COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

A IGUALDADE DE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO E NO EMPREGO EM PORTUGAL

Políticas e Circunstâncias

ESTUDOS 7

Virgínia Ferreira
(organizadora)

CITE
COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO
Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social

A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal – Políticas e Circunstâncias

Virgínia Ferreira
(organizadora)

EDIÇÃO COMEMORATIVA DOS TRINTA ANOS DA LEI DA IGUALDADE E DA CITE

CITE, 2010

COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Título: "A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias"

Colecção: "Estudos"

Organização: Virgínia Ferreira

Edição: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
Rua Viriato, n.º 7 – 1.º, 2.º e 3.º – 1050-233 LISBOA
Tel.: 217 803 700 • Fax: 213 104 661
E-mail: cite@cite.gov.pt • Sítio: www.cite.gov.pt

Execução gráfica: Editorial do Ministério da Educação

Depósito Legal: 315 536/10

ISBN: 978-972-8399-47-4

Tiragem: 2000 exemplares

Lisboa, 2010

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

Índice Geral

Índice de quadros e gráficos 7

Notas biográficas 11

Prefácio 17

INTRODUÇÃO 23

Cap. 1 Genealogia da lei da igualdade no trabalho e no emprego desde finais do Estado Novo 31
Rosa Monteiro
1. Introdução 31
2. A abertura de estruturas de oportunidades políticas com a democratização e a internacionalização 33
3. Os contributos do "feminismo institucional" para a produção da Lei da Igualdade 39
   3.1. Regulamentação do trabalho feminino: a primeira oportunidade 39
   3.2. O pós-25 de Abril e o primeiro governo provisório .. 42
   3.3. Institucionalização e *lobbying* pela agenda da igualdade no trabalho e emprego 45
   3.4. O impulso final com uma nova aliada: a Secretária de Estado do Trabalho 47
4. Considerações Finais 52
5. Epílogo 53

Referências bibliográficas 54

Cap. 2 A construção da igualdade de homens e mulheres no trabalho e no emprego na lei portuguesa 57
Maria do Céu da Cunha Rêgo
1. Introdução 57
2. O que mudou na lei 59
   2.1. O reconhecimento da igualdade de homens e mulheres pelo Direito português 59
   2.2. O reconhecimento do igual valor social eminente da maternidade e da paternidade e a sua protecção como parte integrante do Direito do Trabalho 68
   2.3. O reforço legal da coerência do sistema 71
   2.4. Os códigos do trabalho – 2003/2004 e 2009 – e legislação avulsa sua contemporânea: avanços e retrocessos... 73
3. O estado da arte 83
4. O que a lei fez mudar 86
5. Perspectivas de desenvolvimento 92

Cap. 3 **Gestão, trabalho e relações sociais de género** 99
Gina Gaio Santos
1. Introdução 99
2. Perspectivas de análise sobre a carreira das mulheres na gestão 100
   2.1. A perspectiva centrada no indivíduo 100
   2.2. A perspectiva centrada na situação 102
   2.3. A perspectiva centrada na "genderização" da/s cultura/s organizacional/ais 104
3. Debates actuais e novos caminhos na teoria organizacional 107
   3.1. A liderança feminina: do quimérico ao real 107
   3.2. A relação entre o trabalho e a vida privada e familiar 110
   3.3. Da igualdade de oportunidades à (gestão da) diversidade 117
   3.4. Os estudos sobre homens e masculinidade/s 125
4. Notas conclusivas 131
Referências bibliográficas 132

Cap. 4 **A evolução das desigualdades entre salários masculinos e femininos: um percurso irregular** 139
Virgínia Ferreira
1. Introdução 139
2. A evolução das desigualdades salariais (no sector privado) nos últimos trinta anos 144
3. Factores institucionais na formação dos salários 156
4. As práticas das empresas e o *family gap* 161
5. A discriminação salarial das mulheres na literatura 165
6. O que é mais importante – o que fazes, onde o fazes ou quem és? 170
7. Políticas públicas com impacto na igualdade de remuneração entre mulheres e homens – a acção da CITE 173
8. Tendências nos sistemas de remuneração 181
Bibliografia 185

Cap. 5 **Trinta anos de educação, formação e trabalho: convergências e divergências nas trajectórias de mulheres e de homens** 191
Margarida Chagas Lopes e *Heloísa Perista*
1. Introdução 191
2. A transição para os anos 1970-1980 192
3. Os anos 1980 e 1990 197
4. A década de 2000 202
5. Conclusão 211
Bibliografia 214

Cap. 6 **Escola e construção da igualdade no trabalho e no emprego** 217
Helena C. Araújo
1. Introdução 217
2. Que mudanças na escola nos últimos 30 anos? 219
   2.1. Em torno do acesso feminino aos vários níveis de ensino 220
   2.2. Aproveitamento escolar 222
   2.3. A partir daqui, reconhecimento no mundo de trabalho para as qualificações escolares das mulheres? 224
3. Os estudos em torno de discriminação e igualdade de oportunidades 228
4. Intervenção do Estado e políticas da igualdade 232
5. Celebrar o sucesso escolar das raparigas como grupo de género?..... 235
6. Breves conclusões..... 237
Referências bibliográficas 238

Cap. 7 **Uma igualdade contraditória? Género, trabalho e educação das "elites discriminadas"** 247
João Manuel de Oliveira, Susana Batel e *Lígia Amâncio*
1. Introdução 247
2. A igualdade na Lei 247
3. A igualdade de facto: evidência empírica 249
4. Contradições entre uma igualdade *de jure* e a desigualdade de facto: a "natureza feminina" como discurso assimétrico.. 254
Referências bibliográficas 258

Cap. 8 **A (des)igualdade de género e a precarização do emprego** 261
Sara Falcão Casaca
1. Introdução 261
2. Enquadramento: a precarização do emprego e a sua feminização 262
   2.1. Flexibilidade de trabalho e precariedade..... 264
3. Actividade e emprego feminino e masculino 267
   3.1. Taxas de actividade segundo uma perspectiva diacrónica..... 267
   3.2. Emprego feminino..... 269
4. Situações de emprego não permanentes: a precariedade contratual 272
5. O regime a tempo parcial involuntário 276
6. A condição de desempregados/as 280
7. Comentários e reflexões finais..... 283
Bibliografia 285
Anexos 290

Cap. 9 Mulheres e feminilidade em culturas ocupacionais de hegemonia masculina 293
Sofia Marques da Silva
1. Introdução 293
2. Revisão do estado da arte relativamente à problemática .. 295
3. A feminização em algumas profissões nos últimos 30 anos... 299
   3.1. O caso da engenharia 301
   3.2. O caso do jornalismo..... 307
   3.3. O caso das forças armadas 312
4. Impacto da intervenção do Estado através das políticas de igualdade 316
5. Perspectivas de desenvolvimento 319
6. Considerações finais 321
Referências bibliográficas 325

Cap. 10 A actividade comercial: uma reflexão sobre a feminização, juvenilização e precarização laboral 333
Sofia Alexandra Cruz
1. Introdução 333
2. Evolução do emprego terciário: notas sobre a actividade comercial..... 334
3. A organização da actividade comercial e a conciliação de universos profissionais, familiares e pessoais 340
   3.1. Hipermercados e centros comerciais: a questão dos horários de funcionamento e trabalho 340
   3.2. O trabalho a tempo parcial e a conciliação das esferas profissional, familiar e pessoal 342
   3.2.1. Rotinas e resistências no trabalho 346
4. Políticas de intervenção estatal: uma retrospectiva sobre a regulação dos horários dos estabelecimentos comerciais .. 347
5. Cenários de desenvolvimento futuro 352
Bibliografia 354

Capítulo 1

Genealogia da lei da igualdade no trabalho e no emprego desde finais do Estado Novo

Rosa Monteiro

1. Introdução

É já quase um truísmo dizer-se que, em Portugal, a formação de um quadro legal e institucional para a igualdade de mulheres e homens foi um processo surpreendentemente precoce, inovador e até progressista. É também verdade que nas análises que ponderam os resultados concretos de tais políticas na sociedade portuguesa, esses sinais positivos/progressos são repetidamente contrastados com as frustrações e paradoxos na sua implementação efectiva e nos seus impactos. As disjunções entre o quadro jurídico e institucional, criado para promover a igualdade e a não discriminação em razão do sexo, e as práticas institucionais e sociais que o contrariam, ou, para simplificar, entre a "igualdade formal" e a "igualdade de facto", causam, é certo, inúmeras perplexidades e têm gerado linhas profícuas de interpretação sociológica da singularidade do caso português (Santos, 1993; Ferreira, 2005); não é esse, porém, o meu enfoque neste ensaio.

O meu objectivo é o de compreender os factores que motivaram a criação da Lei da Igualdade, e a criação da CITE (Decreto-Lei 392/79, de 20 de Setembro), e a sua formatação e configuração da forma inovadora que se lhe reconhece (Nunes, 1999). Como explicar uma Lei de igualdade no trabalho e no emprego que precede à nossa adesão à CEE, e que antecede e viabilizará a nossa pronta ratificação da CEDAW?[1] Como explicar uma lei de igualdade discutida e integradora de propostas vindas dos sindicatos, promotora do diálogo social e do papel da negociação colectiva na igualdade no trabalho de mulheres e homens? Como explicar a criação de uma Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego de constituição tripartida? Aliás, como justificar a criação de uma nova estrutura formal específica para estas matérias, com atribuições que vão desde a proposta de legislação até ao acolhimento e análise de queixas de discriminação, quando já existia a CCF? As interrogações podiam multiplicar-se, mas termino com a seguinte: porquê tanta proactividade num país em que nem Estado nem sociedade foram alguma vez particularmente

[1] Fomos o segundo país da Europa Ocidental e o quinto país do mundo a fazê-lo, logo em 1980.

consciencializados ou entusiastas das questões da igualdade de mulheres e homens?

Em Portugal, o período que podemos delimitar entre meados dos anos 1970 e meados dos anos 1980 foi de intensa renovação legislativa, alguma da qual não se limitou apenas a eliminar a discriminação explícita na legislação do Estado Novo, mas a integrar visões e propostas progressistas em algumas matérias legisladas. Se a produção de um quadro legal e institucional democrático e antidiscriminatório se materializou após 1976, a reboque da nova Constituição, as suas origens encontram-se antes dessa data, ainda no período marcelista, no trabalho das primeiras expressões do "feminismo institucional" em Portugal.

Evoco, por isso, dois factores decisivos para a reestruturação jurídica e institucional na área da igualdade neste período.

Por um lado, o contexto político-social, que era de liberalização, democratização e de internacionalização normativa e institucional, em que estas vertentes, timidamente encetadas com o marcelismo e depois aceleradas pela Revolução de 1974, criaram estruturas de oportunidades políticas e brechas no processo político favoráveis às demandas feministas (nacionais e internacionais).[2] A constatação da opressão das mulheres na legislação proporcionou um espaço de oportunidades para a introdução das questões da discriminação em razão do sexo, num quadro de modernização democrática e de reconquista do respeito internacional (Portugal pediu a adesão à CEE em 1977).

Por outro lado, destaco o aproveitamento destas oportunidades políticas pelos actores que, na cena política formal e informal, agiram estrategicamente para a afirmação e legitimação de uma acção pública/estatal no domínio da não discriminação e da igualdade de mulheres e homens. Nomeadamente, mulheres que ocupavam já posições dentro do Estado e que, mesmo que não se assumissem explicitamente como feministas, criaram as redes formais e informais necessárias à conquista de espaço institucional e político para uma agenda feminista.

---

[2] Uso o qualificativo "feministas" independentemente de os sujeitos aludidos se assumirem ou não sob tal categoria. Esta opção segue o esquema de classificação proposto por Mazur e McBride segundo o qual são elementos de uma acção feminista: "1. a indicação de que os objectivos a alcançar beneficiarão de alguma forma as mulheres, já que se parte do princípio de que o seu estatuto e a forma como são tratadas pela sociedade lhes são desfavoráveis; 2. A inclusão de concepções que explicita ou implicitamente desafiam as hierarquias sociais de sexo e as formas de subordinação social das mulheres actualmente existentes" (Mazur e McBride, 1995, *apud* Ferreira *et al.*, 2007: 265).

2. A abertura de estruturas de oportunidades políticas com a democratização e a internacionalização

A inscrição da discriminação na própria lei acentuava, no pós-revolução, a sua intolerabilidade política e social. O quadro jurídico discriminatório herdado do salazarismo, que algumas tímidas alterações no período marcelista não modificaram significativamente, era intolerável numa sociedade que se queria moderna, democrática e renovada pela Revolução. Estas ambições, das elites políticas portuguesas, aditavam legitimidade a um trabalho de alteração da legislação em favor da situação da mulher. A discriminação consagrada na legislação anterior a 1976 era a face visível da discriminação mais funda, porque legitimada e tornada invisível pelos quadros culturais e pelas práticas sociais.

No campo do trabalho e do emprego, as concepções acerca do lugar e papel da mulher na sociedade, da moral e do "bem social", bem como os argumentos da protecção à função biológica da maternidade sustentavam o estatuto de subalternidade da mulher, as proibições e condicionamentos ao exercício de certas profissões, as discriminações salariais e ocupacionais, entre outras. Impedia-se à mulher o exercício da carreira diplomática, da magistratura judicial e de cargos de chefia na administração local; as professoras primárias viam condicionado o seu direito ao casamento, tendo de pedir autorização ao Ministério da Educação Nacional para o poderem fazer; as enfermeiras hospitalares e as hospedeiras de ar estavam mesmo proibidas de casar; até 1967, as mulheres casadas tinham de ter a autorização do marido para celebrarem um contrato de trabalho, mas apesar do levantamento dessa obrigatoriedade, e na ausência desse consentimento, o marido continuou a poder anular a qualquer momento o referido contrato; na indústria, e em muitos contratos colectivos de trabalho, as mulheres estavam proibidas de trabalhar em certas categorias profissionais especializadas, limitando-se a tarefas indiferenciadas e mal remuneradas (Pimentel, 2001; Arquivo Digital de Maria de Lourdes Pintasilgo, 1971). Na sequência da Convenção 89 da OIT, era proibido o trabalho nocturno às mulheres, na indústria. Eram também proibidos certos trabalhos na construção civil e o trabalho subterrâneo nas minas. Por serem considerados nocivos à "saúde da trabalhadora", um Despacho de 1934 apresentava uma extensa lista de trabalhos proibidos à mulher, que viria a ser alterada, ainda em 1973, pela Portaria 183/73, de 13 de Março, proposta pelo Grupo de Trabalho para a Definição de uma Política Nacional Global acerca da Mulher (GTDPNGM). Em 1969 (Decreto-Lei 49 408, de 24 de Novembro) foi consagrado o princípio da igualdade salarial na sequência da ratificação, em 1966, da Convenção 100 da OIT, princípio

que viria a ser sistematicamente esquecido nas próprias convenções colectivas de trabalho.

Segundo estimativas do Fundo de Desenvolvimento de Mão-de-Obra, de 1971, as mulheres representavam apenas 21% do total da população economicamente activa, e apenas 16% do conjunto da população feminina (Arquivo Digital de Maria de Lourdes Pintasilgo, 1971). As taxas mais significativas de actividade feminina concentravam-se em escalões etários muito jovens (15-19 anos de idade) o que indicava o abandono do mercado de trabalho pelas mais velhas, provavelmente devido ao assumir das suas responsabilidades familiares, e também à saída muitíssimo precoce do ensino. O trabalho feminino era essencialmente um trabalho não qualificado, e concentrava-se também esmagadoramente em sectores tradicionais da indústria, nomeadamente têxteis, vestuário, calçado e alimentação, com fraca inovação tecnológica. De acordo com o Estudo Analítico das Remunerações Femininas e das Diferenciações Salariais entre Homens e Mulheres (Arquivo Digital de Maria de Lourdes Pintasilgo, 1971), era generalizada em todos os sectores de actividade uma acentuada diferenciação salarial entre mulheres e homens, principalmente no trabalho não qualificado na banca e seguros (32,5%) e na tipografia, vestuário, calçado, alimentação e comunicações ("menor que 50%"). Constatava-se ainda que a regulamentação colectiva do trabalho era ineficaz no eliminar das discriminações salariais.

No domínio do trabalho e do emprego, tal como noutros domínios, a discriminação e a negação de direitos às mulheres eram gritantes, o que viria a ser revisto logo após a Revolução de Abril de 1974 em legislação avulsa/ /diversa[3] e, depois, na Constituição de 1976. A Constituição consagrava nos seus artigos o direito à Igualdade entre mulheres e homens (art.º 13.º), o direito ao trabalho (art.º 58.º), e à livre escolha da profissão e do tipo de trabalho, bem como condições para que não fosse vedado ou limitado o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais em função do sexo (art.º 58.º). Também os princípios de salário igual para trabalho igual e da protecção das mulheres trabalhadoras durante a gravidez e pós-parto, entre outros, ficaram consagrados na Constituição de 1976. A introdução e o reconhecimento constitucional destes direitos desencadearam a necessidade de rever os Códigos ou a legislação específica, em domínios como os do Direito Civil, Direito Penal e Direito do Trabalho, que contrariavam os princípios de igualdade estatuídos na Constituição.

[3] Por exemplo, a que eliminava a proibição de acesso das mulheres a profissões na magistratura, diplomacia e administração pública local.

Este conjunto de transformações criou o espaço de oportunidades para a entrada de uma agenda feminista ou de promoção dos direitos das mulheres no quadro de democratização do país. Apesar disso, e tal como aconteceu noutros países, os momentos de transição democrática não oferecem iguais possibilidades de acção política a todos os tipos de movimentos ou de reivindicações (Waylen, 1997 e 1998; Franceschet, 2003; Suh, 2006). A entrada de outras agendas que não a da revolução é uma entrada difícil, marcada de inércias, resistências e até hostilidades. Em Portugal, e depois da forte participação de mulheres nas movimentações revolucionárias, parece não ter havido lugar para a constituição e visibilização de movimentos feministas autónomos. Na ausência de movimentos feministas autónomos e reivindicativos[4] (Tavares, 2008: 254), o contexto de reconstituição institucional e legislativo foi aproveitado pelas mulheres que estavam já no Estado, desde 1970, a cuidar e a lutar por uma agenda das mulheres, mais especificamente no Grupo de Trabalho para a Definição de uma Política Nacional Global acerca da Mulher, primeiro embrião da CCF/CIDM/CIG e do Feminismo institucional em Portugal. Como veremos mais à frente, estas mulheres aproveitaram a encomenda da produção de uma Regulamentação do Trabalho Feminino para realizarem estudos sociológicos e de direito comparado, que sustentaram propostas legislativas na área do emprego e do trabalho já antes de 1974 e que tiveram continuidade e concretização depois da Revolução, nomeadamente na Lei da Igualdade de 1979.

Se a nível nacional o momento era de oportunidades, ainda que circunscritas à esfera/via institucional, também internacionalmente a reflexão e acção em favor do estatuto das mulheres crescia nessa altura e se institucionalizava na cena internacional com a celebração do Ano Internacional da Mulher (1975) da ONU, e com a Década das Mulheres (1975-1985) da mesma organização. A OIT havia lançado na década de 1950 duas importantíssimas Convenções (a 100 e a 111), que exigiam um olhar para as mulheres e a sua situação no trabalho; a OCDE também desenvolvia, já nessa altura, projectos transnacionais acerca do "papel das mulheres na economia", por exemplo. Apesar do contexto ainda ditatorial, nos finais dos anos 1960 começou a consolidar-se uma participação de algumas mulheres das elites políticas e da administração pública em instâncias internacionais

[4] Várias vozes lamentam a ausência de representação substantiva das mulheres (a reivindicação dos seus direitos) no processo revolucionário. Maria de Lourdes Pintasilgo várias vezes o denunciou, numa perspectiva de que os agentes políticos da revolução não atendiam à necessidade de incluir as mulheres. Também Manuela Tavares fala desta ausência de reivindicações das e pelas mulheres, invocando o expressivo comentário de Fina D'Armada: "estão aqui tantas mulheres e nem gritam pelos seus direitos! (…) não tínhamos ainda os nossos direitos, nem sequer sobre os filhos e não reivindicávamos os nossos direitos nas manifestações" (Tavares, 2008: 254).

de variada natureza e com finalidades também distintas, desde a formação técnica, estágios, militância ou associativismo à representação diplomática do país. Desde então, essa participação foi contínua e intensa, chegando mesmo algumas delas a assumir cargos de relevo nesses espaços internacionais.[5]

Num cenário em que a influência do feminismo transnacional, quer o mais institucional, quer o mais militante, gerou em muitos países ocidentais e não ocidentais dinâmicas mais ou menos universais, como por exemplo a da criação por toda a parte de mecanismos estatais para a igualdade (Rai, 2003), em Portugal, e ainda antes de 1974, estas influências deram origem à criação de um grupo *ad hoc* para a promoção "do estatuto da mulher" no Ministério das Corporações e Previdência Social. Ainda que a criação de instituições seja, para os Estados, uma forma mínima (implicando transformações mínimas) de satisfazer as exigências internacionais, como entendem autoras como Jelena Subotic (2007), o facto é que essa criação foi decisiva num país como Portugal, especialmente num período de transição e consolidação democráticas.

Portugal ratificara a Convenção n.º 100 da OIT em 1969, e no Ministério das Corporações e Previdência Social multiplicavam-se os estudos (até com estágios internacionais para exercícios de direito comparado) e a atenção para as questões do trabalho feminino, nomeadamente no Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra e no Centro de Estudos. Os sectores mais progressistas do Ministério das Corporações, para além dos desejos reformistas, confrontavam-se com questões prementes, como era o caso: do crescimento da participação das mulheres portuguesas no mercado de trabalho; do aumento dos pedidos de informação de agências internacionais, que chegavam via Ministério dos Negócios Estrangeiros; das condenações que instituições como a OIT faziam ao nosso sistema corporativo e aos atrasos em matéria laboral.

Face a estas premências de acção focalizada no universo de trabalho feminino, e no contexto da preparação do IV Plano de Fomento, Joaquim da Silva Pinto, o então jovem Secretário de Estado do Trabalho e da Previdência, promoveu a criação de um grupo de trabalho ao qual encomendou uma Regulamentação do Trabalho Feminino, em 1970. O grupo chamar-se-ia

[5] Ilustrativo da importância deste trabalho internacional é o facto de pessoas da Comissão terem assumido por 6 vezes a presidência do Comité do Conselho da Europa (CE) dedicado às questões da igualdade entre os sexos (primeiro designado Comité Intergovernamental sobre a Condição Feminina e mais tarde Comité Europeu para a Igualdade entre Mulheres e Homens): 1983, 1984, 1988, 1989, 1992 e 1993. De particular relevo tem sido a trajectória nos fóruns internacionais de Regina Tavares da Silva que, além de ter presidido a esse Comité do CE por diversas vezes, foi também vice-presidente (1990) e presidente (1991) do Comité Consultivo para a Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres, da Comissão Europeia, por exemplo.

Grupo de Trabalho para a Definição de uma Política Nacional Global acerca da Mulher. O objectivo global e político explicitamente afirmado era o de apresentar um plano de acção com vista à articulação e integração do potencial feminino nas políticas do desenvolvimento nacional, e para isso eram destacadas linhas de acção decisivas como: *a)* a necessidade de conhecer, de fazer diagnósticos sobre a condição da mulher; *b)* a planificação da acção; *c)* a transversalidade e interpenetração sectorial; *d)* a articulação com os Planos de Fomento; *e)* a inclusão de todos os Ministérios, mas também de organizações de mulheres e de peritos/as. Portanto, a integração dos seus objectivos dentro dos trabalhos de preparação do IV Plano de Fomento e a elaboração de propostas legislativas e de adaptação da legislação portuguesa às convenções internacionais compunham uma abordagem precoce que hoje poderíamos chamar de "*mainstreaming* de género" *avant la lettre*.

Para o grupo de trabalho foram convidadas mulheres que vieram a ser as primeiras representantes do feminismo institucional em Portugal, como Maria de Lourdes Pintasilgo (sua presidente), Aurora Fonseca, Bertina Sousa Gomes, Maria de Fátima Falcão Campos, Fernanda Agria, Odete Esteves de Carvalho e Maria do Carmo Romão, a que mais tarde se juntaram duas delegadas às regiões plano, concretamente, Regina Tavares da Silva (Centro) e Ana Maria Braga da Cruz (Norte). Estas mulheres aproveitaram esta "pequena brecha", como lhe chamaria Maria de Lourdes Pintasilgo, e, concebendo o problema do trabalho das mulheres numa concepção holística ("como um mosaico de problemas") e intersectorial (inclusão de todos os ministérios e organizações de mulheres), foram conquistando graus sucessivos de reconhecimento e consistência institucional e política até que, em 1977, foi institucionalizada a Comissão da Condição Feminina (CCF), sob a tutela da Presidência do Conselho de Ministros.

Apesar de o contexto ser de mudança e de abertura democrática, e com a vontade política de apenas "cumprir os mínimos" em matéria de eliminação das discriminações, foi nas redes internacionais que estas mulheres encontraram a força propulsora para o seu trabalho de reivindicação no Estado em torno dos interesses das mulheres. A participação em redes de feminismo transnacionais, institucionais e não institucionais, reforçou de forma decisiva o poder destas activistas (estatais e não estatais)[6] em termos de acesso a

[6] No caso das não estatais, refiro-me às representantes das organizações de mulheres que, desde 1974, colaboraram com a CCF na preparação do Programa Comum de Acção para o Ano Internacional das Mulheres (1975), três das quais integraram inclusivamente a delegação oficial portuguesa à Conferência do México (GRAAL, Comissão da Condição Feminina do Partido Socialista e Grupo de Estudos da Mulher Engenheira).

recursos e financiamentos, de criação de redes de partilha de informação, de conhecimento, de boas práticas, robustecendo o seu poder argumentativo e influenciando os modelos e concepções de políticas reivindicados.

A renovação do quadro jurídico-institucional para a promoção do estatuto da mulher e da igualdade de mulheres e homens, embora beneficiando da modernização democrática operada no Estado português, foi reforçada pela acção de alguns factores que a aceleraram e lhe deram traços inovadores.[7] Ainda que os ventos favoráveis que sopravam do exterior, nomeadamente a realização da Década das Mulheres pelas Nações Unidas (1975-1985), tenham ajudado a varrer um quadro jurídico e legislativo profundamente discriminatório em relação às mulheres, eles não bastam para explicar a formulação e formatação inovadora e pioneira das orientações, concepções, normas e instituições entretanto criadas para a promoção do seu estatuto. O facto é que Portugal entre 1970 e 1980, uma década portanto, varreu da legislação a discriminação em razão do sexo, assumiu o compromisso internacional com a agenda da igualdade, e criou não apenas um, mas dois mecanismos oficiais para a igualdade de mulheres e homens. A que se deve esta singularidade relativamente a, por exemplo, outros países da Europa do Sul? Na minha perspectiva, as dinâmicas dos actores no contexto socio-político português são o factor diferenciador e mediador das influências internacionais que justifica alguma da diferença e atipicidade do caso português. Aqui, destaco o papel particular de mulheres políticas, militantes, técnicas, que, vencendo as resistências e aproveitando as oportunidades de um sistema político em profunda transformação como foi o dos anos 1970 no nosso país, contribuíram, umas vezes formal, outras informalmente, para a formação do nosso ordenamento normativo e institucional nestas matérias. Penso que a genealogia da criação desta Lei é bem o exemplo da importância destas mulheres de dentro do Estado como *pivots* daquele processo.

[7] Espanha só teve um mecanismo oficial representante do "feminismo de Estado" ou feminismo institucionalizado em 1983, com a criação do *Instituto de la Mujer*. Em Portugal, a institucionalização da Comissão da Condição Feminina, em 1977, foi precedida da acção de Grupos de Trabalho, o primeiro dos quais foi criado em 1970 no Ministério das Corporações, tendo dado lugar a sucessivos grupos e comissões que, embora não institucionalizadas, seriam o seu embrião (Monteiro, 2008). Uma estrutura Interministerial no organismo oficial para a igualdade só existe, em Espanha, desde os anos 1990 a nível regional e desde 2007 a nível nacional. Em Portugal ela existe formalmente desde 1977, embora já anteriormente a articulação se verificasse na CCF (Monteiro e Ferreira, 2009).

3. Os contributos do "feminismo institucional" para a produção da Lei da Igualdade

O espaço existente no sistema político-institucional português para uma tal agenda "das mulheres" foi um espaço conquistado, diria mesmo perseverante e arduamente conquistado, por redes mais ou menos institucionalizadas de mulheres (técnicas da Comissão da Condição Feminina, políticas, funcionárias públicas, representantes de organizações de mulheres) face à indiferença e até animosidade de uma sociedade civil pouco sensível ou reivindicativa nestas questões relativas ao estatuto das mulheres, mesmo num momento revolucionário e democratizante como foi a década de 1970.[8] Mas é impossível destacar o papel de actores individuais na produção de resultados legislativos sem compreender e destacar o epicentro em torno do qual estes protagonismos e dinâmicas se geraram, ou seja, o primeiro mecanismo oficial para a igualdade, o trabalho que nele e em torno dele desenvolveram mulheres, e alguns homens, de proveniências diversas mas sinérgicas (técnicas da CCF, representantes dos ministérios e departamentos estatais, representantes de organizações de mulheres). Por isso, argumento que, para compreender as origens da Lei da Igualdade e da CITE, é necessário recuar um pouco à história da própria CCF (actual CIG). O nascimento das primeiras é resultado da acção da segunda. Vejo, aliás, esta Lei como um dos pouco frequentes casos de sucesso do feminismo institucional ou feminismo de Estado em Portugal.

3.1. Regulamentação do trabalho feminino: a primeira oportunidade

Como referi acima, a Regulamentação do Trabalho Feminino, tarefa que deveria ter sido executada em um ano, mas que esteve na base da constituição da CCF, foi transformada pelo grupo de trabalho liderado por Maria de Lourdes Pintasilgo numa tarefa muito mais ampla (uma exploração abrangente da discriminação da mulher no direito português), numa lógica de intersectorialidade e transversalidade que viria a extravasar o domínio estrito do trabalho e do emprego. Como referiu Maria de Lourdes Pintasilgo acerca do processo de elaboração desta Regulamentação do Trabalho Feminino,

> [a Regulamentação] não vem acrescentar "um bocadinho" às leis existentes mas vem "agarrar" de cima abaixo toda uma categoria profissional. Toma posição pela maior entrada da mulher no mercado de trabalho assegurando-lhe justas condições de emprego (não discriminatórias), possibilidade de exercício da sua dupla tarefa (protecção da maternidade) (Arquivo Digital de Maria de Lourdes Pintasilgo, 1971-73).

[8] Exemplo desta animosidade é o já tão referido episódio da Manifestação do MLM no Parque Eduardo VII e as reacções e equívocos que tal episódio tem gerado (Barbosa, 1998).

A abrangência das temáticas tratadas, materializadas em estudos diversos e propostas legislativas, levaria, por exemplo, o Secretário de Estado, numa reunião de discussão da proposta, a questionar…

> […] se esta lei não deveria ser uma espécie de "cartilha" que recebe outro grande número de direitos que devem ser reconhecidos à mulher (Arquivo Digital de Maria de Lourdes Pintasilgo, 1973a).

Foi neste pano de fundo que, ainda no Estado Novo, se começaram a desenvolver trabalhos para a eliminação da discriminação contra as mulheres. O modelo nesta altura era claramente o da antidiscriminação, até por força das circunstâncias políticas e ideológicas. A tensão igualdade--diferença marcava já as discussões intensas e clivadas nas reuniões do grupo de trabalho e com os vários directores-gerais do Ministério. A diferença das mulheres era a pedra basilar das discussões em torno da não discriminação, por isso se defendia e argumentava a necessidade de um "direito preferencial" face à "discriminação legalizada"; pretendendo-se um direito "que combata a violação de paridade sem negar a diferenciação" (Arquivo Digital de Maria de Lourdes Pintasilgo, 1973b). A maternidade servia de argumento central em torno do qual tal "direito preferencial" mas não discriminatório se devia elaborar. Porém, não deixa de ser curioso que os esforços de estudo e sistematização de informação desde cedo integraram uma concepção que juntava já à perspectiva antidiscriminatória a perspectiva da igualdade de oportunidades, nomeadamente, ao alargar o debate para a (in)existência de condições estruturais facilitadoras da participação das mulheres no mercado de trabalho. Ainda que não tenha tido expressão legislativa nem efectividade política pronta (só a partir dos anos 1990 a questão da conciliação e da necessidade de equipamentos sociais começou a surgir na agenda política), argumentada com base nas necessidades da família e essencialmente do desenvolvimento da criança, o facto é que se procurou fazer passar a necessidade de criação de equipamentos sociais. Esta constatação alimenta a tese defendida por Virgínia Ferreira de que em Portugal as geralmente identificadas três fases de acção pública contra a segregação no sistema de emprego tiveram lugar praticamente em simultâneo (1998).

As propostas que o Grupo ia elaborando cresciam em vastidão e ambição, de forma que o projecto de regulamentação, apresentado à discussão em finais de 1972, integrava 6 secções que exploravam as questões da igualdade de oportunidades; da orientação e formação profissional; do acesso ao emprego; da igualdade de remunerações (enumerando leis estrangeiras); da participação sindical; das modalidades de trabalho, como o trabalho nocturno, o trabalho extraordinário, o trabalho a tempo parcial; da idade de reforma; da protecção da maternidade (que se entendia que a seu tempo deveria ser

uma legislação autónoma, mas que era particularizada "porque fala directamente às pessoas, é importante do ponto de vista político, baseada nas normas seguidas na CEE"); da licença pós-parto e do retorno ao trabalho; do fomento e condições de funcionamento dos equipamentos colectivos. Estudos anexos diversos enriqueciam esta proposta de lei (que deveria entrar em vigor em 1975), de entre os quais se destacam estudos sobre a condição feminina em Portugal, condições de trabalho das mulheres, trabalhos proibidos, duração e horários de trabalho, análise dos serviços oficiais existentes dedicados às questões das mulheres (para determinar ineficácias e fundamentar reformas administrativas e a transformação do Grupo em Comissão), estudos sobre equipamentos sociais e sobre a participação das mulheres na actividade sindical.

A título de exemplo, no Estudo Analítico das Remunerações Femininas e das Diferenciações Salariais entre Homens e Mulheres constatava-se que a discriminação salarial era generalizada a todos os sectores e que a regulamentação colectiva do trabalho era completamente ineficaz na eliminação das discriminações.

Nas reuniões de discussão com os Directores-Gerais do Ministério (apenas um era mulher), as propostas elaboradas pelo Grupo de Trabalho eram acolhidas com surpresa, desencadeando reacções diversas das quais a mais consensual era, sem dúvida, a extrema ambição e ousadia reconhecida ao projecto de diploma. Os sectores mais conservadores acusavam a Regulamentação do Trabalho Feminino, assim proposta, de ser revolucionária e proteccionista:

> [O] Dr. António Leão [director-geral da previdência social] – considerou que o país não está preparado para aceitar estas medidas. O texto é demasiado ambicioso e sincero. Há uma atitude deliberada que pode redundar em descriminação [*sic*]. Há que atender às repercussões de ordem económica. O tom do diploma, considerou, é reivindicativo e discriminatório (Arquivo Digital de Maria de Lourdes Pintasilgo, 1973a).

Mesmo os sectores mais favoráveis à proposta temiam pela sua exequibilidade e realismo, apesar de verem nela uma "alavanca", um efeito indutor de transformações, uma "escalada" promotora da necessária "mudança de mentalidades" junto de entidades patronais, quadros técnicos e outros protagonistas no sector do trabalho. João Moura (que chegou mesmo a apresentar a experiência do Japão de introdução de quotas para acesso a empregos masculinos), Acácio Catarino, Nascimento Rodrigues, Elídio das Neves, Luis Morales e o próprio Secretário de Estado, Joaquim da Silva Pinto, eram os aliados do Grupo de Trabalho na defesa da sua proposta. Este último chegou mesmo a dizer que não aceitava que esta fosse uma lei que entrasse "a pedir desculpa" e marcada de um carácter transitório.

Maria de Lourdes Pintasilgo usava como base de argumentação, para enfrentar a oposição, a expansão dos estudos sobre as mulheres a nível internacional, a "escalada" na imprensa diária de então de notícias acerca das mulheres, da sua situação e transformação da sua imagem social. Numa reunião de 1973 dizia mesmo que a ambição de que era acusado o projecto condizia com as metas estabelecidas por "outras Comissões de Mulheres" em França e Inglaterra, com as quais mantinha contacto regular; condizia também com a abordagem "globalizante" à situação da mulher defendida pela Comissão do Estatuto da Mulher da ONU, junto da qual tratara este tema nesse mesmo ano (Arquivo Digital de Maria de Lourdes Pintasilgo, 1973a). O quadro internacional servia portanto de legitimação e de enquadramento do trabalho.

Com um percurso difícil, demorado, eivado de resistências e reacções adversas, a proposta de Regulamentação do Trabalho Feminino foi revista mais de 12 vezes, e apenas um dos seus pontos veio a materializar-se em legislação. Tratou-se da Portaria n.º 193/73, de 13 de Março, sobre o trabalho condicionado, que pretendeu rever os trabalhos proibidos às mulheres (listados em Decreto-Lei de 1927), em actividades consideradas perigosas ou insalubres para elas e que com a evolução das técnicas de produção se desactualizara, ou que eram igualmente perigosos para os homens, e acomodar novos riscos que também a modernização produtiva acarretava para a mulher em virtude da sua função genética. Só a título de exemplo, mantinha-se a proibição de qualquer trabalho subterrâneo nas minas, ou que implicasse cargas de mais de 15 quilos (10 quilos para as mulheres grávidas).

A percepção das próprias técnicas do Grupo de Trabalho era a de que estavam a produzir trabalho que ficaria "na gaveta".

3.2. O pós-25 de Abril e o primeiro governo provisório

Em plena fase de exaltação revolucionária, o primeiro Governo provisório, presidido por Palma Carlos, definiu nas suas bases programáticas em matéria de política social a "definição de uma política de protecção da maternidade e da primeira infância" (alínea *e*), e "medidas de protecção a todas as formas de trabalho feminino" (alínea *j*). A necessidade de definir uma política de protecção da maternidade e da 1.ª infância era assim acoplada ao objectivo da defesa dos interesses das classes trabalhadoras. Destacava-se já a maternidade como função social que devia ser assumida pela colectividade, como mais tarde seria consignado na Constituição de 1976 e no Decreto-Lei n.º 112/76, de 7 Fevereiro, por exemplo. A esta integração na agenda do governo não terá sido alheio o facto de Maria de

Lourdes Pintasilgo ter passado a ocupar o cargo de Secretária de Estado da Segurança Social, acumulando com a manutenção do seu cargo de presidente da agora designada Comissão para a Política Social Relativa à Mulher (CPSRM) (nova designação que o Grupo de Trabalho passara a ter, desde Setembro de 1973) que ficava também sob a sua tutela directa.

No âmbito das suas funções como Secretária de Estado da Segurança Social, Maria de Lourdes Pintasilgo criou dois grupos de trabalho junto da Comissão, que deveriam ser constituídos pelas técnicas da Comissão e por elementos de outros Ministérios e organizações não governamentais,[9] numa óptica multissectorial e interministerial. Tratou-se do "Grupo de Trabalho para o estudo e propostas de medidas de segurança social e de regulamentação do trabalho no domínio da protecção à maternidade e à primeira infância" e do "Grupo de Trabalho para estudo e proposta de medidas relativas a equipamentos colectivos e outros serviços de apoio à maternidade e à primeira infância". Destes dois Grupos de Trabalho da Comissão sairiam propostas legislativas acerca dos direitos de maternidade, e apoio à primeira infância, da criação de equipamentos e serviços de apoio à primeira infância, de revisão do Direito de Família, e um anteprojecto no domínio da prostituição. Do leque de propostas apresentadas de médio e curto prazo apenas uma teve consecução dois anos mais tarde – a relativa à licença de maternidade de 90 dias (Decreto-lei n.º 112/76, de 7 de Fevereiro).

A maioria das medidas previstas e propostas pelo primeiro grupo de trabalho destaca-se pelo carácter inovador que tinham na época, embora não tenham vindo a ter implementação: a concessão de licenças, a concessão de subsídios,[10] a proibição ou o condicionamento de trabalhos durante a gravidez e a proibição de despedimento durante a gravidez e até 6 meses após o parto. Tributário de uma concepção ampla e transversal acerca da igualdade de mulheres e homens na esfera do trabalho, considerava o Grupo que tais medidas deviam ser cumulativas de uma "reforma global e profunda das estruturas socioeconómicas, mentais e culturais da sociedade portuguesa", para o que se reclamavam reformas ou pelo menos medidas cumulativas nos domínios da política de saúde, segurança social e família, e um "programa de construção em larga escala de equipamentos sociais e colectivos – restaurantes, cantinas, lavandarias, creches, jardins-de-infância, serviços materno-infantis – capazes de garantir apoio efectivo à família e à infância" (CCF, 1974). A ambição da proposta era tal que previa já a concessão às

[9] Uma delas seria uma médica do MDM (Maria Hortênsia Chambel Gonçalves).

[10] Subsídio de maternidade: 100% da remuneração durante o período de licença obrigatória de 90 dias; subsídio de nascimento de 1500$00/filho; subsídio de aleitação; subsídio de 1ª infância de 500$00 a cada criança, até aos 3 anos.

trabalhadoras de pausas para aleitação no total de 1 hora/dia, até aos 6 meses após o parto, sem prejuízo de remuneração (à data apenas era atribuído um período de aleitação de meia hora/dia às trabalhadoras abrangidas pela Lei do Contrato de Trabalho). Previa também uma licença especial não remunerada a ser gozada pelo pai ou pela mãe para cuidar do filho até 1 ano de idade, a gozar depois do termo da licença pelo parto, com direito à garantia de posto de trabalho. Este alargamento aos pais era, como diziam, uma "porta aberta" a novas possibilidades e "à reflexão sobre o conteúdo ideológico". A proposta deixava porém de lado as trabalhadoras por conta própria (à excepção do subsídio de maternidade). A atribuição de novos subsídios como o de nascimento e o de 1.ª infância representava o assumir pela sociedade da sua co-responsabilidade nos cuidados às crianças. Previa-se a criação a médio prazo de mecanismos de fiscalização e de um sistema de sanções; medidas ao nível da formação profissional e reciclagem de mulheres que saíram do mercado de trabalho para criarem os filhos, introdução de educação sexual no ensino; lançamento de equipamentos colectivos de apoio à infância e centros para ocupação dos tempos livres das crianças; lançamento de serviços colectivos de apoio à família (como lavandarias, etc.). Excluía-se nesta proposta a palavra "protecção" por considerarem tratar-se de matéria de direitos sociais devidos às mulheres. A fundamentação era feita com base em normas internacionais, nomeadamente da OIT (Convenção 103, de 1952, sobre a Protecção da Maternidade), da Carta Social Europeia, e do Conselho da Europa de 1970.

Paralelamente a estes dois grupos de trabalho, em despacho conjunto (de 11 de Julho de 1974) da Secretária de Estado da Segurança Social e do Secretário de Estado do Trabalho, decidiu-se criar um outro grupo de Trabalho, também no âmbito da Comissão, para indicar medidas a propor em matéria de trabalho das mulheres com base em normas e tendências internacionais. Para este trabalho foram designadas Ana Maria Braga da Cruz e Fátima Falcão Campos, da CPSRM, e Célia Ramos, em representação do Ministério do Trabalho. Enquanto os trabalhos dos dois grupos anteriores isolariam a problemática da protecção da maternidade e do apoio à infância da anterior proposta apresentada pela CPSRM no âmbito do projecto de "Regulamentação do Trabalho Feminino", este dava-lhe continuidade directa. O seu trabalho incidiu sobre três questões fundamentais: *1)* oportunidades de informação e formação profissionais das mulheres, com especial incidência na população jovem dos meios rurais; *2)* medidas de execução da igualdade salarial e da igualdade de acesso a novos postos de trabalho; *3)* organização do tempo de trabalho em sectores de actividade com predomínio de mão-de-obra feminina.

3.3. Institucionalização e *lobbying* pela agenda da igualdade no trabalho e emprego

Passado o período de 1975 e 1976, período de grande intensidade política a nível nacional (transição democrática, instabilidade governativa), internacional (Conferência do México da ONU) e institucional (luta pela institucionalização da Comissão, em instalação desde Janeiro de 1975), as questões do trabalho e emprego das mulheres reemergiram na agenda da Comissão, já institucionalizada como Comissão da Condição Feminina, em 1977. Na primeira reunião da CCF, foi definida, como um dos três estudos da máxima importância e actualidade a realizar nesse ano, a "elaboração de bases de um projecto de diploma legal explicitando os princípios constitucionais sobre a não discriminação no trabalho e no emprego, a apresentar ao Ministério do Trabalho" (Relatório de Actividades da CCF, 1977).

De forma persistente, ainda que com a consciência de que "levar por diante a aprovação daquele instrumento jurídico não [seria] uma tarefa fácil", realizaram-se estudos, recolheram-se dados e deu-se forma a um diploma legal onde se visava a eliminação da discriminação no acesso e tratamento no emprego, nas remunerações e na participação. Fez-se o levantamento e análise de dados quanto a demografia, trabalho, desemprego, remunerações e diferenças salariais. Elaboraram-se e publicaram-se também Cadernos para divulgação.[11] Coligiu-se também legislação e textos internacionais (ONU, OIT, OCDE, CEE…), que serviram, aliás, de fundamentação da proposta, nomeadamente, na sequência do pedido de adesão de Portugal à CEE, a necessidade de cumprir a obrigatoriedade, imposta pelo Tratado de Roma a todos os Estados-Membros, quanto à igualdade de remunerações entre homens e mulheres.

O projecto de diploma estava concluído em Maio de 1977 e depois de apresentado e apreciado pelo Ministro de Estado – Henrique de Barros –, que tutelava a Comissão, foi apresentado por indicação deste ao Ministro do Trabalho, António Maldonado Gonelha. Este último decidiu, em reunião com Aurora Fonseca, constituir um grupo de trabalho no âmbito do Ministério do Trabalho e da Secretaria de Estado do Emprego. O grupo de trabalho integraria as técnicas da Comissão implicadas neste projecto de diploma e visava o seu aprofundamento para materialização em legislação.

[11] "Estudo sobre a situação das mulheres perante a educação e a formação profissional"; "Situação de trabalho das mulheres portuguesas" (CCF n.º 4); "Situação de desemprego das mulheres portuguesas" (CCF n.º 5); "Discriminações salariais contra as trabalhadoras portuguesas" (CCF n.º 6).

Numa outra frente, a CCF conseguiu incluir as questões do emprego feminino na agenda da Missão da OIT, que esteve em Portugal a convite da Secretária de Estado do Planeamento (Manuela Silva), em 1977. Fruto da reivindicação da CCF, a OIT aceitou integrar, nesta sua missão a Portugal, Rolande Cuvillier, uma especialista à qual a CCF forneceu dados e informações para melhor conhecimento da situação das mulheres em Portugal na sua participação na vida económica e social. O objectivo era incluir a "condição feminina" nas políticas de planeamento do país. Levantamentos diversos em áreas como a contratação colectiva, inspecção de trabalho, formação e orientação profissional, sistema fiscal e apoio às cooperativas denunciaram a persistência da exclusão das mulheres. Fizeram-se três debates com dirigentes sindicais, dos sectores com predomínio de mão-de-obra feminina; um debate acerca dos equipamentos colectivos de apoio à 1.ª infância, e sobre as políticas de salvaguarda dos direitos das crianças e que assegurassem o direito de pais e mães ao trabalho; e um outro com deputados dos quatro grupos parlamentares. No final denunciou-se o facto de que

> (…) a Proposta de Lei do Plano, o texto das "Grandes Opções de Política Económica e Social" e um 3.º texto "Fundamentações das Grandes Opções" não reflectiram as preocupações específicas de 53% da população – as mulheres (CCF, 1977).

Também Rolande Cuvillier criticaria, em artigo da OIT, a exclusão das mulheres portuguesas dos instrumentos de planeamento económico e social (CCF, 1977).

Confirmando as dificuldades antevistas em fazer promover uma legislação desta natureza, durante o ano de 1978 não houve qualquer avanço político nesta matéria, até porque a decisão do Ministro do Trabalho de criar um grupo de trabalho no Ministério não veio a efectivar-se (CCF, 1978). Face a isso, a Comissão continuou o seu trabalho de influência política, por um lado, e de denúncia, por outro. Denunciava-se, por exemplo, a persistência de discriminação na regulamentação colectiva de trabalho, apesar dos avanços legislativos havidos em matéria laboral. O Decreto-Lei 121/78, de 2 Junho, era visto como sinal muito positivo, uma vez que no seu art.º 8.º, n.º 1 a) proibia que os instrumentos de regulação colectiva estabelecessem quaisquer diferenciações entre homens e mulheres na fixação de remunerações mínimas para profissões idênticas, e no art.º 14.º declarava nulas as disposições ou cláusulas dos instrumentos de regulamentação colectiva ou de contratos individuais que violassem o disposto no diploma. Estabelecia também a definição de critérios equitativos na base da definição dos níveis de qualificação. Apesar deste avanço legislativo, a CCF denunciava muitos sectores nos quais as regulamentações colectivas de trabalho continuavam a ser

discriminatórias (Celulose; Papel; Cartonagem e afins; Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates; e das Conservas de Peixe). Inclusivamente, nalgumas das convenções colectivas de trabalho, aparecia como estando ainda em vigor legislação anterior à Portaria 186/73, proibindo o acesso de mulheres a certos postos de trabalho. A CCF também chamava a atenção e criticava o sistema de classificação do trabalho vigente em Portugal – o de classes profissionais (qualificado, altamente qualificado,…) –, uma vez que sendo não analítico, pela sua imprecisão e subjectividade, concorria para a subvalorização e subclassificação do trabalho das mulheres (CCF, 1978).

Ainda que a instabilidade política aguda neste período não explique completamente o não concretizar dos compromissos políticos assumidos em 1977 com Aurora Fonseca, com vista à preparação para publicação do projecto de lei apresentado pela CCF, a frequente mudança de tutelas e de responsáveis políticos também não terá favorecido a efectividade desejada. A sucessão de governos foi neste período absolutamente patente. Com efeito, entre 1976 e 1980 houve seis governos, três deles de iniciativa presidencial. Enquanto os governos se sucediam e as disputas políticas se agudizavam, o projecto de lei que viria a dar origem à Lei da Igualdade no Trabalho e no Emprego continuava na gaveta.

3.4. O impulso final com uma nova aliada: a Secretária de Estado do Trabalho

A entrada em funções de Manuela Aguiar, como Secretária de Estado do Trabalho, veio a ser o factor desbloqueador deste impasse. Apesar do brevíssimo mandato do governo de que fez parte (entre Novembro de 1978 e 31 de Julho de 1979), um governo social-democrata, de iniciativa presidencial, liderado por Mota Pinto, a acção de Manuela Aguiar foi decisiva durante o mesmo e inclusivamente após o seu termo.

A colaboração e apoio do Ministério do Trabalho nesta altura eram destacados em reuniões do Conselho Consultivo da CCF, onde a representante da Secretaria de Estado da População e do Emprego, Maria do Carmo Nunes, e Aurora da Fonseca apresentavam estudos. Por exemplo, a reunião conjunta do Conselho Consultivo de 20 de Março de 1979 foi exactamente dedicada ao "trabalho profissional das mulheres e discriminações", foram apresentados e discutidos dois extensos estudos, um sobre a "situação das mulheres portuguesas no mercado de trabalho", por Maria do Carmo Nunes, e outro sobre a discriminação das mulheres no trabalho, por Aurora Fonseca.

Quando chegou à Secretaria de Estado do Trabalho, Manuela Aguiar encontrou o anteprojecto da CCF abandonado. Achou-o muito interessante e decidiu assumi-lo. Esta mulher, a primeira a ser Secretária de Estado do Trabalho, motivada, no seu dizer, por uma preocupação com as discriminações e desigualdades vividas pelas mulheres portuguesas na esfera do trabalho e do emprego, por um lado, e conhecedora e admiradora das iniciativas que estavam a ser desenvolvidas na Suécia nestas matérias, por outro, convidou o especialista em Direito Administrativo, João Caupers, para coordenar um grupo de trabalho interministerial no Ministério do Trabalho, com vista ao aperfeiçoamento jurídico do anteprojecto da CCF. Esta Comissão participava nesse grupo de trabalho através da técnica Aurora Fonseca.

A ideia era robustecer a elaboração do diploma legal, e verter nele a inspiração colhida no modelo sueco de *Ombudsman* para a igualdade de oportunidades. Isto viria a justificar a adopção de uma terminologia da "igualdade de oportunidades" entre mulheres e homens e a não referência nem a "feminino" nem a "mulher", ao contrário, portanto, da sua homóloga Comissão da Condição Feminina, que explicitava na sua designação um sentido sexualizado e de acção direccionada às mulheres. Tratava-se da Lei da Igualdade no Trabalho e no Emprego e da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. Segundo Manuela Aguiar, a lógica era a da promoção da paridade no acesso às profissões e aos níveis de qualificação e remuneratórios e, por isso, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego seria um mecanismo para a promoção dos direitos de "mulheres e homens":

> O modelo é o da paridade porque influenciado pelo modelo sueco. É uma luta pela igualdade entre homens e mulheres. A ideia é muito da influência sueca pela parte do *ombudsman* que não é das mulheres, mas da igualdade. O equilíbrio entre homens e mulheres. Noção de equilíbrio, do equilíbrio como um bem. O *Ombudsman* sueco baseava-se numa lei que dava preferência ao sexo sub-representado no acesso à profissão e aos cargos e eu considerava isso fundamental (entrevista a Manuela Aguiar).

Esta admiração de Manuela Aguiar pelo modelo sueco fora sedimentada quando, enquanto assistente no Centro de Estudos do Ministério das Corporações e Previdência Social, em 1968, fizera um estágio de formação no Instituto Sueco de Informação, onde, entre outras coisas, conhecera a Lei sueca para a igualdade de oportunidades e visitara o *Ombudsman* para a igualdade de oportunidades.

A inspiração do modelo de concertação do Estado corporativo sueco, onde as políticas eram o resultado da concertação entre o Estado e os parceiros, mas também a sua enorme frustração quando lhe chegavam à Secretaria de Estado portarias de regulamentação do trabalho[12] profundamente discriminatórias para as mulheres, levou Manuela Aguiar a fazer incluir na preparação da Lei a auscultação e envolvimento dos parceiros sociais, numa lógica precoce de diálogo social anterior à criação do Conselho Permanente de Concertação Social (Decreto-Lei 74/84, de 2 de Março). O projecto de diploma foi discutido com representantes dos sindicatos, que sugeriram a composição tripartida da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

A proposta estaria pronta num brevíssimo período de tempo (pouco mais de 30 dias), bem antes da queda do governo, porém, no Ministério do Trabalho estavam em preparação uma série de propostas legislativas que faziam parte de um designado "Pacote Laboral" do governo Mota Pinto, para alteração das Leis do trabalho e sua harmonização com os princípios da Constituição de 1976. A proposta da Lei da Igualdade foi incluída nesse "Pacote Laboral", por se tratar também de uma matéria laboral. Esta afectação ao restante pacote legislativo determinou a sua queda quando, com a queda do IV Governo, todo o "Pacote Laboral" foi rejeitado por Maria de Lourdes Pintasilgo (Primeira-Ministra do V Governo Constitucional), e por isso abandonado por Ramalho Eanes. Face a essa circunstância, Manuela Aguiar, cujo mandato terminara em 7 de Julho, decidiu ir falar com aquele que era o seu sucessor, o novo Secretário de Estado do Trabalho, Vasco Ribeiro Ferreira. O objectivo era sensibilizar este Secretário de Estado para a importância de "salvar o diploma da igualdade", que tinha sido preparado naquela Secretaria de Estado de forma exemplar, com a participação dos sindicatos, completamente diferente do restante pacote laboral (acusado de ter sido elaborado sem qualquer participação dos parceiros sociais). Este apelo, absolutamente informal, teve eco junto de Vasco Ribeiro Ferreira que decidiu salvar o diploma e fazê-lo aprovar com urgência.

Esta urgência terá estado na origem de uma anomalia que marca a tão aguardada publicação do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro. A anomalia consiste no facto de o diploma ter saído com o nome de Carlos Alberto da Mota Pinto, apesar de visto e aprovado num Conselho de Ministros

[12] Manuela Aguiar exemplifica com a apanha da azeitona, em que o trabalho de varejar realizado pelos homens era muito mais bem pago do que o de apanhar a azeitona do chão, realizado pelas mulheres. Refere-se também à dificuldade que sentia em alterar a posição dos próprios sindicatos, mais interessados em manter o *status quo* do que em proteger as mulheres no trabalho.

de 31 de Julho, promulgado a 31 de Agosto, datas em que Maria de Lourdes Pintasilgo já era Primeira-Ministra. Tratou-se de mais uma das curiosidades de que é feita a história das políticas de igualdade em Portugal.

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 Director-Geral do Trabalho, como seu primeiro Presidente, e teve a tutelá-la, em mais uma curiosidade desta história, um dos primeiros aliados do projecto de Regulamentação do Trabalho Feminino ainda no Ministério das Corporações – Luis Morales, Secretário de Estado do Emprego. Tal como o diploma que a instituiu, a Comissão abrangeu inicialmente apenas o sector privado do emprego, mas em 1988 (pelo Decreto-lei n.º 426/88, 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.

O novo mecanismo oficial para a igualdade tem como objectivos promover:

- a igualdade e a não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional;
- a protecção dos direitos associados à maternidade e à paternidade;
- a conciliação da vida profissional e familiar.

A lista de tarefas que lhe está confiada é longa:[13]

- Recebe queixas e emite pareceres em matéria de igualdade e não discriminação no trabalho e no emprego;
- Emite, em 30 dias, o parecer que as entidades empregadoras têm obrigatoriamente que solicitar antes do despedimento de qualquer trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades;
- Emite, em 30 dias, o parecer que as entidades empregadoras têm obrigatoriamente que solicitar, se não concordarem com a prestação de trabalho a tempo parcial ou com horário flexível, requerido por trabalhadores ou trabalhadoras com filhos/as menores de 12 anos;

[13] Segundo os seguintes diplomas legais: Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta a Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho (Artigo 496.º, na redacção que lhe foi dada pela alínea *b)* do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 164/2007, de 3 de Maio, que aprova a orgânica da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género); Decreto-Lei n.º 211/2006, de 27 de Outubro, que aprova a Lei Orgânica do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (Artigo 32.º); Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, que aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (Artigo 299.º).

- Analisa as comunicações das entidades empregadoras sobre a não renovação do contrato de trabalho a termo, sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
- Coopera com a Autoridade para as Condições do Trabalho na aplicação das normas sobre igualdade e não discriminação no trabalho, no emprego e na formação profissional;
- Organiza o registo das decisões judiciais que lhe sejam enviadas pelos tribunais em matéria de igualdade e não discriminação entre homens e mulheres;
- Responde directamente às pessoas e às entidades empregadoras sobre o direito aplicável (atendimento pessoal, por escrito, telefone, fax e e-mail);
- Verifica a conformidade dos anúncios de oferta de emprego com a norma legal que proíbe a discriminação entre mulheres e homens no acesso a qualquer profissão e a qualquer posto de trabalho;
- Promove a realização de estudos e investigações, divulga legislação e pareceres relativos à igualdade e não discriminação no trabalho, no emprego e na formação profissional e a boas práticas de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal;
- Atribui o Prémio "Igualdade é Qualidade" às empresas e entidades com políticas exemplares no âmbito da igualdade e com boas práticas de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, em parceria com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG);
- Desenvolve e participa em projectos de formação, acções de sensibilização e outras iniciativas nas áreas da igualdade no trabalho, no emprego e na formação profissional e da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal;
- Promove a igualdade entre mulheres e homens no emprego, nomeadamente, junto das entidades empregadoras, através de planos de igualdade, desenvolvendo políticas não discriminatórias em função do sexo no recrutamento, selecção, acesso à formação contínua, à progressão na carreira e a postos de chefia, na remuneração e no combate à precariedade do vínculo contratual, bem como o estímulo ao desenvolvimento de práticas de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;
- Participa na elaboração e execução do Plano Nacional para a Igualdade (PNI);
- Acompanha as questões relativas à igualdade e à não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, junto da União Europeia e de organizações internacionais.

(URL: http://www.cite.gov.pt/pt/acite/oquefazcite.html, consultado em Junho de 2010).

4. Considerações Finais

O processo de produção da Lei da Igualdade no Trabalho e no Emprego e a CITE, um transcurso de quase 10 anos que percorri neste texto, parece ilustrar alguns traços significativos das nossas políticas de igualdade entre mulheres e homens. Nomeadamente, é um bom exemplo de como em Portugal outros factores que não as reivindicações de movimentos de mulheres e/ou feministas autónomos estiveram na origem das instituições, políticas e legislação no âmbito da igualdade de mulheres e homens. Com efeito, esta lei e a estrutura que criou resultaram mais da acção individual, embora articulada e convergente, de mulheres que estavam dentro do Estado, no governo, na Assembleia da República, na administração pública e na Comissão da Condição Feminina (incluindo as representantes das associações de mulheres que integravam já o Conselho da Condição Feminina). Estas mulheres, de forma frequentemente articulada e colaborativa entre si, trabalhavam no sentido de produzir reformas. Estas redes feministas, ou estas constelações cooperativas de mulheres, cá como noutros países e instituições internacionais, foram as responsáveis directas e indirectas pelos avanços legislativos nestas matérias, pelo menos até ao início da década de 1980. Mulheres técnicas e políticas, dentro do Estado, souberam criar e aproveitar as oportunidades de um regime em processo de democratização, ou de consolidação democrática, com a respectiva reestruturação legislativa e administrativa; e das dinâmicas de organizações internacionais de que o país já era ou de que viria a ser membro.

Os mecanismos de "governação informal" e pessoal, ou seja, os processos muitas vezes informais que dão origem aos formalismos políticos e jurídicos, nomeadamente as alianças informais entre actores, os contactos pessoais usados para ultrapassar barreiras institucionais e políticas, as negociações por detrás dos bastidores, emergiram também neste transcurso como elementos decisivos no desbloquear dos impasses. Num Estado centralista, dominado por elites políticas e burocráticas, como sabemos ser o português, estes "*tricots* da política" explicam muitos dos progressos legislativos em matéria de igualdade de mulheres e homens. Mas se esta informalidade tem vantagens (como a flexibilidade), a sua importância no domínio da igualdade em Portugal ilustra, e pode até reforçar, a marginalidade e o pouco poder institucional que tem tido e que suscita a necessidade de mobilizar meios informais de *lobbying*. Os sucessos assim obtidos, apesar de sucessos, são sempre relativos porque subordinados a dinâmicas não replicáveis e de pouca sedimentação porque centrados em pessoas concretas.

5. Epílogo

Retomando algo que disse no início, a diacronia histórica das políticas de igualdade permite-nos entender muitas das perplexidades da sua execução e dos seus impactos nos tempos mais recentes (ainda que tenha afirmado não ser esse o meu fito no presente artigo). Passados 30 anos de uma promissora Lei de Igualdade no Trabalho e no Emprego, e de um inovador mecanismo oficial de composição tripartida, que inclui entidades patronais e sindicatos, continuamos, por exemplo, a ter Convenções Colectivas de Trabalho que reconhecem acomodar discriminações com base no sexo e protelam a sua eliminação para um período dilatado de tempo. Refiro-me ao já tão conhecido caso do Acordo colectivo de trabalho do Sector da Cortiça de 2008, onde, depois de vários anos de luta (inclusivamente com pareceres da CITE, de 1993), se reconheceu a existência de normas de discriminação directa em razão do sexo (como a definição de categorias profissionais para homens e para mulheres, com conteúdos funcionais iguais, mas remunerações diferentes, diferenças de €100 em relação aos dos homens, média de €600), a serem eliminadas de forma progressiva (7 anos) e de acordo com as condições do sector. Além do mais, face à crise despoletada em 2008, temos ainda o Estado a disponibilizar apoios financeiros a um sector que reconhece a discriminação salarial que pratica (refiro-me ao Plano de Apoio à Indústria da Cortiça, de 2009).

Este caso demonstra a limitada eficácia e a insuficiência das normas legais; a clara disjunção entre a *law in books* e a *law in action*; entre a existência de direitos e a capacitação para reclamar e realizar esses direitos; ou ainda entre concepções jurídico-sociais progressistas e igualitárias e práticas sociais conservadoras e desigualitárias. Esta ineficácia continua hoje a interpelar o papel de actores sociais decisivos, como o Estado e os seus mecanismos e instituições, sindicatos, entidades empregadoras, movimentos de mulheres e partidos políticos, e as suas acções e responsabilidades.

Em Portugal, parece haver um problema de concretização das leis, de implementação das políticas e dos planos, e de dotação das instituições criadas dos recursos institucionais, materiais e humanos que as capacitem a cumprir o seu mandato. Somos também um exemplo de contradição entre o pioneirismo na legislação criada e impasses e atrasos na sua operacionalização e consequentes impactos. Daí que alguns/mas autores/as falem num certo juridismo (Aguiar, 1987; Cardoso, 2006; Nicholls, 2007; Ferreira, 2000) – crença de que por termos normas jurídicas, os problema da igualdade estão resolvidos – que motiva a expressão tantas vezes ouvida, até da parte de protagonistas com responsabilidades políticas, de que "a igualdade existe, porque está na lei".

Referências bibliográficas

Aguiar, Joaquim (1987), «Formas de dominação e sociedade: o caso do neo-patrimonialismo», *Análise Social*, XXIII (96), 241-278.

Arquivo Digital de Maria de Lourdes Pintasilgo (1971), «Documento 0021.003», Grupo de Trabalho para a Definição de uma Politica Nacional Global acerca da Mulher, Relatório das acções desenvolvidas, Fevereiro de 1971.

Arquivo Digital de Maria de Lourdes Pintasilgo (1971-1973), «Documento 0018.044», Apontamentos manuscritos sobre a regulamentação do trabalho feminino, destacando os seus objectivos, o seu campo de aplicação, a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, a formação profissional, o acesso ao emprego, a igualdade salarial, a participação sindical feminina, as modalidades de trabalho, a protecção à maternidade e os problemas de ordem metodológica.

Arquivo Digital de Maria de Lourdes Pintasilgo (1973a), «Documento 0016.038», Notas da Reunião de 10 de Abril de 1973, convocada para apreciar o projecto de Regulamentação do Trabalho Feminino.

Arquivo Digital de Maria de Lourdes Pintasilgo (1973b), «Documento 0019.071», Notas Introdutórias ao Projecto de Regulamentação do Trabalho Feminino.

Barbosa, Madalena (1998), «A criação de um mito», comunicação ao Seminário da UMAR, *Movimento Feminista em Portugal*, 5 e 6 de Dezembro, Lisboa.

Cardoso, João Casqueira (2006), «A sociedade civil, género e a questão da democracia», *ex-æquo – Revista da Associação Portuguesa de Estudos sobre as Mulheres*, 13, 131-141.

CCF – Comissão da Condição Feminina (1974), Documento do Arquivo da CIG (Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género): «Alguns projectos incluídos no âmbito da CCF cujo prosseguimento intercepta vários departamentos governamentais e de cuja acção depende a sua dinamização».

CCF – Comissão da Condição Feminina (1977), *Relatório de Actividades*, Lisboa, CCF.

CCF – Comissão da Condição Feminina (1978), *Relatório de Actividades*, Lisboa, CCF.

CITE (1999), Colóquio Internacional «Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação

Profissional», organizado em parceria pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego e pelo Conselho Económico e Social, no Grande Auditório do Centro Cultural de Belém, 5 de Julho.

Ferreira, António Casimiro (2005), *Acesso ao Direito e Mobilização dos Tribunais de Trabalho – O caso da discriminação entre mulheres e homens*, Lisboa, CITE.

Ferreira, Virgínia (1998), «Positive Action and Employment Segregation», *in* V. Ferreira, Teresa Tavares e Sílvia Portugal, (eds.), *Shifting Bonds, Shifting Bounds: Women, Mobility and Citizenship in Europe*. Oeiras, Celta, 271-280.

Ferreira, Virgínia (2000), «Sexualizando Portugal: Mudança Social, Políticas Estatais e Mobilização das Mulheres», *in* António Costa Pinto (ed.), *Portugal Contemporâneo*, Palo Alto, The Society for the Promotion of Society and Scholarship, 180-212.

Ferreira, Virgínia (coord.); Ferreira, Sílvia; Coelho, Lina; Lopes, Mónica; Silvestre, Ana Paula; Gouveia, Odília e colaboração de Meireles, Diana (2007), *Estudo Diagnóstico e Prospectivo sobre o Papel das ONG na Promoção da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens*, relatório para a CIDM [em linha], disponível em: <http://195.23.38.178/cig/portal/bo/documentos/CES.pdf> [consultado em 12/8/2009].

Franceschet, Susan (2003), «"State feminism" and women's movements: The Impact of Chile's Servicio Nacional de la Mujer on Women's Activism», *Latin American Research Review,* Vol. 38 (1), 9-40.

Monteiro, Rosa (2008), «"Feminismo de Estado" em Portugal: algumas reflexões exploratórias», apresentação no III Ciclo de Jovens Cientistas Sociais, CES, 14/07/2008.

Monteiro, Rosa e Ferreira, Virgínia (2009), «The Political Process of Gender Mainstreaming in Portugal: Actors and Instruments», apresentação na ECPR General Conference, Potsdam, 11-13 Setembro.

Nicholls, Kate (2007), *Europeanizing Responses to Labour Market Challenges in Greece, Ireland and Portugal: the Importance of Consultative and Incorporative Policy-Making*, dissertação de doutoramento, Graduate School of the University of Notre Dame.

Nunes, Maria do Carmo (1999), «Igualdade de Oportunidades na Formação e no Emprego: Balanço de duas Décadas de Políticas e de Acção», *Sociedade e Trabalho*, 6, 23-37.

Pimentel, Irene F. (2001), *História das Organizações Femininas do Estado Novo*, Lisboa, Temas e Debates.

Rai, Shirin M. (2003), «Institutional Mechanisms for the Advancement of Women: Mainstreaming Gender, Democratizing The State?», *in* Shirin Rai (ed.), *Mainstreaming Gender, Democratizing The State? Institutional Mechanisms for the Advancement of Women*, Manchester, Manchester University Press, 15-39.

Santos, Boaventura de Sousa (1993), «O Estado, as relações salariais e o bem-estar social na semi-periferia: o caso português», *in* Boaventura de Sousa Santos (org.), *Portugal: um Retrato Singular*, Porto, Afrontamento, 15-56.

Subotic, Jelena (2007), «Domestic Use of International Norms: Alternative Mechanisms of Compliance», apresentação no Annual Meeting of the American Political Science Association, Chicago.

Suh, Doowon (2006), «Civil Society in Political Democratization: Social Movement Impacts and Institutional Politics», comunicação apresentada à Associação Americana de Sociologia, Montreal, Canadá, 10 de Agosto [em linha], disponível em: <http://www.allacademic.com/meta/p96654_index.html> [consultado em 5/3/2008].

Tavares, Manuela (2008), *Feminismos em Portugal: 1947-2007*, dissertação de doutoramento em Estudos sobre as Mulheres, Universidade Aberta.

Valiente, Celia (2001), «Implementing Women's Rights in Spain», *in* Jane H. Bayes, Nayereh Tohidi (eds.), *Globalization, Gender, and Religion: The Politics of Women's Rights in Catholic and Muslim Contexts*, New York, Palgrave Macmillan, 107-126.

Waylen, Georgina (1997), «Women's movements, the State and democratization in Chile: the establishment of SERNAM», *in* Anne Marie Goetz (ed.), *Getting Institutions Right for Women in Development*, London, Zed Books, 90-103.

Waylen, Georgina (1998), «Gender and Governance: Democratic Consolidation and Economic Reform», *Journal of International Development*, 10, 957-967.