

COMISSÃO
PARA A IGUALDADE
ENTRE MULHERES
E HOMENS

VALORIZAR O TRABALHO EFFECTIVAR A IGUALDADE



7.^a

CONFERÊNCIA
NACIONAL DA
CIMH CGTP-IN
2 DE JUNHO DE 2017

COMISSÃO
PARA A IGUALDADE
ENTRE MULHERES
E HOMENS

VALORIZAR O TRABALHO EFECTIVAR A IGUALDADE



7^a

**CONFERÊNCIA
NACIONAL DA
CIMH CGTP-IN
2 DE JUNHO DE 2017**

FICHA TÉCNICA

TÍTULO VALORIZAR O TRABALHO – EFECTIVAR A IGUALDADE
7.ª CONFERÊNCIA NACIONAL DA CIMH/CGTP-IN | 2 JUNHO 2017 | LISBOA

AUTOR COMISSÃO PARA A IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS – CIMH/CGTP-IN

DESIGN CARLOS JORGE

IMPRESSÃO REGISET – COMUNICAÇÃO E ARTES GRÁFICAS

TIRAGEM 500 EXEMPLARES

DATA NOVEMBRO 2017

ISBN 978-989-8430-20-5

DEPÓSITO LEGAL 424652/17

ÍNDICE**7.ª CONFERÊNCIA NACIONAL DA CIMH/CGTP-IN | 2 JUNHO 2017 | LISBOA****INTERVENÇÃO DE ABERTURA**

| | |
|--|----|
| FÁTIMA MESSIAS (<i>Coordenadora da CIMH/CGTP-IN</i>) | 06 |
| Intervenção de MANUELA ASSUNÇÃO (<i>USDE</i>) | 09 |
| Intervenção de ISaura MADEIRA (<i>FENPROF</i>) | 10 |
| Intervenção de CELESTE LEIRIAS (<i>DN/CIMH</i>) | 12 |
| Intervenção de ADRIANA ROCHA (<i>STCCVCN</i>) | 14 |
| Intervenção de OLINDA LOUSÃ (<i>STEC</i>) | 16 |
| Intervenção de ALCINO SANTOS (<i>SITE NORTE</i>) | 19 |
| Intervenção de ANDREA ARAÚJO (<i>DN/CIMH</i>) | 21 |
| Intervenção de MARIA JOSÉ AFONSECA (<i>USAM</i>) | 24 |
| Intervenção de JOÃO LOUCEIRO (<i>SPRC</i>) | 26 |
| Intervenção de CÉLIA PORTELA (<i>DN/CIMH</i>) | 30 |
| Intervenção de MARIANA ROCHA (<i>SINTAB</i>) | 33 |
| Intervenção de MARIA JOSÉ MADEIRA (<i>CESP</i>) | 34 |
| Intervenção de GABRIELA GONÇALVES (<i>SITE - CSRA</i>) | 36 |
| Intervenção de TERESA CYRNE (<i>SINTAF</i>) | 37 |
| Intervenção de PATRÍCIA TEIXEIRA (<i>USS</i>) | 39 |
| Intervenção de RUTE SILVA (<i>S.TÉXIL B.BAIXA</i>) | 42 |
| Intervenção de ZORAIMA PRADO (<i>SEP</i>) | 44 |
| Intervenção de SANDRA BARATA (<i>SITE - CN</i>) | 47 |
| Intervenção de MARIA DAS DORES GOMES (<i>FESAHT</i>) | 50 |
| Intervenção de PAULA BRAVO (<i>DN/CIMH</i>) | 52 |
| Intervenção de SÍLVIA RIBEIRO (<i>USCB</i>) | 54 |
| Intervenção de VANDA FIGUEIREDO (<i>STAL</i>) | 56 |
| Intervenção de AIDA HIGINO (<i>S.HOTEL.SUL</i>) | 58 |
| Intervenção de BRÍGIDA BATISTA (<i>SPGL</i>) | 60 |
| Intervenção de NUNO ALMEIDA (<i>USL</i>) | 64 |
| Intervenção de ZITA ABREU (<i>S.HOTEL.MADEIRA</i>) | 67 |
| Intervenção de GRACIETE CRUZ (<i>DN/CIMH</i>) | 70 |
| Intervenção de ANA PAULA CANOTILHO (<i>SPN</i>) | 73 |
| Intervenção de MARIA INÊS TOMÉ (<i>USG</i>) | 75 |
| Intervenção de JOANA DE JESUS (<i>USP</i>) | 77 |
| Intervenção de ESMERALDA MARQUES (<i>SITE SUL</i>) | 79 |
| Intervenção de ETELVINA RIBEIRO (<i>USDL</i>) | 82 |
| Intervenção de ANA CRISTINA TOMÉ (<i>USDS</i>) | 84 |

INTERVENÇÃO DE ENCERRAMENTO

| | |
|---|----|
| ARMÉNIO CARLOS (<i>secretário-geral da CGTP-IN</i>) | 87 |
|---|----|

RELATÓRIO DE ACTIVIDADES | MANDATO 2013/2017

| | |
|--|-----|
| INTRODUÇÃO | 95 |
| 1. FUNCIONAMENTO DOS ÓRGÃOS, SINDICALIZAÇÃO E PARTICIPAÇÃO DAS TRABALHADORAS | 97 |
| 2. ACÇÃO SINDICAL INTEGRADA NA VERTENTE DA IGUALDADE (ASIVI) | 98 |
| 3. COMEMORAÇÕES DO DIA INTERNACIONAL DA MULHER (8 DE MARÇO) INTEGRADAS NAS SEMANAS DA IGUALDADE | 101 |

| | |
|---|-----|
| 4. SALÁRIO IGUAL PARA TRABALHO IGUAL OU DE VALOR IGUAL | 103 |
| 5. HORÁRIOS DE TRABALHO DIGNOS E CONCILIAÇÃO DO TRABALHO COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL | 104 |
| 6. EXERCÍCIO DOS DIREITOS DE MATERNIDADE E DE PATERNIDADE | 105 |
| 7. RÔMPER COM O ASSÉDIO – EMPREGO COM DIREITOS | 106 |
| 8. INFORMAÇÃO E FORMAÇÃO SINDICAL ESPECÍFICA | 109 |
| 9. DIA INTERNACIONAL PELA ELIMINAÇÃO DA VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES | 110 |
| 10. LIVRO “CGTP-IN – 43 ANOS A CONSTRUIR A IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS – 1970-2013” | 110 |
| 11. LIVRO: “VALORIZAR O TRABALHO – EFFECTIVAR A IGUALDADE” | 111 |
| 12. PARTICIPAÇÕES INSTITUCIONAIS DA CIMH/CGTP-IN | 111 |
| PLANO DEACÇÃO 2017/2021 | 115 |
| INTRODUÇÃO | 116 |
| CAPÍTULO I. VALORIZAR O TRABALHO – EFFECTIVAR A IGUALDADE | 119 |
| 1.1. O CONTRIBUTO E A LUTA DA CGTP-IN E DOS TRABALHADORES PELA IGUALDADE | 119 |
| 1.2. A PARTICIPAÇÃO DAS TRABALHADORAS E O PAPEL DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL ESPECÍFICA | 120 |
| 1.3. A ACÇÃO SINDICAL INTEGRADA PELA IGUALDADE AOS DIVERSOS NÍVEIS DA INTERVENÇÃO SINDICAL | 122 |
| 1.4. O PAPEL DA ACÇÃO REIVINDICATIVA E DA CONTRATAÇÃO COLECTIVA | 124 |
| 1.5. AS FUNÇÕES SOCIAIS DO ESTADO E A EFFECTIVAÇÃO DA IGUALDADE | 124 |
| 1.6. O COMBATE AOS RETROCESSOS DA IGUALDADE NO TRABALHO E NA VIDA | 125 |
| CAPÍTULO II. O DIREITO AO TRABALHO E À ESTABILIDADE NO EMPREGO | 130 |
| CAPÍTULO III. A VALORIZAÇÃO DOS SALÁRIOS E A IGUALDADE SALARIAL ENTRE MULHERES E HOMENS | 133 |
| CAPÍTULO IV. A ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO E O DIREITO À CONCILIAÇÃO COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL | 137 |
| CAPÍTULO V. A MELHORIA E A DIGNIFICAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO | 139 |
| 5.1. A FUNÇÃO SOCIAL DA MATERNIDADE E DA PATERNIDADE E A EFFECTIVAÇÃO DOS SEUS DIREITOS | 139 |
| 5.2. O COMBATE À REPRESSIONE E A ELIMINAÇÃO DO ASSÉDIO / TORTURA PSICOLÓGICA NO TRABALHO | 143 |
| 5.3. A LUTA CONTRA A INTENSIFICAÇÃO DOS RITMOS DE TRABALHO, A PREVENÇÃO E COMBATE À SINISTRALIDADE E ÀS DOENÇAS PROFISSIONAIS DAS TRABALHADORAS | 146 |
| CARACTERIZAÇÃO E DADOS SOBRE A SITUAÇÃO ACTUAL DAS MULHERES EM PORTUGAL | 149 |
| OS HORÁRIOS DE TRABALHO E A CONCILIAÇÃO COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL | 160 |
| A NATALIDADE E OS DIREITOS DE MATERNIDADE E PATERNIDADE | 162 |
| O DESEMPREGO | 164 |
| AS DESIGUALDADES NA PROTECÇÃO SOCIAL | 166 |
| LINHAS PRIORITÁRIAS DE INTERVENÇÃO | 169 |
| DIRECÇÃO NACIONAL DA CIMH / CGTP-IN MANDATO 2017/2021 | 173 |

**Link do vídeo inicial
da 7.ª Conferência:**

<http://www.cgtp.pt/cgtp-in/organizacoes-especificas/comissao-de-igualdade-mulheres-homens/10752-video-de-abertura-da-7-conferencia-nacional>





INTERVENÇÃO DE ABERTURA

FÁTIMA MESSIAS
COORDENADORA DA CIMH/CGTP-IN

Ao longo deste mandato, marcado na sua parte final, pela mudança no quadro político nacional para a qual foi decisivo o contributo da luta prolongada dos trabalhadores, desenvolveu-se um intenso e alargado trabalho sindical pela Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens da CGTP-IN, pelas comissões para a Igualdade de diversos Sindicatos, Federações e Uniões e por todo o Movimento Sindical Unitário, em torno da valorização e efectivação da igualdade no trabalho e na vida.

Como retratamos no filme de abertura desta Conferência, apesar das reposições conquistadas e dos avanços alcançados, permanecem muitos problemas por resolver e muitos direitos por cumprir, que continuam a exigir da CGTP-IN e do MSU uma intervenção permanente a todos os níveis – no local de trabalho, na rua, junto das instituições.

Os casos reais nele relatados na primeira pessoa pretendem convidar-nos a debater, a reflectir, a intervir, a propor, a reivindicar, a continuar a lutar pela transformação desta realidade, tendo em conta o conhecimento e a identificação dos problemas concretos mais sentidos pelos trabalhadores e em especial pelas mulheres trabalhadoras.

Integradas na luta geral pela valorização do trabalho e dos trabalhadores, pela defesa e valorização das Funções Sociais do Estado e dos Serviços Públicos, trazemos a esta Conferência seis áreas essenciais para a intervenção sindical nesta área específica.

Desde logo, a luta continuada pela estabilidade e segurança no emprego e a eliminação da precariedade laboral que afecta tantas mulheres, e em especial, as jovens raparigas. A precariedade não é, nem aceitamos que seja, uma situação natural. Não é normal nem natural trabalhar com a ameaça permanente do desemprego.

A precariedade promove a insegurança e a angústia, condiciona a liberdade e o direito de organização da vida pessoal e familiar.

Lutamos e lutaremos pela efectivação de políticas e de medidas que combatam a precariedade do emprego e a subcontractação de trabalhadores, no âmbito da Campanha contra a Precariedade da CGTP-IN, reclamando a revisão das normas gravosas da legislação do trabalho, uma maior e mais eficaz fiscalização por parte das entidades inspectivas, sempre na perspectiva de que a um posto de trabalho permanente deve corresponder um vínculo de trabalho efectivo.

Uma segunda área de intervenção, tem a ver com o combate às discriminações salariais entre homens e mulheres, sabendo-se que a desvalorização do trabalho das mulheres constitui, desde logo, um benefício para o patronato, uma penalização para as trabalhadoras e para as suas famílias e compromete o desenvolvimento do país.

Há que eliminar as discriminações directas e indirectas, de modo a desconstruir estereótipos entre homens e mulheres, integrar medidas de promoção e salvaguarda da igualdade retributiva na contratação colectiva e nas propostas reivindicativas, em conjunto com a luta pelo aumento geral dos salários e do salário mínimo nacional.

Uma outra área essencial tem a ver com a conciliação do trabalho com a vida familiar e pessoal, que é indissociável da duração e da forma de organização do tempo de trabalho. Efectivamente, o melhor caminho para assegurar a conciliação passa pela redução do horário de trabalho e a consagração das 35 horas de trabalho normal semanal, sem perda de direitos.

Complementarmente, há que lutar pela criação e reforço das infra-estruturas sociais de apoio (infância e velhice), a preços acessíveis e por uma melhor rede de transportes públicos que responda às necessidades dos trabalhadores e das populações.

A quarta área estratégica de intervenção passa pela defesa e exercício dos direitos de maternidade e de paternidade, pois apesar de consagrados na Constituição, na lei e na contratação colectiva, são alvo de constantes ataques patronais.

É ilegal negar o direito à dispensa diária para amamentação ou aleitação, fazendo sobrepor os interesses das entidades patronais aos interesses das crianças, mas estas situações continuam a acontecer e retratam as tentativas de retrocesso social e de abuso do poder patronal.

Há que continuar a luta pela despenalização absoluta, na aferição da assiduidade, através de sistemas de avaliação de desempenho, das ausências motivadas pelo exercício dos direitos de maternidade e de paternidade, para efeitos de atribuição de prémios ou outras retribuições variáveis.

A quinta área específica prende-se com o combate ao assédio no trabalho.

Desde logo sabendo identificar as situações de assédio, para o combater e eliminar, pela consagração do emprego com direitos e com dignidade.

Não podemos permitir que práticas patronais de autênticas torturas psicológicas no trabalho se transformem numa fatalidade com a qual temos de continuar a viver.

Difícilmente se combate o assédio de forma isolada. Estar sindicalizado, é a primeira forma de responder ao isolamento e de combater o medo.

É urgente a acentuação deste combate sindical, a par e passo com o combate à precariedade, pela afirmação dos direitos e exigência de alteração da legislação actual, no sentido do

alargamento da inversão do ónus da prova para todas as situações de assédio, bem como da protecção das testemunhas e a criminalização das entidades e responsáveis pelas práticas de assédio sobre os trabalhadores, sendo que as mulheres trabalhadoras continuam a representar o maior número de vítimas desta exacerbada forma de exploração laboral.

A sexta e última área concreta, tem a ver com a realidade pouco reconhecida das doenças profissionais, em especial das lesões músculo-esqueléticas, que afectam maioritariamente as mulheres trabalhadoras.

Esta é uma realidade silenciosa, tem origem na segregação profissional que provoca desgastes diferenciados, nos intensos ritmos de trabalho, na ausência de pausas, nas más condições ergonómicas para o desempenho das funções profissionais e numa ausência geral de investimento patronal na prevenção de riscos e doenças profissionais.

Há muito a fazer nesta área, desde a eleição, formação e intervenção de mais representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, à exigência de implementação de sistemas de prevenção nos locais de trabalho, maior fiscalização, uma eficaz reabilitação médica e profissional, a par da alteração da legislação específica para impedir que os trabalhadores, e em particular as mulheres, continuem a ser consideradas “descartáveis” para o patronato que aposta na rescisão de contratos em vez da promoção e existência de postos de trabalho compatíveis.

Em torno destes problemas concretos, tem sido desenvolvida uma Acção Sindical Integrada na Vertente da Igualdade (ASIVI), que tem vindo a ser uma boa prática organizativa para a resolução de problemas de forma articulada e transversal e para a conquista de bons resultados para os trabalhadores, mulheres e homens, com efeitos também positivos no nível de sindicalização e no reforço da organização de base, sendo que as mulheres constituem a maioria das novas sindicalizações nos Sindicatos da CGTP-IN e também estão em maior número como delegadas sindicais.

Tudo isto se encontra sintetizado no Relatório de Actividades proposto a esta Conferência e, no sentido da sua continuidade e aprofundamento, está perspectivado no Plano de Acção que iremos discutir.

Para este trabalho continuamos a contar com quadros sindicais, mulheres e homens, empenhados e dinâmicos, em estreita ligação com os trabalhadores. E com mais Comissões para a Igualdade, activas e intervenientes, nos Sindicatos, nas Federações e nas Uniões.

É este o rumo de intervenção sindical que vos propomos.
Vamos, então, ao debate!



MANUELA ASSUNÇÃO
USDE

Em primeiro lugar saúdo todas e todos os camaradas presentes nesta 7ª Conferência da CIMH/CGTP-IN. É a partir dos locais de trabalho, com conhecimento dos problemas concretos dos trabalhadores, que se estrutura a organização sindical, que se garante a capacidade reivindicativa e se consolida a unidade dos trabalhadores na luta pelos seus direitos. Foi com base nestes princípios que há três anos nos propusemos trabalhar a questão da igualdade de forma integrada.

Foi graças ao envolvimento dos sindicatos na discussão colectiva sobre a igualdade, que se realizou em 2015 uma manifestação no dia 8 de Março, Dia Internacional da Mulher. Esta acção preparou o trabalho do ano seguinte durante o qual identificámos problemas concretos que nos obrigaram a intervir.

A propósito do Dia Internacional da Mulher, a USDE costuma organizar várias iniciativas nos locais de trabalho que culminam com um jantar comemorativo.

Este ano tivemos uma Semana da Igualdade de intensa actividade da qual destacamos a realização de debates e acções de sensibilização sobre as temáticas do assédio no local de trabalho e dos direitos de parentalidade.

Participámos nas reuniões da Direcção da CIMH/CGTP-IN, assim como no Roteiro Contra a Precariedade exigindo respeito pelos direitos dos trabalhadores.

Fizemos, pela primeira vez, no Hospital do Espírito Santo, de Évora, um plenário conjunto de dois sindicatos que intervêm naquele local de trabalho.

Conseguimos que a administração do Hospital se sentasse à mesa das negociações com o Sindicato da Função Pública e com a USDE com o intuito de discutir um problema concreto de assédio que, não estando ainda resolvido, terá solução em breve.

Na sequência de todas as iniciativas realizadas, conseguimos sindicalizar, no distrito de Évora, 1.400 trabalhadores, dos quais 35% são mulheres e elegemos 130 delegados sindicais.

Neste distrito verificamos que os sindicatos constituintes da USDE integram nas suas listas da Direcção quadros sindicais mulheres, o que igualmente se verificou na eleição da nova Direcção da USDE no dia 1 de Junho.

Para terminar, reforçamos a ideia de que é importante que os sindicatos criem as suas comissões para a igualdade ou definam um responsável para esta área de trabalho.



ISAURA MADEIRA
FENPROF

Começo, em nome da FENPROF, por saudar esta Conferência, como um espaço privilegiado de reflexão e de luta contra as discriminações entre mulheres e homens que se continuam a verificar no mundo do trabalho e na sociedade em geral, e pela conquista de uma efectiva igualdade de oportunidades.

Passados quatro anos sobre a 6ª Conferência, muita coisa se alterou, o governo de direita de então foi derrubado, fruto da luta das trabalhadoras e dos trabalhadores. Temos hoje um governo com o apoio da esquerda, algumas promessas foram feitas, alguns direitos foram repostos, mas a expectativa criada está longe de ser atingida.

No que aos professores diz respeito, o descongelamento das carreiras não se efectivou, a reorganização dos horários de trabalho não se fez, um regime de aposentação especial para os professores não se criou, a lei que pretende combater a precariedade no Estado não se aplica aos professores, excluindo assim, milhares deles.

A revisão do actual modelo de gestão das escolas não se fez, a transferência de competências ao nível da educação para as autarquias volta de novo a ser uma possibilidade, os pais que gozem da licença de parentalidade e que sejam professores de cursos profissionais são altamente penalizados, sendo obrigados a repor as aulas em períodos de interrupção lectiva, ou no seu período de descanso, contrariando a lei que considera a maternidade e paternidade como valores sociais eminentes.

Há portanto muitas razões para continuar a lutar, o dia de amanhã será uma etapa importante, assim como as formas de luta ontem anunciadas pela FENPROF.

Ainda falando de educação, sendo hoje as alunas e professoras a maioria nas universidades portuguesas, só duas universidades, a de Évora e a Católica, têm uma reitora, confirmando assim, a maior dificuldade das mulheres em acederem aos lugares de chefia.

A Escola continua a transmitir e a reproduzir os modelos de género que existem na sociedade, em que a mulher continua a ser discriminada e dominada, pretendendo-se que o seu papel continue a ser predominantemente no lar, cuidando de filhos e idosos.

A retirada dos currículos da educação para a cidadania, retirou também a possibilidade de nas escolas se desenvolverem projectos que contrariem estas formas de organização

social que nos meios de comunicação são muitas vezes difundidas como situações normais. O aumento da violência no namoro, a par da violência doméstica é por todos reconhecida, sem que existam nas escolas políticas e projectos que contrariem estes comportamentos.

Contudo, muito trabalho foi feito no tempo que mediou a 6ª e a 7ª Conferência, tendo a Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens da CGTP desenvolvido um trabalho meritório no combate por melhores condições de vida das trabalhadoras e trabalhadores, na luta contra as discriminações de género e por uma efectiva igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, como se pode observar no Relatório de Actividades.

Se o caminho para a igualdade se faz caminhando, penso que ao longo destes 4 anos fizemos uma longa caminhada.

No entanto, estamos longe de chegar à meta, mas esta Conferência certamente que nos permite caminhar em frente no sentido da melhoria das condições de vida de trabalhadoras e trabalhadores e na concretização de uma efectiva igualdade de género.

O Plano de Acção e as Linhas Prioritárias de Intervenção permitir-nos-ão continuar a fomentar a criação de comissões de igualdade em todos os Sindicatos e Federações, e com isso fomentar o trabalho sindical nos locais de trabalho.

No que à Educação diz respeito, continuaremos a apostar na formação de professores, mas também na criação de um *kit* com estratégias e recursos que facilitem a criação de projectos nas escolas, que possibilitem a análise, discussão e intervenção e contribua para a mudança de mentalidades e comportamentos.



ACÇÃO SINDICAL INTEGRADA NA VERTENTE DA IGUALDADE

CELESTE LEIRIAS
DN CIMH

A nossa intervenção sindical assenta no princípio de que é a partir dos locais de trabalho que a unidade se constrói, com o conhecimento e tratamento dos problemas concretos dos trabalhadores.

Foi assim que há 3 anos, ao nível da Comissão Distrital para a Igualdade entre Mulheres e Homens, da União dos Sindicatos do Distrito de Évora, nos propusemos trabalhar a área da igualdade de forma integrada, priorizando um local de trabalho estratégico – o Hospital do Espírito Santo, em Évora – identificando problemas e respondendo aos anseios dos trabalhadores, em grande número mulheres, de diferentes sectores profissionais – assistentes operacionais, enfermeiras, cozinheiras, trabalhadoras da limpeza – definindo objectivos e métodos de trabalho.

Na altura, a pouca organização sindical interna actuava dispersa e irregularmente, a partir dos 4 Sindicatos respectivos da CGTP-IN: Funções Públicas e Sociais, Enfermeiros, Alimentação e Limpeza, Portaria e Vigilância.

Também aqui se tornou necessário, a partir da União, juntar e estabelecer linhas de intervenção comuns, prioritárias e transversais.

Ora camaradas, como já estamos habituados a arregaçar as mangas, fomos à luta e demos passos positivos.

Começámos por realizar bancas informativas e de contacto à porta do Hospital. Não foi de imediato, mas aos poucos, com a nossa persistência, começou a crescer o interesse dos trabalhadores pela informação acerca de direitos específicos e gerais, iniciando-se um processo de contactos regulares, que originou o crescimento da sindicalização nos vários Sindicatos.

Passado algum tempo, algumas trabalhadoras disponibilizaram-se para serem eleitas delegadas sindicais.

Mais adiante, fizemos plenários promovidos em conjunto pelos vários sindicatos e na discussão dos problemas concretos, rapidamente se percebeu que muitos deles eram comuns a diferentes áreas profissionais, como os obstáculos que sentiam no gozo da

licença de amamentação, do direito a horário flexível para acompanhamento de filhos até 12 anos de idade, para além das reivindicações comuns de aumento de salários e melhoria geral das condições de trabalho dentro do Hospital.

Recentemente, graças a um trabalho sindical permanente que passou a existir, foi detectado um problema grave de pressão, intimidação e assédio num sector do Hospital, que já tinha conduzido duas trabalhadoras para a situação de baixa médica e que mantinha todos os restantes trabalhadores num clima permanente de medo e ansiedade.

E pela primeira vez, nestes 3 anos, depois de muitas cartas sem resposta por parte de diversas trabalhadoras dirigidas à Administração do Hospital, graças ao envolvimento das mesmas e à sua determinação em agir em defesa dos seus direitos, a Administração do Hospital viu-se obrigada a reunir com as delegadas sindicais e com a União.

Conseguiu-se de imediato o compromisso de resolução de várias reivindicações apresentadas, muitas delas já solucionadas e outras em negociação.

Foi com esta estreita e regular ligação a este local de trabalho e aos seus trabalhadores, no âmbito do tratamento das matérias relacionadas com a igualdade entre mulheres e homens, que levou ao crescimento da sindicalização, que elegemos delegadas e responsabilizámos novos quadros que se destacaram pela sua firmeza e coragem na luta contra as discriminações e pela dignificação do trabalho.

Integrámos novos quadros sindicais mulheres na Direcção Distrital da União que realizou ontem a sua Conferência Distrital.

Para além de valorizarmos os avanços positivos registados, é importante que os sindicatos criem as suas comissões para a igualdade e definam responsáveis por esta importante área de trabalho sindical integrado, na vertente da igualdade. Vale a pena!



ADRIANA ROCHA
STCCVCN

Em nome do meu Sindicato (Sindicato da Construção e Cerâmica Viana e Norte) saúdo todas as mulheres e homens presentes nesta 7ª Conferência para a Igualdade entre Mulheres e Homens, da CGTP-IN.

Chamo-me Adriana e sou delegada sindical na empresa SPIANA que tem como actividade o fabrico de cerâmica fina e louça decorativa.

Pretendo partilhar convosco o que se passa comigo naquela empresa e a pressão constante que me é feita, a partir do momento que me sindicalizei!

Esta empresa é recente, existe há menos de 3 anos e foi constituída com apoios directos do IEFP onde os trabalhadores foram admitidos directamente do Centro de Emprego!

Saliente-se também que esta empresa, como a imensa maioria do sector – percebi mais tarde – paga aos trabalhadores da produção, somente o salário mínimo nacional, e pasmem-se, camaradas, o subsídio de refeição é de 1,5€ por dia e para cúmulo, temos todos - os trabalhadores da produção – a categoria profissional de auxiliares de produção! Alteração constante dos horários de trabalho unilateral e sem qualquer aviso-prévio!

Banco de horas, sem qualquer informação/ divulgação ou aceitação dos trabalhadores! Explicou-nos o Sindicato mais tarde que não pode ser assim e como tal já estamos a contestar!

Por tudo isto e não só, senti a necessidade de me sindicalizar a partir do momento que me apercebi das tropelias e injustiças praticadas, a mim e aos colegas, impostas pelo meu patrão! Pouco tempo depois, fui eleita delegada sindical pelos colegas, e, logo chegada a informação da minha eleição ao patrão, este imediatamente trocou-me de horário. Até hoje.

Antes fazia 9h -17h50 (as pausas de 10 minutos da manhã e os 10 m da tarde, para ele, não contam como tempo de trabalho! O meu Sindicato já fez pedido de inspecção à ACT para aferirem esta e outras ilegalidades!)

Desde essa data, faço o horário das 11h às 19h40, isolada naquele trabalho que me destinaram onde não posso falar com ninguém nem mesmo ajudar aqueles que me peçam esclarecimento sobre a minha anterior função!

Passei a ser vigiada pelo patrão, insinuava que só queira passear, tive que inclusive pedir à minha médica de família um atestado para poder ir ao wc sem restrição, devido a várias infecções urinárias que ganhei desde que fui para ali trabalhar, em que ele não acreditava como verdadeira! Contesta os atestados e diz que são falsos, mente à força toda e diz que os colegas afirmam não quererem trabalhar comigo.

Mesmo com o apoio constante, incondicional do meu Sindicato e estruturas intermédias, tem sido muito difícil conter-me e não agredir o meu patrão!

Instaurou-me já 2 processos disciplinares (1 já foi arquivado) com intenção de despedimento! Por mentiras e falsidades, não aceita as minhas justificações do dentista porque diz que não são do Serviço Nacional de Saúde, logo, para ele não são válidas! Pretendi fazer formação noutra área profissional, assim atempadamente solicitei e aceitaram – verbalmente – 2 dias de férias, tendo sido recusado pelo patrão à última da hora e fiquei assim com 2 dias injustificados!

Com a minha entrada no Sindicato e a formação que tive, aprendi que ponho tudo por escrito, a modos que não hajam mais problemas à última da hora.

Acusa-me de não respeitar horários nem o funcionamento da empresa, o qual é completamente mentira, daí haver sistema de ponto; das justificações entregues em mão, diz que eu não reconheço – mas ele sim e bem – que estou metida em maus lençóis, sou desinteressada, não me esforço e que não iria ter vida fácil na empresa, e não tenho mesmo!

Antes disso, em Agosto de 2015, o patrão tirou-nos uma semana de férias já marcadas e compensou-a à frente com pouco aviso de antecedência, sob pena de ficarmos sem as gozar. No ano passado tive um colega que ficou sem férias porque o patrão/ empresa precisou dele quando afinal diziam que não podíamos marcar férias porque ela encerrava!

Na reunião que o Sindicato teve com a Administração em 4 de Abril último, o patrão aproveitou todos os momentos que pôde para injuriar-me, insultar-me e ainda afirmou que iria meter-me mais processos disciplinares (meteu mesmo este 2º processo), onde os dirigentes do sindicato me defenderam, afirmaram que uma pessoa de bem não tem aquela postura arrogante e mal-formada para com aqueles que dão o seu melhor em prol da empresa, mesmo recebendo pouco e tardiamente na maioria dos meses.

Fizemos plenários e aprovámos um caderno reivindicativo com 3 pontos:

- ▶ Aumento do salário: 30€
- ▶ Aumento do subsídio de alimentação, de 1,5€ para 4,30€ /dia
- ▶ Pausas: contarem como tempo de trabalho.

Não tendo o patrão respondido em tempo útil, fizemos já 2 acções com visibilidade pública em frente à empresa, e temos já agendado novo plenário para o dia 6 de Junho para os trabalhadores decidirem novas formas de luta.

Nós, mulheres, eu ainda mais, por ser delegada sindical mas outras colegas também, somos pouco consideradas naquela empresa embora os homens também não tenham vida propriamente fácil, por isso insisto com os meus colegas que temos todos de nos sindicalizar pois só estamos cerca de 35% sindicalizados, e ficou provado que a organização entre todos os trabalhadores nos permitirá chegar mais longe e alcançar as nossas vontades!

Por isso camaradas, para finalizar apenas dizer aqui mais duas coisas.

A primeira, é de facto da necessidade dos trabalhadores se organizarem, de se unirem e de lutar pelo objectivo comum de todos, pela valorização do trabalho e dos trabalhadores. A segunda, é que de facto as mulheres têm um papel fundamental na construção de uma sociedade mais justa e solidária, na luta pela sua emancipação e pela sua afirmação como cidadãs iguais a todos os outros.



OLINDA LOUSÃ
STEC

Sáúdo esta 7ª Conferência da Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens da CGTP-IN e todas e todos os participantes.

Cesso hoje a minha ligação formal à Direcção da CIMH, onde durante 8 anos – 2 mandatos – procurei contribuir o melhor que podia e sabia para discutir, propor, agir, em prol de uma melhoria das condições de trabalho e de vida das mulheres trabalhadoras.

Quero dizer-vos o quanto foi importante para mim ouvir de viva voz todo o país trabalhador, representado pelos Sindicatos, Uniões e Federações, os problemas reais e concretos, dos hospitais às fábricas. De todos os trabalhadores, claro – mas das mulheres em especial – porque vítimas de múltiplas discriminações que teimando em não largar os locais de trabalho, as prejudicam ainda na sua vida em sociedade e na família.

Trago-vos o testemunho dos tempos atribulados que se vivem nos locais de trabalho do nosso banco público, a CGD, onde o meu sindicato, o STEC – Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa – representa 42% dos trabalhadores e já agora 77% do total de sindicalizados.

Onde as mulheres são mais de 50%, quer da força de trabalho quer de associadas. Onde temos 40% de delegadas sindicais. Onde a Direcção do sindicato é paritária.

Mas na CGD, apesar de existir até uma maioria de mulheres com habilitações de nível superior, persiste uma maior concentração em categorias de remuneração inferior.

Os últimos números relativos ao conjunto da actividade financeira, dizem que a diferença de ganho médio mensal entre homens e mulheres é de 21% em desfavor destas. Esta diferença significa que em 2016 as mulheres no sector financeiro trabalharam 77 dias sem remuneração.

Por outro lado, a recentemente eleita Administração da CGD, de 11 elementos, só tem uma mulher.

Claro que isto remete para as questões simbólicas, que esta intervenção não tem tempo de abordar. Mas é aqui evidente a contradição entre as intenções de políticas de igualdade proclamadas pelo Governo e a aplicação prática onde podia e devia influenciar.

Falar dos tempos difíceis que se vivem nos locais de trabalho da CGD é falar em especial da avalanche de pressões de todo o tipo que em muitos casos já configuram assédio moral, provocada pelos encerramentos de agências que estão a ocorrer por todo o país e pela cegueira e práticas desumanas no sentido da obtenção de objectivos de produção dos chamados "produtos bancários". As pré-reformas para cumprir o plano de reestruturação acordado com Bruxelas são uma faca de dois gumes, pois enquanto são penalizadoras do rendimento mensal dos trabalhadores, aparecem nos media, perversamente, como privilégios.

Os comentadores de serviço não largam a Caixa, quase sempre para a denegrir e torná-la insignificante, quiçá mais fácil de mais à frente privatizar.

Os trabalhadores desesperam enquanto o país precisava e precisa de um banco público forte e dinamizador da economia.

A confiança, bem mais precioso da banca, tem sido malevolamente delapidada.

Em boa hora, logo em 2013, esta Comissão de Igualdade iniciou um caminho de estudo, produção de materiais e formação sobre assédio moral, que pudemos divulgar nos anos seguintes, inclusive com jornadas em 2016 para mais de 100 delegados sindicais – isto só no âmbito do universo CGD – alertando e prevenindo todos e todas que trabalham, para esta prática ilegal.

Contudo, nas últimas semanas/dias, a situação agravou-se e o STEC está a ultimar uma campanha interna sobre este tema, esperando que o bom senso não tenha emigrado e que nenhuma situação limite aconteça para acordar os responsáveis.

Sem aumentos salariais há 7 anos e com carreiras congeladas há 4 anos, com a agravante da administração querer, ilegalmente, apagar os 4 anos das progressões, o STEC exige negociações e resposta às suas propostas. Só com trabalhadores motivados a CGD cumprirá o seu papel na economia, para bem do país.

Voltando ao trabalho e aos objectivos desta Comissão de Igualdade, faço um apelo às mulheres e homens activistas sindicais que não se deixem levar pela aparência de que as questões da igualdade estão ultrapassadas.

Foi outra das lições deste mandato, o reconhecimento por parte de algumas dirigentes, de como a lente da igualdade que usavam estava afinal desfocada, talvez pela simples existência de tabelas salariais aparentemente neutras e não discriminatórias.

As estatísticas da violência doméstica, dos assédios, os tectos de vidro na ascensão aos lugares de hierarquias médias e de topo, os atropelos à lei da parentalidade, as centenas

de queixas sobre conciliação do trabalho com a família que chegam à CITE, a concentração de mulheres nas categorias de mais baixos salários, os diferenciais salariais médios por sexo, as mais baixas reformas – são a componente das desigualdades a combater.

Mesmo entre sindicalistas, assumo-se a necessidade de mais formação – ainda é difícil distinguir discriminação directa e indirecta, perceber o conteúdo das diferenças salariais ou diferença nos ganhos...

Por último quero desejar aos elementos do mandato que se vai iniciar, o maior sucesso e inspiração que dignificará consequentemente a mais forte e representativa organização dos trabalhadores portugueses – a CGTP.

Às camaradas que vão findar a sua participação nesta Comissão, desejo as maiores felicidades, sabendo que vão, como eu, procurar e encontrar o tempo e o modo de participar em fóruns cívicos e sindicais que promovam a causa da igualdade.

Este trabalho dentro das organizações sindicais tem muito caminho para andar.

Quem julgava adquirido um lote de direitos que nos são tão caros, vê com surpresa e horror, na actualidade, o perigoso reaparecimento de vozes e práticas de retrocesso.

A igualdade de direito e de facto parece estar sempre na linha do horizonte, quase alcançável. Apesar de estar sempre a fugir-nos, nem por isso desistimos.

Amanhã desfilaremos em unidade, acção e luta pela melhoria das condições de vida de quem trabalha, homens e mulheres, com atenção redobrada às desigualdades de todo o tipo.

Obrigada e até sempre.



ALCINO SANTOS
SITE NORTE

Hoje, como no passado, esta frente de trabalho é cada vez mais importante. Apesar dos avanços culturais e até legislativos, que têm contribuído para diminuir as desigualdades entre mulheres e homens, ainda há muito a fazer.

O relatório do Fórum Económico Mundial aponta que em Portugal diminuiu a desigualdade, comparativamente a 2013. Em 142 países, Portugal ocupa o trigésimo nono lugar, a uma larga distância do primeiro classificado, a Islândia, mas já fomos ultrapassados pelo Burundi, Lesoto e Moçambique, que ocupa a vigésima sétima posição.

Não podemos ignorar os avanços, mas somos conhecedores activos, que nos locais de trabalho, as relações de trabalho têm vindo a degradar-se.

Nos últimos anos com as políticas de austeridade impostas pela *troika* e seguidas cegamente pelos governos PS e PSD/CDS, com as sucessivas alterações à legislação laboral e o ataque à contratação colectiva, contribuíram para aumentar o desemprego, o trabalho precário, os baixos salários, a discriminação salarial, o aumento dos horários de trabalho, a violação de direitos de maternidade e de paternidade e o ambiente intimidatório nos locais de trabalho, as doenças profissionais, consequência dos ritmos de trabalho alucinantes. As mulheres foram as maiores vítimas destas políticas.

Já no que diz respeito ao assédio moral, apesar de ser transversal, as mulheres são o alvo mais fácil, a denúncia e combate a estes comportamentos de violência (psicológica ou física), continuam muito deficitários, muitas vezes são actos isolados, sem testemunhas.

A solidariedade entre as trabalhadoras e trabalhadores tem que ser cada vez mais cultivada e activa, para combater estes atropelos nos locais de trabalho e nós activistas sindicais temos um papel primordial no esclarecimento, sensibilização e mobilização para combater estes actos que atentam contra a integridade moral e física.

A efectivação dos direitos tem que ser uma exigência constante e não podemos abdicar.

Os direitos de maternidade e paternidade (parentalidade) são valores sociais, consagrados na Constituição Portuguesa e devem ser protegidos.

Apesar da garantia e salvaguarda jurídica portuguesa, comunitária e internacional, a realidade existente, em algumas empresas do sector privado demonstra que nem sempre são respeitados os direitos em relação às mulheres e aos homens que os exercem.

E se tivermos em conta os pedidos cada vez em maior número, pelos pais, no que diz respeito à flexibilidade de horário de trabalho, em algumas empresas, não só não compreendem, como condicionam, situações inaceitáveis e que têm que ser combatidas.

A sindicalização e o reforço da organização sindical de base são fundamentais para a defesa e a exigência destes direitos. Muitos destes trabalhadores recorrem ao nosso Sindicato para que todo o processo seja acompanhado pelo contencioso e seja feita a formalização do seu pedido junto da CITE.

A nossa experiência permite-nos afirmar que a intervenção nos locais de trabalho, juntamente com a formação dos quadros (tendo já realizado várias formações) e o conhecimento de como envolver outros organismos – como a CITE e a ACT – resultam em sucessos para os trabalhadores.

Vamos lutar todos juntos, mulheres e homens, de forma solidária, para voltarmos a ser felizes no trabalho.



A CONTRATAÇÃO COLECTIVA E A LUTA PELA IGUALDADE

ANDREA ARAÚJO
DN CIMH

A organização, a participação e a luta das trabalhadoras no movimento sindical em defesa dos seus direitos laborais e sociais assume um papel determinante na ampliação da luta das mulheres pelo exercício dos seus direitos e pela efectivação da sua participação em igualdade na vida económica, social, política e cultural do País, enquanto trabalhadoras e cidadãs.

De facto, a primeira contribuição das mulheres para a igualdade no trabalho e na vida é a participação na luta geral pelos salários, pelos horários, pelos direitos.

Desde logo porque a discriminação das mulheres é, em primeiríssimo lugar, uma das muitas formas de exploração do trabalho, que serve não o sexo masculino, mas o capital e esse não tem sexo. A luta que determinará a abolição das discriminações e a valorização do papel das mulheres trabalhadoras tem de ter, portanto, uma marca e raiz de classe. O combate à exploração, a denúncia de que o capital não tem limites na sua gula pela acumulação da riqueza, a afirmação de que a luta por uma vida melhor é inseparável da luta pela superação deste sistema injusto e predador que é o capitalismo, são partes integrantes e essenciais da luta pela emancipação da mulher.

Não nos deixamos enganar nem iludir. Não é por retoques ou programas folclóricos que se resolvem as discriminações. Não será apenas por haver mais mulheres nos cargos de direcção das empresas que se resolverão os problemas das mulheres trabalhadoras. A questão é a mudança de política e o combate à exploração.

A 7ª Conferência Nacional da CIMH/CGTP-IN, com base no trabalho desenvolvido desde a anterior Conferência e inserida nos objectivos mais amplos da acção, proposta e luta organizada do movimento sindical e da CGTP-IN, projecta novos desafios para a Acção Sindical Integrada na Vertente da Igualdade, a partir dos problemas e reivindicações específicas que mais directamente dizem respeito às trabalhadoras, fomentando a sua acção e luta a partir das empresas e locais de trabalho.

A contratação colectiva, enquanto fonte especial de direito consagrada na Constituição da República Portuguesa, é um instrumento essencial na promoção e reforço da igualdade entre mulheres e homens.

A negociação e a contratação colectiva, têm um papel fundamental na regulação das relações de trabalho, na distribuição da riqueza, com a actualização anual dos salários e outras prestações pecuniárias e na salvaguarda de direitos e garantias dos trabalhadores, indissociáveis do progresso social. Estes são alicerces fundamentais à defesa dos direitos das trabalhadoras, de combate e eliminação das discriminações específicas a que estão sujeitas.

Para além da exigência fundamental de revogação da norma da caducidade das convenções colectivas e de reposição do princípio do tratamento mais favorável na legislação laboral, torna-se essencial o aprofundamento, na contratação colectiva, dos direitos das mulheres e dos homens trabalhadores, no que respeita à promoção da igualdade, nomeadamente na garantia da igualdade no acesso ao emprego e na retribuição.

De facto, não se podem eliminar discriminações salariais das trabalhadoras, mantendo inalterável um modelo económico assente em baixos salários e em mecanismos que perpetuam uma injusta distribuição da riqueza entre o capital e o trabalho.

No quadro da prolongada ofensiva de exploração e de degradação das condições de vida e de trabalho – em que se insere o ataque ao direito de negociação e de contratação colectiva, o congelamento do salário mínimo nacional durante vários anos, dos salários em geral e das progressões nas carreiras, bem como o brutal aumento da carga fiscal sobre os trabalhadores e pensionistas – não só o poder de compra dos salários baixou drasticamente, a favor do grande capital, agravando as desigualdades na distribuição do rendimento, como se alargou o diferencial entre o ganho médio mensal auferido por homens e por mulheres.

A reivindicação e a luta pela valorização e aumento geral dos salários e pela aplicação do princípio constitucional de “trabalho igual, salário igual” continuam não só a ser necessárias como exigem uma maior intervenção da nossa parte.

De acordo com os dados oficiais relativos a Abril de 2016, a diferença na remuneração de base média mensal entre homens e mulheres é de 17,15%.

Diferença que, traduzida em dias, significaria 64 dias de trabalho das mulheres, num ano, sem qualquer remuneração.

Num quadro de exploração dos trabalhadores, de ampliação da precariedade, de intensificação dos ritmos de trabalho, da prestação de trabalho não pago e de outros processos de acumulação da mais-valia, animado pelos retrocessos no plano da legislação laboral, o patronato procura desregular a organização do tempo de trabalho e aumentar a jornada laboral, seja através de “bancos de horas”, do desconto das pausas na contagem do tempo de trabalho, de alargamento de intermitências nos horários, “tempos de disponibilidade” ou outros mecanismos.

A laboração de 7 dias por semana, com longos períodos de funcionamento nas empresas e serviços, obriga os trabalhadores a horários de trabalho diversificados, desumanizados, muitas vezes no período nocturno, o que provoca depressões psicológicas nestes trabalhadores, e a impossibilidade de conciliar o trabalho com a vida familiar e pessoal.

Este é um caminho que contraria os progressos alcançados com a luta dos trabalhadores e os extraordinários avanços no domínio da investigação, da ciência e da técnica, que deveriam conduzir à redução da jornada de trabalho, geradora de emprego e promotora de uma melhor articulação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal.

A luta contra o agravamento da exploração é o caminho alternativo a esse caminho de retrocesso que a vida vem provando que não é inevitável.

É porque queremos aprofundar esse rumo de reposição, defesa e conquista de direitos, que amanhã lá estaremos, uns no Porto outros em Lisboa, mas todos juntos para:

- ▶ Reivindicar o aumento geral dos salários e do salário mínimo nacional, desde já para os 600 euros, não só na vertente da valorização do trabalho, mas também na vertente do combate à discriminação salarial entre mulheres e homens;
- ▶ Exigir do Governo a revogação da norma da caducidade da contratação colectiva e a reintrodução do princípio do tratamento mais favorável, bem como o aumento dos salários e o descongelamento das progressões na Administração Pública;
- ▶ Intervir e lutar pela eliminação da discriminação directa e indirecta, transversal e horizontal, e pela eliminação de estereótipos ainda prevaletentes entre homens e mulheres;
- ▶ Exigir o cumprimento dos direitos laborais e sociais e regulamentar o tempo de trabalho e os prémios (de assiduidade, produtividade ou outros), de modo a que sejam garantidos o exercício dos direitos de maternidade e paternidade e de assistência à família.



MARIA JOSÉ AFONSECA
USAM

A realidade comprova, em inúmeros sectores profissionais, que as mulheres ganham em média, menos do que os homens, em trabalho igual ou de valor igual, que não têm acesso, ou têm dificuldade em aceder a determinadas profissões ou categorias profissionais, que trabalham mais horas do que os homens, entre outros casos, em que a discriminação não é directa, está escondida ou disfarçada.

O trabalho precário atinge homens e mulheres, no entanto a precariedade tem rosto feminino. A precariedade laboral e as desigualdades de direitos e de salários abrangem os mais variados sectores de actividade, quer no sector público, quer no privado.

Na Madeira, são as mulheres que estão em maioria nas empresas de trabalho temporário e nas prestadoras de serviços.

São na maioria mulheres que estão mais sujeitas ao trabalho não declarado, trabalho ilegal, sem vínculo laboral, sem descontos para a Segurança Social. Sujeitam-se a trabalhar horas a mais para além do horário de trabalho, mesmo sem receber qualquer valor por esse tempo extraordinário, só, para não perderem o precário emprego. Sujeitam-se a estarem disponíveis para trabalhar em qualquer dia ou hora, quando são chamadas pelo telefone, pelas “empresas” de trabalho temporário.

Estas empresas são geradoras de exploração de mão-de-obra barata, geradoras de desigualdades salariais e de direitos.

Exemplos como o sector da Hotelaria, em que a trabalhadora de limpeza com vínculo a empresas prestadoras de serviços, executa o mesmo trabalho, que a vinculada ao hotel, trabalha lado a lado, recebe menos salário, o SMR (salário mínimo regional), não têm direito a refeição fornecida pelo hotel, tem de levar de casa algo para matar a fome, porque o salário é o mínimo regional e o subsídio de refeição não chega a dois euros, em alguns hotéis, nem lhe é permitido que tome a refeição no refeitório, enquanto a trabalhadora vinculada ao hotel tem salário superior, tem direito a refeição com primeiro e segundo prato, fornecida pelo hotel.

Nota: Com isto não quer dizer que as trabalhadoras vinculadas aos hotéis estão bem! Ou que têm direitos a mais! Até porque não estão bem, não têm salários justos, são também exploradas, mas a precariedade da trabalhadora das empresas de trabalho temporário, ou, prestadora de serviços, é ainda mais explorada e discriminada.

Não é só na hotelaria, nem só na limpeza, a discriminação abrange quase todos os sectores de actividade, por exemplo, a empresa de Cervejas da Madeira, que ao longo dos anos fez despedimentos colectivos, substituindo-os por empresas de trabalho temporário, com trabalhadores sem direitos e com salários inferiores aos vinculados à empresa, executando as mesmas tarefas e funções como as de “linha de produção, de enchimento e de manutenção”. Conseguiu-se que neste ano esses profissionais com trabalho precário passassem a ter salário e subsídio de refeição iguais aos dos trabalhadores vinculados à empresa. Mas não foi por vontade das empresas, foi pela exigência do Sindicato, no âmbito da Campanha contra a Precariedade, com denúncias, com comunicados e recorrendo à intervenção da IRT.

O mesmo não aconteceu com as mulheres e porquê? Porque, as funções que exercem (limpeza, escolha de vasilhame, entre outras) já não há trabalhadores vinculados à empresa com essas funções, ou seja, chegaram à conclusão de que não existe discriminação. Neste caso as mulheres estão com os salários e subsídio de refeição inferior ao dos homens, ou seja os mais baixos de todos, o Mínimo Regional.

A discriminação remuneratória com base no género é comum não só em Portugal, mas também nos países da União Europeia. Contudo, em Portugal, a tendência da discriminação salarial, tem vindo a aumentar, contrariando a tendência dos países na U.E. que tem vindo a diminuir, conforme dados do Eurostat.

Esta discriminação remuneratória a que estão sujeitas as mulheres no nosso país, é também confirmada pela percentagem muito mais elevada de mulheres do que homens, a receber apenas o Salário Mínimo Nacional. Em Out/2015, das mulheres que trabalhavam, 26,7% recebiam apenas o SMN, enquanto dos homens que trabalhavam 17% é que recebiam o SMN. O estudo com os números das desigualdades salariais com base no género está feito, é do conhecimento, quer o do Eurostat, quer o da CGTP-IN (estudos de Eugénio Rosa).

As desigualdades salariais existem, têm números preocupantes, números que têm vindo a aumentar, por isso deixava como sugestão a esta 7.ª Conferência Nacional da Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens, com o lema “Valorizar o Trabalho – Efectivar a Igualdade” a ser considerado como linha de orientação de trabalho a elaboração de um “plano nacional pela erradicação da desigualdade salarial com base no género”.

Plano que implica ter o conhecimento não só dos dados, como também das causas da desigualdade salarial entre homens e mulheres.

Com esse importante conhecimento, traçar linhas de acção e luta, para erradicar a desigualdade salarial com base no género. Até porque a discriminação salarial, é a causa de tantas outras desigualdades.



JOÃO LOUCEIRO
SPRC

Há pouco tempo, o Ministério da Educação encomendou um documento que sirva de ponto de partida para traçar o perfil do aluno que se quer alcançar com os actuais 12 anos de escolaridade obrigatória. O trabalho foi coordenado pelo ex-ministro da Educação Guilherme d'Oliveira Martins.

Em 2009, a escolaridade obrigatória alargou-se para todas as crianças e jovens com idades compreendidas entre os seis e os dezoito anos. Faz todo o sentido – e só peca por tardia – esta discussão sobre o que podemos esperar do alargamento da escolaridade obrigatória.

A FENPROF faz uma apreciação positiva desse documento que não pode ser, obviamente, matéria de discussão exclusiva entre professores. Desde logo, o documento rompe com as piores tendências e visões – elitistas e reprodutoras – em relação à escola e à sua função.

No prefácio do tal documento do Perfil do Aluno, o coordenador do trabalho aponta, e bem, como missão da escolaridade de 12 anos “formar pessoas autónomas e responsáveis e cidadãos activos”; considera, ainda, que “um perfil de base humanista significa a consideração de uma sociedade centrada na pessoa e na dignidade humana como valores fundamentais”.

Ora, a discussão proporcionada pela tentativa de construir um perfil do aluno no final da escolaridade obrigatória de 12 anos é, também, uma oportunidade para recolocarmos a exigência de atenção às questões da igualdade de género no quadro de responsabilidades da Escola Pública. E, em particular, é oportunidade para darmos força à exigência de que o Ministério da Educação dê atenção às questões da igualdade no âmbito das aprendizagens das nossas crianças e jovens, uma atenção real e não que seja a do habitual “faz de conta”.

É ingénuo e perigoso esperar que a escola resolva, por si só, os problemas que a sociedade mantém e agrava.

É na organização do trabalho, no aproveitamento que o capitalismo faz, em seu benefício, das desigualdades para intensificar a exploração e aprofundar a acumulação de lucros, que se encontram as razões mais fundas e determinantes das desigualdades entre mulheres e homens. É pela formação e formatação das consciências em que o capitalismo investe poderosos meios que se explica a aceitação das desigualdades.

Sendo assim, é no terreno da luta política e sindical, enraizada nos locais de trabalho, e também no campo da batalha das ideias que vai a par com a luta, que mais haverá a fazer pela almejada igualdade.

É na superação do capitalismo que podemos confiar os avanços pelos quais lutamos.

Mas dizer que seria ingenuidade esperar que a escola resolvesse, por si, um problema desta natureza e magnitude, não é, de forma alguma, pensar que a escola nada pode ou deve fazer. Bem pelo contrário, a escola, ainda por cima num quadro mais alargado de escolaridade obrigatória, pode e deve dar contributos para abrir portas e consciências para o imperativo da igualdade de género.

É preciso é criar as devidas condições para que a escola possa ter este papel.

Não será, por certo, uma escola que se restrinja ao aprender a ler, escrever e contar, centrada em exames nacionais, uma escola que promove a competição desenfreada e que, ela própria, vê o seu trabalho caricaturado em *rankings*, que haverá tempo para promover o sentido crítico e aprendizagens sobre as questões da igualdade.

Não será, também, uma escola que não é democrática, que não se organiza democraticamente e que não promove experiências de vida democrática, incluindo nestas os seus alunos e as suas alunas, que estará disponível para dar grande atenção às questões da igualdade. Também não há-de ser numa escola que esgota os seus profissionais, que os leva à exaustão com horários sobrecarregados e tarefas absurdas, que os desvaloriza e maltrata, que lhes nega tempo e disponibilidade para a sua própria formação, que encontraremos o necessário entusiasmo pela formação integral de que, obrigatoriamente, tem de constar a construção da igualdade.

Mais: a abordagem das questões de igualdade nas escolas, com as nossas crianças e jovens, não pode ser uma mera questão de jeito, de boa vontade e de bom senso. Basta perceber que os professores, na sua formação inicial não abordam tão importantes temas e que, não mais nem menos do que outros cidadãos, estão expostos ao caldo de cultura em que as desigualdades acontecem e agridem a dignidade humana.

Os professores, para tratarem estes assuntos, precisam de condições, de tempo, mas também de formação: precisam de conhecer e saber abordar pedagogicamente assuntos de enorme destaque para a formação integral das crianças e jovens; fazem parte da função da escola, do trabalho dos professores e do perfil a que se pode chegar, agora ainda mais, com 12 anos de escolaridade obrigatória.

Mas, como podemos entender que o Ministério, nos programas de formação contínua que promove, alguns com carácter obrigatório, para os profissionais das escolas, neste caso para os professores, se borribe para o tema da igualdade entre homens e mulheres?!

É que a igualdade vai constando dos discursos mas tem pouco lugar nas políticas dos governos para a educação; nas medidas concretas de política educativa, continua a ser esquecida ou secundarizada, confiada a atenções esporádicas de algum/a professor/a “mais sensível” ou consciente, dependente de intervenções casuais e pouco sustentadas.

Como é que um perfil do aluno, como o que descrevemos no início desta intervenção, pode ser concretizado quando continua a ser desvalorizada a centralidade que matérias como a da igualdade entre mulheres e homens têm na formação integral do indivíduo, na vida, no pensamento e nos valores dos cidadãos de amanhã?

Ao contrário dos governos, incluindo o actual, a CGTP-IN continua a promover acções de formação para docentes sobre a temática da igualdade entre mulheres e homens. Só por isto, merece o nosso aplauso! Com a FENPROF e os seus sindicatos, tem vindo a desenvolver acções de formação contínua para dezenas e dezenas de docentes que, assim, ficam mais despertos para o tema e mais capacitados para o abordarem com os seus alunos.

Mas, perceba-se, este esforço não chega, nem a CGTP pode ou quer substituir-se ao que é responsabilidade do ME. Mas com a autoridade e o saber de quem, ao contrário dos governos, se tem interessado e tem dinamizado formação para que os professores possam trabalhar tão importantes assuntos, parece-me necessário e oportuno que a CGTP e a Comissão para a Igualdade, a FENPROF e os seus sindicatos e, enfim, todo o movimento sindical, chamem à responsabilidade o governo e o Ministério para a sua obrigação de investirem na formação contínua dos professores e de outros profissionais da educação, no âmbito da igualdade.

Não bastam discursos e debates na moda.

A escola tem um papel a desempenhar na intervenção para a igualdade, um papel na construção da cidadania e não de mera agenda mediática.

Há que reclamar as condições para que este papel da escola e dos professores possa ser assumido da melhor maneira.





A OFENSIVA IDEOLÓGICA E A IGUALDADE

CÉLIA PORTELA
DN CIMH

As conquistas económicas, sociais, políticas e culturais da revolução libertadora do 25 de Abril e os avanços na igualdade resultantes da luta emancipadora das mulheres, em particular das mulheres trabalhadoras, constituem um valioso património de direitos, de progresso e de justiça social, consagrados na nossa Constituição, na lei e na contratação colectiva.

No entanto, persistem, renovam-se e em muitos sentidos agravam-se, desigualdades, discriminações, preconceitos e retrocessos que há que continuar a denunciar e a combater.

As mulheres trabalhadoras continuam a ser alvo de discriminações salariais e são as mais atingidas pelos baixos salários e pelo salário mínimo nacional.

As mulheres são seriamente afectadas pelo desemprego, pela precariedade (em especial as mais jovens), pelo trabalho a tempo parcial e sofrem obstáculos acrescidos no acesso ao emprego e no trabalho.

A luta pela igualdade entre mulheres e homens, no trabalho e na vida, é uma luta central da CGTP-IN e do movimento sindical unitário.

Valorizar e dignificar as condições de trabalho dos trabalhadores, mulheres e homens, é condição essencial para o progresso de todos e para a sua emancipação nas diferentes esferas da vida.

A luta pela efectivação da igualdade, na concepção que dela temos, não assenta no confronto entre mulheres e homens, mas sim na sua unidade e solidariedade, numa luta que é comum contra opções políticas e práticas patronais que semeiam e acentuam desigualdades e discriminações entre mulheres e homens, para lucrar de forma crescente com a desvalorização do trabalho de todos.

Não descentramos a atenção da raiz do conflito, um conflito estruturante da sociedade em que vivemos, o conflito entre o capital e o trabalho. Por isso não temos dúvidas de que a fragilização das condições de trabalho e de remuneração das mulheres, em especial das mais jovens, é também um instrumento ao serviço da redução do valor do trabalho e do aumento do lucro do capital.

A melhoria das condições de trabalho e de vida das mulheres, influencia e potencia a melhoria geral das condições de todos os trabalhadores.

É da igualdade no sentido do progresso que falamos e não da igualdade no retrocesso, como foi exemplo, a redução ligeira na diferença remuneratória entre mulheres e homens, durante o governo do PSD/CDS e das imposições da *troika*, pois essa redução não se ficou a dever à progressão das remunerações das mulheres trabalhadoras, mas sim ao facto de os homens trabalhadores verem a sua retribuição diminuída.

Ou das falsas flexibilidades de horários de trabalho, bancos de horas ou adaptabilidades, que, na prática representam a desregulação total dos tempos de trabalho e que sob a justificação de uma pretensa conciliação, limitam ou obstaculizam (a mando e desmando do patronato) a vida pessoal e familiar das mulheres e dos homens trabalhadores.

Não acompanhamos a tese de que os problemas na conciliação entre o trabalho e a vida familiar se resolvem com o trabalho a tempo parcial (e a salário parcial) ou mesmo com o regresso das mulheres ao lar e com o teletrabalho face à apregoada "digitalização" da economia. A individualização das relações de trabalho e o bloqueio à contratação colectiva que lhe está associado, são mecanismos de acentuação da desigualdade de tratamento, de pressão, intimidação e exploração de todos os trabalhadores.

Ao mesmo tempo, o governo elege como uma das prioridades da designada "agenda para a igualdade", o acesso de mulheres aos cargos de decisão no topo da hierarquia das empresas. Ora, a justa reivindicação de que as mulheres tenham as mesmas possibilidades de acesso e participação em todos os níveis profissionais, na vida económica, social, política e cultural, está muito longe de ter como questão central o topo da hierarquia. Independentemente dos estilos e do seu exercício, a verdade é que a natureza do poder não é sexista, é de classe!

Dizem valorizar a participação das mulheres na vida e na sociedade, mas desvalorizam e obstaculizam a sua participação nos locais de trabalho e na vida sindical, promovendo discriminações, perseguições, intimidações e limitações no exercício de direitos colectivos e individuais.

A imagem pública, que por vezes se procura generalizar, das mulheres de sucesso, de supermulheres, que conseguem ser tudo: mães, trabalhadoras, sempre com um ar fresco e cabelo esvoaçante, esconde que as mulheres não constituem um grupo homogéneo, com iguais possibilidades e liberdades de escolha, pois as opções que têm estão directamente ligadas às suas capacidades financeiras, aos seus rendimentos ou à ausência deles. É essa ausência de rendimentos, de salário, de emprego, que está, frequentemente, na origem de situações de prostituição, não como uma escolha, mas como um percurso temporário, transitório, de sobrevivência, em muitos casos.

A prostituição está intimamente ligada às situações de baixíssimos salários, de desemprego, de precariedade, de pobreza, de fome que, maioritariamente, atingem as mulheres e as crianças, incluindo em cenários de guerras e agressões militares.

Combater a prostituição é combater as causas que lhe dão origem.

Legalizar ou regulamentar o negócio da prostituição, como se de uma forma de trabalho se tratasse, é a negação da própria dignidade humana e do conceito de trabalho digno há muito adquirido pela Organização Internacional do Trabalho.

A luta pela efectivação da igualdade, passa pela luta pelo direito ao trabalho e à segurança no emprego; pela valorização dos salários e pela igualdade salarial entre mulheres e homens; pela organização do tempo de trabalho com direito à conciliação com a vida familiar e pessoal; pela melhoria e dignificação das condições de trabalho; pelo exercício da maternidade e da paternidade; pelo combate à discriminação, intimidação e repressão.

A luta das mulheres trabalhadoras pela afirmação dos seus direitos e pela efectivação da sua participação em igualdade na vida económica, social, política e cultural do País, assume um papel incontornável na ampliação da luta e é inseparável da efectivação dos direitos e das aspirações de todos os trabalhadores, que não se resignam, que exigem uma sociedade mais justa, sem discriminações, sem exploradores nem explorados.



MARIANA ROCHA
SINTAB

Em nome da Direcção Nacional do SINTAB – Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal, uma saudação colectiva a todos os trabalhadores, delegados e delegadas e convidados presentes nesta 7ª Conferência da Igualdade.

O lema desta Conferência; “Valorizar o trabalho – Efectivar a igualdade”, sintetiza a resposta do movimento sindical unitário ao momento presente e projecta a acção dos trabalhadores e das suas organizações de classe, da CGTP-IN, no futuro.

Não poderíamos estar mais de acordo com esta afirmação, bem como estamos de acordo com as propostas, conteúdos e orientações que constam do Plano de Acção.

Estamos certos que este Plano aqui apresentado consagra orientações que nos ajudarão na luta contra as discriminações a todos os níveis e, de forma particular, a nível do local de trabalho.

O nosso sector abrange na sua maioria mulheres, aquelas que sobrevivem apenas com o salário mínimo nacional.

As jovens não concretizam o sonho de ser mães ou então ficam apenas pelo primeiro filho, pois não têm condições económicas para pagar uma mensalidade elevada num infantário, nem estabilidade no emprego ou horários compatíveis para conciliar a vida familiar com a vida profissional.

As entidades patronais, à boleia de conciliar a vida familiar com a vida profissional, vão aumentando a exploração criando os bancos de horas, negando os direitos consagrados na lei da parentalidade.

Camaradas, no âmbito do Sindicato, responsabilizámos uma camarada para esta frente de trabalho, mas reconhecemos que os passos dados são insuficientes, ou seja, há muita coisa para resolver, muitas coisas para tratar e sobretudo muita lei para aplicar.

Vamos continuar!



MARIA JOSÉ MADEIRA
CESP

A 6ª Conferência da Igualdade, realizou-se num tempo de grande retrocesso civilizacional, fomos chamados a resistir e resistimos. A luta dos trabalhadores, foi decisiva para derrotar e afastar o governo do PSD/CDS-PP e dar início a um processo de reposição de rendimentos e direitos.

O novo quadro político do país e os avanços registados são o resultado da acção e da luta reivindicativa dos trabalhadores, onde as mulheres trabalhadoras deram o seu contributo. A desregulação dos horários de trabalho é uma prática diária, onde o patronato tenta impor o prolongamento da jornada diária e semanal, as adaptabilidades, bancos de horas e horários concentrados (ou simplesmente a desregulação total dos horários) e não pagar o trabalho suplementar.

O sector do comércio e serviços é constituído maioritariamente por mulheres trabalhadoras. Esta situação também está espelhada nos órgãos do nosso Sindicato, sendo que dos 145 membros eleitos no passado mês de Março para a Direcção Nacional do CESP, são 101 mulheres.

Em 31 de Dezembro de 2016 o número de mulheres associadas do CESP eram 26 856, representando 76% do número total de sócios do Sindicato e no 1º trimestre de 2017 sindicalizámos 817 trabalhadoras (77% do total de sindicalizações).

A política de direita e as alterações ao Código do Trabalho cortaram e congelaram salários e rendimentos, desregularam horários, promoveram a precariedade, reduziram direitos e acentuaram a exploração e o empobrecimento dos trabalhadores.

No nosso Sindicato a intervenção integrada nos locais de trabalho em defesa da conciliação da vida pessoal, familiar e profissional, do aumento dos salários, do cumprimento dos direitos da maternidade/paternidade, do combate às doenças profissionais, está presente todos os dias e é por isso que temos tido resultados muito positivos no que respeita à sindicalização e eleição de delegados.

A nossa intervenção obrigou, por exemplo, muito recentemente, a Santa Casa da Misericórdia de Estarreja a pagar os descontos que fez nas horas de amamentação de uma trabalhadora; o Lidl foi obrigado a repor as pausas de 15 minutos a todos os trabalhadores ou ainda o

Pingo Doce teve de reintegrar uma trabalhadora que foi despedida alegadamente com justa causa.

Podíamos estar aqui o resto do dia a dar exemplos onde a intervenção do Sindicato deu resultado e que precisamos de valorizar.

Camaradas, é verdade, temos feito muito, mas muito há ainda para fazer pois verificamos que as empresas aumentam e agravam a exploração, aumenta a perseguição e assédio moral sobre as trabalhadoras e trabalhadores, que se traduzem de muitas formas e de que são exemplo as transferências de loja no comércio, para "castigo", principalmente quando as e os trabalhadores exigem o cumprimento dos seus direitos, como quando requerem horário flexível por terem filhos pequenos, sendo que a estrutura sindical continua a ser muitas vezes o principal alvo a abater.

Muito temos para fazer, por exemplo, no Grupo Inditex, mais conhecido pela Zara, Massimo Dutti, Bershka ou Stradivarius, onde as trabalhadoras a quem chamam "colaboradoras", são obrigadas a usar o baton nº qualquer coisa, onde os horários são fornecidos diariamente, os ritmos de trabalho são alucinantes, onde não pagam o trabalho suplementar e os salários são, na sua maioria, o salário mínimo nacional.

Mas também nas grandes empresas da distribuição como os super e hipermercados, nas IPSS e Misericórdias, em muitas empresas de serviços, *call* e *contact centers*, entre outras.

O CESP não baixará os braços perante estes atropelos aos direitos e continuará a intervir, a denunciar e a organizar as e os trabalhadores para a luta!

É por isso que amanhã lá estaremos nessas duas grandes manifestações que se vão realizar em Lisboa e no Porto, exigindo a valorização do trabalho e dos trabalhadores!



GABRIELA GONÇALVES
SITE - CSRA

Antes de mais, uma saudação em nome do Sindicato das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas, a todos e todas que estão aqui presentes e a todos aqueles e aquelas, que todos os dias lutam ao nosso lado.

Esta Conferência realiza-se 43 anos após a revolução do 25 de Abril, que para os trabalhadores e para as mulheres em particular se revestiu de importância acrescida, na conquista e consolidação de direitos e garantias essenciais, que vieram a ficar consagrados na Constituição da República Portuguesa.

Esta Conferência não esquece os avanços da nossa luta contra a discriminação das mulheres e que deve ser um troféu a erguer por todos nós.

Mas, as desigualdades de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres no trabalho e na sociedade, não foram totalmente erradicadas.

Nas últimas décadas, há indicadores consistentes que tornam evidentes os retrocessos, em particular, no mundo do trabalho, resultantes das políticas de direita e da forte ofensiva patronal contra os direitos dos trabalhadores.

Apesar de todos os esforços efectuados e de já existir formação na área, a verdade é que continua muito trabalho por fazer e muitos passos para serem dados.

O SITE – CSRA tem ao longo dos anos vindo a desenvolver trabalho em várias empresas, tais como: a Sapagel, a Delphi, a Codan, a Keyplastics, etc.

E temos conseguido muitas vitórias, não tantas como gostaríamos mas, mesmo assim, bastantes, como por exemplo:

- ▶ Na flexibilização do horário de trabalho;
- ▶ Na efectivação do direito de falta para deslocação à escola dos filhos;
- ▶ No cumprimento das horas de ida ao médico, da assistência ao agregado familiar e para cumprimento de tarefas legais e inadiáveis;
- ▶ Na igualdade dentro da mesma categoria profissional através da requalificação das mesmas.

Posso-vos dizer que na minha empresa, que é a Delphi, de Castelo Branco, na abertura do ano lectivo chegamos a ser 6 ou 7 pessoas da mesma secção, a utilizar o direito de falta para deslocação à escola.

Mas temos consciência que ainda existe muito a ser feito, temos e vamos continuar a trabalhar para criar um mundo onde a igualdade seja uma realidade.



TERESA CYRNE
SINTAF

Estou aqui em representação do SINTAF – Sindicato dos Trabalhadores das Actividades Financeiras. Representamos trabalhadores da banca e do sector financeiro em geral. Como sabem, a desregulamentação que tem havido no sector bancário tem afectado de forma incrível os trabalhadores da banca e do sector financeiro, inclusive.

Temos relatos e há situações de suicídio de trabalhadores bancários, devido às pressões, devido ao assédio moral, aos despedimentos que estão na ordem do dia. Neste momento vive-se um clima de terror junto destes trabalhadores.

Na banca e no sector financeiro as discriminações também são a palavra de ordem, as trabalhadoras por exemplo, quando ficam grávidas ou tiram licença de amamentação/aleitação são discriminadas, não recebem prémios, não recebem aumentos, são postas de parte. Os trabalhadores homens que exercem os seus direitos de parentalidade – agora chamado assim – também são discriminados.

Na banca passa-se muito isto quando as pessoas tentam exercer os seus direitos, sendo altamente reprovadas.

O que acontece às pessoas na banca e nos seguros é que trabalham até muito tarde, são dos sectores onde se trabalha mais horas e até mais tarde sem receberem qualquer remuneração extra.

As crianças ficam nos infantários até as quinhentas à espera que os pais as vão buscar. Portanto, não há aqui a dita conciliação trabalho/família, isso é uma coisa que não existe.

Os principais prejudicados são claramente as crianças, sendo de salientar que estes direitos que se fala de maternidade/paternidade, são direitos das crianças não são direitos propriamente dos pais e são das crianças que temos que nos lembrar.

Relativamente ao acesso às carreiras de topo na banca, também há uma grande discriminação, normalmente o que vemos nos lugares de topo é que estes são ocupados por homens, não por mulheres, raramente lá chegam, é muito difícil porque as mulheres têm as obrigações familiares e portanto é sempre um problema.

Temos feito através da CIMH acções de formação para activistas sindicais, nomeadamente, passo a referir, a Campanha "Romper com o Assédio", através de informação e distribuição de guias, folhetos informativos e cartazes e temos tentado formar e sensibilizar quadros sindicais para que a mensagem chegue aos trabalhadores, mas, sobretudo, é necessário mudar mentalidades, não chega estarmos aqui todos a falar e a discutir, sem mudar as mentalidades. Se as mentalidades forem mudadas as discriminações deixam de existir ou são praticamente irrelevantes. É necessário também que a ACT seja mais forte e mais dotada de execução e de aplicação da lei.

A ACT tem que ser mais forte e também os sindicatos, os sindicatos que não tenham força, não se consegue fazer nada porque é através da força dos trabalhadores que nós realmente conseguimos fazer alguma coisa.

Muitas, mas muitas mais coisas ficaram por ser ditas, mas não quero estender a minha intervenção.

Amanhã vamos ter um dia de luta, espero que seja um grande dia de luta.



PATRÍCIA TEIXEIRA
USS

Foi com a luta desenvolvida que nas eleições legislativas de 4 de Outubro de 2015 os trabalhadores e o povo rejeitaram as maiorias absolutas e derrotaram a coligação PSD/CDS.

A alteração da correlação de forças na Assembleia da República abriu espaço a um conjunto de matérias, onde foi possível assegurar uma acção convergente para responder a alguns problemas mais imediatos dos trabalhadores e do povo português, que se traduziu nas posições conjuntas firmadas entre o PS com o PCP, o BE e o PEV que possibilitou a formação e o exercício de funções de um governo minoritário do PS.

Pois continuamos a verificar que as mulheres são as mais afectadas pelo desemprego, pela precariedade e cada vez mais os horários de trabalho são mais desregulados.

Nos locais de trabalho temos de dar combate à discriminação salarial entre mulheres e homens pois é inaceitável que ainda existam mulheres a exercer a mesma função que os homens e a auferir salários diferentes, e muitas vezes os direitos são ignorados pelo patronato no que diz respeito à conciliação entre a vida profissional e familiar.

Temos de estar no terreno e para além da informação, temos de dar resposta efectiva, ao nível local de trabalho, recorrendo para tal à reivindicação junto das empresas e aos mais diversos níveis que a lei consagra.

Temos que combater a precariedade passando pelo reforço de dirigentes e delegados sindicais nos locais de trabalho, denunciando e exigindo que todos os trabalhadores com vínculo precário passem a efectivos.

Continua a aumentar o trabalho precário utilizando contratos a prazo e temporários, trabalhos sazonais, *part-time*, contratos emprego-inserção, recibos verdes e contratos à hora ou dia.

A ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho tem que ser mais eficaz e ter mais intervenção jurídica pelo recurso aos tribunais.

No sector privado, com as alterações constantes, com os horários por turnos, com horários desregulados, verifica-se também um abuso e exploração, onde não há respeito pelos direitos dos trabalhadores, nomeadamente o direito à parentalidade.

Na Administração Pública, nomeadamente os trabalhadores assistentes operacionais com horário de entrada, na maioria às 08h00, não têm onde deixar os filhos porque o pré-escolar só abre a partir das 09h00 e muitas das vezes é-lhes negado horário flexível ou a jornada contínua, evocando-se falta de pessoal e não têm como assegurar o serviço. Na Saúde, com a carga de horário existente, com turnos seguidos, trabalho extraordinário, com a questão das 35 horas que não está a ser aplicada a todos os trabalhadores e a falta de pessoal, faz com que os trabalhadores estejam exaustos não conseguindo depois dar respostas e prestar um bom serviço público.

As populações devem ter a consciência que estas medidas constituem um ataque aos trabalhadores e uma clara agressão à sua saúde e à dos utentes, pois queremos um Serviço Nacional de Saúde com qualidade.

Todos os dias mulheres e homens são alvo de assédio, a entidade patronal utiliza o assédio para que o trabalhador se despeça sem que a empresa pague as indemnizações devidas. Uma trabalhadora ou trabalhador que seja alvo de assédio, fica mais fragilizada/o acabando por ceder e nada acontece ao patrão que comete estes actos.

Camaradas, é urgente que se tomem medidas para que haja: emprego com direitos sem precariedade; salário igual para trabalho igual; 35 horas para todos trabalhadores; horários que sejam compatíveis com trabalho, família e vida pessoal.

É com a determinação e luta que apelo à vossa participação no Dia Nacional de Luta de amanhã, 3 de Junho, convocada pela CGTP-IN sob o lema *Valorizar o Trabalho e os Trabalhadores*.





RUTE SILVA
S.TÉXIL B.BAIXA

O nosso Sindicato sempre teve uma intervenção activa no que diz respeito às questões da igualdade. No sector do Vestuário, composto maioritariamente por mulheres, é um sector onde somos frequentemente confrontados com a violação dos direitos.

Ainda hoje, a realidade que temos neste sector é que nas categorias de maior responsabilidade, quem está à frente é um homem e não uma mulher.

O assédio moral, a pressão e perseguição são também práticas constantes nas empresas.

Aliás, devia ser feito um estudo que se debruçasse sobre as baixas médicas devido à depressão. Nós pela realidade que acompanhamos todos os meses nas nossas idas às empresas, verificamos que uma grande parte dos trabalhadores estão de baixa devido às pressões que sofrem dentro das empresas, chegando muitas vezes, estes mesmos trabalhadores a ver como única solução a saída da empresa, despedindo-se e ficando sem receber qualquer direito.

A Lanifato, em Belmonte, é um autêntico campo de concentração, todos os meses somos confrontados com novos atropelos, ideias que não lembram a ninguém. O medo espelha-se na cara daquelas trabalhadoras.

A intervenção da Autoridade para as Condições de Trabalho é muito limitada no âmbito do assédio moral e actualmente temos sido confrontados com uma péssima intervenção.

Ainda esta semana, na empresa Twintex, que publicamente se vangloria de boas práticas, mas que de boas práticas tem zero, tentaram impedir o desenvolvimento do trabalho sindical durante o acto eleitoral para eleição de delegados sindicais, como aliás acontece sempre que agendamos um plenário naquela empresa.

Também aqui a ACT, se deslocou à empresa e em vez de fazer cumprir a lei, tentou dissuadir a comissão sindical de realizar as eleições na sala dos delegados sindicais, e ainda foram mais longe: ameaçaram a trabalhadora, dizendo-lhe "*you have to be careful, because the firm has the best law firms to work for them, they can bring a disciplinary process or even worse*".

Mas, com força e determinação, a delegada assumiu o seu papel fundamental de resistência e fez as eleições na sala dos delegados.

No dia a seguir foi chamada à gerência da empresa e ameaçada com a suspensão verbal. Mais uma vez resistiu e não aceitou, referindo que a empresa não tinha motivos, e se assim o entendessem, que lhe remetessem para casa uma carta registada. Este é um processo de perseguição que sabemos que ainda está longe o seu desfecho.

Mas esta empresa, também já nos habituou a este tipo de ilegalidades, por diversas vezes instaurou processos disciplinares aos delegados sindicais. Aliás, para afastar uma delegada e dirigente do nosso Sindicato, a empresa começou com um longo processo de perseguição, com vários processos para despedimento (6), tendo a dirigente sempre ganho os processos em Tribunal, terminou por preferir ter a mesma a tempo inteiro no Sindicato que tê-la na empresa a trabalhar. Ah! E paga-lhe os salários.

Nos lanifícios, o Grupo Paulo de Oliveira não anda melhor, discrimina trabalhadores, mantém trabalhadores há mais de 12 anos a contrato. Quando estão a fazer 3 anos de contrato, chama-os, despede-os, não lhe paga qualquer direito e ainda lhes diz que lhes faz um favor e irá contratá-los através de uma das outras 3 empresas. E assim se prolongam no tempo os trabalhadores na mesma empresa, a fazer o mesmo trabalho, mas com um contrato não efectivo numa dessas 3 empresas.

São estas práticas que temos de combater todos os dias, e é por isso que amanhã estaremos na rua em manifestação a exigir a alteração das normas gravosas do Código do Trabalho.



ZORAIMA PRADO
SEP

As Linhas Prioritárias da CIMH, assentes na realidade vivida na primeira pessoa nos locais de trabalho, traduzem, directa e inequivocamente, as problemáticas mais prementes no âmbito da igualdade entre mulheres e homens, com matriz reivindicativa, com perspectiva de conquista de direitos, com impactos positivos na vida dos trabalhadores/as, nas suas famílias e na sociedade.

No sector de enfermagem, em que cerca de 80% do total de trabalhadores são mulheres, das quais cerca de 70% trabalham por turnos, são várias as questões que mereceram a atenção e articulação com a CIMH, sendo que duas têm tido particular destaque, designadamente, as questões do assédio moral e os direitos de maternidade e paternidade.

Não se esgotam nas mencionadas questões as problemáticas do sector, com rigor as questões da conciliação vida laboral/familiar/social têm uma preponderância muito elevada nesta classe profissional, bem como, as questões que versam sobre as LMERT/doenças profissionais.

Basta lembrar que se trata de um sector com elevado risco e penosidade, consolidados quer pelo facto de predominar o trabalho por turnos, quer pelo facto de lidar diariamente com a doença e com a morte.

Assim, sem compartimentar de forma estanque a acção sindical, houve articulação na intervenção no que se refere a estas problemáticas.

De forma mais concreta, e abordando as questões do assédio moral no local de trabalho, é importante denunciar que, percorrendo as instituições de saúde na esfera do Estado (SPA e SPE) de Norte a Sul do país, é possível identificar casos que podem consubstanciar assédio, em todas elas!

É portanto inadmissível que o governo, tendo a responsabilidade de legislar e promover a necessária fiscalização, se imponha como um dos maiores incumpridores. Mais, posiciona-se na linha da frente no que toca a permissividade, com comportamentos persecutórios, discriminatórios, reiterados e continuados no tempo, que adoecem trabalhadores/as, e os afastam dos locais de trabalho, agravando a falta de recursos humanos, tornando o local de trabalho num meio insalubre e doentio.

Muitos são os/as enfermeiras que o SEP tem ajudado no plano individual e colectivo, a superar estes processos, altamente agressivos e desgastantes. Não raras vezes a solução encontrada, tem passado pela saída voluntária do enfermeiro/a daquele local de trabalho, com o intuito de o/a afastar da presença de quem promove estas agressões. Que não é a solução por nós defendida.

Contudo também há casos em que o/a assediador/a tem sido afastado/a, fruto da união dos trabalhadores, com orientação e acompanhamento sindical.

Refira-se a propósito, o processo do CHS (Centro Hospitalar de Setúbal), em que após 6 meses de intensa intervenção sindical, foi finalmente afastado o "assediador"!

Foi um processo de aprendizagem, que nos levou a traçar uma estratégia de actuação, que passa concretamente: pela eleição de delegados/as sindicais, presença diária no local de trabalho, acompanhamento dos/as trabalhadores/as em casos de processos de inquérito (acompanhamento do técnico e instrução nas respostas), intervenção directa junto do órgão máximo exigindo claramente o afastamento do/a promotor/a do assédio e ainda a exigência da efectivação de todos os direitos dos trabalhadores/as, bem como de uma estratégia de prevenção e punição destes comportamentos.

Foi uma vitória, que temos partilhado no âmbito da CIMH com outros sectores, com impactos positivos em casos concretos. Muito há ainda para fazer e cabe, invariavelmente ao movimento sindical, liderar os caminhos que levarão à intolerância do assédio em todas as suas formas.

No que concerne, às questões no contexto da conciliação, e em particular da flexibilidade de horário para acompanhamento de filhos menores de 12 anos, constata-se que adquiriu uma dimensão nunca antes observada no sector de enfermagem.

De facto, actualmente o sector de enfermagem, lidera as intenções de recusa patronal analisadas na CITE, no âmbito da saúde.

Para esta realidade muito contribuiu o anterior executivo do Pedro e do Paulo, com o aumento do horário de trabalho, a ampliação do trabalho por turnos, o ataque aos direitos dos trabalhadores e, por outro lado, muito lutou a classe contra a exaustão, pela contratação de profissionais, pelas 35h semanais (ainda não consagradas para todos os trabalhadores/as) em benefício de trabalhadores e utentes, defendendo o SNS e o direito individual a viver com saúde, em família, com dinâmica social e cultural.

O acompanhamento e articulação com a CIMH, especificamente no trabalho que desenvolve na CITE, tem garantido a defesa dos direitos de pais e mães, bem como dos seus filhos.

É contudo com muita preocupação, que observamos que a CGTP-IN, no âmbito de CITE, luta, quase isoladamente, contra teses da rotatividade que colocam em causa estes direitos.

O argumento da falta de recursos humanos e da colisão de direitos, são usados sem pudor pelo patronato e até pelo próprio Estado! Quando a solução está precisamente nas mãos de quem argumenta com estas falsas verdades, de quem promove o conflito entre trabalhadores/as, e detém na sua esfera de responsabilidade, a tarefa de assegurar estes meios ou recursos.

Não admitimos, que restrinjam o papel dos enfermeiros/as no plano pessoal, familiar e social, que diminuam os seus direitos e das suas famílias, porque não querem dotar as instituições do número adequado de trabalhadores/as.

Tudo faremos para garantir o direito a trabalhar com dignidade e direitos.

Neste contexto, o sector passou a seguir estes casos de forma atenta e articulada, apoiando a CIMH na CITE sempre que necessário e integrando as orientações que dela emanam, para melhor contribuir para a defesa destes direitos e, refira-se, em raros mas salutares casos, até evoluir no que o direito consagra.

Caso do CHBM, em que se conseguiu que um pai, sem comunhão de mesa e habitação, evidenciasse o superior interesse da criança na atribuição de um horário adaptado aos regulados deveres parentais.

São pequenos mas importantes passos no sentido da evolução dos direitos laborais, na qual todos e todas temos particular responsabilidade.

Camaradas, da nova Assembleia de República espera-se muito mais do que observar! Dos trabalhadores nasce e revigora a cada dia, a determinação de que a luta pela reconquista e efectivo exercício de direitos, acontece, sempre, com a união e força de quem trabalha.



SANDRA BARATA
SITE - CN

Deparamo-nos com situações cada vez mais frequentes de trabalhadores que são abordados com propostas de saída das suas empresas, em consequência de pedidos de flexibilidade de horário de trabalho ou de denúncias de assédio no local de trabalho, por exemplo.

A entidade patronal adopta o argumento de que, após qualquer uma destas acções, será muito difícil a permanência do trabalhador na empresa, montando previsões de cenários que se podem até descrever como fatalistas.

Infelizmente, a maioria aceita a proposta de saída logo na primeira abordagem; desistem do seu lugar na empresa, hipotecando todo o futuro deles e dos seus.

Este assunto remete-me para a minha intervenção na anterior Conferência, em 2013, onde vos dei conta da minha luta, a qual foi totalmente apoiada pelo Sindicato. Esta culminou na minha reintegração na empresa, depois de ser abrangida pela segunda vez em processos de despedimento, ambos coincidentes com a minha gravidez – fosse ou não por acaso, foi muita “pontaria”.

Ora, aquando da minha reintegração, a maioria das pessoas – amigos, família, colegas, advogados, conhecidos... – diziam que, mesmo tendo conseguido regressar, não me ia conseguir readaptar após tanto tempo de ausência.

Para além disso, com certeza que me iriam fazer a vida negra: ninguém me receberia de braços abertos numa situação daquelas. No final, vaticinavam eles, acabaria por ficar sem trabalho na mesma, e sem o dinheiro que me propunham em troca do local de trabalho. Portanto, mais valia aceitar o dinheiro, que tanta falta me fazia.

E fazia, de facto, mas sempre considerei o meu posto de trabalho como sendo mais valioso.

Os outros colegas envolvidos naquele despedimento – uma mãe lactante, um pai de um menino com necessidades especiais, entre outros, foram um a um, cedendo e aceitando o dinheiro.

Alguns deles ainda hoje não têm um posto de trabalho digno, e já se passaram quatro anos: todo o dinheiro recebido foi gasto.

Eu, por outro lado, voltei à empresa há quatro anos. Não estou nada arrependida da minha decisão, antes pelo contrário: estou muito feliz por me ter sido devolvido o que me tinha sido tirado sem razão e que eu tanto prezo – o meu posto de trabalho.

A grande lição que retirei de tudo isto foi o grande preconceito que se revela quando as

peçoas opinam sobre uma situação sem a conhecerem em primeira mão, influenciando negativamente quem está a passar por ela.

Quero testemunhar, perante todas e todos, que vale, sim, a pena lutar pelo posto de trabalho. O dinheiro que chega fácil, gasta-se fácil – o trabalho é um bem mais valioso – a todos os níveis – incluindo a nossa felicidade e bem-estar – e a nossa harmonia familiar e social. A vitória em tribunal e a minha conseqüente reintegração, deram-me, sobretudo, conhecimento de causa.

Trouxe-me também uma maior sensibilidade para as temáticas que aqui hoje tratamos, e uma visão mais límpida e despida de preconceitos para ajudar estas trabalhadoras e trabalhadores – de que vos falava no início da intervenção – a analisarem não só o que estão a passar no momento, mas a ter uma visão do que lhes pode acontecer – do que têm a perder se ficarem sem emprego: porque, sem ajuda, perdem o discernimento para avaliar as situações de uma forma capaz. É aqui que o trabalho sindical é fundamental.

É difícil lidar com estas situações. Mas não se pode nunca optar pela primeira saída ou pela via que parece menos penosa. Os medos servem de motor para ganharmos coragem e enfrentarmos os nossos problemas – de frente – e combater o que houver a combater, confiando nas nossas razões.

Perante qualquer hipótese – o *não* é sempre possível – mas o *sim* só é possível, se nós nos empenharmos. Sem preconceitos. Com coragem.

No SITE CN, não temos dúvidas de que a conciliação da vida profissional com a familiar e pessoal é essencial.

É por esta abordagem que temos conseguido entrar nalgumas empresas, dentro da Acção Integrada na Vertente da Igualdade, e por essa via torna-se possível identificar problemas de acção sindical mais global.

Assim, o SITE CN tem tido a preocupação de acompanhar os processos de pedido de flexibilidade de horário de trabalho de trabalhadoras e trabalhadores de várias empresas, que na esmagadora maioria foram concedidos.

Mas o trabalho não fica por aqui: continuamos a acompanhar estas situações para prevenir futuras pressões. Por exemplo: na Plural, uma empresa de distribuição de produtos farmacêuticos, foi dito a uma trabalhadora em regime de flexibilidade de horário, que estava a gozar as horas de amamentação, que esta não tinha direito às pausas, porque entrava mais tarde do que a maioria dos colegas.

A Sra. Directora dos Recursos Humanos até conseguiu convencer a trabalhadora com os seus argumentos, e citando uma lei fora de contexto.

Se não fosse a intervenção firme deste Sindicato, esta trabalhadora teria deixado de usufruir das pausas que utilizava para retirar leite devido a ter hiperprodução deste, o que teria conseqüências nefastas para a sua saúde. Note-se que a Directora tinha conhecimento deste facto, e, mesmo sendo ela própria mulher e mãe, não teve qualquer sensibilidade para com a trabalhadora.

Agora, nesta mesma empresa já quase nem precisamos de oficializar os processos – porque já entenderam que nós não desistimos dos trabalhadores.

Não nos podemos esquecer que o assédio é uma questão de poder – de hierarquia – de abuso – muito antes de ser uma questão entre mulheres e homens.

O assédio moral tem aumentado de forma flagrante, e temos de cerrar fileiras para fazer face a este flagelo nos locais de trabalho – que transforma a vida dos trabalhadores e trabalhadoras – não só no local de trabalho mas a 360 graus – contaminando o seu dia-a-dia pessoal, familiar e social.

É por isso que o assédio moral praticado em tantas empresas tem merecido um combate tão firme e determinado da nossa parte. É para que as trabalhadoras e os trabalhadores entendam que existe uma rectaguarda – que existe uma opção – que não têm de “comer e calar” – desculpando a expressão. Quando não o conseguimos eliminar totalmente, pelo menos ajudamos a minimizar os problemas.

É importante entender que estes problemas são criados por trabalhadores com cargos hierarquicamente mais elevados. É muitas vezes um exercício de nepotismo, de concentração de poder, em que se desvaloriza o mérito de um trabalhador a favor de outro, em função de relações de parentesco ou outras.

Após ter conhecimento de situações graves ocorridas em empresas do Grupo FAURÉCIA, em São João da Madeira, onde trabalhadoras e ex-trabalhadoras chegaram ao limite de atentarem contra a própria vida, o SITE CN fez a denúncia pública destas ocorrências. Mobilizou-se à porta da empresa para dar um sinal de força e de proximidade com os trabalhadores. Reuniu com a empresa – e conseguiu uma reunião de urgência das chefias e *GAP Leaders*, para avaliar a situação.

O resultado foi uma mudança significativa de comportamentos nas relações de trabalho: foi aliviada a tensão e a pressão sobre os trabalhadores.

Porém, devemos manter-nos atentos e vigilantes.

Na Bluefarma, conseguimos entrar devido a uma situação de assédio moral.

Reunimos com alguns trabalhadores e acabámos por sindicalizar mais trabalhadoras e trabalhadores, resolvendo com uma reunião – a 1ª nesta empresa – uma série de irregularidades como a reposição de categorias, a reposição salarial com retroactividade de mais de um ano, etc.

Mais exemplos haveria para confirmar que vale a pena o esforço e a luta!

É necessário o nosso trabalho e o nosso empenho para melhorar as condições de trabalho – as condições de vida – de todas as trabalhadoras e trabalhadores e dos que os rodeiam.

Como nota final, camaradas, queremos reforçar nesta Conferência a importância de todos assumirmos que são de condenar discriminação, assédio, qualquer acto de violação – quanto à igualdade de oportunidades – quanto ao respeito entre pares – onde quer que aconteçam – a começar por nós – todas e todos agindo em conformidade com os mesmos princípios basilares que defendemos.



MARIA DAS DORES GOMES
FESAHT

Esta Conferência representa para nós um grande desafio, num quadro de desenvolvimento de uma intensa acção sindical. Esperamos que seja uma Conferência de intervenção, de unidade e luta, que aprofunde as principais questões das mulheres trabalhadoras, que avance com respostas aos problemas, que defina orientações para uma acção mais eficaz em defesa dos direitos e por uma sociedade mais justa.

Camaradas, em mais de 40 anos de liberdade em Portugal muitos avanços se alcançaram nos direitos laborais e na repartição mais equitativa da riqueza criada, conquistas sociais consagradas na Constituição da República Portuguesa.

Nessas conquistas sociais foram também os factores de desenvolvimento económico, da justiça e a contratação colectiva, em particular no que respeita à igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens, em todas as vertentes da sociedade, que Portugal mais se destacou na evolução social, que tinha um atraso de décadas em relação aos países mais avançados.

Mas hoje vivemos tempos de retrocesso histórico e civilizacional. Desde 2008, com o chamado memorando da *troika*, o país perdeu um em cada sete postos de trabalho, sendo que a maioria são das mulheres.

Apesar do salário mínimo ter sido revisto este ano, continua a ser manifestamente insuficiente para tirar as famílias da pobreza, particularmente para as famílias com filhos dependentes. Mesmo a trabalhar, as famílias têm dificuldades de satisfazer as necessidades mais básicas do dia a dia.

Portugal, antes considerado um país com baixo nível de desemprego, em comparação com outros países da UE, tem hoje a taxa de desemprego mais elevada a seguir à da Grécia e da Espanha.

Muitos trabalhadores, incluindo os jovens mais talentosos e qualificados, têm vindo a ser empurrados para a emigração, hipotecando o futuro desenvolvimento e crescimento económico do país.

Notícias recentes, elaboradas anualmente pelo Fórum Económico Mundial, divulgaram que Portugal ocupa o 32º lugar no índice de Igualdade de género.

Em 3 anos desceu 19 lugares, ocupando agora a 51ª (quincuagésima primeira) posição entre 136 países avaliados, no que respeita à diminuição dos rendimentos auferidos pelos trabalhadores, num país que possui o terceiro mais elevado nível de desigualdades de rendimentos da UE.

Os trabalhadores dos sectores que a FESAHT representa têm visto o custo de vida, os impostos, a precariedade no emprego bem como a redução dos custos de trabalho e das prestações sociais a aumentarem; as alterações da legislação do trabalho que prevê os aumentos dos horários em favor das entidades patronais, que dificultam e impedem a possibilidade da conciliação da vida familiar com a vida profissional, as mulheres grávidas que perdem o emprego pela não renovação dos contratos a termo e as que exercendo o direito à amamentação e aleitação sofrem cortes nos subsídios e prémios, é sem dúvida, um universo de graves problemas a resolver com a nossa intervenção sindical.

Ano após ano, ao longo dos tempos, deram-se profundas transformações sociais, alteraram-se as condições de vida, surgiram novas ideias, como é normal no desenvolvimento e progresso dos povos. No entanto, as discriminações a que estão sujeitas as mulheres permanecem como um dos problemas sociais mais graves da actualidade.

As mulheres são a parte mais explorada da classe trabalhadora.

A sua participação e intervenção nas diferentes esferas da vida económica, política, social, cultural e desportiva, na sua afirmação como força social activa, fazem das mulheres e em particular das mulheres trabalhadoras, uma força poderosa e imprescindível na luta contra a exploração, o desemprego e o empobrecimento.

Queremos que, rumo a um tempo novo, o trabalho com qualidade, com direitos e com igualdade, seja respeitado.

No relatório da UE publicado em 2012, mostra que na Europa as mulheres têm que trabalhar em média mais 59 dias por ano (mais 65 dias em Portugal) para atingirem o mesmo rendimento dos homens.

Através desta amostra da vida actual das mulheres no trabalho, é possível antever a imensa tarefa que está colocada ao movimento sindical.

A intervenção sindical integrada é indispensável para enfrentar com bons resultados, o conjunto de novos desafios que temos pela frente.



AS FUNÇÕES SOCIAIS DO ESTADO E A IGUALDADE

PAULA BRAVO
DN CIMH

É

urgente e necessário este nosso debate e esta nossa reflexão para garantir que a Igualdade é uma realidade na lei e na vida.

De acordo com o Relatório de Progresso sobre Igualdade, da autoria da CITE, no último trimestre de 2015, o emprego no sector da Administração Pública apresentava, a 31 de Dezembro de 2015, que 6 em cada 10 trabalhadores são mulheres.

“A 31 de Dezembro de 2015, as mulheres trabalhadoras na Administração Pública representavam 15,6% do total da população activa e 17,7% da população empregada. Quanto ao cargo/carreira/grupo verifica-se que as taxas de feminização diminuem substancialmente à medida que os cargos são hierarquicamente mais elevados (54,2 p.p. para dirigentes intermédios e 31,9 p.p. para dirigentes superiores)”.

Assim, todas as medidas em relação aos trabalhadores da Administração Pública – congelamento dos salários desde 2009 e congelamento das progressões na carreira em 2005, a grande precarização dos vínculos que o PREVPAP não está a resolver – têm tido impactos profundamente negativos na vida das trabalhadoras e das suas famílias.

Mas não só estas medidas como também décadas de políticas de destruição das funções sociais do Estado, são profundamente negativas neste caminho fundamental pela igualdade. De facto, assistimos hoje a um quadro de regressão social, política e de mentalidades, de normalização da desigualdade, de banalização da violência contra as mulheres, que tem repercussões profundas no papel social da mulher e no seu dia-a-dia, acentuando os preconceitos em função da classe e do sexo.

O encerramento de serviços públicos e a sua degradação por via do desinvestimento público verifica-se na educação, na segurança social, na saúde, etc. E atacar as funções sociais do Estado é desinvestir nas políticas de igualdade: de acordo com a OCDE, as mulheres portuguesas passam quase 5,5 horas por dia (328 minutos) dedicadas a tarefas domésticas e de cuidado com o agregado familiar, tempo que se reduz para pouco mais de 1,5 horas (96 minutos), no caso dos homens, colocando Portugal no top cinco dos países com uma maior desigualdade entre sexos no que toca a trabalhos domésticos e a trabalho não pago.

Tal também acontece porque não existe uma rede pública de equipamentos de apoio à infância e à velhice, fazendo recair sobre as mulheres a tarefa de cuidadoras familiares. O encerramento de escolas e a municipalização do ensino, uma vez que foram transferidas competências para os municípios sem que fossem transferidas as verbas necessárias, provocaram graves assimetrias em todo o país e a inexistência de respostas públicas para a infância e a juventude, remetendo para entidades privadas ou IPSS cujas mensalidades são inoportáveis para a generalidade das famílias.

Também o encerramento de hospitais, designadamente maternidades, tem impactos gravíssimos na vida das mulheres, negando-lhes o acesso a uma das mais significativas conquistas de Abril: a saúde sexual e reprodutiva e o planeamento familiar.

São ainda sectores profissionais altamente feminizados, logo, o ataque a estes serviços implica o despedimento de mais mulheres por via do encerramento de serviços e a precarização das suas relações laborais, levando à precarização da sua vida.

Muitas têm sido as lutas e desde Janeiro assinalamos várias acções de luta como a Greve Nacional da Saúde, no dia 20 de Janeiro, a Greve Nacional dos Trabalhadores Não Docentes da Escola Pública no dia 3 de Fevereiro, a greve do INEM no dia 7 de Abril, a greve da Cultura a 14 e 15 de Abril, a Manifestação Nacional dos Trabalhadores Não Docentes no dia 21 de Abril e a grande Greve Nacional do passado dia 26 de Maio, acções de trabalhadores destes sectores fundamentais para o cumprimento dos direitos constitucionais de todos a que se soma a grande jornada nacional de luta convocada pela CGTP-IN para o dia de amanhã.

Amanhã e sempre lá estaremos, em nome da igualdade, abraçando esta luta como prioridade e avançando sempre no sentido do progresso social, na mobilização permanente e crescente das trabalhadoras na defesa dos seus direitos específicos e na luta por políticas ao serviço de quem trabalha.



SÍLVIA RIBEIRO
USCB

A realização da 7ª Conferência corresponde a um património de reflexão e acção sobre a temática da igualdade que nenhuma outra organização pode fazer. É que só uma organização sindical como a CGTP-IN pode ter uma perspectiva ampla e integrada das questões da igualdade, porque as desigualdades, as discriminações, a violência e o assédio têm como fonte uma sociedade que se baseia na exploração do homem pelo homem.

Outras organizações podem e devem intervir, mas deve ficar claro, que essas organizações têm uma visão muito compartimentada e desligada do mundo do trabalho e por isso não são, nem nunca serão, alternativa à intervenção, à acção e à luta dos sindicatos organizados na nossa CGTP-IN.

Na União dos Sindicatos de Castelo Branco e nos sindicatos que a integram, as questões da igualdade são parte integrante da acção de todos os dias. Por isso, participámos em todas as conferências já realizadas e demos o melhor de nós na preparação desta 7ª Conferência.

Esta preparação contou com a regular comemoração do 8 de Março - Dia Internacional da Mulher, onde procuramos recolocar na ordem do dia as origens eminentemente laborais e operárias desta data, continuou com a permanente acção de denúncia e alerta sobre as questões do assédio moral no local de trabalho e teve um momento alto com a realização da nossa 4ª Conferência Distrital sobre Igualdade entre Mulheres e Homens, em Outubro de 2016, na cidade de Castelo Branco.

Nesta Conferência definimos orientações de trabalho, aprovámos um Plano de Acção, renovámos e reforçámos a Comissão Distrital para a Igualdade entre Mulheres e Homens, nela cimentámos a convicção de que é necessário direccionar a nossa acção para as empresas e os locais de trabalho, a partir daí conhecer melhor os problemas e dar-lhes resposta. Nela reforçámos a convicção de que sendo muito importante proclamar a igualdade, mais importante ainda é construir a igualdade com actos e com trabalho concreto.

No distrito de Castelo Branco, há muito temos a preocupação de promover a igualdade também no plano da organização sindical a todos níveis. Para nós, as tarefas e as

responsabilidades não são dadas em função do sexo, são dadas em função das capacidades e características dos quadros, sejam homens ou mulheres.

É por isso que em sete Sindicatos, os seus órgãos distritais são coordenados por mulheres e nos outros, onde as mulheres têm um peso significativo, estas assumem tarefas de grande responsabilidade. Isto é feito naturalmente, tendo em conta a estrutura familiar negativa ainda prevalecente e é feito sem quotas artificiais e administrativas e podemos dizer que este movimento sindical assim dirigido está bem e recomenda-se.

Na preparação desta 7ª Conferência fizemos uma reflexão, com a presença da camarada Fátima Messias, sobre o Plano de Acção. Nessa reunião, bastante participada, houve um largo consenso em torno dos temas e propostas apresentadas. Desde logo a necessidade de considerar as questões da igualdade como parte integrante da acção sindical geral numa perspectiva integrada e transversal.

O Plano de Acção proposto vai ao encontro daquilo que são os problemas e anseios das trabalhadoras e dos trabalhadores, onde sobressai a questão central do direito ao trabalho e à segurança no emprego enquanto questão estrutural a partir do qual todos os demais direitos emergem e se afirmam.

Neste quadro há temas que são incontornáveis para a nossa acção, como sejam:

- ▶ O aumento geral do salário e também do Salário Mínimo Nacional que tem muito peso no distrito;
- ▶ A organização do tempo de trabalho e a conciliação com a vida familiar e pessoal, o que exige o combate firme às adaptabilidades dos horários, aos bancos de horas e ao trabalho suplementar intensivo;
- ▶ A melhoria das condições de trabalho e, neste particular, damos muito destaque ao combate ao assédio moral no local de trabalho, esse crime terrorista que de forma impune é praticado diariamente nas empresas e locais de trabalho.

Dada a dimensão deste crime, quero aqui informar-vos que a Comissão para a Igualdade do distrito de Castelo Branco decidiu que, em Outubro de 2017, levará a efeito uma iniciativa pública de denúncia e combate a este terrorismo psicológico que se abateu sobre os trabalhadores em geral e de forma ainda mais feroz sobre as mulheres trabalhadoras.

Vivemos um momento histórico onde as trabalhadoras e os trabalhadores são determinantes para influenciarem o rumo das políticas em Portugal.

É por isso que daqui saudamos as manifestações que amanhã realizaremos no Porto e em Lisboa.

Nós cá estaremos para dizer ao governo que não é possível fazer políticas de esquerda com leis laborais e sociais da direita e para lhe mostrar um cartão amarelo que não é de expulsão, mas é de advertência.



VANDA FIGUEIREDO
STAL

No sector da Administração Local não é tão visível a discriminação entre as mulheres e homens trabalhadores no que diz respeito aos salários, uma vez que estão tabelados, verifica-se sim desigualdades no que diz respeito às categorias profissionais, uma grande parte das trabalhadoras da Administração Local são operárias: cantoneiras, jardineiras, coveiras, calceteiras, cabouqueiras, trabalham lado a lado com os homens de igual forma e igual desempenho.

Sendo um facto de que as mulheres sendo as mais qualificadas, são as que desempenham as categorias mais baixas e são muito poucas aquelas que chegam a lugares de chefias porque simplesmente são mulheres. Elas engravidam (faltam muito para ir a médicos e quando a criança nasce estão muito tempo em casa de licença de parentalidade), elas têm filhos (faltam muito para os acompanhar nas suas doenças e na sua vida), são tantas e tantas vezes que ouvimos estes argumentos para não colocar uma mulher com igual ou maior capacidade que um homem num lugar de chefia.

Os horários de trabalho e o cumprimento de facultar à mulher trabalhadora a organização da sua vida pessoal é outro dos problemas que temos no sector. Muitas são as autarquias que não facultam horários de trabalho que permitam à mulher trabalhadora, o direito que lhe assiste, de ser mãe e acompanhar os seus filhos no seu dia-a-dia.

Alvos de uma violenta ofensiva contra os direitos laborais e sociais, a classe operária e os trabalhadores, resistiram e lutaram, com determinação e confiança, em defesa dos seus direitos e interesses e pela derrota do governo PSD/CDS-PP e da política de direita.

Uma política que roubou salários e pensões, férias e feriados, atacou a contratação colectiva, aumentou e desregulou horários de trabalho, fomentou a precariedade, destruiu o aparelho produtivo nacional e centenas de milhares de empregos, cortou abonos de família, subsídios de desemprego e outros apoios sociais, impôs uma brutal carga de impostos sobre os rendimentos do trabalho ao mesmo tempo que aliviava os do grande capital, degradou e dificultou o acesso a serviços públicos essenciais e às funções sociais do Estado, na saúde, educação, segurança social, à cultura e à justiça, afrontou a Constituição, tornou o país mais pobre e dependente.

As trabalhadoras e os trabalhadores da Administração Local juntos lutaram e resistiram, lutaram 3 anos contra a imposição do aumento do horário de trabalho para as 40h, conquistando assim a reposição das 35h semanais.

Foi a luta da classe operária e dos trabalhadores – com o indispensável papel do movimento sindical unitário – da CGTP-IN a grande central sindical dos trabalhadores portugueses – expressa em inúmeras acções de luta, construídas em unidade na acção a partir dos locais de trabalho, que estimulou outros sectores e camadas da população à luta organizada e à participação em grandiosas e combativas acções de massas que contribuiu decisivamente para a derrota do governo PSD/CDS-PP e para abrir caminho à nova fase da vida política nacional.

Nova fase que coloca exigências acrescidas aos trabalhadores, desde logo na necessidade de intensificar a luta pela reposição e conquista de direitos e pelas respostas aos problemas mais imediatos.

Mas é possível e necessário ir mais longe: com o reforço da acção reivindicativa e da unidade na acção e a intensificação e alargamento da luta organizada das mulheres e homens trabalhadores unidos por uma sociedade mais justa e solidária.

Os trabalhadores da Administração Local estarão, mulheres e homens, amanhã dia 3 de Junho nas grandiosas manifestações, em Lisboa e no Porto, no Dia Nacional de Luta marcada pela nossa Central CGTP-IN, na continuação da luta e reivindicar:

- ▶ O aumento geral dos salários e do salário mínimo nacional para 600€;
- ▶ O descongelamento das progressões para todos os trabalhadores da Administração Pública;
- ▶ O direito de negociação e contratação colectiva, pela revogação das normas gravosas da legislação laboral, nomeadamente da caducidade, pela reintrodução do princípio do tratamento mais favorável e da renovação automática das convenções;
- ▶ A dignificação das profissões e valorização das carreiras profissionais;
- ▶ O combate à precariedade, exigindo que a cada posto de trabalho permanente corresponda um contrato de trabalho efectivo;
- ▶ Contra a desregulação dos horários de trabalho e pelas 35 horas de trabalho semanal para todos;
- ▶ A aplicação imediata do Suplemento de Insalubridade, Penosidade e Risco; Pela reposição dos descontos para a ADSE, para 1,5%;
- ▶ A reposição dos valores do trabalho extraordinário e de outras prestações remuneratórias;
- ▶ A revogação do Sistema de Avaliação de Desempenho – SIADAP;
- ▶ Pelo reforço dos serviços públicos e das funções sociais do Estado na Saúde, Educação, Segurança Social, Justiça e Cultura;
- ▶ A justa distribuição da riqueza produzida pelos trabalhadores!

É uma tarefa de todos nós, mulheres e homens, a luta pela defesa da igualdade, contra as discriminações e pela justiça social, por uma vida melhor.



AIDA HIGINO
S.HOTEL.SUL

Quanto a esta temática muito foi feito no passado, muito temos para fazer no futuro.

No imediato temos que nos manter firmes nesta luta e levar o actual governo a olhar para todos nós em igualdade, a efectivar a igualdade e a passar das palavras aos actos.

O anterior governo PSD/CDS-PP foi um profundo retrocesso civilizacional na nossa sociedade. Por isso o actual governo PS tem que reverter as leis que nos estão a matar e já está em atraso muito profundo nesse caminho.

Passo a exemplificar com o meu caso concreto, a desvalorização do trabalho, a desigualdade, a precariedade, o assédio moral, a discriminação, e tudo isto está interligado.

Sou trabalhadora, mãe e dirigente sindical, trabalho num hotel de 5 estrelas desta cidade, em que o seu actual director diz que é uma empresa que evolui (supostamente, digo eu) que evolui ao longo de 44 anos de existência.

Diz também que se ajudam pessoas a ir para casa!
Isto é: nova forma evoluída para esta empresa despedir; ou seja, também "acordos" forçados!

O meu posto de trabalho está em processo para a extinção. O que já aconteceu com outras duas colegas da mesma categoria, governanta de andares, desde meados e fins de 2015.

A ACT (Autoridade para as Condições de Trabalho), por assim dizer, assinou o despacho da entidade patronal sem ir fazer uma real inspecção ao hotel e desvalorizou tudo o que eu disse.

Não estou já em casa devido ao parecer negativo da CITE para o meu despedimento "... Por não estarem afastados os indícios de discriminação...".

Na altura do início deste processo estava a exercer os direitos da maternidade ao amamentar a minha segunda filha.

A entidade patronal recorreu a tribunal e a decisão foi: que pode ser extinto o posto de trabalho – pelas razões de mercado, novas tecnologias, reestruturação da empresa/secção.

Ser trabalhadora e fazer uso dos direitos parentais, conciliação da vida familiar e trabalho, não é compatível com esta empresa que "supostamente" evolui ao longo de 44 anos.

A mulher naquele hotel tem direito a trabalhar:

- ▶ Quando a chamam "ao dia",
- ▶ Tem que estar disponível para ir trabalhar a qualquer hora,
- ▶ Todos os dias do ano,

E se diz não, é uma carga de trabalhos!

Digamos: usar, abusar e deitar fora!

Mas tem trabalho!

Não tem é direito a ter direitos!

Nesta empresa "supostamente" evoluída se eu sair:

- ▶ É menos 1 mulher a participar na organização sindical – onde há muito poucas a participar,
- ▶ Passarei a ser precária, porque nesta empresa até fazem contratos directos: a homens ou mulheres na casa dos 20 anos (eu tenho 44 anos de idade) e pela metade do meu ordenado,
- ▶ A referência do meu salário e categoria profissional dentro de pouco tempo desaparecerá, porque as restantes 2 colegas estão próximas da reforma.

Vamos continuar a lutar, insistir e não desistir!

No sector do Turismo / Hotelaria as razões de mercado são óbvias: Trabalho Efectivo e Real, uma alavanca na nossa economia. Mas nestas empresas como em outras impera o Terrorismo Social (a força do medo).

É preciso alertar a justiça que a interpretação que estão a fazer da lei, não está coincidente com a sociedade actual e de lembrar que a família é a base da sociedade.

Não havendo uma articulação de todas as instituições da nossa sociedade valorizando esta base, caminhamos a passos largos para a extinção dos "Lusitanos". Direito ao trabalho efectivo, para a vinda de novas gerações para a nossa sociedade.

Não podemos aceitar que as associações de trabalhadores não tenham protecção acrescida por lei; porque é assim que já nos estão a tratar: "...É um direito, mas não é um direito absoluto..." dizem eles.

Mas os patrões estão com o poder absoluto!

Vamos à luta! Vamos combater os retrocessos da Igualdade no Trabalho e na Vida!



BRÍGIDA BATISTA
SPGL

A Revolução de 25 de Abril de 1974 derrubou o regime fascista e restituiu aos portugueses os direitos e liberdades fundamentais. Em 1976, a 2 de Abril, é aprovada e decretada a Constituição da República que afirma a decisão do povo português de garantir os direitos fundamentais dos cidadãos, de estabelecer os princípios basilares da democracia, de assegurar o primado do Estado de Direito democrático e de abrir caminho para a construção de um país mais livre, mais justo e mais fraterno (*in* CRP, 1976).

Ser mulher, antes de Abril, era viver limitada nos direitos, e nas liberdades, era viver numa ausência total na igualdade!

São inegáveis as mudanças na nossa sociedade nos últimos quarenta e três anos, após a queda do regime ditatorial. No entanto, as funções sociais do Estado e os direitos dos cidadãos e das cidadãs, durante a crise, que teve o seu início oficial a partir de 2008, voltaram a ser postos em causa. O desemprego atingiu níveis alarmantes com o XIX Governo Constitucional, o governo de aliança da direita, que com a sua ideologia e consequentes objectivos neoliberais pretendeu "tornar os ricos cada vez mais ricos e os pobres cada vez mais pobres", diminuindo de forma consciente e refinada os postos de trabalho e sujeitando os salários à "lei da oferta e da procura".

Deste modo, passou a controlar e a determinar o nível dos salários dos portugueses, salários cada vez mais baixos, infligindo a grande parte dos homens e mulheres deste país situações de extrema pobreza. Desenganem-se, no entanto, os que pensam que a pobreza atingiu apenas os desempregados; os trabalhadores e trabalhadoras deste país viram-se perante dificuldades económicas extremas e a pobreza atingiu mesmo os que tinham emprego.

O aumento do custo de vida, os baixos salários, o desemprego, o encerramento de escolas, o encerramento de serviços públicos de saúde, a precariedade e flexibilidade laboral, a demissão do Estado das suas responsabilidades sociais, entre muitos outros aspectos, afectaram de forma decisiva a vida das famílias e, em particular, foram as mulheres que pagaram a "factura" mais pesada.

Não podemos escamotear que a desigualdade salarial entre homens e mulheres, nesta fase tornou-se ainda mais acentuada. Portugal foi o país em que mais se agudizou a diferença dos salários dos homens e das mulheres pois, se em 2008 se registava um diferencial na ordem dos 9,2%, entre 2008 e 2013 esta disparidade atingiu os 13%, mais 3,8% que anteriormente.

As mulheres foram, e continuam a ser, as mais afectadas pelo desemprego e pelo trabalho a tempo parcial e, apesar de assistirmos a uma tendência ao nível dos discursos no sentido de um reforço do papel dos homens na esfera privada, a progressiva e rápida aproximação dos padrões de participação de mulheres e homens no mercado de trabalho não tem sido acompanhada, em termos equivalentes, da participação dos homens no trabalho ao nível das tarefas domésticas e de prestação de cuidados à família.

Segundo o estudo realizado pelo Centro de Estudos para a Intervenção Social em parceria com a CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, em média o tempo de trabalho pago (incluindo actividade profissional e deslocações entre casa e local de trabalho) é de 9h02m para os homens e de 8h35m para as mulheres.

O trabalho não pago (tarefas domésticas e trabalho de prestação de cuidados a crianças, a jovens e/ou a pessoas adultas em situação de dependência ou incapacidade) implica para as mulheres uma afectação de tempo diário na ordem das 4h23m, enquanto para os homens implica apenas 2h38m. Considerando, apenas, as pessoas com actividade profissional, o trabalho não pago ocupa, em média, 4h17m às mulheres e 2h37m aos homens. Deste modo, conclui-se que as mulheres trabalham em cada dia útil mais 1h13m que os homens, somando trabalho pago e não pago.

As políticas de direita constituíram uma ofensiva altamente lesiva dos direitos das mulheres, conduzindo a uma menorização do estatuto da mulher e, conseqüentemente a uma maior limitação da sua participação cívica e política.

Efectivamente, os avanços que se tinham vindo a sentir em prol de uma sociedade mais justa e igualitária sofreram um desastroso revés, contribuindo para que a sociedade portuguesa permaneça fortemente estereotipada, sendo esta problemática social muitas vezes desconsiderada quer pelas entidades políticas quer pela sociedade civil. Os estereótipos de género tornaram-se silenciosos perante uma “igualdade decretada” que não tem a correspondência necessária com as condições de vida dos homens e mulheres deste país.

Do exposto, inferimos necessariamente que são consideráveis “as provas” de discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho e que a mudança de mentalidades e condutas sociais no que diz respeito à distribuição dos papéis sociais e familiares enfrentam maiores obstáculos do que propriamente a implementação de um ambiente favorável à afirmação das mulheres e do seu talento nas organizações.

Contrariamente ao que seria expectável, a Escola, instituição que se pretende democrática e inclusiva, continua a ser reprodutora das assimetrias de poder, de práticas discriminatórias e, no entanto, a sua missão é educar para os valores de Abril e, por isso, para a igualdade entre mulheres e homens, para a igualdade entre géneros.

Ao Estado cabe o papel de garantir uma educação pública gratuita de qualidade que combata os estereótipos de género.

A Escola tem como função social formar cidadãos e cidadãs críticos, reflexivos, autónomos, conscientes dos seus direitos e deveres e participativos, aptos para contribuir para a construção de uma sociedade mais justa, democrática e igualitária.

À Escola cabe o papel fundamental de educar para a cidadania e para a igualdade o que implica necessariamente o combate às estereotípias de género, bem visíveis ao nível do currículo, incluindo os conteúdos programáticos, e do conhecimento bem como a responsabilidade da formação de docentes e de outros grupos profissionais, dos materiais pedagógicos, como é caso dos manuais escolares e dos recursos digitais, entre outros.

Importa pois assegurar que o currículo, os programas disciplinares e os materiais pedagógicos potenciem um processo de ensino/aprendizagem e da construção do conhecimento, *congregador de uma visão do mundo alicerçada numa atitude crítica face aos estereótipos sexistas e à 'normalização' da desigualdade entre mulheres e homens*. Tal como Séneca, estou convicta que "o homem acredita mais com os olhos do que com os ouvidos. Por isso, longo é o caminho através de regras e normas, curto e eficaz através do exemplo".

Por outras palavras, e no contexto em análise, é o mesmo que afirmar a impossibilidade de educar para a igualdade quando aceitamos que paradoxalmente as escolas trabalhem no feminino mas formem no masculino, o fenómeno de sub-representação das mulheres e de circunstâncias que condicionam a sua ascensão a determinadas posições de liderança na estrutura organizacional das escolas.

O facto de persistir uma visão masculina da gestão e de se continuar a acreditar que o bom gestor é o que possui características próximas do género masculino, tem impedido que mulheres qualificadas ascendam a posições de topo e encontrem o seu espaço de realização nas organizações.

Paralelamente, sabemos que não existem inevitabilidades e que é necessário educar para a mudança de mentalidades, e a escola tem este papel criativo de transformadora da realidade, quanto aos papéis e responsabilidades sociais atribuídas às mulheres e que se constituem como obstáculos reais e efectivos ao exercício da cidadania plena perante a tarefa de conciliar o trabalho com a família. A conquista de uma efectiva igualdade entre mulheres e homens passa por uma distribuição dos papéis e responsabilidades familiares equilibrada. A igualdade só é possível na concretização de direitos e deveres iguais na esfera privada e na esfera pública e será muito difícil falar-se de igualdade no local de trabalho sem igualdade fora do local de trabalho. Obviamente, que esta missão apresenta-se extraordinariamente difícil sem a ajuda dos organismos oficiais, através da criação de infraestruturas de apoio à família, dos homens e das próprias mulheres.

A título de conclusão, a Escola tem como missão educar e intervir na promoção dos valores democráticos da igualdade, quer na esfera pública quer na esfera privada, na transformação social e, como escreveu Rosa Luxemburgo, "por um mundo onde sejamos socialmente iguais, humanamente diferentes e totalmente livres".





NUNO ALMEIDA
USL

No trabalho da União dos Sindicatos de Lisboa tem-se vindo a procurar aprofundar, sensibilizar, e denunciar as várias dimensões da desigualdade, das discriminações, da violação de direitos que afectam as mulheres trabalhadoras, nomeadamente no trabalho desenvolvido, participando activamente na Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens, da CGTP-IN.

Em Lisboa, participam na Comissão Distrital para a Igualdade entre Mulheres e Homens vários sectores, entre os quais: CESP, HOTELARIA, STML, STAD, SIESI, SINTAB, FUNÇÃO PÚBLICA, SINTAF, SPGL, SEP e STRUP.

Por efeito desta participação, nestes sindicatos existe maior discussão, reflexão e dinamização de trabalho dirigido, de forma integrada, nas várias áreas de intervenção sindical, no sentido da efectivação da igualdade.

É consequência, se calhar apenas a mais evidente, deste envolvimento e participação, a crescente dimensão, em termos quantitativos e qualitativos que as comemorações do 8 de Março têm assumido no nosso distrito.

Regra geral, o Dia Internacional da Mulher em Lisboa é assinalado na rua, com a realização de iniciativas que marcam a diferença, procurando denunciar situações concretas, e que é exemplo a discriminação e a desigualdade salarial, procurando reafirmar o seu verdadeiro significado histórico e a importância do papel das mulheres na luta pela igualdade de direitos.

Sobre esta temática elaborámos um *dossier* com exemplos de vários casos, tanto no público como no privado, que divulgámos numa tarjeta distribuída à população e pedimos audiência à Secretária de Estado da Igualdade do Governo PSD/CDS-PP que nunca nos recebeu.

Em 2014, no distrito de Lisboa, a diferença salarial entre mulheres e homens aumentou para 19,3%. Os sectores de actividade com maior participação feminina continuam a ser os mais mal pagos; 15% das trabalhadoras não recebiam mais que o Salário Mínimo Nacional.

Os baixos salários auferidos pelas mulheres trabalhadoras, são um dos factores que limita uma maior partilha no exercício dos direitos de maternidade e paternidade e na assistência

inadiável à família, condicionando também sua participação na actividade cívica, social, cultural e sindical!

Isto, num momento em que o problema da redução da natalidade continua a estar na ordem do dia, e o inverter desta tendência assume uma importância extrema para o futuro, o progresso e a sustentabilidade do nosso país.

Infelizmente continuamos a constatar casos em que o patronato não tem pejo de tentar incluir num processo de despedimento colectivo, duas activistas sindicais, com filhos pequenos, mesmo com o parecer desfavorável da CITE; destacamos aqui o exemplo do Hotel Sheraton Lisboa.

A tentativa de despedimento destas trabalhadoras é vergonhosa e imoral!

São sobretudo mulheres que diariamente sofrem com os horários crescentemente anti-sociais, a imposição do banco de horas e adaptabilidade, com enorme prejuízo para a sua saúde e para a organização da sua vida pessoal e familiar.

Estivemos ao lado do Sindicato dos Têxteis e das trabalhadoras da Triumph, hoje Gramax, a maior empresa têxtil do nosso distrito, em que cerca de 540 trabalhadoras qualificadas estiveram na eminência de ficar sem emprego, processo este em que a denúncia, a solidariedade demonstrada por muitas organizações e a luta foram fundamentais para que se conseguisse reverter o encerramento.

O assédio moral e sexual é uma forma de discriminação no trabalho com consequências devastadoras tanto para as vítimas, famílias bem como para o Estado e para as próprias empresas.

O assédio moral e sexual tem maioritariamente nas mulheres as suas vítimas, mas também é verdade que existem homens que são alvo destes atentados à dignidade humana.

São muitos os empregadores que utilizam o assédio como instrumento de gestão para conseguir o “emagrecimento” das empresas, para afastar os trabalhadores ou trabalhadoras das empresas. O objectivo é, no limite, conseguir que a vítima se despeça e seja deste modo afastada sem que a empresa pague as indemnizações devidas ou enfrente processos nos tribunais por despedimento sem justa causa.

É urgente travar a tortura psicológica nos locais de trabalho, para que estes sejam lugares mais saudáveis e livres.

Face à dimensão deste flagelo no mundo do trabalho, a USL organizou um seminário sob o lema “Romper com o assédio – Emprego com direitos. Conhecer, identificar e combater”, que contou com a participação de 200 activistas sindicais.

Neste tipo de ocasiões é bastante importante fazerem-se balanços e valorizar o trabalho realizado, mas muito mais importante é definir linhas de acção e intervenção claras, objectivas e concretizáveis, e julgamos que o Plano de Acção, colocado hoje em apreciação, o faz plenamente.

Para além de se valorizar os avanços positivos registados, continua a ser necessário que os Sindicatos sindicalizem e elejam mais mulheres para delegadas, dirigentes sindicais e representantes para a Segurança e Saúde no Trabalho, concretizem a dinamização e criação de mais Comissões para a Igualdade, quer no próprio Sindicato, quer no local de trabalho, com o objectivo de, continuamente, aprofundar o conhecimento dos problemas reais das trabalhadoras, reflectir sobre eles, formular propostas e reivindicações colectivas, encetar formas de resistência, protesto e luta para construir soluções.

Por parte da USL, podem contar com o nosso trabalho e empenho para que cada vez mais a efectivação da igualdade seja uma realidade, certos que todos juntos, mulheres e homens, vamos continuar a lutar pelo aumento de participação de mulheres, o que constitui um contributo inestimável para a justa luta que travamos!

(E não esqueçamos que a luta continua já amanhã, dia 3, nas manifestações em Lisboa e no Porto, que assinalam o Dia Nacional de Luta).



ZITA ABREU
S.HOTEL.MADEIRA

O reconhecimento é unânime: Portugal é um dos países da União Europeia em que as desigualdades são maiores.

Desigualdades não apenas salariais, mas também de rendimentos que penalizam sobretudo as mulheres e que se traduzem igualmente em gritantes desigualdades no acesso à saúde, à educação e à habitação e que se reflectem simultaneamente em níveis elevados de pobreza ou exclusão social e em grandes assimetrias regionais.

Desigualdades que de modo geral se agravaram durante o período em que o nosso país esteve sujeito às exigências da *troika* (Fundo Monetário Internacional, Comissão Europeia e Banco Central Europeu) e entregue nas mãos de um governo, o da coligação PSD/CDS, que se gabava de querer ir além da *troika*.

Não admira por isso que o Inquérito às Condições de Vida e Rendimento, divulgado recentemente pelo Instituto Nacional de Estatística, tenha revelado que em 2016, 25,1% da população portuguesa encontrava-se em risco de pobreza ou exclusão social. Dificuldades económicas que atingem principalmente os cidadãos menores de 18 anos e as pessoas com 65 ou mais anos.

Registe-se, por outro lado, que, em geral, entre 2009 e 2014, os rendimentos dos portugueses tiveram uma quebra de 12%, mas, em termos relativos, a quebra foi maior nos rendimentos dos mais pobres e menor nos rendimentos dos mais ricos.

Uma consequência não só dos efeitos devastadores da exclusão de largos milhares de trabalhadores por contra de outrem do mercado de trabalho, mas também das alterações que foram introduzidas nas transferências sociais que penalizaram, quer o Rendimento Social de Inserção, quer o Complemento Solidário para Idosos, quer ainda o Abono de Família.

Reduções que evidenciam porque é que, ao contrário do que foi propagandeado, os mais pobres não foram poupados no processo de empobrecimento que afectou gravemente o nosso país.

É sabido que as desigualdades de rendimentos afectam sobretudo as mulheres, os jovens, os trabalhadores pouco qualificados, os migrantes e os trabalhadores precários.

No mundo inteiro, as mulheres ganham menos que os homens pelo mesmo trabalho. Em Portugal, as mulheres ganham, em média, menos 13% que os homens. Desigualdade salarial que também aumentou com a austeridade. Com efeito, segundo o Eurostat, em 2008, os salários dos homens eram 9,2% superiores aos das mulheres. Seis anos depois, em 2014, essa diferença passou para 14,5% - uma subida de 5,2%.

Não se estranha, por isso, que Portugal ocupe, no registo do designado hiato salarial do mundo, um dos piores lugares, atrás da maioria dos países europeus.

O que é igualmente intolerável é que, ao mesmo tempo, entre 2015 e 2016, a riqueza dos 10 mais ricos de Portugal tenha aumentado 13,2% e que, também em 2016, os gestores das empresas registadas na bolsa portuguesa, as chamadas do PSI20, tivessem ganho, em média, cerca de 876 mil euros, 42 vezes a média salarial dos trabalhadores destas empresas.

Ou que, por outras palavras, Soares dos Santos, da Jerónimo Martins, ganhasse, num ano, mais de um século de salários de um trabalhador que receba o salário médio do grupo.

Nesta matéria, a realidade da Região Autónoma da Madeira não difere da verificada no todo nacional.

Poderá inclusive ser ainda mais gravosa, se atendermos a que a Região foi sujeita a um Plano de Ajustamento Económico e Financeiro específico que fez disparar o desemprego, transformando a Madeira na Região onde percentualmente o desemprego é mais elevado, e agravou, e de que maneira, a carga fiscal sobre os trabalhadores e as empresas.

Como consequência, a pobreza na Região disparou. A título de exemplo, refira-se que o Banco Alimentar Contra a Fome, em 5 anos, passou o apoio a pessoas carenciadas de 1.600 para 10.078.

Simultaneamente, é na Madeira que se verifica a mais alta taxa de desempregados do país que não auferem quaisquer subsídios, 66% e onde, paradoxalmente, é menor o número de madeirenses e de famílias que auferem do Rendimento Social de Inserção porque, desde sempre, o Governo Regional considerou que esta prestação servia – pasmem-se! – para alimentar a preguiça.

E o panorama nas demais áreas sociais é igualmente grave e preocupante. Não só porque há sérios e graves problemas ao nível do acesso à saúde (longas listas de espera para consultas e cirurgias, persistente falta e escassez de medicamentos ao nível hospitalar), mas também porque houve um desinvestimento no sector da habitação social, a Região continua a registar índices elevados de abandono e insucesso escolares e ainda porque a maioria dos desempregados têm habilitações inferiores ao 9º ano de escolaridade.

Não restam, por conseguinte, dúvidas que no que diz respeito à temática do combate às desigualdades sociais há muito a fazer no nosso país.

E se, apesar de tudo, são de louvar algumas medidas recentemente adoptadas, designadamente o programa em curso que permitirá – espera-se que assim seja – que os trabalhadores do sector público que desempenhem funções permanentes possam vir a ver transformado o seu vínculo de trabalho precário em efectivo; ou as restrições à contratação pelo Estado a empresas que não observem uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres e pela Câmara Municipal de Lisboa a empresas que recorram à precariedade laboral, é imperioso que o aludido programa possa se estender ao sector privado e que se vá mais além, através nomeadamente da aplicação de multas a empresas que pratiquem discrepância salarial de género, agravamentos fiscais e perdas de todos e quaisquer benefícios fiscais como a redução da TSU ou benefícios ao nível da criação do 1.º emprego, a quem recorra recorrentemente à precariedade laboral.

Importa ainda que o crescimento económico que se tem vindo a verificar, bem como o aumento do investimento público e privado possa ser acompanhado de uma política de aumento dos salários e de redução dos respectivos horários sem perda de direitos.

Objectivos que, como o passado nos tem ensinado, só serão concretizados se os trabalhadores e as suas organizações representativas se empenharem activamente.



A ORGANIZAÇÃO SINDICAL E A IGUALDADE

GRACIETE CRUZ
DN CIMH

A análise, a reflexão, a reivindicação e a acção da CGTP-IN e dos Sindicatos que congrega sobre a temática desta Conferência é indissociável da natureza de classe da nossa organização, dos seus princípios e objectivos fundadores e da sua luta de sempre contra a exploração, pela melhoria das condições de vida e de trabalho e pelo aprofundamento da democracia política, económica, social e cultural.

É essa visão e postura de classe e o seu compromisso de sempre com os trabalhadores e os valores de Abril que fazem da CGTP-IN e do Movimento Sindical Unitário (MSU) uma força indispensável e insubstituível de progresso social e de emancipação dos trabalhadores.

Uma visão e uma postura de classe que sustentam um percurso coerente e consequente também em matéria de defesa dos direitos das mulheres, e das trabalhadoras em particular, contra todas as discriminações, desigualdades e injustiças sociais.

Uma postura que não se deixa enredar nas malhas enganadoras e ilusórias do discurso dominante, estruturado na base de uma suposta oposição de interesses ou antagonismo entre homens e mulheres, que assentaria, sobretudo, num problema cultural e de mentalidades, com expressão nas desigualdades no trabalho, na família e na sociedade em geral.

Um discurso que procura ocultar a verdadeira raiz dos problemas que afectam e penalizam, duplamente, as mulheres - ou seja, a divisão da sociedade em classes sociais, essas sim antagónicas - e a exploração capitalista da força de trabalho de mulheres e de homens.

Estamos, então, no domínio da ofensiva ideológica, em que as mulheres surgem como um grupo homogéneo, com interesses próprios e vítimas de desigualdades que seriam inerentes ao seu sexo ou "género", como se, na realidade, não houvesse distinção de classe e as condições de vida e as oportunidades que se oferecem às mulheres da burguesia ou com rendimentos mais elevados fossem similares às das mulheres trabalhadoras, mesmo das que auferem salários mais baixos, vivem na instabilidade e insegurança do vínculo precário, têm horários desregulados e enfrentam a intimidação e a repressão patronais e a violação ou cerceamento de direitos.

É nessa dimensão ideológica que o discurso dominante e o foco de sucessivos governos, tomando a parte pelo todo e descentrando da verdadeira natureza dos problemas, vão

colocando, na ordem do dia, temas e medidas que, não deixando de reflectir distorções existentes, não só não respondem ao essencial como, frequentemente, contribuem para o agravamento das condições de vida e de trabalho das trabalhadoras, e dos trabalhadores em geral, e para ampliar as discriminações e as injustiças sociais.

Não, não nos iludem, nem tohem a nossa intervenção, nem a luta organizada dos trabalhadores!

Sabemos de experiência feita que as discriminações e as desigualdades entre mulheres e homens não resultam do atraso nas mentalidades, de um problema cultural.

Para a CGTP-IN e para o MSU, é claro – tal como se afirma na Proposta de Plano de Acção em debate nesta Conferência – que a luta das mulheres trabalhadoras é indissociável da luta de classes, da luta de todos os trabalhadores contra a exploração.

Por isso, damos prioridade ao local de trabalho – o centro da nossa intervenção –, onde estão as mulheres e os homens trabalhadores, onde se enfrenta a exploração, as discriminações e injustiças, onde eclodem os problemas e se constrói a reivindicação e a luta, onde se adquire e cimenta a consciência social e de classe.

Estamos lá, nos locais de trabalho: informando, divulgando direitos, esclarecendo, sindicalizando e organizando, dinamizando a reivindicação e a luta pela resolução dos problemas concretos e imediatos – do específico ao geral – em defesa dos interesses e pela satisfação das aspirações das mulheres e dos homens trabalhadores e pela transformação social, em ordem à edificação da sociedade nova, sem exploradores, nem explorados.

Estamos lá, nos locais de trabalho, numa prática de sempre e que é necessário continuar a aprofundar e a ampliar, num quadro em que, pese embora o caminho encetado de reposição e conquista de direitos e rendimentos – um caminho só possível porque fruto da luta das mulheres e dos homens trabalhadores e no quadro da nova relação de forças existente na Assembleia da República – se mantêm, no essencial, os problemas que afectam os trabalhadores, o povo e o País.

Incorporando as reivindicações específicas das mulheres trabalhadoras nos objectivos de luta mais gerais de todos os trabalhadores contra a exploração, não podemos, contudo, deixar de dar atenção e de tomar as medidas adequadas para o reforço da organização específica e da unidade na acção das mulheres e dos homens trabalhadores, na base da identidade de interesses e de objectivos comuns.

É preciso, assim, identificar uma ou um responsável, em cada Sindicato (bem como na estrutura intermédia, nas Uniões e Federações), por esta frente de trabalho. Mas tal não é bastante. É necessário criar e dar vida activa e actuante a comissões ou grupos de trabalho

específicos que, centrados nos locais de trabalho, em articulação com a organização de base – os delegados sindicais e as comissões sindicais (onde as mulheres, tal como na sindicalização, estão em número crescente) – e com os órgãos dos respectivos Sindicatos, aprofundem o conhecimento dos problemas concretos das trabalhadoras e dinamizem a sua participação na construção da reivindicação e da luta organizada, dando corpo à acção sindical integrada na vertente da igualdade e inserida na actividade mais geral de cada Sindicato, que a todos responsabiliza.

Um trabalho a desenvolver na base do planeamento, da definição de prioridades, objectivos e metas, da avaliação mensal dos resultados e da valorização do que é alcançado, com projecção, para o mês seguinte, do que é necessário realizar.

Não podemos ficar satisfeitos só porque conseguimos constituir uma Comissão específica ou porque atribuímos responsabilidades, neste âmbito, numa ou noutra organização ou estrutura, se não tivermos trabalho e intervenção continuados e permanentes, se se tiver iniciativa e visibilidade, apenas, ou fundamentalmente, nesta ou naquela data específica.

O balanço é positivo, é certo! Mas, também nesta matéria, precisamos de ir mais longe. Porque a organização não constitui um fim em si mesmo: organizamos para lutar; lutamos para transformar!

A sindicalização é uma prioridade de sempre, base da organização e condição da autonomia e da independência dos Sindicatos e do MSU, a todos os níveis. Mas as mulheres e os homens só se sindicalizam e a luta só ganha força organizada e produtora de resultados se lá estivermos, nos locais de trabalho, todos os dias, dando corpo e concretização à nossa matriz identitária de classe e à nossa prática de sempre.

É por aí que vamos! E amanhã lá estaremos, na rua, em Lisboa e no Porto, *unidos para valorizar o trabalho e os trabalhadores* e efectivar a igualdade.

Porque acreditamos que nada é impossível de mudar; porque as mulheres e os homens trabalhadores são o motor dessa mudança.



ANA PAULA CANOTILHO
SPN

Em primeiro lugar dar os parabéns à CGTP por mais este seminário sobre igualdade entre homens e mulheres. A importância destes debates tem sido uma mais-valia para as mudanças que se estão a operar, e dizer que muito tem sido feito em prol desta igualdade.

Dizer que o departamento tem evoluído nas suas posições e tem aproveitado, o que é muito louvável, os estudos académicos que têm saído nas áreas laborais.

No entanto, considero que muito ainda há a fazer para uma tomada de posição sindical e política em relação às questões de género.

E quando falamos de género remetemos para uma abordagem feminista radical, assente nestas mesmas questões que articulamos e decorremos pelo conceito de poder ao longo das mais diversas sociedades, sustentado na diferenciação sexual e centrada no sistema patriarcal, de exploração/ dominação com todas as representações e estereótipos nas relações sociais, inerentes à lógica do capital de forma a ferir valores que perpassam a ideia de Direitos Humanos.

Nesta lógica capitalista de dominação e / ou exploração patriarcal, assente na produção de valor e troca, em que tudo se torna mercadoria e nas diferenças sexuais biológicas e reprodutoras. E citando Saffioti (1967), "A partir do momento, (...) em que o valor de troca penetra todos ou a maioria dos artigos produzidos, estes se determinam como e enquanto mercadorias e a própria força de trabalho ganha a mesma determinação". (Idem, 1967, p.25). E neste sentido o trabalho feminino que está inserido nas actividades produtivas é considerado uma extensão do trabalho doméstico.

Na perspectiva de género são equacionadas novas problemáticas obrigando ao questionamento conceptual que afecta todas as disciplinas. Mesmo reconhecendo que existem conquistas nas *performances* de género e menos sexistas (Butler, 2003), a violência contra as mulheres continua nas práticas patriarcais. A violência de género contra as mulheres, internacionalmente, continua a ser um flagelo com práticas de mutilação genital, a poligamia para os homens, o estupro como arma de guerra e de intimidação moral, os castigos físicos de ordem pública e os feminicídios (Ockrent, 2011). É neste contexto que Conceição Nogueira advoga a teoria da interseccionalidade e cruza raça/etnia, género e classe.

Enquanto que o feminismo marxista desenvolve o conceito de classe, a reprodução social, tratado por Marx ao analisar a reprodução "do capital (produção-circulação-consumo-produção) pressupondo ou não as relações de género que não exige necessariamente a diferenciação homem-mulher (homem-homem: mulher- mulher, homem-mulher) "Carlos Silva (2017).

Considerando o tradicional conceito de classe insuficiente e devendo o mesmo ser "requestionado, reequacionado e complementado com categorias associadas ao género" (idem). Tendo em conta que a produção e reprodução incidem em condições de vida objectivas, a dominação patriarcal e a subordinação da mulher não são apenas ideológicas ou apenas políticas. E como refere Bourdieu, as diferenças de género são diferenças socialmente construídas entre géneros e em particular na divisão sexual do trabalho, devendo articular os conceitos de classe e de género.

Continuando com as perspectivas feministas, onde a autora deste estudo parte da tradição interpretativa e da concepção construtivista (o conhecimento do objecto de análise, as experiências vividas pelas pessoas), neste caso sobre trabalho sexual, Alexandra Oliveira no artigo "Prostituição feminina e feminismos, duas perspectivas uma que vê a prostituição como uma arma de opressão da mulher. O que faz da prostituição um mecanismo fundamental da opressão masculina" (Oliveira 2013;cit, Pinto et al., 2010).

E a outra perspectiva, feminista, que a "prostituição não é inerentemente exploradora e que o que a torna abusiva são as condições em que é exercida (...)

Prostituição é aqui entendida como um "direito de cidadania" (Oliveira, 2013: 20). Foge de uma visão simplista, considerando que não se pode "glorificar o trabalho sexual, que nem sempre é vivido e percebido de forma positiva." (Oliveira, 2013: 20) Considera também que, qualquer que seja a leitura feminista serão sempre parciais, uma vez que partem de realidades políticas e sociais que as enquadra, assim como cada prostituta terá a sua subjectividade.

Porque temos de ouvir as vozes de quem faz prostituição, conhecer as suas experiências, motivações e significados dos/as trabalhadores/as do sexo e depois deste debate poderemos ter ou não posição.

Bibliografia

- Butler, J. (2003). *Problemas de género: feminismo e subversão da identidade*-Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
- Ockrent, C. (Org.). (2011). *O livro negro da condição das mulheres - Rio de Janeiro: Difel.*
- Oliveira, A (2013) *Prostituição feminina, Feminismos e Diversidade de Trajetórias ex aequo* nº 28 pp17-30
- Saffiotti, Heleieth I.B. (1967) *A mulher na sociedade de classes: mito e realidade*. Petrópolis –RJ: Editora Vozes, p.15-133;
- Silva, Manuel C (2017) *Desigualdades de Género: Família Educação e Trabalho* Edições humos.



MARIA INÊS TOMÉ
USG

A União de Sindicatos da Guarda saúda a 7ª Conferência Nacional da Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens, com o lema *Valorizar o Trabalho, efectivar a Igualdade*.

A Constituição da República Portuguesa garante igualdade a todos os cidadãos e proíbe a discriminação em razão do sexo. Passados 43 anos do 25 de Abril e 28 anos da 1ª Conferência da Igualdade, este tema continua a ser discutido na sociedade.

Sou funcionária da Câmara da Guarda, Assistente Operacional, trabalho em parques e jardins e sou Dirigente Sindical da Direcção Regional do STAL da Guarda e da União de Sindicatos da Guarda, com tarefas no departamento da Igualdade.

Em matéria salarial, na Administração Pública não há discriminação, mas outras matérias onde a condição de mulher, mãe e trabalhadora continuam a ser objecto de discriminação por homens e mulheres. Cabe ao Estado assegurar o direito ao trabalho e promover a execução de políticas de pleno emprego. (Art.º 58, nº2, alínea a) da Constituição da República Portuguesa).

As mulheres aspiram ao direito ao trabalho, à estabilidade no emprego e a valorização do seu estatuto socioprofissional. Estas são condições necessárias para efectivar a igualdade e incontornáveis para o desenvolvimento económico e social do país.

O desemprego prejudica a vida de todos e em especial das mulheres trabalhadoras, desperdiçando as suas capacidades produtivas e saberes colocando em causa a sua independência económica, condição essencial para a emancipação e autonomia pessoal.

A falta de independência económica condiciona a vida da mulher em todos os seus aspectos, limita ou impede as suas opções.

É cada vez maior o número de mulheres que após um dia de trabalho, se desdobram noutras actividades para aumentar o seu rendimento familiar, prejudicando o seu descanso, a vida conjugal e os seus filhos, muitas destas saem de casa com os filhos a dormir, trabalham sábados e até domingos prescindindo do seu lazer, da sua actividade social.

Mulheres que são despedidas, que não conseguem trabalho só porque estão grávidas. O direito ao trabalho e ao trabalho com direitos, é base essencial para a independência económica da mulher e um passo essencial para a efectiva igualdade de direitos.

A desvalorização do trabalho feminino continua a ser um instrumento de aumento da exploração e de acumulação de riqueza das empresas.

A diferença salarial no distrito da Guarda entre homens e mulheres é das mais altas do País: acima dos 23%.

É necessário continuar a lutar pela reposição de direitos, pela dignificação das carreiras, pelo aumento geral dos salários, elevar a consciência reivindicativa nos locais de trabalho, condição essencial para a melhoria das condições de vida das mulheres e dos homens.

Reivindicar o aumento geral dos salários e do salário mínimo nacional (600 euros em 2017) não só na vertente da valorização do trabalho, mas também na vertente do combate à discriminação salarial entre mulheres e homens, continuar a luta pela revogação da norma da caducidade da contratação colectiva e a reintrodução do princípio do tratamento mais favorável, bem como o descongelamento das progressões na Administração Pública.

Intervir e lutar pela eliminação da discriminação directa e indirecta, transversal e horizontal, e pela eliminação de estereótipos ainda prevalecentes entre homens e mulheres. Combater todas as discriminações salariais, incluindo as que afectam particularmente as mulheres que enfrentam desvantagens acrescidas como as mulheres com deficiência, as mulheres com vínculos precários, as mulheres pertencentes a minorias, as mulheres imigrantes e as mulheres com baixas qualificações. Exigir o cumprimento dos direitos laborais e sociais e regulamentar o tempo de trabalho e os prémios (de assiduidade, produtividade ou outros), de modo a que sejam garantidos o exercício dos direitos de maternidade e paternidade e de assistência à família, sem possibilidade de limitação, penalização ou imposição patronal.

Reforçar a sindicalização, o esclarecimento, o papel dos homens e mulheres delegados sindicais e a luta organizada das trabalhadoras contra as desigualdades e discriminações, para que tomem nas suas próprias mãos a conquista e defesa dos seus direitos.



JOANA DE JESUS
USP

Falar dum tema como a igualdade é falar de uma sociedade mais justa e democrática e que implica necessariamente falar da situação das mulheres e dos seus direitos.

Não obstante ter-se alterado substancialmente o estatuto social das mulheres com a Revolução de Abril, não só com a igualdade jurídica mas também com a melhoria das suas condições de vida, a verdade é que o caminho da igualdade tem sido difícil e penoso, fruto das políticas dos sucessivos governos PS, PSD e CDS.

Ainda assim, assistimos actualmente a retrocessos escandalosos no que toca aos direitos das mulheres.

Se é verdade que as políticas de direita afectam todos os trabalhadores, não é menos verdade que as mulheres são duplamente penalizadas, em função da sua classe social e pelo simples facto de serem mulheres.

São as mulheres as mais afectadas pelo desemprego, pela precariedade laboral, pelos baixos salários, pelos cortes sociais, sendo certo que são as mulheres a maioria dos beneficiários do RSI, e a maioria que constitui as famílias monoparentais.

São também as mulheres as mais afectadas pelo assédio moral e sexual no local de trabalho, fenómenos que são potenciados pelo clima de instabilidade laboral.

Ainda que as mulheres detenham mais habilitações académicas, a isto não corresponde o exercício de profissões mais qualificadas.

As discriminações salariais têm persistido ao longo dos anos e não existiu praticamente qualquer evolução positiva no que toca às diferenças salariais, chegando mesmo a atingir cerca de 30% nas profissões mais qualificadas.

As discriminações salariais indirectas são uma realidade claramente reveladora do estatuto social de menoridade que é atribuído às mulheres.

As mulheres estão longe de aceder ao mercado de trabalho em igualdade, desde logo quando se vêem confrontadas com a clássica pergunta sobre a sua intenção de engravidar.

A violação dos direitos de maternidade continua a ser uma constante, sendo a maternidade meio caminho andado para o despedimento.

As mulheres continuam a ser as protagonistas do trabalho invisível, isto porque são elas as cuidadoras, são elas que se vêem muitas vezes obrigadas a abandonar o seu trabalho para cuidarem dos familiares em situação de doença. Trata-se de trabalho não remunerado, invisível, que recai sobre as mulheres em função de lhes ser atribuído socialmente o papel de cuidadoras, por ausência de equipamentos e apoios sociais, o que tem graves repercussões na sua vida, nomeadamente a nível psicológico.

Falamos da questão do trabalho como uma questão central, porque este é um elemento estruturante da vida e condição fundamental para a independência económica das mulheres e conseqüentemente para a sua emancipação.

Mas também, porque nesse sentido, é o trabalho que se relaciona e interfere com outros aspectos que dizem respeito às mulheres, nomeadamente com outros fenómenos e violências, como é o caso da violência doméstica, do tráfico de mulheres e da prostituição. Naturalmente que a violência doméstica tem diversas causas, económicas, sociais e culturais, mas são as mulheres as mais fragilizadas economicamente, as que têm mais dificuldade em se libertarem destas violências; são as mulheres de meios económicos e sociais mais desfavoráveis que estão mais expostas ao tráfico e prostituição.

Assistimos ainda a uma banalização da violência sobre as mulheres.

A política de direita e a austeridade não serve as mulheres e os seus direitos, tem sim, lançado as mulheres para a pobreza e para a exclusão social.

A efectivação dos direitos das mulheres não se faz com desinvestimento público, com cortes nas funções sociais do Estado.

Por muito que os sucessivos governos PS, PSD e CDS falem e estabeleçam Planos para a Igualdade, a verdade é que se agravaram as condições de vida das mulheres, e se intensificaram as várias formas de violência; os indicadores da igualdade entre mulheres e homens demonstram que recuamos e, a par desta realidade constatamos uma fragilização dos meios técnicos e humanos da CITE e ACT, organismos que têm vindo, apesar de tudo, a desempenhar um papel relevante no combate às discriminações.

É necessário criar condições para que as mulheres trabalhadoras possam participar em igualdade em todas as esferas da vida, quer pública, quer privada; são necessárias opções de conteúdo económico, laboral e social que reforcem os direitos fundamentais e não que os fragilizem.

Porque só existe desenvolvimento económico e social com a valorização das mulheres, do seu trabalho, da sua participação pública, só uma política alternativa que tenha em conta a situação e realidade específica das mulheres, pode ir de encontro a uma efectiva igualdade.



ESMERALDA MARQUES
SITE-SUL

Num estudo efectuado sobre a realidade dos sectores de actividade representados pela FIEQUIMETAL, da qual o SITE SUL é parte integrante, constata-se que, apesar de alguma melhoria na última década, fruto da luta desenvolvida, a verdade é que o salário das mulheres é, em média, 30% inferior ao dos homens, na indústria, e de 13,7% na energia.

As mulheres trabalhadoras na indústria ocupam maioritariamente níveis de enquadramento mais baixos (logo, mais mal remunerados), em contradição com o facto de possuírem, em média, habilitações académicas mais elevadas. Infelizmente esta realidade mantém-se inalterada desde essa altura até agora.

A luta pela igualdade é travada todos os dias pelas trabalhadoras nos seus locais de trabalho, para que os seus direitos conquistados e consagrados na Constituição de Abril sejam efectivados.

É pois urgente a eliminação da discriminação salarial existente entre mulheres e homens, a qual passa não só pela eliminação das normas gravosas do Código do Trabalho, nomeadamente a que prevê a caducidade da contratação colectiva, mas também pela revalorização das profissões.

É fácil identificar uma discriminação salarial quando esta é directa, ou seja, entre mulheres e homens com a mesma categoria profissional, no entanto quando a discriminação é indirecta torna-se difícil de identificar muitas vezes até pelos próprios dirigentes, pois trata-se de dar valor ao trabalho efectuado por mulheres em profissões onde não existem homens a exercê-las, assim é imprescindível continuar a formar e a sensibilizar os quadros sindicais para esta temática.

Portugal tem actualmente uma das mais baixas taxas de natalidade da Europa, situação que se tem vindo a agravar com o aumento da emigração de centenas de milhares de jovens, e que dificilmente será alterada caso os baixos salários e a precariedade dos vínculos de trabalho, continuem a persistir.

Com efeito, considerando a crescente precariedade dos vínculos laborais, bem como a degradação das condições de trabalho, é fácil concluir que a situação das mulheres grávidas,

puérperas e lactantes no trabalho se encontra muito fragilizada, estando mais expostas a comportamentos discriminatórios e lesivos dos seus direitos por parte das entidades patronais.

São muitos os atropelos e as artimanhas utilizadas pelas empresas para contornarem a lei e assim criarem condições discriminatórias e penalizadoras para os trabalhadores devido ao gozo dos direitos de parentalidade.

Poderia pensar-se que a maioria destes atropelos acontece em empresas de pouca dimensão, mas é precisamente o oposto, é exactamente nas grandes empresas que estas situações ocorrem com maior intensidade; por exemplo na Portucel e na Petrolgal, o regulamento do prémio pago no final do ano penaliza os trabalhadores que gozarem os direitos de paternidade restringindo desta forma o gozo de um direito. O sindicato já levantou esta questão junto da empresa ao que a mesma respondeu que admitia o gozo dos dias de licença obrigatória exclusiva do pai sem penalização do prémio, ou seja camaradas, todos os demais direitos de parentalidade constantes na lei continuarão a penalizar o valor recebido, recusando-se também a empresa a repor aos trabalhadores os valores retirados ilegalmente.

Na Inapal, uma trabalhadora grávida foi incluída no despedimento colectivo promovido pela empresa mas devido à intervenção do sindicato junto da CITE, esta acabou por ser retirada do processo de despedimento. Mas o ataque aos direitos de maternidade por parte desta empresa não ficou por aqui sendo o seu último alvo o direito à dispensa para amamentação após a criança atingir os 12 meses de idade, em que é exigido às mães trabalhadoras nesta situação a entrega de um atestado médico mensal como forma de pressionar as trabalhadoras a deixarem cair este direito da criança. Só após a intervenção do sindicato a empresa parou com esta sua exigência.

Também na Wheels, empresa fornecedora da Auto Europa, uma trabalhadora e dirigente sindical, tem vindo a ser vítima de assédio moral por parte da empresa, devido ao pedido de horário compatível com as suas responsabilidades familiares efectuado por esta. Este pedido foi de tal forma mal recebido pela administração da empresa que mesmo após a CITE ter dado parecer favorável ao pedido da trabalhadora, a empresa decidiu colocar uma acção em tribunal a fim de reverter esta decisão, a qual felizmente perdeu!

Na Auto Europa e empresas do parque industrial discute-se actualmente a alteração dos horários de trabalho, sendo que a proposta apresentada pela administração desta empresa prevê a prestação de trabalho de segunda a sábado em regime de 3 turnos, sendo 2 rotativos e o turno nocturno fixo durante 9 semanas.

Esta proposta foi rejeitada pelos trabalhadores em plenário pois consideram que tal tipo de horários não só são prejudiciais para a sua saúde, como também não lhes permite a

conciliação da vida familiar com a profissional. O descontentamento dos trabalhadores perante a proposta de alteração dos horários de trabalho é de tal forma, que pela primeira vez em cerca de 20 anos, os trabalhadores desta empresa ponderam partir para a luta, caso a empresa mantenha a sua intenção.

No entanto existem também exemplos positivos de alteração de comportamentos, embora estes aconteçam, infelizmente, em muito menor número, e são fruto das justas reivindicações dos trabalhadores e do reflexo da negociação dos Cadernos Reivindicativos.

Na Continental Teves, empresa esta que até há cerca de 4 anos impedia as trabalhadoras de gozar as horas de amamentação e de usar o direito de assistência à família, hoje, devido à acção do sindicato, não só parou com esta forma de actuar, como este ano foi criado um prémio de incentivo à natalidade e de apoio à educação dos filhos dos trabalhadores

A luta vai continuar e as mulheres trabalhadoras já deram e continuam a dar provas de que não baixam os braços!

Por isso estou convicta que irão, mais uma vez, marcar forte presença já amanhã na acção descentralizada marcada pela nossa central! Não baixaremos os braços!



ETELVINA RIBEIRO
USDL

Sáúdo todos os presentes e permitam-me uma saudação especial a todas as delegadas e dirigentes sindicais, que contribuíram para a realização desta Conferência, que teve por base o trabalho preparatório alicerçado na intervenção sindical nas empresas e serviços.

O novo quadro político nacional com uma nova relação de forças na Assembleia da República, após as eleições legislativas de Outubro de 2015, criou naturais e legítimas expectativas por parte dos trabalhadores, que valorizando a reposição de direitos e de rendimentos roubados, reclamam a necessidade de ir mais longe, na valorização do trabalho e na efectivação da igualdade, reclamam a revogação das normas gravosas do Código do Trabalho e exigem a efectivação dos direitos. É preciso romper com constrangimentos internos e externos que condicionam o desenvolvimento económico e social e comprometem o futuro do País e dos trabalhadores.

Hoje temos duas realidades: a da lei, em que os direitos são iguais e a da realidade diária, concreta, que continua a apresentar desigualdades em todas as áreas da vida familiar e no trabalho. Esta diferença confirma que a evolução das consciências é mais lenta do que nós gostaríamos, ou seja, do ponto de vista da lei estamos melhor, mas a realidade é outra; enquanto existir desemprego, enquanto apenas se conseguir trabalho nas empresas de trabalho temporário, ou nas prestadoras de serviço, estão limitados os direitos, a contratação colectiva não é aplicada, ou seja, os direitos constitucionais são violados.

No Portugal de Abril temos direito ao trabalho e ao trabalho com direitos, esta é a base essencial para a independência económica da mulher, a condição para a efectiva igualdade. No Distrito de Leiria também persiste em muitas empresas, a precariedade laboral, as desigualdades salariais e no acesso às carreiras profissionais, a repressão, intimidação e o assédio moral.

São todos estes factores de instabilidade que se vive no emprego, que faz os jovens adiarem os seus projectos de vida, na constituição de família e da maternidade, assim cada vez mais o 1º filho de forma consciente é concebido aos 35/40 anos, ficam apenas pelo primeiro filho pois, não têm condições económicas para pagar uma mensalidade elevada num infantário, nem estabilidade no emprego ou horários compatíveis para conciliar a vida familiar com a vida profissional.

Como dizia o poeta: "o sonho comanda a vida" e dizemos nós: a luta também, nas empresas onde existe actividade sindical regular, onde os trabalhadores tomam nas suas mãos a defesa dos cadernos reivindicativos, em unidade exigem que a contratação colectiva seja cumprida, os resultados da luta são visíveis; como exemplos: a ESIP, Atlantis, BA Vidro, agrupamento Hospitalar do Oeste, entre muitas outras.

Foi com determinação da estrutura sindical, que passaram ao quadro das empresas, trabalhadores com vínculo precário.

Uma referência ao aumento de participação de mulheres, em termos de sindicalização e de eleitas para delegadas sindicais, que potencia o seu contributo para a luta mais geral que vamos continuar a travar, pela importância da contratação colectiva na promoção da igualdade e pela eliminação da discriminação no trabalho, como objectivo indispensável para alcançar a justiça social e garantir condições de trabalho dignas para mulheres e homens.

Não basta termos participado na Conferência; é importante sim, mas é necessário e fundamental sair daqui mais motivadas, para organizar e agir nos locais de trabalho em defesa dos direitos laborais e sociais.

Tal como no passado, também no presente, a participação intervenção e luta, serão determinantes para a mudança política, que efective a transformação social, que valorize o trabalho e os trabalhadores.

Para que se concretize a igualdade de direitos e o reforço dos serviços públicos e das funções sociais do Estado na Saúde, Educação, Segurança Social, Justiça e Cultura.



ANA CRISTINA TOMÉ
USDS

Embora a igualdade entre mulheres e homens seja um princípio fundamental consagrado na Constituição da República Portuguesa e apesar de termos assistido a alguns avanços legislativos, fruto sem dúvida das lutas travadas por todos nós, a verdade é que na prática persiste uma enorme discrepância entre o que a lei estipula e a realidade com a qual somos confrontados todos os dias.

No distrito de Santarém o desrespeito pelo trabalho com direitos, o crescimento da precariedade, o aumento desumano dos ritmos de trabalho, o crescente aumento do trabalho não pago, recaem principalmente nas mulheres, mulheres estas que ainda têm, maioritariamente a seu cargo, as tarefas domésticas e a organização da vida familiar.

Assim torna-se imperativa a luta organizada no combate a todas estas desigualdades.

Por isso, os materiais produzidos pela Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens foram sem dúvida de uma enorme importância para o nosso trabalho no distrito. Permitindo uma discussão mais profunda e a concretização de uma intervenção sindical mais sólida e consolidada.

Dos muitos testemunhos que recolhemos, podia falar-vos da Carla que entre soluços dizia repetidamente "*eu não fiz de propósito, não tenho culpa....aconteceu... estou grávida... e agora?*". O medo da não renovação do contrato de trabalho destruiu por completo a alegria da gravidez desta mulher!

Podia falar-vos da Maria que aos 50 anos vive humilhações diárias no local de trabalho porque a sua agilidade já não é a mesma. Maria tem dias que lhe apetece desistir, dias complicados, dias em que é difícil reter as lágrimas.

Podia falar-vos da Joana que apesar de ter as mais altas qualificações profissionais no seu grupo de trabalho, e só por ser mulher é-lhe negada a progressão na carreira!

Podia falar-vos de muitas outras mulheres, que como a Carla, a Maria e a Joana, lhes é roubado diariamente o direito a ser feliz, o direito ao trabalho digno, a um salário justo.

Mas vou falar-vos de uma força que cresce dia a dia.

Uma força que nasce sempre que o medo morre.

Uma força que se vê espelhada nos rostos destas e tantas outras mulheres que com a ajuda dos dirigentes sindicais da União de Santarém aprenderam a substituir o medo pela esperança de que um dia o sol vai nascer para todos. Uma força que perante situações-limite dá-lhes a capacidade de resistir e lutar.

Uma força que deu de novo a estas mulheres o prazer de ser mulher em toda a sua plenitude.

Uma força tamanha que une e contagia e deste modo ajuda outras mulheres ainda amedrontadas. Temos noção das muitas dificuldades e a consciência de que esta força ainda está em formação, mas é aqui que a União concentra esforços, alertando, informando, esclarecendo, promovendo e articulando estratégias colectivamente no sentido da efectivação de direitos.

Por isso mesmo, a discussão das questões da igualdade está inserida na luta geral e só assim faz sentido, porque só se atinge o progresso social com a efectivação da igualdade entre todos – mulheres e homens.

Deste modo a União dos Sindicatos de Santarém junta à mesma mesa todos os sindicatos, independentemente da sua pouca ou grande capacidade de organização, falamos a uma só voz porque é da força do colectivo que nascem as soluções e é esse mesmo colectivo que concretiza, com a participação de todos, essas mesmas soluções.

Para nós, as questões da igualdade não são do sector público ou do sector privado, não são do sindicato A ou do sindicato B, as questões da igualdade são tratadas com a conjugação dos esforços e contributos de todos no seio de todo o colectivo, porque só assim entendemos a luta.

É procurar anular o trabalho sem direitos, a ofensa diária que fazem aos trabalhadores pelas entidades patronais, é aí que deve estar concentrada a nossa força, é combater aquilo que provoca a outra coisa que é má. Eu ouvi nesta sala há pouco, que podemos e devemos falar com mulheres prostitutas.

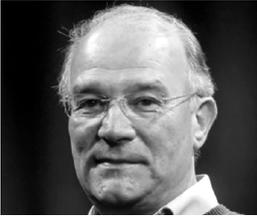
Ó camaradas, eu há muitos anos que falo, eu não encontro ninguém que queira ser porque gosta de ser. Nós temos, nós podemos e devemos discutir tudo, não há tabus, mas temos que ter uma linha orientadora, não nos podemos dispersar nesta discussão. Eu só quero deixar aqui um alerta. Ninguém pode ser feliz sendo obrigada a fazer alguma coisa que humilha e que vai contra tudo aquilo que nós defendemos. Pensem só nisto.

Não é possível existir igualdade entre mulheres e homens enquanto existirem políticas de exploração e de empobrecimento. Políticas estas, que se traduzem em baixos salários e num aumento de precariedade laboral, com efeitos nefastos nas famílias, muitas destas a viverem abaixo do limiar da pobreza.

Estas situações de pobreza são humilhantes, quando o dinheiro é curto para pagar as contas e colocar comida na mesa, tudo pode acontecer. Todos os cenários nos passam pela cabeça e às vezes passa a possibilidade da prostituição.

A prostituição nunca, mas nunca é uma saída. A prostituição é mais um problema. Nós com um orgulho imenso de pertencermos a este grande colectivo que é a CGTP-IN, defendemos o trabalho digno, um trabalho justo, um trabalho com direitos em que todos nós, dirigentes e delegados, que representamos outros camaradas trabalhadores que não estão aqui, mas que nós representamos, lutam todos os dias e com muito custo, enfrentam situações desagradáveis, extremamente complicadas, mas não baixam os braços, não viram a cara à luta e tudo isto porquê? Em defesa do trabalho com direitos.

Ter que utilizar o corpo a troco de alguns trocos é de uma violação atroz. Eu nem sei descrever. É contra tudo o que nós defendemos, a nossa dignidade humana, a dignidade de sermos homens e mulheres. Provavelmente são palavras fortes mas é disso mesmo que estamos a falar. A prostituição é isso mesmo. Nós podemos falar de tudo, podemos discutir tudo, mas a prostituição não nasceu hoje, a prostituição é um assunto, é um problema velho que tem que ser resolvido e não resolvemos a prostituição sem resolvermos as causas, a origem, o que leva a isso. É aí que se deve concentrar o nosso esforço.



INTERVENÇÃO DE ENCERRAMENTO

ARMÉNIO CARLOS
SECRETÁRIO-GERAL DA CGTP-IN

Ao encerrar a 7ª Conferência da Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens, que decorreu de forma excepcional, saúdo os nossos convidados, os delegados e delegadas e, por vosso intermédio, as trabalhadoras e trabalhadores que, com os sindicatos da CGTP-IN, resistem e lutam pela melhoria das suas condições de vida e de trabalho e por um Portugal com futuro.

Saudação extensiva às camaradas que agora saem da Comissão, às que permanecem e às que passam a integrar este colectivo, onde a discussão e a reflexão é suportada pela amizade, a solidariedade e o compromisso de luta pela efectivação da igualdade de direitos entre mulheres e homens.

Saudamos, ainda, de forma especial, as trabalhadoras e trabalhadores da CGTP-IN que, com o seu empenho, contribuíram decisivamente para o bom funcionamento da Conferência.

A 7ª Conferência é um momento alto de um processo assumido há muitos anos pela CGTP-IN e que tem contado com a participação militante e entusiasta de várias gerações de mulheres sindicalistas aqui presentes, que saudamos de forma particular, considerando o contributo que deram para a construção, consolidação e credibilização desta frente de trabalho, junto das trabalhadoras e da sociedade.

Um contributo importante na luta mais geral, por um Portugal de progresso e justiça social.

Há 4 anos atrás realizámos a 6ª Conferência, poucos dias antes da greve geral de 27 de Junho de 2013. Uma grande jornada de luta nacional que contou com uma elevada participação das mulheres e homens trabalhadores, contra a política de exploração, desigualdades e empobrecimento da *troika* e do governo do PSD/CDS, pela defesa dos direitos laborais e sociais e a salvaguarda da soberania nacional.

Na altura, afirmámos que, numa luta dura e prolongada, tínhamos de estar unidos e coesos, ser inteligentes e persistentes, conscientes que quem se desgastasse primeiro perdia, e nós estávamos nesta luta para ganhar. Houve quem pensasse que era um objectivo inatingível. Mas a confiança dos nossos activistas e a luta excepcional das trabalhadoras e trabalhadores

foi determinante para afastar o Governo do PSD/CDS do poder, alterar a correlação de forças na Assembleia da República e dar início a um processo de reposição de rendimentos e direitos.

Hoje, realizamos a 7ª Conferência na véspera de duas grandes manifestações que vamos realizar, em Lisboa e no Porto. Numa situação política diferente, é certo, mas por isso mesmo, mais exigente no que respeita ao esclarecimento e à mobilização dos trabalhadores, enquanto protagonistas de uma luta que exige a ruptura com a política do passado. Uma luta que nos convoca a todos para, a uma só voz, exigir a valorização do trabalho e dos trabalhadores para assegurar a mudança necessária.

Um objectivo que se assume como uma prioridade de todo o MSU e se afirma como um eixo central do desenvolvimento económico e social do país.

A efectivação da igualdade entre mulheres e homens é indissociável da luta mais geral pelos direitos, liberdades e garantias de todos os trabalhadores.

Ao longo da história do movimento operário e sindical, as sucessivas gerações de mulheres trabalhadoras estiveram sempre na primeira linha da luta no confronto entre o trabalho e o capital.

Quem não se recorda da luta das mulheres que esteve na base do reconhecimento do dia 8 de Março, como o Dia Internacional da Mulher.

E da acção determinante que as mulheres trabalhadoras tiveram para a introdução das 40 horas na lei e a defesa das pausas. Ou ainda da luta que travaram pela interrupção voluntária da gravidez.

Lutas que continuam no dia-a-dia pelo emprego com direitos, pelo salário igual para trabalho igual ou de igual valor, pelos direitos de maternidade e paternidade, pela defesa da dignidade.

Ainda esta manhã, estivemos na greve das trabalhadoras da limpeza no Aeroporto de Lisboa. Uma luta que vem de trás e que já teve resultados, traduzidos no pagamento, pela multinacional ISS, de 200 mil euros de retroactivos às trabalhadoras. Mas há mais, muito mais para pagar e neste caso concreto muito mais para receber. Uma luta marcante também no plano da solidariedade, quando as trabalhadoras exigem horários de trabalho compatíveis com a articulação da actividade profissional com a vida pessoal e familiar e a igualdade de direitos entre as mais antigas e as recentemente contratadas.

Sim, este é um exemplo inspirador para todos quantos lutam pela igualdade de direitos e a harmonização social no progresso.

Para a CGTP-IN, a discriminação das mulheres nos locais de trabalho é indissociável do nivelamento das relações de trabalho por baixo e da exploração de todos, sejam mulheres ou homens.

Por isso, dizemos que nenhum homem será verdadeiramente livre, enquanto as mulheres forem discriminadas.

O combate às discriminações é uma luta de todos, no quadro do confronto entre o trabalho e o capital.

É preciso intensificar a nossa acção contra todas as discriminações, porque elas fazem parte integrante da acentuação da exploração, das desigualdades e do empobrecimento dos trabalhadores e das suas famílias.

Neste novo quadro político não há nenhuma razão que justifique a manutenção da legislação de trabalho da *troika* e da política de direita, que põe em causa a qualidade do emprego, a contratação colectiva, os horários de trabalho e uma justa distribuição da riqueza.

No momento em que a Comissão Europeia apresentou o Pilar Europeu dos Direitos Sociais é preciso que os trabalhadores saibam que estamos perante um conjunto de propostas que subvertem conceitos para promover a desvalorização salarial, aprofundar as desigualdades e generalizar a precariedade, com o chamado *contrato único*. Com um contrato deste tipo, passaríamos a ter um vínculo precário e os patrões o poder de nos despedir quando entendessem, violando os princípios constitucionais da segurança no emprego e da proibição dos despedimentos sem justa causa.

Caras camaradas, estas são, entre outras, algumas das medidas que nos procuram “vender” como boas e que precisam de ser rejeçadas com todas as nossas forças.

É por isso que, hoje mais do que nunca, a nossa relação com o local de trabalho tem de se intensificar e aprofundar.

Para a CGTP-IN, a evolução da sociedade é indissociável da valorização do trabalho e dos trabalhadores e a igualdade entre mulheres e homens um elemento estruturante da política de esquerda e soberana.

Nesta Conferência, não se falou de generalidades ou de assuntos supérfluos, mas de exemplos concretos do que se passa nos locais de trabalho, de exemplos bonitos de resistência e de coragem, contra as intimidações e a repressão, dos resultados da luta que travamos.

E como é importante, registarmos estes acontecimentos, que distinguem os Sindicatos da CGTP-IN dos restantes, porque não nos limitamos a falar, damos o exemplo, agindo e dando a cara, mobilizando e lutando para que as trabalhadoras melhorem as suas condições de trabalho e de vida.

Não se trata aqui de eleger heróis ou heroínas, mas de valorizar aquilo que de melhor temos, o trabalho militante que realizamos, a coerência e a seriedade, o rigor para com aqueles que representamos, a concepção do sindicalismo de classe que marca o tempo que passa.

Afinal, este é o “segredo” da crescente credibilização dos sindicatos, do alargamento da sua influência, da adesão dos trabalhadores e do aumento significativo da sindicalização das mulheres trabalhadoras.

Este é o resultado do trabalho de “formiguinha” que fazéis no dia-a-dia, ouvindo, informando, apoiando, mobilizando, lutando nos locais de trabalho.

A forma como decorreu a 7ª Conferência é ilustrativa da importância que damos aos horários e às condições de trabalho, à denúncia e combate à intensificação dos ritmos de trabalho, às condições de vida e saúde das trabalhadoras.

Falámos da precariedade e dos impactos que tem na articulação da organização da vida profissional com a vida pessoal e familiar, da natalidade e da sua importância para o futuro do país, do empobrecimento laboral e da necessidade de darmos mais força à Campanha Nacional da CGTP-IN contra a Precariedade.

Uma Campanha que tem cada vez mais adesão dos trabalhadores e da sociedade em geral e cujos resultados começam a ser visíveis, com a passagem de centenas de assalariados ao quadro de efectivos das empresas.

Falámos na contratação colectiva e na necessidade de continuar a pressionar o Governo para que revogue a norma da caducidade, com a consciência que este ministro não está muito disponível para isso, mas também com a convicção que se não fosse a nossa persistência, provavelmente ele não seria obrigado a assumir a suspensão da publicação de avisos de caducidade solicitados pelas associações patronais de Acordos celebrados depois de 2003.

Estes são exemplos que demonstram que vale a pena lutar. Por isso, não desistiremos enquanto não for revogada a norma da caducidade e a reintrodução do princípio do tratamento mais favorável.

A vida tem demonstrado que temos razão quando denunciámos o assédio nos locais de trabalho e nos batemos pela criminalização do patronato que recorre a esta tortura psicológica. O assédio e a intensificação dos ritmos de trabalho são responsáveis pelo aumento significativo do número de trabalhadoras sujeitos a depressões e a doenças profissionais, nomeadamente músculo-esqueléticas.

Esta é uma frente de trabalho que nos desafia a todos a ser ainda mais assertivos, tanto mais que se trata da qualidade de vida das mulheres e homens trabalhadores.

A exigência da efectivação do princípio constitucional da liberdade sindical e da actividade dos sindicatos no interior das empresas torna-se, neste contexto, uma prioridade de todo o MSU. Não é admissível que os sindicatos continuem a ser impedidos de entrar nas empresas e os trabalhadores tenham medo de informar os patrões de que estão sindicalizados. Mas, porque será que os patrões, os tais que falam tanto no diálogo social, temem que

os sindicatos entrem nas empresas e que os trabalhadores se organizem para discutir os problemas e exigir resposta às suas reivindicações?

Por muitos obstáculos que o patronato nos levante, vamos prosseguir a luta para afirmar o direito de actividade sindical nos locais de trabalho e dar força aos trabalhadores para exercerem os seus direitos individuais e colectivos. A persistência dos Sindicatos da CGTP-IN já assegurou a sua entrada em várias empresas. Mas queremos mais.

Queremos chegar a mais trabalhadores, porque a liberdade sindical constitui um dos eixos centrais dos direitos, liberdades e garantias constitucionais e um pilar da democracia participativa. Aliás, este é um objectivo central para assegurar a igualdade de direitos entre as mulheres e homens.

Foi isso precisamente que transmitimos ao ministro responsável por esta área, quando anunciou a criação de um barómetro para aferir o problema das desigualdades. Nós não questionamos o barómetro, mas, os objectivos que supostamente visa atingir, só terão sucesso se tiver a participação activa daqueles que são os protagonistas do processo, ou seja, os sindicatos e os trabalhadores, nos locais de trabalho.

O projecto sindical da CGTP-IN nasceu, consolidou-se e continua a desenvolver-se, a partir dos locais de trabalho.

Valorizando o caminho percorrido, vivemos um momento de novos desafios e exigências, também no plano do reforço da nossa organização.

Temos um potencial muito grande de trabalhadores e trabalhadoras para sindicalizar. Somos ambiciosos, logo, queremos chegar mais longe.

A vida já provou que com o planeamento e uma estratégia dirigida a nível de cada sindicato, nós vamos conseguir entrar em mais empresas.

E se não entrarmos por baixo, como se costuma dizer, não abdicaremos de "entrar por cima". Este é um dos grandes objectivos que nos move e que precisa de ser potenciado, com o envolvimento de todo o MSU na Campanha de Direitos "Valorizar o Trabalho para um Portugal com Futuro".

A intervenção dos sindicatos da CGTP-IN é fundamental para afirmar o trabalho como um elemento estruturante da dignificação do ser humano. É intrínseco da sua valorização pessoal, do bem-estar das famílias, da sua intervenção na sociedade, do contributo para o desenvolvimento do país.

A prostituição constitui, neste quadro, a antítese do respeito que a sociedade deve ter pelas mulheres.

A prostituição não é um trabalho mas uma das formas mais vis de exploração e humilhação das mulheres, resultante das desigualdades e pobreza das famílias, associada, muitas vezes, ao tráfico de seres humanos e a novas formas de escravidão.

Este é um problema de todos que implica uma resposta global na exigência da valorização do papel da mulher na sociedade.

Uma resposta que não pode deixar de estar articulada com o combate à pobreza. Não é admissível que num momento em que se regista o Dia Internacional da Criança, tenhamos cerca de 25% das nossas crianças e jovens até aos 17 anos a viver abaixo do limiar da pobreza.

Este é o resultado da política de cortes nos salários, pensões e protecção social, imposta pela política de direita, que empurrou uma parte significativa dos trabalhadores para a pobreza laboral.

Para a CGTP-IN não haverá uma mudança séria de política enquanto o Governo não assumir o combate às causas que estão na sua origem, como a revisão da legislação laboral que facilitou os despedimentos, reduziu as indemnizações, bloqueia a contratação colectiva, reduz nomeadamente a atribuição do subsídio de desemprego em 10% para aqueles que não conseguirem encontrar emprego no espaço de 6 meses. Esta é a saída que pode resolver os problemas do país e assegurar a justiça social.

As nossas reivindicações são tanto mais justas, quando sabemos como foi importante o contributo da luta dos trabalhadores e das trabalhadoras para afastar o Governo do PSD/CDS e assegurar a actual correlação de forças na Assembleia da República. A partir daqui foi possível iniciar-se um processo de reposição de direitos e rendimentos que, naturalmente, valorizamos. Contudo, é possível, necessário e urgente ir mais longe.

Por isso, amanhã, dia 3 de Junho, vamos para as ruas de Lisboa e do Porto assumir que este é um processo que tem de ser evolutivo. Fazemo-lo, perante um quadro em que temos um Governo cada vez mais acomodado ao poder, embevecido com os elogios "envenenados" da União Europeia e sensível aos interesses instalados.

Entretanto, com a evolução da economia e das sondagens, o Governo dá sinais de distanciamento quanto a respostas positivas às propostas e reivindicações dos trabalhadores. Perante esta situação, mais do que constatar, é necessário prosseguir a luta e exigir que o sentido de mudança expresso pela maioria do povo português, nas eleições de 2015, seja respeitado.

Esta é a visão que temos sobre o que mais interessa aos trabalhadores e ao povo e que, recentemente, transmitimos a dirigentes de confederações sindicais de vários países da Europa, quando os informámos da realização das manifestações e das lutas em curso. Ou seja, não haverá uma mudança séria de política em Portugal, enquanto vigorar a legislação laboral da política de direita e da *troika*, o modelo de baixos salários e muita precariedade e cerca de 23% dos trabalhadores (a maioria mulheres) a auferir o salário mínimo nacional. O salário mínimo nacional não se pode tornar na referência média dos salários em Portugal.

É preciso subir o salário mínimo nacional para 600€, mas é indispensável que todos os outros salários subam.

É preciso assegurar a actualização anual dos salários e o descongelamento progressivo das carreiras dos trabalhadores do sector público.

É verdade que o diálogo é interessante, mas mais importante do que conversar com os representantes do Governo, é ter respostas e apresentar resultados.

É isso que pretendemos, é isso que os trabalhadores esperam de nós.

Neste quadro político, em que o capital usa todos os meios para manter os seus privilégios, é fundamental que o MSU não baixe a pressão.

Não defendemos a tese do "bota abaixo", mas não nos apanharão nas teias da acomodação e do imobilismo. Vamos exigir uma mais justa distribuição da riqueza, no quadro do crescimento económico. Vamos exigir melhores salários, para garantir não só o crescimento, mas também o desenvolvimento económico.

No momento em que está em preparação o Orçamento de Estado, este também é o tempo de preparar a nossa política reivindicativa e assumir perante os trabalhadores e a população que existem alternativas e temos soluções.

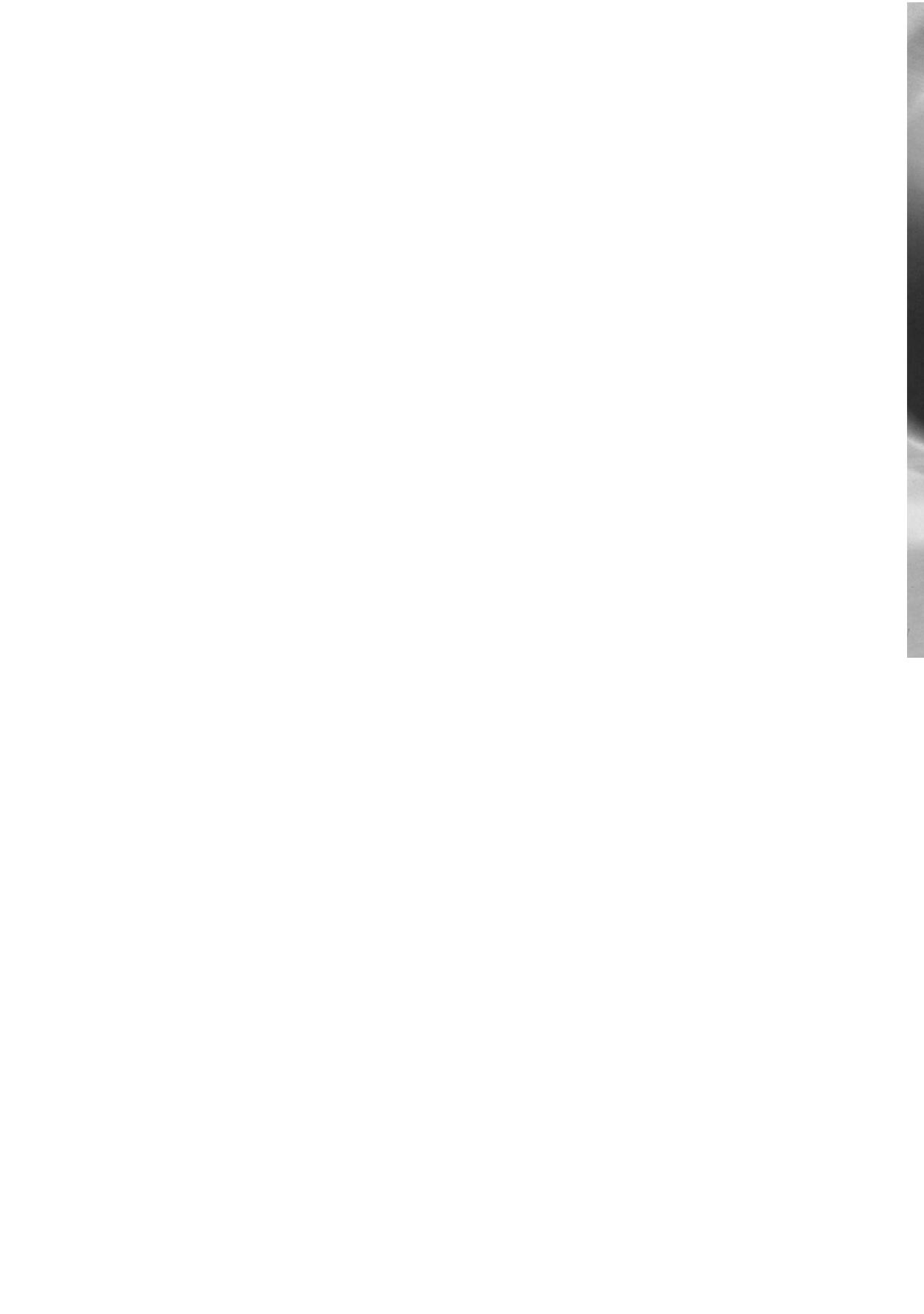
Nos últimos tempos, existem sinais claros de descontentamento e de mobilização que temos que potenciar. Temos várias lutas na Administração Pública central, na Função Pública, na Administração Local, nos Professores, nos Médicos, nos Enfermeiros. No sector privado, tivemos inúmeras acções nas empresas e quinzenas de lutas como já não fazíamos há vários anos. Estes exemplos confirmam a importância do trabalho realizado pelos nossos sindicatos e a vontade de luta expressa pelos trabalhadores para melhorarem as suas condições de vida e de trabalho.

Potenciemos, pois, esta vontade que emerge dos locais de trabalho e dá força à reivindicação da CGTP-IN para que o Governo vá mais longe e rompa com a política do passado. Façamos, nas poucas horas que faltam para as manifestações de amanhã, um esforço complementar para elevar ainda mais a mobilização dos trabalhadores e da população. Com a convicção que este é o momento alto de uma luta que não só não vai parar como vai perdurar no tempo até atingirmos os nossos objectivos.

Salvaguardando a autonomia e a independência perante quem esteja no Governo ou com maioria na Assembleia da República, e reafirmando que a CGTP-IN só responde perante os trabalhadores, razão pela qual não abdicará de dar voz e força às suas reivindicações e à sua luta.

O momento que vivemos exige unidade, coesão, participação, acção e luta.

Num passado recente, a luta dos trabalhadores tornou possível aquilo que parecia impossível. Saibamos, no presente, continuar a lutar para que as mulheres e homens trabalhadores sejam livres e tomem nas suas mãos os destinos das suas vidas.





RELATÓRIO DE ACTIVIDADES

MANDATO 2013/2017

NOTA:

Ao longo do Relatório de Actividades, a utilização das palavras "trabalhador" ou "trabalhadores" deve ser entendida no seu sentido lato, abrangendo quer homens, quer mulheres.

INTRODUÇÃO

A participação, a intervenção e a luta organizada das mulheres trabalhadoras contra a exploração e todas as formas de discriminação, foram e continuam a ser inseparáveis da luta mais geral pela defesa dos direitos de todos os trabalhadores, do regime democrático e dos princípios, valores e projecto de sociedade consagrado na Constituição da República Portuguesa.

Neste quadriénio, entre Junho de 2013 e Junho de 2017, em particular na sua primeira metade, fruto da política de direita do PSD/CDS e das imposições da *troika*, que aprofundaram as desigualdades e acentuaram a exploração e o empobrecimento, foram agravados os problemas do desemprego, em especial do desemprego feminino, comprovando-se também que o desemprego de longa duração, afectou mais fortemente as mulheres; que a precariedade foi a maior causa do desemprego, enquanto uma em cada duas jovens se encontrava nessa dramática situação; que o trabalho a tempo parcial afectou maioritariamente as mulheres que não conseguiram encontrar emprego a tempo inteiro.

Também mostrou que, apesar da sua escolarização, as mulheres continuaram a predominar em actividades de baixos salários e em profissões com baixo nível de qualificação profissional; que subsistiram dificuldades de progressão nas carreiras e de acesso a cargos de chefia; persistiram as discriminações e as penalizações pelo exercício dos direitos de maternidade e de paternidade.

Definida no XII Congresso da CGTP-IN, como uma área de intervenção sindical prioritária, enquadrada na intervenção sindical mais geral e na luta desenvolvida pela CGTP-IN e pelos seus Sindicatos, efectivou-se uma aprofundada e alargada acção sindical no âmbito da igualdade de direitos e de oportunidades entre mulheres e homens, num quadro político de agravamento das condições de vida e de trabalho e da situação económica do País.

As trabalhadoras participaram, de forma significativa, nas imensas lutas travadas neste quadriénio, nos locais de trabalho e na rua, no sector privado, no sector público e no sector público empresarial, incluindo uma elevada adesão nas três greves gerais realizadas contra as políticas de exploração e empobrecimento e a ofensiva do patronato e do grande capital.

A actividade desenvolvida neste mandato, através da **Acção Sindical Integrada na Vertente da Igualdade (ASIVI)**, assente na discussão colectiva e funcionamento regular dos órgãos da CIMH (Secretariado e Direcção Nacional), em articulação com os Sindicatos, Federações e Uniões, centrou-se em **cinco áreas estratégicas de intervenção sindical**:

1. Qualidade do **emprego, igualdade** de oportunidades e defesa da contratação colectiva
2. Aumento dos **salários**, igualdade salarial e **evolução profissional**
3. **Horários** de trabalho dignos, **conciliação** do trabalho com a vida familiar e pessoal
4. Exercício dos direitos de **maternidade e de paternidade**
5. Condições de trabalho, justiça e saúde: combate ao **assédio** no trabalho e às **doenças profissionais** das mulheres trabalhadoras (lesões músculo-esqueléticas).

A actividade desenvolvida pela Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens – CIMH/CGTP-IN, com articulação regular com outros Departamentos e com as restantes organizações específicas da CGTP-IN, centrou-se na efectivação das decisões congressuais da CGTP-IN e da 6ª Conferência Nacional da CIMH, numa visão integrada da intervenção sindical específica, no quadro da acção político-sindical global.

1. FUNCIONAMENTO DOS ÓRGÃOS, SINDICALIZAÇÃO E PARTICIPAÇÃO DAS TRABALHADORAS

No actual mandato (Junho.2013 a Junho.2017), ao nível do funcionamento dos órgãos, realizaram-se **16 reuniões do Secretariado** e **22 reuniões da Direcção Nacional da CIMH**, com aprofundamento e valorização da discussão, reflexão e decisão colectivas, para além de diversas reuniões de **grupos de trabalho específicos** e de **2 debates internos**, no plano da Direcção em conjunto com outros Departamentos da CGTP-IN, o primeiro sobre o Combate ao assédio moral e sexual nos locais de trabalho (11/12/2013) e o segundo sobre o Combate às discriminações directas e indirectas (26/06/2014).

Para responder a necessidades de informação sentidas pelos quadros sindicais, quer no plano da Direcção, quer no plano das diversas estruturas sindicais, foram editadas e divulgadas **8 Folhas de Apoio** sobre matérias diversas, nomeadamente, sobre *Como efectuar os pedidos de horário flexível para acompanhamento de filhos/as até 12 anos de idade, junto das entidades patronais, ou sobre Como elaborar uma queixa-tipo à CITE (com conhecimento simultâneo à CIMH/CGTP-IN) ou ainda sobre Regulamentos internos e critérios penalizadores do exercício de direitos de igualdade e de maternidade/paternidade.*

A 6ª Conferência Nacional da CIMH, no seu Plano de Acção traçou **novos desafios na concretização da Acção Sindical Integrada, na vertente da Igualdade**, visando o reforço de mulheres trabalhadoras na sindicalização, na organização de base, na acção reivindicativa, na contratação colectiva, na formação e informação sindical e na participação, com tarefas e responsabilidades efectivas, a todos os níveis da estrutura sindical.

O nível da sindicalização e participação das mulheres no movimento sindical unitário, com base no balanço dos últimos cinco anos, mostra-nos que as **mulheres constituem a maioria (57,0%) no total das novas sindicalizações** nos Sindicatos da CGTP-IN:

| Anos | Novas sindicalizações (H/M) | Mulheres | % relativa |
|------|-----------------------------|---------------|--------------|
| 2012 | 27.991 | 14.886 | 53,2% |
| 2013 | 26.304 | 15.735 | 59,8% |
| 2014 | 24.307 | 14.331 | 59,0% |
| 2015 | 25.799 | 14.146 | 54,8% |
| 2016 | 26.110 | 15.325 | 58,7% |
| | 130.511 | 74.423 | 57,0% |

No mesmo período, entre 2012 e 2016, foram **eleitos 14.857 delegados/as sindicais** nos diversos Sindicatos da CGTP-IN, dos quais **9.143 mulheres**, o que correspondeu a **61,5%** dos eleitos.

Ao longo deste mandato da CIMH/CGTP-IN, verificou-se a **eleição e responsabilização de mais mulheres ao nível das Direcções de diversos Sindicatos, Federações e Uniões**, incluindo nas respectivas **coordenações**, assim como **nas comissões negociadoras sindicais** de Federações e Sindicatos nacionais, com **reflexos positivos nos órgãos de direcção da CGTP-IN**, quer ao nível da participação de mais mulheres, quer ao nível da discussão e tratamento das matérias da Igualdade entre mulheres e homens, no **enquadramento regular da actividade da CGTP-IN, aos diversos níveis de intervenção**.

2. ACÇÃO SINDICAL INTEGRADA NA VERTENTE DA IGUALDADE (ASIVI)

Após a 6ª Conferência, para assegurar a ligação do trabalho central da CIMH aos locais de trabalho, através das/os representantes de cada Sindicato, Federação e União que integram a respectiva Direcção Nacional, foi discutido, aprovado e actualizado, o Plano de Trabalho sobre **Acção Sindical Integrada na Vertente da Igualdade (ASIVI)**, com identificação de locais de trabalho estratégicos, definição de objectivos e resolução de problemas concretos em torno das cinco áreas temáticas específicas, com avaliação regular do seu grau de execução e valorização de resultados obtidos.

A Resolução aprovada na 6ª Conferência quantificou os seguintes objectivos, nesta área:

- ▶ *Dinamização e incentivo à criação ou redinamização de 27 Comissões de Igualdade entre Mulheres e Homens, nas Uniões, Federações e Sindicatos;*
- ▶ *Definição de 1 local de trabalho estratégico, a partir da Direcção de cada organização sindical, no qual será desenvolvido um plano-piloto, para dar expressão concreta à ASIVI (acção sindical integrada na vertente da igualdade), em articulação com a CIMH.*

Respondendo aos desafios colocados, a actual Direcção Nacional da CIMH desenvolveu um trabalho dinâmico, empenhado, regular e activo, com resultados efectivos.

▶ **Foram eleitas ou redinamizadas 28 Comissões para a Igualdade entre Mulheres e Homens, sendo que nem todas possuem um funcionamento regular e efectivo:**

- Em 11 Uniões: USSANTARÉM, USAVEIRO, USÉVORA, USLISBOA, USCASTELO BRANCO, USCOIMBRA, USPORTO, USBRAGA, USLEIRIA, USSETÚBAL e CGTP/AÇORES
- Em 6 Federações: FESÉTE, FENPROF, FESAHT, FEVICOM, FIEQUIMETAL e FNSTFPS
- Em 10 Sindicatos: SEP, STAL, CESP, SPN, SPRC, SPGL, SIESI, SINTAF, SIND.FUNÇÃO SUL e SIND. TÊXTIL E VEST. SUL
- Em 1 empresa (entre outras, em curso): GRAMAX INTERNACIONAL (ex-TRIUMPH INTERNACIONAL), com 546 postos de trabalho.



Foi atingido e superado o objectivo traçado na 6ª Conferência Nacional da CIMH/CGTP-IN, no que respeita às Comissões para a Igualdade, sem prejuízo de se apostar ainda mais fortemente no seu funcionamento regular, no futuro.

› Foram também identificados 21 locais de trabalho estratégicos, nos quais se verificou (e continua a verificar) uma intervenção sindical planificada, direccionada e com resultados positivos, ao nível da sindicalização, do reforço da organização de base e da acção reivindicativa, concretamente nos seguintes:

- RENOVA (USSantarém)
- GROHE (USAveiro)
- HOSPITAL DO ESPÍRITO SANTO (USÉvora)
- TRIUMPH INTERNACIONAL, actual GRAMAX INTERNACIONAL (FESETE)
- MANPOWER/ Call Center da PT (USCastelo Branco)
- PINGO DOCE (CESP)
- HOTEIS SHERATON (FESAHT)
- SUCH (FESAHT)
- ESIP (USLeiria)
- CERDOMUS (FEVICCOM),
- GRUPO BOSCH (USBraga),
- COFACO (CGTP/Açores)
- EUGSTER-FRISMAG, VITHRON, VISTEON e DELPHI (FIEQUIMETAL)
- BES, SANTANDER-TOTTA e BPI (SINTAF)
- HOSPITAL S. BERNARDO (USSetúbal)
- HOSPITAL GARCIA DE ORTA (SEP)

A par do desenvolvimento deste Plano de Trabalho e da aposta colectiva na constituição e funcionamento regular de novas Comissões de Igualdade, com desenvolvimentos em curso, **aprofundou-se a ligação regular às diversas estruturas sindicais – Sindicatos, Federação e Uniões** – no esclarecimento e apoio na resolução de problemas concretos relacionados com a violação de direitos específicas das trabalhadoras, nas diversas áreas estratégicas, nos locais de trabalho, com resultados positivos para as trabalhadoras e prestigiando a acção sindical mais geral da CGTP-IN.

Realizou-se ainda a **4ª Conferência Distrital sobre Igualdade entre Mulheres e Homens, da União dos Sindicatos de Castelo Branco, em 14 de Outubro de 2016**, sob o lema "*Efectivar a Igualdade – no trabalho, na família, na sociedade – combater a precariedade*", com contributos para o futuro desenvolvimento da intervenção sindical específica no distrito.



8 MARÇO
DIA INTERNACIONAL DA MULHER



Em 2016, foi organizada a **Semana da Igualdade de 7 a 12 de Março**, sob o lema **“Afirmar a Igualdade – Cumprir a Constituição!”**, assinalando-se o 40º aniversário da Constituição da República Portuguesa, com iniciativas sectoriais e regionais, nos locais de trabalho e na rua, destacando-se no Dia Internacional da Mulher (8 de Março):

a Marcha **“Pelo caminho da Igualdade”**, em Lisboa, a Concentração-desfile no Porto, o Cordão Humano, em Leiria, a Marcha pela Igualdade, em Castelo Branco, as Tribunas Públicas em Aveiro e em Setúbal, as Concentrações em Évora e em Faro, os jantares comemorativos em Viana do Castelo e em Évora e no dia 12 de Março (sábado), a Concentração-desfile, em Braga. Foram editados, centralmente, um **Cartazete** e um **Folheto**, alusivos ao Dia Internacional da Mulher.

A Semana da Igualdade, em 2017, decorreu entre **6 e 10 de Março**, sob o lema da 7ª Conferência: **“Valorizar o Trabalho – Efectivar a Igualdade”**.

Assumiu, como objectivos:

- ▶ Assinalar, com as trabalhadoras, o Dia Internacional da Mulher, através da realização de plenários, de contactos diversos, de distribuição do folheto central, de comunicados e postais sectoriais, etc. (na parte da manhã) e concentrações, desfiles, marchas, debates, tribunas públicas, paralisações, etc. (na parte da tarde), a nível regional.

- ▶ Associar as comemorações do 8 de Março, aos restantes dias da Semana, através de **iniciativas temáticas**, em torno dos seguintes temas, em cada um dos dias da Semana:

6 de Março – 2ª feira: **Igualdade salarial entre mulheres e homens e combate às discriminações**

7 de Março – 3ª feira: **Direitos de maternidade e paternidade e sua efectivação**

8 de Março – 4ª feira: **Conciliação da vida profissional com a familiar e pessoal e horários de trabalho**

9 de Março – 5ª feira: **Condições de trabalho das mulheres (assédio e doenças profissionais)**

10 de Março – 6ª feira: **Precariedade no trabalho das mulheres e direito ao emprego estável.**

Foram realizadas iniciativas em 312 locais de trabalho, todos identificados no balanço final detalhado e realizadas acções diversas, no plano central, sectorial e distrital, em 20 regiões do país.

Após o seu lançamento, em Atenas, em Setembro de 2014, o primeiro Seminário formativo deste Projecto realizou-se em Lisboa, na sede da CGTP-IN, entre 6 e 8 de Outubro de 2015, com a participação das equipas de trabalho das três centrais sindicais envolvidas e uma perita convidada, do Escritório da OIT em Lisboa.

Foram publicados e editados em português diversos produtos do projecto:

- ▶ Relatório sobre “*Os efeitos da crise económica nas disparidades salariais entre géneros*”;
- ▶ Boletim “*Fim da disparidade salarial entre géneros*”;
- ▶ Vídeo da Campanha sobre a Igualdade Salarial; e
- ▶ Diversos materiais da Campanha: folheto tríptico, cartaz, autocolante, marcador de livro e saco.

Estes materiais foram distribuídos em plenários e acções junto dos trabalhadores e seus representantes, de diversas empresas, nomeadamente: HANON, EDP, REN, THYSSEN, OTIS, VISTEON, CSP, DELPHI e URBISTAL, para além de diversas fábricas corticeiras do GRUPO AMORIM (em Coruche e Vendas Novas).

O Projecto procedeu ainda à publicação de diversos estudos sobre a temática em relação a cada um dos países e a divulgação de *newsletter* regulares que, depois de traduzidas, foram divulgadas na página da CGTP-IN e em diversos boletins informativos sindicais.

5. HORÁRIOS DE TRABALHO DIGNOS E CONCILIAÇÃO DO TRABALHO COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL

Para além da luta contra a desregulamentação dos horários de trabalho e pela defesa da sua redução, sem perda de retribuição, no ano 2014 (designado como *Ano Europeu da Conciliação entre a vida profissional e a vida familiar*), em Lisboa, no dia 10 de Dezembro, a CIMH, em conjunto com a Interjovem e a Inter-Reformados, da CGTP-IN, realizaram uma Concentração-Tribuna Pública, sob o lema “*Direito a trabalhar com vida pessoal e familiar*”, em torno das questões da qualidade do emprego, dos horários de trabalho e da conciliação, com a participação de cerca de 350 delegadas/os, dirigentes sindicais, jovens, reformadas/os e trabalhadoras/es de diversos sectores e regiões.



Foram relatados casos concretos, muitos deles na primeira pessoa, acerca de ataques patronais ao direito de conciliação trabalho/família, foram divulgados resultados positivos e valorizadas as vitórias alcançadas com a intervenção sindical, tendo presente que de entre os vários obstáculos à conciliação, surgia a ofensiva patronal e governamental em relação aos horários de trabalho (desregulamentação, ataque às 35 horas de trabalho semanal, incumprimento de direitos contratuais, imposição de bancos de horas, recusas de horários flexíveis a mães e pais trabalhadores com filhos/as até 12 anos de idade, etc.). Para além do **Manifesto-Reivindicativo** aprovado, foi também editado e divulgado um **vídeo** alusivo à temática, disseminado pelas páginas **Web** e redes sociais.

De entre as várias iniciativas sectoriais e regionais desenvolvidas, em articulação com a CIMH, refira-se o **debate público, de carácter informativo/formativo, do Sindicato dos Enfermeiros Portugueses – SEP, em 2016, no auditório do Hospital de Sta. Maria**, dirigido aos profissionais de saúde, acerca dos direitos de maternidade e paternidade, bem como sobre os múltiplos exemplos de intenções das administrações de hospitais de recusa dos horários flexíveis a mães e pais com filhos até 12 anos de idade.

6. EXERCÍCIO DOS DIREITOS DE MATERNIDADE E DE PATERNIDADE



No âmbito de uma linha de trabalho da CIMH, em torno da divulgação e sensibilização sobre o exercício dos direitos de maternidade e de paternidade nos locais de trabalho e do combate às omissões e violações patronais, foram editados e distribuídos 100.000 exemplares (em 2 edições, em Março. 2015 e Outubro.2016) do **Guia “Direitos de Parentalidade – Conciliação do Trabalho com a família e a vida pessoal”**, dirigido a activistas sindicais e a trabalhadores.

O seu suporte financeiro foi obtido através do Apoio Técnico e Financeiro às Organizações Não Governamentais (ONG) do Conselho Consultivo da CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, que a CGTP-IN integra.

Este Guia, com um conteúdo e arrumação temática acessível e útil, para além do seu carácter informativo e formativo, tem-se revelado com um excelente instrumento de apoio à sindicalização e aos contactos com os trabalhadores nos locais de trabalho no sector público e no sector privado.

Constitui ainda um auxiliar importante nos processos de discussão, revisão e actualização do clausulado específico da maternidade e paternidade, em sede de negociação e contratação colectiva.

Foi também editada uma **versão digital na página da CGTP-IN**, disseminada pelas páginas de diversos Sindicatos, Federações e Uniões, constituindo-se como um suporte de apoio directo aos próprios trabalhadores.

Assumiram também um papel relevante, as diversas iniciativas de protesto e luta, envolvendo a CIMH, os Sindicatos do distrito de Lisboa, a USL e diversas organizações sociais, **contra o encerramento da MAC – Maternidade Alfredo da Costa**, uma unidade de saúde de excelência, necessária à população em geral e às mulheres e crianças em particular.

Em Julho de 2014, foi divulgada uma posição pública designada **“18 Linhas de força da CGTP-IN para promover a natalidade”**, numa fase de discussão sobre as questões da natalidade em Portugal, contendo as ideias-força dos trabalhadores nesta matéria, que são indissociáveis da luta pelo emprego com direitos.

Em Julho de 2015, a CIMH/CGTP-IN e o movimento sindical unitário desenvolveram diversas iniciativas, em conjunto com outras organizações sociais, contra uma proposta de lei, designada *“Lei de apoio à maternidade e paternidade – do direito a nascer”*, que visava restringir o acesso à Interrupção Voluntária da Gravidez (IVG) e colocar exigências incompatíveis com a dignidade das mulheres. Esta lei foi posteriormente revogada na Assembleia da República, graças à nova relação de forças, a partir de Outubro de 2015.

7. ROMPER COM O ASSÉDIO – EMPREGO COM DIREITOS

Das três temáticas concretas incluídas no Plano de Actividades da CIMH/CGTP-IN para 2016 – assédio no trabalho, doenças profissionais das mulheres trabalhadoras e direitos de maternidade e paternidade – através do desenvolvimento de linhas de trabalho com duração plurianual (24 meses), apenas a primeira (assédio) foi seleccionada para integrar uma linha de candidatura global da CGTP-IN, aprovada no final do ano de 2016.

Relativamente a candidaturas a projectos, em termos gerais, foi e é entendimento da CIMH/CGTP-IN que estes têm apenas a importância de serem meros instrumentos auxiliares da actividade sindical, previamente discutida, aprovada e planeada para os vários níveis da estrutura sindical. Permitem, se adequados, executar com mais recursos, os planos de trabalho aprovados.



Esta linha de trabalho tornou-se prioritária a partir da 6ª Conferência.

Em primeiro lugar, em 2013 e 2014, a Direcção Nacional da CIMH organizou dois debates sindicais internos, com os Departamentos de Segurança e Saúde no Trabalho e de Formação Sindical e com o IBJC, sobre as linhas de trabalho no combate ao assédio laboral e sobre a identificação e combate às discriminações directas e indirectas.

No âmbito do POPH, em 2015, a CIMH promoveu a *Campanha "Romper com o Assédio – Emprego com Direitos"*, direccionada para os locais de trabalho, que integrou três acções de sensibilização, em Lisboa, Coimbra e Porto, englobando mais de 60 activistas sindicais e editou três documentos sobre a temática: **Folheto** (20.000 exemplares, dirigido às/aos trabalhadoras/es), **Guia de Acção Sindical** (10.000 exemplares, para activistas sindicais) e **Cartaz** (5.000 exemplares, para afixação nos locais de trabalho). Ainda em 2015, em cooperação com o Departamento de Formação Sindical e com o ETUI (Instituto Sindical Europeu), realizou-se um **Seminário formativo sobre "Assédio moral: identificação, ferramentas e práticas sindicais"**, com a participação de cerca de 30 activistas de diversas organizações sindicais europeias, incluindo Portugal.

Esta linha de trabalho específica foi acolhida com muito interesse por parte das estruturas, dos activistas sindicais e dos trabalhadores, verificando-se uma disseminação imediata dos materiais, bem como a **criação de novos folhetos sectoriais**, para além do **debate e intervenção nos locais de trabalho**, que permitiu uma intervenção sindical mais eficaz e com resultados muito positivos no reforço da sindicalização, da organização sindical de base e na acção reivindicativa, incluindo uma **greve de trabalhadores num estabelecimento hoteleiro** (Hotel MARRIOTT, em Lisboa) no âmbito da FESAHT, contra as situações de assédio no trabalho.

No âmbito da FECTTRANS, fruto do trabalho sindical, a empresa SCOTTURB foi, por duas vezes, **condenada em tribunal**, por práticas de assédio/tortura psicológica sobre trabalhadores.

Foram ainda organizados **debates e acções de sensibilização**, em colaboração com a CIMH e com a participação de dezenas de activistas, de entre os quais, se salientam os seguintes:

► Em 11.Maio.2016: Debate sobre o “*Stress laboral e assédio moral – suas consequências e prevenção*”, promovido pelo **Sindicato dos Enfermeiros Portugueses e pelo Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas**, no Centro Hospitalar do Algarve (Auditório do Hospital de Portimão);



► Em 7.Junho.2016: Debate sobre o *assédio no trabalho*, organizado pela **União dos Sindicatos de Lisboa (USL)**, nas instalações do STEC, com a participação de cerca de 200 activistas sindicais;

► Em 7.Fevereiro.2017: Acção de Sensibilização-Debate sobre o *Assédio*, organizado pelo **Sindicato dos Enfermeiros Portugueses (SEP) – Delegação do Porto**, na Casa Sindical do Porto (foto, ao lado);

► Em 9.Março.2017: Debate inserido na Semana da Igualdade da CGTP-IN, sobre “*Condições de trabalho das mulheres – assédio moral e doenças profissionais*”, organizado pela **União dos Sindicatos do Distrito de Évora**, nas instalações da APA – Associação Povo Alentejano, em Évora.

Esta intervenção sindical da CGTP-IN, através da CIMH, recolheu ainda o interesse por parte de outras entidades, ao nível dos estudos universitários e da comunicação social, como foi exemplo, o convite e participação da CIMH/CGTP-IN na reportagem da TVI, intitulada **SOS Assédio**, em **4 de Julho de 2016**.

Para além de tudo isto, foram recebidas, na CGTP-IN, **dezenas de mensagens**, através do correio electrónico, com relatos de situações concretas de assédio no trabalho, por parte de trabalhadores, em geral não sindicalizados, de diversos sectores, que foram encaminhados para os Sindicatos da respectiva região e sector.

A CIMH integrou ainda o Grupo de Trabalho, no âmbito da CITE, sobre *Assédio Moral e Sexual nos Locais de Trabalho* e em 20 de Setembro de 2016, participou no Lançamento da Acção Nacional de Promoção da Igualdade de Género no Trabalho, da ACT e da CITE, assente em quatro eixos temáticos: igualdade salarial, assédio, protecção na parentalidade/ conciliação e acesso ao trabalho, emprego e formação profissional.



ROMPER COM O ASSÉDIO EMPREGO COM DIREITOS

Desde Fevereiro de 2017 e até Janeiro de 2019, a CIMH está a desenvolver uma nova fase da linha de trabalho do “*Romper com o Assédio – Emprego com Direitos*” (no âmbito do POISE – EIXO 1 – Melhorar a Capacitação Institucional dos Parceiros Sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS), que para além de debates temáticos e acções de sensibilização, produzirá um **Manual de Sensibilização-Formação, em formato digital**.

Esta fase de trabalho integra também outros Departamentos da CGTP-IN e uma “**parceria de relação**” com a ACT e a CITE, tendo em conta as competências respectivas e a necessidade de ligação aos Sindicatos e aos locais de trabalho.

8. INFORMAÇÃO E FORMAÇÃO SINDICAL ESPECÍFICA

Foram editados três **Boletins “Igualdade”** dirigidos aos activistas sindicais, com carácter informativo e formativo sobre esta área de intervenção específica e iniciada a difusão e actualização regular do **novo sítio “IGUALDADE”**, na página *Web* da CGTP-IN, para além do espaço já existente da “*CIMH*”.

Foi também incentivada e melhorada a informação sindical específica nesta área, ao nível dos comunicados, boletins e páginas *Web* de diversos Sindicatos, Federações e Uniões.

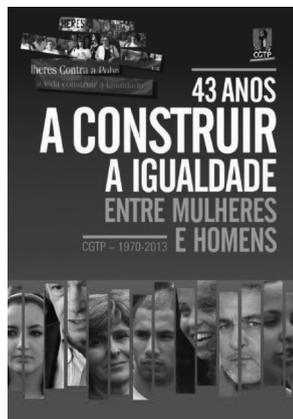
Ao nível da formação sindical na área da Igualdade, no desenvolvimento do trabalho conjugado com o IBJC e o Departamento de Formação Sindical da CGTP-IN, ao longo do mandato, realizaram-se 2 acções de formação de professores/as, em 2012, em Coimbra e em Viseu, em 2014, mais 2 acções, no mesmo sector, abrangendo 34 quadros sindicais (24 mulheres e 10 homens) e 1 acção em 2017, em Coimbra (10 mulheres e 1 homem), estando agendadas mais acções no presente ano 2017.

9. DIA INTERNACIONAL PELA ELIMINAÇÃO DA VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES

Foi assinalado, em 25 de Novembro de cada ano, o Dia Internacional pela Eliminação da Violência contra as Mulheres, numa visão global, que integra não só a violência doméstica mas também outras formas de violência, como o assédio moral e sexual, a prostituição, o tráfico de seres humanos, entre outras.

Neste quadriénio, desenvolveram-se sinergias e parcerias pontuais em projectos de outras organizações, como a **Associação O Ninho** (Projecto “*Dar Voz ao Silêncio*”, sobre a prostituição), com a **APAV- Associação Portuguesa de Apoio à Vítima** (Projecto Briseida sobre “*Tráfico de Seres Humanos*”), com uma **equipa do ISEG** (integração, em conjunto com a FESAHT, no Conselho Consultivo do Projecto “*Igualdade de Género nas empresas*”), entre outras.

10. LIVRO “CGTP-IN – 43 ANOS A CONSTRUIR A IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS – 1970-2013”



Depois de diversas reuniões, ao longo de dois anos, do grupo de trabalho do livro “*CGTP-IN – 43 anos a construir a Igualdade entre Mulheres e Homens – 1970-2013*”, foi feita a sua primeira apresentação pública em Setembro de 2014, em Lisboa, na sede da CGTP-IN, seguindo-se outras apresentações organizadas ao nível distrital e sectorial, em conjunto com a CIMH:

Em 2014:

- › ÉVORA, CASTELO BRANCO, COVILHÃ, LEIRIA, PORTO, VISEU, COIMBRA, VIANA DO CASTELO e BRAGA.

Em 2015:

- › AVEIRO, SETÚBAL, SANTARÉM, PONTA DELGADA e num Seminário em BRUXELAS.

Em 2016:

- › PORTALEGRE.

Em 2017:

- › BEJA.

11. LIVRO: “VALORIZAR O TRABALHO – EFFECTIVAR A IGUALDADE BALANÇO E PERSPECTIVAS FUTURAS (DE 2013 A 2017)”



No quadro preparatório da 7ª Conferência Nacional e respondendo a uma decisão da Direcção Nacional da CIMH de publicação de todas as intervenções da 6ª Conferência e de avaliação do trabalho desenvolvido no mandato, em conformidade com as opiniões expressas, foi editado em Maio.2017 o livro que contém as 31 intervenções proferidas e o seu reflexo em linhas de trabalho desenvolvidas.

12. PARTICIPAÇÕES INSTITUCIONAIS DA CIMH/CGTP-IN NA CITE – COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

A CIMH/CGTP-IN participou regular e activamente nas reuniões da comissão tripartida da CITE, que se têm vindo a realizar em número crescente como reflexo do aumento de intenções de recusas patronais na atribuição de horários flexíveis, dos despedimentos individuais e colectivos envolvendo grávidas, puérperas e lactantes, bem como de trabalhadores no gozo de licença parental e de diversas discriminações entre homens e mulheres nos locais de trabalho.

Em 2013 (após a 6ª Conferência):

25 reuniões, com parecer fundamentado em cada um dos 296 processos avaliados;

Em 2014:

26 reuniões, com parecer fundamentado em cada um dos 604 processos avaliados;

Em 2015:

27 reuniões, com parecer fundamentado em cada um dos 677 processos avaliados;

Em 2016:

26 reuniões, com parecer fundamentado em cada um dos 814 processos avaliados;

Em 2017 (até à 7ª Conferência):

11 reuniões, com parecer fundamentado em cada um dos 322 processos avaliados.

Desta forma, no período do actual mandato, a CIMH participou em **115 reuniões da comissão tripartida** da CITE, estudou e apresentou parecer fundamentado nos **2.713 processos avaliados**, em defesa dos direitos de igualdade, de maternidade e de paternidade das/os trabalhadoras/es de diversos sectores.

Para além destas reuniões, verificou-se ainda a participação em diversas **reuniões específicas, no âmbito da CITE:**

- › Da Comissão de Acompanhamento do Júri do prémio *“Igualdade é Qualidade”* (PIQ);
- › Do Grupo de Trabalho sobre a Apreciação da legalidade de Cláusulas dos IRCT publicados em matéria de Igualdade e Direitos de Parentalidade;
- › Do Grupo de Trabalho sobre Responsabilidade Social das empresas (RSO).

NA CIG – COMISSÃO PARA A CIDADANIA E IGUALDADE DE GÉNERO

Durante o período do actual mandato, também se verificou a participação regular da CIMH/CGTP-IN nas **17 reuniões do Conselho Consultivo da CIG**, em torno do acompanhamento dos Planos Nacionais de Igualdade, nas suas diversas vertentes.

NO COMITÉ DE MULHERES DA CES

A CGTP-IN, através da CIMH, participou anualmente, em Outubro, nas **4 reuniões do Comité de Mulheres da CES – Confederação Europeia de Sindicatos**, com intervenção e divulgação do trabalho realizado em Portugal nesta área sindical específica, enquadrada na acção geral da CGTP-IN.

PARTICIPAÇÕES EXTERIORES DA CIMH

Em 2013:

- › Seminário *Falar claramente sobre Violência de Género*, da Associação O Ninho;
- › Audição do GUE/NGL – Grupo Confederal da Esquerda Unitária/Esquerda Verde Nórdica, no Gabinete do Parlamento Europeu em Lisboa, sobre *Mulheres portadoras de deficiência*;
- › Sessão sobre *Assédio no local de trabalho: conhecer, prevenir, combater*, da CITE;
- › Colóquio sobre *Demografia, Natalidade e Repovoamento de Lisboa* – painel sobre Conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal, da Assembleia Municipal de Lisboa;
- › Debate sobre *O papel das organizações de mulheres face às políticas de austeridade*, do MDM;
- › Seminário de encerramento do projecto sobre *Tráfico de Seres Humanos – Romper silêncios – propor caminhos*, do MDM;
- › Audição do GUE/NGL, no Gabinete do Parlamento Europeu em Lisboa, sobre *Trabalho Doméstico*.

Em 2014:

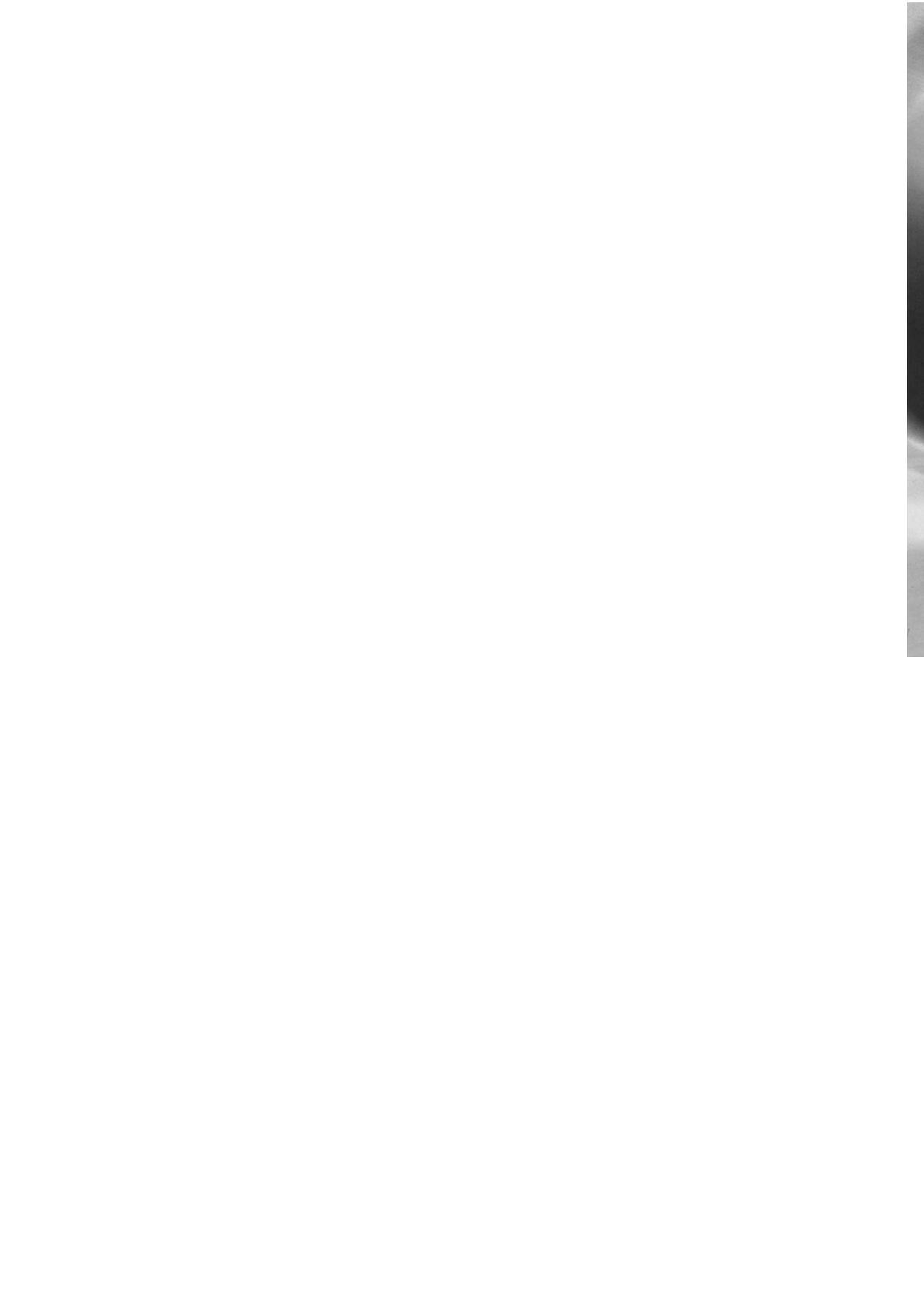
- › Seminário internacional *Eles e elas no emprego e no trabalho – questões de justiça e de saúde*, da FPCEUP (Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto) em cooperação com o ETUI.
- › Audições da Subcomissão de Igualdade, da AR, sobre *Igualdade de Género em tempos de crise* e sobre *Aprofundar a protecção das crianças, das famílias e promover a natalidade*.

Em 2015:

- › Conferência *Igualdade e Cidadania*, promovida pela Subcomissão de Igualdade, da Assembleia da República;
- › Conferência Internacional *Mulheres, Saúde e Trabalho*, organizada pelo ETUI/CES, em Bruxelas;
- › Seminário sobre a *Convenção de Istambul e a prevenção e combate ao assédio sexual*, da UMAR;
- › Debate sobre os *40 anos do Ano Internacional da Mulher*, do MDM;
- › Sessão sobre *Revalorizar o Trabalho para promover a Igualdade: uma prática no sector da restauração e bebidas em Portugal*, no Escritório da OIT, em Berlim;
- › Seminário internacional *Empoderamento das Mulheres nos Sindicatos da CPLP (Comunidade dos Países de Língua Portuguesa) – experiências por país*, em Cabo Verde.

Em 2016:

- › *2º Encontro de Mulheres da CSPLP – Comunidade Sindical dos Países de Língua Portuguesa*, em Lisboa, em Novembro de 2016 (no qual a CIMH/CGTP-IN foi designada para integrar a Comissão Instaladora do futuro Secretariado de Mulheres da CSPLP, a eleger em 2017).





PLANO DE ACÇÃO 2017/2021

NOTA:

Ao longo do Plano de Acção, a utilização das palavras "trabalhador" ou "trabalhadores" deve ser entendida no seu sentido lato, abrangendo quer homens, quer mulheres.

INTRODUÇÃO

O Plano de Acção da Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens – CIMH/CGTP-IN, para o mandato de 2017 a 2021, **insere-se nas linhas de trabalho estratégicas do Programa de Acção aprovado no XIII Congresso da CGTP-IN de 26 e 27 de Fevereiro de 2016**, alicerça-se no conhecimento do sentido da evolução da situação das mulheres trabalhadoras, designadamente nos últimos quatro anos, incorpora a rica experiência de luta dos trabalhadores conduzida pelo movimento sindical de classe da CGTP-IN e dos seus Sindicatos, o contributo do debate, o trabalho colectivo desenvolvido através da acção sindical integrada na vertente da igualdade e aponta prioridades de trabalho para o novo mandato.

O sentido da evolução da situação das trabalhadoras nos últimos anos, em Portugal, retratado na Caracterização final deste Plano de Acção, é marcado pela desvalorização do valor do seu trabalho, pela proliferação de discriminações específicas a que estão sujeitas e que são utilizadas pelo patronato e pelo grande capital – com as cumplicidades dos governos e das orientações da União Europeia – para o aumento da exploração, da acentuação das desigualdades na distribuição do rendimento entre o capital e o trabalho, em desfavor do conjunto dos trabalhadores – mulheres e homens.

Não obstante as mulheres constituírem cerca de metade da população activa (perto de 49% em 2016) e mais de metade do emprego assalariado (51,3%), esta evolução deriva de duas situações antagónicas: por um lado, o seu peso tem vindo a aumentar ao longo dos anos, fruto da maior participação das mulheres no mercado de trabalho e do aumento do emprego para todos verificado sobretudo a partir da Revolução de Abril e por outro, mais recentemente, o reforço da importância das mulheres na força de trabalho ficou a dever-se ao facto de o desemprego ter crescido mais entre os homens e de um número significativo destes ter optado por emigrar (70%) numa proporção superior à das mulheres.

O peso das mulheres no mundo do trabalho está muito longe de significar a efectivação da participação em igualdade em todos os sectores de actividade, como o mostram a sua desigual distribuição por sectores de actividade, indissociável da destruição do emprego, da privatização e encerramento de empresas, da persistência e agudização das discriminações específicas das trabalhadoras (mais baixos salários e mais baixos níveis de protecção social no desemprego, na doença, na maternidade e na reforma, entre outros).

Não há igualdade entre mulheres e homens com políticas de exploração e de empobrecimento.

As trabalhadoras, do sector público e do sector privado, assumiram um importante papel na luta travada pelo conjunto dos trabalhadores contra uma política que representou o retrocesso nos seus rendimentos e direitos e que tornou Portugal num país mais pobre e periférico.

A política de exploração do governo do PSD/CDS, que abrangeu grande parte do período que medeia entre a 6ª e a 7ª Conferência, teve impactos muito negativos no emprego e na vida dos trabalhadores e do povo, que nunca desistiram de lutar para travar, condicionar e derrotar o retrocesso e o empobrecimento bem visíveis no espaço de 5 anos (2012 a 2016): a percentagem de trabalhadores com salário mínimo nacional, na sua maioria mulheres, passou de 11% para 21%; em cada 10 contratos de trabalho celebrados, 8 foram precários; cerca de 60% dos desempregados ficaram sem protecção social e com uma situação de pobreza laboral preocupante, com consequências devastadoras nas famílias, onde 25% das crianças e jovens até aos 17 anos viviam abaixo do limiar da pobreza.

O novo quadro político nacional com um governo minoritário do PS e uma nova relação de forças na Assembleia da República, após as eleições legislativas de Outubro de 2015 – com o contributo decisivo da luta dos trabalhadores e do povo – criou naturais e legítimas expectativas por parte dos trabalhadores, que valorizando a reposição de direitos e de rendimentos roubados, reclamam a necessidade de ir mais longe, na revogação das normas gravosas da legislação laboral, na efectivação e na conquista de novos direitos, na valorização do trabalho e na efectivação da igualdade, invertendo o rumo de destruição imposto ao País, rompendo com constrangimentos internos e externos que condicionam o desenvolvimento económico e social e comprometem o futuro.

Como a CGTP-IN defende, é indispensável renegociar a dívida do País, nos seus montantes, prazos e juros; apostar na produção nacional e na criação de emprego com direitos; valorizar os salários e rendimentos dos trabalhadores e do povo, combatendo a precariedade, as desigualdades, as discriminações, a pobreza e a exclusão social; assegurar serviços públicos de qualidade e as funções sociais do Estado, designadamente na educação, na saúde, na segurança social, na cultura; definir e aplicar uma política fiscal que desagrave a carga fiscal sobre os rendimentos dos trabalhadores e taxe mais o capital, combata a fuga e a evasão fiscal, os “paraísos fiscais” e a especulação financeira; bem como rejeitar a submissão às imposições e chantagens da União Europeia e dos seus instrumentos de submissão.

A organização das trabalhadoras no movimento sindical em defesa dos seus direitos laborais e sociais assume um papel incontornável na ampliação da luta das mulheres pelo exercício dos seus direitos e pela efectivação da sua participação em igualdade na vida económica, social, política e cultural do País, enquanto trabalhadoras e cidadãs, inseparável da efectivação dos direitos e das aspirações dos trabalhadores, do povo e de um País mais justo e de progresso social.

Tal como no passado, também no presente e no futuro, a participação, a intervenção e a luta das mulheres e homens trabalhadores será determinante nos locais de trabalho e nas acções de rua, para além da acção junto das instituições, para operar a mudança de política necessária, de esquerda e soberana, rumo a uma efectiva transformação social, que afrente os interesses do grande capital, valorize o trabalho e os trabalhadores e defenda a soberania nacional.

A 7ª Conferência Nacional da CIMH/CGTP-IN, com base no trabalho desenvolvido desde a anterior Conferência e inserida nos objectivos mais amplos da acção, proposta e luta organizada do movimento sindical e da CGTP-IN, projecta novos desafios para o reforço da Acção Sindical Integrada na Vertente da Igualdade, envolvendo a estrutura sindical, a partir dos problemas e reivindicações específicas que mais directamente dizem respeito às trabalhadoras, fomentando a sua acção e luta a partir das empresas e locais de trabalho, integradas na acção dos Sindicatos, Federações e Uniões, pelo reforço da sindicalização, da organização e da acção reivindicativa, a par do desenvolvimento de novas campanhas de informação e divulgação de direitos, de propostas reivindicativas e de luta.

Estes novos desafios e estilos de trabalho para a acção sindical específica visam *“manter em toda a estrutura sindical da CGTP-IN uma dinâmica permanente de discussão dos problemas específicos dos trabalhadores a que se dirigem, no quadro da luta pela resposta aos problemas dos trabalhadores em geral, propondo formas de intervenção e participação próprias nas acções a desenvolver”* (nº 1 do art.º 52º dos Estatutos da CGTP-IN).

Desta forma, importa dar continuidade, dinamizar e aprofundar o papel da Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens da CGTP-IN, na coordenação, no acompanhamento e no incentivo à constituição e funcionamento da organização sindical específica a todos os níveis da estrutura sindical, com iniciativas próprias, promovendo a divulgação e o exercício dos direitos, a denúncia das discriminações específicas e o reforço da luta organizada das trabalhadoras.

Definem-se, à partida, as seguintes áreas prioritárias de intervenção:

- ▶ A participação das trabalhadoras e o reforço do papel da organização sindical específica
- ▶ A luta pelo direito ao trabalho e à segurança no emprego
- ▶ A valorização dos salários e a igualdade salarial entre mulheres e homens
- ▶ A organização do tempo de trabalho e o direito à conciliação com a vida familiar e pessoal
- ▶ A melhoria e a dignificação das condições de trabalho:
 - A função social da maternidade e da paternidade e a efectivação dos seus direitos

- O combate à repressão e eliminação do assédio/tortura psicológica no trabalho
- A luta contra a intensificação dos ritmos de trabalho, a prevenção e combate à sinistralidade e às doenças profissionais das trabalhadoras.

O objectivo central é o de contribuir para aprofundar e alargar, a todos os níveis, a intervenção sindical que articule o tratamento das questões específicas das trabalhadoras com a acção sindical geral, na luta por uma política global de igualdade, no sentido do progresso social, no trabalho e no acesso ao emprego e à profissão, com efectivação dos direitos legais e contratuais, no âmbito dos objectivos e da luta mais geral da CGTP-IN.

CAPÍTULO I

VALORIZAR O TRABALHO – EFFECTIVAR A IGUALDADE

1.1. O CONTRIBUTO E A LUTA DA CGTP-IN E DOS TRABALHADORES PELA IGUALDADE

A igualdade entre homens e mulheres é um dos princípios fundamentais da Constituição da República Portuguesa, consagrados a partir de 1976, graças a um tempo novo de direitos nascidos da Revolução de Abril.

A lei representa um dos principais mecanismos de regulação da vida em sociedade, sendo igualmente um mecanismo privilegiado para enquadrar a transformação e evolução social, potenciar a melhoria da qualidade de vida de homens e mulheres e garantir os seus direitos fundamentais.

Mas a consagração da igualdade na lei não significa, como a realidade comprova, que essa mesma igualdade esteja alcançada no trabalho e na vida.

A violação dos direitos continua a ser prática recorrente em muitas empresas e serviços, denunciada e combatida pelo movimento sindical unitário e pela luta dos trabalhadores. Denúncia e luta que é necessário prosseguir e intensificar, com vista à efectivação dos direitos legais e contratuais e à concretização da igualdade.

Entretanto, tem vindo a ser produzida legislação, cujo conteúdo visa o retrocesso nos direitos laborais.

São exemplos disso, o Código do Trabalho e o Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas, que vieram enfraquecer o direito do trabalho, na sua vertente de progresso social, comprometendo princípios e direitos fundamentais dos trabalhadores, ao consagrar a caducidade das convenções colectivas, o afastamento do princípio do tratamento mais favorável, a generalização da precariedade laboral, a simplificação dos despedimentos, a desregulamentação do tempo de trabalho, a criação de acrescidas dificuldades aos trabalhadores na conciliação entre o trabalho e a vida familiar e pessoal, com particulares e gravosas incidências na situação das trabalhadoras, enquanto mães e cidadãs.

O movimento sindical unitário conta com a participação crescente das mulheres trabalhadoras, que continuam a representar a maioria das novas sindicalizações, bem como a maioria dos delegados sindicais eleitos em 2016 nos Sindicatos da CGTP-IN.

A CGTP-IN, enquanto central sindical de classe dos trabalhadores portugueses continuará a intervir pela efectivação da igualdade entre mulheres e homens nos seus objectivos centrais e prioritários de acção, a partir das empresas e locais de trabalho, promovendo e reforçando a sindicalização de trabalhadoras de diversos sectores de actividade, a participação e a responsabilização a todos os níveis da organização sindical, estimulando e incentivando a sua intervenção, organização, reivindicação, proposta e luta contra a exploração, as discriminações e desigualdades, pela dignificação das condições laborais e sociais de todos os trabalhadores.

1.2. A PARTICIPAÇÃO DAS TRABALHADORAS E O PAPEL DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL ESPECÍFICA

A integração exponencial das mulheres no mundo do trabalho, ao alargar o universo da força de trabalho sujeito à exploração e, por essa via, alterando o carácter e o conteúdo dos objectivos e a dimensão da luta emancipadora das mulheres contra as desigualdades e as injustiças sociais, demonstrou que essas desigualdades têm a mesma raiz comum: a exploração de todos os trabalhadores pelo sistema capitalista.

O local de trabalho (empresa ou serviço) – nível de intervenção prioritário e determinante dos Sindicatos – tem, assim, uma importância central para o desenvolvimento da reivindicação, da luta e da consciência de classe das mulheres e homens trabalhadores.

A participação crescente das mulheres na luta por objectivos próprios contra as discriminações e as desigualdades em função do sexo e por objectivos que são comuns a homens e a mulheres contra a exploração capitalista, o seu grau de consciência, de organização e de combatividade, são inseparáveis da capacidade de esclarecimento, de organização e intervenção dos Sindicatos, pois a luta das mulheres trabalhadoras é indissociável da luta de classes de todos os trabalhadores.

É assim, essencial, continuar a aprofundar o conhecimento da realidade em cada local de trabalho, de modo a construir a proposta reivindicativa e a organizar a luta pela resolução dos problemas concretos, dinamizando a participação e a unidade na acção com vista à melhoria das condições de trabalho e de vida das mulheres.

O resultado da luta dependerá, essencialmente, do seu grau de consciência e de integração na luta mais geral pela transformação social no sentido do progresso e da justiça social.

A brutal ofensiva conduzida na última legislatura pelo governo do PSD/CDS-PP, destruindo o aparelho produtivo e o emprego, fomentando a precariedade e a emigração forçada, atacando o direito de negociação e de contratação colectiva, aumentando horários de trabalho e desregulando as relações laborais, cortando salários e direitos, afectou o conjunto dos trabalhadores e os sectores mais vulneráveis da população, atingindo de forma particular as mulheres.

Ainda assim, apesar da perda de milhares de postos de trabalho e do seu reflexo negativo na sindicalização e na organização de base, **foi possível superar as metas de sindicalização e de reforço da organização** de base definidas pela CGTP-IN para o mandato anterior, surgindo as mulheres em maior número no conjunto das novas sindicalizações e nas eleições de delegados sindicais, fruto do intenso, dinâmico e persistente trabalho sindical desenvolvido aos vários níveis da estrutura sindical.

Valorizando-se os resultados e avanços alcançados, num tempo de resistência e luta, é necessário continuar a sindicalizar e a eleger mais mulheres delegadas, dirigentes e representantes para a Segurança e Saúde no Trabalho como condições indispensáveis para o reforço da organização, da unidade e da luta das mulheres e dos trabalhadores em geral.

Enquanto associação de base da estrutura sindical, é aos Sindicatos que compete organizar as trabalhadoras nos locais de trabalho e dinamizar a unidade na acção com os demais trabalhadores, visando a eliminação das discriminações e a satisfação de interesses comuns.

A identificação de um/a responsável por esta área de trabalho em cada Sindicato, Federação e União e a criação de mais Comissões para a Igualdade activas e actantes, com o objectivo de aprofundarem o conhecimento dos problemas reais das trabalhadoras, reflectirem com elas e com o conjunto dos trabalhadores em cada local de trabalho, formularem propostas, reivindicações colectivas e formas de resistência, protesto e luta para encontrar respostas e construir soluções, são caminhos apontados no Programa de Acção da CGTP-IN, que é necessário continuar a concretizar.

O reforço da participação das trabalhadoras na luta pela valorização do trabalho e pela efectivação da igualdade impõe o reforço do papel da organização sindical específica, do

desenvolvimento da luta em torno dos problemas e reivindicações que mais as afectam representando um factor de ampliação e força da luta dos trabalhadores.

Constitui, assim, uma prioridade da acção dos Sindicatos ampliar e fortalecer a organização específica, responsabilizando activistas e quadros sindicais mulheres em função das necessidades da acção sindical, atendendo às suas características, conhecimentos, experiência e grau de consciência de classe.

A Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens – CIMH, é a organização sindical específica da CGTP-IN para a promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens e orienta a sua acção pelos princípios e objectivos da CGTP-IN e no respeito pelas deliberações tomadas pelos seus órgãos.

Afirma-se como espaço de debate e acção político-sindical, em torno de questões concretas das mulheres trabalhadoras, tendo em vista a inserção, na acção sindical geral, do combate às discriminações directas e indirectas em função do sexo e a dinamização da actividade própria dos Sindicatos, Federações e Uniões neste domínio.

1.3. A ACÇÃO SINDICAL INTEGRADA PELA IGUALDADE AOS DIVERSOS NÍVEIS DA INTERVENÇÃO SINDICAL

O reforço dos Sindicatos e da luta organizada assenta na sua capacidade de iniciativa e de resposta aos problemas dos trabalhadores. Neste quadro específico, a Acção Sindical Integrada na Vertente da Igualdade, aos diversos níveis da intervenção sindical, assume uma importância acrescida, assente no conhecimento permanente e evolutivo dos problemas concretos das trabalhadoras, em cada empresa, sector ou região, para a obtenção de resultados no combate às discriminações e potenciando a acção sindical geral.

Mas a implementação e desenvolvimento de uma prática concreta e consequente da Acção Sindical Integrada na Vertente da Igualdade é, também ela, inseparável da adopção e aprofundamento de estilos e métodos de trabalho adequados.

E para que o trabalho de coordenação e direcção seja eficaz, é necessário, designadamente: planear, colectivamente, a intervenção, centrada nos locais de trabalho e em cada um, em particular, definindo objectivos, metas, meios, calendário e fases de execução, atribuindo responsabilidades e tarefas a todos e potenciando o melhor uso dos tempos e créditos de horas sindicais; conhecer a realidade social e económica de cada sector e os problemas das trabalhadoras, enquadrando-os nos objectivos mais gerais; definir, claramente, os objectivos a atingir em função da realidade concreta e, a partir daí, desenvolver a acção reivindicativa, reforçar a sindicalização e a organização de base e específica; assegurar a ligação permanente aos locais de trabalho.

A 7ª Conferência Nacional da CIMH/CGTP-IN projecta novas acções ao nível do estudo, da sensibilização, da formação e da edição de folhetos e guias para a acção, destinados a actuais e futuros quadros sindicais, no sentido de aprofundar e alargar uma dinâmica de trabalho cada vez mais generalizada, regular e transversal, em toda a estrutura sindical.

Neste quadro, a CIMH/CGTP-IN intervirá com vista a contribuir, nomeadamente, para a:

- ▶ Identificação e alargamento do número de locais de trabalho prioritários em cada Sindicato, tendo em especial atenção os de maior peso de mão-de-obra feminina e os problemas identificados, avançando objectivos reivindicativos e metas mínimas de sindicalização de mulheres, de eleição de delegadas sindicais e da integração de mais mulheres nos Representantes dos Trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho;
- ▶ Participação, responsabilização e envolvimento da organização sindical de base na definição e concretização dos objectivos e metas fixadas para cada local de trabalho identificado;
- ▶ Avaliação mensal e valorização dos resultados obtidos, com projecção para o mês seguinte do trabalho a realizar, para o que é essencial a adopção e actualização permanente da Ficha de Intervenção Sindical por local de trabalho;
- ▶ Divulgação dos direitos específicos nos locais de trabalho e criação de espaço nos boletins e jornais sindicais, que dêem visibilidade aos problemas, reivindicações e lutas das mulheres trabalhadoras;
- ▶ Edição do *Guia Sindical para a Igualdade entre Mulheres e Homens*, destinado a apoiar todos os activistas, com informação global e detalhada dos direitos e garantias nesta área específica de intervenção, de forma integrada e transversal;
- ▶ Elaboração de planos de sensibilização e de formação específicos, com metas definidas, para dirigentes e delegados/as sindicais, dando prioridade aos/às recém-eleitos/as;
- ▶ Integração, nas listas para os órgãos das estruturas sindicais aos diversos níveis, de quadros sindicais mulheres que se tenham destacado nas acções e lutas desenvolvidas, atribuindo-lhes responsabilidades de direcção aos vários níveis e áreas de acção sindical.

1.4. O PAPEL DA ACÇÃO REIVINDICATIVA E DA CONTRATAÇÃO COLECTIVA

A contratação colectiva, enquanto fonte especial de direito consagrada na Constituição da República Portuguesa, é um instrumento essencial na promoção e reforço da igualdade entre mulheres e homens.

A negociação e a contratação colectiva, no sector público, no sector público empresarial e no sector privado têm um papel fundamental na regulação das relações de trabalho, na distribuição da riqueza, com a actualização anual dos salários e outras prestações pecuniárias e na salvaguarda de direitos e garantias dos trabalhadores, indissociáveis do progresso social. São alicerces fundamentais à defesa dos direitos das trabalhadoras, de combate e eliminação das discriminações específicas a que estão sujeitas.

Para além da exigência fundamental de revogação da norma da caducidade das convenções colectivas e de reposição do princípio do tratamento mais favorável na legislação laboral, torna-se essencial o aprofundamento, na contratação colectiva, dos direitos das mulheres e dos homens trabalhadores, no que respeita à promoção da igualdade, nomeadamente na garantia da igualdade no acesso ao emprego, no trabalho, na retribuição e nas demais prestações emergentes da relação de trabalho.

1.5. AS FUNÇÕES SOCIAIS DO ESTADO E A EFECTIVAÇÃO DA IGUALDADE

A luta pela defesa das funções sociais do Estado é parte integrante da luta pela igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens, assumindo uma dupla importância:

- Por um lado, alicerça-se na promoção do emprego público como garante dessas mesmas funções sociais do Estado, essenciais à igualdade de acesso a direitos fundamentais, independentemente da origem social ou da zona de residência, constituindo um instrumento decisivo tanto no combate às desigualdades e discriminações específicas das mulheres, como no acesso de todos a esses mesmos direitos;
- E por outro, a exigência de reforço do número de trabalhadores afectos a essas funções sociais, assume-se como uma forma de promoção do direito ao trabalho das mulheres e de valorização das suas competências e saberes em áreas tão distintas como a Segurança Social, a Educação e a Cultura, a Saúde, a Justiça, entre outras.

As funções sociais do Estado desempenham um papel importante na promoção do acesso aos direitos que asseguram a elevação das condições de vida, por via do acesso à saúde, aos direitos sexuais e reprodutivos, aos cuidados de saúde materno-infantil, aos direitos de Segurança Social e de protecção face a diversas eventualidades, na garantia

de uma rede pública de apoio à família, à infância, aos idosos, às pessoas com deficiência, às vítimas de violência, entre outras.

As funções sociais do Estado asseguram o acesso à justiça, à habitação, aos transportes públicos e à mobilidade, conforme consagrado na Constituição da República Portuguesa.

As mulheres são a maioria (754,8 mil, em 2016) dos 1.093,1 milhão de trabalhadores integrados no conjunto da Administração Pública, Segurança Social, Educação, actividades de saúde e apoio social (que inclui actividades do sector privado), com uma forte presença de mão-de-obra feminina de elevada qualificação, sujeita a uma inaceitável degradação do seu estatuto socioprofissional e com a desvalorização profissional das trabalhadoras de categorias e níveis salariais mais baixos.

Não obstante terem sido repostos os cortes salariais e encetado um caminho de reposição de salários, a grande maioria destes trabalhadores têm os seus salários e carreiras congelados desde 2009.

1.6. O COMBATE AOS RETROCESSOS DA IGUALDADE NO TRABALHO E NA VIDA

A forte e prolongada ofensiva ideológica que acompanha a regressão social procura instrumentalizar os avanços registados na consciência das mulheres, e das trabalhadoras em particular, sobre o seu papel na sociedade, adoptando novas formulações e conceitos em torno das questões da igualdade e dos direitos das mulheres. É assim que, ao invés de se caminhar no sentido da efectivação da igualdade e dos direitos, procuram ocultar e dar concretização aos reais objectivos de classe do patronato e do grande capital na perpetuação de mecanismos de discriminação e de exploração das trabalhadoras, bem como do seu papel na família, que pretendem eternizar enquanto cuidadoras dos filhos e outros dependentes e das tarefas domésticas e mesmo garante da reposição da força de trabalho dos membros activos dos seus agregados familiares.

São criados novos estereótipos, marcadamente ideológicos, em substituição dos velhos e obscurantistas, como é exemplo, a trabalhadora “de sucesso” que trabalha a tempo parcial, porque tal lhe permite conciliar as “novas” e velhas “funções”.

Ou, quando em nome de uma suposta igualdade entre mulheres e homens, se avançam soluções de “harmonização no retrocesso”, ou seja, no nivelamento por baixo de salários, direitos e condições de vida e de trabalho no conjunto dos trabalhadores, ocultando-se que a igualdade entre mulheres e homens tem como condição necessária o avanço e o progresso económico e social de todos.

O mesmo acontece quando em nome do combate às discriminações salariais entre homens e mulheres, se situam as causas em questões morais, quando essas mesmas discriminações são um instrumento ao serviço da redução dos custos do trabalho.

De facto, não se eliminarão discriminações salariais das trabalhadoras, mantendo inalterável um modelo económico assente em baixos salários para todos e em mecanismos que perpetuam uma injusta distribuição da riqueza entre o capital e o trabalho.

Por outro lado, **fomenta-se uma falsa divisão dos trabalhadores em função do sexo ou género, tornando-a na causa das desigualdades das mulheres**, ao mesmo tempo que se procura ocultar a divisão da sociedade em classes com interesses antagónicos.

E a ideia de que as mulheres são um grupo social homogéneo, pretende, muitas vezes, escamotear que estas integram distintas classes sociais com distintos interesses.

Também a partilha das tarefas domésticas e de apoio à família é, muitas vezes, situada exclusivamente nos estereótipos tradicionais e na desproporcionalidade na partilha, desligada do nível de rendimento das famílias e do seu poder de compra, da carência ou dos elevados custos dos serviços sociais de apoio à família a preços acessíveis.

Efectivamente, o tempo que as mulheres e os homens despendem com a vida doméstica é completamente diferente, de acordo com a origem social e os seus níveis de rendimento.

Não se pretende que a partilha de tarefas domésticas entre mulheres e homens seja alicerçada na penosidade e dificuldade que tais tarefas implicam para todos, mas sim que essa partilha seja indissociável da melhoria dos rendimentos das famílias, que possibilita um maior poder aquisitivo em bens, equipamentos e apoios sociais que simplificam e facilitam essas mesmas tarefas.

Por outro lado, quando se valoriza a participação das mulheres em todas as áreas, não se pode dificultar ou impedir a participação das trabalhadoras na vida sindical, a partir das empresas e locais de trabalho, fomentando discriminações, perseguições, intimidações e limitações no exercício dos seus direitos sindicais.

A valorização institucional do aumento da participação das mulheres em alguns centros de decisão (nomeadamente, nos conselhos de administração de empresas) por si só, não constitui garantia de existência de mais igualdade real entre homens e mulheres, mas pode servir para ocultar a realidade da discriminação e da desigualdade no trabalho e no emprego.

A óptica que caracteriza as decisões dos centros ou órgãos de decisão não é uma óptica masculina ou feminina, mas sim uma óptica de classe, de interesses. Também a natureza do poder político ou do poder económico não é sexista, mas de classe.

Ao defender-se que às mulheres sejam dadas as mesmas possibilidades de um efectivo acesso e participação em todos os níveis profissionais, na vida social, na vida política,

na vida cultural e no Estado, não é pois para combater o “poder masculino”, mas para que se ponha fim à discriminação e para que as mulheres possam em toda a parte defender os seus direitos, possam dar, como estão em condições de dar, todas as suas potencialidades e capacidades no exercício dessas funções, possam exercer as mesmas competências na direcção das organizações, dos partidos políticos ou nos órgãos do Estado, pela transformação da sociedade no sentido do progresso e da justiça social.

A importância da alteração das mentalidades entre mulheres e homens, como tarefa do movimento sindical, é alicerçada nos valores, projectos e ideais progressistas que caracterizam e identificam a CGTP-IN, que advém da Revolução de Abril, estão consagrados na Constituição da República Portuguesa e advém da luta pela transformação social e política, pela melhoria e elevação das condições de vida e de trabalho, pelo desenvolvimento económico e social potenciador de maiores avanços nas mentalidades de mulheres e homens.

A materialização do direito à igualdade de oportunidades e de tratamento coloca, assim, desde logo, como questão primeira e determinante, a efectivação do direito ao trabalho e ao trabalho com direitos, como condição indispensável para a melhoria das condições de vida e de trabalho de mulheres e homens.

Igualdade de oportunidades e de tratamento entendida no sentido do progresso e inseparável do combate contra a exploração e a política de direita e pela alternativa política conducente à transformação social.

A par dos problemas económicos e sociais, assiste-se a uma vasta campanha ideológica que não se trata, somente, da proliferação de um amplo conjunto de ideias e teses, da publicação de revistas e emissão de programas dirigidos às mulheres, difundindo padrões de vida baseados na competitividade, na futilidade e na ilusão da aparência, mas de uma acção concertada que se destina a promover uma cultura acrítica e desviar a atenção da essência das questões de fundo em matéria de igualdade de direitos.

A comunicação é um elemento básico da sociedade, em geral. Em Portugal, os principais órgãos de comunicação social são pertença do poder dominante da sociedade, do poder económico, do poder social, do poder político e do poder cultural.

Os *media* influenciam as mentalidades e os comportamentos de cada pessoa em particular e da sociedade em geral. Essa influência é tão mais significativa quanto menor for a consciência do poder que a comunicação social dominante serve e quanto menor for também o espírito crítico de cada pessoa.

Em simultâneo, também se adensa a precariedade dos vínculos laborais dos profissionais neste sector de actividade, onde as mulheres são as mais atingidas, com todos os condicionalismos, a vários níveis, que tal situação produz.

A luta pelo respeito da dignidade das mulheres e contra ideias e práticas que a ferem, inscreve-se no quadro da luta pelo progresso social, trava-se nos planos político e ideológico, estando presente na intervenção sindical e na luta de todos os dias.

A subversão ou adulteração de expressões e conceitos, integradas num léxico que visa escamotear o verdadeiro sentido das palavras e dos objectivos, embora, por vezes, transportando preocupações justas, pretende ocultar as causas para tratar apenas dos efeitos, perpetuando as desigualdades de classe que estão na sua origem.

A degradação das condições de vida da população, fruto das prolongadas políticas geradoras de crescentes desigualdades e empobrecimento, é um factor de facilitação de aliciamento de pessoas, na sua maioria mulheres, que não encontram formas de sobrevivência e que se “agarram” a todas as hipotéticas oportunidades que possam surgir, muitas vezes caindo na cadeia do tráfico de seres humanos.

Agir, intervir e lutar para que as políticas económicas e sociais sirvam para criar melhores condições de vida e de trabalho, é uma linha de intervenção sindical e cívica determinante para contrariar estas rotas de exploração infinita de seres humanos, nas quais se integra o negócio da prostituição.

É neste campo que se insere a luta contra a proliferação de imagens da mulher apresentada como objecto sexual, contra todo o tipo de estereótipos, teses e projectos que atentam contra a sua dignidade, tendentes à regulamentação, profissionalização ou legalização do negócio da prostituição e à sua transformação em “trabalho” sexual.

Para além de a prostituição contrariar, em absoluto, o conceito de trabalho digno defendido pela OIT, é uma forma humilhante de mercantilização do corpo humano e, a ser regulamentada ou institucionalizada, anularia as fronteiras da dignidade da pessoa, conforme está expresso na Declaração Universal dos Direitos Humanos e na Constituição da República Portuguesa.

De entre as várias formas de violência, os casos de violência doméstica (física ou psicológica) persistem e agravam-se, em grande parte, devido a uma realidade económica e social profundamente marcada pelo desemprego, pela ausência de perspectivas de trabalho, na qual ainda permanecem práticas e mentalidades de dominação sobre a mulher.

A violência na família assume diversas formas e afecta diversas classes sociais, embora as mulheres das classes mais desfavorecidas sofram de uma forma particular esta realidade, uma vez que não dispõem dos recursos económicos para aceder ao apoio judiciário e frequentemente, não dispõem de rendimentos e autonomia financeira, o que as impossibilita de suportar novos encargos com habitação ou com o acompanhamento

dos filhos que também são vítimas pois sofrem os impactos da violência doméstica, enquanto testemunhas e objecto de chantagem emocional e psicológica.

A CIMH/CGTP-IN pugnará a sua intervenção nestas áreas:

- ▶ Pelo cumprimento das garantias constitucionais de igualdade de oportunidades e de tratamento – no sentido do progresso, para mulheres e para homens – em todos os patamares da vida em sociedade e, em particular no acesso ao emprego e no desenvolvimento da relação laboral;
- ▶ Pelo incentivo à igualdade de direitos das mulheres na família, com respeito pela diversidade das opções e dos vários tipos de famílias, lutando pelo aumento dos salários e contra a desregulamentação dos horários de trabalho, para assegurar a efectiva conciliação da vida profissional, familiar e pessoal;
- ▶ Pela exigência de que o Estado assegure o emprego público e estável, cumpra as suas funções sociais e garanta serviços públicos de qualidade, com preços acessíveis aos rendimentos das famílias;
- ▶ Pela implementação de medidas que correspondam a uma efectiva responsabilização social das empresas, pelo reconhecimento da maternidade e da paternidade como valores sociais eminentes, visando o desenvolvimento de infra-estruturas de apoio (creches, ATL, transporte ou pagamento de deslocação, no caso de aleitação/amamentação);
- ▶ Pela defesa da dignidade e do estatuto social das mulheres, contra a regulamentação ou profissionalização do negócio da prostituição e nesse sentido promover um debate sindical, ao nível da CIMH, até ao final de 2017, visando aprofundar, reforçar e actualizar posições e fundamentações nesta área;
- ▶ Pelo levantamento de processos de contra-ordenação e a aplicação de coimas, por parte da ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho, de modo a punir práticas patronais discriminatórias;
- ▶ Pela reclamação de autonomia, independência e reforço de meios humanos, materiais e técnicos da CITE, da CIG, da ACT e demais entidades inspectivas da Administração Pública, combatendo a sua governamentalização, de forma a assegurar uma eficaz e célere intervenção, uma melhor fiscalização e um controlo da aplicação das obrigações das empresas e entidades públicas, em todos os domínios da igualdade;
- ▶ Por uma efectiva educação para a igualdade nos vários níveis de ensino, inscrevendo-a nos currículos escolares e produzindo materiais escolares formativos e informativos que orientem raparigas e rapazes, em condições de livre escolha, para opções não sexistas de cursos e profissões;

- ▶ Pela criação de materiais pedagógicos e implementação de uma cultura de igualdade, ao nível do Ministério da Educação e da CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, dirigidos aos diversos níveis de ensino, desde o pré-escolar, para combater preconceitos e estereótipos ainda enraizados na nossa cultura sobre os papéis das mulheres e os papéis dos homens;
- ▶ Pela exigência de difusão, pelos órgãos de comunicação social, de imagens positivas e não estereotipadas de mulheres e homens e, designadamente, divulgando a realidade das mulheres trabalhadoras e da luta que travam para defender os seus direitos e alcançar a emancipação económica e social, visando a construção de uma consciência individual e colectiva bem informada, exigente e interventiva.

CAPÍTULO II

O DIREITO AO TRABALHO E À ESTABILIDADE NO EMPREGO

Para assegurar o direito ao trabalho, incumbe ao Estado promover a execução de políticas de pleno emprego.

(Art.º 58º, nº2, alínea a) da Constituição da República Portuguesa)

As mulheres aspiram ao direito ao trabalho e à estabilidade no emprego. À valorização do seu estatuto socioprofissional. Estas são condições necessárias para efectivar a igualdade mas, igualmente incontornáveis para o desenvolvimento económico e social do país.

Contudo, em Portugal, continuam a registar-se taxas de desemprego (oficiais) elevadas, quer para mulheres (11,2%), quer para homens (11%), o que potencia a sujeição a empregos precários, mal pagos e sem respeito pelos direitos, geradores de insegurança e potenciadores de novas situações de desemprego.

O desemprego prejudica a vida de todos e em especial das mulheres trabalhadoras, desperdiçando as suas capacidades produtivas e saberes, colocando em causa a sua independência económica, condição essencial para a emancipação e autonomia pessoal. A falta de independência económica condiciona a vida da mulher em todos os seus aspectos, limita ou impede as suas opções.

O direito ao trabalho e ao trabalho com direitos, base essencial para a independência económica da mulher, constitui assim uma condição e um passo essencial para a efectiva igualdade de direitos.

Os dados do **Inquérito ao Emprego de 2016** mostram-nos que 22,3% dos trabalhadores por conta de outrem têm um vínculo precário, sendo cerca de 429 mil mulheres trabalhadoras. Admite-se, no entanto, que o peso da precariedade seja superior ao que consta dos registos oficiais.

O **trabalho clandestino e não declarado**, onde se enquadra, muitas vezes, o trabalho doméstico e o falso trabalho independente (falsos recibos verdes) são outras realidades que as mulheres e as jovens, em particular, conhecem bem e que exigem, simultaneamente, a necessidade de sindicalização por parte dessas trabalhadoras e uma intervenção direccionada e específica por parte dos respectivos Sindicatos.

O **trabalho a tempo parcial, na sua maioria involuntário**, pois não é resultante de livre escolha mas sim da ausência de trabalho a tempo completo, gerador de baixos rendimentos, baixas reformas, baixa protecção social, muitas vezes revestindo a forma de contratos não permanentes, é também uma forma de trabalho precário potenciador da quebra de independência económica das mulheres.

Por outro lado, os baixos salários levam a que muitas trabalhadoras se vejam obrigadas a procurar um segundo ou mesmo terceiro emprego que lhes garanta uma remuneração condigna no final do mês.

Cada vez mais generalizada, a precariedade laboral constitui em si mesma, um instrumento de exploração potenciador de situações de assédio / tortura psicológica no trabalho, de repressão e intimidação, promove a insegurança, a angústia e condiciona a liberdade e o direito de organização da vida pessoal e familiar.

Com a instabilidade que se vive no emprego, cada vez mais jovens adiam os seus projectos de vida. Adiam a saída da casa dos pais, adiam a compra ou arrendamento de uma casa para si, adiam a maternidade e a paternidade, adiam sonhos e projectos.

Temos uma das gerações com maior índice de escolaridade e elevadas qualificações académicas, na sua maioria mulheres. No entanto, muitas delas estão desempregadas ou foram forçadas a emigrar ou estão empregadas e sofrem fortes discriminações no emprego, na profissão e na formação.

Quatro em cada cinco novos contratos de trabalho são precários, estando na origem de mais de 43% das novas inscrições nos centros de emprego.

No âmbito da campanha da CGTP-IN *Contra a precariedade – Pelo emprego com direitos*, em curso durante o mandato 2016/2020, salienta-se que este é um problema dos trabalhadores com vínculos precários, mas também dos que têm vínculo efectivo, dos pais e dos filhos, das famílias e da sociedade. Um problema do país a que urge dar resposta.

A CIMH/CGTP-IN pautará a sua intervenção nesta área:

- ▶ Pela defesa do emprego com direitos, através da dinamização do sector produtivo nacional, do investimento público e privado, criando postos de trabalho permanentes e aplicando o princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso ao emprego e na progressão profissional;
- ▶ Pela exigência de garantia de atribuição do subsídio social de desemprego a todas as mulheres e homens desempregados que tenham cessado os respectivos subsídios de desemprego ou não tenham tido acesso a este subsídio por não terem cumprido o prazo de garantia;
- ▶ Pelo aprofundamento do esclarecimento e pela dinamização da acção reivindicativa, a partir dos Sindicatos e da sua organização de base, com vista à passagem ao quadro de efectivos das mulheres e homens trabalhadores com vínculos precários que ocupam postos de trabalho de natureza permanente;
- ▶ Pela efectivação de políticas e de medidas que combatam a precariedade do emprego e a subcontratação de trabalhadores/as, através da revisão da legislação (Código do Trabalho e Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas) e de uma maior e mais eficaz fiscalização por parte das entidades inspectivas competentes, sempre na perspectiva da aplicação do princípio de que a posto de trabalho permanente deve corresponder um vínculo de trabalho efectivo;
- ▶ Pela realização e desenvolvimento de uma iniciativa específica dirigida às mulheres trabalhadoras, sob o lema: *“Não corras riscos: sindicaliza-te!”*, na tripla vertente da informação, sindicalização e responsabilização de mais mulheres para o movimento sindical unitário, em articulação com os Sindicatos, integrada na campanha mais geral da CGTP-IN para o mandato em curso (*Mais Unidade, Mais Força, Mais Direitos – Sindicaliza-te!*).

CAPÍTULO III

A VALORIZAÇÃO DOS SALÁRIOS E A IGUALDADE SALARIAL ENTRE MULHERES E HOMENS

Todos têm direito à retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna.

(Art.º 59º, n.º1, alínea a) da Constituição da República Portuguesa)

No quadro da prolongada ofensiva de exploração e de degradação das condições de vida e de trabalho – em que se insere o ataque ao direito de negociação e de contratação colectiva, o congelamento do salário mínimo nacional durante vários anos, dos salários em geral e das progressões nas carreiras, bem como o brutal aumento da carga fiscal sobre os trabalhadores e pensionistas – não só o poder de compra dos salários baixou drasticamente, a favor do grande capital, agravando as desigualdades na distribuição do rendimento, como se alargou o diferencial entre o ganho médio mensal auferido por homens e por mulheres.

A reivindicação e a luta pela valorização e aumento geral dos salários e pela aplicação do princípio constitucional de “trabalho igual, salário igual” continua não só a ser necessária como exige uma intervenção constante e novas dinâmicas sindicais para derrubar barreiras discriminatórias, desde logo no recrutamento, no acesso ao emprego e no desenvolvimento da relação laboral.

Foi assim com a eliminação da discriminação directa nas ofertas de emprego que, embora ilegal e com a previsão de coimas, resistiu até bastante tarde, verificando-se ainda, se bem com expressão já residual. É assim com o acesso de mulheres a todos os cargos, incluindo os de direcção.

De acordo com um estudo recente: *A situação actual da mulher em Portugal: alguns dados para reflexão*¹, existe uma marginalização das mulheres ao nível dos cargos de direcção, o que se repercute, necessariamente, numa diferenciação salarial. Refere o estudo que apenas 36,8% em 2016 dos quadros superiores da Administração Pública, dirigentes e quadros superiores de empresas eram mulheres.

¹ *O 8 de Março e a situação das Mulheres em Portugal – a situação actual da Mulher em Portugal: alguns dados para reflexão*, Eugénio Rosa, Março de 2017

Mas a segregação não é apenas vertical. Se atentarmos nos dados do Inquérito ao Emprego, do Instituto Nacional de Estatística (INE), relativos a 2016, verificamos a “feminização” das actividades económicas cujos salários são mais baixos.

A desvalorização do trabalho feminino continua a ser um instrumento de aumento da exploração e de acumulação de riqueza das entidades patronais.

A ofensiva ideológica e as tentativas de condicionamento da reivindicação e da luta pelo aumento dos salários e contra a discriminação salarial em função do sexo, são várias e na maioria das vezes socorrem-se de estereótipos, ou de narrativas que a estatística facilmente destrói (como é o exemplo do argumento de que a diferença salarial não assenta numa discriminação sexual, mas sim numa diferenciação de qualificações, omitindo que é nos “quadros superiores” e “profissionais altamente qualificados” que se registam as maiores disparidades).

É neste contexto que existe, ainda, de acordo com os dados oficiais relativos a Abril de 2016², **uma diferença na remuneração de base média mensal entre homens e mulheres de 17,15%, em desfavor destas.**

Diferença que ganha mais visibilidade pública no Dia Nacional da Igualdade Salarial, instituído em 2012 e que, por si só, nada resolve, num contexto em que é escamoteado o agravamento de uma diferença maior: a do ganho médio mensal entre homens e mulheres, que na mesma data se cifrava em 21,13%, quando, em Abril de 2013, se situava nos 20,08%.

Diferença que, traduzida em dias, significaria 77 dias de trabalho das mulheres, num ano, sem remuneração.

O combate pela valorização e melhoria dos salários e por mais justiça social, contra as desigualdades é ainda mais evidente e necessário, num contexto em que, em Abril de 2016, 19,7% dos homens trabalhadores e 32% das mulheres trabalhadoras auferiam o salário mínimo nacional, à altura, no valor de 530,00€, o que por si só, justificaria o seu aumento substantivo (e mesmo assim muito aquém do que seria devido) para 600,00€, conforme reivindicado pela CGTP-IN.

No XIII Congresso, a CGTP-IN assumiu, na sua Carta Reivindicativa, o combate pelo cumprimento do direito constitucional de salário igual para trabalho igual, ou de igual valor, em todos os sectores de actividade, bem como a exigência de políticas que visem erradicar as desigualdades e discriminações, em função do sexo, nos locais de trabalho.

² Boletim Estatístico, do Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MSESS), Fevereiro de 2017

Para este combate, e tal como definido no Programa de Acção, *há que projectar novas iniciativas ao nível do estudo, da sensibilização, da formação (...) potenciando os projectos e linhas de trabalho actuais e futuras*, não esquecendo o património da CGTP-IN nesta área, nomeadamente através de projectos desenvolvidos, entre os quais se destaca o EQUAL – *Revalorizar o Trabalho para Promover a Igualdade*, o qual despertou o interesse de outras organizações, designadamente as centrais sindicais do Chipre e da Grécia, que convidaram a CGTP-IN a integrar um projecto (*Bridging the Gender Pay Gap*, sobre o combate à desigualdade salarial entre homens e mulheres, na indústria hoteleira do Chipre), desenvolvido entre 2014 e 2016.

É essencial dar continuidade e maior visibilidade, interna e externa, a este trabalho e tê-lo em conta como um importante instrumento para a intervenção sindical no respeitante à avaliação do valor do trabalho, de acordo com os princípios expressos na nossa Constituição e na Convenção nº 100 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

A subvalorização do trabalho e das competências das mulheres e o seu reflexo na retribuição, que é geralmente mais baixa ao longo da vida, também se reflecte no baixo valor das prestações de protecção social e nas pensões de reforma, com situações, em muitos casos, de grave risco de pobreza.

A CIMH/CGTP-IN continuará a:

- ▶ Reivindicar o aumento geral dos salários e do salário mínimo nacional (600 euros em 2017 e as progressivas actualizações anuais), não só na vertente da valorização do trabalho, mas também na vertente do combate à discriminação salarial entre mulheres e homens;
- ▶ Exigir do Governo a revogação da norma da caducidade da contratação colectiva e a reintrodução do princípio do tratamento mais favorável, bem como o aumento dos salários e o descongelamento das progressões na Administração Pública, e, através dos mecanismos adequados, nomeadamente da CITE, a apresentação de relatórios, com periodicidade anual, que exprimam a monitorização realizada no que se refere à igualdade salarial entre mulheres e homens;
- ▶ Assinalar o Dia da (Des)igualdade Salarial tendo por base a exigência de valorização dos salários para todos os trabalhadores e como referência a diferença do ganho médio mensal (e não a diferença da remuneração de base média) entre homens e mulheres;
- ▶ Apetrechar o MSU, através de acções de formação sindical dirigidas a, pelo menos, 50 activistas sindicais com responsabilidades directas na negociação e na contratação colectiva, anualmente, com início em 2018, com metodologias

de avaliação do valor do trabalho prestado por homens e do trabalho prestado por mulheres, munindo os quadros sindicais de competências acrescidas neste domínio;

- ▶ Integrar, na contratação colectiva, medidas de promoção e salvaguarda da igualdade retributiva, com recurso, nomeadamente, à majoração salarial, para combater a desigualdade existente;
- ▶ Intervir e lutar pela eliminação da discriminação directa e indirecta, transversal e horizontal, e pela eliminação de estereótipos ainda prevaletentes entre homens e mulheres;
- ▶ Combater todas as discriminações salariais, incluindo as que afectam particularmente as mulheres que enfrentam desvantagens acrescidas como: as mulheres com deficiência, as mulheres com vínculos precários, as mulheres pertencentes a minorias, as mulheres imigrantes e as mulheres com baixas qualificações;
- ▶ Exigir o cumprimento dos direitos laborais e sociais e regulamentar o tempo de trabalho e os prémios (de assiduidade, produtividade ou outros), de modo a que sejam garantidos o exercício dos direitos de maternidade e paternidade e de assistência à família, entre outros, sem possibilidade de limitação, penalização ou imposição patronal;
- ▶ Reforçar a sindicalização, o esclarecimento, o papel dos homens e mulheres delegados sindicais e a luta organizada das trabalhadoras contra as desigualdades e discriminações, para que tomem nas suas próprias mãos a conquista e defesa dos seus direitos.

CAPÍTULO IV

A ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO E O DIREITO À CONCILIAÇÃO COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL

Todos os trabalhadores, sem distinção de sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar.

(Art.º 59º, nº1, alínea b) da Constituição da República Portuguesa)

Num quadro de exploração dos trabalhadores, de ampliação da precariedade, de intensificação dos ritmos de trabalho, da prestação de trabalho não pago e de outros processos de acumulação da mais-valia, animado pelos retrocessos no plano da legislação laboral, o patronato procura desregular a organização do tempo de trabalho e aumentar a jornada laboral, seja através de “bancos de horas”, do desconto das pausas na contagem do tempo de trabalho, de alargamento de intermitências nos horários, “tempos de disponibilidade” ou outros mecanismos.

A laboração nos sete dias da semana, nas empresas e serviços, com horários de funcionamento alargados, obriga os trabalhadores a horários de trabalho diversificados, desumanizados, muitas vezes coincidentes com o período nocturno, o que lhes provoca depressões psicológicas e a impossibilidade de conciliar o trabalho com a vida familiar e pessoal.

Um caminho que contraria os progressos alcançados com a luta dos trabalhadores e os extraordinários avanços no domínio da investigação, da ciência e da técnica, que deveriam conduzir à redução da jornada de trabalho, geradora de emprego e promotora de uma melhor articulação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal.

De acordo com os dados do Inquérito ao Emprego do INE, referentes ao ano de 2016, a maioria da população empregada trabalha entre 36 a 40 horas (53%) e 41 e mais horas (21%), por semana.

É assim nos sectores dos serviços (33% de 36 a 40 horas e 15% de 41 e mais horas) e da indústria, construção, energia e água (18% de 36 a 40 horas e 4% de 41 e mais horas).

39% das mulheres empregadas trabalha ao sábado, 22% ao domingo, 16% por turnos, 6% à noite e 21% ao serão.

Quanto aos homens empregados, 44% trabalha ao sábado, 23% ao domingo, 15% por turnos, 14% à noite e 29% ao serão.

Se aliarmos ao número de horas trabalhadas, o tempo de deslocação casa-trabalho-casa, que muitas vezes é feita através de transportes públicos com horários e percursos desfasados das necessidades, o que sobra para a família ou para a vida pessoal é muito escasso.

As escolas, os infantários e determinados serviços sociais são incompatíveis com este tipo de organização do trabalho. Os horários dos cônjuges são, muitas vezes, inconciliáveis.

A redução do horário diário e semanal de trabalho, sem perda de retribuição, é, sem dúvida, o caminho para uma melhor compatibilização da vida profissional com a vida pessoal, familiar e cívica.

A CIMH/CGTP-IN agirá e defenderá:

- ▶ A redução progressiva do horário de trabalho para as 35 horas semanais, sem perda de salário ou de quaisquer outros direitos, para todos os trabalhadores;
- ▶ A revogação dos regimes de flexibilização do tempo de trabalho, designadamente os de adaptabilidade e de banco de horas individual e grupal, de modo a garantir às mulheres e homens trabalhadores uma melhor e mais efectiva conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal, assim como a fixação de um regime de faltas e licenças para assistência à família mais amplo e favorável;
- ▶ A promoção de políticas que visem incentivar a partilha de responsabilidades familiares e a alteração dos papéis dos homens e das mulheres no trabalho e na família, contribuindo para a superação da divisão sexual no trabalho;
- ▶ O reforço de serviços públicos de qualidade, a preços acessíveis, nomeadamente mais e melhores transportes públicos, disponibilidade de centros de saúde, hospitais, creches, jardins-de-infância e escolas de ensino básico como serviços públicos de proximidade, e ainda a garantia do direito à habitação condigna;
- ▶ A dispensa, sem constrangimentos, da prestação de trabalho nocturno ou por turnos, dos trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos, sempre que ambos os pais trabalhem nesse regime;
- ▶ A possibilidade, por via da negociação e contratação colectiva, de os pais com filhos menores, mesmo que trabalhem em empresas ou serviços diferentes, compatibilizarem as suas férias com as pausas escolares, de modo a partilharem a vida familiar por mais tempo;

- O desenvolvimento de uma acção sindical articulada com os Sindicatos, Federações e Uniões, junto de mulheres e homens trabalhadores, visando aprofundar linhas de trabalho anteriores e contemplar planos de intervenção que tenham por base diagnósticos actualizados da realidade sobre esta matéria nos locais de trabalho;
- A realização de acções de sensibilização-formação, regionais, para 50 activistas, anualmente, com início em 2018, com a duração de 6 horas, cada, com recurso e apoio do *Guia de Direitos de Parentalidade – Conciliação do trabalho com a vida familiar e pessoal* – 3ª edição (2016), com as necessárias actualizações.

CAPÍTULO V

A MELHORIA E A DIGNIFICAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes; As mulheres têm direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias;

A lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar.

(Art.º 68º da Constituição da República Portuguesa)

5.1. A FUNÇÃO SOCIAL DA MATERNIDADE E DA PATERNIDADE E A EFECTIVAÇÃO DOS SEUS DIREITOS

Para a CIMH/CGTP-IN é impossível abordar a questão da maternidade e da paternidade sem analisar as condições de vida e de trabalho e o seu impacto na natalidade.

Em 2014, a Assembleia da República, através da Resolução n.º 87/2014 recomendou que *as comissões parlamentares permanentes, no prazo de 90 dias, apresentassem relatórios que integrassem orientações estratégicas, bem como uma definição de medidas sectoriais concretas, promovendo, se possível, um quadro de compromisso que envolvesse as forças políticas representadas no Parlamento, com vista à adopção de políticas públicas para a promoção da natalidade, a protecção das crianças e o apoio às famílias.*

A natalidade foi mediatizada, mas a realidade continuou a agravar-se e os resultados do Inquérito à Fecundidade 2013³ foram ignorados.

Esses resultados apontavam 2,31 filhos como o valor relativo ao nível global de fecundidade desejada e 2,38 filhos como o número de filhos considerado ideal numa família. O Inquérito assinalava, ainda, o facto de, a quase totalidade dos inquiridos – tanto mulheres como homens – referir a necessidade da existência de políticas de incentivo à natalidade, colocando à cabeça as que visem *aumentar os rendimentos das famílias com filhos, logo seguidas de medidas de facilitação de condições de trabalho para quem tem filhos, sem perder regalias*.

Nesse mesmo sentido foram apresentadas pela CGTP-IN algumas das *Linhas de Força para promover a natalidade*, que assentavam na promoção do emprego com direitos, no aumento dos salários, na redução dos horários sem perdas salariais e na valorização do trabalho e dos trabalhadores.

As previsões a longo prazo do INE, a manter-se a tendência actual, são de declínio da população, devendo ficar abaixo dos 10 milhões de habitantes a partir de 2031 e recuar até 7,5 milhões em 2080.

Um cenário que não pode desligar-se da emigração massiva de portugueses, muitos deles jovens (mais de meio milhão, entre 2011 e 2015).

Os dados da realidade e as tendências estimadas não reflectem, contudo, uma vontade generalizada por parte da população portuguesa em ter menos filhos.

O que obstaculiza a natalidade, em primeiro plano, são os baixos rendimentos e o que a retarda, para além destes, são os vínculos precários.

Sem a alteração das políticas de emprego e de rendimentos, sem melhores condições de vida e de trabalho e protecção social adequada, sem o respeito pelos direitos de maternidade e paternidade nas empresas e serviços, não será possível inverter a espiral de envelhecimento da população.

Efectivamente, o problema da redução do número de nascimentos exige medidas multisectoriais, com particular incidência nas questões económicas e sociais.

É urgente criar empregos com direitos e pôr fim à precariedade e à instabilidade; valorizar os salários e as carreiras; organizar o tempo de trabalho, de forma a permitir a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar; reforçar os direitos de maternidade e de paternidade

³ Inquérito à Fecundidade - 2013, INE

e uma fiscalização efectiva do cumprimento dos direitos consagrados; alargar as prestações sociais; uma política fiscal que desonere as famílias; a criação de uma rede pública de creches; reforçar os cuidados de saúde primários e cuidados hospitalares, garantindo os direitos sexuais e reprodutivos, o planeamento familiar, a saúde materno-infantil e o reforço na área da infertilidade; o acesso à habitação a custos acessíveis.

Construir a igualdade é uma tarefa de homens e mulheres, como o demonstra o estudo *Os usos do tempo de homens e mulheres em Portugal*, resultante de um projecto promovido pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), no qual se afirma, embora de uma forma genérica, que, em comparação com os dados do Inquérito à Ocupação do Tempo (realizado pelo INE em 1999), *há hoje mais homens, por comparação a 1999, que afirmam prestarem regularmente cuidados físicos a crianças (...) a percentagem de homens que afirmam que gostariam de ocupar o tempo disponível em cuidados à família é, agora, mais próxima da percentagem de mulheres que expressam a mesma preferência.*

A obstaculização patronal ao exercício dos direitos de maternidade e paternidade e uma prática discriminatória com repercussões, designadamente, no plano das remunerações mas também do emprego, limitam a efectivação plena desses direitos pelos trabalhadores, em prejuízo das próprias crianças.

Ao mesmo tempo, cabe ao governo assegurar que as administrações por si nomeadas garantam o gozo, sem obstaculização, dos direitos relativos à maternidade e paternidade nos locais de trabalho.

Por outro lado, **persistem disposições na lei que limitam ou impedem o acesso dos homens trabalhadores a determinados direitos de maternidade e paternidade**; é o caso da limitação de três faltas justificadas para efeitos de consultas de acompanhamento pré-natais, entre outras.

E sendo verdade que **o crescimento progressivo do número de queixas e de processos de intenção de recusa patronal apresentados à CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego também reflecte um maior conhecimento dos direitos por parte dos trabalhadores**, ele é especialmente significativo e ilustrativo do brutal agravamento da exploração verificado: em 2015, a CITE emitiu mais 320 pareceres que em 2012 e em 2016 atingiu o volume máximo: 814 pareceres anuais, o que é demonstrativo dos obstáculos crescentes ao exercício dos direitos de maternidade e paternidade nos locais de trabalho.

É assim, necessário reforçar a protecção da maternidade e da paternidade no plano prático e da intervenção dos organismos inspectivos, bem como no plano legislativo, **alargando e ampliando direitos.**

Por isso, se reclama uma **maior e mais activa intervenção dos organismos com competência inspectiva e sancionatória em matéria laboral**, agindo efectivamente com imparcialidade nas acções de inspecção, garantindo sempre o acompanhamento pelos representantes dos trabalhadores e pelos Sindicatos, se forem os autores da queixa, no sentido, de que as entidades patronais respeitem e cumpram o princípio constitucional do valor social da maternidade e da paternidade.

Não é aceitável que, de forma recorrente, a CITE seja chamada a pronunciar-se para reafirmar o direito que as mulheres trabalhadoras têm para decidir o horário de amamentação, dentro da moldura legal prevista.

Nem se compreende que seja secundarizada a urgência de dotar a Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) de meios que permitam uma fiscalização efectiva, que puna os infractores.

Ou que se assista à institucionalização de prémios para empresas com alegadas boas práticas, que mais não fazem do que cumprir a lei.

É essencial desenvolver a luta pelo desbloqueamento da negociação e da contratação colectiva e em defesa dos direitos, sendo ainda necessário dotar os quadros sindicais de instrumentos, a exemplo dos “clausulados de referência” em matérias da maternidade e da paternidade, para se avançarem novas reivindicações e redacções actualizadas nas convenções e nas novas propostas reivindicativas.

A intervenção da CIMH/CGTP-IN nesta área, centrar-se-á:

- ▶ Na exigência de reforço dos meios humanos da ACT, de modo a que sejam cumpridos os rácios da OIT, relativamente ao número de inspectores, bem como de meios materiais e técnicos, para além da reposição e alargamento das suas competências inspectivas no âmbito das condições de trabalho na Administração Pública e da exigência de uma nova estratégia inspectiva e sancionatória, com maior celeridade e eficácia, nesta e nas outras áreas de intervenção;
- ▶ Na melhoria geral da actual legislação, no sentido de garantir que durante a gravidez, a baixa médica não resulte em perda de rendimento, de garantir sempre o acesso aos materiais de suporte e bem-estar das grávidas e aos direitos de maternidade e paternidade, nos períodos de licença específicos e partilhados, nas consultas pré-natais, na protecção no despedimento, etc.;
- ▶ Na não consideração das ausências motivadas pelo exercício dos direitos da maternidade e da paternidade para efeitos de aferição da assiduidade, em sistemas de avaliação de desempenho ou outros, bem como para efeitos

de atribuição de "prémios" ou outras retribuições variáveis, quer seja no sector privado, no sector público empresarial ou na Administração Pública;

- ▶ Na promoção de encontros regionais, dirigidos a activistas sindicais, sobre o exercício dos direitos de maternidade e de paternidade, nas vertentes informativa e formativa, visando a disseminação de novas acções de formação sobre a temática, para uma melhor intervenção sindical nesta área;
- ▶ Na dinamização da intervenção sindical direccionada para locais de trabalho onde estão identificados problemas concretos de violação dos direitos de maternidade e paternidade, com vista à sua superação.

5.2. O COMBATE À REPRESSÃO E A ELIMINAÇÃO DO ASSÉDIO / TORTURA PSICOLÓGICA NO TRABALHO

Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei; A integridade moral e física das pessoas é inviolável; Ninguém pode ser submetido a tortura, nem a tratos ou penas cruéis, degradantes ou desumanos.

(Art.ºs 13º, 21º e 25º da Constituição da República Portuguesa)

Num quadro de crescente desequilíbrio de poder na relação laboral, a favor do patronato, para o que concorreram, de forma determinante, as sucessivas alterações da legislação laboral, o aumento massivo de trabalhadores com vínculo de trabalho precário, a intensificação de ritmos de trabalho e a acelerada redução de trabalhadores efectivos, recrudescem as situações de intimidação, repressão e perseguição de trabalhadores e dos seus representantes, que a lei enquadra no conceito de assédio.

No plano normativo nacional, o assédio é definido como *"o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador"*⁴.

⁴ Artigo 29º do Código do Trabalho

O assédio no trabalho, não sendo um problema novo, mas assumindo hoje novas e gravosas dimensões, reconhecido pelos trabalhadores como uma forma de tortura ou terrorismo psicológico, resulta de um processo repetido ou sistemático de perseguição, intimidação e comportamentos abusivos (*gesto, palavra, comportamento, atitude, que atente, pela sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o clima de trabalho*)⁵.

Passados mais de 25 anos sobre o único Inquérito Nacional que teve como objecto o assédio sexual, um estudo recente⁶ de 2016, confirmou que **16,5% da população activa portuguesa ao longo da sua vida profissional, já viveu alguma vez uma situação de assédio.**

Ou seja, num contexto em que os Sindicatos são impedidos de entrar em muitos locais de trabalho e o exercício da actividade sindical é, frequentemente, posto em causa, mais de 850 mil trabalhadores já foram vítimas de perseguição e assédio no emprego e cerca de 650 mil foram vítimas de assédio sexual.

As mulheres são as principais vítimas.

De facto, um dos aspectos que o estudo confirma é que o assédio, tanto moral como sexual, não é neutro, atingindo maioritariamente as mulheres. Aliás, como é referido no estudo, estes dois tipos de assédio *podem sobrepor-se*, o que corresponde a uma dupla agressão.

É essencial saber identificar, para agir e combater a intimidação, a repressão e o assédio.

Mas os passos decisivos, por parte dos trabalhadores, para a eliminação de tais comportamentos, são a sindicalização, a organização e a luta, pois o assédio vive do silêncio, do medo e do isolamento.

Não se podem excluir as relações de poder na coacção e no assédio, quando mais de 80% deste é praticado por superiores hierárquicos e chefias directas.

Desde 2015 que a CIMH tem assumido o combate ao assédio e a defesa do emprego com direitos, como uma das suas prioridades de acção sindical integrada na vertente da igualdade.

A campanha *Romper com o Assédio – Emprego com Direitos*, iniciada nesse ano, demonstrou a necessidade de continuidade desta linha de intervenção sindical contra esta forma exacerbada de exploração laboral.

⁵ Marie-France Hirigoyen, 2002

⁶ *Assédio Sexual e Moral no local de trabalho em Portugal*, no âmbito de um projecto da CITE, Fevereiro 2016

A formação de activistas para a acção assume um papel fulcral, o que justifica a linha de trabalho em curso (*Romper com o assédio – Emprego com Direitos – 2ª fase*), visando dar continuidade à campanha anterior, através da realização de debates temáticos, de acções de sensibilização e de formação, elaboração e edição de um Manual de Sensibilização-Formação acerca deste grave problema laboral, no período entre Fevereiro de 2017 e Janeiro de 2019.

Os efeitos devastadores na saúde física e psíquica dos trabalhadores, bem como nas suas famílias, causados por estas práticas ilegais nas relações de trabalho, não podem ser travados, apenas no plano jurídico, com contra-ordenações.

Tem de se ir mais longe, através de mais intervenção sindical, da intervenção das entidades inspectivas, de um melhor enquadramento legal e de um mais célere funcionamento da justiça que condene as entidades e pessoas responsáveis pela existência de situações de assédio no trabalho.

Após uma fase de consulta pública nos inícios de 2016, **a comissão parlamentar especializada na área do trabalho, está a trabalhar em quatro projectos-lei que visam a alteração legislativa sobre o tema**, que importa acompanhar e influenciar para que a nova legislação se concretize no sentido mais favorável para as vítimas deste flagelo laboral: os trabalhadores e os seus representantes.

Para esta luta atingir melhores resultados, urge actualizar e alargar o conhecimento dos direitos no âmbito da dignidade do trabalho e aprofundar formas múltiplas de combate a todas as formas de assédio no trabalho e no emprego, por parte dos activistas sindicais e dos trabalhadores.

A CIMH/CGTP-IN, no desenvolvimento das linhas de trabalho já iniciadas em 2015, reivindica e prioriza:

- ▶ A inserção, em cláusulas específicas da contratação colectiva, da proibição de qualquer acto de assédio e de violência no local de trabalho, nomeadamente de ordem física, psicológica, moral e/ou sexual, resultante de condutas, em especial, de superiores hierárquicos;
- ▶ A penalização e condenação de atitudes e condutas de pessoas ou empresas que promovem e/ou permitem as práticas persecutórias e de assédio/tortura psicológica no trabalho, prevendo uma especial gravidade para situações que contemplem subordinação hierárquica;
- ▶ A realização de um novo estudo, da responsabilidade do Governo, de âmbito nacional, num prazo de 5 anos, a fim de avaliar os resultados das estratégias e medidas de combate ao assédio;

- › O reforço da capacidade de intervenção sindical na exigência da dignificação das condições de trabalho, através da realização de acções de sensibilização e formação, envolvendo 100 activistas sindicais, anualmente.

5.3. A LUTA CONTRA A INTENSIFICAÇÃO DOS RITMOS DE TRABALHO, A PREVENÇÃO E COMBATE À SINISTRALIDADE E ÀS DOENÇAS PROFISSIONAIS DAS TRABALHADORAS

Todos os trabalhadores têm direito à prestação de trabalho em condições de higiene, segurança e saúde, bem como à assistência e justa reparação, quando vítimas de acidente de trabalho ou de doença profissional.

(Art.º 59º, nº1, alíneas c) e f) Constituição da República Portuguesa)

Cabe às entidades patronais assegurar as condições de trabalho em defesa da segurança e saúde dos trabalhadores.

As doenças profissionais, apesar de serem motivo de grande sofrimento, frequentemente permanecem “invisíveis” aos olhos dos trabalhadores e da sociedade em geral.

As mulheres trabalhadoras são as mais afectadas pelas doenças profissionais, em particular, pelas lesões músculo-esqueléticas.

Esta realidade objectiva, pouco reconhecida e pouco divulgada, tem origem nos elevados ritmos e deficientes condições de trabalho e numa segregação profissional que provoca desgastes diferenciados e fortemente desvalorizados, afectando as mulheres.

O não investimento patronal na prevenção e eliminação do risco, necessárias à preservação e promoção da segurança e saúde dos trabalhadores, é hoje uma realidade transversal ao sector privado e ao sector público, que urge alterar.

Até porque⁷:

“A nova legislação alterou a natureza formal dos serviços de SST com clara redução da modalidade de serviços próprios de empresa (privativos ou internos) e a sua substituição por empresas prestadoras de serviços (externos).

No entanto, esta nova organização não foi acompanhada de modificações no seu funcionamento interno, nomeadamente, ao nível do planeamento e avaliação anual das actividades e a apresentação de propostas de alteração das condições de trabalho.

⁷ Tese de doutoramento, de Carlos José P. da Silva Santos, 2004 (“Desenvolvimento da saúde ocupacional em Portugal e a prática profissional dos médicos do trabalho”, Escola Nacional de Saúde Pública, Universidade Nova de Lisboa).

Os médicos do trabalho passaram globalmente e, de forma progressiva, a trabalhar mais em empresas de serviços externos, dedicando-se mais aos exames médicos de vigilância e à promoção da saúde em detrimento das visitas às instalações das empresas e à vigilância ambiental.

Proceder à revisão da Política Nacional de Saúde Laboral de forma global e integrada (e não somente a legislação sobre organização de serviços de saúde ocupacional), com a participação efectiva dos profissionais de saúde ocupacional, incluindo os médicos do trabalho, é um objectivo que mantém a actualidade. (...)”.

Pela sua importância e reflexo da realidade, ainda actual, há que ter em conta o seguinte conjunto de **recomendações**⁸:

- *Proceder à revisão da Política Nacional de Saúde Ocupacional de forma global e integrada considerando a legislação da organização dos cuidados de saúde ocupacional um dos instrumentos da sua aplicação. No processo de planeamento devem ser devidamente valorizados os diversos factores influentes no desenvolvimento da saúde ocupacional, tendo por base o conhecimento e a experiência nacional e internacional que apontam para um modelo de cuidados integrado, flexível, participado e orientado para os ganhos em saúde ocupacional.*
- *Incluir no processo político de reformulação, implementação e avaliação da política de saúde ocupacional os profissionais de SST e os principais actores do mundo do trabalho, nomeadamente, os representantes das associações sindicais e patronais.*
- *Estabelecer de forma objectiva as responsabilidades e o papel dos cuidados primários de saúde na administração de cuidados de saúde ocupacional.*
- *Atribuir ao desenvolvimento da saúde ocupacional na Administração Pública em geral, e nos serviços de saúde em particular, uma elevada prioridade também na perspectiva formativa e exemplificativa.*
- *Desenvolver um sistema de vigilância epidemiológica dos fenómenos saúde/doença relacionados com o trabalho bem como o respectivo registo e tratamento da informação, que permita avaliar os riscos reais para a saúde dos trabalhadores e estabelecer as prioridades de intervenção.*
- *Rever a formação e a informação em saúde ocupacional, a todos os níveis, dando especial ênfase às necessidades formais e às sentidas pelos profissionais de SST no ensino de base e na formação contínua, em cooperação com as suas associações representativas e os centros de formação, nomeadamente as Universidades.”*

⁸ Idem.

Os dados do 6º Inquérito do Eurofound, referente a 2014, indicam que em Portugal existem 60% de mulheres trabalhadoras com doenças profissionais reconhecidas, face a 40% de homens, com o mesmo problema.

De acordo com o inquérito *Força de Trabalho* (Eurostat, 2013), no que respeita a lesões músculo-esqueléticas (que, segundo dados do Instituto de Segurança Social, representam a maioria das doenças profissionais reconhecidas em Portugal: 62%), a percentagem de mulheres, entre os 15 e os 34 anos, é superior à dos homens, com a mesma idade: 47,3% e 39,2%, respectivamente.

Entre os 35 e os 64 anos, as percentagens sobem. No entanto, a percentagem de homens (52,1%) passa a ser ligeiramente superior à das mulheres (51,7%).

Os elevados ritmos de trabalho, a falta de condições de trabalho de ordem diversa (materiais, condições físicas, escassez de pessoal, etc.), aliada à precariedade e a longos horários de trabalho, são potenciadoras do aumento do risco de lesões músculo-esqueléticas e de situações de exaustão física e psicológica.

A actual legislação⁹ carece de profundas alterações e melhorias, uma vez que não enquadra de forma suficientemente clara a questão das medidas de prevenção, não refere de forma suficiente a responsabilidade das empresas por este flagelo e permite, de forma encapotada, autênticos despedimentos sem justa causa.

Com o principal objectivo de identificar as causas, prevenir e eliminar as doenças profissionais dos/as trabalhadores/as, a CIMH/CGTP-IN, está profundamente empenhada em desenvolver uma linha de trabalho direccionada para a defesa da saúde das mulheres trabalhadoras, pelo que se propõe:

- › Exigir a implementação de um sistema de prevenção, tecnicamente independente, ao nível da Segurança e Saúde no Trabalho (SST), tendo em conta os riscos para a saúde das mulheres, em particular da saúde reprodutiva, bem como a obrigatoriedade do patronato o aplicar, através de uma efectiva fiscalização que faça cumprir a legislação e as normas existentes sobre SST;
- › Reclamar uma maior prevenção e mais fiscalização, por parte das entidades competentes, em particular nas actividades onde incidem doenças profissionais, como as tendinites, as músculoesqueléticas e outras;

⁹ Lei 98/2009, de 4 de Setembro – Regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, incluindo a reabilitação e a reintegração profissionais.

- ▶ Reivindicar a reparação integral e não apenas a perda de capacidade para o trabalho, bem como uma eficaz reabilitação médica e profissional, para além da alteração urgente da legislação actual de forma que os trabalhadores deixem de ser “descartáveis” pelas entidades patronais;
- ▶ Analisar e combater as causas que fazem das mulheres, em especial das jovens, a maioria dos trabalhadores que sofrem de doenças profissionais;
- ▶ Integrar, através das estruturas sindicais respectivas, nas Propostas/Cadernos Reivindicativos, matérias sobre a prevenção e combate de doenças profissionais, com a identificação de factores de risco que as possam potenciar. Para esse efeito, levará a cabo diagnósticos num conjunto de empresas/estabelecimentos, com vista à apresentação de reivindicações e implementação de recomendações, que serão discutidos e aprovados pelos trabalhadores;
- ▶ Realizar acções de sensibilização sobre a temática das doenças profissionais, com a duração de 6 horas, visando abranger 50 activistas, em cada ano, com início em 2018;
- ▶ Editar diversos materiais de informação/sensibilização quer para activistas sindicais, quer para trabalhadores, visando alargar o conhecimento, a intervenção, a luta e os resultados positivos para a saúde no trabalho.

CARACTERIZAÇÃO E DADOS SOBRE A SITUAÇÃO ACTUAL DAS MULHERES EM PORTUGAL

(EMPREGO, PRECARIIDADE, SALÁRIOS, HORÁRIOS, NATALIDADE, DESEMPREGO, DESIGUALDADES, POBREZA)

O EMPREGO

As mulheres constituem cerca de metade da população activa e do emprego total (perto de 49% em 2016) e mais de metade do emprego assalariado (51,3%). O seu peso tem vindo a aumentar ao longo dos anos, fruto da maior participação das mulheres no mercado de trabalho verificada sobretudo a partir da Revolução de Abril.

Nos anos mais recentes, mais propriamente durante a governação PSD/CDS, o reforço da importância das mulheres na força de trabalho ficou a dever-se ao facto do desemprego ter crescido mais entre homens e de um número significativo ter optado por emigrar numa proporção superior à das mulheres.

Entre 2011 e 2015 saíram do país mais de 586 mil portugueses em busca de melhores condições de vida e de trabalho, 70% dos quais eram do sexo masculino.

Ainda assim, o número de mulheres que emigraram ultrapassou as 171,6 mil nesses cinco anos.

A política de exploração e empobrecimento do governo PSD/CDS, que abrange parte do período que medeia entre a 6ª e a 7ª Conferência Nacional da CIMH/CGTP-IN (2013 a 2017), teve impactos muito negativos no emprego e em todas as áreas da vida dos trabalhadores e do povo, pelo que esta caracterização e estes dados abrangem, sempre que possível, o período desde 2011.

Neste período e em consequência das medidas implementadas, **a população total do país diminuiu** – quer por via da emigração, quer devido à descida da natalidade – o mesmo acontecendo com a população activa, o emprego total e a taxa de actividade. As consequências dessas medidas ainda perduram, não se tendo ainda recuperado em 2016 os níveis de 2011, como se observa no quadro da página seguinte.

O emprego só começou a recuperar em 2014, com o fim do memorando da *troika*, mas também devido aos efeitos positivos das decisões do Tribunal Constitucional que permitiram a devolução de uma parte do que tinha sido retirado pelo governo anterior aos trabalhadores e reformados.

Contudo, **o crescimento do emprego é ainda muito fraco.**

Em 2016 o emprego total aumentou apenas 1,2%, pouco mais do que em 2015 (+1,1%), o que significa que as medidas tomadas pelo governo do PS não têm sido suficientes para dar o impulso necessário à economia e à criação de postos de trabalho.

No caso das mulheres a desaceleração no crescimento do emprego é mais evidente (+1,8% em 2014, +1,6% em 2015 e +1,3% em 2016).

O mesmo se pode dizer relativamente à **população activa que em 2016 desceu**, quer em relação às mulheres, quer aos homens.

No que diz respeito ao emprego assalariado (os TPCO), que representa 87% do emprego feminino (78% entre os homens), também houve recuperação, mas o ritmo de crescimento tem vindo a ser cada vez menor (+4,4% em 2014, +2,8% em 2015 e +2,1% em 2016, seguindo as mulheres a mesma tendência).

EVOLUÇÃO DA POPULAÇÃO ACTIVA, EMPREGO TOTAL E EMPREGO ASSALARIADO

| | POPULAÇÃO ACTIVA | | | EMPREGO TOTAL | | | TPCO | | |
|------|------------------|----------|------------|---------------|----------|------------|--------|----------|------------|
| | Total | Mulheres | % no total | Total | Mulheres | % no total | Total | Mulheres | % no total |
| 2011 | 5428,3 | 2590,8 | 47,7 | 4740,1 | 2252,9 | 47,5 | 3719,1 | 1864,4 | 50,1 |
| 2012 | 5382,6 | 2591,1 | 48,1 | 4546,9 | 2189,6 | 48,2 | 3542,6 | 1802,9 | 50,9 |
| 2013 | 5284,6 | 2560,0 | 48,4 | 4429,4 | 2141,0 | 48,3 | 3457,5 | 1767,6 | 51,1 |
| 2014 | 5225,6 | 2544,6 | 48,7 | 4499,5 | 2180,0 | 48,4 | 3611,0 | 1856,1 | 51,4 |
| 2015 | 5195,2 | 2537,8 | 48,8 | 4548,7 | 2214,4 | 48,7 | 3710,6 | 1906,3 | 51,4 |
| 2016 | 5178,3 | 2525,9 | 48,8 | 4605,2 | 2243,8 | 48,7 | 3787,2 | 1943,3 | 51,3 |

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego | Dados em milhares. | TPCO: trabalhadores por conta de outrem.

Quanto à **taxa de actividade**, ela passou de **47% em 2011 para 46,5% em 2016 entre as mulheres** e de **56,3% para 54,4%** no caso dos homens, quando a tendência anterior era de aumento.

As mulheres trabalham maioritariamente nos **serviços (80%)**, seguindo-se a **indústria, construção, energia e água (com 24,5%)** e a **agricultura (4,8%)**.

Nos serviços destaca-se a **administração pública, educação, saúde e acção social (com 33,6%)**, o **comércio (22,3%)** e **outras actividades de serviços (cerca de 18%)**.

No conjunto da indústria, construção, energia e água é a **indústria transformadora** que absorve mais trabalho feminino (13,7%), já que na construção é residual (menos de 1%)¹⁰.

Ao contrário da indústria, construção, energia e água e também da agricultura, em que as mulheres representam apenas $\frac{1}{3}$ dos trabalhadores, nos serviços passa-se o inverso, ocupando as mulheres cerca de 57% dos postos de trabalho, considerando o conjunto do sector.

O peso das mulheres no total é ainda mais elevado na **administração pública, educação, saúde e acção social (69%)** e nas **outras actividades de serviços (63%)**.

¹⁰ Emprego total. O emprego por conta de outrem segue o mesmo padrão, mas com menos peso da agricultura.

POPULAÇÃO EMPREGADA POR ACTIVIDADE PRINCIPAL (CAE-REV. 3) E SEXO, 2016

| | H M | TOTAL (MILHARES) | DISTRIBUIÇÃO (%) | %M/T |
|---|-----|---------------------|---------------------|------|
| TOTAL | HM | 4 605,2 | 100,0 | |
| | H | 2 361,4 | 100,0 | |
| | M | 2 243,8 | 100,0 | 48,7 |
| Agricultura, produção animal, caça e floresta | HM | 318,4 | 6,9 | |
| | H | 211,0 | 8,9 | |
| | M | 107,4 | 4,8 | 33,7 |
| Indústria, construção, energia e água | HM | 1 128,3 | 24,5 | |
| | H | 788,4 | 33,4 | |
| | M | 339,9 | 15,1 | 30,1 |
| das quais: | | | | |
| Indústrias transformadoras | HM | 777,1 | 16,9 | |
| | H | 470,0 | 19,9 | |
| | M | 307,1 | 13,7 | 39,5 |
| Construção | HM | 289,9 | 6,3 | |
| | H | 270,5 | 11,5 | |
| | M | 19,4 | 0,9 | 6,7 |
| Serviços | HM | 3 158,6 | 68,6 | |
| | H | 1 362,1 | 57,7 | |
| | M | 1 796,5 | 80,1 | 56,9 |
| dos quais: | | | | |
| Comércio; reparação de veículos; alojamento e restauração | HM | 981,6 | 21,3 | |
| | H | 480,5 | 20,3 | |
| | M | 501,1 | 22,3 | 51,0 |
| Transportes e armazenagem; actividades de informação e comunicação | HM | 299,3 | 6,5 | |
| | H | 225,0 | 9,5 | |
| | M | 74,2 | 3,3 | 24,8 |
| Actividades financeiras, de seguros e imobiliárias | HM | 144,8 | 3,1 | |
| | H | 79,2 | 3,4 | |
| | M | 65,6 | 2,9 | 45,3 |
| Administração pública; segurança social; educação; actividades de saúde e apoio social | HM | 1 093,1 | 23,7 | |
| | H | 338,3 | 14,3 | |
| | M | 754,8 | 33,6 | 69,1 |
| Outras actividades de serviços | HM | 639,8 | 13,9 | |
| | H | 239,0 | 10,1 | |
| | M | 400,8 | 17,9 | 62,6 |

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Relativamente à evolução por actividade, verifica-se que **entre 2011 e 2016 só houve aumento de emprego nas actividades de serviços** e isso aconteceu **maioritariamente entre as mulheres trabalhadoras** (+97,4 mil empregos, ie, +5,7%), **mas também estas actividades tiveram perda de emprego em 2012 e 2013, recuperando a partir de 2014.**

Nas **restantes actividades houve destruição de postos de trabalho**, designadamente na agricultura, floresta e pescas (-165,5 mil postos de trabalho, 90,8 mil dos deles ocupados por mulheres, as quais diminuíram 46% neste período) e na indústria, construção, energia e água (-144,6 mil empregos, dos quais 15,7 mil ocupados por mulheres).

Em 2016, **42% das mulheres trabalhadoras tinham completado no máximo o 3º ciclo do ensino básico** (9º ano), **32% o ensino superior e 25,6% o ensino secundário e pós-secundário**¹¹.

As mulheres trabalhadoras têm hoje, em média, **níveis de habilitação superiores aos dos seus companheiros de trabalho homens** sem que exista, no entanto, correspondência em termos salariais, como se verá mais à frente.

Assim, **60% do emprego total com o ensino superior é composto por mulheres** e cerca de 49% com o ensino secundário ou pós secundário, também. Até ao 9º ano os homens são maioritários (57% do total).

A PRECARIIDADE

Portugal é o **terceiro país** entre os vinte e oito da União Europeia **com um nível de precariedade mais elevado**, a seguir à Polónia e à Espanha e substancialmente acima da média daquele espaço, de acordo com dados do Eurostat referentes a 2015.

A precariedade aumentou nos últimos anos, designadamente a partir de 2013.

Apesar de um decréscimo dos vínculos precários em alguns dos anos em que houve destruição de emprego (em 2009 e 2012), os contratos não permanentes voltaram a aumentar nos anos mais recentes, quer em termos do número de trabalhadores atingidos, quer do seu peso no total dos assalariados.

Em 2012 esse número era de 727 milhares, ou seja, 20,5% do total, considerando homens e mulheres.

¹¹ Dados referentes ao emprego total de todos os sectores de actividade, incluindo administração pública. Na administração pública 59% das mulheres detêm o ensino superior, 22% o ensino secundário e 18% o ensino básico.

Em 2016 tinha aumentado para 844 milhares e 22,3% do total dos trabalhadores por conta de outrem, sendo cerca de 429 mil mulheres trabalhadoras (e com uma incidência de 22,1%).

No entanto, crê-se que uma parte da precariedade dos vínculos não esteja a ser contabilizada pelas estatísticas, nomeadamente no que diz respeito ao falso trabalho independente.

A incidência da precariedade por sexo sofreu alterações nos últimos anos.

Ao contrário do que acontecia anteriormente, actualmente são os homens os mais atingidos pela precariedade quando se considera o total das idades (22,5% face a 22,1% entre as mulheres), isto apesar de em números absolutos o peso das mulheres ser superior em virtude de serem a maioria dos trabalhadores por conta de outrem.

Mas nas faixas etárias mais jovens, sobretudo entre os menores de 35 anos, as mulheres têm maior probabilidade de terem vínculos precários dos que os jovens do sexo masculino (67,1% face a 65,6% na faixa dos 15 aos 24 anos e 35,3% face a 32,9% na faixa dos 25 aos 34 anos).

Quanto às actividades, a agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca é o sector com maior incidência da precariedade entre as mulheres (41,3%), seguindo-se os serviços (22,8%) e, por fim, a indústria, construção, energia e água (16,7%).

| TIPO DE CONTRATO DE TRABALHO | SEXO | TOTAL | AGRICULTURA, PRODUÇÃO ANIMAL, CAÇA, FLORESTA E PESCA | INDÚSTRIA, CONSTRUÇÃO, ENERGIA E ÁGUA | SERVIÇOS |
|--|------|---------|--|---------------------------------------|----------|
| Trabalhadores por conta de outrem | HM | 3 787,2 | 86,5 | 987,6 | 2 713,0 |
| | H | 1 843,9 | 57,7 | 668,0 | 1 118,1 |
| | M | 1 943,3 | 28,8 | 319,6 | 1 594,9 |
| Contrato sem termo | HM | 2 943,2 | 56,6 | 794,2 | 2 092,4 |
| | H | 1 428,7 | 39,7 | 528,1 | 860,9 |
| | M | 1 514,5 | 16,9 | 266,1 | 1 231,5 |
| Contrato não permanente | HM | 844,0 | 29,9 | 193,4 | 620,6 |
| | H | 415,2 | 18,0 | 139,9 | 257,2 |
| | M | 428,8 | 11,9 | 53,5 | 363,4 |
| <i>Peso dos contratos não permanentes (em % do total de TCO)</i> | HM | 22,3 | 34,6 | 19,6 | 22,9 |
| | H | 22,5 | 31,2 | 20,9 | 23,0 |
| | M | 22,1 | 41,3 | 16,7 | 22,8 |

Relativamente à duração, os dados disponíveis indicam que **a esmagadora maioria dos contratos não permanentes dura menos de 12 meses**, sendo mais frequente isso acontecer entre as mulheres trabalhadoras (84%) do que entre os homens (80%).

Os trabalhadores com vínculos não permanentes auferem salários 30% a 40% mais baixos do que os trabalhadores com vínculo efectivo, de acordo com dados dos Quadros de Pessoal de 2015, e este é um dos motivos para o patronato submeter os trabalhadores a esta exploração, a par da disponibilidade de mão-deobra facilmente descartável e com menos direitos.

Além da instabilidade que a precariedade dos vínculos laborais provoca, o risco de pobreza é mais elevado entre os que têm contratos não permanentes. Segundo o Eurostat, em 2014, 13,3% dos trabalhadores em situação de precariedade em Portugal eram pobres, face a 6,5% no caso dos trabalhadores permanentes, mesmo após as transferências sociais (prestações e outros apoios sociais).

O **trabalho temporário** é uma situação particular entre os contratos a prazo, uma vez que as empresas utilizadoras contratam mão-de-obra às empresas de trabalho temporário, essas sim as entidades patronais dos trabalhadores. Segundo os Quadros de Pessoal, havia 80 mil trabalhadores com vínculo a empresas de trabalho temporário no Continente e na Madeira em 2015, 95% dos quais com contratos precários (ou seja, perto de 76 mil trabalhadores com vínculos precários). Havia mais homens a trabalhar nestas empresas (cerca de 45 mil, correspondendo a 56% do total) do que mulheres (35,4 mil, ou seja, 44% do total) e ao, contrário do que acontece relativamente à média dos contratos a termo de todas as actividades, a incidência era ligeiramente superior entre as mulheres (95,6% face a 94,1% entre os homens), ainda que a maioria dos contratados a termo fossem homens.

Outra realidade que também merece referência quando se fala em precariedade é o **trabalho a tempo parcial**, uma vez que os vínculos precários são também mais frequentes entre os trabalhadores com este tipo de horário, abrangendo cerca de 52% do total em 2016 (sendo mais de 77% entre os menores de 25 anos e 59% entre os 25 e os 34 anos). Embora o trabalho a tempo parcial não tenha grande peso entre os assalariados (é cerca de 8% do total dos TPCO, sendo superior a 11% entre as mulheres, abrangendo 219 milhares), estes dados são significativos.

Se se considerar o emprego total, **verifica-se que em 2016 eram cerca de 14% as mulheres empregadas a tempo parcial (311,0 mil)**, havendo uma parte considerável (41,3%) que era involuntária – o chamado subemprego a tempo parcial – **o que significa que estes trabalhadores estavam dispostos a trabalhar mais horas se tivessem oportunidade.**

Esta percentagem tem vindo a aumentar (em 2011 era de 33%). Entre as mulheres a percentagem do subemprego a tempo parcial era de 45% e 36% entre os homens, correspondendo a cerca de 141 mil mulheres e 86 mil homens.

OS SALÁRIOS

As trabalhadoras portuguesas auferem salários base mais baixos que os seus companheiros de trabalho do sexo masculino.

Na base desta situação estão diversos tipos de discriminação, quer relativamente às actividades e profissões que desempenham – habitualmente associadas a baixos salários – quer no acesso e ascensão na carreira, discriminações com origem em estereótipos de diversa ordem que são usados pelo patronato para as sujeitar a uma maior exploração.

Apesar das mulheres trabalhadoras deterem actualmente níveis de habilitação mais elevados do que os homens – fruto do grande avanço no acesso à educação verificado a seguir ao 25 de Abril – nem sempre as qualificações reflectem as habilitações detidas, designadamente no sector privado, o que tem necessariamente consequências nos níveis salariais.

Em alguns casos tratar-se-á de áreas de trabalho diferentes das escolares, noutros será por falta de reconhecimento ao nível das carreiras profissionais. Isso também se verifica entre os homens trabalhadores mas é mais notório entre as mulheres.

As mulheres trabalhadoras ocupam sistematicamente níveis de qualificação mais baixos quando comparadas com os trabalhadores homens na mesma situação.

Por exemplo, 41% dos homens trabalhadores licenciados estão classificados como quadros superiores, enquanto que entre as mulheres a percentagem desce para os 29%.

O mesmo sucede relativamente aos bacharelatos (30% face a 19%), mestrados (45,5% face a 26,9%) ou doutoramento (73% face a 67%). Nos outros níveis de habilitação a tendência é semelhante.

Ainda assim houve um aumento dos níveis de qualificação entre as mulheres trabalhadoras no período 1995-2015, como se vê no quadro da página seguinte.

Embora sejam maioritárias nos níveis de qualificação mais baixos, as mulheres trabalhadoras são já metade dos trabalhadores qualificados e perto de metade dos quadros médios e superiores no sector privado¹², acompanhando o crescimento da sua participação no mercado de trabalho.

TRABALHADORES POR CONTA DE OUTREM POR NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO E SEXO, CONTINENTE

| | 2015 | | | | 1995 | | | | 2015 | 1995 |
|----------------------------------|---------|----------|---------------|----------|---------|----------|---------------|----------|-------------------|------|
| | NÚMERO | | ESTRUTURA (%) | | NÚMERO | | ESTRUTURA (%) | | (%) | |
| | Homens | Mulheres | Homens | Mulheres | Homens | Mulheres | Homens | Mulheres | Mulheres no total | |
| QUADROS SUPERIORES | 110245 | 94721 | 8,4 | 7,7 | 48980 | 15475 | 4,3 | 1,9 | 46,2 | 24,0 |
| QUADROS MÉDIOS | 74247 | 68953 | 5,7 | 5,6 | 42855 | 19746 | 3,8 | 2,5 | 48,2 | 31,5 |
| ENCARREGADOS, CONT., CH., EQUIPA | 77620 | 45857 | 5,9 | 3,7 | 63168 | 16029 | 5,6 | 2,0 | 37,1 | 20,2 |
| PROFISSIONAIS ALT. QUALIFICADOS | 93730 | 95815 | 7,1 | 7,8 | 66114 | 42051 | 5,8 | 5,2 | 50,6 | 38,9 |
| PROFISSIONAIS QUALIFICADOS | 558904 | 399801 | 42,6 | 32,6 | 562462 | 308090 | 49,5 | 38,3 | 41,7 | 35,4 |
| PROF. SEMI-QUALIFICADOS | 237914 | 317309 | 18,1 | 25,9 | 150353 | 197049 | 13,2 | 24,5 | 57,1 | 56,7 |
| PROF. NÃO QUALIFICADOS | 120466 | 164339 | 9,2 | 13,4 | 120302 | 120288 | 10,6 | 15,0 | 57,7 | 50,0 |
| PRATICANTES E APRENDIZES | 38595 | 39137 | 2,9 | 3,2 | 82174 | 85623 | 7,2 | 10,6 | 50,3 | 51,0 |
| subtotal | 1311721 | 1225932 | 100,0 | 100,0 | 1136408 | 804351 | 100,0 | 100,0 | 48,3 | 41,4 |
| IGNORADOS | | | | | 30789 | 16570 | | | | 35,0 |
| TOTAL | 1311721 | 1225932 | | | 1167197 | 820921 | | | | 41,3 |

Fonte: Quadros de Pessoal, MTSSS

Contudo, quando se comparam as remunerações com os níveis de qualificação, constata-se que, não obstante alguma diminuição das discriminações a nível global (6,8 pontos percentuais em 20 anos), o diferencial não só continua a existir – **auferindo as mulheres menos 16,7% da remuneração base média auferida pelos homens** – como aumentou entre os quadros superiores e os profissionais altamente qualificados, sendo estes os dois níveis de qualificação com maior diferença entre as remunerações de mulheres e homens.

¹² Esta fonte só abrange alguns trabalhadores da administração pública, nomeadamente os que têm contratos ao abrigo do Código do Trabalho. Não existem dados sobre qualificações na administração pública, mas apenas sobre carreiras e habilitações. Sabe-se que as habilitações dos trabalhadores deste sector são, em média, superiores às do sector privado (ver nota 11) em virtude de várias profissões assim o exigirem

REMUNERAÇÃO MÉDIA MENSAL BASE POR NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO E SEXO, CONTINENTE

| | 2015 | | 1995 | | 2015 | 1995 |
|----------------------------------|------------|------------|------------|------------|-------------------|-------------|
| | EUROS | | | | % Mulheres/Homens | |
| | Homens | Mulheres | Homens | Mulheres | | |
| QUADROS SUPERIORES | 2317 | 1706 | 1484 | 1154 | 73,6 | 77,8 |
| QUADROS MÉDIOS | 1523 | 1311 | 1106 | 927 | 86,1 | 83,8 |
| ENCARREGADOS, CONT., CH., EQUIPA | 1337 | 1231 | 709 | 632 | 92,0 | 89,1 |
| PROFISSIONAIS ALT. QUALIFICADOS | 1255 | 1042 | 760 | 712 | 83,0 | 93,7 |
| PROFISSIONAIS QUALIFICADOS | 762 | 683 | 474 | 409 | 89,6 | 86,3 |
| PROF. SEMI-QUALIFICADOS | 635 | 571 | 403 | 334 | 89,9 | 82,9 |
| PROF. NÃO QUALIFICADOS | 598 | 536 | 349 | 311 | 89,5 | 89,1 |
| PRATICANTES E APRENDIZES | 578 | 549 | 299 | 280 | 95,1 | 93,6 |
| IGNORADOS | | | 888 | 650 | | 73,2 |
| TOTAL | 990 | 825 | 545 | 417 | 83,3 | 76,5 |

Fonte: Quadros de Pessoal, MTSSS

Este padrão de diferenças salariais reproduz-se e até aumenta quando consideramos os ganhos mensais, ou seja, considerando também o pagamento por horas suplementares ou extraordinárias, prémios e subsídios regulares, uma vez que os homens tendem a fazer mais trabalho extraordinário e a alcançar mais prémios.

O diferencial em termos do ganho mensal é de 20% em desfavor das mulheres trabalhadoras do sector privado.

Não há dados publicados sobre as remunerações na administração pública por sexo.

No entanto, o Eurostat, estima que o diferencial relativo aos ganhos era de 13,6% em 2015 na administração pública face a 22,5% no sector privado¹³.

Além de terem salários em média mais baixos, as mulheres ocupam com maior frequência postos de trabalho em que apenas se recebe o salário mínimo nacional.

Em Abril de 2016, 32% das mulheres recebiam o salário mínimo nacional, o que compara com 19,7% entre os homens.

¹³ A fonte usada não é a mesma, o que pode explicar o porquê de um valor diferente do apurado pelos Quadros de Pessoal, mas o que importa relevar desta estimativa é que o diferencial é superior no sector privado.

As percentagens mais elevadas de trabalhadoras a receber salário mínimo verificam-se nas indústrias das madeiras, mobiliário, outras (66,4%), na fabricação de têxteis, indústria do vestuário e do couro (49,4%), nas actividades administrativas e nos serviços de apoio (47,3%), na fabricação de pasta, papel, cartão e seus artigos, impressão (45,5%) e no alojamento e restauração (41,6%), para referir apenas as actividades em que mais de 40% dos trabalhadores recebe o salário mínimo.

De acordo com o 4.º Relatório trimestral de acompanhamento da retribuição mínima mensal garantida, da responsabilidade do Governo, até 2015 o limiar de baixos salários era superior ao valor do salário mínimo nacional, o que significa o reconhecimento de que os trabalhadores nesta situação são trabalhadores com baixos salários, reforçando a importância do aumento do seu valor, bem como dos salários dos restantes trabalhadores.

Do mesmo modo, o facto de o salário mínimo ser pouco superior à linha de pobreza, chama a atenção para o facto de haver trabalhadores com emprego e mesmo assim estarem numa situação de pobreza, sendo mais um argumento a favor da elevação do salário mínimo.

O aumento do salário mínimo nacional é também importante do ponto de vista da promoção da igualdade salarial entre mulheres e homens.

A CGTP-IN estima que se o salário mínimo fosse 600 euros em 2016, o diferencial entre mulheres e homens em desfavor daquelas baixaria de 16,7% para 15%, ou seja, uma diminuição de 1,7 pontos percentuais¹⁴.

É preciso ainda chamar a atenção para o baixo valor dos salários em Portugal quando comparado com a UE, bem como para os custos médios por hora de trabalho também comparando com aquele espaço.

Assim, o ganho médio anual bruto dos trabalhadores assalariados a tempo completo no nosso país é pouco mais de metade da média da UE (17.297€ em 2014 face 33.774€, ou seja, 51,2% da média europeia)¹⁵.

Em Paridades de Poder de Compra correspondia a 62,2% da média europeia¹⁶.

¹⁴ Esta simulação foi feita com dados de 2015, os últimos disponíveis. Pressupõe que a distância entre homens e mulheres nos restantes salários não aumenta.

¹⁵ Em empresas com 10 ou mais trabalhadores (excepto Agricultura, Silvicultura e Pesca e Administração Pública), que são mais 90% do total. Fonte: Eurostat, Structure of Earnings Survey.

¹⁶ Unidade usada em comparações internacionais, de modo a eliminar as diferenças no nível de preços dos países.

Mas para os patrões o custo médio por cada hora trabalhada é cerca de metade do da UE (13,7€ em 2016 face a 25,4€ da média da UE, ou seja, 53,9% da média daquele espaço¹⁷).

OS HORÁRIOS DE TRABALHO E A CONCILIAÇÃO COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL

Portugal é o quarto país da União Europeia onde se trabalha habitualmente mais horas por semana, a seguir à Grécia, Reino Unido e Áustria¹⁸.

Em 2016, os trabalhadores por conta de outrem a tempo completo, que são a maioria, trabalharam habitualmente 41 horas semanais em média, mas no sector da agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca chegam às 43 horas. As mulheres trabalham habitualmente menos 2 horas por semana que os homens, uma vez que fazem menos trabalho suplementar, mas, ainda assim, trabalham 40 horas semanais a tempo completo.

HORAS SEMANAIS HABITUALMENTE TRABALHADAS PELOS TPCO EM 2016, PORTUGAL

| 2016 | TOTAL | AGRICULTURA, PRODUÇÃO ANIMAL, CAÇA, FLORESTA E PESCA | INDÚSTRIA, CONSTRUÇÃO, ENERGIA E ÁGUA | SERVIÇOS |
|---------------------|-------|---|---|----------|
| N.º de Horas | | | | |
| Total | 39 | 40 | 41 | 39 |
| Tempo completo | 41 | 43 | 41 | 41 |
| Tempo parcial | 18 | 17 | 20 | 18 |
| Homens | | | | |
| Total | 41 | 41 | 41 | 41 |
| Tempo completo | 42 | 44 | 42 | 42 |
| Tempo parcial | 20 | 18 | 20 | 20 |
| Mulheres | | | | |
| Total | 38 | 37 | 40 | 37 |
| Tempo completo | 40 | 41 | 41 | 40 |
| Tempo parcial | 18 | 16 | 19 | 18 |

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

¹⁷ Fonte: Eurostat, Labour Cost Survey e Labour Cost Index.

¹⁸ Fonte: Eurostat, Labour Force Survey (INE, Inquérito ao Emprego). Dados de 2015.

Ainda que a maioria dos trabalhadores trabalhasse habitualmente até 40 horas por semana, 21% trabalhava 41 ou mais horas, sendo esta situação mais frequente entre os homens (25%, face a 16% de mulheres na mesma situação)¹⁹. Os longos horários são mais frequentes nos serviços, seguindo-se a indústria, construção, energia e água e por fim a agricultura, floresta e pesca (embora aqui exista muito trabalho a tempo parcial).

Não obstante os homens trabalharem habitualmente, em média, mais tempo que as mulheres na sua actividade remunerada, no trabalho não pago acontece o inverso. Segundo o Inquérito aos Usos do Tempo, de 2015, as mulheres trabalham 8h35 por dia no seu emprego remunerado e os homens 9h22.

Mas relativamente ao **trabalho não pago** – tarefas e responsabilidades no quadro doméstico/familiar – as mulheres com actividade profissional despendem mais 1h40 por dia útil que os homens.

Assim, elas gastam 4h17 por dia útil em trabalho não pago face a 2h37 no caso dos homens.

Refira-se que as diferenças são maiores nas tarefas domésticas do que nos cuidados à família.

O **tempo médio diário de trabalho total** (isto é, emprego remunerado mais tarefas e responsabilidades no contexto familiar), é de 12h52 para as mulheres e 11h39 para os homens, ou seja, um diferencial de 1h39 em desfavor das mulheres. **E é esta diferença que também ajuda a explicar porque é que as mulheres trabalhadoras realizam menos trabalho suplementar que os homens.**

Além dos longos horários de trabalho praticados no nosso país, assiste-se a uma cada vez maior desregulação dos mesmos, colocando grandes dificuldades à organização da vida pessoal e familiar, pondo mesmo em questão para muitos trabalhadoras e trabalhadores a constituição de família ou o seu alargamento, além de terem consequências negativas na saúde dos trabalhadores.

O trabalho por turnos, à noite e ao fim-de-semana é cada vez mais frequente e cresceu fortemente desde 1998.

Em 2016 cerca de 47% dos trabalhadores por conta de outrem tinha um destes tipos de horário, sendo 43% no caso das mulheres e 50% no caso dos homens. Em 1998 estas percentagens eram de 26% para os trabalhadores em geral, sendo de 23% entre as mulheres e 29% entre os homens.

¹⁹ Considerando o emprego total

Mais de 37% dos assalariados trabalham ao sábado (35% no caso das mulheres), percentagem que era de 20% em 1998 para o total dos trabalhadores. A incidência do trabalho ao domingo mais que duplicou desde 1998, abrangendo agora 22% dos trabalhadores, sendo semelhante entre mulheres e homens.

O trabalho nocturno foi o que menos aumentou desde 1998, uma vez que em 2011 surgiu a categoria do trabalho ao serão, o segundo tipo mais frequente, abrangendo 25% dos trabalhadores (21% no caso das mulheres). O trabalho por turnos abrangia 19% dos trabalhadores em geral em 2016, sendo a percentagem de 18,5% no caso das mulheres trabalhadoras.

Todos os tipos de horário são mais frequentes nos serviços, sector que tem sido mais atingido pela desregulação dos horários de trabalho e têm crescido significativamente entre as mulheres.

A NATALIDADE E OS DIREITOS DE MATERNIDADE E PATERNIDADE

A queda da natalidade está a conduzir ao envelhecimento e à diminuição da população portuguesa.

Portugal tem actualmente **uma das mais baixas taxas de natalidade da Europa**, de tal modo que deixou de estar assegurada a substituição de gerações e as previsões a longo prazo são de declínio da população, devendo ficar abaixo dos 10 milhões de habitantes a partir de 2031 e recuar até 7,5 milhões em 2080.

Apesar da maioria dos casais com filhos desejar ter mais do que uma criança (2 a 3), é cada vez mais comum ter-se apenas um filho. As razões mais apontadas pelas mulheres que pensam não vir a ter mais filhos são os “custos financeiros associados a ter filhos” e a “dificuldade para ter emprego”.

Quando inquiridas sobre se devem existir incentivos à natalidade, mais de 90% de mulheres e homens respondeu que sim.

O “aumento dos rendimentos das famílias com filhos” foi considerada a medida mais importante, seguindo-se a “facilitação das condições de trabalho para quem tem filhos, sem perder regalias”. O alargamento do acesso a serviços para ocupação dos filhos durante o tempo de trabalho dos pais foi considerada a menos importante²⁰.

²⁰ Inquérito à Fecundidade - 2013, INE

Além de não se concretizar a maternidade e a paternidade desejadas, tem-se filhos cada vez mais tarde.

A idade da mulher ao nascimento do primeiro filho era de 23,6 anos em 1980, tendo aumentado para 30,3 anos em 2016.

As medidas de empobrecimento do Governo PSD/CDS contribuíram para a diminuição da natalidade entre 2011 e 2014, tendo esta apenas crescido nos últimos dois anos. Isto aconteceu quer por via da queda da natalidade, quer devido ao aumento da emigração, que afectou sobretudo os mais jovens e em idade fértil.

Em 2015 voltou a haver um aumento do número de nascimentos, o mesmo se verificando em 2016, ano em que nasceram 87.126 crianças de mães residentes em Portugal.

Acompanhando o aumento da natalidade nos dois últimos anos, o número de mulheres beneficiárias de prestações de parentalidade também cresceu, como mostra o quadro seguinte. O quadro mostra também a utilização das licenças pelo pai, situando-se em torno dos 30% do total das licenças.

BENEFICIÁRIOS COM PROCESSAMENTO DE PRESTAÇÕES POR PARENTALIDADE, PORTUGAL

| | | |
|-----------------|--------------|--------------|
| Dez 2012 | Feminino | 25474 |
| | Masculino | 10071 |
| | Total | 35545 |
| Dez 2013 | Feminino | 23971 |
| | Masculino | 9458 |
| | Total | 33429 |
| Dez 2014 | Feminino | 23814 |
| | Masculino | 9763 |
| | Total | 33577 |
| Dez 2015 | Feminino | 26744 |
| | Masculino | 11595 |
| | Total | 38339 |
| Dez 2016 | Feminino | 28445 |
| | Masculino | 12706 |
| | Total | 41151 |

Fonte: Instituto de Informática/MTSSS

O DESEMPREGO

As políticas do PSD/CDS contribuíram decisivamente para o aumento do desemprego e da taxa de desemprego para níveis muito elevados.

Entre 2011 e 2013 o número de trabalhadores desempregados cresceu 167 milhares, 81 mil deles do sexo feminino (49%) do total. A taxa de desemprego passou de 12,7% em 2011 em termos oficiais para 16,2%, passando de 13% entre as mulheres para 16,4% no mesmo período.

No entanto, o aumento do desemprego já vinha de trás, em resultado das políticas inimigas do crescimento e do emprego praticadas nos anos anteriores.

Entre 2008 e 2010, o número de mulheres desempregadas tinha aumentado em 84 milhares, período em que a taxa de desemprego passou de 8,8% para 11,9% entre as mulheres.

Em 2016 o número de trabalhadoras desempregadas era de 282 milhares, correspondendo a cerca de metade do desemprego total e a uma taxa de desemprego (oficial) de 11,2% (11% entre os homens).

No entanto, o número real é superior, atingindo o desemprego e a sub-ocupação 565 mil mulheres em 2016, considerando as 131,7 mil que estão desencorajadas (e por isso não procuram emprego embora estejam disponíveis para trabalhar), as 140,7 mil sub-empregadas e ainda as 10,6 mil inactivas que procuram emprego mas não estão disponíveis para trabalhar.

A este número correspondia uma taxa real de desemprego e sub-ocupação de 21,2% entre as mulheres, em 2016, sendo superior à dos homens em 3,4 pontos percentuais, uma vez que elas são a maioria dos desencorajados, sub-empregados e inactivos indisponíveis.

Em 2013, o ano com mais desemprego, a taxa real de desemprego e sub-ocupação atingiu 27,5% entre as mulheres (23,3% entre os homens).

O desemprego de longa duração atinge uma proporção significativa das mulheres, embora a maioria dos que estão sem emprego há um ano ou mais seja do sexo masculino (52%).

Em 2016, 60% das mulheres desempregadas encontravam-se nessa situação há um ano ou mais, percentagem que também aumentou face a 2011 (53,3% nesse ano). Atingiu o auge em 2014, com 65,2%.

INDICADORES SOBRE O DESEMPREGO

| | | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|--|----------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Desemprego (oficial) | HM | 688,2 | 835,7 | 855,2 | 726,0 | 646,5 | 573,0 |
| | H | 350,2 | 434,2 | 436,2 | 361,5 | 323,0 | 291,0 |
| | M | 337,9 | 401,6 | 419,0 | 364,5 | 323,5 | 282,0 |
| Taxa de desemprego (oficial) | HM | 12,7% | 15,5% | 16,2% | 13,9% | 12,4% | 11,1% |
| | H | 12,3% | 15,6% | 16,0% | 13,5% | 12,2% | 11,0% |
| | M | 13,0% | 15,5% | 16,4% | 14,3% | 12,7% | 11,2% |
| Peso do desemprego de longa duração no desemprego total | HM | 53,2% | 54,2% | 62,1% | 65,5% | 63,5% | 62,1% |
| | H | 52,9% | 54,5% | 62,7% | 65,9% | 64,6% | 64,1% |
| | M | 53,5% | 53,8% | 61,4% | 65,2% | 62,4% | 60,0% |
| Inativos disponíveis mas que não procuram emprego | HM | 170,3 | 229,0 | 277,4 | 273,3 | 259,6 | 237,6 |
| | H | 66,7 | 94,9 | 119,5 | 115,1 | 108,5 | 105,9 |
| | M | 103,6 | 134,1 | 157,9 | 158,2 | 151,1 | 131,7 |
| Inactivos à procura de emprego mas não disponíveis | HM | 30,4 | 28,8 | 27,7 | 27,1 | 23,3 | 20,5 |
| | H | 10,8 | 13,0 | 11,8 | 12,2 | 10,2 | 9,9 |
| | M | 19,6 | 15,7 | 15,9 | 14,9 | 13,2 | 10,6 |
| Subemprego de trabalhadores a tempo parcial | HM | 214,3 | 251,7 | 258,6 | 245,2 | 239,5 | 226,7 |
| | H | 76,7 | 98,8 | 99,0 | 95,1 | 88,8 | 86,0 |
| | M | 137,6 | 152,9 | 159,6 | 150,2 | 150,7 | 140,7 |
| Desemprego real e subemprego (*) | HM | 1103,2 | 1345,2 | 1418,9 | 1271,6 | 1168,9 | 1057,8 |
| | H | 504,4 | 640,9 | 666,5 | 583,9 | 530,5 | 492,8 |
| | M | 598,7 | 704,3 | 752,4 | 687,8 | 638,5 | 565,0 |
| Taxa real de desemprego e subemprego (*) | HM | 19,6% | 23,8% | 25,4% | 23,0% | 21,3% | 19,5% |
| | H | 17,3% | 22,1% | 23,3% | 20,8% | 19,1% | 17,8% |
| | M | 22,1% | 25,7% | 27,5% | 25,3% | 23,6% | 21,2% |

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

(*) Estimativa da CGTP-IN.

AS DESIGUALDADES NA PROTECÇÃO SOCIAL

As desigualdades na protecção social não advêm da lei, mas têm antes origem na posição que as mulheres ocupam no mercado de trabalho.

Salários mais baixos têm como consequência prestações sociais mais baixas, nomeadamente quanto à protecção no desemprego, doença e pensões, e não são suficientes para reduzir o diferencial entre homens e mulheres relativamente à pobreza.

No que diz respeito à protecção no desemprego, esta continua a ser muito insuficiente e a sua cobertura tem diminuído.

Entre 2011 e 2013 verificou-se um aumento do número e da percentagem de desempregados com prestações de desemprego, uma vez que muitos trabalhadores que entretanto foram caindo no desemprego tinham alcançado anteriormente os períodos de garantia mínimos para acesso aos subsídios.

No entanto, a percentagem dos desempregados com prestações de desemprego baixou à medida que o desemprego foi crescendo, devido à maior dificuldade em cumprir os períodos de garantia, bem como pelo facto de muitas prestações terem esgotado o tempo de atribuição em virtude do prolongamento das situações de desemprego.

Cruzando os dados da Segurança Social com os dados do desemprego oficial **verifica-se que, em 2016, apenas 41,3% das trabalhadoras desempregadas recebia uma prestação de desemprego**, percentagem que desce para os 27,5% se se considerar o desemprego real.

De notar que a maior ou menor cobertura dos desempregados por prestações de desemprego varia entre homens e mulheres consoante se considere o desemprego oficial ou o real já que, como vimos, estas são a maioria dos desencorajados e dos inactivos indisponíveis, muitos dos quais não têm prestações de desemprego²¹.

²¹ Não se consideraram os subempregados porque estão a trabalhar, embora menos horas do que desejam.

COBERTURA DAS PRESTAÇÕES DE DESEMPREGO SEGUNDO O SEXO

| | | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|---|----------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Desempregados com prestações de desemprego (milhares) | Total | 295,0 | 366,8 | 395,6 | 336,5 | 275,3 | 231,6 |
| | H | 145,9 | 174,4 | 208,8 | 175,3 | 140,0 | 115,0 |
| | M | 149,0 | 192,3 | 186,8 | 161,3 | 135,3 | 116,6 |
| % de desempregados com prestações de desemprego (desemprego oficial) | Total | 42,9 | 43,9 | 46,3 | 46,4 | 42,6 | 40,4 |
| | H | 41,7 | 40,2 | 47,9 | 48,5 | 43,4 | 39,5 |
| | M | 44,1 | 47,9 | 44,6 | 44,2 | 41,8 | 41,3 |
| % de desempregados com prestações de desemprego (desemprego real) | Total | 33,2 | 33,5 | 34,1 | 32,8 | 29,6 | 27,9 |
| | H | 34,1 | 32,2 | 36,8 | 35,9 | 31,7 | 28,3 |
| | M | 32,3 | 34,9 | 31,5 | 30,0 | 27,7 | 27,5 |

Fonte: Instituto de Informática, MTSSS e Inquérito ao Emprego, INE.

Nota: inclui todos os tipos de subsídio de desemprego. | Desemprego real: estimativa da CGTP-IN.

O valor médio das prestações de desemprego é baixo, sendo de 16,58 euros/dia para os homens desempregados e de 14,65 euros/dia para as mulheres em 2015 (ou seja, um diferencial de 12%)²², e é consequência dos baixos salários pagos no nosso país. A este panorama geral, acresce o facto de as mulheres terem, em média, salários mais baixos que os seus companheiros de trabalho homens, como se viu atrás, o que não deixa de ter um impacto negativo nas prestações sociais, sendo os subsídios de desemprego um exemplo. De referir que estes valores baixaram relativamente a 2014.

O mesmo acontece relativamente ao subsídio de doença, prestação em que as mulheres são cerca de 60% dos beneficiários.

Em 2015 o valor diário era de 18,40 euros para os homens e 14,04 euros para as mulheres, ou seja, 24% de diferença em desfavor das mulheres²³.

Nas pensões passar-se-á algo semelhante.

No entanto, tendo deixado de ser publicados valores por sexo, não conseguimos quantificar o diferencial actual nos valores recebidos por mulheres e homens.

Um dos últimos estudos sobre a matéria, do European Institute for Gender Equality²⁴, apurou um diferencial de 31% no que diz respeito às pensões no ano de 2012, mais uma vez em desfavor das mulheres, reforçando mais a necessidade de combater as desigualdades salariais, do aumento geral dos salários e do salário mínimo nacional, bem como o fim do factor de sustentabilidade que mais não é do que uma forma de redução das pensões já de si baixas.

²² Anuário Estatístico de Portugal 2015, INE. Último ano disponível.

²³ Idem.

²⁴ *Gender gap in pensions in the UE*

Como consequência destas diferenças em termos de valores das prestações sociais, as mulheres, mais sujeitas à pobreza que os homens antes de qualquer transferência social, estão também na dianteira após transferências sociais.

Assim, em 2015, 48,1% das mulheres em Portugal eram pobres face a 44,2% dos homens antes de qualquer transferência social.

Com as pensões há uma grande diminuição do risco de pobreza, mas com as mulheres a apresentarem os valores mais elevados.

O mesmo acontece considerando todas as prestações sociais.

Em 2015, 19,6% das mulheres portuguesas eram pobres face a 18,2% dos homens.

Estas percentagens tinham aumentado entre 2012 e 2014 – sofrendo os impactos negativos das políticas do Governo PSD/CDS no emprego, com a destruição de centenas de milhar de postos de trabalho, nos salários e nas prestações sociais – e diminuíram em 2015²⁵.

TAXA DE RISCO DE POBREZA, SEGUNDO O SEXO E GRUPO ETÁRIO, PORTUGAL

| ANO DE REFERÊNCIA DOS DADOS | 2012 | | | | 2014 | | | | 2015 (PO) | | | |
|--|-------|-----------|------------|----------|-------|-----------|------------|----------|-----------|-----------|------------|----------|
| | Total | 0-17 anos | 18-64 anos | 65+ anos | Total | 0-17 anos | 18-64 anos | 65+ anos | Total | 0-17 anos | 18-64 anos | 65+ anos |
| Após transferências sociais (1) | | | | | | | | | | | | |
| Total | 18,7 | 24,4 | 18,4 | 14,6 | 19,5 | 24,8 | 18,8 | 17,0 | 19,0 | 22,4 | 18,2 | 18,3 |
| Homens | 18,8 | 24,6 | 18,5 | 13,7 | 18,8 | 23,9 | 18,6 | 14,2 | 18,2 | 21,2 | 18,0 | 16,0 |
| Mulheres | 18,7 | 24,3 | 18,3 | 15,2 | 20,1 | 25,8 | 18,9 | 19,0 | 19,6 | 23,7 | 18,5 | 19,9 |
| Após transferências relativas a pensões (2) | | | | | | | | | | | | |
| Total | 25,5 | 31,7 | 26,3 | 17,4 | 26,4 | 31,3 | 27,1 | 20,2 | 25,1 | 28,6 | 25,3 | 21,4 |
| Homens | 25,9 | 31,6 | 26,7 | 16,2 | 26,0 | 30,1 | 27,1 | 17,8 | 24,4 | 27,2 | 25,1 | 19,3 |
| Mulheres | 25,2 | 31,9 | 25,8 | 18,2 | 26,8 | 32,6 | 27,0 | 22,0 | 25,6 | 30,1 | 25,5 | 22,9 |
| Antes de qualquer transferência social (3) | | | | | | | | | | | | |
| Total | 46,9 | 35,4 | 37,8 | 87,0 | 47,8 | 34,6 | 37,7 | 90,3 | 46,3 | 31,6 | 35,7 | 90,0 |
| Homens | 45,6 | 35,1 | 37,6 | 87,8 | 45,7 | 33,4 | 36,8 | 90,5 | 44,2 | 30,1 | 35,0 | 90,5 |
| Mulheres | 48,1 | 35,7 | 38,0 | 86,5 | 49,8 | 35,7 | 38,6 | 90,2 | 48,1 | 33,2 | 36,4 | 89,7 |

Fonte: EU-SILC: Inquérito às Condições de Vida e Rendimento

Po - Valor provisório (1) Inclui rendimentos do trabalho e outros rendimentos privados, pensões de velhice e sobrevivência e outras transferências sociais. (2) Inclui rendimentos do trabalho e outros rendimentos privados, pensões de velhice e sobrevivência. (3) Inclui rendimentos do trabalho e outros rendimentos privados.

²⁵ Últimos dados.



LINHAS PRIORITÁRIAS DE INTERVENÇÃO

O Plano de Acção da Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens – CIMH/CGTP-IN, para o mandato de 2017 a 2021, insere-se nas linhas de trabalho estratégicas do Programa de Acção aprovado no XIII Congresso da CGTP-IN de 26 e 27 de Fevereiro de 2016, alicerça-se no conhecimento do sentido da evolução da situação das mulheres trabalhadoras, designadamente nos últimos quatro anos, incorpora a rica experiência de luta dos trabalhadores conduzida pelo movimento sindical de classe da CGTP-IN e dos seus Sindicatos, o contributo do debate, o trabalho colectivo desenvolvido através da Acção Sindical Integrada na Vertente da Igualdade, nos diversos níveis de intervenção e aponta prioridades para a acção sindical específica a desenvolver no novo mandato.

DE ENTRE TODAS ELAS, PROPÕEM-SE AS SEGUINTE LINHAS PRIORITÁRIAS DE INTERVENÇÃO:

- 1.** A defesa do **emprego com direitos**, através da dinamização do sector produtivo nacional, do investimento público e privado, criando postos de trabalho permanentes e aplicando o princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso ao emprego e na progressão profissional.
- 2.** O aprofundamento do esclarecimento e a dinamização da **acção reivindicativa**, a partir dos Sindicatos e da sua organização de base, com vista à **passagem ao quadro de efectivos das mulheres e homens trabalhadores que ocupam postos de trabalho de natureza permanente**.
- 3.** A exigência ao Governo de **revogação da norma da caducidade da contratação colectiva, a reintrodução do princípio do tratamento mais favorável**, bem como o aumento dos salários e o **descongelamento das progressões na Administração Pública**, e, através dos mecanismos adequados, nomeadamente da CITE, a apresentação de relatórios, com periodicidade anual, que exprimam a monitorização realizada no que se refere à igualdade salarial entre mulheres e homens.
- 4.** A luta pelo **aumento geral dos salários e do salário mínimo nacional** (600 euros em 2017 e as progressivas actualizações anuais), não só na vertente da valorização do trabalho, mas também na vertente do combate à discriminação salarial entre mulheres e homens.
- 5.** A **redução progressiva do horário de trabalho para as 35 horas semanais, sem perda de salário**, para todos os trabalhadores.

6. O reforço dos serviços públicos de qualidade, a preços acessíveis, para assistência a filhos e a outros dependentes, horários de trabalho flexíveis e licenças de assistência à família, mais transportes públicos, assim como políticas que visem incentivar a partilha das responsabilidades domésticas e que possam contribuir para a superação da divisão sexual do trabalho.

7. A identificação de mais locais de trabalho prioritários em cada Sindicato, considerando o peso de mão-de-obra feminina e os problemas identificados, avançando objectivos reivindicativos e metas mínimas de sindicalização de mulheres, de eleição de delegadas sindicais e de mais mulheres representantes dos trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho (SST), com participação, responsabilização e envolvimento da organização sindical de base na definição e concretização dos objectivos e das metas fixadas para cada local de trabalho identificado.

8. A integração, nas listas para os órgãos das estruturas sindicais aos diversos níveis, de quadros sindicais mulheres que se tenham destacado nas acções e lutas desenvolvidas, atribuindo-lhes responsabilidades de direcção aos vários níveis e áreas de acção sindical.

9. A edição do *Guia Sindical para a Igualdade entre Mulheres e Homens*, destinado a apoiar todos os activistas, com informação global e detalhada dos direitos e garantias nesta área específica de intervenção, de forma integrada e transversal.

10. A realização de uma iniciativa específica dirigida às mulheres trabalhadoras, sob o lema: “*Não corras riscos: sindicaliza-te!*”, na tripla vertente da informação, sindicalização e responsabilização de mais mulheres para o movimento sindical unitário, em articulação com os Sindicatos, integrada na campanha mais geral da CGTP-IN para o mandato em curso (*Mais Unidade, Mais Força, Mais Direitos – Sindicaliza-te!*).

11. A realização de acções de sensibilização-formação, regionais, para 50 activistas, anualmente, com início em 2018, com a duração de 6 horas, cada, com recurso e apoio do *Guia de Direitos de Parentalidade – Conciliação de Trabalho com a vida familiar e pessoal* – 3ª edição (2016).

12. A despenalização absoluta, para efeitos de aferição da assiduidade, através de sistemas de avaliação de desempenho ou outros, **das ausências motivadas pelo exercício dos direitos da maternidade e da paternidade**, na atribuição de “prémios” ou outras retribuições variáveis, no sector privado, na Administração Pública e no sector público empresarial.

13. A exigência de reforço dos meios humanos da ACT, de modo a que sejam cumpridos os rácios da OIT, relativamente ao número de inspectores, bem como de meios materiais e técnicos, para além da **reposição e alargamento das suas competências inspectivas**

no âmbito das condições de trabalho na Administração Pública e da exigência de uma nova estratégia inspectiva e sancionatória, com maior celeridade e eficácia.

14. A defesa da dignidade e do estatuto social das mulheres, contra a regulamentação ou profissionalização do negócio da prostituição e nesse sentido promover um debate sindical, ao nível da CIMH, até final de 2017.

15. O reforço da capacidade de intervenção sindical, na área do combate ao assédio e pelo emprego com direitos, através da realização de acções de sensibilização e formação, envolvendo 100 activistas sindicais, anualmente.

16. A exigência de implementação de um sistema de prevenção dos factores de risco que potenciam as doenças profissionais, tecnicamente independente, ao nível da Segurança e Saúde no Trabalho, tendo em conta os riscos para a saúde das mulheres, em particular da saúde reprodutiva, bem como a obrigatoriedade do patronato o aplicar, através de uma efectiva fiscalização que faça cumprir a legislação e as normas existentes sobre SST.

17. A reparação integral e não apenas a perda de capacidade para o trabalho, bem como uma eficaz reabilitação médica e profissional, para além da alteração urgente da legislação actual de forma que os trabalhadores com doenças profissionais deixem de ser "descartáveis" pelas entidades patronais.

18. A integração, através das estruturas sindicais respectivas, nas Propostas/Cadernos Reivindicativos, de matérias sobre a prevenção e combate às doenças profissionais, com a identificação de factores de risco que as possam potenciar. Para esse efeito, serão levados a cabo diagnósticos num conjunto de empresas/estabelecimentos, com vista à apresentação de reivindicações e implementação de recomendações, discutidas e aprovadas pelos trabalhadores.

19. A realização de acções de sensibilização sobre a temática das doenças profissionais, com a duração de 6 horas, visando abranger 50 activistas, em cada ano, com início em 2018.



DIRECCÃO NACIONAL DA CIMH / CGTP-IN

MANDATO 2017/2021

1. AIDA MARIA FERNANDES DE SÁ

União dos Sindicatos de Viana do Castelo – USVC

2. ANA CRISTINA DOS SANTOS BANITO LOPES TOMÉ

União dos Sindicatos do Distrito de Santarém – USDS

3. ANABELA PAULO DA SILVA CARVALHEIRA

Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações – FECTRANS
e Conselho Nacional da CGTP-IN

4. ANDREA ISABEL ARAÚJO DOROTEIA

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal – CESP
e Conselho Nacional da CGTP-IN

5. BRÍGIDA CELINA VERÍSSIMO VASQUEZ BATISTA

Sindicato dos Professores da Grande Lisboa – SPGL
e Conselho Nacional da CGTP-IN

6. CÉLIA MARIA PORTELA DA SILVA

União dos Sindicatos de Lisboa – USL

7. CRISTINA EMÍLIA OLIVEIRA LOPES PEREIRA

Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado
e Peles de Portugal – FESETE

8. CRISTINA MARIA DA TRINDADE FERREIRA BARATA

União dos Sindicatos do Distrito de Beja – USDB

9. DEOLINDA CARVALHO MACHADO

Comissão Executiva e Secretariado do Conselho Nacional da CGTP-IN

10. FERNANDO JOSÉ MACHADO GOMES

Comissão Executiva e Secretariado do Conselho Nacional da CGTP-IN

11. FRANCELINA CONCEIÇÃO RODRIGUES CRUZ

União dos Sindicatos de Coimbra – USC

12. GABRIELA MARIA SANTOS VAZ GONÇALVES

União dos Sindicatos de Castelo Branco – USCB

13. HELDER JORGE VILELA PIRES

Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas – FIEQUIMETAL

14. HELENA MARIA NUNES DA COSTA

Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa – STML

15. ISAURA MARIA CARDOSO REIS MADEIRA

Federação Nacional dos Professores – FENPROF

16. JOANA CRISTINA GONÇALVES CARVALHO

Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos – STEC

17. MARIA DAS DORES OLIVEIRA TORRES GOMES

Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal – FESAHT e Conselho Nacional da CGTP-IN

18. MARIA DE FÁTIMA MARQUES MESSIAS

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro – FEVICOM e Comissão Executiva do Conselho Nacional da CGTP-IN

19. MARIA ETELVINA LOPES ROSA RIBEIRO

União dos Sindicatos do Distrito de Leiria - USDL e Conselho Nacional da CGTP-IN

20. MARIA GRACIETE MARTINS DA CRUZ

Comissão Executiva e Secretariado do Conselho Nacional da CGTP-IN

21. MARIA JOSÉ DE JESUS FERNANDES MADEIRA

União dos Sindicatos do Algarve – USAL

22. MARIA JOSÉ GOMES AFONSECA ALVES

União dos Sindicatos da Região Autónoma da Madeira – USAM

23. MARIA LUÍSA PEREIRA CORDEIRO

CGTP-IN/Açores e Conselho Nacional da CGTP-IN

24. MARIA MANUELA ANTUNES DA SILVA DE ASSUNÇÃO

União dos Sindicatos do Distrito de Évora – USDE

25. MARIA TERESA CYRNE DUARTE

Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Financeira – SINTAF

26. MARISA ROSÁRIO TALHAS MACEDO RIBEIRO

União dos Sindicatos do Porto – USP

27. PATRÍCIA MARIA MARQUES TEIXEIRA

União dos Sindicatos de Setúbal – USS

28. PAULA DOS ANJOS PARDAL BRAVO

Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais – FNSTFPS

29. PAULA MANUELA DOMINGOS PEDRAS CALADO

União dos Sindicatos do Norte Alentejano – USNA

30. PAULA MARIA SOARES ROSA

União dos Sindicatos de Aveiro – USA

31. RAQUEL DURÁN GALLEGO

União dos Sindicatos de Braga – USB

32. ROSA MARIA ALMEIDA BARRETO VIEIRA

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas – STAD

33. VANDA ISABEL COSTA FIGUEIREDO

Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins – STAL

34. ZORAIMA ARMINDA CLEMENTE CRUZ PRADO

Sindicato dos Enfermeiros Portugueses – SEP



VALORIZAR O TRABALHO EFFECTIVAR A IGUALDADE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
ENTRE MULHERES E HOMENS