

MULHER INFORMADA... MULHER FORMADA¹

Anabela Panão Ramalho²

João Ramalho³

Abstract: Portuguese women in contemporary society frequently work outside the home, while fulfilling their tasks as household organizers and providers of family support.

In spite of European Union standards and Portuguese legislation within the scope of the Labour Code, as well as the protection of females both as workers and mothers, the promotion of gender equality, the conciliation of family and professional life, and the simultaneous creation of legal spaces for male intervention in the family, women are still perceived as playing a leading role in family cohesion.

This being so, what chances are there left for a working mother, throughout her professional life, to develop her personal projects, which need not be limited to work and family? Due to a greater longevity, these women will make up the majority of older people, and will be in need of care.

Because of the contribution higher education can offer in training people in this particular field of study, we consider that there is room to think in terms of an adequate instruction of women, according to the specificities produced by the inequalities they face in life.

Keywords: equality, gender, parenthood, information

Resumo: A mulher Portuguesa, na sociedade atual, tem uma grande expressão no mercado de trabalho, e continua a desempenhar as funções de organização do lar e no apoio à família.

Apesar das normas comunitárias e da Legislação Portuguesa, no âmbito do Código do Trabalho, privilegiarem a defesa do papel da mulher enquanto trabalhadora e enquanto mãe e promoverem a igualdade de género, a conciliação da sua vida profissional com a familiar e, em simultâneo, criarem espaços legais para a intervenção do homem no contexto familiar, continuamos a verificar que a mulher tem um papel preponderante no apoio à família.

Que espaços ficam para a mulher, enquanto mãe e enquanto trabalhadora, durante toda a sua vida profissional, poder desenvolver os seus projetos pessoais, que não têm obrigatoriamente de se reduzir ao trabalho e à família? Essas mesmas mulheres que, fruto da sua maior longevidade, constituirão maioritariamente o grupo de idosos de uma sociedade envelhecida e necessitada de atenção?

Porque é no âmbito da formação nesta área de conhecimento que o Ensino Superior pode dar o seu contributo, consideramos haver espaço para perspetivar uma formação adequada a este público tendo em conta as especificidades geradas pelas desigualdades vividas ao longo da sua vida.

Palavras-chave: igualdade; género; parentalidade; informação

A intervenção da mulher no mercado de trabalho, veio obrigar a sociedade e os políticos que criam as leis a olharem o seu novo papel como agente económico, produtor de riqueza nas empresas mas também como membro da família e da sociedade.

Com o ingresso da mulher num mercado de trabalho ocupado preferencialmente por homens, onde existiam normas que se mostravam prejudiciais no acesso da mulher ao emprego e à sua carreira no mesmo, o legislador viu-se obrigado a criar medidas de ação positiva, favoráveis à mulher, que vieram reconhecer a discriminação a que a mulher se encontrava, e encontra, sujeita no mercado de trabalho.

Discriminação a que se encontra sujeita, por vezes difícil de provar e contrariar, apesar do atual Código de Trabalho Português, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, bem como o Real Decreto Legislativo n.º 1/1995, de 24 de março, pelo qual se aprovou o texto refundido da Lei do Estatuto do Trabalhador, publicado no BOE de 29 de Março, preverem, no seguimento das diretivas comunitárias, da Constituição da República Portuguesa (1976) e da Constituição Espanhola, de 27 de Dezembro de 1978, publicada no BOE de 29 de Dezembro, normas que proíbem o assédio e a igualdade e não discriminação em função do sexo, bem como a parentalidade, assunto que voltaremos a analisar mais detalhadamente.

Para melhor compreendermos toda a problemática que surgiu à volta da presença da mulher no mercado de trabalho, devemos analisar as normas comunitárias e internacionais, nomeadamente a Convenção n.º 100 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada por Portugal em 1966, que afere a igualdade de remuneração do trabalho de igual valor, o artigo 119.º do Tratado de Roma, o artigo 141.º após o Tratado de Amesterdão, e posteriormente a Diretiva 75/117/CEE, de 10 de fevereiro de 1975. Todas estas normas previam a necessidade de cada Estado membro implementar o princípio da igualdade retributiva entre os trabalhadores masculinos e femininos.

Esta orientação normativa determina para um mesmo trabalho, ou para um trabalho a que se atribui o mesmo valor, a eliminação de elementos ou condições de retribuição de qualquer discriminação em razão do sexo, devendo os sistemas de classificação profissional para a determinação das retribuições

basear-se sobre critérios comuns aos trabalhadores masculinos e femininos.

Este princípio da igualdade retributiva viu a sua consagração na Diretiva 76/207/CEE do Conselho, de 9 de fevereiro de 1976, que determinava a aplicação de um conjunto de princípios sobre a igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação, à promoção profissional e às condições de trabalho.

Este princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso ao trabalho e no trabalho, contido na citada Diretiva, supõe a ausência de toda a discriminação por razão de sexo, no que concerne às condições de acesso ao emprego, incluindo os critérios de seleção para o emprego, vedando o anúncio de ofertas de emprego apenas destinados a um dos sexos, ou contendo restrições, especificações ou preferência discriminatória em função do sexo, como no acesso a todos os níveis da hierarquia profissional.

Por força desta Diretiva, a partir do ano de 1976, os Estados membros passaram a implementar medidas necessárias para suprimir as disposições legais, regulamentares e administrativas contrárias a estes princípios que a Diretiva em questão defende e que ao longo dos anos tem sofrido alterações, tendo sido mesmo revogada pela Diretiva 2006/54/CE, de 15 de agosto de 2006, cujo prazo de transposição para os Estados membros deveria ser até 15 de agosto de 2008, Diretiva que também revogou a Diretiva 75/117/CEE.

O direito positivo Português, após a aprovação da Constituição da República Portuguesa (CRP) de 1976, consagra, no seu artigo 59.º 1, a), o princípio da igualdade retributiva, baseado na qualidade do trabalho, que assenta no sentido da relevância das características individuais da prestação, do seu valor útil ou do seu rendimento, proibindo as discriminações, sem fundamento material, designadamente porque assentes em meras categorias subjetivas, nomeadamente o género.

Ficam excecionadas as diferenças de remuneração que assentem em critérios objetivos, que são materialmente fundamentadas e não discriminatórias, doutrina que o artigo 270.º do Código do Trabalho Português consagra, ao determinar «o princípio, de que para trabalho igual ou de valor igual, salário igual» (Quintas; Quintas, 2009: 558), admitindo-se a atribuição de salários diferentes

a trabalhadores da mesma categoria desde que se demonstre a diferença de qualidade da prestação.

As Convenções Coletivas de Trabalho que reservem profissões ou categorias a um dos sexos ou diferenças salariais baseadas exclusivamente em função do sexo, tornam-se ineficazes e aplicáveis a ambos os sexos em virtude do artigo 26.º, 1 do Código do Trabalho (Quintas; Quintas, 2009).

Em Espanha, constatamos a existência da mesma doutrina nas normas laborais, no cumprimento do determinado no artigo 35.º, 1 da *Constitución* Espanhola de 27 de dezembro de 1978, que proíbe discriminar por qualquer razão social ou pessoal, consignando no artigo 28.º da Lei do Estatuto do Trabalhador (LET: 1995), na redação dada pela Lei n.º 33/2002, a obrigação do empresário pagar, pela prestação de um trabalho de igual valor, a mesma retribuição, não podendo produzir-se discriminação em razão de sexo.

Igualdade e não discriminação em razão do género e a proteção da parentalidade

Para um melhor entendimento de toda a problemática relacionada com a igualdade e não discriminação da mulher no trabalho, no que concerne à proteção da maternidade e paternidade, comparando os direitos atuais da mulher trabalhadora com os de um passado recente e assim melhor compreendermos o progresso verificado na defesa da igualdade das condições de trabalho em razão do género, efetuamos uma breve passagem pelo percurso legislativo na área do Direito do Trabalho, em Portugal e em Espanha.

A Constituição Portuguesa de 1933, aprovada pelo Decreto n.º 22241 de 22 de Fevereiro de 1933, publicado no Diário do Governo, 1.º série de 22 de Fevereiro, veio estabelecer a doutrina que vigoraria durante todo o regime de ditadura, que terminou no dia 25 de Abril de 1974, no que se refere ao papel da mulher, determinando no seu artigo 5.º que a mulher estaria subordinada às «diferenças resultantes da sua natureza e do bem-estar da família».

Como nos apercebemos de imediato, a Constituição de 1933 enfermava de uma ideologia conservadora e moralista, ideologia que não se adequa à sociedade do mundo atual e democrático mas que, na altura, confirmava o papel que a sociedade pretendia da mulher, o de ser mãe e dona de casa.

A primeira Lei que veio regulamentar as relações de trabalho em Portugal, após o golpe ditatorial de 1933, o Estatuto do Trabalho Nacional (ETN), promulgado pelo Decreto Lei n.º 23048 de 23 de Setembro de 1933, publicado no Diário do Governo, I Série de 23 de Setembro, vem, no seguimento da citada Constituição de 1933, discriminar objetivamente as mulheres nas relações de trabalho, sujeitando o seu trabalho a disposições especiais em virtude da maternidade e das exigências da moral.

Esta discriminação veio impedir a mulher de desempenhar funções em trabalho noturno, de executar determinados trabalhos que pudessem exigir esforço físico (por exemplo, trabalho mineiro), de aceder a determinadas carreiras, à magistratura, às forças armadas, às forças de segurança, etc., à semelhança do que sucedeu em Espanha com a Lei de 26 de julho de 1957 (Hernández, 1997: 362) e (Palomeque López, 2009:15, 17), que regulamentava o trabalho das mulheres nas fábricas e minas.

Estas normas encontravam-se em consonância com as Convenções da OIT, nomeadamente a Convenção n.º 4 de 1919, que estabelecia a proibição absoluta do trabalho noturno das mulheres entre as dez horas da noite e as cinco horas da manhã, nas empresas industriais sem limites de idade, excepcionando aquelas em que estão empregados unicamente os membros da mesma família.

A Convenção n.º 13 da OIT proibia o acesso da mulher a trabalhos de pintura industrial que implicassem o uso de cerusite ou sulfato de chumbo, e a Convenção n.º 45 da OIT proibia o trabalho das mulheres nas minas, proibição que o Decreto de 26 de junho de 1957 efetuava nas minas de Espanha, situação que hoje não existe por força do artigo 141.º ponto 3 do Tratado que institui a Comunidade Europeia e da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006.

Em Espanha, a publicação da Lei Orgânica n.º 3/2007, de 22 de março, veio terminar com toda e qualquer forma de desigualdade entre homens e mulheres, promovendo finalmente uma real igualdade de género.

Não temos dúvidas de que a intenção do legislador internacional, nas Convenções citadas, seria a de impedir o acesso da mulher a trabalhos insalubres ou perigosos, mas questionamos até que ponto é que esta discriminação da mulher no acesso a postos de trabalho insalubres ou perigosos, na perspetiva da defesa

da sua debilidade, não será incompatível com o princípio da igualdade.

Esta questão, levou à publicação da Convenção n.º 111 da OIT, relativa à discriminação em razão da matéria de emprego e ocupação, começando a admitir-se o acesso de trabalhadoras a estes trabalhos que anteriormente se encontravam vedados pela sua condição de mulher.

A Convenção n.º 111 teve a mesma resposta no marco europeu com a publicação da Diretiva 76/207 do Conselho Europeu, de 9 de fevereiro de 1976, relativa à aplicação do princípio da igualdade de trabalho entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação, à promoção profissional e às condições de trabalho.

Deparamos, na legislação Portuguesa de 1937, com a Lei n.º 1952 de 3 de outubro que, no âmbito da maternidade, vem instituir o direito da mulher faltar 30 dias por ocasião do parto, findos os quais poderia voltar ao trabalho, podendo esta ausência ao trabalho ser compensada com um subsídio de montante não especificado, sujeito a um conjunto de condições subjetivas para a sua atribuição, às quais o empregador poderia recorrer se não concordasse com a atribuição deste direito.

Esta norma só viria a ser alterada em 1969, com a publicação do Decreto Lei n.º 49.408, de 24 de novembro, que veio assegurar à mulher a possibilidade de faltar 60 dias consecutivos por altura do parto, com direito a não ser despedida por motivo de gravidez e até um ano depois do parto, sem redução das férias ou dos benefícios de antiguidade, com a atribuição de um subsídio equivalente a 50% da retribuição.

A Lei Laboral Portuguesa ainda concedia exclusivamente à mulher a possibilidade de pedir trabalho a meio tempo, devido às responsabilidades familiares, para cuidar dos filhos ou dos idosos a seu cargo, situação que estava vedada aos homens, o que vem confirmar o reconhecimento, por parte do legislador, de que determinados trabalhos, nomeadamente aqueles que não têm retribuição – os domésticos –, são inerentes à condição da mulher, pois o homem, como vimos, não encontrava suporte legal para requerer trabalho a meio tempo para o apoio à família.

Esta situação inverteu-se com a publicação da Constituição da República Portuguesa (CRP), em 2 de abril de 1976.

A CRP de 1976, nos seus direitos fundamentais, reconheceu uma nova filosofia política e social fundada na igualdade

de oportunidades e, portanto, na impossibilidade legal de discriminação entre os sexos, salvaguardando a discriminação positiva quando o objetivo é o de alcançar a igualdade em determinadas situações, como sucede com a mulher no âmbito da maternidade, assunto que desenvolveremos mais detalhadamente de seguida.

Convém recordar que, antes da queda da ditadura, em 25 de Abril de 1974, a família encontrava-se subordinada ao “chefe de família”, o homem, pessoa que administrava os bens do casal e superintendia na educação dos filhos, apesar de a mulher poder participar do poder paternal.

Esta situação foi corrigida com a alteração efetuada no Código Civil Português, na redacção dada pelo Decreto Lei n.º 496/77 de 25 de Novembro de 1977, no seu artigo 1878.º, 1, onde se determina que compete aos pais dirigirem a educação dos filhos e promover o seu desenvolvimento físico, intelectual e moral, bem como no artigo 1901.º, onde se determina, que o exercício do poder paternal na constância do matrimónio, pertence a ambos os pais.

A nova filosofia política e social defendida pela CRP de 1976 veio dar corpo a normas de Direito do Trabalho, nomeadamente o Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, que definiu as condições de igualdade entre os sexos no mundo do trabalho, tendo inclusivamente criado a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

Destacamos, sem querermos ser exaustivos, dentro do seu âmbito de atividade as seguintes áreas que se enquadram no tema que nos encontramos a desenvolver:

- Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental;
- Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos;

- Analisar as comunicações das entidades empregadoras sobre a não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou trabalhador durante o gozo da licença parental.

Como verificámos, Portugal, após a aprovação da sua CRP de 1976, procurou criar legislação na área do Direito do Trabalho de modo a promover a igualdade formal de todos os cidadãos perante a lei num quadro de Estado Democrático e de Direito.

A igualdade dos cidadãos não se alcança exclusivamente por decreto, porque as condições sociais, económicas e políticas encontram-se demasiado enraizadas no que concerne ao posicionamento da mulher na sua família e na empresa. A mulher, segundo o legislador Português, viu consagrada a discriminação sexista como injusta e aviltante da sua dignidade e viu ainda o reconhecimento do direito de receber salário igual contra trabalho igual.

Foi através desta via legal, que se começaram a desmontar os preconceitos sociais que classificavam a mulher, ora como fraca, ora como maternal ou ainda como pilar da família, preconceitos que só se conseguirão desmontar na sua totalidade com uma cultura política de cidadania.

Outra vertente importante nesta luta pela igualdade entre homens e mulheres em Portugal iniciou-se com a Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, publicada no Diário da República n.º 81, I Série, que pela primeira vez considerou o pai e a mãe como responsáveis, por igual, quanto à educação e cuidados a ter com os filhos, no seguimento do determinado no artigo 68.º, 1 da CRP, que se veio a refletir na possibilidade por nascimento de filho, a licença parental inicial gozada após o parto, poder ser partilhada entre o pai e a mãe.

Esta licença de maternidade veio permitir que a mãe e o pai pudessem interromper, por um tempo limitado, a prestação de trabalho para poderem exercer o papel de maternidade e paternidade, vindo o mesmo diploma a prever outra licença especial que veio permitir a ambos os pais, ou adotantes, uma maior disponibilidade para o acompanhamento das crianças menores de três anos.

Consagrou-se, por esta via legal, o papel do pai, não como substituto da mãe quando ela não podia exercer as suas funções de assistência a menores, mas no exercício dessa assistência aos filhos, de modo programado e sempre acordado entre os cônjuges.

Esta licença parental para além de promover o desenvolvimento equilibrado da criança, com um maior contacto e proximidade com os pais, tem ainda um outro objetivo subsequente, o de promover a igualdade entre os sexos, tanto na vida familiar como na vida profissional, medidas que devem ser ainda complementadas com a redução de horário de trabalho e com a flexibilidade de horário, o que efetivamente a legislação laboral de Portugal e Espanha têm consagrado.

No âmbito da parentalidade, resta-nos efetuar uma abordagem ao novo Código do Trabalho Português, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, onde o legislador Português procurou reforçar o papel do pai na educação do filho após o parto.

Esse reforço, consubstanciou-se na criação de uma licença parental exclusiva do pai, prevista no artigo 43.º desse Código do Trabalho, onde o pai, enquanto trabalhador, é obrigado ao gozo de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, tendo ainda, após o gozo destes 10 dias, o direito a 10 dias úteis de licença, desde que gozados em simultâneo com a licença parental inicial da mãe.

Outra novidade que este Código do Trabalho trouxe, no âmbito da parentalidade, consiste na possibilidade de os pais gozarem, para além dos 150 dias de licença parental inicial da mãe e do pai enquanto trabalhadores, de uma licença partilhada de mais 30 dias, com um subsídio de 100% equivalente à retribuição referência, licença que obriga cada um dos progenitores a gozar em exclusivo 30 dias, o que significa, caso os progenitores optem por esta licença partilhada, que veremos obrigatoriamente o pai, para além da licença obrigatória referida anteriormente, a dar apoio à família por mais 30 dias.

A proteção da parentalidade prevista na LET Espanhola, à semelhança do que sucede em Portugal, cumpre as Diretivas comunitárias, e teve na Lei n.º 39/1999, de 7 de novembro, o diploma de referência no que respeita à promoção da conciliação da vida familiar e laboral das pessoas trabalhadoras, bem como na Lei Orgânica n.º 3/2007, de 22 de Março (Palomeque López; Rosa, 2009: 515), que promoveu a igualdade efetiva de mulheres e homens, vindo o artigo 45.º, 1 da LET e respetivos desenvolvimentos nos artigos 47.º e 48.º, a protegerem a maternidade, como impossibilidade de prestar trabalho, sendo causa de suspensão do contrato de trabalho durante dezasseis semanas, que se ampliam no caso de partos múltiplos, constatando-se que a

legislação de proteção da parentalidade no Código do Trabalho Português apresenta prazos mais alargados que em Espanha.

Quanto ao pai trabalhador, o artigo 48.º da LET prevê que terá direito a treze dias seguidos de suspensão do contrato após nascimento de filho, prevendo a Lei o seu alargamento até quatro semanas em 2013.

Como pudemos verificar, as normas de proteção da parentalidade e da não discriminação em função do trabalho e género de Portugal e Espanha são semelhantes, cumprindo portanto as Diretivas comunitárias, bem como os preceitos constitucionais que protegem a igualdade dos cidadãos, artigos 13.º e 14.º da CRP e da CE, respetivamente.

O direito à igualdade no trabalho e de não discriminação por razão da nacionalidade

Passamos a analisar os direitos que os trabalhadores estrangeiros detêm, em Portugal e Espanha, abordando os direitos dos trabalhadores comunitários, após a ratificação por Espanha e Portugal do Tratado de Adesão, bem como os direitos dos trabalhadores não comunitários e a discriminação que sofrem perante os trabalhadores comunitários.

As normas comunitárias, nomeadamente o artigo 39.º do Tribunal da Comunidade Europeia, e o Regulamento 1612/CEE do Conselho Europeu (Palomeque López; Rosa, 2009: 279), conferem aos trabalhadores comunitários assalariados ou trabalhadores por conta alheia, a titularidade do direito à livre circulação, trabalhadores que terão de ser cidadãos nacionais de um Estado membro da Comunidade.

Estes trabalhadores só poderão sofrer restrições à sua circulação no mercado de trabalho comunitário no caso dos empregados públicos/funcionários públicos, artigo 39.º, 4 do Tribunal da Comunidade Europeia, por razão da natureza da sua atividade, devendo esta exceção ser interpretada restritivamente, pois esta norma comunitária «só permite excluir determinadas atividades que impliquem uma participação nos poderes públicos e estejam conexas à tutela de interesses gerais do Estado ou de outras coletividades públicas» (Palomeque López; Rosa, 2009: 281).

Portanto, os trabalhadores comunitários, trabalhando em qualquer dos Estados membros da comunidade, gozam, como os trabalhadores do próprio Estado, de todos os seus direitos como cidadãos, de acesso ao emprego, retribuição, igualdade, etc., com a

exceção do conhecimento da língua local por razão da natureza do emprego.

O próprio artigo 39.º, 3, do Tribunal da Comunidade Europeia prevê especificamente limitações, justificadas por razão de ordem pública, segurança e saúde pública, à livre circulação dos trabalhadores comunitários, devendo-se entender esta cláusula como salvaguarda da soberania nacional dos seus Estados membros, mas cuja aplicação deverá ter caráter restritivo, de modo a não afetar a livre circulação dos trabalhadores comunitários.

Quanto aos direitos dos trabalhadores nacionais de terceiros Estados, os trabalhadores não comunitários, não dispõem como os trabalhadores comunitários de liberdade de circulação dentro da Comunidade, sendo da competência de cada Estado membro a regulamentação do regime jurídico de entrada, permanência e trabalho dentro do seu território.

Conclusão

Após a análise que efetuamos das normas internacionais, OIT e das normas comunitárias, Diretivas e Regulamentos, bem como das normas nacionais, CRP, CE, LET e CT, constatámos que em sede de relações de trabalho podem ser promovidas discriminações baseadas no género, minorias étnicas, raça, religião, em diversas circunstâncias da vida profissional dos trabalhadores, nomeadamente no recrutamento, seleção, acesso à formação, atribuição do trabalho, promoção, conciliação da vida profissional com a familiar.

Os Estados deverão valorizar as políticas que promovam a inserção da mulher no trabalho para o combate à sua exclusão social, pela intervenção em áreas consideradas socialmente deficitárias, nomeadamente bairros críticos, pela promoção de contratos locais de desenvolvimento social, devendo ainda estas políticas abranger os imigrantes e as minorias étnicas.

Devem os Estados continuarem a promover a conciliação entre a vida familiar e a vida profissional das mulheres já inseridas no mercado de trabalho, promovendo assim a sua inclusão social o apoio à natalidade através do apoio às famílias, a contabilização dos horários das empresas com instituições escolares; o reforço do combate da precariedade do emprego que se consubstanciará na estabilidade dos projetos familiares e na prestação de cuidados às crianças dos jovens e idosos dependentes, através de estruturas sociais nomeadamente jardins de infância, Centros de Dia e

prestação de serviço domiciliária de apoio à 3.^a idade, trabalhos habitualmente destinados pela mulher no seu agregado familiar.

A ação que os Estados, as organizações de trabalhadores, os serviços de emprego e os serviços de segurança social deverão realizar, com vista à promoção da igualdade de tratamento e na luta contra a discriminação, pressupõe também uma ação de informação e de orientação baseada em ações específicas e não baseada exclusivamente nas normas.

Para alcançar este objetivo, devemos fazer intervir todos os atores de forma concertada neste processo, de modo a darmos a conhecer às mulheres e aos imigrantes os seus direitos, quer ao nível da formação Profissional, quer ao nível da formação do Ensino Superior, no âmbito das licenciaturas e pós-graduações, quer ao nível dos empregadores, trabalhadores, sindicatos, organizações patronais e os serviços de emprego, bem com a qualquer outro nível de ensino (escolaridade obrigatória) por forma a alterar-se o estereótipo do papel da mulher na família, pois só uma sociedade informada e formada possibilitará uma resposta positiva à implementação da igualdade de género em contexto de familiar e profissional.

Devem os Estados promover programas dedicados à defesa da mulher na família e no trabalho, dos trabalhadores não nacionais no trabalho, com o financiamento à publicação de trabalhos de investigação nesta área, à publicação de brochuras de fácil leitura, com indicações precisas de números e serviços de apoio, de modo a permitir estabilidade no emprego destes trabalhadores e um maior rendimento no local de trabalho com uma melhor integração na sociedade.

Todas estas ações traduzir-se-ão num potencial de crescimento dos nossos países, cumprindo-se por esta via a Estratégia de Lisboa para o Crescimento e Emprego, que recomenda aos Estados membros da União Europeia a promoção de medidas para a promoção da igualdade de género e para uma defesa efetiva de igualdade de oportunidades e resultados, nomeadamente medidas que permitam criar mais e melhores empregos para as mulheres, bem como uma melhor conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.

Bibliografia/ Referências

Constituição da República de 1933, aprovada pelo Decreto n.º 22241, de 22 de fevereiro, publicada no Diário do Governo, I Série, de 22 de fevereiro.

Decreto Lei n.º 392/79, de 20 de setembro de 1979, Diário da República n.º 218, I Série, de 20 de setembro.

Diário da República, 1.ª Série, n.º 182, de 12 de setembro 2010. Resolução do Conselho de Ministros n.º 74/2010, de 12 de agosto – II Plano para a integração dos imigrantes.

Estatuto do Trabalho Nacional (ETN), promulgado pelo Decreto Lei n.º 23048, de 23 de setembro de 1933, publicado no Diário do Governo, I Série, de 23 de setembro.

Fernandes, A. M. (2009). *Direito do Trabalho*, 14.ª edição. Coimbra: Almedina.

Hernández, J. G. (1997). *La Protección por Maternidad*. Valencia: Tirant Monografias.

Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho (CT), publicada no Diário da República, n.º 30, I Série, de 12 de fevereiro.

Lei do Estatuto do Trabalhador (LET), aprovada pelo Real Decreto Legislativo n.º 1/1995, publicado no BOE de 29 de março de 1995.

Moreno, J. M. G.; Navarro, A. V. S. (2008). *Legislación Laboral y de Seguridad Social*. Cizur Menor (Navarra): Thomsom, Aranzadi.

Palomeque López, M. C.; Rosa, A. de la (2009). *Derecho del Trabajo*. 17ª edición. Madrid: Editorial Universitaria Ramón Areces.

Perista, H.; Lopes, M. C. (1999). *A Licença de Paternidade – Um direito novo para a promoção da igualdade*. Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

Quintas, P.; Quintas, H. (2009). *Código do Trabalho*. Coimbra: Almedina.

Rubert, M. B. C. (1998). *Datos Sanitarios y Relación Laboral*. Valencia: Tirant Lo Blanch.

Silva, M. M. M. (1999). *A Discriminação Sexual no Mercado de Trabalho – As Questões mais polémicas*. Porto: Edições Universidade Fernando Pessoa.

¹ ***Informed women... educated women***

² Doutora.

Escola Superior de Educação de Coimbra (Portugal).

Email: aramalho@esec.pt

³ Doutorando.

Instituto Superior de Educação e Trabalho do Porto (Portugal).

Email: goisramalho@gmail.com

