



PLATAFORMA PORTUGUESA  
PARA OS DIREITOS  
DAS MULHERES

PROJECTO  
PONTO DE CONTACTO: GÉNERO!

# e-zine

Outubro de 2006

PLATAFORMA PORTUGUESA  
PARA OS DIREITOS DAS MULHERES

## A CONCILIAÇÃO SÓ DIZ RESPEITO ÀS MULHERES ?



Imagem cedida pela Gradiva Publicações Lda, "Os Direitos das Mulheres" de Victoria Parker, 2000, página 75

### Constituição da República Portuguesa

Art. 59º

1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito: (...)
- b) A 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;

E-zine de Outubro de 2006 - uma publicação da Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres no âmbito do projecto *Ponto de Contacto. Género!*





PLATAFORMA PORTUGUESA  
PARA OS DIREITOS  
DAS MULHERES

PROJECTO  
PONTO DE CONTACTO: GÉNERO!

# e-zine

Outubro de 2006

***A SOCIEDADE ACTUAL ESTÁ ORGANIZADA  
COMO SE AS MULHERES NÃO TIVESSEM DIREITO À VIDA PROFISSIONAL  
E OS HOMENS NÃO TIVESSEM DIREITO À VIDA FAMILIAR.***

Maria de Belém Roseira, deputada e ex-Ministra para a Igualdade

Esta afirmação, que se baseia numa evidência, ilustra o **paradigma** em torno do qual se encontra ainda (des)organizada a sociedade em que vivemos.

Esta (des)organização social gera **disfuncionalidades** que se traduzem em elevados custos no que toca à qualidade de vida, à coesão social e à produtividade das empresas (*indisponibilidade psicológica para colocar todo o potencial afectivo, criativo e de trabalho na nossa vida profissional mas também na nossa vida privada*)

*Repare-se, por exemplo, que em particular nos sectores financeiro e de telecomunicações não raro espera-se que as pessoas estejam disponíveis para jornadas de 10, 12 horas de trabalho e depois ainda se espera que aceitem alegremente dispor-se a um fim-de-semana de aventura ou de reflexão que estimule o espírito de equipa ... .. o que é que sobrará para a vida privada destas pessoas?*

Se é **óbvio** que o ónus desta desorganização social é muito mais pesado para as mulheres, já que, desde logo e à primeira vista, quem tem imperativamente de **conciliar** é quem tem dupla tarefa, quem enfrenta uma dupla carga horária de trabalho diário;

**Também é óbvio** que pôr em prática medidas que visem tão só as mulheres constitui um lenitivo ilusório e até perigoso, uma vez que não erradica o problema e pode até - o que é ainda mais preocupante - ter efeitos perversos designadamente em termos da perpetuação de estereótipos e da desejável realização da efectiva igualdade de oportunidades no trabalho e no emprego.

Além disso, parece que, uma vez mais, se está a querer responsabilizar exclusivamente as mulheres pela **conciliação** e subliminarmente passa-se a mensagem de que as mulheres não estarão a ser muito bem sucedidas nessa conciliação; **quer dizer, ou estão a falhar no trabalho ou estão a falhar em casa!**



PLATAFORMA PORTUGUESA  
PARA OS DIREITOS  
DAS MULHERES

PROJECTO  
PONTO DE CONTACTO: GÉNERO!

# e-zine

Outubro de 2006

*De resto não é por acaso que a uma mulher que exerça um cargo público ou político é vulgar ouvir-se perguntar como o concilia com a vida familiar. Esta pergunta não é habitualmente dirigida a um homem na mesma situação. Todavia, o político, o gestor que não partilha as tarefas familiares, que não assume, não pratica e não reivindica a conciliação - não partilhando portanto as responsabilidades e as tarefas na sua vida familiar - não devia merecer a nossa confiança pela sua demissão perante a sua vida privada e pelo seu desconhecimento da realidade que ela comporta.*

Por outro lado, a conciliação deve ter em conta não apenas a vida familiar mas também a vida privada e cívica por duas questões elementares:

i) por uma questão de igualdade de direitos - quem não tem família, não pode ser privada(o) do exercício do direito à conciliação.

e

ii) por uma questão que se relaciona com o entendimento contemporâneo da cidadania que tem que traduzir-se num exercício de direitos e deveres de intervenção cívica conjugados no quadro duma democracia participativa - sem a qual **os sistemas democráticos ficam desamparados face à emergência de interesses poderosos que não estão organizados democraticamente nem buscam o bem comum.** É pois necessário espaço e tempo para que esta cidadania activa se exprima.

Por último e seguramente tão importante, a conciliação deve constituir um instrumento a conjugar com outros instrumentos visando o equilíbrio na participação política e nos processos de tomada de decisão por forma a que se criem condições para uma realização pessoal não condicionada ao desempenho de papéis pré-estabelecidos.

De facto, o condicionamento ao desempenho de papéis pré-estabelecidos

- estrangula a liberdade de escolha,
- aprofunda a crispação social,
- perpetua o déficit democrático
- e contribui para a descrença na bondade do próprio conceito de democracia.



PLATAFORMA PORTUGUESA  
PARA OS DIREITOS  
DAS MULHERES

PROJECTO  
PONTO DE CONTACTO: GÉNERO!

# e-zine

Outubro de 2006

**Assim, as medidas visando a conciliação devem ser conjugadas no quadro mais amplo dum novo paradigma estruturante da sociedade em que mulheres e homens prossigam as suas legítimas expectativas de realização pessoal sem os constrangimentos dos papéis tradicionais de género.**

Sem prejuízo deste enquadramento mais amplo sem o qual a conciliação constitui o tal lenitivo ilusório e perigoso, **contribuir para uma efectiva conciliação entre vida profissional e vida familiar, pessoal e cívica implica** concertar transversalmente medidas não apenas nos domínios do emprego e da protecção social mas também, por exemplo, nos domínios do ordenamento do território, do planeamento das cidades, das acessibilidades - comunicações e telecomunicações - da educação, dos equipamentos sociais e infra-estruturas de apoio (onde o déficite é gritante). E é necessário conferir visibilidade ao valor social e económico do trabalho voluntário e de apoio à vida familiar e educar e formar todas e todos para estas responsabilidades e tarefas.

No que respeita à política de emprego, a conciliação tem de implicar medidas visando desde logo a **efectiva desoneração da maternidade** - com uma fiscalização eficaz e a severa penalização de empregadores e empresas onde a discriminação em função da maternidade seja directa ou indirectamente praticada. Porque a persistência de discriminações em função da maternidade é inadmissível a vários títulos, desde o ponto de vista dos direitos humanos até ao da própria sustentabilidade do país.

Mas também a aplicação de medidas que visem

- a obrigatoriedade de utilização repartida por ambos os progenitores da licença parental;
- o estabelecimento dum capital tempo plurianual para assistência familiar, que contemple, por exemplo, o acompanhamento das crianças até ao fim do ensino básico (e de adultos portadores de deficiência ou de idosas/idosos);
  - a flexibilização dos horários de trabalho;
  - a generalização do *teletrabalho*;
  - incentivos ao estabelecimento de programas para a IOMH nas empresas (com o devido acompanhamento e avaliação);
    - a formação e informação dos parceiros sociais e dos decisores empresariais;
    - campanhas de sensibilização e informação nas empresas e junto do público em geral;
    - a integração na agenda da contratação colectiva das questões da conciliação;



PLATAFORMA PORTUGUESA  
PARA OS DIREITOS  
DAS MULHERES

PROJECTO  
PONTO DE CONTACTO: GÉNERO!

# e-zine

Outubro de 2006

Por último e não menos importante é necessário conferir carácter vinculativo aos pareceres do mecanismo nacional - CITE - e dotá-lo de meios que lhe permitam pôr em prática campanhas e acções de sensibilização, informação e formação que contribuam para a eliminação de todas as formas de discriminação no trabalho e no emprego, para a consolidação duma outra cultura organizacional nas empresas e nos sindicatos e para a efectiva assunção da responsabilidade social das empresas e dos empregadores.

Tal como é proclamado no *Manifesto para uma Sociedade Activa* lançado há alguns anos pelo *Graal*, também a PLATAFORMA entende que:

***O MODO COMO VIVEMOS NÃO É IRREMEDIÁVEL!***



PLATAFORMA PORTUGUESA  
PARA OS DIREITOS  
DAS MULHERES

PROJECTO  
PONTO DE CONTACTO: GÉNERO!

# e-zine

Outubro de 2006

## Algumas referências úteis

- Constituição da República Portuguesa, Artigo 59 (Direitos dos Trabalhadores), alínea 1.b;
- Lei 52/2005, de 31 de Agosto, que aprova as Grandes Opções do Plano para 2005-2009, (DR n.º 167, pág. 5207: *Promover a participação equilibrada das mulheres e dos homens quer na actividade económica e profissional quer na vida familiar, promovendo a igual valorização da maternidade e da paternidade na família, no mercado de trabalho e face ao Estado; Promover a conciliação entre vida profissional e a vida familiar*)
- 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
- Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto - Código de Trabalho
- Decreto-Lei 230/2000, de 23 de Setembro, que regulamenta a Lei n.º 4/1984, de 5 de Abril, sobre a protecção da maternidade e da paternidade, no que se refere à protecção de trabalhadores abrangidos pelo regime do contrato individual de trabalho, incluindo os trabalhadores agrícolas e do serviço doméstico
- Decreto-Lei 194/1996, de 16 de Outubro, que revoga o Decreto-Lei n.º 135/85, de 3 de Maio, e regulamenta as últimas alterações à lei da maternidade e da paternidade introduzidas na Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, pela Lei n.º 17/95, de 9 de Junho
- Lei 17/1995, de 9 de Junho, que altera a Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, sobre a protecção da maternidade e da paternidade
- Resolução do Conselho e dos Ministros do Emprego e da Política Social, reunidos no seio do Conselho, de 29-06-2000, relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens na actividade profissional e na vida familiar, J.O n.º C 218 de 31-07-2000;
- “Medidas e recomendações para a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar de Mulheres e Homens” - projecto *Para uma sociedade activa*, GRAAL, 1999
- “Os usos do tempo e o valor do trabalho - Uma questão de género” - Coordenação Heloísa Perista, Margarida Chagas Lopes, Coleção Estudos, n.º 14, CITE, 2000
- “A licença de Paternidade - Um direito novo para a promoção da igualdade” - Coordenação Heloísa Perista, Coleção Estudos, n.º 15, CITE, 2000
- “Compreender o trabalho das mulheres para o transformar” - Coordenação Karen Messing, CITE, 2000
- “Afinal, não sou só eu” - *Conciliar o trabalho e a família*, GRAAL, 2000
- “Boas práticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar. Manual para as empresas” - Maria das Dores Guerreiro, Vanda Lourenço, CITE, 2000
- “Protecção da Maternidade e da Paternidade - Legislação”, CITE, 2000
- “Mudar a vida - o equilíbrio entre trabalho e outras esferas da vida é possível” - projecto *Centro de Formação e Consultoria em Conciliação Trabalho/Família*, GRAAL, 2005
- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)
- Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres - [www.cidm.pt](http://www.cidm.pt)

## PLATAFORMA PORTUGUESA PARA OS DIREITOS DAS MULHERES

### Sede

Rua Luciano Cordeiro 24 - 6.ºA

1250-125 Lisboa

T: 213 546 831; F: 213 142 514

E-mail: [plataforma@plataformamulheres.org.pt](mailto:plataforma@plataformamulheres.org.pt)

<http://www.plataformamulheres.org.pt>

### Ponto de Contacto: Género!

Av. Sá da Bandeira 33/35, Piso 5 - Sala 518

3000-351 Coimbra

T/F: 239 841 067

E-mail: [pcontacto@plataformamulheres.org.pt](mailto:pcontacto@plataformamulheres.org.pt)

<http://pcontacto.plataformamulheres.org.pt>

