

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

Políticas e Circunstâncias

ESTUDOS 7

Virgínia Ferreira
(organizadora)



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

**Virgínia Ferreira
(organizadora)**

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

CITE, 2010

COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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

Colecção: “Estudos”

Organização: Virgínia Ferreira

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

Execução gráfica: Editorial do Ministério da Educação

Depósito Legal: 315 536/10

ISBN: 978-972-8399-47-4

Tiragem: 2000 exemplares

Lisboa, 2010

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

Índice Geral

Índice de quadros e gráficos	7
Notas biográficas	11
Prefácio	17
INTRODUÇÃO	23
Cap. 1 Genealogia da lei da igualdade no trabalho e no emprego desde finais do Estado Novo	31
<i>Rosa Monteiro</i>	
1. Introdução	31
2. A abertura de estruturas de oportunidades políticas com a democratização e a internacionalização	33
3. Os contributos do “feminismo institucional” para a produção da Lei da Igualdade	39
3.1. Regulamentação do trabalho feminino: a primeira oportunidade	39
3.2. O pós-25 de Abril e o primeiro governo provisório ..	42
3.3. Institucionalização e <i>lobbying</i> pela agenda da igualdade no trabalho e emprego	45
3.4. O impulso final com uma nova aliada: a Secretária de Estado do Trabalho	47
4. Considerações Finais	52
5. Epílogo	53
Referências bibliográficas	54
Cap. 2 A construção da igualdade de homens e mulheres no trabalho e no emprego na lei portuguesa	57
<i>Maria do Céu da Cunha Rêgo</i>	
1. Introdução	57
2. O que mudou na lei	59
2.1. O reconhecimento da igualdade de homens e mulheres pelo Direito português	59
2.2. O reconhecimento do igual valor social eminente da maternidade e da paternidade e a sua protecção como parte integrante do Direito do Trabalho	68
2.3. O reforço legal da coerência do sistema	71
2.4. Os códigos do trabalho – 2003/2004 e 2009 – e legislação avulsa sua contemporânea: avanços e retrocessos ..	73
3. O estado da arte	83
4. O que a lei fez mudar	86
5. Perspectivas de desenvolvimento	92

Cap. 3	Gestão, trabalho e relações sociais de género	99
	<i>Gina Gaio Santos</i>	
	1. Introdução	99
	2. Perspectivas de análise sobre a carreira das mulheres na gestão	100
	2.1. A perspectiva centrada no indivíduo	100
	2.2. A perspectiva centrada na situação	102
	2.3. A perspectiva centrada na “genderização” da/s cul- tura/s organizacional/ais.....	104
	3. Debates actuais e novos caminhos na teoria organizacional	107
	3.1. A liderança feminina: do quimérico ao real	107
	3.2. A relação entre o trabalho e a vida privada e familiar	110
	3.3. Da igualdade de oportunidades à (gestão da) diver- sidade.....	117
	3.4. Os estudos sobre homens e masculinidade/s.....	125
	4. Notas conclusivas	131
	Referências bibliográficas	132
Cap. 4	A evolução das desigualdades entre salários masculinos e femininos: um percurso irregular	139
	<i>Virgínia Ferreira</i>	
	1. Introdução	139
	2. A evolução das desigualdades salariais (no sector privado) nos últimos trinta anos	144
	3. Factores institucionais na formação dos salários.....	156
	4. As práticas das empresas e o <i>family gap</i>	161
	5. A discriminação salarial das mulheres na literatura.....	165
	6. O que é mais importante – o que fazes, onde o fazes ou quem és?	170
	7. Políticas públicas com impacto na igualdade de remuneração entre mulheres e homens – a acção da CITE	173
	8. Tendências nos sistemas de remuneração	181
	Bibliografia	185
Cap. 5	Trinta anos de educação, formação e trabalho: convergências e divergências nas trajectórias de mulheres e de homens	191
	<i>Margarida Chagas Lopes e Heloísa Perista</i>	
	1. Introdução	191
	2. A transição para os anos 1970-1980	192
	3. Os anos 1980 e 1990.....	197
	4. A década de 2000.....	202
	5. Conclusão	211
	Bibliografia	214

Cap. 6	Escola e construção da igualdade no trabalho e no emprego	217
	<i>Helena C. Araújo</i>	
	1. Introdução	217
	2. Que mudanças na escola nos últimos 30 anos?	219
	2.1. Em torno do acesso feminino aos vários níveis de ensino	220
	2.2. Aproveitamento escolar	222
	2.3. A partir daqui, reconhecimento no mundo de trabalho para as qualificações escolares das mulheres?	224
	3. Os estudos em torno de discriminação e igualdade de oportunidades	228
	4. Intervenção do Estado e políticas da igualdade	232
	5. Celebrar o sucesso escolar das raparigas como grupo de género?.....	235
	6. Breves conclusões.....	237
	Referências bibliográficas	238
Cap. 7	Uma igualdade contraditória? Género, trabalho e educação das “elites discriminadas”	247
	<i>João Manuel de Oliveira, Susana Batel e Lígia Amâncio</i>	
	1. Introdução	247
	2. A igualdade na Lei	247
	3. A igualdade de facto: evidência empírica	249
	4. Contradições entre uma igualdade <i>de jure</i> e a desigualdade de facto: a “natureza feminina” como discurso assimétrico..	254
	Referências bibliográficas	258
Cap. 8	A (des)igualdade de género e a precarização do emprego	261
	<i>Sara Falcão Casaca</i>	
	1. Introdução	261
	2. Enquadramento: a precarização do emprego e a sua femi- nização	262
	2.1. Flexibilidade de trabalho e precariedade.....	264
	3. Actividade e emprego feminino e masculino	267
	3.1. Taxas de actividade segundo uma perspectiva dia- crónica.....	267
	3.2. Emprego feminino.....	269
	4. Situações de emprego não permanentes: a precariedade contratual.....	272
	5. O regime a tempo parcial involuntário	276
	6. A condição de desempregados/as	280
	7. Comentários e reflexões finais.....	283
	Bibliografia	285
	Anexos	290

Cap. 9	Mulheres e feminilidade em culturas ocupacionais de hegemonia masculina	293
	<i>Sofia Marques da Silva</i>	
	1. Introdução	293
	2. Revisão do estado da arte relativamente à problemática ..	295
	3. A feminização em algumas profissões nos últimos 30 anos...	299
	3.1. O caso da engenharia	301
	3.2. O caso do jornalismo.....	307
	3.3. O caso das forças armadas	312
	4. Impacto da intervenção do Estado através das políticas de igualdade	316
	5. Perspectivas de desenvolvimento	319
	6. Considerações finais	321
	Referências bibliográficas	325
Cap. 10	A actividade comercial: uma reflexão sobre a feminização, juvenilização e precarização laboral	333
	<i>Sofia Alexandra Cruz</i>	
	1. Introdução	333
	2. Evolução do emprego terciário: notas sobre a actividade comercial.....	334
	3. A organização da actividade comercial e a conciliação de universos profissionais, familiares e pessoais	340
	3.1. Hipermercados e centros comerciais: a questão dos horários de funcionamento e trabalho	340
	3.2. O trabalho a tempo parcial e a conciliação das esferas profissional, familiar e pessoal	342
	3.2.1. Rotinas e resistências no trabalho	346
	4. Políticas de intervenção estatal: uma retrospectiva sobre a regulação dos horários dos estabelecimentos comerciais ..	347
	5. Cenários de desenvolvimento futuro	352
	Bibliografia	354

Introdução

Passados 30 anos sobre a entrada em vigor da Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, a “Lei da Igualdade” fundadora da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, justifica-se amplamente fixar uma reflexão pluridisciplinar sobre o que têm sido as mudanças no sistema de emprego em Portugal sob a égide de uma nova norma legal de enquadramento das relações de trabalho, em geral, e da relação salarial, em particular, ao longo deste período.

A entrada massiva das mulheres no mercado de trabalho está entre os fenómenos unanimemente apontados como os que mais têm determinado as recomposições sociais verificadas ao longo das últimas décadas em Portugal. Podemos destacar as seguintes transformações: por um lado, o apagamento ou mesmo superação do défice de investimento em capital humano tradicionalmente registado entre mão-de-obra feminina e masculina, com o reforço da presença feminina em todos os níveis do ensino e da formação profissional; por outro lado, o aumento da vida activa das mulheres e a passagem para um modelo de actividade mais contínuo, com menos interrupções por motivos familiares, em parte devido à forte adesão das mulheres com filhos pequenos à actividade económica e à extraordinária quebra da fecundidade; e, finalmente, a progressiva integração das mulheres em profissões das quais eram excluídas.

Durante a década de 1970, ao invés do que sucedeu na maioria dos países da OCDE, onde a crise se traduziu na estagnação das actividades económicas e na retracção do emprego, em Portugal não se registou qualquer perda no volume dos postos de trabalho. Os enormes investimentos do sector público produtivo, depois das nacionalizações levadas a cabo em 1975, e a expansão do consumo do sector público administrativo ao longo de toda a segunda metade da década muito terão contribuído para que assim tenha acontecido. A intervenção estatal traduziu-se em iniciativas de apoio à manutenção de postos de trabalho, de viabilização económica de muitas empresas e de alterações da relação salarial que tiveram um impacto directo sobre o movimento de criação-supressão de emprego (como analisou Maria João Rodrigues, por exemplo). Na verdade, entre nós, as políticas económicas dos anos 1970 foram pautadas por preocupações essencialmente redistributivas e transformadoras da relação salarial, imprimindo-lhe uma marcada feição fordista, ou seja, seguindo um modelo entretanto já em crise na Europa. Foram, então, tomadas medidas que tiveram um impacto directo no aumento do emprego feminino, como foi o

caso da fixação do salário mínimo, do subsídio de desemprego e da licença de maternidade de 90 dias e outros direitos na gravidez, na maternidade e na assistência à família. Dentre estes direitos, importa destacar os seguintes: na gravidez — dispensa de trabalho, sem perda de regalias ou de remunerações, para permitir idas à consulta médica; na maternidade — licença de parto de 14 semanas, sem perda de tempo de serviço, de remunerações e de subsídios; na assistência aos filhos e outros dependentes — dispensa para as consultas médicas durante a gravidez, dois turnos de uma hora por dia enquanto dura a amamentação e até a criança perfazer um ano de idade, faltas até 30 dias por ano para prestação de assistência em caso de doença das crianças, ou mesmo dois anos de licença especial sem direito a vencimento. A capacidade de assimilação destas transformações por parte da economia portuguesa era, no entanto, bastante limitada e não se estranha assim a relação de tais transformações com a expansão da economia subterrânea e o empolamento do mercado de trabalho paralelo, tendencialmente ocupado por mulheres, sobretudo nas suas modalidades mais precárias. O efeito líquido destas políticas, quer pela expansão dos serviços públicos, quer pela submersão da economia, acabou inelutavelmente por se traduzir na enorme expansão do emprego feminino em Portugal.

A transformação operada na relação salarial, que, ao adquirir algumas dimensões fordistas, tornou a ligação ao mercado de trabalho mais atraente, ao lado da elevação dos padrões de consumo que, constantemente pressionados por altas taxas de inflação (só controladas na década de 1990), foram factores que vieram agudizar a necessidade de multiplicar as fontes de rendimento das famílias e, deste modo, ajudam a explicar os padrões de inserção de mulheres e homens nos mercados de trabalho, em Portugal.

Para além do peso dos factores socioeconómicos, não restam dúvidas de que à actuação do Estado coube uma quota-parte na determinação da evolução observada desde os finais dos anos 1970, sendo, nomeadamente, de assinalar a intervenção no sentido de erradicar as desigualdades que desde sempre existiram nas posições ocupadas por mulheres e homens nos mercados de trabalho, quer através da regulamentação das normas que enquadram as relações de trabalho, quer através da criação de mecanismos específicos que implementem na prática o princípio da igualdade nessas relações. Justifica-se assim que, por um lado, se procure sistematizar as mudanças registadas naquelas posições no mercado de trabalho e, por outro, se avalie o impacto das políticas públicas neste domínio.

Respondendo a anseios que impunham um sentimento cada vez mais claro da urgência da mudança, a maioria dos governos europeus lançou políticas

de igualdade no trabalho e no emprego durante a década de 1970. Portugal, uma vez liberto dos grilhões do Estado autoritário salazarista, não foi excepção. A seguir ao 25 de Abril, lançou-se em políticas de combate à discriminação social, económica, cultural e política das mulheres, que não se limitaram a seguir a inspiração de outros países, procurando antes ir mais além. Estas políticas foram recebidas como uma inevitabilidade decorrente do próprio processo de modernização e de democratização do país.

Portugal passou a ter uma “Lei da Igualdade”, na sequência do trabalho preparatório desenvolvido ao longo de uma década por um grupo de mulheres dedicadas ao serviço público e à emancipação feminina, e bafejadas pelos ventos favoráveis da história, que trouxeram, por exemplo, a necessidade de adaptar o quadro jurídico-legal do país à integração na Comunidade Económica Europeia, que tinha emanado duas directivas relativas à igualdade de ambos os sexos no emprego (a 75/117/CEE, relativa à igualdade salarial, e a 76/207/CEE relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho). Coroando quase dez anos de trabalhos em torno da situação das mulheres no emprego em Portugal e transpondo as duas directivas de promoção da igualdade para a legislação nacional, a chamada “Lei da Igualdade” entrou, finalmente, em vigor em 20 de Setembro de 1979, e tão inovadora era que de poucas adaptações necessitou ao longo das três décadas seguintes (com excepção do alargamento do seu âmbito ao sector público do emprego, através do Decreto-lei n.º 426/88, de 18 de Novembro)

Um dos aspectos mais inovadores deste articulado legal foi o de determinar a criação de um novo mecanismo oficial para a igualdade de mulheres e homens. Tratava-se da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, a CITE, que surgia com uma composição tripartida, reunindo representantes do Estado e representantes dos parceiros sociais (patronato e sindicatos) com assento no Conselho Económico e Social em torno da discussão das questões ligadas à discriminação das mulheres no sistema de emprego, mais concretamente com a missão de promover a “real igualdade de facto entre homens e mulheres no que respeita à totalidade das condições materiais que rodeiam a prestação de trabalho”.

Entrávamos na década de oitenta sob os auspícios da institucionalização de direitos, deste modo com melhor protecção para enfrentar a desregulamentação do trabalho que por essa altura estava a penetrar nos mercados, uma vez findo o modelo fordista dos chamados “trinta gloriosos anos do pós-guerra”, e a revolução das tecnologias de informação e comunicação. Desde então

vivenciámos muitos processos sociais complexos: O processo de intensificação atingiu os ritmos do trabalho, a mudança social, a insegurança no trabalho e no emprego e o deslçamento dos saberes-fazer, das relações sociais e dos espaços. No caminho percorrido ao longo dos trinta anos que aqui assinalamos, acompanhámos o fenómeno da feminização do emprego que, não sendo nem causa nem efeito de nenhum destes processos, os afectou de forma determinante no modo como adquirem expressão em cada contexto e foi determinado por eles.

A feminização dos sistemas de emprego foi sendo feita em articulação com outros processos que se conjugam na transformação do modo como trabalhamos e damos significado ao acto de trabalhar. Entre esses processos destacam-se a globalização económica e a organização das empresas em rede; a individualização e projectificação das sociedades; a precarização do trabalho; a flexibilização dos produtos, das modalidades de organização do trabalho, dos colectivos funcionais e dos tempos de trabalho; a intensificação do controlo pelos sistemas tecnológicos e pela procura, da responsabilização e da auto-exploração. A feminização foi simultaneamente condicionada e possibilitada por todos estes processos. Em Portugal, como no resto do mundo, especialmente na Europa.

Objectivo e estrutura da colectânea

Para consubstanciar a reflexão pluridisciplinar procurada, foram incluídos trabalhos de especialistas das várias ciências sociais que têm trabalhado os fenómenos e processos sociais que ocorrem no trabalho e no emprego, do ponto de vista da igualdade de mulheres e homens, como sejam, especialmente, a sociologia, a economia, o direito e a psicologia social.

Neste quadro, o objectivo foi duplo:

1. Por um lado, elaborar um balanço do que têm sido as principais transformações verificadas no trabalho e no emprego entre 1979 e 2009, no que diz respeito às posições que neles ocupam as mulheres e os homens.
2. Por outro lado, realizar uma reflexão sobre o impacto nessas mudanças das políticas públicas, especialmente daquelas que têm como objectivo fundamental a promoção da igualdade de mulheres e homens no mercado de trabalho e no sistema de emprego.

Transversal a todas as abordagens, está também a preocupação de entender o papel que a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego tem tido.

Pensamos ter alcançado plenamente os objectivos prosseguidos, na medida em que se conseguiu não só analisar a evolução empírica dos fenómenos estudados, bem assim como dos referenciais teórico-analíticos que sobre estes têm incidido. Constituiu-se, deste modo, um repositório das análises e estudos que têm sido feitos sobre o mercado de trabalho e o sistema de emprego, em Portugal, sob a perspectiva das “relações sociais de género”. Os ensaios reunidos foram produzidos por investigadores/as com contributos reconhecidos como relevantes para a compreensão da problemática da igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego, independentemente do seu percurso ser mais ou menos longo.

Todos os textos incidem sobre a realidade portuguesa, tendo por isso sido dispensada essa menção explícita na maioria dos respectivos títulos. O facto de a informação versar sobre os mesmos objectos empíricos tornou inevitável que surgissem referências aos mesmos “factos”. Houve a opção propositada de não as evitar porque de cada vez que uma informação é utilizada, por vezes com recurso a fontes diferentes, é porque ocupa um lugar particular no *script* de cada texto e, por isso, acaba por não surgir como sobreposição, antes servindo uma leitura específica com um sentido diferente.

Os temas escolhidos e a sua ordenação permitiram construir um olhar progressivamente mais focalizado sobre as transformações sectoriais do mercado de trabalho e do sistema de emprego. O texto inaugural de Rosa Monteiro ajuda-nos a caracterizar o contexto de liberalização, democratização e de internacionalização que conduziu à elaboração e aprovação da “Lei da Igualdade”, nomeando as pessoas que souberam aproveitar as oportunidades políticas contidas em tal contexto para agir estrategicamente em prol da não discriminação e da igualdade de mulheres e homens. Surpreendentemente, a genealogia que ela traça começa ainda durante o marcelismo, quase na mesma altura em que entra em vigor a lei que impõe o princípio do salário igual para trabalho igual, analisada no segundo texto, de Maria do Céu da Cunha Rêgo, que compara passo a passo os mais importantes articulados legais, em cada um apontando os passos dados (e a dar) no aprofundamento da construção da igualdade na lei portuguesa no trabalho e no emprego, nas suas múltiplas dimensões (especialmente, o direito ao trabalho, a igualdade de retribuição e a protecção da maternidade e da paternidade). As questões em jogo na relação trabalho/família, do ponto de vista sócio-jurídico, são objecto de particular atenção.

No terceiro texto, Gina Gaio Santos explora os factores que têm sido identificados como determinantes das práticas discriminatórias nas organizações, no trabalho e nas estruturas de emprego. A autora revê os desenvolvimentos

teóricos, guiando-nos sobre a pertinência para a sociedade portuguesa das abordagens centradas sobre os estilos de liderança, os modelos identitários de masculinidade e feminilidade, a articulação entre o trabalho e a vida familiar e a gestão baseada nos princípios da igualdade de oportunidades ou da diversidade. Os contextos organizacionais são o seu horizonte mais próximo, mas não deixa que o nosso olhar fique por aí.

Segue-se um escrutínio da evolução das desigualdades salariais entre mulheres e homens desde a década de 1970 revelador da existência de uma tendência para o seu decréscimo, embora ténue e mais claro apenas nos últimos dez anos. Os vários estudos realizados mostram, por outro lado, que essa tendência a nível agregado não abriga de igual modo todos os grupos de pessoas empregadas, nem todas as formas de retribuição.

Os três textos seguintes questionam os impactos dos progressos das mulheres na educação e na formação nas suas posições no mercado de trabalho. Margarida Chagas Lopes e Heloísa Perista sublinham a desvalorização com que são recebidos na sociedade e no mercado de trabalho os esforços das mulheres para superarem o seu défice de escolarização, através da formação, enquanto Helena C. Araújo se centrou nas mudanças que o sistema educativo formal foi experimentando no sentido de promover a igualdade de oportunidades de raparigas e rapazes, nomeadamente no acesso a profissões anteriormente inacessíveis às mulheres ou de acesso restrito a uma pequena elite. Já João Manuel de Oliveira, Susana Batel e Lígia Amâncio enfatizam as desigualdades encontradas nessas posições aparentemente de sucesso para as mulheres. Na leitura complementar dos três textos, mostra-se claramente que o sistema de emprego e o sistema de educação, mesmo na prossecução da chamada “igualdade de oportunidades”, nunca abandonam o princípio regulador da “assimetria simbólica de género” na construção das posições de mulheres e homens no mercado de trabalho.

No contributo de Sara Falcão Casaca, acompanhamos o caminho que a flexibilidade e a precariedade foi delineando nas estruturas do emprego, com resultados altamente penalizantes para homens e mulheres, mas em especial para estas, como sejam o aumento dos vínculos contratuais não permanentes, do emprego a tempo parcial involuntário e do desemprego. No futuro, receia-se que a agilização de despedimentos e a flexibilização de horários de trabalho e de relações de emprego ameacem as posições actuais, intensificando a vulnerabilidade social, em geral.

Observando mais de perto algumas culturas profissionais e relações de emprego em alguns sectores de actividade profissional, concluímos esta

abordagem multidisciplinar aos últimos trinta anos de transformações no mercado de trabalho e no sistema de emprego de Portugal. Sofia Marques da Silva ajuda-nos a compreender como é que a cultura característica de profissões tradicionalmente masculinas, nos campos da engenharia, do jornalismo e das forças armadas, dificulta a integração das mulheres e estas, por seu turno, também não coadjuvam, ao investirem sobretudo na sua “sensibilidade feminina”, que não é reconhecida naqueles contextos de trabalho. Sofia Alexandra Cruz, por fim, analisa as transformações registadas no sector terciário, focalizando em especial o comércio, que, no período analisado, se tornou num grande empregador de mulheres e nos oferece um excelente posto de observação das singularidades da evolução do emprego feminino. As estruturas comerciais, como hipermercados e centros comerciais, praticamente nascidas durante este período, acompanhando a expansão do consumo, são analisadas de forma a identificar os perfis de trabalhadores/as que empregam e as estratégias de conciliação de universos profissionais e pessoais que impõem.

Em termos globais, pensamos que o volume produzido responde aos objectivos traçados, resultando num repositório da evolução dos aspectos fundamentais do mercado de trabalho e do sistema de emprego nos últimos trinta anos, mas também das políticas que os procuraram regular, bem assim como das análises e interpretações teóricas que lhes conferiram legibilidade. Muito embora estes aspectos não tenham sido salientados nesta nota introdutória, a preocupação em atentar na acção do Estado na promoção da igualdade e avaliar a respectiva efectividade foi transversal a todos os textos.

Não quero deixar de assinalar a feliz iniciativa da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego de incluir o apoio a esta publicação nas comemorações do seu trigésimo aniversário. Ao entusiasmo e espírito de partilha de quem produziu os contributos aqui reunidos se deve, evidentemente, a concretização do projecto que agora se conclui sob a forma de livro, uma das melhores invenções da humanidade e que mais tem contribuído para a expansão de ideias que ajudem a melhorar o nosso viver comum. Que na sua vida própria, ora lançada, este possa também para tal concorrer.

Virgínia Ferreira