



**CONFERÊNCIA
NACIONAL DA
CIMH/CGTP-IN**
2 JUNHO 2017-LISBOA

PLANO DE ACCÇÃO 2017/2021

CIMH
COMISSÃO IGUALDADE
MULHERES E HOMENS



**VALORIZAR O TRABALHO
EFECTIVAR A IGUALDADE**

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	3
CAPÍTULO I	
VALORIZAR O TRABALHO – EFECTIVAR A IGUALDADE	6
1.1. O contributo e a luta da CGTP-IN e dos trabalhadores pela igualdade.....	6
1.2. A participação das trabalhadoras e o papel da organização sindical específica.....	7
1.3. A acção sindical integrada pela igualdade aos diversos níveis da intervenção sindical.....	8
1.4. O papel da acção reivindicativa e da contratação colectiva.....	9
1.5. As funções sociais do Estado e a efectivação da Igualdade.....	9
1.6. O combate aos retrocessos da igualdade no trabalho e na vida.....	10
CAPÍTULO II	
O DIREITO AO TRABALHO E À ESTABILIDADE NO EMPREGO	14
CAPÍTULO III	
A VALORIZAÇÃO DOS SALÁRIOS E A IGUALDADE SALARIAL ENTRE MULHERES E HOMENS	16
CAPÍTULO IV	
A ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO E O DIREITO À CONCILIAÇÃO COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL	19
CAPÍTULO V	
A MELHORIA E A DIGNIFICAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO	21
5.1. A função social da maternidade e da paternidade e a efectivação dos seus direitos	21
5.2. O combate à repressão e a eliminação do assédio/tortura psicológica no trabalho.....	24
5.3. A luta contra a intensificação dos ritmos de trabalho, a prevenção e combate à sinistralidade e às doenças profissionais das trabalhadoras.....	26
CARACTERIZAÇÃO E DADOS SOBRE A SITUAÇÃO ACTUAL DAS MULHERES EM PORTUGAL	29
(emprego, precariedade, salários, horários, natalidade, desemprego, desigualdades, pobreza)	

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 – EFECTIVAR 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, nº1, 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*.

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).

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

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.

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;**

² Boletim Estatístico, do Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MSESS), Fevereiro de 2017

- ✓ 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 miséria, 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 **umentar 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.

³ Inquérito à Fecundidade - 2013, INE

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 multissetoriais, 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 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.

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.

⁴ Artigo 29º do Código do Trabalho

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

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.

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.

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 da 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. (...).”

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).

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.”*

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.

⁸ Idem.

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.

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 músculo-esqueléticas e outras;
- ✓ 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, precariedade, 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

	Sexo	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 <i>das quais:</i>	HM	1 128,3	24,5	
	H	788,4	33,4	
	M	339,9	15,1	30,1
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 <i>dos quais:</i>	HM	3 158,6	68,6	
	H	1 362,1	57,7	
	M	1 796,5	80,1	56,9
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.

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%).

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.

TPCO segundo o sector de actividade principal, por tipo de contrato de trabalho, 2016

Unidade: Milhares de indivíduos

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

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

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-de-obra 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.**

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.

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.,E QUIPA	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
<i>subtotal</i>	<i>1311721</i>	<i>1225932</i>	100,0	100,0	<i>1136408</i>	<i>804351</i>	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.

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.,E QUIPA	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.

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 4º 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.

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.

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.

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.

17 Fonte: Eurostat, Labour Cost Survey e Labour Cost Index

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
Total				
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.

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.

¹⁸ Fonte: Eurostat, Labour Force Survey (INE, Inquérito ao Emprego). Dados de 2015.

¹⁹ Considerando o emprego total.

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.

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.

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 subocupação 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 subempregadas 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 subocupação 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, subempregados e inactivos indisponíveis.

Em 2013, o ano com mais desemprego, a taxa real de desemprego e subocupação 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,% nesse ano).

Atingiu o auge em 2014, com 65,2%.

Indicadores sobre 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	1 103,2	1 345,2	1 418,9	1 271,6	1 168,9	1 057,8
	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.

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.

21 Não se consideraram os subempregados porque estão a trabalhar, embora menos horas do que desejam.

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.

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.

22 Anuário Estatístico de Portugal 2015, INE. Último ano disponível.

23 Idem.

24 *Gender gap in pensions in the UE*

25 Últimos dados.

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.

Gabinete de Estudos Sociais (GES) da CGTP-IN
Maio 2017

2Junho2017