

COLÓQUIO INTERNACIONAL

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

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

C | I | T | E

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

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

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

ISBN 972-8399-08-1

Dep. Legal n.º 150.559/00

Tiragem: 2000 exemplares

Execução gráfica: Antunes & Amílcar, Lda.

Acabado de imprimir em Março de 2000

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

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

C | I | T | E

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

Índice

Sessão de Abertura

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

Dra. Maria do Céu da Cunha Rêgo 9

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

Eng.º Vasco da Gama 13

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

Senhor Manuel Carvalho da Silva..... 17

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

Dr. Heitor Salgueiro..... 21

Intervenção do Senhor Secretário-Geral da União Geral de Trabalhadores

Eng.º João Proença..... 25

Intervenção de Sua Excelência o Ministro do Trabalho e da Solidariedade

Dr. Eduardo Ferro Rodrigues 31

Primeira Sessão

Para a Igualdade, o Imperativo da Redefinição do Trabalho

Eng.ª Maria de Lourdes Pintasilgo 43

Segunda Sessão

A Prosecução da Igualdade de Género através das Políticas Públicas

Dra. Manuela Silva 63

Terceira Sessão

O Papel do Direito Comunitário

Professora Eliane Vogel-Polsky 79

Quarta Sessão

O Papel da Negociação Colectiva

Professor Brian Bercusson 113

Painel – A Situação em Portugal

Dra. Manuela Aguiar 169

Professora Doutora Margarida Chagas Lopes 175

Dr. António Monteiro Fernandes 181

Dr. António Casimiro 191

Sessão de Encerramento

Intervenção do Senhor Presidente do Conselho Económico e Social

Dr. José da Silva Lopes 199

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

Dr. Vitalino Canas 205

Intervenção do Senhor Presidente do Supremo Tribunal de Justiça

Juiz Conselheiro Cardona Ferreira 209

Programa 215

Cidadania, Acesso à Justiça e Discriminação Sexual no Mundo do Trabalho

Dr. António Casimiro*

Orador

Gostaria de iniciar a minha intervenção agradecendo o convite que me foi endereçado para aqui estar hoje, e gostaria especialmente de saudar a CITE e o CES pela iniciativa de promover este encontro trazendo deste modo para o espaço público um debate que cada vez mais é importante que se realize envolvendo poder político, sociedade civil, parceiros sociais, investigadores, etc.

A intervenção que preparei resulta do cruzamento de duas problemáticas: a da desigualdade e discriminação em razão do sexo, e a do acesso ao direito e justiça laborais.

Os argumentos que vou apresentar organizam-se em torno de uma perplexidade e de um conjunto de desafios. A perplexidade deriva das seguintes questões: porque é que apesar de existir em Portugal um sistema de acesso ao direito e justiça laborais, composto por múltiplos elementos facilitadores do acesso, persiste um véu de opacidade social e judicial sobre a conflitualidade associada às situações de discriminação em razão do sexo?; de outro modo dito, porque é que permanece oculta ou pouco visível – leia-se suprimida – a litigação associada às diferenças sexuais no mercado de trabalho e às normas jurídicas que pretendem regular essas relações sociais de discriminação?; afinal a que fica a dever-se a incapacidade demonstrada pelas normas laborais em questão, para interferirem nas relações sociais que supostamente pretendem regular, quer através da orientação que podem conferir às relações sociais e às práticas sociais, quer enquanto normas cujas condições de aplicação implicariam necessariamente um acréscimo de litigação e de judicialização dos conflitos?; o problema está na legislação, ou está nas relações sociais?

* Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra. Centro de Estudos Sociais.

As respostas não são imediatas, no entanto sublinho a ideia de que estamos perante um caso de indiferença mútua entre o processo de juridificação da área social a regular e a “lógica social” interna dessa área profundamente marcada por formas de exclusão, discriminação e violência em razão do sexo. Deste ponto de vista a falta de efectividade da legislação em apreço e as dificuldades na sua implementação são um indicador sociológico privilegiado das contradições existentes entre o sistema social, o sistema político, o sistema jurídico e o sistema de relações laborais.

A história legislativa recente das normas que visam assegurar a igualdade e a não discriminação em razão do sexo, demonstram-nos tristemente que as vitórias jurídicas, a legislação avançada e os consensos políticos, são aniquilados no terreno pela resistência das mentalidades e das práticas sociais retrógradas, ou pura e simplesmente pelos poderes de facto.

De entre os vários factores socio-jurídicos que, do meu ponto de vista, nos ajudam a compreender sociologicamente as manifestações de indiferença, ou de dijunção entre o jurídico e o social, seleccionei três.

Em primeiro lugar, considere-se que os factores que provocam a discriminação pré-existem ao sistema jurídico e ao sistema de relações laborais. Eles estão inscritos na estrutura social. Portanto, antes mesmo de discutirmos a discriminação no mercado de trabalho, devemos atender ao facto de que essa discriminação se encontra na estrutura social, e na estrutura de classes e que, se agrava com a entrada das mulheres no mercado de trabalho.

Em segundo lugar, temos os factores associados à articulação, (ou melhor à falta dela), entre a conflitualidade potencial ligada às situações de discriminação, e a procura real dos tribunais de trabalho de que resulta a estrutura da litigação interindividual no domínio laboral. Encurtando razões, direi apenas que a precarização das relações laborais e a falta de efectividade de uma cidadania plena no mundo do trabalho, fazem com que os potenciais litigantes resolvam em muitos casos os dilemas que opõem a segurança ontológica, à segurança jurídica e o risco individual, ao risco de litigar, optando por um comportamento de fuga ao conflito de

que resulta a sujeição e a procura suprimida. Sabendo-se que a precarização das mulheres no mercado de trabalho é superior à dos homens será praticamente um truismo sustentar que dificilmente a litigiosidade associada às situações de discriminação, chegue, alguma vez, a ver a luz da tutela judicial. Esta é porventura uma das barreiras mais fortes ao acesso à justiça e ao direito do trabalho que concorre assim para a criação de zonas de exclusão e de supressão da conflitualidade.

Perante este facto e em terceiro lugar, somos conduzidos a questionar o sistema de acesso ao direito e justiça laboral que temos neste momento em Portugal. Um pouco provocatoriamente eu diria que há falta de melhor, nós em vez de um sistema de acesso temos dois: o virtual, e o real.

Prescindindo de uma análise da génese e evolução do sistema de acesso ao direito e justiça laborais (SADJL) e optando por uma leitura sincrónica do mesmo, é possível assinalar sinteticamente os vários elementos que dele fazem parte na actualidade:

Dever de informação ao trabalhador sobre as condições aplicáveis ao contrato ou à relação de trabalho por parte da entidade patronal (Decreto-Lei n.º 5/94 de 11 de Janeiro); Comissões de trabalhadores e delegados sindicais; Organizações dos trabalhadores; Organizações patronais; Administração do Trabalho: Linha Azul, Inspeção do Trabalho; Comissão para a Igualdade; Assistência Judiciária (Decreto-Lei n.º 387-B/87 de 29 de Dezembro); Ministério Público: Advogados; Meios alternativos de resolução dos litígios (RAL/ADR).

A coexistência formal dos elementos que compõem o sistema de acesso ao Direito e à Justiça laborais leva à consideração que a moldura normativa e institucional existente em Portugal parece assumir, globalmente, uma função potenciadora do acesso. Todavia, o reconhecimento da existência de múltiplos elementos facilitadores do acesso ao Direito e à Justiça laborais não chega só por si para presumir que, no domínio das relações de trabalho, Portugal tem neste particular domínio uma posição privilegiada de minimização da discriminação de que é alvo a parte contratualmente mais débil.

Quando analisado do duplo ponto de vista das práticas e relações sociais por um lado, e da efectividade das normas laborais

por outro, o SADJL deixa perceber a distância existente entre a sua dimensão formal e a sua concretização real.

É no entanto, de destacar, em termos gerais o papel desempenhado pelos sindicatos na facilitação do acesso à justiça laboral. Refira-se igualmente o papel do Ministério Público que nalguns tribunais assegura mais de 60% do patrocínio judiciário aos trabalhadores nas acções de contrato de trabalho. A Administração do Trabalho e a Inspeção do Trabalho desempenham também uma função facilitadora nesta matéria.

As barreiras que impedem a desocultação das relações de discriminação em razão do sexo conduzem-nos ao reconhecimento da existência de um défice de acesso aos tribunais de trabalho. Esse défice assume uma forma qualitativa se considerarmos que existe um grande isoformismo entre a estrutura da procura dos Tribunais de Trabalho e a composição do mercado de trabalho. É por isso que contrariamente ao que sucede noutros tipos de conflitos laborais a litigação, que está associada à discriminação em razão do sexo não mobiliza a actividade dos tribunais de trabalho.

Quanto aos desafios eles reportam-se a um conjunto de questões que se colocam ao equacionarmos em simultâneo as problemáticas da discriminação em razão do sexo e das barreiras ao acesso visando a sua redução.

O primeiro grande desafio passa por contrariarmos um discurso comum, a propósito das políticas de acesso ao sistema judicial nos termos do qual se considera necessário retirar litigação e volume de contencioso dos tribunais. Se esta perspectiva é válida para certas áreas da administração da justiça ela não o é no domínio laboral. Penso que o incremento dos conflitos na área laboral pode ser uma forma de consolidar direitos. Os conflitos devem ser utilizados prospectivamente de modo a estabilizar e sedimentar expectativas sociais, nomeadamente as que estão associadas ao combate à discriminação sexual e ao aprofundamento da democracia.

Talvez valha a pena correr o risco de judicializar o social e as várias “questões operárias e sociais “ que a ele estão associadas. Só aparentemente esta é uma opção radical. Ela é sobretudo uma forma de garantirmos que a justiça social não soçobre perante as barreiras

sociais, económicas e culturais que impedem o acesso ao direito e justiça laborais.

O segundo desafio, coloca-se num plano geral e podemos identificá-lo como o desafio de tornar o sistema de acesso ao direito e justiça laborais de tendencialmente reactivo em pró-activo. É necessário que através de uma prática socialmente informada e concertada os agentes do acesso contribuam para a desocultação da discriminação e dos poderes de facto, que impedem a expressão de legítimas reivindicações. Se podemos definir a “confiança como segurança na credibilidade de uma pessoa ou na fiabilidade de um sistema, no que diz respeito a um dado conjunto de resultados ou acontecimentos”, então eu diria que o que é necessário é promover a confiança no sistema de acesso ao direito. Uma confiança que faça os prevaricadores respeitá-lo e que confira segurança ontológica e social àqueles que a ele ocorrem. Só assim poderemos garantir que os conflitos laborais associados à discriminação sexual deixem de ser residuais ou nulos nos tribunais de trabalho.

O terceiro desafio, convoca e interpela a uma só vez o movimento sindical, a administração da justiça e a administração do trabalho. É necessário, contrapor à opacidade das relações sociais baseadas na discriminação a sua transferência para o espaço público da equidade, da virtude e da justiça social. Sem uma intensa informação e formação dificilmente a prática sindical, a cultura empresarial, a jurisprudência e a fiscalização saberão reconhecer a discriminação lá onde ela está bem encrustada nas relações sociais.

O quarto desafio, passa por potenciar a experiência de tripartismo da CITE de que pode resultar uma situação de “justiça de proximidade”, conferindo-lhe capacidades, que lhe permitam uma maior intervenção no domínio do acesso. Refira-se que apesar da falta de efectividade das formas alternativas de resolução dos litígios individuais de base tripartida e paritária a CITE, evidencia virtualidades que, do meu ponto de vista, deverão ser aprofundadas.

O quinto desafio é um desafio que está ligado à negociação colectiva: esse *locus* privilegiado de produção da normatividade laboral deve, através dos seus legisladores sociais, assumir claramente o objectivo de combate à discriminação.

O sexto e último desafio é o desafio da difícil combinação entre competitividade, cultura empresarial inovadora e cidadania. A promoção de uma cultura empresarial alternativa que valorize a participação dos trabalhadores e concorra para a “civilização” das empresas tornando-as em espaços de diálogo social e de cidadania é uma condição indispensável em todo este processo.

Ainda há bem pouco tempo lia um texto a propósito da história das mulheres que dizia que ela “sugere um processo, um questionamento, e também uma história inacabada”. No entanto ela é igualmente uma história de violência simbólica que não se pode somente mudar por decreto.

Espero que a história das mulheres a escrever no futuro seja uma história de cidadania e democracia.