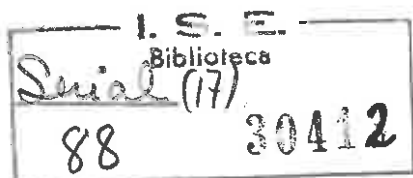


COMISSÃO DA CONDIÇÃO FEMININA
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO
E NO EMPREGO



A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL PARA AS MULHERES

MANUELA SILVA

Edição da: COMISSÃO DA CONDIÇÃO FEMININA
Av. Elias Garcia, 12-1.º — 1093 LISBOA CODEX
e da: COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO
Av. da República, 62-8.º-Esq.º — LISBOA

1983

Of. Unesco G 2242 / G 254

Abreviaturas

BIT	— Bureau International du Travail
CEDEFOP	— Centre Européen pour le développement de la formation professionnelle
CEE	— Comunidade Económica Europeia
CGTP	— Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses
CIFAG	— Centro de Formação e Gestão
DL	— Decreto-Lei
FDMO	— Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra
FPA	— Formação Profissional Acelerada/Formação Profissional para Adultos
IAPMEI	— Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas Industriais
INA	— Instituto Nacional de Administração
INE	— Instituto Nacional de Estatística
IOP	— Instituto de Orientação Profissional
IPE	— Instituto de Participações do Estado
IPSS	— Instituições Privadas de Solidariedade Social
LNEC	— Laboratório Nacional de Engenharia Civil
LNETI	— Laboratório Nacional de Engenharia e Tecnologia Industrial
ME	— Ministério da Educação
MT	— Ministério do Trabalho



Colecção «CADERNOS CONDIÇÃO FEMININA»

1. Discriminação contra a mulher no Direito de Família (Abril 1976).
2. Participação das mulheres na vida sindical, cívica e política (Maio 1976).
3. A situação demográfica da população feminina em Portugal — Isabel Romão (Setembro 1976).
4. Situação de trabalho das mulheres portuguesas — Isabel Romão (Dezembro 1976).
5. Situação de desemprego das mulheres portuguesas — Isabel Romão (Julho 1976).
6. Discriminações salariais contra as trabalhadoras portuguesas. Remunerações praticadas — Isabel Romão (Agosto 1977).
7. Situação das mulheres portuguesas perante a educação — Isabel Romão (Fevereiro 1978).
8. A evolução do papel dos homens e das mulheres na Europa — Evelyne Sullerot (Março 1979).
9. Estereótipos em manuais escolares — Eugénio Brandão (Março 1979).
10. A imagem da mulher na publicidade — Regina Tavares da Silva, Cristina Dominguez e Conceição Lemos (Março 1979).
11. A imagem feminina nos manuais escolares — Ivone Leal (Agosto 1979).
12. Os portugueses e o planeamento familiar: dois estudos de opinião sobre níveis de conhecimento e atitude (Novembro 1979).
13. A Mulher no Direito Internacional — compil. de M. Cristina Perez Dominguez (Dezembro 1980).
14. A Outra Face da Emigração: estudo sobre a situação das mulheres que ficam no país de origem — Karin Wall (Julho 1982).
15. Feminismo em Portugal na voz de mulheres escritoras do início do séc. XX — Regina Tavares da Silva (Julho 1982).
16. O masculino e o feminino em Literatura Infantil — Ivone Leal (Novembro 1982).

Publicação feita com a autorização do CEDEFOP

ÍNDICE GERAL

	PÁG.
1 — INTRODUÇÃO	7
1.1 — Objectivos	7
1.2 — Metodologia	7
1.3 — Período de análise	8
1.4 — A situação do estudo no contexto nacional	9
2 — QUADRO INSTITUCIONAL E JURÍDICO	9
2.1 — Orientação profissional	9
2.1.1 — O sistema: estrutura e financiamento	9
2.1.2 — Legislação	10
2.2 — Formação profissional	12
2.2.1 — O sistema: estrutura e financiamento	12
2.2.2 — A formação profissional no Ministério do Trabalho	13
2.2.3 — A formação profissional no Ministério da Educação	15
2.2.4 — A formação profissional no Ministério da Agricultura e Pescas	15
2.2.5 — A formação profissional noutros Ministérios	16
2.2.6 — A formação profissional nas empresas	17
2.3 — As convenções colectivas	17
2.4 — O caso particular dos trabalhadores-estudantes	18
2.5 — A mulher na legislação relativa à formação profissional	19
2.6 — Os meios de recurso	20
3 — O PERFIL PROFISSIONAL	21
3.1 — A situação no emprego	21
3.2 — Níveis e tipos de ocupação	25
3.3 — Qualificações profissionais	26
3.4 — Níveis de remuneração	27
3.5 — Desemprego e perfil profissional	29
4 — INFORMAÇÃO E ORIENTAÇÃO PROFISSIONAIS	30
4.1 — Balanço da situação	30
4.2 — A discriminação contra a mulher	32
4.3 — Acções específicas	34
5 — FORMAÇÃO PROFISSIONAL	34
5.1 — A contribuição do sistema escolar para a formação profissional	35
5.1.1 — Avaliação	35
5.1.2 — Discriminações	37
5.1.3 — Acções específicas	37
5.2 — A formação profissional na vida activa	38
5.2.1 — Avaliação e discriminações	38
5.2.2 — Acções específicas	44
6 — ATITUDES E MUDANÇA DE MENTALIDADE	44
6.1 — As atitudes sociais	44
6.2 — As atitudes das próprias mulheres	45
6.3 — Os programas específicos	45
7 — CONCLUSÕES	46
LEGISLAÇÃO SOBRE A FORMAÇÃO PROFISSIONAL	49
MORADAS ÚTEIS	51
BIBLIOGRAFIA	52

ÍNDICE DOS QUADROS

	PÁG.
3.1 — População activa civil com profissão por ramo de actividade e sexo	22
3.2 — Trabalhadores por conta de outrem nas indústrias transformadoras (Continente)	23
3.3 — Distribuição percentual da população activa civil com profissão segundo a situação na profissão e sexo	24
3.4 — População activa civil com profissão por grandes grupos de profissões e sexo	25
3.5 — Repartição dos trabalhadores por conta de outrem por níveis de qualificação e sexo	26
3.6 — Percentagem dos salários médios de base das mulheres em relação aos homens, por níveis de qualificação	29
4.1 — Pedidos de orientação profissional	31
5.1 — Taxa de feminização no ensino técnico	36
5.2 — Participantes nas acções de formação do Ministério da Agricultura e Pescas (homens e mulheres)	40
5.3 — Participação das mulheres nos cursos de formação profissional	42
5.4 — Participação feminina nos cursos de formação no domínio da saúde	43
5.5 — Participantes nas acções de formação para as cooperativas de consumo	43

PREFÁCIO

Pareceu à Comissão da Condição Feminina e à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego que seria extremamente importante a publicação em Portugal do estudo sobre «A igualdade de oportunidades de formação profissional das mulheres», que a Dr.ª Manuela Silva, professora do Instituto Superior de Economia de Lisboa, realizou em 1982 para a CEDEFOP (Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional) e já publicado por esta organização do âmbito da CEE.

O seu objectivo, expresso na Introdução, foi o de «identificar as necessidades específicas das mulheres em matéria de orientação e formação profissionais, devendo igualmente servir de base para a elaboração posterior de propostas com vista à promoção da mulher na vida profissional».

Este objectivo, claramente alcançado no conjunto da investigação levada a efeito, justifica o interesse na divulgação do trabalho, por parte da Comissão da Condição Feminina e da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

1 — INTRODUÇÃO

1.1 — Objectivos

Este estudo foi empreendido a pedido da CEDEFOP, com o objectivo de identificar as necessidades específicas das mulheres em matéria de orientação e formação profissionais, devendo igualmente servir de base para a elaboração posterior de propostas com vista à promoção da mulher na vida profissional.

No que diz respeito a Portugal, é, sem dúvida, a primeira vez que uma tal pesquisa é feita, o que virá preencher uma lacuna, na medida em que possa vir a estimular outros trabalhos mais aprofundados neste domínio.

Não se poderá abordar a questão da orientação e formação profissionais da mulher em Portugal sem primeiramente compreender o seu enquadramento; por isso, neste relatório foi dada uma atenção especial à situação da orientação e formação profissionais em geral, em que o caso específico da mulher se inscreve.

1.2 — Metodologia

A autora deste estudo não é uma especialista em questões de orientação e formação profissionais, tendo aceite este projecto na medida em que ele surgia no seguimento duma pesquisa mais vasta sobre o emprego das mulheres, realizada a pedido da CEE.

Por outro lado, importa recordar que, desde o início, foi entendido — e o orçamento do projecto comprova-o — que não haveria lugar à pesquisa directa. O estudo deveria somente limitar-se à literatura existente e às fontes secundárias disponíveis. Contudo, em breve se descobriu que tais fontes eram inexistentes e que, portanto, seria necessário recorrer à pesquisa directa junto dos serviços e das entidades particularmente qualificadas no domínio da orientação e formação profissionais.

Na elaboração do texto final, a autora baseou-se em relatórios preliminares efectuados por diversas colaboradoras. Os relatórios preliminares sobre a orientação e a formação profissionais a cargo do Ministério do Trabalho foram elaborados pela Dr.^a M. Eduarda Ribeiro (economista) e Dr.^a M. Luísa Pombo Cardoso (jurista), uma e outra trabalhando no referido Ministério. A Dr.^a Ana Sotomayor (econo-

mista) e a Dr.^a M. João Cadete de Oliveira (economista), esta última trabalhando nos Serviços de Planeamento do Ministério da Educação, ocuparam-se das questões da orientação e formação profissionais a cargo deste Ministério. A Dr.^a Ana Sotomayor assegurou igualmente a assistência geral ao projecto e ocupou-se da redacção de vários aspectos parcelares.

Este relatório é, em certa medida, uma síntese dos trabalhos acima mencionados. Contudo, expressa uma interpretação pessoal da situação analisada e reflecte os pontos de vista da autora no que respeita a propostas para o futuro.

Para além das fontes estatísticas, que serão citadas oportunamente, os relatórios preliminares utilizaram também dados obtidos por entrevistas directas junto dos serviços responsáveis pela orientação e formação profissionais quer do Ministério do Trabalho quer do Ministério da Educação. A pesquisa e a análise da legislação específica possibilitou a descrição do quadro jurídico de conjunto. Finalmente, importa realçar que foi feito um inquérito escrito junto dos conselheiros de orientação profissional do Ministério do Trabalho, tendo sido tomadas em consideração as respostas recolhidas.

No que diz respeito ao capítulo sobre as atitudes e comportamentos face à orientação e formação profissionais das mulheres, há que referir que o mesmo foi elaborado com base unicamente em observação indirecta e nos resultados de entrevistas feitas junto de algumas entidades específicas (dirigentes de empresas, sindicatos, líderes políticos). Contudo, as opiniões recolhidas foram de tal modo convergentes que se poderá afirmar que as conclusões gerais sugeridas merecem um razoável grau de credibilidade. Seria, sem dúvida, interessante levar esta análise mais longe, de modo a melhor compreender as causas explicativas das situações referidas e a identificar, de forma mais precisa, os mecanismos susceptíveis de provocar as modificações necessárias. Para o conseguir, indispensável seria dispor de meios de pesquisa adequados, o que não era o caso.

1.3 — Período de análise

Este estudo incide sobre a situação presente. Pretendeu-se dar uma fotografia, tão exacta quanto possível, do problema tal como actualmente se apresenta. Por esse motivo, escolheram-se os dados disponíveis mais recentes, os quais, na sua maior parte, se reportam ao ano escolar precedente. Contudo, porque não é possível compreender um fenómeno social sem proceder ao seu enquadramento temporal, a propósito de diferentes aspectos, recuou-se no tempo, por forma a ilustrar a tendência evolutiva das variáveis seleccionadas. Teve-se igualmente a preocupação de não esquecer uma referência explícita aos aspectos mais significativos relativos às diferentes medidas, legislativas e outras.

1.4 — A situação do estudo no contexto nacional

Como já se teve ocasião de referir, até ao momento presente, não foi elaborado, em Portugal, qualquer estudo semelhante a este; nem sobre o caso específico da mulher, nem tão pouco sobre o problema da orientação e formação profissional em geral. Este facto reflecte só por si o carácter secundário que, senão em princípio ao menos na prática, é atribuído a esta questão. Por outro lado, a falta de estudos neste domínio é, simultaneamente, causa e efeito da dispersão das responsabilidades e das tarefas, que caracterizam o domínio da orientação e da formação profissionais em Portugal, como se verá de seguida.

Considera-se, portanto, muito positiva a iniciativa levada a cabo pela CEDEFOP de empreender este projecto que, embora revista por ora um carácter meramente exploratório, pode, contudo, ser aprofundado e completado em trabalhos posteriores.

Finalmente, importa referir que, já no decurso deste estudo, se tomou conhecimento dum projecto de pesquisa sobre necessidades e potencialidades da formação profissional das mulheres actualmente em curso. Este projecto, que foi recentemente empreendido pela Comissão da Condição Feminina com o apoio do BIT, tem por objectivo fazer o inventário das necessidades/potencialidades da formação profissional relativas às mulheres, em diferentes regiões do país, devendo servir de base à elaboração de propostas concretas para o futuro.

2 — QUADRO INSTITUCIONAL E JURÍDICO

2.1 — Orientação profissional

2.1.1 — O sistema: estrutura e financiamento

Fala-se de sistema quando há um conjunto de elementos dotados de lógicas internas próprias que mantêm entre si certas relações de coerência. O sistema preenche uma função quando ele mesmo e os sub-sistemas que o integram produzem efeitos que, dum certo modo, vão influenciar a finalidade em questão.

Tendo como base a concepção teórica acima mencionada, compreende-se que não é possível falar dum sistema de informação e orientação profissionais em Portugal, já que, se é verdade que há várias entidades que se ocupam de tal função, não existe, contudo, um quadro de integração das diferentes acções. Esta situação torna extremamente difícil a tarefa daquele que tem de proceder a uma visão de conjunto. Com efeito, torna-se necessário fazer pesquisa em várias direcções e procurar juntar os fios de um tecido que se apresenta muito desarticulado.

Esta situação concreta está em contradição evidente com as necessidades, como se verá mais adiante. Tem-se consciência da urgência que os jovens têm numa informação e orientação escolares e profissionais adequadas. Os jovens, bem como os seus pais; o corpo de professores assim como as organizações patronais; todos estão de acordo em admitir que existe actualmente um considerável desajustamento entre oferta e procura no mercado de trabalho e que uma tal situação é devida, ao menos parcialmente, à ausência dum sistema de informação e orientação profissionais apropriado.

O quadro geral é particularmente desfavorável às raparigas que prosseguiram os estudos secundários com o fim de encontrar um emprego remunerado. Com efeito, as suas perspectivas ficarão muito provavelmente frustradas, pois, por falta de informação e orientação profissionais, continuam a seguir os modelos tradicionais de ensino, inscrevendo-se em maioria nos cursos secundários de formação generalista que, de modo algum, as preparam para uma profissão. Também não estão minimamente esclarecidas sobre as possibilidades abertas às mulheres nas novas profissões ou nas profissões que, estando tradicionalmente reservadas aos homens, foram, graças à actual Constituição, abertas às mulheres em igualdade de direitos.

A inércia, que parece existir na organização e expansão dum sistema de informação e orientação, é, ao mesmo tempo, inexplicável e compreensível. Inexplicável na medida em que se tem a percepção do problema e da amplitude da solução requerida e portanto dever-se-ia agir em conformidade. Compreensível já que tendo sido dada muita pouca atenção às questões de fundo relativas ao sistema educativo e à sua articulação com a vida activa, como se verificou com os sucessivos Governos, não é de admirar o que ocorre no domínio específico da informação e da formação profissionais.

Deve acrescentar-se, igualmente, que o elevado nível de desemprego, as modificações económicas e sociais em curso, a falta de dinamismo da Administração Pública em geral, são factores que contribuíram, muito provavelmente, para a estagnação das deliberações e das acções que parecem caracterizar este domínio.

A situação actual no que se refere à informação e orientação profissionais em Portugal apresenta-se como uma estrutura desarticulada e cujo impacto, quer sobre o futuro dos jovens quer sobre a reclassificação profissional dos adultos, é ainda muito precário e mal adaptado às necessidades da economia e do progresso social do país. Tão pouco responde às aspirações dos indivíduos.

2.1.2 — Legislação

Não há uma lei-quadro sobre a informação e orientação profissionais. Estas funções são preenchidas pelo Ministério do Trabalho no que se refere à população activa e pelo Ministério da Educação no que se refere à população estudante. Estão em curso, em regime

experimental, algumas acções de colaboração entre os dois Ministérios que visam a orientação dos alunos do 9.º ano de escolaridade.

A orientação profissional a cargo do Ministério da Educação é exercida pelo Instituto de Orientação Profissional, uma instituição que já tem uma longa história. Criada com fins de assistência social às crianças deficientes, o IOP foi, desde 1927, integrado no Ministério da Educação. Contudo, durante quase 50 anos a sua acção foi muito limitada. Só a partir de 1977/78 se assistiu a uma evolução positiva da sua actividade, graças à expansão e à descentralização dos serviços. Presentemente, a orientação profissional é, em princípio, oferecida aos alunos do ensino secundário unificado através de equipas de conselheiros, recrutados, em geral, entre os professores, os quais, uma vez seleccionados, recebem uma formação específica no Instituto, sendo colocados nas escolas ou, em alternativa, em equipas móveis que se deslocam aos estabelecimentos de ensino, a pedido destes.

A competência do Ministério do Trabalho em matéria de orientação profissional foi definida pela primeira vez em 1965, por intermédio da lei que criou o Serviço Nacional de Emprego⁽¹⁾.

Em 1980, um outro decreto-lei estabeleceu as directivas que deveriam ser seguidas pela orientação profissional. De referir a ênfase que este diploma deu ao papel da escola como primeira etapa no processo de orientação profissional⁽²⁾.

Mais recentemente, a criação do Instituto de Emprego e de Formação Profissional veio confirmar as funções de orientação profissional a cargo do Ministério do Trabalho, reconhecendo a articulação estreita que deve existir entre este Ministério e os estabelecimentos de ensino ou as entidades que, a qualquer título, intervenham neste domínio⁽³⁾.

Na tentativa de cumprimento da lei vigente, constata-se que há uma clara preocupação de coordenação de esforços; contudo é preciso reconhecer que a situação real está longe da orientação preconizada na lei.

Finalmente, importa recordar que existe, desde 1972, uma lei que estabelece os incentivos a conceder às entidades privadas que se ocupam da orientação profissional. De acordo com essa lei, «as pessoas colectivas de direito privado e de utilidade pública», que têm a seu cargo a orientação profissional dos jovens ou dos adultos têm a possibilidade de beneficiar dum subsídio do Estado se derem garantias de idoneidade técnica, cuja avaliação está a cargo do Serviço Nacional de Emprego.

(1) DL n.º 46 731, de 9 de Dezembro de 1965.

(2) DL n.º 444/80, de 4 de Outubro.

(3) DL n.º 519-A2/79, de Dezembro.

2.2 — Formação profissional

2.2.1 — O sistema: estrutura e financiamento

Ao contrário do que sucede noutros países, em Portugal não existe uma lei-quadro da formação profissional, o que é, simultaneamente, causa e efeito da ausência duma política coerente de formação profissional neste país. Há, certamente, actividades dispersas neste domínio, bem como várias entidades que, a títulos diversos, se ocupam desta função embora, até ao presente, não se possa falar de um sistema, no sentido rigoroso do termo.

Tal como se referiu a propósito da informação e orientação profissionais, a ausência dum sistema de formação profissional coerente é um obstáculo fundamental no processo de desenvolvimento e de industrialização e na mobilidade da mão-de-obra. Por outro lado, não se pode ignorar o baixo nível de escolaridade da população adulta e as exigências de qualificação profissional durante a vida activa.

A formação profissional dos adultos foi introduzida em Portugal em meados dos anos 60. Revestiu, então, um carácter de formação profissional acelerada, tendo como finalidade principal dar resposta às novas características do mercado de trabalho da época: por um lado, as necessidades de mão-de-obra qualificada criadas pela industrialização rápida e a urbanização crescente; por outro lado, as características da oferta de trabalho (indiferenciado e de baixo nível de instrução); finalmente, a característica da rarefacção do mercado de trabalho masculino devido sobretudo à emigração para a Europa e à mobilização militar exigida pela guerra colonial.

Durante muito tempo, a FPA foi dirigida aos trabalhadores adultos indiferenciados oriundos da agricultura e que pretendiam ingressar no sector secundário, nomeadamente na construção civil e na indústria metalo-mecânica.

A expansão do mercado de trabalho, motivada pelo crescimento económico, não oferecia nenhum problema de colocação a todos os que tinham beneficiado duma oportunidade de formação. A partir da crise económica e da sua incidência no domínio do desemprego, a situação tornou-se radicalmente diversa. Até agora, os serviços de formação profissional não se souberam adaptar às novas coordenadas. Como consequência, a situação actual é de manifesta ruptura. Apesar das quantias despendidas, os resultados são irrisórios e as contradições flagrantes: estágios que tiveram de ser anulados por falta de candidatos; estagiários que se encontram no desemprego; secções que foram encerradas ou estão subutilizadas; falta de resposta às necessidades em certos domínios; obsolescência dos métodos de formação, nomeadamente no que se refere à relação escola-trabalho. Há, contudo, algumas perspectivas mais optimistas para o futuro. De entre estas cabe mencionar:

- experiências-piloto múltiplas que, uma vez avaliadas, permitirão formular novas bases para uma acção de formação profissional mais adequada e eficaz;
- a re-estruturação dos serviços de emprego e de formação profissional, em fase de projecto;
- a melhoria do nível geral da escolaridade;
- a recente criação da Comissão Interministerial para o emprego, a qual deve «assegurar a coordenação de todas as acções de formação profissional, qualquer que seja o nível de formação em causa». Apesar das competências da Comissão, que parecem bastante restritas em relação às necessidades de coordenação existentes, pode esperar-se que através do seu funcionamento se identifiquem, pelo menos, os principais problemas que actualmente se põem à coordenação.

A quase totalidade dos Ministérios levam a cabo acções de formação profissional dirigidas ao público em geral, para além das realizadas junto dos seus próprios funcionários. Entre os serviços públicos, são o Ministério do Trabalho e o Ministério da Educação os que empreendem acções de formação com uma maior amplitude. Mas, não pôde ignorar-se o papel desempenhado pelo Ministério da Agricultura e Pescas ou pelo Ministério da Saúde, no que se refere aos domínios específicos correspondentes.

2.2.2 — A formação profissional no Ministério do Trabalho

Criado em 1962 pelo DL n.º 44 506 de 20 de Agosto, o Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra teve como finalidade específica fazer face ao desemprego tecnológico. Este Fundo permitia pagar subsídios aos trabalhadores que ficavam desempregados em virtude de transformações tecnológicas empreendidas pelas empresas. Importa assinalar que, na época, não existiam ainda quaisquer subsídios de desemprego.

O legislador reconheceu que os subsídios não poderiam ser uma solução para o problema do desemprego tecnológico, sendo necessário recuperar os desempregados, possibilitando-lhes o re-ingresso na vida activa. Para tanto, foi criado o Instituto de Formação Profissional Acelerada, ao qual já anteriormente se teve ocasião de referir. O Instituto começou os seus programas de formação em 1964/65. Apesar de declarações feitas em contrário, na prática verificou-se uma certa discrepância entre os Serviços de Emprego e os Serviços de

Formação Profissional. De notar que, a nível jurídico, em 1974 se deu um passo em frente no sentido duma integração destes dois serviços⁽¹⁾.

Em Dezembro de 1979, é dado um novo passo com a criação do Instituto de Emprego e Formação Profissional⁽²⁾, o qual deveria preencher as funções seguintes:

- desenvolver a formação profissional na empresa;
- aumentar a capacidade da formação profissional dos centros estatais, adaptando-os melhor às necessidades;
- contribuir para a utilização da capacidade de formação existente;
- regionalizar a base de recrutamento dos estagiários;
- desenvolver a formação profissional dos jovens, nomeadamente através do regime de aprendizagem;
- promover a articulação entre o Estado e as associações representativas das entidades patronais e dos trabalhadores.

Em síntese, pode afirmar-se que a formação profissional ministrada no Ministério do Trabalho cobre os trabalhadores de todos os sectores de actividade (primário, secundário e terciário). Engloba as seguintes modalidades:

- acções directas dos centros de formação profissional do Estado concebidos, construídos, instalados e mantidos através do financiamento exclusivo do FDMO;
- acções de financiamento e eventualmente da assistência técnica e pedagógica dirigidas aos centros criados por entidades privadas, por meio de protocolos estabelecidos entre estas entidades (em geral da responsabilidade dos parceiros sociais) e do FDMO;
- acções ocasionais, em geral de curta duração, criadas com o fim de responder a pedidos específicos das empresas, sindicatos, cooperativas ou outras entidades;
- acções de apoio à criação de estruturas de formação profissional nas empresas;
- acções-piloto dirigidas aos jovens que abandonam o sistema escolar, o que constitui o campo privilegiado da colaboração educação/trabalho;
- acções específicas de formação de quadros técnicos e de pessoal dirigente destinados às pequenas e médias empresas;
- concessão de bolsas, a título pessoal, destinadas à formação;
- auxílio ao artesanato, aos deficientes e às cooperativas.

⁽¹⁾ DL n.º 759/74 e DL n.º 763/74 de 31 de Dezembro.

⁽²⁾ DL n.º 519-A2/79, de 29 de Dezembro.

2.2.3 — A formação profissional no Ministério da Educação

Neste relatório, considera-se somente a escolaridade posterior ao ensino obrigatório que, presentemente, tem uma duração de 6 anos.

As possibilidades que se abrem aos jovens de 12 anos, idade correspondente à conclusão da escolaridade obrigatória, são as seguintes:

- a continuação dos estudos no ensino secundário unificado durante 3 anos;
- o abandono do sistema escolar, tendo de esperar até aos 14 anos para poderem ingressar na vida activa.

Depois do ensino secundário unificado, os jovens que não abandonarem o sistema escolar podem seguir o curso complementar, também ele de 3 anos⁽¹⁾. Por seu turno, o último ano deste nível de ensino admite 2 variantes:

- via de ensino, de acesso aos estudos superiores universitários;
- via de ensino pré-profissional, que dá acesso ao ensino superior politécnico, bem como à formação orientada para a vida activa.

Um novo projecto de lei relativo ao sistema educativo prevê uma via pré-profissional de 3 anos e, conseqüentemente, com uma duração superior à que se verifica actualmente.

O ensino superior segue o esquema tradicional vigente nos outros países europeus, admitindo modalidades de ensino longo (5 anos) e de ensino curto (3 anos). Ultimamente, tem-se assistido a uma diversificação crescente dos cursos superiores, por forma a cobrir as exigências da formação profissional relativa às novas profissões.

2.2.4 — A formação profissional no Ministério da Agricultura e Pescas

O Ministério da Agricultura e Pescas tem uma longa tradição de formação profissional, dirigida naturalmente aos agricultores e ao pessoal técnico de diferentes níveis e qualificações que trabalham na agricultura. A legislação mais recente estabelece de forma clara as responsabilidades da Direcção de Serviços de Formação Profissional

⁽¹⁾ DL n.º 240/80 de 19 de Julho e Portaria 420/80 da mesma data.

Agrícola, declarando que este Departamento é competente no domínio do estudo, definição e coordenação das actividades de formação profissional dos agricultores e dos trabalhadores rurais⁽¹⁾. Há igualmente uma legislação específica que se aplica ao sector das pescas⁽²⁾.

2.2.5 — A formação profissional noutros ministérios⁽³⁾

Como já se teve ocasião de fazer referência, quase todos os ministérios têm competências em domínios específicos de formação profissional. Os casos mais notórios, para além dos já anteriormente citados, são os que a seguir se referem.

O Ministério dos Assuntos Sociais empreende acções de formação profissional no domínio da saúde, educação física e reabilitação. Estas acções são realizadas através da Escola Nacional de Saúde Pública, o Instituto Nacional de Saúde Dr. Ricardo Jorge, o Departamento de Recursos Humanos da Saúde e a Escola de Reabilitação de Alcoitão.

O Instituto Nacional de Seguros (Ministério das Finanças e Plano) organiza cursos de formação especializada no domínio dos seguros.

O Laboratório Nacional de Engenharia Civil (LNEC), adstrito ao Ministério das Obras Públicas, tem uma lei orgânica que prevê expressamente acções de aperfeiçoamento e de especialização de quadros científicos e técnicos, nacionais ou estrangeiros, no domínio da engenharia civil, nomeadamente obras públicas, habitação e urbanismo, técnicas de construção e materiais de construção.

A Direcção-Geral de Saneamento, integrada no Ministério das Obras Públicas, organiza acções de formação de agentes sanitários, trabalhando no sector público ou privado.

A formação para a marinha pode ser obtida na Escola de Mestragem e Marinhagem e na Escola Naval Infante Dom Henrique.

O Laboratório Nacional de Engenharia e Tecnologia Industrial (LNETI) mantém um centro de formação técnica cujos programas de formação estão orientados para os domínios da tecnologia industrial (80% das acções de formação), para a gestão e para a formação de formadores (20%).

O Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas Industriais (IAPMEI) implementa programas de formação de quadros técnicos e dirigentes.

O Instituto das Participações do Estado (IPE), através de um centro ad hoc (CIFAG), empreende acções de formação no domínio da gestão de empresas.

⁽¹⁾ DL 762/74 de 30 de Dezembro e DR n.º 68 de 27.12.79.

⁽²⁾ DL 45 969 de 15.10.64 e Lei Orgânica da Escola Profissional de Pesca de Lisboa.

⁽³⁾ Ver, em anexo, a citação da legislação.

Recentemente criado, o Instituto Nacional de Administração (INA) organiza cursos superiores de administração dirigidos sobretudo aos funcionários do sector administrativo nacional e regional.

O Instituto António Sérgio, entre outras atribuições, ocupa-se da formação dos quadros destinados ao sector cooperativo.

O Instituto Nacional de Formação Turística mantém escolas no Norte, Centro, Sul e Madeira, onde são implementados programas de formação profissional que cobrem as necessidades de formação para o turismo.

2.2.6 — A formação profissional nas empresas

Não há regulamentação específica no que respeita à formação profissional no seio das empresas. A lei do contrato colectivo menciona-a, mas fá-lo em termos que não a tornam obrigatória: «A entidade patronal deve fornecer aos seus trabalhadores os meios de formação.» E, mais adiante, a mesma lei acrescenta: «O Estado compensará, total ou parcialmente, com subsídios, benefícios sociais e outros, em condições a estabelecer, as despesas feitas pela entidade patronal em formação e aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores.»

A propósito da igualdade de oportunidades concedida às mulheres e aos homens, o DL 392/79 de 20 de Setembro estatui: «As entidades patronais devem assegurar às trabalhadoras a igualdade de oportunidades e tratamento no que diz respeito à formação profissional a todos os níveis e em todas as modalidades.»

A maior parte das acções de formação profissional que têm tido lugar no seio das empresas enquadram-se no domínio da aprendizagem. Não existe nenhuma lei-quadro sobre a aprendizagem, o que torna aleatória a forma como cada empresa organiza a formação técnica e prática dos seus aprendizes.

2.3 — As convenções colectivas

Depois de 1969, as leis gerais do trabalho estabeleceram, de forma peremptória, que as convenções colectivas deveriam contemplar normas relativas à formação profissional. Foi sobretudo a partir de 1974 que as convenções concederam à formação profissional um lugar mais relevante. Em geral é contemplada a obrigação por parte das empresas de assegurar a formação profissional do seu pessoal, quer seja mediante a criação no seio da empresa de meios de formação adequados, quer seja concedendo facilidades e incentivos à formação fora da própria empresa. A redução ou a flexibilidade do horário de trabalho e a atribuição de subsídios à formação são as modalidades mais frequentes.

Apesar do progresso já obtido, constata-se que a percentagem de trabalhadores que beneficiam destas iniciativas é ainda muito reduzida. Por um lado, o número de empresas obrigadas a fazer formação é limitado (em geral, apenas as grandes empresas de certos ramos da indústria e dos serviços). Por outro lado, é preciso ter em atenção as dificuldades por parte dos trabalhadores em conciliar os seus horários de trabalho e a formação com as responsabilidades inerentes à sua vida pessoal. Este último aspecto é particularmente relevante no caso das mulheres, uma vez que estas são ainda obrigadas a efectuar a maior parte das tarefas domésticas. Pode facilmente admitir-se que, nas condições actuais, as mulheres casadas, sobretudo tendo filhos de pouca idade, estão verdadeiramente impossibilitadas de aceder à formação profissional fora dos seus horários de trabalho.

2.4 — O caso particular dos trabalhadores-estudantes

Uma referência particular deve ser feita a propósito da situação dos trabalhadores-estudantes. Em rigor, não se trata de formação profissional no sentido estrito do termo. Com efeito, estes trabalhadores não seguem programas específicos de formação profissional; seguem os programas dos diferentes níveis de ensino, a fim de obterem um nível de estudos mais elevado do que aquele que conseguiram atingir na idade escolar própria. Sobretudo, imediatamente a seguir a 1974, o número de trabalhadores-estudantes aumentou consideravelmente; tratava-se de uma maneira de compensar o relativamente baixo nível de escolaridade. O estudo era considerado como um meio de promoção social. A situação, de então para cá, alterou-se substancialmente. Por um lado, constata-se um elevado nível de desemprego, que tem persistido desde 1976 e que atinge em especial os que se apresentam no mercado de trabalho com um diploma de estudos secundários e que aspiram a um emprego no sector dos serviços. Esta situação é evidentemente desencorajadora para os que dispenderam esforços suplementares para obter um diploma do ensino secundário. Por outro lado, o nível de estudos tornou-se comparativamente mais exigente e apresenta-se de forma geral inadequado aos interesses e às capacidades dos jovens já comprometidos na vida activa.

Neste contexto, é importante sublinhar o impacto da lei 26/81 de 21 de Agosto denominada o «Estatuto do trabalhador-estudante». Esta lei é o produto duma luta que desde longa data é levada a cabo pelas associações dos trabalhadores-estudantes. A lei, que é válida tanto para o sector público como para o privado, estatui que o trabalhador-estudante tem o direito de beneficiar de horários de trabalho especiais ou, pelo menos, de obter uma redução de horário semanal, até 6 horas. Prevêem-se igualmente dias livres para a preparação e realização dos exames.

2.5 — A mulher na legislação relativa à formação profissional

Na legislação sobre a formação profissional não se encontra qualquer discriminação contra a mulher, o que, aliás, seria anti-constitucional. Contudo, também não se descortinam quaisquer preocupações específicas relativas à mulher, que permitissem fazer face à situação desfavorável em que a mesma se encontra na prática. Com efeito, constata-se que a mulher apresenta níveis de qualificação profissional em geral mais baixos do que os dos seus colegas masculinos; os níveis de desemprego são mais elevados para as mulheres que para os homens; a concentração por sectores de actividade e por profissões é mais elevada no caso da população feminina; a mobilidade social e profissional das mulheres é bastante inferior à dos homens. Estes factos evidenciam a grande necessidade de formação profissional da população feminina em particular.

Tendo em consideração este conjunto de situações, o DL 392/79 já citado, que legisla sobre a igualdade de oportunidades para ambos os sexos, fornece orientação no domínio da formação profissional. No que diz respeito a este campo específico, o diploma estabelece:

- o Estado deve promover, incentivar e coordenar as acções de orientação e formação profissionais dirigidas às mulheres, em harmonia com as suas motivações e as suas tendências de emprego;
- na realização destas acções, deve ser dada preferência aos indivíduos com idades compreendidas entre os 14 e 19 e entre os 20 e 24 anos, que não possuam a escolaridade obrigatória e às mulheres sozinhas com encargos familiares;
- de acordo com as preferências estabelecidas no parágrafo anterior, é assegurado o acesso prioritário das mulheres aos cursos de formação profissional até uma percentagem fixada cada ano pelo Ministério do Trabalho;
- prevê-se o estabelecimento de medidas específicas visando a reintegração na vida activa das mulheres que interromperam a sua actividade profissional, mediante acções de orientação ou de reciclagem e aperfeiçoamento.

Apesar da importância aparente deste diploma, importa acrescentar que o seu interesse prático, no que se refere à formação profissional das mulheres, tem sido, até ao presente, quase nulo. Com efeito, o Estado não tomou ainda as medidas anunciadas para promover e incentivar a formação profissional das mulheres; não foram ainda fixadas as quotas de lugares nos cursos de formação profissional reservadas às mulheres, nem tão pouco os programas de formação visando os interesses específicos das mulheres. O Estado não estabeleceu sequer as medidas necessárias à remoção dos obstáculos que se oferecem à frequência feminina dos cursos de formação profissional, nomeadamente a adaptação das instalações e dos programas, entre outros.

O mesmo diploma acima citado impõe às empresas responsabilidades no domínio da formação profissional, quando determina: «As entidades patronais devem assegurar aos seus trabalhadores a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere à formação profissional a todos os níveis e em todas as modalidades.» Trata-se, uma vez mais, duma norma de orientação doutrinária à qual não corresponde uma implicação real. Nem as interessadas nem os sindicatos estão suficientemente informados daqueles direitos nem devidamente consciencializados acerca da importância da formação profissional das mulheres. Uma prova entre outras é o facto de que não foi apresentada nenhuma queixa neste domínio à Comissão para a igualdade no trabalho e no emprego, a qual foi criada pelo mesmo diploma e funciona há mais de dois anos.

2.6 — Os meios de recurso

Quando se verifica uma violação das normas relativas à orientação e formação profissionais, podem dar-se 3 situações, no que diz respeito aos meios de recurso:

- falta de cumprimento, por parte do Estado, das regras estabelecidas pelo DL 392/97, já anteriormente citado;
- violação das normas estabelecidas;
- infracções praticadas pelas empresas.

No primeiro caso, não se dispõe de meios de recurso, visto que a lei estatui uma obrigação, mas é o aparelho administrativo que deve criar as condições da sua aplicação. Neste caso, não há um interesse individual violado, mas um interesse colectivo que tem uma expressão política sob a forma duma lei. A ausência de aplicação do diploma legal não pode ser contestada, a não ser através de acção reivindicativa dos grupos de pressão (os sindicatos, os partidos políticos). A reduzida consciencialização dos cidadãos a este respeito não ajudará de forma nenhuma a superar esta situação.

No segundo caso, isto é, quando há regras fixadas que não são cumpridas, as mulheres lesadas podem apresentar as suas queixas à Comissão para a igualdade no trabalho e no emprego; através deste meio as ofendidas podem exigir a reposição da igualdade. Como já anteriormente foi sublinhado, nenhuma queixa neste domínio foi, até ao presente, apresentada à Comissão.

Por fim, se a infracção é cometida pela empresa, há a possibilidade de se recorrer aos tribunais para fazer aplicar a lei, podendo a entidade que cometeu a infracção ser punida com sanções pecuniárias e a lesada compensada por indemnizações.

Em conclusão, pode dizer-se que os meios de recurso são inexistentes no 1.º tipo de falta de cumprimento da lei, e, embora existentes nas duas últimas situações, não têm tido grande aplicação.

devido à falta de informação, de consciencialização e de capacidade reivindicativa por parte das mulheres relativamente ao seu direito à formação profissional. Ocorre ainda que os processos de recurso se revelam inadaptados às circunstâncias e são eles mesmos desencorajadores do exercício dos direitos.

3 — O PERFIL PROFISSIONAL

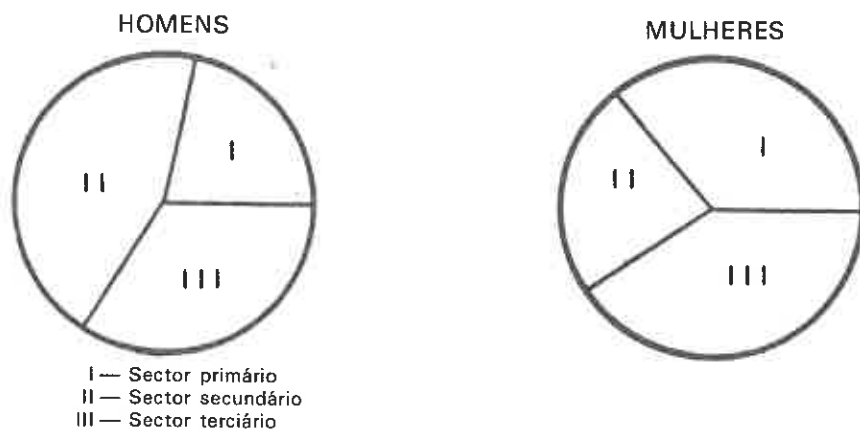
3.1 — A situação no emprego

Desde o início dos anos 70, o número de mulheres que ingressaram na actividade económica aumentou consideravelmente. Em 1981, 42,3% da população activa civil são mulheres, tendo sido esse valor de 25,4% no recenseamento de 1970.

Um conjunto de factores conjugaram-se para abrir o mundo do trabalho à mulher: o processo de industrialização e a modernização da sociedade; a emigração maciça para a Europa e os seus efeitos na rarefacção do mercado de trabalho masculino; a necessidade, cada vez mais urgente, do salário dos dois cônjuges para fazer face à alta do custo de vida; a monetarização progressiva da economia. O fenómeno da entrada maciça da mulher na actividade económica parece irreversível e impõe, portanto, um novo olhar e uma mudança de política neste domínio. Com efeito, a mulher trabalhadora não é mais um grupo marginal do ponto de vista estatístico. Ela representa aproximadamente metade da força de trabalho do país.

Apesar desta entrada maciça das mulheres na actividade económica, a estrutura sectorial do emprego feminino continua a apresentar-se muito diferente da dos homens (Quadro 3.1). A maioria das

GRÁFICO 3.1



Fonte: INE — Inquérito Permanente ao Emprego, 1.º semestre 1981

QUADRO 3.1

População activa civil
com profissão por ramo de actividade e sexo

RAMO DE ACTIVIDADE ECONÓMICA	Estrutura da população activa civil com profissão		Mulheres no total da população activa com profissão (%)
	Homens	Mulheres	
Total	100,0	100,0	39,4
Sector primário	22,4	36,1	51,1
Agricultura, silvicultura e caça	20,6	25,9	53,1
Pesca	1,0	0,1	3,8
Indústrias extractivas	0,8	0,1	5,0
Sector secundário	44,0	23,5	25,9
Indústrias transformadoras	27,6	22,8	35,3
Electricidade, gás e água	0,9	0,3	14,8
Construção civil e obras públicas	15,5	0,4	1,8
Sector terciário	33,6	40,4	43,9
Comércio por grosso e a retalho, restau- rantes e hotéis	12,5	13,5	41,4
Transportes e comunicações	5,6	1,5	14,5
Bancos, seguros, operações sobre imóveis e serviços fornecidos às empresas	2,0	1,6	33,8
Administração pública e defesa	6,0	3,7	28,8
Serviços de educação	1,4	7,3	77,2
Serviços de saúde e veterinária	0,9	3,0	68,1
Outros serviços	5,1	9,8	55,2
Actividades mal designadas ou não decla- radas	0,1	—	—

Fonte: INE — Inquérito Permanente ao Emprego, 1.º semestre 1981.

mulheres está ocupada no sector dos serviços ou na agricultura e em menor proporção na indústria. É o que se pode constatar claramente através dos gráficos seguintes.

A emigração por um lado e a criação de novas indústrias por outro, fizeram apelo às mulheres no sentido de preencherem as vagas deixadas pelos homens no sector agrícola. Estes fenómenos explicam o crescimento da taxa de emprego feminino no sector primário; mas, para justificar toda a amplitude da variação registada, importa

acrescentar igualmente o efeito provocado pela alteração de critério de classificação estatística.

No que diz respeito à indústria, não se constata grandes modificações na estrutura do emprego feminino. Com efeito, verifica-se que a percentagem global das mulheres se mantém a mesma do início dos anos 70 e assiste-se a uma forte concentração do emprego feminino num número reduzido de sectores. A taxa de feminização do sector secundário é de 25.9%, embora nas indústrias transformadoras esse valor atinja os 35.3% (Vd. Quadro 3.1). No interior do sector da indústria transformadora, a maior parte das mulheres está concentrada nos têxteis, vestuário e calçado, ramos que, só por si, empregam 47.2% do total das tabalhadoras por conta de outrém. Este ramo, aliás, apresenta a mais alta taxa de feminização (54.8%). Os outros ramos onde se observam taxas de feminização acima da média são os seguintes: alimentação e bebidas; tabaco; e manufacturas diversas (Quadro 3.2).

Com respeito à situação na profissão, também se é levado a observar a posição relativamente importante das mulheres consideradas «trabalhadoras familiares e outras não remuneradas». Este peso é visivelmente superior ao registado para a população masculina da

QUADRO 3.2

Trabalhadores por conta de outrém nas indústrias transformadoras (Continente)

	Estrutura dos trabalhadores por conta de outrém nas indústrias transformadoras		Mulheras no total de trabalhadores (%)
	Homens	Mulheres	
Total	100,0	100,0	34,4
Alimentação e bebidas	12,0	13,8	39,6
Tabaco	0,4	0,6	48,7
Têxtil vestuário e calçado	29,7	47,2	54,8
Madeira, cortiça e mobiliário	7,9	5,8	25,4
Papel e tipografia	4,8	3,7	26,3
Couro e borracha	1,5	1,1	25,0
Químicas e petróleo	6,6	5,6	29,2
Minerais não metálicos	9,0	5,3	20,1
Metalurgia de base e trabalhos em metal ...	11,6	4,9	14,5
Máquinas, aparelhos eléctricos e material de transporte	13,5	8,7	22,3
Indústrias transformadoras diversas	3,0	3,3	38,1

Fonte: M.T. — Inquérito ao emprego, 1980.

QUADRO 3.3

Distribuição percentual da população activa civil com profissão
segundo a situação na profissão e sexo

SITUAÇÃO NA PROFISSÃO	HOMENS			MULHERES				
	Total	Sector primário	Sector secundário	Sector terciário	Total	Sector primário	Sector secundário	Sector terciário
Empregados.....	3,5	1,9	3,2	4,9	0,7	0,2	0,6	1,3
Trabalhadores por conta própria...	18,7	51,4	5,0	14,8	11,5	17,6	7,3	8,4
Trabalhadores por conta de outrem	72,4	28,7	90,2	78,2	58,2	11,9	88,1	83,0
Trabalhadores familiares e outros não remunerados.....	4,6	17,1	1,0	1,1	28,9	69,8	2,3	7,0
Outros.....	0,8	0,9	0,6	1,0	0,7	0,5	1,7	0,3
Total.....	100	100	100	100	100	100	100	100

Fonte: INE — Inquérito permanente ao emprego, 1.º semestre 1981.

mesma classe. A situação é particularmente impressionante no sector agrícola, ilustrando o baixo estatuto profissional de muitas mulheres, sobretudo as que trabalham na agricultura (Quadro 3.3).

3.2 — Níveis e tipos de ocupação

A repartição pelos grandes grupos de profissões da população feminina empregada em 1981 mostra que as mulheres ocupam uma posição de destaque no conjunto dos trabalhadores especializados dos serviços (taxa de feminização de 64.5%), nos agricultores, pescadores e similares (51.7%) e nos especialistas de profissões científicas e liberais (55.5%). Importa assinalar que a posição maioritária das mulheres neste último subconjunto é devida à classe de professores onde a percentagem de mulheres é muito elevada; em contrapartida, a presença feminina nos quadros superiores da Administração pública e privada é relativamente baixa (6%). A proporção de mulheres no subconjunto de trabalhadores não agrícolas apresenta-se, de igual modo, muito reduzida (22%).

A estrutura do emprego feminino por grandes grupos de profissões não denota modificações significativas, salvo no que diz respeito ao grupo dos agricultores; observa-se uma redução em termos relativos da participação da mulher no grupo dos trabalhadores não agrícolas (Quadro 3.4).

QUADRO 3.4

População activa civil com profissão por grandes grupos de profissões e sexo

GRANDES GRUPOS DE PROFISSÕES	Estruturas da população activa civil com profissão por grandes grupos de profissões		Mulheres no total da população activa civil com profissão (%)
	Homens	Mulheres	
Total	100,0	100,0	39,4
Especialistas das profissões científicas e liberais.	4,2	8,0	55,5
Quadros superiores de Administração pública e privada.	1,9	0,2	6,0
Empregados de escritório.	9,5	11,2	43,3
Comerciantes e vendedores.	8,2	8,0	38,9
Trabalhadores especializados dos serviços.	5,8	15,9	64,5
Agricultores, pescadores e similares.	21,9	35,9	51,7
Operários não agrícolas.	48,5	20,8	21,9
Trabalhadores não classificados.	—	—

Fonte: INE — Inquérito Permanente ao Emprego, 1.º semestre 1981.
.. Valor inferior à unidade adoptada.

3.3 — Qualificações profissionais

A mão-de-obra feminina situa-se nos níveis de qualificação comparativamente mais baixos; é o que se pode constatar através da análise do quadro seguinte (Quadro 3.5).

Com efeito, a posição ocupada pelas mulheres que têm postos de direcção é pouco significativa (0.1%). Do mesmo modo, no sector dos técnicos, a percentagem de mulheres que se encontram no nível superior é muito reduzida: 0.4% (a percentagem dos homens do mesmo grupo é de 1.9%). Mesmo nos sectores onde se sabe que a parti-

QUADRO 3.5

Repartição dos trabalhadores por conta de outrem por níveis de qualificação e sexo

NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	Total da actividade não agrícola (2)		Indústria transformadora	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
Dirigentes	1,0	0,1	1,0	0,1
Técnicos	4,5	1,1	3,9	0,7
Superior	1,9	0,4	1,7	0,2
Médio	2,6	0,7	2,2	0,5
Empregados de escritório (1)	8,7	16,2	5,9	9,5
Grupo I	1,6	1,8	1,1	1,2
Grupo II	5,8	11,3	3,8	6,4
Grupo III	1,3	3,1	1,0	1,9
Vendedores (1)	6,1	4,6	3,2	2,0
Grupo I	1,5	0,6	0,9	0,1
Grupo II	3,4	2,7	1,5	1,1
Grupo III	1,2	1,3	0,8	0,8
Trabalhadores da produção	61,2	56,3	69,8	65,5
Contramestres	3,5	0,6	3,8	0,7
Chefes de equipa	2,2	0,6	2,5	0,6
Altamente qualificados	5,8	0,5	5,4	0,6
Qualificados	34,2	21,8	36,5	26,3
Semi-qualificados	15,5	32,8	21,6	37,3
Não qualificados	14,1	17,8	11,2	17,8
Praticantes	1,8	1,7	2,2	1,7
Aprendizes	2,5	2,2	2,8	2,6

Fonte: M.T. — Inquérito «Níveis de qualificação», Setembro 1980.

(1) Grupo I — Trabalhadores que exercem funções com alto grau de valor técnico e/ou de coordenação ou direcção.

Grupo II — Trabalhadores que exercem funções complexas e com certo grau de responsabilidade.

Grupo III — Trabalhadores que exercem funções pouco complexas.

(2) Excluindo a Administração Pública.

cipação de mulheres é elevada, como por exemplo entre os empregados de escritório, verifica-se que a proporção de mulheres pertencentes ao grupo mais qualificado se revela relativamente diminuta, sendo deixados aos homens os postos de direcção, mesmo nos sectores onde as mulheres estão em larga maioria. Esta situação é particularmente notória entre os trabalhadores da produção.

A repartição por níveis de qualificação, tão desfavorável para as mulheres, como se tem vindo a demonstrar, não pode ser explicada somente através dos seus níveis de instrução, pois a diferença que neles se verifica para ambos os sexos é bem menor do que a discrepância que se observa em relação aos níveis de qualificação. Crê-se, portanto, que, no decorrer da vida activa, as mulheres estão sujeitas a discriminações no que respeita às oportunidades de formação profissional e outras condições de promoção dentro da hierarquia profissional⁽¹⁾. Um estudo aprofundado dos mecanismos de discriminação revelar-se-ia uma contribuição provavelmente interessante para a promoção da população feminina.

3.4 — Níveis de remuneração

A repartição das mulheres por classes de remuneração ilustra claramente a posição desfavorável ocupada por aquelas, nomeadamente no que diz respeito à população operária (Gráfico 3.2).

A população feminina trabalhadora concentra-se em postos de trabalho cujas remunerações correspondentes são as mais baixas. É interessante observar que a proporção relativa de homens e de mulheres na classe próxima do salário mínimo legal era, em 1981, de 5% e 32%, respectivamente.

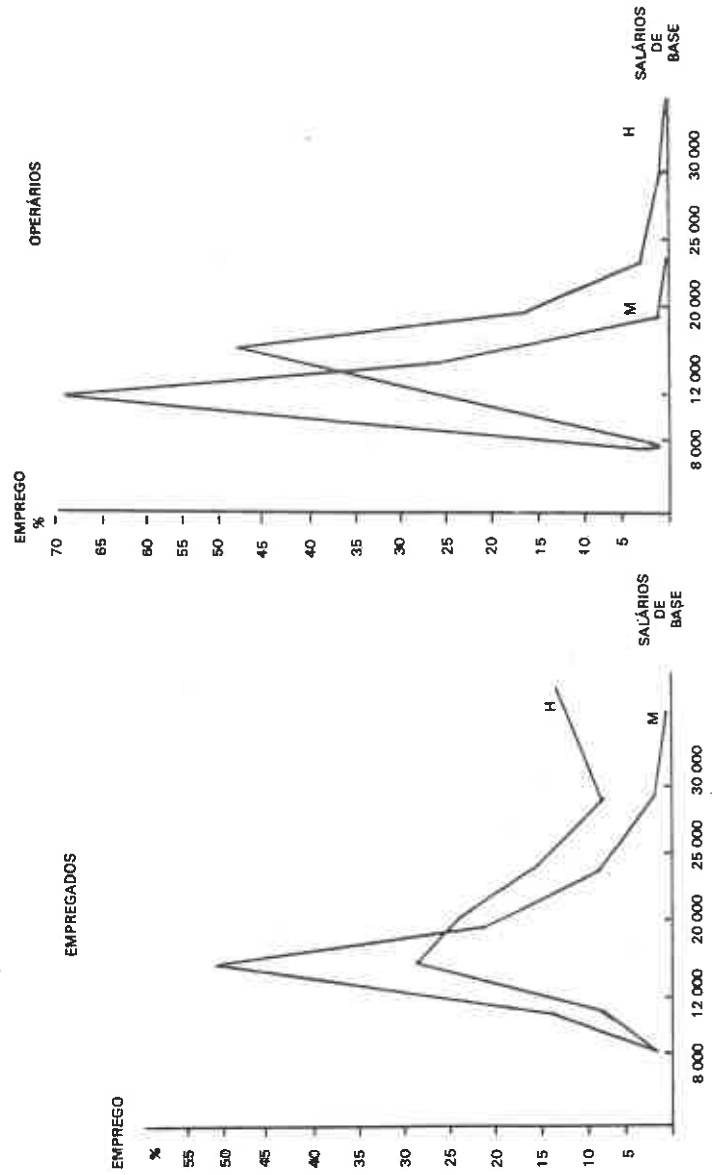
Em valores médios, os salários femininos representavam, 75,6% e 72% dos salários médios masculinos para a actividade não agrícola (com excepção da Administração Pública) e para as indústrias transformadoras, respectivamente. Mesmo se se tomasse em consideração o efeito da qualificação, o salário médio das mulheres seria, em geral, inferior ao dos homens (Quadro 3.6). Uma análise mais detalhada mostra que as diferenciações salariais entre os dois sexos são particularmente relevantes no caso do pessoal dirigente, dos empregados do comércio e do pessoal qualificado.

Importa sublinhar que as diferenciações são mais reduzidas no início da vida activa mas vão-se acentuando quando se avança em idade, o que leva a reforçar a ideia, já anteriormente expressa, da existência dum processo de formação/promoção que é penalizante para as mulheres. Esta mesma convicção é intensificada quando se procede à análise da evolução dos níveis de remuneração segundo a idade⁽¹⁾.

⁽¹⁾ Para mais desenvolvimento, vidé M. Silva (1982) e M. Silva (1983).

GRÁFICO 3.2

Distribuição dos Trabalhadores por Classes de Remuneração
(com a exclusão da Agricultura e da Administração Pública)



Fonte: Serviços de Emprego do Ministério do Trabalho — Inquérito «Classes de Remuneração», Janeiro 1981.

QUADRO 3.6

**Percentagem dos salários médios de base das mulheres
em relação aos homens, por níveis de qualificação**

NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	Total da actividade não agrícola (1)		Indústrias transformadoras	
	1980	% de Mulheres	1980	% de Mulheres
Total	75,6	25,7	72,0	32,2
Dirigentes	66,6	3,5	68,2	4,2
Técnicos	85,9	7,8	83,7	8,1
Empregados de escritório	89,5	39,2	92,3	43,1
Vendedores	73,3	20,7	66,9	22,8
Contramestres	79,0	5,4	77,8	7,4
Chefes de equipa	78,5	8,0	73,7	10,8
Altamente qualificados	92,4	3,2	84,3	4,8
Qualificados	75,2	18,1	72,7	25,6
Semi-qualificados	79,0	42,2	79,3	44,9
Não qualificados	88,4	30,4	85,0	43,3
Praticantes	87,3	23,9	83,7	27,6
Aprendizes	101,0	22,9	102,3	30,7

Fonte: M.T. — Inquérito «Níveis de qualificação», Setembro 1980 (valores provisórios).

(1) Excluindo a Administração Pública.

3.5 — Desemprego e perfil profissional

Não se poderá compreender bem o perfil profissional da mulher portuguesa se não se tiver em consideração o fenómeno do desemprego e o que ele representa para a mulher em particular. Com efeito, no caso português, o desemprego é um fenómeno que assume proporções relevantes e os seus efeitos sobre o conjunto da economia e da sociedade não podem ser ignorados.

Até 1974, o desemprego declarado era um fenómeno quase desconhecido. Presentemente, a taxa de desemprego é de 8.8% (1981), sendo sobretudo as mulheres as mais afectadas. Efectivamente, a taxa de desemprego feminino atinge os 14.9% (valor referente ao 1.º semestre de 1981), enquanto que a correspondente taxa de desemprego masculino é somente de 4.3%. Em consequência, a proporção de mulheres em situação de desemprego, quer seja à procura do 1.º emprego (74.4%), quer seja à procura de novo emprego (68.4%) é tal, que deveria merecer uma atenção específica por parte das autoridades responsáveis pela política de emprego.

Tendo como dados de base a concentração das mulheres em certos sectores de actividade e em certas profissões, dever-se-á admitir que o comparativamente mais elevado nível de desemprego feminino está ligado à crise que atravessam esses sectores e profissões. É certamente o que se verifica no domínio dos têxteis, vestuário e calçado ou no que diz respeito à situação das empregadas de escritório.

Assim, importa concluir que se torna indispensável visualizar políticas que levem a uma maior diversificação do emprego feminino, bem como dos meios gerais de qualificação e de especialização profissional abertos às mulheres.

4 — INFORMAÇÃO E ORIENTAÇÃO PROFISSIONAIS

4.1 — Balanço da situação

A escolha de uma profissão está determinada pelos preconceitos sociais que estabelecem as fronteiras do masculino e do feminino, bem como pelas necessidades do mercado de trabalho que criam as suas próprias forças de atracção/repulsão do emprego das mulheres.

Já anteriormente se teve ocasião de referir que a informação e a orientação profissionais são um domínio muito mal coberto pelos serviços públicos. No caso específico das mulheres, pode mesmo afirmar-se que a situação é pior, na medida em que, salvo raras excepções, não foram ainda tomadas a sério nem as necessidades de pesquisa adequada nem a necessidade de elaboração duma política coerente susceptível de corrigir as resistências que se opõem à concretização do princípio constitucional da igualdade de direitos neste domínio específico.

Ao nível da Administração Pública, as responsabilidades da informação e orientação profissionais estão repartidas entre o Ministério da Educação (acções dirigidas aos jovens integrados no sistema escolar) e o Ministério do Trabalho (acções dirigidas à população activa) ⁽¹⁾.

A acção dos Serviços do Ministério da Educação reveste sobretudo as modalidades seguintes:

- acções de sensibilização que se desenrolam junto dos professores, pais e funcionários sobre a importância da informação e orientação profissionais;
- acções de sensibilização realizadas junto dos estudantes, tentando fazê-los tomar consciência da sua identidade vocacional, através da orientação individual e em grupo;

⁽¹⁾ O Ministério do Trabalho empreende igualmente acções de informação e orientação profissionais dirigidas aos jovens não activos.

- estudo de casos especiais a pedido dos estudantes, professores ou famílias, mediante exames psicológicos aprofundados.

Não se dispõe de informação estatística viável que permita dar a conhecer o número de estudantes que, directa ou indirectamente, beneficiam destes serviços. Tem-se, contudo, a convicção que o seu impacto real é mínimo para além dos efeitos difusos das acções de sensibilização exercidas junto dos diferentes agentes do sistema educativo. Dever-se-á mesmo acrescentar que o sistema educativo, tal qual existe, impõe aos jovens a escolha dos ramos a seguir, numa idade em que eles estão ainda mal preparados para identificar a sua verdadeira vocação.

Apesar do papel bastante reduzido dos serviços de orientação e formação profissionais dentro do sistema escolar, constata-se, contudo, uma evolução positiva em relação à qual a descentralização dos serviços ao nível das escolas secundárias é certamente um passo muito significativo.

No que diz respeito à população activa ou candidata a entrar na vida activa, dispõe-se, nos centros de emprego, de serviços de orientação profissional do Ministério do Trabalho. Em 1980, esses centros registaram 13.199 consultas, das quais 40.3% foram requeridas por mulheres. Em geral, a percentagem de mulheres que beneficiam da orientação profissional é inferior à dos homens. As diferenças não são inteiramente explicadas pela taxa de actividade respectiva (Quadro 4.1).

QUADRO 4.1

Pedidos de orientação profissional

IDADE	1979		1980	
	HM	% M	HM	% M
Menos de 14 anos	413	54.0	589	56.9
15 - 19	6 545	41.6	7 204	45.9
20 - 24	3 321	31.9	3 560	36.3
25 - 29	869	17.3	941	20.3
30 - 44	610	19.5	763	22.2
Mais de 45 anos	93	20.4	142	12.0
Total	11 851	36.2	13 199	40.3

Fonte: Dados fornecidos pelos Serviços.

A orientação profissional está descentralizada. Presentemente há 44 centros de emprego que oferecem serviços neste domínio, através de agentes especializados. Esses agentes são licenciados em cursos ligados às Ciências Sociais (sobretudo a Psicologia), tendo, por vezes, uma experiência anterior de ensino; recebem previamente uma preparação específica; beneficiam igualmente de programas de reciclagem e de aperfeiçoamento em serviço.

A acção de informação e orientação profissionais a cargo do Ministério do Trabalho reveste os aspectos seguintes:

- informação e orientação de adultos com vista à selecção para o acesso à formação profissional (em cerca de 50% dos casos);
- informação e orientação profissionais feitas nas escolas (23 programas em 1981-82);
- produção de textos e materiais audiovisuais por forma a fornecer uma informação o mais alargada possível sobre o mundo do trabalho (carreiras profissionais, salários, meios de formação, etc.).

4.2 — A discriminação

O fenómeno da discriminação contra a mulher no que se refere à orientação profissional é uma realidade muito subtil que não se apresenta directamente perceptível. Com efeito, pode reconhecer-se que o acesso aos serviços de orientação (Ministério da Educação e Serviços de Emprego) está aberto a todos os cidadãos sem distinção; pode mesmo constatar-se que esses serviços são frequentados por indivíduos de ambos os sexos em proporções que não diferem significativamente das observadas nos níveis correspondentes do ensino e da vida activa; os programas, os testes, os regulamentos são idênticos; a repartição do pessoal por sexos também não apresenta nenhum factor de enviesamento, representando as mulheres 43% do conjunto dos conselheiros. E, contudo, a discriminação existe. É o que se pode deduzir da análise das respostas a um inquérito que dirigimos aos conselheiros de orientação profissional de todos os centros de emprego do país. As respostas obtidas, dado o seu número e a sua proveniência geográfica, podem ser consideradas representativas da situação global.

No conjunto, as respostas revelam, em primeiro lugar, a novidade que o inquérito representou para os próprios conselheiros. Estes (sobretudo no caso dos conselheiros de sexo masculino) pareciam não ter ainda reflectido sobre a especificidade da situação da mulher face ao emprego, nomeadamente sobre os estereótipos que influenciam a oferta e a procura de emprego. As respostas convergem no sentido de se afirmar que não há discriminação, o que leva a admitir que os conselheiros ignoram, quase em absoluto, os factores indirectos de discriminação. Dir-se-ia que os conselheiros, eles próprios, os interiorizaram, aceitando-os como uma premissa. O segundo aspecto a

realçar, e que de certo modo decorre da primeira constatação, é a ausência total de acções específicas em favor da mulher. Há, ocasionalmente, a criação de cursos de formação profissional dirigidos às profissões tradicionalmente desempenhadas pelos homens nos sectores onde a mão-de-obra feminina é predominante (certas profissões no domínio da indústria do calçado) ou em sectores inteiramente reservados aos homens (construção civil, profissões de mecânica, etc.). Pode, pois, constatar-se que os conselheiros não revelam uma sensibilidade particular à identificação da necessidade de programas específicos compensatórios e correctivos da situação actual⁽¹⁾.

A análise directa das respostas ao inquérito revela igualmente outras perspectivas interessantes. À questão «os casos apresentados pelas consultantes exigem maior atenção e preparação do que os apresentados pelos homens», a resposta mais frequente era a de que o conselheiro não faz diferenciação e que os pedidos apresentados pelos indivíduos de ambos os sexos eram indiscriminadamente sobre o emprego ou sobre a formação profissional. Um número muito reduzido de conselheiros encaravam a sua função de forma mais alargada, admitindo que as mulheres apresentavam problemas específicos.

Interrogados sobre «os motivos que levam as mulheres a recorrer aos serviços dum conselheiro profissional», os conselheiros afirmam que os motivos são semelhantes aos apresentados pelos homens. No entanto, declaram que, no caso das mulheres, o problema da informação/orientação era o motivo predominante, enquanto que para os homens era o da formação profissional.

À última questão «o conselheiro profissional tenta alargar as possibilidades de escolha profissional por parte das mulheres, abrindo-lhes as possibilidades tradicionalmente consideradas como não sendo facultadas às mulheres», alguns dos conselheiros declararam que o faziam quer na sua relação pessoal com a consultante, quer através de acções de sensibilização realizadas em escolas que pediam a sua cooperação.

Em síntese, acreditamos ser verdadeira a afirmação feita no relatório sobre Portugal para a OCDE-Conferência a alto nível sobre o emprego das mulheres: «Os conselheiros de orientação profissional do Serviço de Emprego, responsáveis pela selecção e orientação dos candidatos aos cursos de formação profissional procuram analisar as características pessoais dos candidatos em função dos tipos de cursos e de profissões de modo a permitir tomar uma decisão apropriada à realidade individual e social, independentemente do sexo; é verdade que os estereótipos relativos às profissões conjugados com a situação

(1) Não se pode deduzir que os conselheiros não concordem com a necessidade dessas acções específicas.

real do mercado de trabalho — onde as ofertas de emprego continuam a apresentar discriminações em função do sexo, quer nas ofertas encaminhadas para o serviço de emprego, quer nos anúncios de jornal e na colocação nas empresas — perpetuam a segmentação do mercado de trabalho. Os conselheiros de orientação profissional, os monitores e os agentes de colocação que se encontram numa situação privilegiada para contribuir para uma modificação de mentalidade, são igualmente influenciados pelas atitudes sociais relativamente à divisão do mercado de trabalho. É portanto urgente promover os meios de informação e sensibilização que lhes permitam abandonar os estereótipos sexuais e de trabalhar no sentido dum mais amplo acesso da mulher ao mercado de trabalho.»

4.3 — Acções específicas

A importância das acções específicas no domínio da orientação e formação profissionais da mulher é manifesta. Pensa-se mesmo que, somente através dum grande esforço de sensibilização e de tomada de consciência colectiva será possível operar a transformação profunda dos preconceitos e dos estereótipos que, ainda hoje, lideram as escolhas profissionais das mulheres, as quais determinam, por seu turno, a carreira profissional da população feminina.

É extremamente positivo que estejam em curso em várias regiões do país e relativas a domínios variados da actividade económica, algumas acções-piloto, com vista a uma modificação de atitudes visando o problema da orientação e formação profissionais. A este nível, é de recomendar aos poderes públicos que seja feita uma avaliação em profundidade destas acções e que sejam tiradas as lições úteis para possíveis generalizações. Sem uma tal avaliação, corre-se o risco de não se aproveitarem suficientemente os investimentos já feitos.

5 — FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Neste capítulo, desenvolver-se-ão as contribuições mais significativas para a formação profissional: a do sistema escolar e a da formação na vida activa.

5.1— A contribuição do sistema escolar para a formação profissional

5.1.1— Avaliação

O papel que deve ser conferido ao sistema escolar no domínio da formação profissional das jovens gerações é um assunto polémico em Portugal.

Durante o regime corporativo, a escola funcionou como um factor de clivagem social, fazendo a diferenciação do ensino imediatamente após a formação escolar elementar e criando toda uma série de mecanismos (incentivos, localização das escolas, regimes, etc.) que exerciam uma segmentação real da população estudante: as crianças oriundas das famílias burguesas frequentavam o liceu onde o ensino estava organizado por forma a permitir a prossecução dos estudos universitários; os filhos dos operários e das classes sociais menos abastadas iam para as escolas técnicas, onde lhes era ministrado um ensino mais curto, mais prático e mais directamente orientado para a vida activa.

Depois de 1974, esta segmentação foi suprimida com a criação do ensino secundário unificado. Começa-se agora a tomar consciência de que a solução então seguida não foi inteiramente satisfatória. Com efeito, a maioria dos jovens que termina o secundário, o curso unificado ou o curso complementar, mostra-se frustrada nas suas expectativas, visto que se encontra quase totalmente desprovida duma formação profissional adequada para a entrada na vida activa.

Assiste-se a um fenómeno bem indesejável de ver os jovens que concluíram o curso complementar do ensino secundário ter mais dificuldades em encontrar um emprego que os seus colegas com menos estudos; devido aos estudos que realizaram, acreditam estar pré-destinados a obter certos postos na hierarquia profissional onde, de facto, não encontram lugar. Os esforços de orientação no sentido das profissões técnicas na indústria ou na agricultura são, em geral, muito raros e acompanhados dum sentimento de frustração que não é desejável, nem do ponto de vista das instituições envolvidas, nem do ponto de vista da sociedade.

Neste contexto, a população feminina é particularmente penalizada na medida em que o leque de possibilidades de encontrar uma profissão é, de facto, mais reduzido do que para os homens.

É ao nível do ensino dos adultos que o sistema escolar dá uma contribuição mais directa à formação profissional de nível secundário.

Segundo as estatísticas relativas ao ano escolar 1980/81, 69 000 adultos frequentaram os cursos nocturnos; entre eles, 36 000 escolheram o ensino técnico. A percentagem de mulheres neste ramo de ensino era de 30%, o que é revelador do menor interesse, em termos relativos, da população feminina no que se refere ao ensino técnico.

O quadro seguinte esboça as diferentes preferências dos homens e das mulheres representadas no conjunto das frequências dos cursos técnicos e complementares (Quadro 5.1).

A análise dos dados acima apresentados permite verificar que os cursos de construção civil, electricidade, mecânica e têxtil têm uma preferência feminina muito reduzida; em contrapartida, os cursos de química, secretariado e relações públicas e artes dos tecidos são maioritariamente frequentados por mulheres.

Não se deve confinar a contribuição do sistema escolar ao ensino de nível secundário. Actualmente, as escolas superiores, universitárias ou outras, preenchem um papel muito importante na formação profissional das novas gerações. A este propósito, recordam-se as considerações já tecidas quando se abordou a questão do perfil educativo.

QUADRO 5.1

Taxa de feminização no ensino técnico (*)

	Taxa de feminização
Administração e comércio	46.8
Artes visuais.	30.2
Construção civil.....	2.1
Electricidade.....	0.5
Mecânica	0.4
Química	55.8
Têxtil.....	7.0
Cursos complementares:	
Contabilidade e administração.....	43.7
Informática	47.7
Secretariado e relações públicas.....	80.4
Artes de fogo.....	69.7
Artes gráficas.....	32.2
Artes dos tecidos.....	91.0
Equipamentos e decoração	45.1
Imagem.....	44.4
Construção civil.....	1.6
Electrotecnia.....	0.3
Quimicotecnia	54.7
Radiotecnia.....	0.4
Têxtil.....	2.6
Mecanotecnia.....	0.1

Fonte: Dados fornecidos pelos Serviços.

(*) — Percentagem de mulheres no total de inscrições nos respectivos cursos.

5.1.2 — Discriminações

Não há discriminação directa ao nível do sistema escolar, que se apresenta igualmente aberto aos jovens de ambos os sexos e lhes fornece, nos mesmos estabelecimentos de ensino, programas idênticos, ministrados em classes mistas, por professores de um e de outro sexo.

Em contrapartida, importa sublinhar que o sistema escolar não se afasta da opinião corrente e dos estereótipos tradicionais. Este fenómeno é evidente quando se analisam os livros de leitura das diferentes classes e se procuram os modelos de personagens masculinos e femininos que por seu intermédio são veiculados às crianças. Como já se teve ocasião de referir, as imagens da mulher profissional ocupando postos de significação social são inexistentes e o leque de profissões desempenhadas por mulheres é bastante estreito. Dir-se-ia que o sistema escolar reflecte o contexto em que está inserido e não oferece indicadores de mudança deliberada, fruto duma vontade política que aposte na igualdade entre homens e mulheres.

5.1.3 — Acções específicas

Não é possível fazer o inventário de todas as acções específicas neste domínio; por outro lado, não seria viável incluí-las na sua totalidade neste relatório.

Assim, somente apresentamos algumas acções paradigmáticas.

A primeira acção experimental de formação profissional empreendida no seio do sistema escolar teve lugar em Faro no ano escolar de 1972/73 e estava ligada ao liceu da cidade. Tratava-se de um curso cuja duração prevista era de um ano e que incorporava as matérias de horticultura, arboricultura, viticultura e jardinagem-floricultura. Estas matérias revelaram-se interessantes do ponto de vista do desenvolvimento da agricultura regional. O curso foi estruturado segundo esquemas de colaboração entre os Departamentos do Ministério do Trabalho, do Ministério da Educação, os Serviços Regionais do Ministério da Agricultura e algumas entidades ligadas ao sector privado. Teve uma frequência bastante reduzida, embora equilibrada no que respeita à participação de ambos os sexos.

No domínio da indústria, importa igualmente assinalar o curso inaugurado pela Escola Secundária da Marinha Grande, em 1973/74, cuja duração prevista era também de um ano e destinado à formação de operários especializados na confecção de moldes metálicos. Este curso foi o fruto duma ampla colaboração entre as estruturas oficiais da educação, do trabalho e emprego e da exportação. É interessante

assinalar que o curso reuniu a colaboração de 15 empresas privadas da região, bem como a colaboração do respectivo sindicato. Estava aberto aos dois sexos, muito embora somente duas mulheres o tenham frequentado. Estas ficaram aprovadas e não revelaram dificuldades excepcionais. O mesmo curso foi reactivado em 1981/82, segundo novas condições. Presentemente, nenhuma mulher se encontra inscrita no curso, se bem que o acesso, obviamente, não lhes seja vedado.

O ano de 1980 permitiu que fosse dado um passo em frente no domínio da formação profissional através da realização de acções conjuntas entre o Ministério do Trabalho e o Ministério da Educação com a participação de empresas privadas.

Uma acção-piloto foi empreendida em várias empresas públicas e privadas. Os candidatos a frequentar esses cursos deveriam ter idades compreendidas entre os 14 e 15 anos e ter terminado a escolaridade obrigatória de 6 anos. A formação concedida por esses cursos tinha uma duração de 3 anos e conferia o direito a um certificado de formação que permitiria a entrada na vida activa, bem como a equivalência às habilitações literárias do 9.º ano de escolaridade.

Os cursos combinavam uma formação geral e uma formação tecnológica com uma duração semanal de 16 a 24 horas, respectivamente.

Em 1981/82, no conjunto de 8 cursos em funcionamento, estavam inscritos 36 alunos, dos quais somente 3 eram raparigas.

5.2 — A formação profissional na vida activa

5.2.1 — Avaliação e discriminações

Um dos factores explicativos do baixo nível médio de qualificação que caracteriza a mão-de-obra portuguesa é a inexistência de cursos de formação profissional destinados aos alunos que abandonaram o sistema escolar, quer seja no final do curso, quer seja nos anos intermédios. Acrescente-se que o sistema escolar em si mesmo não dá uma formação profissional adequada à futura inserção dos jovens na vida activa. Finalmente, importa lembrar que não existe em Portugal um sistema de aprendizagem devidamente regulamentado. As acções de formação, quando existem, têm um carácter disperso, o que também limita o seu impacto real.

Contudo, a situação está em vias de ser alterada. Assim, no ano de 1980/81 realizaram-se pela primeira vez cursos profissionalizantes destinados aos alunos que abandonassem o sistema escolar no fim do 11.º ano de escolaridade. Esses cursos foram orientados para os seguintes sectores: agricultura e pecuária, produção alimentar, química, têxteis, construção civil, electrotecnia, informática, administração pública, jornalismo e turismo.

A reduzida capacidade de resposta do sistema de formação profissional pode ser avaliada através dos dados relativos aos alunos for-

mados pelos dois ministérios que têm a seu cargo a maior parte das acções de formação profissional fora do sistema escolar, ou seja, o Ministério da Agricultura e Pescas e o Ministério do Trabalho. Estes Ministérios formaram, em 1980, respectivamente 4500 e 2000 indivíduos.

As oportunidades de formação profissional que são realmente aproveitadas pelas mulheres são bem mais reduzidas do que as concedidas aos homens. Embora todos os cursos de formação profissional estejam abertos a ambos os sexos, o acesso das mulheres encontra-se fortemente condicionado a vários títulos. Em primeiro lugar, importa ter presentes os preconceitos dominantes que influenciam as mulheres e as impede de frequentarem os cursos orientados para as profissões tradicionalmente masculinas. Acontece que a maior parte dos cursos ministrados se encontram neste grupo. Mesmo que usem romper com os estereótipos tradicionais e aceder a esse tipo de cursos de formação profissional, as mulheres têm de fazer face às resistências oferecidas pelas entidades empregadoras à sua contratação, uma vez concluída a formação profissional. Estes obstáculos manifestam-se muitas vezes já ao nível dos estágios.

A informação que nos foi possível recolher junto dos serviços de formação (visto que não é objecto de publicação regular) não pode obviamente estar completa: no entanto, procura dar uma imagem aproximativa da realidade.

Pela análise do quadro seguinte, pode constatar-se que se tem registado uma evolução positiva do número global de indivíduos (homens e mulheres) que aproveitaram dos cursos de formação profissional do Ministério da Agricultura e Pescas. De realçar também que, sobretudo a partir de 1977, se tem assistido a um alargamento do leque de cursos procurados. Contudo, é o curso de operadores de máquinas agrícolas o que tem absorvido a grande maioria dos participantes no conjunto dos cursos (75%) (Quadro 5.2).

Infelizmente, não foi possível obter dados separados por sexos. Apesar disso, a informação recolhida junto dos serviços permite estimar que a frequência feminina se situou pouco acima dos 10%. Esta posição está em evidente contraste com o peso do emprego feminino na agricultura, superior a 50%, como já anteriormente se tinha feito referência. Trata-se de uma situação bastante complexa que merece uma análise aprofundada por parte das autoridades responsáveis. Com efeito, se, por um lado, se tiver em conta o grau de analfabetismo e o nível precário de instrução de base que caracteriza a população agrícola e muito particularmente a população feminina e, por outro lado, se se considerarem as modificações dramáticas que a agricultura portuguesa será obrigada a efectuar pela adesão ao Mercado Comum, concluir-se-á que a formação profissional agrícola acelerada é uma necessidade. A experiência já feita permite ainda chamar a atenção para a importância das acções de formação profissional especificamente orientadas para as agricultoras (patroas ou assalariadas). Estas acções específicas não se devem confinar, como acontecia

QUADRO 5.2

Participantes nas acções de formação
do Ministério da Agricultura e Pescas (homens e mulheres)

CURSOS	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980
Jornadas agrícolas.....					101		
Iniciação agrícola.....	175					15	40
Operadores de máquinas.....		903	2072	1423	2754	3358	3418
Fruticultura, horticultura e similares		69	70	14	20	282	321
Produção de leite e similares.....		24		17	37	46	274
Resineiros e similares.....							305
Suinicultura, avicultura, apicultura e outros.....						40	28
Nutrição.....					392		
Formação de paraprofissionais....					30		
Contabilidade agrícola.....					35	119	49
Formação de quadros cooperativos					56		
Empresários agrícolas.....	136					19	85
Formação de dirigentes.....					55		
Total.....	311	996	2142	1454	3480	3979	4520

Fonte: Dados fornecidos pelos serviços.

anteriormente, a fornecer conhecimentos nos domínios complementares da agricultura (conservas, por exemplo). Hoje em dia é sobejamente conhecido que a agricultora efectua a maior parte das tarefas agrícolas, bem como as de gestão, necessitando, pois, de uma formação à altura das exigências correspondentes. O que deve provar o carácter específico da formação ministrada não será nem o conteúdo, nem o nível do mesmo, mas o modo como é concretizado. Não se põem em dúvida as dificuldades psicológicas e outras que as agricultoras devem superar para aceder aos cursos de formação, tal qual eles são concebidos actualmente. Seria útil fazer uma pesquisa aprofundada sobre os condicionalismos mais agudos e a forma como poderiam ser superados.

O Ministério do Trabalho, através dos centros de formação profissional, engloba um conjunto de 28 cursos diferentes, dando a sua maior parte acesso às profissões tradicionalmente masculinas da indústria.

Os cursos frequentados por mulheres são em número bem mais reduzido: até 1980, foi registada participação feminina somente nos cursos de desenhador da construção civil, desenhador de máquinas, medidor orçamentista, carpinteiro da construção civil e dactilografia. A percentagem de mulheres no conjunto dos participantes nos cursos

de formação profissional era de aproximadamente 8%. A evolução registada não apresenta tendência clara no sentido duma mudança positiva (Quadro 5.3).

Os cursos de formação organizados pelos centros de empresas ou outras entidades em regime de acordo e subvenção não modificam o panorama já esboçado. Estima-se em 1/3 as mulheres que participam nos cursos de formação no domínio do calçado e da confeitaria e pastelaria; em contrapartida, o curso de acabador não é frequentado senão por mulheres.

No domínio da saúde, onde a população activa feminina atinge uma proporção bastante elevada (aproximadamente 70%), as possibilidades reais de formação não correspondem à participação feminina no emprego neste sector. É o que se pode deduzir dos dados constantes do quadro (Quadro 5.4).

Constata-se que a participação das mulheres é, tanto em números absolutos como em termos relativos, muito baixa.

No sector do turismo, onde depois de alguns anos a formação profissional conheceu um desenvolvimento considerável em resposta às necessidades de crescimento deste sector, a informação recolhida junto das escolas mostra uma participação em termos médios semelhantes para os dois sexos. No entanto, se se fizer uma análise mais detalhada, verifica-se que a nível da formação são observáveis diferenças na repartição do emprego pelas diferentes profissões do ramo. Assim, os cursos de formação de governantes e empregadas de quarto são exclusivamente frequentados por mulheres, enquanto os cursos de empregados de mesa são aproveitados pelos homens. O caso mais notório é talvez o dos cursos de cozinheiros. Estes cursos foram recentemente frequentados por algumas mulheres, mas, na altura dos eatágios, houve dificuldades suplementares devido à recusa por parte de algumas entidades hoteleiras em admitir mulheres na cozinha. Mais tarde e depois de terem obtido o seu diploma, estas mulheres experimentaram também dificuldades de colocação, sobretudo nos hotéis de categoria mais elevada e tiveram de se contentar com postos de trabalho em restaurantes. Esta situação, que nos foi revelada pelos serviços de formação e confirmada pelos sindicatos, ilustra muito claramente que não é suficiente o estabelecimento de princípios de igualdade, pois estes são facilmente neutralizados, se não há uma mudança de tomada de consciência e de opinião pública que os suporte.

Poder-se-iam acrescentar outros dados relativos à evolução das acções de formação empreendidas por outros organismos públicos, nomeadamente o IPE (Instituto das Participações do Estado) no domínio da gestão de empresa ou o LNETI (Laboratório Nacional de Engenharia e Tecnologia Industrial) no domínio da tecnologia aplicada em diferentes ramos da indústria. As conclusões que se tiram destas análises reforçam tudo o que anteriormente foi referido.

Finalmente, mencionam-se os cursos de formação dirigidos ao pessoal das cooperativas de consumo e que estão a cargo de de-

QUADRO 5.3

Participação das mulheres nos cursos de formação profissional

CURSOS	1974		1975		1976		1977		1978		1979		1980	
	Mulheres	%	Mulheres	%	Mulheres	%	Mulheres	%	Mulheres	%	Mulheres	%	Mulheres	%
Dactilógrafo.....	63	75,0	25	78,8	—	—	—	—	—	—	19	86,4	38	88,4
Secretário-dactilógrafo.....	59	92,2	45	77,6	—	—	—	—	—	—	12	80,0	23	82,1
Desenhador da construção civil.....	8	42,1	6	33,3	—	—	—	—	4	15,4	1	5,6	8	29,6
Desenhador de máquinas.....	8	30,8	11	21,2	2	7,4	—	—	3	20,0	4	4,8	6	33,3
Calculador orçamentista.....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	2	13,3
Carpinteiro da construção civil.....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	3	2,9

Fonte: Dados fornecidos pelos serviços.

QUADRO 5.4

Participação feminina nos cursos de formação
no domínio da saúde

CURSOS	Anos	Mulheres	%
Pessoal auxiliar de diagnóstico	1981/84	251	62.6
Agentes sanitários	1980	7	21.9
Administração hospitalar	1981/83	7	43.7
Medicina do trabalho	1981/82	7	16.7
Saúde pública	1981/82	12	40.0

Fonte: Dados fornecidos pelos serviços.

partamento específico do Ministério do Comércio. Tem-se assistido a uma evolução positiva na frequência destes cursos, muito embora os números globais devam ser considerados irrisórios em função do emprego do sector. É o que pode deduzir da análise do Quadro 5.5.

A análise que acaba de ser feita confirma o diagnóstico apresentado no relatório sobre Portugal elaborado para a Conferência a alto nível sobre o emprego das mulheres, datado de Abril de 1980.

QUADRO 5.5

Participantes nas acções de formação
para as cooperativas de consumo

Acções de formação	1980			1981		
	Total	Mulheres	% de Mulheres	Total	Mulheres	% de Mulheres
Animadores locais	31	5	16,1			
Gestão geral	130	4	3,1	147	7	4,8
Gestão financeira	—	—	—	110	22	20,0
Operadores de caixas	110	104	94,5	65	54	83,1
Outros	271			54	18	33,3
Total	271	113	41,7	376	101	26,9

Fonte: Dados fornecidos pelos serviços.

Nesse relatório poder-se-ia ler: «Apesar da reduzida capacidade anual de formação dos cursos de FPA, as mulheres encontram-se ainda mais condicionadas que os homens no acesso a esses cursos em razão de factores tais como:

- a própria natureza dos cursos, conducentes no seu conjunto às profissões tradicionalmente masculinas;
- as condições reais oferecidas pelo mercado de trabalho em termos de perspectivas concretas de colocação, para o caso em que as mulheres optassem por uma especialização que não fosse tradicionalmente feminina;
- as instalações que na sua maior parte não prevêem estagiárias.

Em síntese, pode reconhecer-se o impacto ainda incipiente dos cursos de formação profissional fora do sistema escolar, a participação particularmente reduzida das mulheres nos mesmos e a contribuição quase nula dos cursos e das acções de formação profissional para a modificação do perfil profissional tradicional da mulher. Numa perspectiva programática dever-se-ia acrescentar que é urgente emprender um conjunto de medidas concretas visando a expansão e a orientação da formação profissional fora do sistema escolar, de maneira a contemplar as necessidades de formação profissional das mulheres, tendo em atenção as modificações económicas que terão lugar neste país num futuro próximo.

5.2.2 — Acções específicas

Somente foi possível encontrar um exemplo, em que se pode falar com rigor, duma acção específica de formação profissional orientada para as mulheres. É o caso dum projecto de cooperação entre o BIT e a Comissão da Condição Feminina. Este projecto está ainda numa fase de arranque e encontra-se na etapa de levantamento dos dados de base.

6 — ATITUDES E MUDANÇA DE MENTALIDADE

6.1 — As atitudes sociais

Apesar do caminho já percorrido, as atitudes sociais ainda predominantes em Portugal, caracterizam-se pela subestimação clara da importância da formação profissional como um direito pessoal concedido às mulheres a título de condição preliminar da igualdade de oportunidades, bem como um meio de valorização dos recursos humanos de quase metade da força de trabalho.

Não foi realizado nenhum inquérito que permitisse qualificar este fenómeno ou identificar as suas variáveis explicativas e os seus mecanismos de actuação. Uma análise muito geral da situação, baseada sobretudo na observação indirecta e em entrevistas junto de alguns líderes políticos e sindicais, permite-nos constatar que a atitude de subestimação face à formação profissional é uma atitude que não incide somente sobre a população feminina. Contudo, no que se refere especificamente à mulher, um conjunto de preconceitos entre os quais o carácter subordinado e complementar que ainda é atribuído ao trabalho feminino vêm reforçar a atitude da opinião pública e dos responsáveis políticos, administrativos e outros, muito pouco preocupados com a formação profissional, enquanto meio de concretização do princípio da igualdade de oportunidades.

Os reflexos desta mentalidade generalizada fazem-se sentir, ao nível das estruturas encarregadas da formação profissional, como já oportunamente se fez referência.

6.2 — As atitudes das próprias mulheres

Não se pode esperar que as mulheres tenham uma posição radicalmente diferente da mentalidade geral predominante.

Constatam-se alguns traços de mudança de atitudes por parte das mulheres quando se analisam os casos, alíás atinda pouco numerosos, de mulheres que ousam romper com os esteriotipos tradicionais e procuram formação profissional em domínios e por meios que até ao presente eram reservados de facto aos homens. São, porém, casos isolados que devem, sem dúvida, ser analisados, mas cujo impacto sobre o conjunto da situação da mulher em relação à formação profissional é notoriamente reduzido.

6.3 — Os programas específicos

Já se teve ocasião de referir algumas acções específicas em curso relativamente à orientação e formação profissionais.

O balanço que se pode fazer é de que se trata de iniciativas que, embora em si mesmas interessantes, não são concebidas por forma a serem portadoras de alcance significativo. Em geral, carecem de integração em programas mais vastos e não são seguidas de avaliação suficientemente consequente em termos de programação de acções futuras. Apesar disto, não se tem a intenção de pôr em causa o interesse de tais acções. Antes pelo contrário, julga-se que é preciso passar por esta via se se pretende compensar as desvantagens da mulher em matéria de formação profissional.

7 — CONCLUSÕES

A análise que se tem vindo a apresentar nos capítulos precedentes fala por si mesma e permite concluir este relatório com uma síntese breve.

A situação profissional da mulher portuguesa exige muita pesquisa orientada para a superação dos obstáculos reais que se deparam à concretização do princípio da igualdade de oportunidades. Para os ultrapassar, a orientação e formação profissionais têm de desempenhar um papel fundamental, sobretudo se estas acções forem concebidas num quadro alargado que contemple não somente o meio de trabalho mas também o meio familiar, o equipamento social, as atitudes e os comportamentos. Para melhor compreender o problema em toda a sua complexidade e encontrar soluções à altura, importa ir até ao cerne da questão. Neste caso concreto, isto significa: repensar o sistema escolar e a sua articulação com as necessidades do mundo do trabalho; pôr em causa o perfil profissional tradicional das mulheres; questionar a orientação e o modo de funcionamento dos serviços de formação; destruir os preconceitos sociais relativos aos papéis tradicionalmente masculinos e femininos; interrogar os fundamentos que presidem à organização económica e social e à sua incidência sobre a situação da mulher face ao trabalho.

O processo de mudanças socioeconómicas em curso em Portugal, incluindo as consequências da relocalização industrial, exige igualmente que se tenha em conta a necessidade de valorização da mão-de-obra feminina e de reciclagem profissional das trabalhadoras de muitos sectores e profissões. Não será possível atingir um progresso significativo no sector agrícola, em que a mão-de-obra feminina ocupa uma posição maioritária, sem se recorrer a programas *ad hoc* de formação profissional susceptíveis de interessar as agricultoras. No entanto, o sucesso desta acção dependerá essencialmente do modo como esta venha a ser coordenada com outras iniciativas de amplitude mais geral, visando o desenvolvimento da agricultura e a promoção do meio rural. Por outras palavras, importa sublinhar a importância de que se revestem as acções de enquadramento e de acompanhamento dos programas de formação profissional das mulheres.

Há igualmente outros grupos profissionais, sem ser às agricultoras, que merecem uma atenção prioritária e onde seria desejável ver empreendidas, neste mesmo domínio, pesquisas adequadas cujos resultados contribuíssem para a identificação de prioridades reais para os programas de formação. Desde já se assinala a urgência de programas de formação nos casos seguintes, entre outros:

- as mulheres desempregadas à procura de um novo emprego;
- as jovens que procuram o primeiro emprego e cuja formação escolar recebida não as habilita a encontrar um posto de trabalho conveniente;

- as mulheres empregadas em certos ramos onde há possibilidade de promoção que, contudo, não lhes é concedida, por não possuírem condições de formação requeridas;
- as mulheres que aspiram a trabalhar por conta própria no artesanato ou noutros domínios onde é necessária competência específica;
- as mulheres que pretendem entrar em profissões tradicionalmente desempenhadas por homens.

Analisando o conjunto de medidas de acção positiva emanado da CEE em favor da formação profissional da mulher, toma-se consciência de que, apesar da diversidade de situações, pode facilmente subscrever-se as principais recomendações aí mencionadas, como devendo ser seguidas em Portugal. Contudo, não se visualiza o processo de as transformar em preocupação corrente dos serviços de formação.

Finalmente, importa realçar o que foi dito inicialmente, ou seja, em Portugal não é possível tratar o problema da formação profissional das mulheres sem ter em consideração a situação da formação profissional em geral. É portanto o momento de referir que é urgente estruturar um verdadeiro sistema de formação onde os esforços dos serviços de educação e os dos serviços de emprego se harmonizem e se completem e onde uns e outros se canalizem para as reais necessidades dos indivíduos e da sociedade. Isto deverá ser feito a partir duma avaliação rigorosa da realidade tal como ela se apresenta e da experiência adquirida até ao presente. Admite-se que as insuficiências observadas a este nível não sejam imputáveis à falta de recursos, financeiros ou outros, mas que sejam fruto sobretudo da ausência dum sistema coerente com objectivos bem precisos e susceptíveis de maximizar a eficácia de recursos já disponíveis.

ANEXO I

Legislação sobre a formação profissional

- DL 44 506 de 10.8.62
 - Criação do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra
- DL 46 631 de 8.12.65
 - Criação do Serviço Nacional de Emprego
- DL 48 275 de 14.3.68
 - Reestruturação da formação profissional através do Serviço de Formação Profissional
- DL 49 405 de 24.11.69
 - Reorganização do Serviço de Formação Profissional
- DL 759/74 a 763/74 de 31.12.74
 - Reestruturação do Ministério do Trabalho
- DL 392/79 de 20.9.79
 - Igualdade de oportunidades
- Acordo de 3.12.79 entre os Ministérios da Justiça e do Trabalho sobre a formação profissional e emprego
- DL 519-A2/79 de 29.12.79
 - Criação do Instituto do Emprego e Formação Profissional
- Resolução 387/79 de 31.12.79
 - Criação da Comissão Interministerial para o Emprego
- Decreto de 21.2.80 do Secretário de Estado da Educação e do Secretário de Estado do Emprego sobre a formação profissional dos jovens
- Decreto 84/80 de 8.3.80 do Ministro da Educação e do Ministro do Trabalho
 - Criação dum sistema de articulação entre a formação escolar e a formação profissional
- Decreto de 26.3.80 do Ministério da Educação e do Ministério do Trabalho
 - Sobre uma política de emprego — algumas acções-piloto de formação
- Decreto normativo 214/80 de 23.7.80 do Ministério do Trabalho
 - Bolsas de formação profissional
- Decreto de 23.8.80 assinado por vários Ministérios (Finanças e Plano, Educação, Trabalho, Assuntos Sociais, Agricultura, Comércio e Indústria)
 - Criação dum grupo de trabalho interministerial para a coordenação das acções de formação profissional
- Decreto normativo 314/80 de 25.9.80 dos Ministérios do Trabalho e da Indústria
 - Programa de formação e de integração de quadros na empresa
- DL 444/80 de 4.10.80
 - Política de emprego — formação profissional
- Portaria 1099/80 de 29.12.80 do Ministério do Trabalho
 - Formação profissional para o artesanato

ANEXO II

Moradas úteis



Comissão da Condição Feminina (CCF)
Av. Elias Garcia, 12-1.º
1000 Lisboa

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)
Ministério do Trabalho
Av. da República, 62-8.º-E
1000 Lisboa

Escola Nacional de Saúde Pública
Ministério dos Assuntos Sociais
Av. Padre Cruz
Lisboa

Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas (IAPMEI)
Rua Rodrigo da Fonseca, 73
1000 Lisboa

Instituto do Emprego e Formação Profissional
Rua de Xabregas, 52
Lisboa

Instituto Nacional de Estatística (INE)
Av. António José de Almeida, 5
Lisboa

Instituto de Orientação Profissional (IOP)
Largo Trindade Coelho, 20-21
Lisboa

Instituto das Participações do Estado (IPE)
Av. Júlio Diniz, 11
Lisboa

Laboratório Nacional de Engenharia Civil (LNEC)
Av. Brasil, 101
Lisboa

Laboratório Nacional de Engenharia e Tecnologia Industrial (LNETI)
Rua S. Pedro de Alcântara, 79
Lisboa

Ministério do Trabalho e da Segurança Social
Praça de Londres, 2
1000 Lisboa

BIBLIOGRAFIA

1. ALMEIDA, H. M. — *Factores determinantes das diferenciações salariais inter-indústrias*. Ministério do Trabalho, Lisboa, 1974.
2. AZEVEDO, Lígia Chaves de — *Problema de educação e da formação profissional das mulheres, no âmbito da formação familiar rural e urbana*. Direcção-Geral dos Serviços Agrícolas da Secretaria de Estado da Agricultura, Lisboa, 1969.
3. CARRILHO, Maria José — *Alguns dados estatísticos sobre a mulher*. Serviços Centrais do INE, Lisboa, 1975.
4. CARVALHO, Odete Esteves — *Remunerações femininas e diferenciações salariais entre mulheres e homens — estudo analítico*. Lisboa, MT, 1974, 92 p. (Série Estudos, 23).
5. CITE — *Trabalho e emprego das mulheres em Portugal*. Lisboa, ed. do A, 1982, 118 p.
6. *Discriminações salariais contra as trabalhadoras portuguesas e remunerações praticadas*. «Boletim da Comissão da Condição Feminina», Lisboa (8) Abril-Junho 1977, p. 8-13.
7. *Discriminações contra as mulheres no trabalho*. «Boletim da Comissão da Condição Feminina», Lisboa (5) Julho-Setembro 1976, p. 1-20.
8. *Imagens da mulher na vida profissional*. «Boletim da Comissão da Condição Feminina», Lisboa (4) Outubro-Dezembro 1978, p. 7-35.
9. MOURA, João — *Emprego e formação profissional extra-escolar no Continente*. Departamento de Estudos e Planeamento do Ministério do Trabalho, Lisboa, 1979.
10. NUNES, Maria do Carmo — *A mulher no emprego em Portugal*. «Boletim da Comissão da Condição Feminina», Lisboa (1) Janeiro-Março 1979, p. 19-28.
11. *A participação feminina em três profissões liberais — advocacia, medicina e engenharia*. «Boletim da Comissão da Condição Feminina», Lisboa (1) Janeiro-Março 1978, p. 16-22.
12. ROMÃO, Isabel — *A situação das mulheres portuguesas perante a educação*. Lisboa, Comissão da Condição Feminina, 1978 (Col. Cadernos da Condição Feminina, 4).
13. SILVA, Maria Manuela — *L'emploi des femmes au Portugal*. CEE 1982.
14. SILVA, M. — *O emprego das mulheres em Portugal, a «mão invisível» na discriminação sexual no emprego*, Ed. Afrontamento, 1983.
15. VERMELHO, Lídia — *A discriminação entre homens e mulheres — análise das convenções colectivas 1980*. «Boletim da Comissão da Condição Feminina» Lisboa (4) Outubro-Dezembro 1981, p. 5-26.