Tipos de Entidade Coletiva	Sindicato	Count	74	40
		% within Períodos de estudo em comparação	55,6%	13,7%
	Comissão de trabalhadores	Count	1	4
		% within Períodos de estudo em comparação	0,8%	1,4%
	Individual	Count	38	72
		% within Períodos de estudo em comparação	28,6%	24,7%
	Própria	Count	19	173

	empresa	% within Períodos de estudo em comparação	14,3%	59,5%
	Marido da Vítima	Count	1	0
		% within Períodos de estudo em comparação	0,8%	0,0%
	Sociedade de Advogados	Count	0	2
		% within Períodos de estudo em comparação	0,0%	0,7%
	Total	Count	133	291
% within Tipos de Entidade Coletiva		31,4%	68,6%	
% within Períodos de estudo em comparação		100,0%	100,0%	
% of Total		31,4%	68,6%	

Fonte: Processos arquivados na CITE

3.2.6. Categoria profissional

A categoria profissional era uma dimensão que na maioria das vezes não era contemplada nos processos, apresentando um valor mais elevado no primeiro período, com 64,7% e apenas 30,6% no segundo período. No entanto, pela amostra retirada, nos dois períodos de análise, a maioria dos/as trabalhadores/as insere-se na categoria de não qualificadas, com 10,5% e 18,6% no primeiro e segundo período. Este motivo pode ter subjacente, o peso muito mais elevado dos postos de trabalho mais desqualificados no emprego feminino. A avaliar pelas profissões descritas no quadro abaixo, constatamos que estas são tipificadas como femininas, como é o caso dos/as profissionais de saúde, da educação, de escritório, reflectindo assim o que Catherine Hakim designa de segregação horizontal. Foi necessário proceder nesta tabela a um (re) ajustamento de variáveis, dada a extensividade de categorias existentes, daí a designação de “outros/as”. Foram apenas descritas as profissões que apresentavam um maior número de trabalhadores/as, senão ficaria uma tabela muito grande e ilegível.

Tabela 7: Categoria profissional da vítima vs Períodos de estudos em comparação

			Períodos de estudo em comparação		
			1980 a 1997	1998 a 2005	
Categoria Profissional da Vítima	Sem referência	Count	86	89	
		% within Períodos de estudo em comparação	64,7%	30,6%	
	Trabalhadores não qualificados	Count	14	54	
		% within Períodos de estudo em comparação	10,5%	18,6%	
	Profissionais de saúde	Count	2	14	
		% within Períodos de estudo em comparação	1,5%	4,8%	
	Professores	Count	7	8	
		% within Períodos de estudo em comparação	5,3%	2,7%	
	Empregados de escritório, secretários em geral e operadores de processamento de dados	Count	1	16	
		% within Períodos de estudo em comparação	0,8%	5,5%	
	Outros/as	Count	21	110	
		% within Períodos de estudo em comparação	17,9%	37,4%	
	Total	Count		133	291
		% within Categoria Profissional da Vítima		31,4%	68,6%
% within Períodos de estudo em comparação		100,0%	100,0%		
% of Total		31,4%	68,6%		

Fonte: Processos arquivados na CITE

3.2.7. Outros intervenientes no processo

Num processo, pode existir a necessidade de intervirem outros elementos, para a resolução do caso e posterior emissão de parecer. Se nos anos de 1980-1997, se denota a forte presença da Inspeção Geral do Trabalho, este fator pode estar interligado com o facto de serem os sindicatos a fazerem a denúncia dos casos, e contactarem este

organismo também para ações inspetivas às próprias entidades patronais. Existiam também nestes períodos mais intervenientes no processo, daí também que os casos demorassem mais anos para serem resolvidos, sendo os mesmos muito mais densos. Com o passar dos tempos, esta intervenção “de outros” tem vindo a perder terreno, e dão lugar à presença de advogados/as por serem instituídas às trabalhadoras notas de culpa, o que por sua vez faz com que os processos sejam resolvidos mais rapidamente e demorem menos tempo para se chegar a uma solução e emissão de parecer.

Tabela 8: Outros intervenientes no processo vs Períodos de estudo em comparação

			Períodos de estudo em comparação	
			1980 a 1997	1998 a 2005
Outros Intervenientes no Processo	Sem referência	Count	12	9
		% within Períodos de estudo em comparação	9,0%	3,1%
	Representante dos empregadores	Count	1	12
		% within Períodos de estudo em comparação	0,8%	4,1%
	Inspeção Geral do trabalho	Count	23	4
		% within Períodos de estudo em comparação	17,3%	1,4%
	Sindicatos	Count	5	7
		% within Períodos de estudo em comparação	3,8%	2,4%
	Advogados /as	Count	7	79
		% within Períodos de estudo em comparação	5,3%	27,1%
	Outros/as ³⁶	Count	4	3
		% within Períodos de estudo em	3,2%	0,9%

³⁶ Esta categoria refere-se ao conjunto de intervenientes que estavam presentes conjuntamente nos processos, como, “Representantes dos Empregadores, Inspeção Geral do Trabalho e Sindicatos”; “Representantes dos Trabalhadores dores e Sindicatos”; “Representantes dos Trabalhadores, Sindicatos e Advogado/a”; “Representantes dos Trabalhadores e Advogado/a” e “Sindicato e Advogado/a”.

		comparação		
	Sem outros intervenientes no processo	Count	73	176
		% within Períodos de estudo em comparação	54,9%	60,5%
Total		Count	133	291
		% within Outros Intervenientes no Processo	31,4%	68,6%
		% within Períodos de estudo em comparação	100,0%	100,0%
		% of Total	31,4%	68,6%

Fonte: Processos arquivados na CITE

3.2.8. Ações da CITE

No que concerne às ações da CITE, em ambos os casos, o maior número refere-se aos pedidos de informação à empresa, o que significa que a CITE teve na maioria dos casos, independentemente de quem apresenta a queixa de contactar as entidades patronais, para envio de documentação e até mesmo para informar do que estava a acontecer, com 9,8 % no período de 1980-1997 e 19,6% no segundo período 1998-2005. A visita inspetiva à entidade empregadora é de 4,8% no período de 1980-1997 já no período de 1998-2005 é apenas de 0,3%, o que mostra que se tem vindo a perder esta prática. Apesar dos valores nas outras categorias não serem significativos, não nos podemos esquecer, que existem processos, muito complexos, o que torna a ação da CITE, também complexa, sendo necessário recorrer a um conjunto de ações para o desfecho do caso. Por exemplo, há casos em que existe para além dos pedidos de informação complementar à empresa, o contacto com a Inspeção Geral do Trabalho, pedido de informações a quem apresentou a queixa se não for a própria entidade, informações e contacto com os sindicatos. Um valor que ressalta na tabela abaixo, refere-se à percentagem de processos que não continham esta informação, no total de mais de metade dos casos 30,8% no primeiro período e de 69,4% mais de metade dos casos no período de 1998 a 2005.

Tabela 9: Ações da CITE vs Períodos de estudo em comparação

			Períodos de estudo em comparação	
			1980 a 1997	1998 a 2005
Ações da CITE	Sem referência	Count	41	202
		% within Períodos de estudo em comparação	30,8%	69,4%
	Pedido de informação suplementar á entidade empregadora	Count	13	57
		% within Períodos de estudo em comparação	9,8%	19,6%
	Pedido de informação a quem apresentou a queixa	Count	13	15
		% within Períodos de estudo em comparação	9,8%	5,2%
	Contatou sindicatos	Count	6	2
		% within Períodos de estudo em comparação	4,5%	0,7%
	Contatou a Inspeção Geral do Trabalho	Count	4	3
		% within Períodos de estudo em comparação	3,0%	1,0%
	Visita Inspetiva à entidade empregadora	Count	6	1
		% within Períodos de estudo em comparação	4,5%	0,3%
	Outros/as ³⁷	Count	50	11
		% within Períodos de estudo em	38%	3,6%

³⁷ Também neste caso, existiu a necessidade de diminuir o número de categorias, dada a sua extensividade, reagrupando aquelas que apresentavam números pouco significativos (“Pedido de informação à empresa e contatou os sindicatos”; “Pedido de informação à empresa e contatou a Inspeção Geral do Trabalho”; “Pedido de informação à empresa e visita inspetiva à entidade empregadora”; “Pedido de informação à empresa, pedido de informação a quem apresentou a queixa e contatou a Inspeção Geral do Trabalho”; “Pedido de informação à empresa, contatou os sindicatos, contatou a Inspeção Geral do Trabalho e visita inspetiva à entidade empregadora”; “Contatou os sindicatos e visita inspetiva à entidade empregadora”; “Contatou os sindicatos e visita inspetiva à entidade empregadora”).

		comparação	
Total		Count	133
		% within Ações da CITE	31,4%
		% within Períodos de estudo em comparação	100,0%
		% of Total	31,4%

Fonte: Processos arquivados na CITE

3.2.9. Desfecho do caso

Na variável desfecho do caso, importa destrinçar que os termos favorável e desfavorável estão dependentes de quem fez a queixa. Maioritariamente os casos apresentam emissão de parecer desfavorável (24,8% em 1980-1997 e 39,5% entre 1998-2005), também pelo facto de existir maior número de queixas chegadas por empresas, que pretendiam despedir trabalhadoras, ou então negarem a pretensão da prática de flexibilidade horária. Com base neste facto, a CITE mostra com evidência que cumpre o seu objetivo enquanto Comissão, na medida em que defende os direitos dos/as trabalhadoras/es. Também existem alguns processos, nos quais não aparecia este tipo de informação, porque davam origem a estudos, reformulações nas próprias leis, outros apenas descreviam os passos de todo o processo sem chegar a nenhuma conclusão.

Tabela 10: Desfecho do caso vs Períodos de estudo em comparação

			Períodos de estudo em comparação	
			1980 a 1997	1998 a 2005
Desfecho do caso	Sem referência	Count	20	26
		% within Períodos de estudo em comparação	15,0%	8,9%
	Arquivamento por falta de resposta a pedidos de informação à queixosa/o	Count	7	10
		% within Períodos de estudo em comparação	5,3%	3,4%
	Arquivamento a pedido de quem	Count	15	13

	apresentou a queixa	% within Períodos de estudo em comparação	11,3%	4,5%
	Seguiu para tribunal	Count	9	5
		% within Períodos de estudo em comparação	6,8%	1,7%
	Emissão de parecer favorável à queixosa/o	Count	24	98
		% within Períodos de estudo em comparação	18,0%	33,7%
	Emissão de parecer desfavorável à queixosa/o	Count	33	115
		% within Períodos de estudo em comparação	24,8%	39,5%
	Fora do âmbito da CITE	Count	3	2
		% within Períodos de estudo em comparação	2,3%	0,7%
	Outros/as ³⁸	Count	22	22
		% within Períodos de estudo em comparação	16,8%	7,6%
Total	Count		133	291
	% within Períodos de estudo em comparação		31,4%	68,6%

Fonte: Processos arquivados na CITE

3.2.10. Dimensão

A variável dimensão significa o número de empregados ao serviço da entidade empregadora. Verificamos que eram raros os casos em que havia menção a esta dimensão, com uma frequência relativa de 88% no primeiro período e 94,5% no segundo. No entanto, nos poucos casos em que aparecia vemos que a maioria tinha menos de 10 trabalhadores, sendo consideradas empresas de dimensão micro, com uma percentagem de 10,5 no primeiro período e 0,7% no segundo.

³⁸ Neste caso foram reagrupadas nesta dimensão as categorias que apresentavam valores pouco significativos, contendo apenas um, quatro e cinco casos. Apenas a dimensão arquivamento por ambas as partes terem chegado a um consenso, apresentava 22 casos em cada período de análise. Fazem parte deste grupo “o arquivamento por ter passado o prazo legal”; “arquivamento por não existir discriminação”; “processo incompleto”; “a empresa procedeu a alterações em relação à proteção da maternidade e paternidade” e “a empresa procedeu ao pagamento dos subsídios às trabalhadoras”.

Tabela 11: Dimensão vs Períodos de estudo em comparação

			Períodos de estudo em comparação		
			1980 a 1997	1998 a 2005	
Dimensão	Sem referência	Count	117	275	
		% within Períodos de estudo em comparação	88,0%	94,5%	
	> 10 pessoas ao serviço	Count	14	2	
		% within Períodos de estudo em comparação	10,5%	0,7%	
	10-49	Count	0	8	
		% within Períodos de estudo em comparação	0,0%	2,7%	
	50-99	Count	0	2	
		% within Períodos de estudo em comparação	0,0%	0,7%	
	100-249	Count	1	2	
		% within Períodos de estudo em comparação	0,8%	0,7%	
	250-499	Count	1	2	
		% within Períodos de estudo em comparação	0,8%	0,7%	
	Total		Count	133	291
			% within Dimensão	31,4%	68,6%
% within Períodos de estudo em comparação			100,0%	100,0%	
% of Total			31,4%	68,6%	

Fonte: Processos arquivados na CITE

3.2.11. Tipo de entidade empregadora

As entidades empregadoras mais presentes nas queixas são consideradas empresas, com 81,2% dos casos no período de 1980-1997 e 71,5% dos casos entre 1998-2005. Para além das empresas, temos também Instituto Público, Câmara Municipal e Organização da Sociedade Civil que apesar de não apresentarem valores significativos, também foram contempladas em ambos os períodos. No caso da Administração Pública há a realçar o aumento de casos do primeiro período para o segundo, passando de 3 para 28. O único caso em que foi o marido da vítima a fazer queixa, tratava-se de um caso de assédio sexual no local de trabalho.

Tabela 12: Tipo de entidade empregadora vs Períodos de estudo em comparação

			Períodos de estudo em comparação	
			1980 a 1997	1998 a 2005
Tipo de entidade empregadora	Sem referência	Count	14	13
		% within Períodos de estudo em comparação	10,5%	4,5%
	Empresa	Count	108	208
		% within Períodos de estudo em comparação	81,2%	71,5%
	Instituto Público	Count	2	26
		% within Períodos de estudo em comparação	1,5%	8,9%
	Câmara Municipal	Count	0	2
		% within Períodos de estudo em comparação	0,0%	0,7%
	Administração Pública	Count	3	28
		% within Períodos de estudo em comparação	2,3%	9,6%
	Organização	Count	6	14

	da Sociedade Civil	% within Períodos de estudo em comparação	4,5%	4,8%
Total		Count	133	291
		% within Tipo de entidade empregadora	31,4%	68,6%
		% within Períodos de estudo em comparação	100,0%	100,0%
		% of Total	31,4%	68,6%

Fonte: Processos arquivados na CITE

Para além das variáveis descritas, existiu uma outra, que foi contemplada, mas acabou por não ser analisada, a idade, porque, em 424 casos, existiu apenas referência a um processo que detinha esta informação, por isso não seria passível de análise.

Neste seguimento e passando para a reflexão acerca dos dados, podemos constatar que existe uma relação causal entre as variáveis sexo e tipologia do parecer; duração do processo, outros intervenientes no processo e ações da CITE, por último, entidade coletiva e desfecho do caso. Como vimos anteriormente, as queixas presentes na CITE dizem respeito a mulheres, daí que a maioria dos pareceres diga respeito à discriminação por maternidade e flexibilidade horária. A tipologia de pareceres está intimamente relacionada com os desafios que as mulheres atualmente enfrentam no mercado de trabalho, ou seja, de discriminações que as mesmas sofrem, quando ousam conciliar a esfera familiar com a profissional. No que concerne à duração do processo, outros intervenientes no processo e ações da CITE, constatamos, que os processos que demoram mais tempo a serem resolvidos são aqueles que contêm um maior número de intervenientes no processo e de ações da CITE. Já a emissão de parecer, está relacionado

com o tipo de entidade coletiva, pois, a terminologia favorável e desfavorável, está dependente de quem efetua a queixa.

3.3. Alguns casos exemplares

Ao longo da leitura dos vários processos que me passaram pelas mãos, fui encontrando alguns aspetos que me despertaram a atenção, por exemplo, nos anos 2000, chegaram à CITE, vinte e quatro casos do IEFP, com negação dos pedidos de flexibilidade horária solicitados pelas trabalhadoras à entidade, no entanto as queixas chegaram à CITE pelo próprio IEFP³⁹, dado que como já foi mencionado atrás, as empresas atualmente, têm que requerer parecer à CITE, porque podemos estar perante discriminação entre homens e mulheres no mercado de trabalho. O trabalho sobre estes documentos enfrentou algumas dificuldades. Havia processos que não estavam completos, outros que não detinham toda a informação necessária, como podemos ver em cada dimensão analisada existe muita falta de informação. Outros processos detinham o mesmo número de processo e o mesmo ano, mas tratando-se de casos divergentes. Existiam casos, em que havia dois pareceres emitidos mas com conclusões diferentes. Em relação aos pareceres que não reuniam a unanimidade, existia uma grande parte de processos, em que a CIP votava contra.

Em seguida, apresento alguns dos casos que considerei mais interessantes:

- 28 de 82 (Discriminação laboral em função do sexo, há categorias só de mulher e têm os salários e a hierarquização mais baixa). Este é um caso interessante porque parte da própria Direção Geral do Trabalho que reconhece antecipadamente a discriminação. A CITE emitiu o parecer (1/85) onde reconhece a discriminação salarial e de categorias com base no sexo no setor da moagem, e da indústria da alimentação, bebidas, tabaco. O caso descrito mostra algumas discriminações que as mulheres eram alvo na década de 80 e 90, auferiam salários mais baixos do que os homens e estavam categorizadas em níveis inferiores. Esta situação era muito vulgar nesta época, a maioria dos casos tratados reflete situações como esta. Mais abaixo veremos também no ramo da cortiça, que vai de encontro ao analisado.

³⁹ Quando o IEFP escrevia para a CITE, enviava um documento que intitulava de parecer, no qual fazia referência, aos motivos pelos quais devia ser negada a flexibilidade horária pretendida pelas trabalhadoras.

- 36 de 1982 (Anúncios de emprego discriminatórios e Discriminação laboral em função do sexo). O Casino do Estoril publicou uma oferta de emprego, onde estava limitado o acesso a um dos sexos (umas eram só para homens e outras só para mulheres, sendo que as de chefia estavam interditas a estas últimas). A CITE escreveu à empresa para solicitar mais informações sobre esta situação e sobre possíveis soluções. A empresa responde dizendo que, apesar de a sua intenção ter um “fundamento social” de proteção das mulheres, mandou publicar novo anúncio e contratou três candidatas para um posto que antes estava destinado a homens, sendo que para os outros postos não pode contratar mulheres porque estas tiveram desempenhos de menor qualidade nas provas de seleção. Também a discriminação estava patente nos anúncios de emprego, como podemos verificar no exemplo deste caso. Homens e mulheres eram colocados em cargos divergentes, os mais bem pagos estavam destinados aos homens, como é o caso das chefias. Mas para tal, eram aludidas às capacidades de cada um (homem e mulher), como motivo para impedir o acesso ao cargo. Esta situação apesar de ter ocorrido em 1982, não está muito longe dos tempos que correm, uma vez que se analisarmos bem a situação, verificamos que ainda há poucas mulheres presentes em cargos de chefia, sendo que a maioria está inserida em profissões designadas de femininas. Estamos assim perante discriminação direta.

- 5 de 1984 (Classificação profissional e Desigualdade salarial no setor da cortiça). O CCT é altamente discriminador para as mulheres deste setor e apresenta categorias exclusivamente no feminino, que se situam no nível salarial mais baixo, ainda que depois correspondam às mesmas funções das categorias ocupadas por homens. Parecer 3/CITE/93 reconhece a discriminação de género e salarial; incita a cumprir a lei e a rever o CCT. A propósito deste caso, a CITE elaborou um estudo exploratório sobre a igualdade entre Homens e Mulheres no setor da cortiça. Esta ainda é uma realidade existente na atualidade, como podemos ver numa notícia

que foi publicada no *Jornal de Notícias*, no dia dez de novembro de 2009⁴⁰. O título desta notícia é “Trabalho igual com salários diferentes”, discriminação que se estende no acesso ao emprego e posteriormente na progressão de carreira. De acordo com o testemunho dado por uma ex-trabalhadora neste ramo,

“Os homens sempre ganharam mais do que as mulheres. Mesmo quando passamos a fazer o trabalho destinado aos homens continuamos a receber menos do que eles. Durante décadas teve como função escolher as diferentes qualidades de rolhas. Mas nos últimos anos o trabalho mais pesado, geralmente destinado aos homens, passou a fazer parte das suas funções. Há dois anos atrás fomos obrigadas a fazer paletes de cortiça, a carregar sacos de pó e empilhar cortiça, trabalho que era considerado dos homens e que passou a ser feito pelas mulheres. Mas continuamos com o salário inferior, afirma. As mulheres são tratadas pior do que os homens, mesmo na maneira como falam para nós”.

Esta diferença salarial foi reconhecida pela Associação Portuguesa de Cortiça (APCOR), que aceitou assinar um acordo com o Sindicato dos Corticeiros, cujo objetivo é terminar com esta diferença até ao ano de 2015. Alírio Martins, coordenador do sindicato profere que “Não conheço nenhuma mulher que esteja a administrar uma empresa e mesmo nos quadros superiores há também diferença salarial entre homem e mulher.”

Apesar de ser um caso de 1984, atualmente as mulheres ainda são alvo de discriminação neste setor, como pudemos ver pela notícia mencionada, embora até desempenhem as mesmas funções que os homens, o salário continua a ser mais baixo.

- 9 de 1986 (Discriminação laboral em função do sexo). Houve um concurso para pessoal informático e a vítima ficou colocada em 5º lugar mas o colega masculino classificado em 6º foi o selecionado. A CITE escreveu de imediato à empresa que lhe respondeu que a seleção do outro candidato tinha sido feita porque a candidata mulher tinha uma lógica “um bocado confusa”, porque o horário era por turnos e porque implicava carregamento de pesos. Parecer 2/CITE/88 favorável à queixosa, entende que a empresa praticou discriminação por sexo em

⁴⁰ Para visualização da notícia
(http://www.jn.pt/PaginaInicial/Sociedade/Interior.aspx?content_id=1415670).

não contratá-la. Mais um caso de discriminação direta, onde é feita referência às capacidades das mulheres. Quando falam do horário em turnos, remete desde logo para a conciliação entre a esfera profissional e familiar, onde as mulheres tendem a escolher o seu emprego ou profissão ponderadamente de acordo com as exigências de ambas as esferas. Neste caso, o próprio empregador tratou de fazer este raciocínio.

- 28 de 1991 (Discriminação laboral em função do sexo). A fábrica tem um sistema de controlo e prevenção de furtos e revista os/as trabalhadores/as à saída, apalpando as mulheres e levantando-lhes as saias. A CITE contactou a empresa e pediu que emitisse a sua opinião sobre o assunto ao que esta responde que se viu obrigada a tomar estas medidas devido aos furtos existentes e que estas medidas tinham sido acordadas com o sindicato. A CITE mantém-se em contacto com o sindicato, solicitando mais informações. Entretanto o IGT já tinha feito uma visita á fábrica, pois o sindicato também lhe tinha apresentado a mesma queixa. Esta queixa foi arquivada a pedido do sindicato, dizendo que a situação já estava resolvida. Este é um dos casos em que a situação foi resolvida a curto prazo, visto que estávamos perante discriminação no modo de tratamento de homens e mulheres.

- 9 de 1998 (Discriminação laboral em função do sexo). Às mulheres é-lhes perguntado se estão grávidas ou pensam engravidar e se são ou não sindicalizadas. Aos homens, perguntam-se-lhes se já cumpriram o serviço militar e são obrigados a assinar uma carta de despedimento para o caso de serem recrutados. O Sindicato tem mais queixas para além destas mas estas são as do foro da CITE. Este processo envolveu muitos intervenientes, além dos sindicatos, representantes dos trabalhadores, advogados/as, Inspeção Geral do Trabalho, Jornais o *Público* e *Tal & Qual*, SIC-Programa Fátima Lopes e RTP, ICEP-Investimentos, Comércio e Turismo de Portugal e IAPMEI- Instituto de Apoio às

Pequenas e Médias. Realiza-se uma visita conjunta com a IGT ao Lidl. Jornais como o *Público* e *Tal & Qual* também publicaram a informação dada pela queixa do sindicato. A Presidente da CITE deu entrevistas à SIC-Programa Fátima Lopes e à RTP. Foram pedidas informações ao ICEP- Investimentos, Comércio e Turismo de Portugal e IAPMEI- Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas. Houve comunicação entre a CITE e a Alta Comissária para os Assuntos da Igualdade e da Família e entre o Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais. A CITE emitiu o parecer 14/CITE/98 onde incentiva o LIDL a mudar desde já os boletins de recrutamento onde faz as perguntas discriminatórias. A IGT pôs à Lidl uma multa 3145 contos (o que foi novamente assunto no jornal *Público*). Este caso serviu também para fazer pressão para a avaliação, por parte da Assembleia da República, do Código Penal e considerar como objeto de intervenção penal os comportamentos discriminatórios desta queixa. De todos, este é o caso mais extenso e complexo, uma vez que envolveu um vasto leque de intervenientes e com maior visibilidade social, tendo sido notícia nos *media*. O caso encontra-se arquivado em três *dossiers*. Posta a intervenção da CITE, o supermercado LIDL alterou as perguntas que eram feitas para recrutamento quer de homens e mulheres. Para além das perguntas serem discriminatórias para as mulheres em relação à maternidade, também eram discriminatórias para os homens, quando lhes era perguntado se pretendiam ir para as forças armadas.

- 7 de 1996 (Discriminação laboral em função do sexo. Parecer prévio de discriminação das trabalhadoras da empresa que utilizam as instalações sanitárias). A CITE entrou em contato com o sindicato solicitando que o mesmo se pronunciasse relativamente ao assunto da queixa, tendo o mesmo respondido que tal como os homens também algumas mulheres utilizam as casas de banho para fumarem o seu cigarro, no entanto não invalida que existam abusos mas tanto da parte dos homens como das mulheres, em utilizar as casas de banho para conversarem. Não aceitam que se tomem medidas discriminatórias, referindo: "e não basta dizer que ninguém é proibido de ir à casa de banho, que para tal, basta pedir a chave ao encarregado. O que está em causa é que os homens não têm que

pedir chaves a ninguém". O sindicato contactou por carta a Inspeção Geral do Trabalho, com o intuito de solicitar a sua intervenção na empresa "HELLIOTEXTIL", uma vez que as mulheres para irem à casa de banho tinham que pedir autorização. Procedeu-se à emissão do parecer nº5/CITE/97, onde a CITE conclui que a restrição do acesso às casas de banho imposta pela entidade patronal às suas trabalhadoras constitui uma violação do seu direito ao exercício da sua profissão em boas condições de trabalho, configurando-se uma discriminação em função do sexo. Assim, a CITE recomenda à empresa que elimine com brevidade qualquer restrição que ainda mantenha. Esta decisão foi aprovada por maioria pelos membros na reunião tripartida. Neste caso está presente a discriminação direta, pois o sindicato que efetuou a queixa fez questão de referir, que não bastava que dissessem que ninguém estava proibido de ir à casa de banho e que bastava pedir a chave ao encarregado, uma vez que este requisito só era imposto às mulheres.

- 19 de 2001 (Discriminação na atribuição de prémios. Não atribuição de gratificações por licença de maternidade). A própria lesada foi quem mais persistiu na queixa. A CITE emitiu o parecer 11/CITE/2001, favorável à trabalhadora, onde recomenda o pagamento das gratificações. Este é um caso muito interessante pois a trabalhadora, sendo a primeira mulher grávida da sala de máquinas do Casino do Estoril, insiste por via de todos os meios a resolução do seu caso, para poder ajudar-se a ela própria e às colegas que engravidem futuramente. Primeiro insiste com a Comissão de Gratificações, depois, como esta lhe dá uma resposta negativa leva o caso à Inspeção Geral de Jogos, sendo esta quem leva o caso à CITE. É de notar que só há 4 anos é que há mulheres a trabalhar nestas funções nos casinos (ver casos dos casinos dos anos 90). Neste processo há uma carta de agradecimento pelas diligências da CITE e uma outra bastante corrosiva da Comissão de Gratificações.

- 8 de 2002 (Conciliação. Pedido de parecer para licença parental durante 15 dias, a empresa dizia que só podia pedir se fosse de 3 meses). A CITE emitiu por unanimidade o parecer 55/CITE/2003, onde esclarece que o pai tem direito aos 15 dias de licença. Este caso revela um grande desconhecimento da empresa sobre as licenças parentais e também o receio de ter outros trabalhadores a usufruírem desta licença para “ficar em casa e não virem ao trabalho”. Por não ser muito vulgar a existência de pedidos para o gozo de licença parental, leva à falta de conhecimento nas entidades patronais relativamente a esta matéria. Embora atualmente com a mudança na lei, já existam mais homens a gozar a licença parental.

- 33 de 2001 (Desigualdade na atribuição de prémios). Como a trabalhadora esteve de licença de maternidade não foi aumentada como as outras colegas. A CITE contactou diversas vezes o sindicato para saber se podia divulgar o nome da trabalhadora na sua correspondência com a empresa, o sindicato responde dizendo que infelizmente a vítima tem medo de represálias e não quer o seu nome divulgado. A CITE não adiantou nada mais neste processo. É sintomático do clima nas empresas, o facto de a trabalhadora recear represálias no caso de ser identificada.

Em suma, podemos constatar que a discriminação das mulheres no mercado de trabalho é algo que vem de há muitos anos atrás e que persiste nos dias de hoje, daí que seja de extrema relevância a existência de organismos que controlem e ajudem a colmatar estas práticas, para que as mesmas possam ser erradicadas. Importa destrinçar que, a título individual, esta tarefa foi fundamental no meu processo de aprendizagem contínuo, pois forneceu-me informações cruciais, acerca do papel da CITE, dos temas abordados por este organismo, de quais os intervenientes nos processos e do modo como os casos são tratados até se chegar a uma conclusão, tratando-se de um processo minucioso e complexo *per se*. Num mundo que se encontra cada vez mais globalizado em que a

igualdade de gênero faz parte de inúmeras agendas, é de extrema relevância que estas questões se tornem objeto de estudo nas mais diversas áreas.

Reflexão Crítica

A realização do estágio curricular permitiu-me acima de tudo, ter o meu primeiro contacto com o mercado de trabalho, no ramo da Sociologia, tornando-se deste modo, num verdadeiro desafio, sempre encarado com muito entusiasmo e ansiedade.

Após o término da minha experiência, posso dizer que a CITE é um ótimo local para profissionais das Ciências Sociais estagiarem, sejam sociólogos, assistentes sociais ou juristas, cujo seu interesse se prenda com o ramo das desigualdades de género. Não se tratou apenas de uma experiência profissional, mas mais do que isso, um ganho de conhecimentos e experiências em todos os níveis, comigo trouxe muitas recordações e muitos bons momentos passados na instituição com a equipa de projetos um enriquecimento e uma mais-valia enquanto ser humano inexplicável.

A análise documental dos processos arquivados na CITE de 1980 a 2005 foi uma atividade bastante interessante e pertinente para a elaboração do presente relatório, permitindo-me ficar com um conhecimento aprofundado acerca dos tipos de discriminação que as mulheres são alvo no mercado de trabalho consoante a época em que viviam, o modo como os processos são resolvidos desde a entrada na CITE até à emissão de um parecer, tratando-se assim de um processo bastante minucioso e aliciante. Se no período de 80 e 90, a maioria das queixas efetuadas tinham subjacente a discriminação na remuneração e na carreira e efeitos nos prémios e subsídios, sendo muito usual as mulheres desempenharem as mesmas funções que os homens eram categorizadas e remuneradas de modo divergente. Também a questão dos anúncios teve alguma relevância nestas décadas, uma vez que era descrito o sexo pretendido para determinados cargos.

Na década de 2000, denota-se uma maior frequência de despedimentos de trabalhadoras grávidas e de flexibilidade horária. Esta conclusão retrata as alterações que ocorreram ao longo dos tempos, sendo que atualmente as mulheres ainda sofrem discriminações quando entram no mercado de trabalho especialmente por questões associadas à maternidade por gravidez ou quando pretendem gozar de flexibilidade horária ligada a cuidados às crianças. Apesar da legislação a nível nacional contemplar estas questões verificamos que a realidade é bem divergente. O caso da flexibilidade horária em termos práticos remete-me desde logo para os casos analisados em 2000 sobre o IEFP em que esta entidade não permitia que as trabalhadoras o fizessem negando sempre os seus

pedidos, mas enviando sempre para a CITE os motivos, que na esmagadora maioria se prendiam com falta de pessoal para exercer posteriormente os cargos.

Em ambos os períodos, denota-se que na variável profissão, as mulheres ocupam as designadas profissões tradicionalmente femininas, como é o caso dos/as profissionais de saúde, da educação, de escritório, reflectindo assim o que Catherine Hakim designa de segregação horizontal.

Para se chegar a uma conclusão e emissão de parecer nos casos, muitas das vezes torna-se necessário recorrer a outros intervenientes. No primeiro período de análise, existiam mais intervenientes no processo, daí também que os casos demorassem mais anos para serem resolvidos, sendo os mesmos muito mais densos. Com o passar dos tempos, esta intervenção “*de outros*” tem vindo a perder terreno, e dão lugar à presença de advogados/as por serem instituídas às trabalhadoras notas de culpa, o que por sua vez faz com que os processos sejam resolvidos mais rapidamente e demorem menos tempo para se chegar a uma solução e emissão de parecer.

Na variável desfecho do caso, importa destringir que os termos favorável e desfavorável estão dependentes de quem fez a queixa. Maioritariamente os casos apresentam emissão de parecer desfavorável, também pelo facto de existir maior número de queixas chegadas por empresas, que pretendiam despedir trabalhadoras, ou então negarem a pretensão da prática de flexibilidade horária. Com base neste facto, a CITE mostra com evidência que cumpre o seu objetivo enquanto Comissão, na medida em que defende os direitos dos/as trabalhadoras/es.

Assim, podemos concluir que a CITE, enquanto organismo tem sido fundamental na resolução de casos ligados à discriminação de homens e mulheres no mercado de trabalho, emprego e formação.

Referências Bibliográficas

4. Referências Bibliográficas

4.1. Livros:

Amâncio, Lígia (1992) “As assimetrias nas Representações de Género”, *Revista Crítica das Ciências Sociais*. 34, 9-22.

Albarelolo, Luc; Digneffe, F.; Hiernaux, JP. ; Maroy, C.; Ruquoy, D.; Saint – Georges, P. (2005) *Práticas e Métodos de Investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Gradiva.

Azambuja, Mariana; Nogueira, Conceição; Saavedra, Luísa (2007) “Feminismo (s) e Psicologia em Portugal”, *Psico*, v.8, n. 3, pp. 207-215, set/dez.

Castro, Mary (1992) “O Conceito de Género e as Análises sobre Mulher e Trabalho: Notas sobre Impasses Teóricos”, *Cad. CRH*, Salvador, (17): 80-105.

Coelho, Lina (s/d) “Mulheres, família e mercado de trabalho: Que desafios à regulação das economias pós - industriais?”. Coimbra: Centro de Estudos Sociais. <http://www.ces.uc.pt/publicacoes/oficina/ficheiros/205.pdf> [4 de abril de 2013].

Comisión Europea (2008) *Manual para la perspectiva de Género en las políticas de empleo, de inclusión social y de protección social*. Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades.

Costa, Célia (2011) *As práticas de gestão de recursos humanos que conciliam a tripla jornada: a perspectiva dos trabalhadores estudantes do ensino superior*. Dissertação de Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos. Instituto Politécnico de Setúbal. <http://comum.rcaap.pt/bitstream/123456789/4341/1/Tese%20Mestrado%20%20C%3%A9lia%20Costa.pdf> [10 de janeiro de 2013].

Costa, Joana (2012) *Práticas de Conciliação entre o Trabalho e a Família: Um estudo exploratório*. Dissertação de Mestrado em Gestão. Universidade do Minho. <http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/23479/1/Joana%20Cristina%20Ferreira%20da%20Costa.pdf> [10 de Janeiro de 2013].

CIG: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (2011) *Igualdade de Género em Portugal 2010*. Lisboa: CIG.

CITE: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (2013) “Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre mulheres e homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2012”, http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/Relat_iguald_homens_mulheres_12.pdf [18 de setembro de 2013].

Domingos, Liliana (2012) *Conceções e experiências de conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal: a perspectiva das pessoas que trabalham numa autarquia*. Dissertação de Mestrado em Serviço Social. Universidade Católica Portuguesa de Viseu.

Ferreira, Virgínia (1999) “Os paradoxos da situação das mulheres em Portugal”, *Revista Crítica das Ciências Sociais*. 52/53, 199-226.

Ferreira, Virgínia (2010) “A evolução das desigualdades entre salários masculinos e femininos: um percurso irregular” in Ferreira, Virgínia (Org.) *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal Políticas e Circunstâncias*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, 139-185.

Guerreiro, Maria das Dores; Pereira, Inês (2006) *Responsabilidade Social das Empresas, Igualdade e Conciliação Trabalho – Família: Experiências do Prémio Igualdade é Qualidade*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Hein, Catherine (2005) *Reconciling work and family responsibilities: Practical ideas from global experience*. Geneva: International Labour. http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2005/105B09_142_engl.pdf [5 de dezembro de 2012].

INE: Instituto Nacional de Estatística (2011) *Classificação Portuguesa das Profissões 2010*. Lisboa: INE.

International Labour Office (2005) *Employer's Organizations taking the lead on Gender Equality*. Geneva: ILO.

Laureano, Raul; Botelho, Maria do Carmo (2010) *O SPSS o meu Manual de Consulta Rápida*. Lisboa: Edições Sílabo.

Matias, Marisa; Fontaina, Anne Marie; Simão, Cláudia; Oliveira, Egídio; Mendonça, Mariana (2010) “A conciliação trabalho – família em casais de duplo - emprego”. Porto: Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação.

Marufo, Luísa (2010) *Educação para a Cidadania e Igualdade de Género em Portugal e Moçambique*. Relatório de Estágio no âmbito do Mestrado em Ciências da Educação. Universidade de Lisboa. http://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/3178/14/ulfp037703_tm_tese.pdf [14 de maio de 2013].

Monteiro, Rosa (2010) “Genealogia da lei da igualdade no trabalho e no emprego desde finais do Estado Novo” in Ferreira, Virgínia (Org.) *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal Políticas e Circunstâncias*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, 31-54.

Monteiro, Rosa (2011) *Feminismo de Estado em Portugal: mecanismos, estratégias, políticas e metamorfoses*. Tese de Doutoramento em Sociologia do Estado, Direito e da Administração. Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra. <https://estudogeral.sib.uc.pt/handle/10316/16758?mode=full> [12 de maio de 2013].

Moreira, Maria (2011) *O Princípio da Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar – Algumas Considerações*. Dissertação de Mestrado em Direito Privado. Universidade Católica Portuguesa do Porto.

Lopes, Mónica (2012) “Trabalho e Parentalidade: A Acomodação e Custos da Maternidade da Paternidade para os Indivíduos e para as Organizações” in VII Congresso Português de Sociologia. Universidade do Porto – Faculdade de Letras – Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação 19 a 22 de junho de 2012. Porto.

Oliveira, Sónia (2012) *Consultoria no desenvolvimento de planos para a igualdade à escala local*. Relatório de estágio no âmbito do Mestrado em Sociologia. Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra. https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/21342/1/Relat%C3%B3rio%20de%20Est%C3%A1gio_S%C3%B3nia%20Faria.pdf [7 de junho de 2013].

Perista, Heloísa; Silva, Alexandra (2005) *Impacto em Função do Género: Avaliação de Medidas de Política*. Lisboa: Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres.

Perista, Heloísa; Ramos, G.; Maximiano, S.; Lopes, M.; Costa, M.; Mendonça, S.; Pinto, A. (1999) *A Licença de Paternidade: Um Direito novo para a promoção da Igualdade*. Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

Pernas, Gonçalo; Fernandes, Manuel; Guerreiro, Maria das Dores (2008) *Guião para a Implementação de Planos da Igualdade nas Empresas*. Lisboa: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Pinto, Ana (2000) *As Diferenças de Género na Percepção do Conflito Trabalho – Família*. Dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos. Universidade do Minho. <http://repositorio.ipcb.pt/handle/10400.11/149> [10 de Janeiro de 2013].

Quivy, Raimond; Campenhoudt, Luc Van (2008) *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Gradiva.

Rêgo, Maria do Céu Cunha (2010) “A construção da igualdade de homens e mulheres no trabalho e no emprego na lei portuguesa” in Ferreira, Virgínia (Org.) *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal Políticas e Circunstâncias*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, 57-92.

Rêgo, Maria do Céu da Cunha (2012) “Políticas de Igualdade de género na União Europeia e em Portugal: Influências e Incoerências”, *ex aequo*, nº 25, 2012, pp. 29-44.

Sánchez, Maria José Cabanillas; González, Rosa Luengo; Silva, Sofia Marques da (2013) “Políticas Públicas de Igualdade de Género em Espanha e Portugal: Um estudo comparativo”, *Revista do Laboratório de Estudos da Violência da UNESP/Marília*, n.11: 104-118.

Scavone, Lucila (2001) "Motherhood: transformation in the family and in gender relations", Interface Comunic. Saúde Educ,v.5, n.8, p.47-60, <http://www.scielo.br/pdf/icse/v5n8/04.pdf> [12 de abril de 2013].

Santos, Gina Gaio (2010) "Gestão, Trabalho e Relações Sociais de Género" in Ferreira, Virgínia (Org.) *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal Políticas e Circunstâncias*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, 99-132.

Silva, Carla (2012) *Igualdade de Género e Práticas de Gestão de Recursos Humanos*. Dissertação de Mestrado em Gestão e Estratégia de Recursos Humanos. Instituto Politécnico de Setúbal. <http://comum.rcaap.pt/handle/123456789/4307> [10 de Janeiro de 2013].

Silva, Manuela (1999) *A Igualdade de Género: Caminhos e Atalhos para uma sociedade Inclusiva*. Lisboa: Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres.

Silva, Sofia Marques (s/d) "Mulheres e Feminilidade em Culturas Ocupacionais de Hegemonia Masculina", https://www.google.pt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCgQFjAA&url=http%3A%2F%2Fsigarra.up.pt%2Ffpceup%2Fpt%2Fpubls_pesquisa.show_publ_file%3Fpct_gdoc_id%3D14012&ei=EOKUUpj7CpSV7AbpkYHICw&usg=AFQjCNH9RhEqa1_srJ7v2Ne8P7A0ur45EA&bvm=bv.57155469,d.Yms [23 de agosto de 2013].

Sousa, Maria José; Batista, Cristina Sales (2011) *Como fazer Investigação, Dissertações, Teses e Relatórios segundo Bolonha*, Lisboa: Pactor

Torres, Anália; Silva, F.; Monteiro, T.; Cabrita, M.; Ávila, P.; Jesus, F.; Mendes, R. (2005) *Homens e Mulheres entre Família e Trabalho*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Wall, Karin (2010) "A conciliação entre vida profissional e vida familiar em casais com filhos: Perspectivas masculinas" in Wall, Karin; Aboim, Sofia; Cunha, Vanessa (Coords) *A Vida Familiar no Masculino: Negociando Novas e Velhas Masculinidades*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, 97-156.

4.1. Web sites:

CITE: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego www.cite.gov.pt [5 de junho de 2013].

Comissão de Formação Profissional
http://www.crn3.org.br/area_academica/doc_pos_graduacao/EST%C3%81GIO.pdf [12 de dezembro de 2012].

Dicionário de Língua Portuguesa Priberam <http://www.priberam.pt/dlpo/> [12 de dezembro de 2012].

Fascículo IV: Os principais conceitos para a compreensão da Igualdade de Género http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/caritas/CadernoCaritas_Fasciculo_IV.pdf [5 de fevereiro de 2013].

INE: Instituto Nacional de Estatística www.ine.pt [11 de junho de 2013].

PORDATA: Base de dados Portugal Contemporâneo <http://www.pordata.pt/Portugal> [11 de junho de 2013].