



a **CONFERÊNCIA
NACIONAL**
DA **CIMH**

IGUALDADE NO TRABALHO | LIBERDADE NA VIDA

TEMPO DE LUTA. FUTURO DE PAZ.

ORGANIZAR PARA AVANÇAR!

CIMH
COMISSÃO IGUALDADE
MULHERES E HOMENS



5 DE JUNHO . 2025 . LISBOA



A large, stylized number '9' rendered in a thick, black, brush-stroke style. The top of the '9' is a thick, curved stroke, and the bottom is a thinner, more dynamic stroke that tapers and ends in a small black dot.

a CONFERÊNCIA
NACIONAL
DA **CIMH**

IGUALDADE NO TRABALHO | LIBERDADE NA VIDA

TEMPO DE LUTA. FUTURO DE PAZ.

ORGANIZAR PARA AVANÇAR!

[FICHA TÉCNICA]

TÍTULO	Igualdade no trabalho. Liberdade na vida. Tempo de luta Futuro de paz <i>Organizar para avançar!</i>
AUTOR	9ª Conferência Nacional da CIMH/CGTP-IN 5 de Junho de 2025 Lisboa
IMPRESSÃO	Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens – CIMH/CGTP-IN
TIRAGEM	ACD PRINT, S.A.
DATA	250 exemplares
ISBN	Outubro 2025
DEPÓSITO LEGAL	978-989-8430-35-9
	555249/25

[ÍNDICE]

INTERVENÇÃO DE ABERTURA

Fátima Messias (Coordenadora da CIMH/CGTP-IN)	07
Intervenção de Ana Costa (STT)	11
Intervenção de Jorge Ferreira (STAD)	13
Intervenção de Célia Portela (USLisboa e DN CIMH)	15
Intervenção de Elisa Mendonça (USAMadeira)	18
Intervenção de Joana Rodrigues (STEC e DN CIMH)	20
Intervenção de Andrea Araújo (CESP e DN CIMH)	23
Intervenção de Ilda Bernardo (USGuarda)	26
Intervenção de Elsa Dores (USBeja)	28
Intervenção de Emmanuel da Luz (USAlgarve)	31
Intervenção de Elisabete Gonçalves (FNSTFPS e DN CIMH)	33
Intervenção de Albertina Pena (SPGL)	35
Intervenção de Amélia do Rosário (STFPSC)	37
Intervenção de Elson de Oliveira (USLisboa)	39
Intervenção de Gina Pereira (SITE N)	42
Intervenção de Bruno Boaventura (STFPSSRA)	44
Intervenção de Sandra Valverde (CESP)	46
Intervenção de Carolina Ribeiro (SEP)	49
Intervenção de Benvinda Borges (STAL)	52
Intervenção de Nuno Monteiro (SIESI)	55
Intervenção de Manuela Silva (SPN)	57
Intervenção de Helena Barbosa (STARQ)	59
Intervenção de Nuno Matos (SINTAF)	61
Intervenção de Joana Dias (USAveiro)	63
Intervenção de Beatriz Pinto (Interjovem)	66
Intervenção de Zoraima Prado (SEP e DN CIMH)	70
Intervenção de Filomena Correia (Sind. Têxteis Centro)	73
Intervenção de Carla Coelho (SITE CSRA)	75
Intervenção de Etelvina Ribeiro (USDLeiria e DN CIMH)	78
Intervenção de Luísa da Paixão (SPM)	81
Intervenção de Catarina Teixeira (FENPROF)	83

Intervenção de Hélder Pires (FIEQUIMETAL e DN CIMH)	86
Intervenção de Sandra Mendes (SPRA)	88
Intervenção de Alexandra Silva (SITAVA)	89
Intervenção de Lídia Silveira (USAHeroísmo)	90
Intervenção de M^a José Monteiro (STAD)	92
Intervenção de M^a das Dores Gomes (FESAHT e DN CIMH)	94
Intervenção de M^a José Afonseca (Zita) (USAM e DN CIMH)	96
Intervenção de Otília Pedro (CESP)	99
Intervenção de Carmem Melro (STAL)	102
Intervenção de Sandra Barão (SPGL)	104
Intervenção de Sandra Barata (SITE CN)	106
Intervenção de Glória Pereira (Sind. Hotelaria Sul)	109
Intervenção de Filipe Marques (CN e DN CIMH)	111

INTERVENÇÃO DE ENCERRAMENTO

Tiago Oliveira (Secretário-geral da CGTP-IN)	114
---	------------

RELATÓRIO DE ACTIVIDADES | Mandato 2021/2025

Nota Introdutória	124
I. Órgãos, sindicalização e organização	126
II. Acção sindical integrada na vertente da igualdade (ASIVI)	127
III. Semana da Igualdade e Dia Internacional da Mulher	131
IV. Igualdade salarial e remuneratória	134
V. Horários de trabalho dignos e conciliação com a vida familiar e pessoal	137
VI. Direitos de maternidade e de paternidade	140
VII. Assédio laboral	142
VIII. Saúde e combate às doenças profissionais das mulheres trabalhadoras	143
IX. Eliminação da violência contra as mulheres	145
X. A luta pela igualdade em sectores profissionais específicos	146
XI. Outras participações, projectos e iniciativas	147

PLANO DE ACÇÃO | Mandato 2025/2029

INTRODUÇÃO	152
-------------------	------------

CAPÍTULO I

IGUALDADE NO TRABALHO – LIBERDADE NA VIDA

1.1. O contributo e a luta da CGTP-IN e dos/as trabalhadores/as pela igualdade	158
1.2. A participação das trabalhadoras e o papel das Comissões para a Igualdade	160
1.3. A acção sindical integrada pela igualdade	161

1.4. O papel da acção reivindicativa e da contratação colectiva no progresso da igualdade	162
1.5. As funções sociais do Estado, os Serviços Públicos e a efectivação da igualdade	162
1.6. O combate à ofensiva ideológica e aos retrocessos da igualdade no trabalho e na vida	167
1.7. A defesa dos direitos, liberdades e garantias, contra a intimidação e a repressão	171
1.8. A luta pela paz, a defesa do ambiente e o equilíbrio ecológico	173

CAPÍTULO II

O DIREITO AO TRABALHO E À ESTABILIDADE NO EMPREGO	175
--	------------

CAPÍTULO III

O AUMENTO DOS SALÁRIOS E A IGUALDADE SALARIAL E REMUNERATÓRIA ENTRE MULHERES E HOMENS	179
--	------------

CAPÍTULO IV

A ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO E O DIREITO À CONCILIAÇÃO COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL	183
---	------------

CAPÍTULO V

A MELHORIA E A DIGNIFICAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO	189
--	------------

5.1. A efectivação da função social da maternidade e de paternidade	190
5.2. O combate ao assédio laboral, à exploração e à violência patronal	194
5.3. A prevenção e combate às doenças profissionais das trabalhadoras	195
5.4. A eliminação de todas as formas de discriminação e violência contra as mulheres	200

SITUAÇÃO ACTUAL DAS MULHERES TRABALHADORAS EM PORTUGAL	203
---	------------

1. Emprego e Precariedade	204
2. Salários e desigualdades salariais	207
3. Horários de trabalho e conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal	209
4. Natalidade, fecundidade e gozo de licenças parentais	212
5. Desemprego	214
6. Protecção social	216

7. Apoio à infância	218
8. Cuidadores/as informais	221
9. Habitação	222
10. Pobreza	224

LINHAS PRIORITÁRIAS DE INTERVENÇÃO 2025/2029 227

MOÇÃO *TEMPO DE LUTA. FUTURO DE PAZ* 232

RESOLUÇÃO *AS FUNÇÕES SOCIAIS DO ESTADO
E A CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA* 234

RESOLUÇÃO *AUMENTAR SALÁRIOS | REDUZIR HORÁRIOS |
ORGANIZAR PARA AVANÇAR!* 236

**DIRECÇÃO NACIONAL DA CIMH/CGTP-IN
– MANDATO 2025/2029** 239



Vídeo de Abertura da 9.ª Conferência:
<https://youtu.be/7GSxniRIKa0>

[INTERVENÇÃO DE ABERTURA]



FÁTIMA MESSIAS
(Coordenadora da CIMH)

Saudamos os nossos convidados e convidadas, delegadas e delegados e, por vosso intermédio, os homens e mulheres trabalhadoras que, com os Sindicatos da CGTP-IN, resistem e lutam pela melhoria das suas condições de vida e de trabalho e por um Portugal de progresso e de justiça social.

Saudação extensiva às camaradas que agora saem da Comissão, às que permanecem e às que passarão a integrar este colectivo, onde a discussão, a reflexão e a intervenção, são suportadas pela amizade, a solidariedade e o compromisso de luta pela efectivação da igualdade de direitos entre mulheres e homens no trabalho e na vida.

Saudamos, ainda, as trabalhadoras e trabalhadores da CGTP-IN que, com o seu empenho, estão a contribuir decisivamente para o bom funcionamento desta Conferência.

Assim como todos os que estão a acompanhar os trabalhos à distância e em directo.

A 9.ª Conferência Nacional da CIMH é um momento alto de um processo assumido há muitos anos pela CGTP-IN e que tem contado com a participação entusiasta de várias gerações de mulheres sindicalistas, muitas aqui presentes e que saudamos de forma particular, considerando o contributo que deram para a construção, consolidação e credibilização desta área de trabalho, junto das trabalhadoras e da sociedade.

Que esta seja uma Conferência onde se sinta o pulsar de quem conhece e vive os problemas, que apresenta propostas para os resolver e que valoriza os resultados positivos alcançados, aos diversos níveis da nossa intervenção.

Uma Conferência que articule a denúncia com a reflexão e a acção, para valorizar e dignificar o papel das mulheres no mundo do trabalho e no desenvolvimento do país.

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

A discriminação das mulheres nos locais de trabalho, no sector privado e no sector público, é inseparável do nivelamento por baixo das relações de trabalho e da exploração de todos, independentemente do género.

A luta pela igualdade é, por isso, indissociável do confronto de classe.

Para nós, a igualdade tem uma relação directa com a harmonização social no progresso.

Para eles, a igualdade é baseada no princípio da harmonização no retrocesso, como aconteceu, por exemplo, com o nivelamento da idade de reforma das mulheres dos 62 para os 65 anos de idade, no tempo do PSD/Cavaco Silva.

Há, pois, uma diferente concepção de igualdade: igual na expressão, diferente no conteúdo.

A verdade é que as condições de vida das trabalhadoras têm-se agravado com o custo de vida crescente, com o acesso à habitação cada vez mais dificultado e com os serviços públicos a degradarem-se por opção e acção deliberada dos sucessivos governos.

É este o estado a que chegámos:

- » Quase 600 mil mulheres têm vínculos de trabalho precários. Ou seja, ganham, em média, menos 20% do que os trabalhadores permanentes, para além das discriminações salariais de que são alvo, caem mais rapidamente no desemprego e têm menor acesso às prestações, dada a insuficiência ou irregularidade dos seus descontos (pois mais de metade têm contratos de trabalho inferiores a 1 ano) e estão cada vez mais sujeitas à pobreza.
- » Cerca de 1 milhão de mulheres ganha no máximo um salário base bruto de 1.000 euros por mês e são a maioria que recebe o salário mínimo nacional.
- » Quase 800 mil mulheres trabalham ao Sábado; cada vez mais por turnos e em duplos empregos.
- » Sem os apoios sociais, o risco de pobreza alcançaria os 88% entre as mulheres reformadas e os 18% entre as mulheres trabalhadoras.

São também as mulheres que recebem menos que os homens, apesar de terem habilitações académicas superiores; perdem o emprego ou não têm o contrato renovado por estarem grávidas; constituem a larga maioria das

famílias monoparentais; trabalham em sectores e profissões mais mal remuneradas e com horários longos e desregulados.

São elas que cuidam das crianças e dos idosos, com salários de miséria, sem formação, nem evolução profissional.

Estão em minoria nos cargos de poder e de tomada de decisão.

São também elas que gastam mais horas no trabalho não remunerado (tarefas domésticas e de cuidado) e nos transportes públicos, que sofrem mais de doenças profissionais, de exaustão e de problemas de saúde mental.

São a maioria das vítimas de assédio laboral, de violência doméstica e de redes de prostituição.

São penalizadas no acesso à saúde materno-infantil pelo encerramento de maternidades e serviços de obstetrícia.

Nas empresas e serviços, são cada vez mais discriminadas e descartadas, por um patronato que as encara como potenciais "absentistas": ou seja, quando são novas, têm filhos para cuidar; quando são mais velhas, têm pais e netos para tratar.

Estão na mira das forças conservadoras e de extrema direita que, cada vez mais se expressam através de um discurso de ódio contra as mulheres e as suas conquistas.

Exemplo recente, foi o anúncio televisivo contra o aborto, que para além de ser grotesco, insultuoso e ofensivo para todas as mulheres, é de uma desonestidade, preconceito e de uma hipocrisia moral abjecta.

Isto não é liberdade de expressão, como alguns quiseram fazer passar, mas sim um ataque inadmissível à liberdade individual de cada mulher de poder decidir sobre o seu corpo e sobre a sua própria vida.

Criminalizar o aborto é uma forma indirecta de feminicídio, que se comprova pelo facto de que desde que se legalizou a IVG em Portugal não só os abortos diminuíram, como nunca mais morreram mulheres por abortos clandestinos, nem comprometeram a sua saúde e fertilidade.

Os tempos que se avizinham vão exigir muito mais de nós, no plano da disponibilidade, mas também do ponto de vista do estudo, da reflexão, da proposta, da intervenção e da luta.

Parafraseando uma lutadora de longa data aqui presente nesta Conferência:

"Do muito que aprendemos sobre a construção e a desejável concretização da igualdade entre homens e mulheres, ao longo de 50 anos de vitórias e derrotas, podemos concluir que o caminho é lento e cheio de dificuldades: velhas e novas, previsíveis e inesperadas".

E nós acrescentamos que, apesar de tudo, resistimos e não desistimos e continuaremos a lutar pela igualdade, em todas as suas dimensões, entre homens e mulheres.

Caminhamos em direcção ao cinquentenário da Constituição, expressão máxima de afirmação da República Portuguesa como Estado democrático baseado no respeito e na garantia dos direitos e liberdades fundamentais.

Ao contrário do que alguns defendem, nós não precisamos da revisão da Constituição.

O que precisamos é de combater e travar a legislação que subverte a Constituição!

O que exigimos é a concretização da Constituição!

Num quadro político em que o Governo e o capital procuram intensificar a mercantilização das relações de trabalho e transformar a Segurança Social e o Serviço Nacional de Saúde em áreas de negócio, é hora de promover uma mobilização geral dos trabalhadores pela defesa e afirmação do direito de greve, dos serviços públicos e das funções sociais do Estado.

Por isso, hoje mais do que nunca, a nossa ligação ao local de trabalho tem de se intensificar e aprofundar.

Os locais de trabalho não podem ser espaços vedados ao exercício dos direitos individuais e colectivos dos trabalhadores. A liberdade sindical é um pilar estruturante da participação cívica e da democracia política, económica, social e cultural.

Queremos e vamos ter de chegar mais longe para afirmar a liberdade sindical e assegurar a efectivação da igualdade e dos direitos laborais e sociais.

Mais do que compartimentar, este é o tempo de unificar a nossa acção.

A intervenção dos sindicatos da CGTP-IN é essencial para afirmar o trabalho como um elemento estruturante da dignificação do ser humano.

Ele é intrínseco da sua valorização pessoal, do bem-estar das famílias, da sua intervenção na sociedade, do contributo para o desenvolvimento do país.

O que os trabalhadores e as trabalhadoras necessitam é de horários humanizados que lhes permitam ter tempo para viver e acompanhar os filhos. E não de "creches de 24 horas", que mais não são, do que depósitos para colocar crianças, enquanto os pais são sujeitos a horários longos, desfasados e desregulados.

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

A economia pode e o Governo e as empresas têm obrigação de assegurar mais direitos laborais e sociais, pagar melhores salários e acabar com as discriminações, reduzir os horários e limitar o trabalho por turnos, alargar as licenças de apoio à família, combater os riscos psicossociais, criminalizar as práticas de assédio e inverter o ónus da prova.

Este é o tempo em que precisamos de unir e juntar forças para defender a democracia, a Constituição, o direito de trabalho e afirmar a igualdade como um direito humano fundamental para o desenvolvimento da sociedade e para a justiça social.

É este o nosso tempo para lutar e defender a liberdade, a igualdade e a paz!

VIVA A 9.ª CONFERÊNCIA NACIONAL DA CIMH!
VIVA A CGTP-IN!
A LUTA CONTINUA!



ANA COSTA
(STT)

Em nome do STT – Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual, saúdo a 9.ª Conferência da CIMH.

Quero trazer para esta discussão um tema urgente e estrutural: a desigualdade de género no sector audiovisual em Portugal.

É inegável que a precariedade laboral é uma realidade transversal neste meio. Afecta técnicos, argumentistas, realizadores, produtores – homens e mulheres. Os vínculos instáveis, os horários imprevisíveis e os baixos salários são, para muitos, o pão-nosso de cada dia. E esta instabilidade é, sem dúvida, um dos principais factores de *stress* que enfrentamos no trabalho.

Mas a verdade é que a precariedade não é neutra em termos de género.

As mulheres ganham menos, têm mais dificuldade em progredir na carreira e continuam a estar sub-representadas em cargos de chefia. Esta desigualdade é estrutural e penaliza de forma ainda mais dura as mulheres que são mães.

Para ilustrar isto, trago-vos três casos concretos de mulheres trabalhadoras da empresa onde trabalho – a WTPlay – que foram discriminadas por serem mulheres – e por serem mães.

Primeiro caso:

Uma colega, mãe solteira, regressou ao trabalho após a licença de maternidade e deparou-se com uma redução salarial: foi-lhe retirado o prémio de função, cerca de 200 euros mensais. Pediu, como prevê a lei, a flexibilidade de horário com folgas fixas, por ter uma criança com menos de 12 anos. A empresa recusou. Esta trabalhadora viu-se obrigada a recorrer à CITE, que lhe deu razão. Mas a vingança patronal permanece: foi penalizada economicamente por exercer um direito enquanto mãe.

Segundo caso:

Outra colega, com duas crianças pequenas, fez o mesmo pedido: horário flexível, com folgas aos fins-de-semana e feriados. A empresa voltou a re-

cusar, mesmo depois de nova deliberação da CITE favorável à trabalhadora. E mais: a entidade patronal passou a escalá-la para trabalhar aos feriados, alegando que o horário fixo das 9h às 18h podia ser distribuído por qualquer dia da semana – incluindo sábados, domingos e feriados. Além disso, após 20 anos a trabalhar no projecto da RTP, foi retirada e colocada noutra, sem o seu consentimento. Sucederam-se as queixas à ACT, os officios para a empresa, mas até agora a situação não está resolvida.

E, por fim, o meu caso:

Fui transferida de projecto – e de local de trabalho – sem o meu acordo, por ter mobilizado e organizado uma greve por melhores salários e condições de trabalho. Fui colocada no canto de uma sala, com pouquíssimas tarefas atribuídas, durante um ano inteiro. Enquanto trabalhadora-estudante, fui alvo de assédio administrativo, com insistentes *e-mails* a exigirem comprovativos de assiduidade a que a lei não obriga – até que tive de recorrer à ACT para que cessassem. E, num universo de 60 trabalhadores com folgas rotativas, sou a única que não recebe subsídio de turno. Porquê? Por ser mulher, por ser sindicalista, por ter voz.

Estes exemplos não são excepções. São o espelho de uma realidade profundamente desigual. São histórias de mulheres que viram os seus direitos laborais ignorados, os seus salários reduzidos e as suas vidas profissionais desestabilizadas – apenas por exercerem direitos fundamentais: o direito à maternidade, à conciliação entre a vida pessoal e profissional, à acção sindical.

Por isso, deixo aqui um apelo claro:

A luta pela igualdade de género não pode ser dissociada da luta contra a precariedade.

Defender os direitos das mães não é um luxo – é uma urgência.

E garantir que todas as trabalhadoras e todos os trabalhadores são tratados com justiça e dignidade, é uma responsabilidade colectiva.

Só assim construiremos um sector audiovisual mais justo, mais humano e verdadeiramente inclusivo.



JORGE FERREIRA
(STAD)

É com muito gosto que participo nesta Conferência da CGTP, na qualidade de dirigente sindical do STAD.

Sabemos que graças à luta organizada dos trabalhadores foram alcançados progressos.

Há hoje mais mulheres no mercado de trabalho e mais mecanismos legais para combater a discriminação. Mas também sabemos que a igualdade plena ainda está longe de ser uma realidade concreta. Persistem diferenças salariais injustificáveis, desigualdades no acesso a cargos de chefia.

As mulheres continuam a estar na linha da frente das profissões mais mal remuneradas e com menor protecção social. E se falarmos de precariedade, sabemos que ela atinge com força redobrada quem já está mais vulnerável: as mulheres trabalhadoras.

No sector da Vigilância privada, esta realidade é ligeiramente diferente.

Em termos salariais não existe diferença no sector e as mulheres desempenham todas as funções que antigamente eram exclusivas dos homens.

No nosso sector a injustiça de turnos longos, em horários nem sempre regulados, muitas vezes sem pausas, com salários baixos é transversal a ambos os géneros. Porém, não podemos rejeitar a ideia de que a Vigilância é, ainda hoje em dia, considerada uma profissão masculina e por essa razão, não é fora do comum que as mulheres, dentro do nosso sector, enfrentem assédio moral e sexual, sendo estereotipadas.

Camaradas, a luta pela igualdade de género não só é uma luta sindical, como também é uma luta pela justiça social!

O STAD tem estado na linha da frente desta batalha.

Defendemos a valorização das profissões marcadas pela presença feminina, exigimos transparência salarial, acesso igual a formação e condições dignas de trabalho iguais para homens e mulheres.

E como falar de desigualdade de género sem mencionar a maternidade? Não podemos aceitar que as mulheres sejam discriminadas no mercado de trabalho devido à maternidade e que tenham medo de serem consideradas

menos produtivas ou de perderem o emprego se ficarem de licença ou faltarem para acompanhar os seus filhos.

Mas também olhamos para o futuro com clareza.

Sabemos que os riscos estão aí: a automação, a subcontratação, a flexibilização selvagem dos horários, tudo isto ameaça não só o emprego, mas também os direitos conquistados com décadas de luta.

É por isso que temos de reforçar a nossa organização, o nosso sindicalismo de base, a nossa acção nos locais de trabalho.

Temos de estar cada vez mais atentos às questões de género, da negociação colectiva com cláusulas específicas para a igualdade, e reforçar a proximidade das mulheres trabalhadoras — escutando, representando e lutando lado a lado com elas.

A igualdade não se alcança com boas intenções, nem com campanhas de *marketing* das empresas. Alcança-se com acção concreta, colectiva e firme, com leis justas, mas acima de tudo, com vontade política e luta organizada.

Camaradas, num país verdadeiramente desenvolvido, nenhuma mulher pode ser penalizada por ser mãe.

Nenhuma trabalhadora deve ter medo de denunciar assédio.

Nenhuma mulher pode ser discriminada e nenhum sindicato pode ficar indiferente à desigualdade!

A igualdade de género é um pilar da democracia no trabalho. É também uma questão de dignidade. Que esta nossa Conferência seja mais um passo nesse caminho.

Com unidade, com coragem e com determinação, vamos continuar a lutar por um mundo do trabalho mais justo, mais igualitário e mais humano.

Viva o STAD!

Viva a CGTP!

A luta continua!



CÉLIA PORTELA
(USLisboa e DN CIMH)

As mulheres trabalhadoras vivem uma situação particularmente difícil no nosso país, que é indissociável das condições de trabalho e da falta de infraestruturas sociais de apoio à família públicas e de qualidade.

A ausência de trabalho ou de emprego estável e com direitos, salários que garantam a sua autonomia e independência, bem como a dificuldade no acesso a habitação condigna, são alguns dos factores que contribuem para que muitas mulheres trabalhadoras tenham de voltar para casa dos pais ou então tenham de optar por dividir casa, mesmo com filhos a cargo.

Como se já não bastasse a agonia permanente de fazer o dinheiro esticar até ao final do mês, soma-se o *stress* permanente dos horários praticados em muitas empresas que impedem a conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar.

As alterações da legislação laboral efectuadas pelos sucessivos governos do PS e do PSD/CDS vieram agravar a situação, com a introdução do banco de horas e adaptabilidades, que têm repercussões negativas na saúde física e mental das mulheres trabalhadoras.

É que para além dos longos horários praticados em Portugal, tem vindo a aumentar o número de trabalhadoras e trabalhadores a trabalharem por turnos, à noite e ao fim-de-semana.

A origem do problema está, por um lado, no incumprimento da lei (laboração contínua em sectores onde não faz qualquer sentido) e por outro, na generalização do trabalho por turnos e nocturno.

A grande maioria das trabalhadoras sente-se exausta, sem tempo para descansar, nem dinheiro para poder dar aos filhos o acesso à cultura, ao desporto, mas também tempo de qualidade.

Quando as crianças estão a passar mal, imagine-se o sofrimento dos pais, os tais pais ausentes que não conseguem dar aos filhos o afecto e acompanhamento necessário, a alimentação equilibrada, uma habitação confortável,

um sono tranquilo, sem tempo para brincar com eles, de irem ver o espectáculo ou o jogo...

O agravamento das condições socioeconómicas das mães e dos pais não são favoráveis ao aumento da natalidade e, por isso, a sociedade portuguesa está a perder a capacidade de renovar as gerações.

As mulheres não são um grupo homogéneo.

Temos situações dramáticas com as famílias monoparentais, constituídas maioritariamente por mulheres a quem lhes são retiradas as crianças por não terem condições económicas ou habitação.

Exigem-se políticas públicas que ponham cobro à privação de habitação!

A falta de infraestruturas sociais de apoio à família é gritante, nomeadamente nas grandes cidades.

Não podemos ficar indiferentes aos números que foram divulgados recentemente e que revelam que *quase sete em cada dez crianças pobres não conseguem uma vaga na creche*.

E não podemos aceitar que soluções apontadas como "amigas da conciliação" sejam as chamadas "creches de 24 horas"!

A pergunta que se coloca é: uma creche nocturna é boa para as crianças? É saudável e dá segurança mudar as rotinas de dormir consoante a rotação dos horários dos pais?

Não, não é! Prejudica o saudável desenvolvimento e crescimento das crianças e desregula os horários das mães e dos pais à vontade dos interesses patronais.

A solução passa, sobretudo, pelo emprego com direitos, pela valorização dos salários, por horários de trabalho regulados, que assegurem a efectiva articulação, para aumentar a natalidade e travar o declínio demográfico.

Os pais precisam de ter horários regulados e creches perto da residência para um bom acompanhamento, contribuindo para o desenvolvimento integral e o bem-estar das crianças. A creche é um direito das crianças!

É urgente combater a política de direita, que é a principal responsável pela crescente limitação dos direitos de maternidade e de paternidade, com reflexos na quebra de natalidade. Este é um problema social que coloca em risco a sustentabilidade do país.

E os mais idosos como estão? Onde ficam?! Quando muitos deles não têm pensões que cheguem para pagar os medicamentos ou alimentarem-se adequadamente, quanto mais pagarem centros de dia ou lares, crescentemente privados e inacessíveis, enquanto o Estado, através dos sucessivos governos, se desresponsabiliza da sua função social de protecção na infância e na velhice, como consagrado na Constituição.

Mais uma vez são as mulheres – filhas, noras – que abdicam do seu trabalho, das suas carreiras, para fazer face à falta de infraestruturas sociais que têm de ser públicas e acessíveis, invertendo a sua transferência subsidiada para o sector privado e social.

Todos estes factores contribuem para colocar as mulheres numa situação de maior vulnerabilidade com repercussões ao longo da sua vida.

Esta é uma luta de todos, mulheres e homens, daí a importância de alteração de políticas e de mentalidades, pois o dever do cuidado à família ainda é entendido como uma função das mulheres, apesar da evolução positiva na partilha das licenças parentais e na divisão das tarefas domésticas e no cuidado dos filhos, entre homens e mulheres, que importa valorizar.

É fundamental intensificar a luta pelo aumento dos salários, pela redução dos horários de trabalho e pelo direito ao horário flexível, sem intimidações e chantagens por parte das entidades patronais.

A nossa luta é contínua e precisa de ser reforçada, alargando e ampliando, no plano legislativo, a intervenção efectiva dos organismos consultivos e inspectivos, nomeadamente da CITE e da ACT.

Reconhecer a igualdade exige a promoção de políticas que valorizem os trabalhadores e as trabalhadoras, que assegurem o direito à conciliação do trabalho com a vida familiar e pessoal, que garantam mais investimento público em equipamentos e serviços sociais de apoio à família, na construção de um futuro melhor no nosso país para mães, pais e crianças.

VIVA A 9.ª CONFERÊNCIA DA CIMH!
VIVA A CGTP-IN!



ELISA MENDONÇA
(USAMadeira)

Falar da igualdade hoje, na Madeira, não é repetir chavões – é gritar por justiça. Porque a realidade grita connosco: em 2021, as mulheres trabalhadoras na nossa Região ganhavam, em média, 161 euros a menos por mês do que os homens. Isto não é um detalhe! Isto é um roubo legalizado da força de trabalho das mulheres. E digam o que disserem, é discriminação de classe e de género.

E enquanto as mulheres avançam – com mais formação, mais qualificações, mais presença no mercado de trabalho – a desigualdade insiste e persiste. Porquê? Porque o sistema não está feito para que as mulheres cheguem ao topo. Está feito para que sirvam de mão-de-obra barata, descartável e silenciosa.

Mas silêncio é algo que não vamos permitir!

Violência e exploração: duas faces da mesma moeda. Sabem quantas vítimas de violência doméstica existiram na Madeira em 2023? Mais de 1.100 vítimas. Um aumento de 9,5% face ao ano anterior e 72% destas vítimas eram mulheres.

Não é coincidência. A violência no lar, no trabalho, na rua – é o mesmo sistema a funcionar como sempre funcionou: a desvalorizar, a humilhar, a controlar os corpos e as vidas das mulheres.

Direitos atropelados todos os dias. No local de trabalho, os atropelos são constantes. O direito à amamentação é desvalorizado. “Depois de um ano é baboseira” – dizem os patrões. Pressionam as mulheres a abdicar de uma hora de amamentação a que têm direito. As consultas médicas? Têm de ser repostas. As horas extra? “É voluntariado” – dizem.

Voluntariado?! Ninguém no seu posto de trabalho, está por caridade. Estamos a vender a nossa força de trabalho, e como tal, temos direito a cada direito conquistado com décadas de luta sindical.

E não! As mulheres não têm de provar nada a ninguém. Têm de ter coragem para reivindicar. E nós, movimento sindical, temos a obrigação de estar do lado delas – sem hesitações.

Sindicalismo de combate: com mulheres e homens na rua. Precisamos de um sindicalismo interventivo, presente no chão das fábricas, nos corredores dos hospitais, nas escolas, nos supermercados. Não queremos um sindicalismo de secretária, de telefonemas e cafés com a concertação social. Queremos um sindicalismo de punho cerrado, na porta da empresa, de megafone e nas várias formas de luta.

É urgente a sindicalização de mulheres. Actualmente, 59% dos dirigentes sindicais são mulheres, mas só representam 39% dos sindicalizados em todo o país.

Falta-nos mobilizar. Falta-nos criar espaços de debate e formação dentro dos nossos sindicatos. Ou trazemos as mulheres para o centro da luta ou perdemos metade da nossa força.

A luta constrói direitos!

Hoje em dia, qualquer trabalhador assina um contrato com subsídio de Natal, de férias, com protecção da maternidade. E alguns até acham que isso é generosidade das empresas.

Não é, nunca foi. São conquistas arrancadas com greves, com perseguições, lágrimas e coragem. Por mulheres e homens que souberam levantar a voz quando o mundo os queria calar.

Camaradas, não há neutralidade quando se trata da dignidade de quem trabalha. Ou estamos do lado da exploração ou estamos do lado da luta. E o nosso lado é o da luta!

Vamos à luta, com coragem, com organização e com consciência de classe.

Porque sem mulheres não há revolução. E sem sindicalismo combativo, não há justiça social.

Viva a igualdade que se constrói com luta e não com promessas!

VIVA A USAM!

VIVA A CGTP-IN!



JOANA RODRIGUES
(STEC e DN CIMH)

Em nome do STEC – Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo CGD começo por saudar esta 9.ª Conferência da Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens da CGTP-IN e todos os delegados e convidados aqui presentes.

A CGD, o nosso banco público, que no próximo ano completa 150 anos de existência, vive tempos complexos. Insensíveis aos alertas do Sindicato e às tomadas de posição de autarquias e grupos de cidadãos, pela perda de acesso a serviços bancários básicos, as sucessivas Administrações, “sob o chapéu da tutela”, encerraram, desde 2012, mais de 300 balcões e dispensaram cerca de 4.000 trabalhadores.

Numa altura em que os lucros da banca ascendem a mais de 13 milhões de euros, por dia, a CGD apresentou o maior lucro de sempre, um lucro histórico no valor de 1,74 mil milhões de euros em 2024, para os quais foi determinante o contributo dos trabalhadores.

A questão não são os lucros apresentados, porque estes são positivos para o País, as questões que se devem colocar é como é que estes lucros são alcançados e ao serviço de quem é que são colocados?

Num momento em que as famílias passam por graves dificuldades devido ao aumento do custo de vida, não deveria a CGD, como banco público, fazer a diferença, apostando no melhoramento do serviço de proximidade e criando condições apelativas aos depósitos, ao investimento e ao crédito?

Não deveria valorizar os seus trabalhadores, com uma aposta na melhoria das condições de trabalho e aumentar o quadro de pessoal, para responder às reais necessidades dos clientes, evitando, assim, horas e horas de trabalho suplementar não remunerado?

Pelo contrário, as pressões e os discursos intimidatórios continuam, o desrespeito e a falta de reconhecimento e valorização para com os trabalhadores da CGD é cada vez maior e o sentimento que se vive é de total desmotivação.

Aliás, a CGD está com grandes dificuldades em recrutar e reter trabalhadores jovens, que procuram o seu primeiro trabalho e que não se revêm neste modelo de gestão.

A crescer a esta realidade, há um incremento na externalização de serviços, contribuindo para o esvaziamento de funções bancárias, pondo em causa a segurança e confidencialidade a que os bancários estão obrigados por imperativo profissional, corroendo a profissão, diminuindo o emprego no sector e aumentando o trabalho precário.

A desregulação dos horários de trabalho e a precariedade das condições de trabalho emergem em larga escala. A intenção de promover o individualismo e o desligamento dos trabalhadores na luta pelos seus direitos laborais, com a política do dividir para reinar, de valorização de variáveis e prémios, favorecem o isolamento e facilitam o domínio do patronato sobre o trabalhador.

Não podemos ignorar que todas estas dificuldades têm reflexos mais acentuados nas mulheres trabalhadoras. São as mulheres as mais sobrecarregadas com os filhos a cargo e com o acréscimo de trabalho na gestão das tarefas diárias, com as dificuldades no exercício de direitos ao abrigo da parentalidade, a pôr em prática o horário de amamentação, horário flexível, assistência a filhos e, conseqüentemente, são as mais prejudicadas no acesso a prémios, porque depois os critérios são também ajustados conforme a empresa prefere. São estes os relatos que nos vão chegando, a par com a dificuldade de se encontrar um equilíbrio entre a exigência da vida profissional e da vida familiar.

A consciencialização dos trabalhadores é mais do que nunca uma prioridade que temos assumido na acção sindical. Por isso valorizamos o contacto permanente com os trabalhadores e a presença contínua nos locais de trabalho.

Valorizamos também as jornadas sindicais que temos vindo a realizar ano após ano e onde juntamos os delegados, em vários pontos do país, debatendo várias temáticas, tais como: a importância do delegado sindical, da participação dos trabalhadores na vida sindical, o assédio, a importância da defesa e cumprimento da contratação colectiva e a conciliação do trabalho com a vida familiar e pessoal.

Camaradas, no âmbito da Igualdade de Género, a CGD reitera o seu compromisso na implementação de um Plano de Igualdade de Género com iniciativas que conduzam a uma *Não discriminação e igualdade de oportunidades, a Promoção das boas práticas de trabalho ou a Promoção do equilíbrio entre a vida profissional e a pessoal de cada trabalhador, como factor de realização pessoal e maior motivação...* Palavras bonitas, mas distantes da realidade... caricatas, no mínimo!

Comparativamente com os principais bancos a operar em Portugal, a CGD, SA é aquele que tem apresentado, de forma crescente, uma maior percentagem de mulheres (supera os 60%) face ao total de trabalhadores.

Entre outros factores, esta evolução pode ser explicada pelo facto de a redução do número de trabalhadores ter vindo a ocorrer essencialmente nos

escalões etários mais altos, onde existia uma maior percentagem de trabalhadores do género masculino.

A proporção de mulheres é mais elevada nos quatro escalões etários mais baixos, ou seja, só acima dos 60 anos é que os homens estão em maioria.

Quanto à distribuição das funções de liderança por género, há uma maior representatividade do género masculino, apresentando um valor de 64%.

O rácio salarial global é superior nos homens pois é decorrente da maior percentagem de homens em funções de gestão.

A realidade é que apesar de na CGD as mulheres serem mais de 60% e apesar de existir uma maioria de mulheres com habilitações de nível superior, persiste uma maior concentração em categorias de remuneração inferior!

É evidente a contradição entre as políticas sociais e de igualdade proclamadas pela CGD e a sua aplicação prática junto dos trabalhadores.

Não nos importa que a CGD ganhe prémios com nomes pomposos, se não reconhece quem diariamente dá o seu melhor e quem, com o seu esforço, põe efectivamente as coisas a funcionar.

É urgente acabar com esta hipocrisia e é urgente que a CGD, como empresa pública que é, assuma uma prática coincidente com as afirmações que preconiza, para com os seus próprios trabalhadores e para com as populações!

Por parte dos trabalhadores, a luta vai continuar por uma CGD forte, pública, ao serviço das populações, por condições de trabalho dignas e pela prática de verdadeiras políticas sociais, de igualdade no trabalho e na vida.

**A LUTA CONTINUA!
VIVA A LUTA DOS TRABALHADORES!
VIVA A 9.ª CONFERÊNCIA DA CIMH!**



ANDREA ARAÚJO
(CESP e DN CIMH)

Quero em primeiro lugar, saudar calorosamente todas as trabalhadoras, activistas e dirigentes sindicais, que não baixam os braços, que resistem e lutam, mesmo em situações muito adversas, enfrentando a ofensiva que é feita contra os direitos de quem trabalha.

Portugal é um país marcado pelas consequências da política de direita levada a cabo por sucessivos governos, desenvolvida ao serviço dos grupos económicos e financeiros, onde os níveis de exploração de quem trabalha e a crescente concentração da riqueza nas mãos de uns poucos, causaram e causam profundas desigualdades sociais que se reflectem diariamente na vida da maioria.

A ofensiva em curso levada a cabo pelo capital, com o patronato a procurar aumentar a exploração, traduz-se em mais desemprego, mais precariedade, mais pobreza e exclusão social, menos protecção no desemprego, dificuldade crescente para garantir uma vida digna, com salários e pensões cada vez mais insuficientes para cobrir os custos da habitação, alimentação e serviços essenciais, com as mulheres a estarem entre as principais vítimas, pois 57,4% recebem apenas salários entre os 801€ e os 1000€.

Salário igual para trabalho igual ou de igual valor: a lei existe, mas não é respeitada por muitas empresas e serviços que preferem manter uma cultura de discriminação, pagando salários diferentes a homens e mulheres que desempenham funções profissionais equivalentes.

Segundo os dados oficiais, a remuneração base média das mulheres é inferior à dos homens em mais de 17% e quando se compara o ganho médio mensal (remuneração base, prémios e subsídios regulares), a diferença ultrapassa os 225€, no 1º trimestre 2025.

Todos os anos, mais concretamente em Novembro, quando se assinala o Dia Nacional da Igualdade Salarial fica tudo muito indignado com o facto desta discriminação não só persistir como se agravar.

O salário médio líquido das mulheres correspondia a 1095€ euros e o dos homens a 1320€.

As mulheres têm um risco de pobreza superior aos homens em virtude dos seus salários serem, em geral, muito baixos, assim como todas as prestações que deles dependem.

Mas sem o sistema público de segurança social, a percentagem de mulheres pobres aumentaria para 42,5%, num total de 2 milhões e 361 mil mulheres.

A questão, camaradas, é como se inverte esta situação?

Não haja dúvidas. O caminho para a igualdade é concretizar cada um dos direitos e evoluir nos salários, com o aumento geral e com a eliminação de todas as discriminações.

As mulheres são triplamente discriminadas. Por um lado, são elas as mais solicitadas para profissões mais mal pagas. Por outro lado, persistem, dentro das profissões, diferenças salariais que, não estando previstas na lei, são sentidas na vida de cada mulher.

E, em terceiro lugar, com as responsabilidades familiares que, maioritariamente recaem sobre elas, fazem menos horas extras, menos sábados, são penalizadas nos prémios de assiduidade, etc., etc.

E para fazermos esse caminho, só a luta é a nossa alavanca. É ela que garantirá o aumento dos salários, a redução dos horários de trabalho e o combate à sua desregulação, que derrotará bancos de horas e adaptabilidades, que combaterá a precariedade.

É com a luta, e só com a luta, que exigimos a aplicação dos direitos da contratação colectiva.

Só o empenho deste grande colectivo sindical e a luta tem impedido que essa ofensiva vá mais longe.

Mas a discriminação das mulheres abrange todas as áreas.

Nas mulheres jovens, a taxa de desemprego é ainda mais elevada.

A precariedade afecta, pelo menos, um quinto das mulheres trabalhadoras, pois mais de metade tem contratos não permanentes, sendo esta a principal causa do desemprego.

O trabalho por turnos, nocturno, aos sábados, domingos e aos feriados é cada vez mais frequente, dificultando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

Portugal é o quarto país da União Europeia onde se trabalha mais horas por semana.

O prolongamento generalizado e a constante irregularidade dos horários e tempos de trabalho, são incompatíveis com a necessária conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar, com que eles gostam de encher a boca.

Os trabalhadores são gente com vida e têm o direito de ter mais tempo para viver com saúde e trabalhar com dignidade!

Hoje, fruto dos avanços científicos e técnicos, da revolução tecnológica, da

robotização e da automação de processos produtivos, um trabalhador produz muitas vezes mais em 8 horas de trabalho, do que há 50 anos atrás e as tarefas que faz multiplicaram-se. É, pois, justo, que se garanta a redução do horário de trabalho, distribuindo de forma mais justa a riqueza criada.

Ao mesmo tempo, para além da necessária diminuição da duração do trabalho, a forma como são organizados os horários de trabalho influencia negativamente a vida de milhões de trabalhadores no nosso País, e em particular das mulheres.

É crescente o poder patronal para determinar, gerir e condicionar a vida dos trabalhadores através da fixação dos horários, num contexto de pressão para a individualização das relações laborais.

Uma vez mais, será a luta a pôr os pontos nos iis.

A campanha "35 horas para todos. É Possível. É Justo. É Necessário!" que lançou a CGTP-IN, é o instrumento para fazer esse caminho.

Vivemos um tempo de resistência, em que a ofensiva contra os direitos, os salários, a contratação colectiva, os serviços públicos e as funções sociais do Estado, se intensificam.

O reforço da organização dos trabalhadores e a intensificação da acção reivindicativa nos locais de trabalho assumem redobrada necessidade.

A mobilização e o esclarecimento dos trabalhadores são fundamentais para a construção de um novo rumo para o País.

Para isso, é necessário intensificar a acção reivindicativa e intervenção nos locais de trabalho, envolvendo as mulheres trabalhadoras, pela valorização do trabalho e dos trabalhadores, por uma efectiva e justa distribuição da riqueza por eles produzida, para recuperar e melhorar o poder de compra dos salários e pensões.

E já agora, parafraseando o nosso Ary,
*Desde que as coisas se tornem
naquilo que a gente quer
"tem que ser" igual dizer meu homem
ou dizer minha mulher.*

VIVA A CGTP-IN!
VIVA OS TRABALHADORES!



ILDA BERNARDO
(USGuarda)

A Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens da CGTP-IN (Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional) tem desempenhado um papel importante na promoção da igualdade, incluindo na área da saúde.

Na Guarda, temos trabalhado para identificar e combater as desigualdades que afectam trabalhadores e trabalhadoras, com foco especial nas questões da saúde.

A sensibilização e formação são fundamentais para a consciencialização sobre a importância da igualdade na saúde, abordando temas como o acesso a cuidados de saúde e saúde reprodutiva, nomeadamente o acesso à IVG no HSM da ULS da Guarda.

É basilar termos presentes as disparidades nos locais de trabalho, desde logo na desigualdade salarial, não apenas no referencial de salário-base, mas sobretudo os incentivos ligados à matriz neoliberal dos indicadores, exemplos concretos na Administração Pública com as USF modelo B.

A defesa de políticas públicas é fundamental na promoção da igualdade na saúde, apoiando a criação de serviços de saúde que atendam efectivamente às necessidades de todos.

Consideramos indispensável a promoção da Saúde Ocupacional, desde logo incentivar a implementação de políticas de Saúde Ocupacional que considerem as diferentes necessidades de protecção e cuidados para homens e mulheres no local de trabalho. Recordamos que aquando da pandemia Covid-19, houve falhas pela falta de serviços robustos nesta área.

Hoje, aqui, importa também reforçar a nossa luta tendo em conta a correlação de forças políticas na Assembleia da República contrárias ao Serviço Nacional de Saúde.

No âmbito da CIMH/USG-CGTP-IN levámos à prática Encontros locais para discutir e promover a igualdade, colaborando com outras organizações e entidades na região da Guarda.

Consideramos essencial que todos os sindicatos façam chegar à CIMH situações que comprometem os direitos das mulheres trabalhadoras. Desde logo salientamos como positivo, a partilha com as Uniões de Sindicatos do acompanhamento legal e laboral, por parte da CIMH/CGTP-IN, na CITE, pois, a CIMH também se envolve na análise e acompanhamento das questões legais e laborais que impactam a saúde dos trabalhadores e trabalhadoras, assegurando que não haja discriminação.

Na Guarda, as iniciativas da Comissão para a Igualdade são cruciais, dado os desafios específicos que a região enfrenta em termos de acesso a cuidados de saúde e a necessidade de promover uma cultura de igualdade. A luta pela igualdade na saúde não apenas melhora a qualidade de vida das pessoas, mas também contribui para um ambiente de trabalho mais justo e equitativo.

A actuação da Comissão para a Igualdade da CGTP-IN na Guarda é fundamental para avançar na luta pela igualdade na saúde, promovendo políticas e práticas que beneficiem todos os indivíduos, independentemente do seu género e garantindo que a saúde seja um direito acessível a todos através do reforço do nosso SNS.

**VIVA A 9.ª CONFERÊNCIA NACIONAL DA CIMH!
VIVA A CGTP-IN!**

**ELSA DORES**

(USDBeja)

Em nome da União dos Sindicatos do Distrito de Beja começo por saudar os presentes e todas as mulheres e homens que todos os dias, no seu local de trabalho, na sua organização sindical e no dia-a-dia, lutam pelo fim da discriminação e pela plena igualdade de direitos.

A União dos Sindicatos do Distrito de Beja tem a sua área de actuação num dos mais vastos territórios do país, mas também um dos mais esquecidos e desertificados.

É como diz o cante alentejano:

*“Tem sido sempre esquecida a margem sul do Tejo,
há gente desempregada,
tanta terra abandonada,
é tão grande o Alentejo.”*

A terra, antes abandonada de culturas agrícolas, encontra-se agora abandonada de gente.

Até 2018, a população residente do distrito caiu sucessivamente. No entanto, desde 2019 que se têm verificado aumentos anuais, devido à população estrangeira com autorização de residência, onde se incluem os imigrantes. Uma situação que não é transversal e não tem o mesmo impacto em todos os concelhos do distrito.

Esta evolução é resultado de décadas de abandono do distrito e do Alentejo por parte de sucessivos governos, levando a que uma parte significativa da sua população tenha deixado e continue a deixar a região em direcção a outras zonas do país ou mesmo para o estrangeiro, conduzindo também à queda da natalidade por falta de condições dignas de vida e de trabalho e de perspectivas de futuro.

Não é fácil viver e trabalhar no distrito de Beja. Um distrito onde persistem a precariedade, o desemprego, os baixos salários e pensões, que afectam sobretudo as mulheres trabalhadoras.

Num distrito onde a norma são os baixos salários, que não permitem satisfazer as necessidades básicas dos trabalhadores e suas famílias, quanto mais potenciar a elevação das suas condições de vida!

A situação torna-se ainda pior entre as mulheres trabalhadoras, recebendo estas, em média, 969 euros em 2023 face a 1017 euros entre os homens trabalhadores, ou seja, recebem 94,4% do que recebem os homens, mas com vários concelhos abaixo dos 80% e 90%.

No que diz respeito às pensões, cerca de 62% dos pensionistas de velhice de todos os regimes, recebem menos de 500 euros de pensão, valor inferior ao limiar de pobreza. Esta situação é agravada entre as mulheres que são cerca de 81% nesta situação, em contraste com os homens que, ainda assim, correspondem a 39%.

Camaradas, 51 anos depois da Revolução de Abril, com conquistas sociais, políticas e culturais, muito se avançou nas questões da igualdade, resultante da luta emancipadora das mulheres, em particular das mulheres trabalhadoras.

Mas essa luta e o valioso património de direitos, de progresso e de justiça social, consagrados na nossa Constituição, ainda não suprimiram os muitos problemas por resolver e os muitos direitos por cumprir: erradicação das desigualdades, discriminações e preconceitos.

E infelizmente corremos sérios riscos de retroceder na conquista de direitos.

Os dados disponíveis são extremamente preocupantes e mostram que nos últimos 10 anos não houve progressos na erradicação do preconceito contra as mulheres.

Segundo a ONU, metade da população mundial acredita que os homens são melhores líderes políticos do que as mulheres, pelo menos 40% acredita que eles também são melhores executivos e uma em cada quatro pessoas acredita que um homem tem justificação para bater na mulher.

Em Portugal, o surgimento e crescimento de forças reaccionárias e de carácter misógino não nos deixam descansados em relação aos direitos dos trabalhadores e, em particular, das mulheres trabalhadoras.

Há que unir esforços, cerrar fileiras, defender a Constituição da República Portuguesa e impedir alterações ainda mais gravosas ao Código do Trabalho.

Neste quadro, é prioridade da Comissão para a Igualdade da USDB reforçar a sindicalização e a organização das mulheres trabalhadoras nos Sindicatos, em defesa dos seus direitos laborais e sociais, aprofundar e ampliar, 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 de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens, no sentido do progresso social, no trabalho e no acesso ao emprego e à profissão, com efectivação dos direitos legais e contratuais.

A intervenção e a luta das trabalhadoras pelo emprego com direitos e contra todas as formas de discriminação, no quadro da luta mais geral, constituem um contributo valioso para enfrentar e contrariar as políticas de direita e as práticas responsáveis pelos retrocessos sociais e laborais, pela destruição das Funções Sociais do Estado, pela desigual distribuição da riqueza e pela acentuação das desigualdades, da exploração, da pobreza e da exclusão social.

A luta é o caminho!

VIVA A COMISSÃO PARA A IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS!

VIVA AS MULHERES TRABALHADORAS!

VIVA A CGTP-IN!



EMMANUEL DA LUZ
(USAlgarve)

Em nome da Comissão Distrital da União dos Sindicatos do Algarve – CDIMH/USAL, cumprimento todos os presentes e saúdo a 9.^a Conferência Nacional da Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens da CGTP-IN.

O Algarve é uma região marcada por enormes desigualdades e injustiças sociais. Nesta região a média salarial é mais baixa cerca de 190 euros em relação ao resto do país, a precariedade atinge níveis superiores a 70% e cerca de 12 mil crianças vivem na pobreza.

Estas situações dramáticas atingem, sobretudo, as mulheres e de forma mais vincada, as que trabalham no sector do comércio e no sector do turismo. É nestes sectores que se verificam as maiores diferenças salariais entre mulheres e homens, mas também a completa desregulação dos horários, o uso abusivo de horários nocturnos e por turnos, o que impede, muitas vezes, a conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar dos trabalhadores. Como na maioria dos casos, são as mulheres que cuidam da família, das crianças e dos idosos, esta desregulação dos horários de trabalho contribui para a falta de apoio aos familiares que, de forma indirecta, também contribui para as elevadas taxas de abandono e insucesso escolar no Algarve, associadas à falta de respostas de equipamentos sociais, de creches públicas ou da negação do acesso à saúde e à habitação.

Sendo o Algarve uma região assente, sobretudo, na actividade turística, é uma zona onde persistem altos índices de exploração laboral, onde as mulheres grávidas não vêem os seus contratos de trabalho renovados, onde por via das tarefas que executam estão expostas a doenças profissionais, sem que estas sejam, muitas vezes, reconhecidas. Também acompanhamos, do ponto de vista sindical, casos de trabalhadoras vítimas de assédio ou de discriminações várias por conta da maternidade, da igualdade de género ou da nacionalidade.

Mas as trabalhadoras do Algarve lutam e resistem! Nas empresas e locais de trabalho e na rua. Assim se verifica, diariamente, mas também nas várias iniciativas integradas na Semana da Igualdade que decorreu, este ano, entre 5 e 12 de Março.

Lutamos por melhores salários e pensões; pela efectivação da contratação colectiva; pela regulação dos horários de trabalho e pelo fim da precariedade; lutamos pelo respeito pelos nossos direitos e pela maternidade e paternidade; pela valorização das nossas profissões e por mais e melhores serviços públicos.

Lutamos pela defesa da nossa dignidade, pela igualdade e contra todas as formas de violência. E lutamos pela paz, camaradas, contra a guerra e todos os tipos de agressões aos povos.

Lutamos e conseguimos que no sector do Comércio do Algarve, as trabalhadoras, através da negociação do Contrato Colectivo de Trabalho entre a ACRAL e o CESP, conquistaram o direito ao horário flexível até aos 16 anos de idade da criança.

Lutamos na educação por um sistema de ensino valorizado e com futuro para todos, tanto na escola pública, como no privado. O SPZS reivindica a valorização da profissão docente, porque é este o único caminho digno para combater a falta de professores e educadores. O Algarve é uma das regiões do país onde mais se verifica a falta de professores e uma das principais razões, entre outras, são os baixos salários que não permitem pagar o elevado valor da habitação mais a deslocação. Não é apenas com subsídios que se resolve este problema de falta de professores. É necessária valorização. Uma valorização que também passa por melhores salários e melhores condições de trabalho.

Juntos temos mais força e este é um tempo de luta, de luta intensa nas escolas, empresas e locais de trabalho. De luta intensa nas ruas, pelo futuro de paz, igualdade e liberdade que merecemos!

**VIVA A 9.ª CONFERÊNCIA DA CIMH!
VIVA A LUTA DAS MULHERES E DE TODOS OS TRABALHADORES!
VIVA A CGTP-INTERSINDICAL NACIONAL!**



ELISABETE GONÇALVES

(FNSTFPS e DN CIMH)

Camaradas, as funções sociais do Estado estão inequivocamente ligadas ao processo democrático, sendo, por isso, uma das grandes conquistas de Abril, cujo objectivo é o combate às desigualdades sociais e às assimetrias regionais, com vista à coesão e justiça social, tendo por base a efectivação dos direitos sociais consagrados na Constituição da República.

Os serviços públicos e as funções sociais do Estado são conceitos que se interligam no que concerne às responsabilidades do Estado na garantia do bem-estar e qualidade de vida dos cidadãos. A luta em sua defesa é também a luta pela igualdade entre homens e mulheres no trabalho e na vida.

Para a concretização do projecto de democracia, e de sociedade inscrito na CRP, é crucial não só a efectivação de investimento público, como a promoção do emprego público e a valorização dos trabalhadores da Administração Pública.

No que se refere aos serviços públicos, ao emprego público e à valorização dos trabalhadores da Administração Pública, aquilo a que temos assistido é, não só ao desinvestimento, como ao desmantelamento e reconfiguração da estrutura da própria Administração Pública, alegando a necessidade de reformas estruturais que mais não traduzem que o agravamento da exploração dos seus trabalhadores, um retrocesso nos seus direitos e um claro mecanismo de privatização dos serviços públicos, sempre na óptica neoliberal de “menos Estado, melhor Estado”.

Reconfigurar o Estado e a Administração Pública (AP) tem sido uma das estratégias que tem apresentado maior centralidade na acção governativa, com base na propalada necessidade de reforma estrutural, alterou-se a estrutura organizativa da AP; desenvolveu-se o sector Empresarial do Estado; alteraram-se vínculos laborais; impôs-se a precariedade; desvalorizou-se salários e carreiras; degradou-se as condições de trabalho e afastou-se os cidadãos dos serviços públicos, por via da digitalização, dos balcões virtuais e da comunicação Omni canal.

Como resultado destas políticas e dos vários programas de reestruturação, o que se verifica é:

- » Uma desvalorização salarial de todas as carreiras na Administração Pública, em que as anunciadas actualizações salariais são feitas de forma dilatada no tempo em dois e três anos, facto que origina uma não reposição do poder de compra destes trabalhadores onde a perda acumulada ronda os 20%;
- » Uma deficiente política de recursos humanos ao nível do recrutamento, potenciando sobrecargas funcionais, intensificação dos ritmos e volume de trabalho, elevada rotatividade de trabalhadores, ambientes de risco (quer psicológicos, quer físicos), aumentando a ocorrência de acidentes de trabalho;
- » O aumento da precariedade em todos os sectores, que se prevê neste momento já ter valores superiores aos existentes aquando da implementação do PREVPAP – Programa que foi implementado em 2017 – e que ainda hoje continua por terminar em alguns organismos públicos.

Concomitantemente, o desinvestimento crónico nos serviços públicos resulta na degradação das condições de trabalho, dificultando o desempenho e a prossecução dos objectivos e das competências da AP, num claro intuito de diminuir a qualidade das funções sociais do Estado, prejudicando o exercício dos seus direitos sociais às populações, empurrando-as para o privado.

A visão mercantilista da política desenvolvida pelos sucessivos governos, em que se pretende mercadorizar os serviços públicos e as funções sociais do Estado, tem promovido retrocessos civilizacionais, seja nos direitos dos trabalhadores – nomeadamente na conciliação da vida familiar com a profissional, nos direitos da parentalidade, nos direitos sociais e laborais –, seja nos direitos das populações ao serem cerceadas do direito à saúde por via do encerramento dos serviços, ou no direito à habitação pela ausência de uma política pública, ou na exposição da segurança social a interesses financeiros, desvirtuando a sua natureza.

Perante este quadro, os trabalhadores da AP têm demonstrado grande capacidade de luta e de combate. Foi isso que permitiu que, ao fim de 15 anos, se fizesse justiça ao repor a carreira dos Técnicos Auxiliares de Saúde; se verificasse uma valorização, ainda que incipiente, de outras carreiras; houvesse o desagravamento das condições de progressão no SIADAP e os serviços públicos continuassem diariamente a garantir à população o acesso às funções sociais do Estado.

Esta ofensiva contra as funções sociais do Estado tem tido impactos negativos na qualidade de vida das populações e no desenvolvimento do País. Assim, é indispensável que o Governo assuma como condição prioritária o reforço e a valorização dos trabalhadores da Administração Pública. Só dessa forma se poderá assegurar respostas de qualidade em áreas como a segurança social, a saúde, a educação, a habitação e a mobilidade.

Neste sentido exigimos que se cumpra a Constituição da República Portuguesa.

VIVA A 9ª CONFERÊNCIA DA CIMH!
VIVA A CGTP-IN!
A LUTA CONTINUA!



ALBERTINA PENA
(SPGL)

Em primeiro lugar, uma saudação a esta Conferência e às mulheres e homens que integram a CIMH porque lutam quotidianamente pelo fim das discriminações e por uma efectiva igualdade entre homens e mulheres.

Não é este um trabalho de somenos quando persistem tantas desigualdades e discriminações em várias áreas. A nível laboral persistem, ainda, desigualdades salariais, cargas horárias elevadas e duplas jornadas de trabalho devido à precariedade e aos baixos salários.

Há muito trabalho feito na invisibilidade, não remunerado e feito essencialmente por mulheres, como é o caso do trabalho doméstico e do cuidado. Esta ocupação deixa muitas mulheres sem tempo para a intervenção, cívica e política. Condiciona o acesso à educação, à cultura e ao lazer.

Os custos cada vez mais elevados da alimentação, da habitação e de outros bens essenciais levam muitas mulheres, e também homens, a procurar mais de um trabalho para fazer face a todas as despesas.

Um trabalho a tempo inteiro que impõe uma escola a tempo inteiro. Esta não pode ser a resposta para um mercado laboral que assenta no trabalho precário e nos baixos salários.

Na escola a tempo inteiro as crianças suportam horas de actividades lectivas maiores que muitas jornadas de trabalho de pessoas adultas.

Na educação, as ameaças à escola pública têm sido muitas e também têm sido muitas as lutas contra esta constante desvalorização de um serviço essencial e de uma classe profissional onde abunda o desrespeito pelos horários e pelas condições de trabalho.

Os baixos salários que muitas vezes nem permitem pagar um quarto, acrescem aos factores que levam ao afastamento de muitos docentes da educação.

Numa profissão com uma taxa de feminização elevada, precisamos de

continuar a lutar pela representação nos cargos de gestão, de liderança e por horários que permitam a conciliação entre a vida familiar e profissional, atendendo ao tempo também necessário para o lazer e a cultura.

As lutas têm sido persistentes e o ataque a muitos direitos tem sido travado em áreas como o direito à amamentação, aos direitos da parentalidade, aos horários de trabalho, à reposição do tempo de serviço, entre outras.

Têm sido longas e difíceis, mas a persistência e intervenção da FENPROF e dos seus Sindicatos têm travado ataques e têm lutado por melhores condições de trabalho nas escolas.

No entanto, não podemos ignorar as ameaças e os retrocessos a que estaremos votados, face à situação política que vivemos. O aumento do financiamento do ensino privado em detrimento da escola pública, pondo em perigo o acesso de todos e todas à educação.

As manifestas vontades de alterar programas e currículos põem em causa anos de luta pelo fim de estereótipos em manuais escolares, por exemplo. Numa clara reprodução dos papéis sociais de género que têm levado à discriminação, invisibilidade e subalternidade das mulheres.

Estas lutas têm levado a progressos, como é visível na ocupação dos espaços escolares por raparigas e rapazes, sendo que as meninas já ocupam espaços mais centrais, anteriormente de domínio essencialmente masculino. Cada vez mais raparigas praticam desportos que tradicionalmente eram de uma maioria masculina.

Não podemos permitir retrocessos e temos de continuar a lutar por uma escola inclusiva e livre de discriminações. Neste sentido, é essencial uma gestão democrática que permita o exercício da cidadania e da democracia. Não se pode ensinar a democracia em escolas que não sejam democráticas, onde a cidadania não possa ser exercida em pleno.

Os ataques à disciplina de Cidadania representam um retrocesso civilizacional na formação de crianças e jovens que vêm desta forma diminuído o direito do acesso à educação na vertente da sua formação integral.

Temos de continuar a lutar e a afirmar a Constituição da República Portuguesa como garante do acesso à educação para todos e todas e que uns quantos hoje querem alterar, minguando direitos e estendendo privilégios.

Precisamos de continuar a comemorar o dia 8 de Março nas escolas, contra as discriminações salariais, o fim da violência contra as mulheres e o acesso a várias áreas do saber, independentemente do género.

Continuaremos a luta por uma educação inclusiva, livre, democrática, gratuita e acessível a todas as pessoas. A luta pela educação é uma luta pelo futuro e nós não abdicamos desse futuro.

VIVA A 9ª CONFERÊNCIA DA CIMHI!



AMÉLIA DO ROSÁRIO
(STFPSC)

Em nome do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro, saúdo a 9.^a Conferência Nacional da Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens – CIMH.

Sou Dirigente Sindical e sou também trabalhadora de uma IPSS. E estou aqui para deixar o meu contributo com alguns apontamentos.

Os trabalhadores do Sector Social são, diariamente, expostos aos atropelos dos seus direitos laborais e sociais. Não há respeito pelos conteúdos funcionais, pelos horários de trabalho, pelos descansos obrigatório e complementar, entre outros. De referir que existem instituições que querem que os trabalhadores façam todos as mesmas funções independentemente da carreira que tenham.

Sou Ajudante de Acção Directa numa instituição de apoio a cidadãos de ambos os sexos, com idade igual ou superior a 16 anos, que sofram de deficiências físicas e/ou mentais.

Faço parte de uma equipa no lar residencial há cerca de 17 anos e presto cuidados nas actividades de vida diárias dos utentes, tais como: vestir, alimentar, medicar, acalmar e fazer o papel de que somos da sua família, porque é assim que alguns nos vêem, como sendo da sua família.

E devo dizer que no início não foi fácil, mas como estava desempregada e com contas para pagar, decidi investir na área e fui tirar o curso de Técnico Superior de Serviço Social. Aprendi muito e com essas ferramentas comecei a olhar para os utentes da instituição com outros olhos. Comecei a perceber que também aprendo muito com eles todos os dias, o que tem sido gratificante para mim.

E porque somos trabalhadoras essenciais num sector muito importante da sociedade civil e estamos presentes quando mais ninguém está...

Alguns exemplos dos atropelos que as instituições cometem todos os dias contra os trabalhadores:

- » Há Auxiliares de Serviços Gerais que são obrigadas a fazer funções da competência do Ajudante de Acção Directa, do Auxiliar de Acção

Médica, como também fazem trabalhos de hotelaria, de agricultura, muitas das vezes sem qualquer distinção.

- » E o inverso também acontece. Há Ajudantes de Acção Directa que fazem funções de Auxiliares de Serviços Gerais, Cozinheiro, funções de Enfermagem, de responsabilidade com a medicação, administração de alimentação por sonda nasogástrica, ver a glicémia, administração de insulina, etc.

A maioria destas funções que referi, os dirigentes das instituições querem que sejam feitas por trabalhadores que não têm formação para isso, além de estarem nos conteúdos funcionais dos enfermeiros.

Assistimos também, ao incumprimento do horário de trabalho, onde na maioria dos casos não existe respeito pela carga horária. O Sindicato e a Federação continuam a defender a aplicação das 35 horas neste sector.

É-nos exigido que façamos “banco de horas” – e quando pretendemos gozar essas horas que já fizemos, a instituição só deixa tirar o tempo quando entendem, de preferência a perder de vista...

Outro exemplo: nas escalas de serviço os descansos não estão identificados como descanso obrigatório e descanso complementar para não serem remunerados como tal. Além de que as escalas são afixadas no último dia de cada mês e alteradas várias vezes durante o mês sem o consentimento do trabalhador.

Exigem-nos que frequentemos acções de formação em horário pós-laboral ou em dia de descanso, sem qualquer compensação.

Estas são algumas das muitas situações em que o trabalhador do Sector Social é penalizado nos seus direitos laborais e, quando os reivindicam, ainda são ameaçados e alguns sujeitos a represálias.

E devo aqui referir também a política de baixos salários que estas instituições praticam. Conforme já referi, trabalho há 17 anos e o meu salário é igual a quem entrou há um mês, ou seja, ao salário mínimo, só acresce uma diuturnidade por cada 5 anos de serviço. E como é possível que as instituições continuem a dizer que o valor dos Acordos de Cooperação que o Estado atribui não é suficiente para negociarem aumentos salariais maiores?!

Continuam a pactuar com os sucessivos governos e a exigir cada vez mais de nós, trabalhadores, que todos os dias vestimos a camisola e damos o nosso melhor, porque se assim não fosse, a maioria das instituições já tinha fechado a porta!

É urgente que esta situação de política de baixos salários seja revertida e que as instituições respeitem os seus trabalhadores e promovam melhores condições de vida e de trabalho.

Estou ciente de que só a luta é o caminho para que os trabalhadores do Sector Social alcancem as suas justas reivindicações, porque eu continuo a acreditar numa sociedade mais justa e mais igual.

**VIVA OS TRABALHADORES DO SECTOR SOCIAL!
VIVA A 9.ª CONFERÊNCIA NACIONAL DA CIMH!
VIVA A CGTP-IN!**



ELSON DE OLIVEIRA
(USLisboa)

Em nome da União dos Sindicatos de Lisboa e da sua Comissão Distrital para a Igualdade entre Mulheres e Homens saudamos a 9.^a Conferência Nacional da CIMH/CGTP-IN e de forma particular todas as Comissões Distritais para a Igualdade que têm sido fundamentais para a ampliação do trabalho sindical nesta área.

A Igualdade entre Mulheres e Homens é uma questão de Direitos Humanos, de direitos dos trabalhadores, é condição essencial para uma democracia efectiva.

Consideramos fundamental o cumprimento deste princípio que está inscrita na Constituição da República, mas que ainda falta efectivar em muitas esferas da vida e em muitos locais de trabalho. Esta é uma frente de luta que não podemos secundarizar e que temos de continuar a melhorar e reforçar na nossa intervenção.

A forte participação das mulheres no trabalho reflecte-se no crescimento da sindicalização e na eleição de delegadas sindicais em muitos sindicatos, contribuindo decisivamente para o reforço do movimento sindical e da luta dos trabalhadores no distrito de Lisboa.

Ao longo deste mandato, as mulheres trabalhadoras, dirigentes e delegadas sindicais estiveram nos plenários, debates, acções de denúncia e reivindicação em diversos concelhos, à porta das empresas e serviços, nas praças e jardins, nas ruas, pela dignificação das profissões e pela valorização do trabalho, pela efectivação e conquistas de direitos das mulheres, pela efectivação e conquista de direitos dos trabalhadores.

Reconhecemos o empenho individual e colectivo da Glória, do Nuno, do Renato, da Luísa, da Ana, da Joana, da Carla, da Anabela, da Helena, da Sandra, da Olga, da Paula, da Sara e de tantas outras e outros camaradas que aqui não referimos, mas que têm sido fundamentais no trabalho junto dos Sindicatos para a dinamização de um conjunto de iniciativas que temos levado a

cabo no âmbito da Comissão Distrital, salientando as Semanas da Igualdade e o Dia Internacional da Mulher Trabalhadora no Distrito de Lisboa.

A vida sindical é feita também de uma regular renovação de delegados e dirigentes sindicais, por força das eleições para os corpos gerentes dos sindicatos. Neste sentido é fundamental continuar a promover Acções de Sensibilização-Formação específicas, capacitando os novos quadros sindicais por forma a melhorar a intervenção nos locais de trabalho combatendo as discriminações e as desigualdades existentes.

Demos passos muito importantes no combate ao assédio laboral, na divulgação dos direitos de maternidade e de paternidade e queremos ir ainda mais longe!

Na região de Lisboa há indicadores que revelam a situação particularmente difícil em que vivem as mulheres trabalhadoras.

Elas são maioritárias nas actividades onde os salários são mais baixos: nas actividades administrativas e nos serviços de apoio; no comércio por grosso; nas actividades de saúde e apoio social; no alojamento e restauração; na educação.

São também elas que no distrito de Lisboa ganham, em média, menos 15% que os homens, havendo actividades económicas onde a diferença de remuneração e de ganho superam os 20% (falamos de actividades como as financeiras e dos seguros; a saúde; actividades de consultoria, científicas e técnicas; ou nas artes e no desporto).

As mulheres são as mais atingidas pela precariedade, desemprego, dificuldades de conciliação entre o trabalho e a vida familiar e pessoal, pelas penalizações derivadas do exercício da maternidade, pelos obstáculos na progressão da carreira, por horários de trabalho desumanos e com ritmos de trabalho avassaladores, pelo assédio – moral e sexual –, pelas doenças profissionais.

São realidades quotidianas vividas em inúmeros locais de trabalho no nosso distrito que minam as condições de vida e de trabalho de muitas mulheres trabalhadoras.

A subvalorização do trabalho e das competências das mulheres e a remuneração geralmente mais baixa ao longo da vida, tem consequências no valor das prestações de protecção social e nas pensões de reforma e é geradora de um maior risco de pobreza e de exclusão social.

É essencial continuar a luta pela igualdade entre as mulheres e os homens no trabalho!

É essencial continuar a luta pelo desbloqueamento da negociação colectiva, dotando os quadros sindicais de informação e instrumentos de luta para se avançar com novas reivindicações e redacções actualizadas nas convenções colectivas e nas novas propostas reivindicativas.

É essencial munir os quadros sindicais que têm responsabilidade na negociação e contratação colectiva, com metodologias de avaliação do valor do

trabalho, particularmente tendo em conta a transposição até Junho de 2026, da Directiva europeia sobre transparência salarial.

O tempo que vivemos exige esclarecimento e iniciativa.

É hora dos trabalhadores e das trabalhadoras terem salários dignos e justos e de que a riqueza que criam não sirva para engordar os bolsos chorudos de alguns.

A contratação colectiva é um instrumento fundamental para a efectivação da igualdade de direitos entre mulheres e homens no trabalho e um elemento determinante de justiça e de progresso social.

A luta pelo aumento dos salários e o combate às desigualdades é o caminho que temos pela frente e que vamos prosseguir e alargar no futuro!

**VIVA A 9.ª CONFERÊNCIA NACIONAL DA CIMH!
VIVA A CGTP-IN!**



GINA PEREIRA
(SITE-N)

O SITE-Norte saúda a 9.ª Conferência da Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens.

O SITE-Norte acompanha os sectores da Indústria Transformadora, Gráficos, Químico, Energia, Material Eléctrico e Metalurgia.

Acompanhamos fábricas como a PREH, na Trofa; a ZF, em Viana do Castelo; a Continental Antenna, em Vila Real; a APTIV e a BOSCH, em Braga ou a FicoCables, na Maia, onde trabalham milhares de mulheres.

Fábricas com trabalho por turnos e com ritmos intensos de trabalho.

O trabalho por turnos e durante a noite, bem como a laboração contínua são factores de risco psicossociais, aliados a ritmos de trabalho cada vez mais intensos e exigentes, especialmente em funções com movimentos repetitivos e sem pausas, aumentam o risco de problemas músculo-esqueléticos.

Isto tem levado a um número crescente de trabalhadores com limitações físicas e doenças profissionais, em vários sectores da indústria.

Estamos a falar de um problema de saúde sério, que nasce da forma como o trabalho está organizado. Isto tem impacto directo na nossa capacidade de trabalhar, trazendo não só dores e limitações físicas, mas também muito sofrimento para nós e para as nossas famílias.

Além disso, há prejuízos que se sentem no bolso e na vida do dia-a-dia.

Estamos a falar de trabalhadoras que, por exemplo, não conseguem pegar nos filhos e/ou netos por causa das dores.

Camaradas, o trabalho não é para nos pôr doentes!

É um problema que precisa de ser enfrentado pela raiz.

Isso significa mudar a organização do trabalho e aplicar medidas de prevenção reais, que nos protejam e evitem que mais colegas fiquem doentes. Essas mudanças não só melhoram a nossa saúde, como também ajudam a aumentar a produtividade, o que é bom para todos.

Diante desta realidade, é urgente que se reconheça que sectores como o da fabricação de material eléctrico e electrónico, a indústria automóvel, farmacêutica, metalúrgica, química, aeronáutica, da celulose e papel e do tratamento da água envolvem profissões de desgaste rápido.

São trabalhos exigentes, que cobram muito do nosso corpo e por isso precisam de mais protecção e reconhecimento.

É tão urgente, que a nossa Federação – a Fiequimetal – entregou uma Petição na Assembleia da República a 19 de Setembro do ano passado, com mais de 13 mil assinaturas recolhidas nas fábricas e locais de trabalho.

Camaradas, o impacto da desregulação dos horários na vida das mulheres é ainda mais dramático. É que as mulheres, têm além disto tudo que é sair de casa para ir trabalhar e voltar sabe-se lá a que horas ou que horário faz para a semana, têm também as tarefas domésticas e o acompanhamento aos doentes da casa. Sei que não será assim em todos os casos, mas na sua grande maioria é. E sabemos bem isso!

Não dá, camaradas! Fica difícil e doloroso e extremamente cansativo.

E sabem o que é que acontece? Elas afastam-se da vida cívica, da vida política, da vida sindical. Com este desrespeito pelos horários de trabalho, estamos a afastar mulheres da vida cívica. A afastá-las do poder local, dos centros de decisão, dos sindicatos, mas não só. Estamos a afastá-las da cultura, da possibilidade de voltar a estudar, da possibilidade de ter um passatempo, até de ler um livro.

É preciso respeitar quem trabalha e quem produz a riqueza!

É preciso defender horários de trabalho dignos que permitam a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal.

Camaradas, só com a permanente informação e o esclarecimento dos trabalhadores, mulheres e homens e o seu envolvimento na permanente discussão desta problemática, será possível lutar por melhores horários de trabalho e pela redução efectiva do tempo de trabalho.

É urgente chegarmos às 35 horas. É por isso também que as trabalhadoras da Preh estarão em greve amanhã. Temos de ter tempo para viver e viver com qualidade!

Por aumentos salariais dignos e justos!

Por uma efectiva negociação do caderno reivindicativo!

Pelo fim da precariedade, do trabalho aos sábados e do banco de horas!

Pela igualdade no trabalho e liberdade na vida!

VIVA A LUTA DOS TRABALHADORES!

VIVA A CGTP-IN!



BRUNO BOAVENTURA
(STFPSSRA)

Em nome do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autônomas, saúdo a 9.ª Conferência Nacional da CIMH.

As mulheres trabalhadoras estão, como sempre estiveram, na linha da frente da luta pela emancipação da nossa classe e pelo fim de todos os tipos de exploração. Para elas, esse é também uma luta pela efectivação da igualdade na vida e do exercício da liberdade a que têm direito.

No entanto, como alvo de uma dupla exploração, de classe e de género, a mulher acaba por trabalhar, em média, mais horas semanais do que o homem, devido à desigual distribuição das tarefas domésticas, que impede, em igual circunstância, a participação em todos os níveis: profissional, social, político, cultural e desportivo, que podem garantir o cumprimento dos direitos sociais e laborais necessários para que se acabem com as desigualdades.

Esta sobrecarga não é acidental – é condição necessária para a produção e reprodução social no capitalismo. O modo de produção capitalista, com particular incidência em tempos de agravamento da sua crise estrutural, aprofunda a opressão das mulheres trabalhadoras, utilizando-as como alvo preferencial dos ataques aos direitos laborais e sociais, aumentando a discriminação com base no género.

Esta realidade manifesta-se de forma particularmente evidente em sectores onde a presença feminina é predominante e onde o trabalho tem como base o cuidado, como é o caso do sector da saúde. Nestes contextos, agudizam-se as desigualdades de género, deixando claro como a organização social e laboral reforça a divisão sexual do trabalho e perpetua a sobrecarga imposta às mulheres.

Na Administração Pública, as trabalhadoras representam a maioria da força de trabalho. No sector da saúde, 3 em 4 trabalhadores são mulheres.

Esta é uma realidade concreta do trabalho no nosso país e embora a Constituição da República Portuguesa – nomeadamente no seu artigo 13.º –, o Código laboral e a Lei de Trabalho em Funções Públicas consagrem o direito à igualdade na vida e no trabalho, aquilo a que assistimos diariamente é um incumprimento que prejudica as mulheres e o exercício dos seus direitos de forma plena.

Estes profissionais, que estão na linha da frente do cuidado, enfrentam condições de trabalho muitas vezes degradantes: jornadas longas, elevada pressão emocional e física, e salários que não reflectem a exigência e a responsabilidade das funções que desempenham. São elas que garantem o funcionamento do SNS, que asseguram o cuidado aos utentes e que, ainda assim, continuam a ser desvalorizadas.

Um exemplo claro desta desigualdade é o regime de trabalho por turnos. Uma realidade no sector da saúde que tem impactos duros para as trabalhadoras. Turnos nocturnos, horários prolongados e irregulares dificultam a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar. Para as mães, a situação é ainda mais crítica. Ainda que com avanços ao nível da distribuição de tarefas domésticas e de parentalidade, são elas que continuam a assegurar a maioria, muitas vezes a totalidade, dos cuidados com os filhos e com outros familiares.

As desigualdades entre mulheres e homens neste sector foram também elas evidenciadas com o regime de teletrabalho para os casos em que foi possível a sua adopção. Na conciliação entre vida profissional e vida pessoal e familiar, esbatem-se as fronteiras entre espaço laboral e espaço familiar ou de lazer, individualizam-se as relações laborais, acentuam-se as situações de *stress*, assédio laboral e *burnout* dos trabalhadores, em especial das mulheres trabalhadoras que têm de aliar tudo isto à injusta repartição das tarefas domésticas.

Com esta sobrecarga que recai sobre as mulheres trabalhadoras, agravada pela natureza da maioria do trabalho desenvolvido no sector da saúde, falta tempo para o exercício da cidadania e liberdade plenas: para o descanso, para o lazer, para a fruição cultural, prática desportiva, participação social e política.

Camaradas, sabemos que não haverá superação da dupla exploração das mulheres trabalhadoras, enquanto condição socialmente imposta, sem a superação do capitalismo. Mas também não haverá emancipação da nossa classe sem a afirmação firme de unidade e igualdade – em casa, no trabalho e na luta. Esta é uma necessidade para que se alcance a liberdade na vida. Só assim será possível construir a sociedade e o futuro a que temos direito. Um futuro de paz e de progresso, de justiça social, democracia e igualdade.

A LUTA CONTINUA!
VIVA A 9.ª CONFERÊNCIA NACIONAL DA CIMH!
VIVA A CGTP-IN!



SANDRA VALVERDE
(CESP)

Em nome do CESP – Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal saúdo a 9.ª Conferência Nacional da Comissão para Igualdade entre Mulheres e Homens.

Somos um sindicato maioritariamente composto por mulheres, de sectores onde as trabalhadoras estão em grande número, nomeadamente no sector do comércio e no sector social.

Sentimos na pele, ao longo dos anos a política dos governos do PS e da AD (PSD/CDS), o agravamento da exploração, os baixos salários, a desvalorização das carreiras profissionais, os horários desregulados, o ataque aos direitos dos pais e das crianças, a precariedade.

Sentimos na pele e vimos governos a governar apenas para os grandes patrões. O actual panorama nacional, não nos deixa dúvidas, é preciso continuar a intensificar a luta nos locais de trabalho.

No sector do comércio, especialmente nas empresas da distribuição, que representam 12% do PIB de Portugal, os patrões arrecadam e continuam a arrecadar milhões e milhões de euros em lucros.

Um claro exemplo, o Grupo Jerónimo Martins, que detém a cadeia de hipermercados Pingo Doce, fechou 2024 com lucros de 599 milhões de euros e as vendas aumentaram para os 33,5 mil milhões.

No entanto, os trabalhadores, esses, recebem salários mínimos ou pouco acima do SMN, trabalhadores em topo de carreira, anos e anos de vida dados ao patrão, nem 1000€ levam para casa, e para isso têm que trabalhar aos domingos e feriados.

Daí continuarmos a gritar bem alto na rua: "Os meus 1100€ onde estão? Estão no bolso do patrão!"

Muitas são as empresas que tentam acenar com a cenoura dos prémios.

Prémios estes com base em critérios muito subjectivos, discriminatórios, com o objectivo de virar trabalhadores contra trabalhadores.

A falta de trabalhadores nas lojas é gritante, onde maioritariamente são jovens e mulheres, os patrões tentam nos condenar à desregulação dos horários e da vida.

Os horários são alterados constantemente, sem consentimento dos trabalhadores, com a introdução do banco de horas, aceite por outros, os trabalhadores, muitas vezes, sabem a que horas entram, mas não sabem quando saem.

Num dia almoçamos às 14h00, no dia a seguir às 10h da manhã. Horários alterados do dia para a noite sem conversa prévia e comunicados em grupos do WhatsApp! Isto tem mesmo de acabar!

Defender e exercer os direitos consagrados na contratação colectiva é urgente e muito necessário.

E é uma luta que mantemos bem acesa! Imaginem conseguir organizar a vida familiar com esta desregulação do trabalho!

Para dar resposta a esta situação, as empresas defendem que as creches têm de ter horários mais alargados, inclusive uma grande cadeia de supermercados em Portugal – a Fundação do Grupo Auchan – decidiu abrir creches com horários até à meia-noite.

Para os patrões vale tudo. Os filhos dos trabalhadores são crianças sem direitos. Podem ser criados por outros. Não aceitamos que ponham em causa os direitos dos nossos filhos. Eles têm direito a crescer e a ter uma vida saudável e feliz e para isso pais têm de estar presentes.

Exigimos tempo para viver!

Somos dos sectores que mais elabora pedidos de horários flexíveis. Todos os dias entram centenas de pedidos de horários flexíveis e muitas são as vitórias alcançadas.

Ainda recentemente o caso de uma trabalhadora da Auchan (ex-Dia Minipreço), em que a trabalhadora após recusa da entidade patronal avançou com processo em Tribunal e que o mesmo se pronunciou favoravelmente. Este é só um exemplo entre muitos outros.

A desregulação dos horários é uma matéria muito sentida pelos trabalhadores do comércio.

Foram recolhidas mais de 25 mil assinaturas para a nossa Iniciativa Legislativa de Cidadãos *“Pelo encerramento do comércio aos domingos e feriados e pela redução dos tempos de funcionamento até às 22h”*.

O descanso ao domingo e feriados é uma conquista histórica dos trabalhadores do comércio, uma conquista do direito ao desenvolvimento das suas relações sociais e familiares.

A vida não é e não pode ser só para o trabalho! Esta Iniciativa teve uma aceitação muito grande por parte dos trabalhadores do sector, já foi entregue e já fomos ouvidos pelos partidos políticos com assento parlamentar, e, como

seria de esperar, a direita (PS, PSD, CH) não está minimamente preocupada com as condições de trabalho e de vida dos trabalhadores do comércio. Ouvimos coisas como “liberdade de escolha do cliente a que horas quer fazer compras”, “liberdade dos mercados”, “vamos fechar porque as pessoas têm vida? Não!”. A IL, Livre e CDS nem se deram ao trabalho de aparecer.

Entretanto o processo de votação da nossa Iniciativa foi adiado devido a dissolução da Assembleia da República. Mas, pela realidade da nova composição da AR, a discussão desta temática tão importante para os trabalhadores não será acolhida.

Cabe-nos lutar. Foi e será sempre assim, conquistamos com a luta dos trabalhadores!

Esta Iniciativa iria permitir aos trabalhadores mais tempo para a família, mais tempo de qualidade junto dos seus filhos e também para o seu próprio lazer, que tanta falta faz.

Além disso, havendo horários regulados, o sector do comércio iria tornar-se mais atrativo. Sim, porque hoje vimos com frequência trabalhadores a saírem do sector para postos de trabalho com horários mais regulados, de segunda a sexta-feira. Esta seria uma medida que serviria para atrair trabalhadores para o sector, ou seja, uma visão de progresso na sociedade.

O CESP aguarda com expectativa a discussão do tema na Assembleia da República e será mais um grande dia de luta dos trabalhadores do comércio.

A luta destes trabalhadores é diária e vai continuar.

VIVA A LUTA DOS TRABALHADORES!



CAROLINA RIBEIRO
(SEP)

Trago-vos uma saudação em nome do Sindicato dos Enfermeiros Portugueses à 9.ª Conferência da CIMH.

A mulher enfermeira está sujeita a todas as formas de discriminação que, laboral e socialmente, recaem sobre as mulheres trabalhadoras em geral. É o que nos demonstra a realidade dos locais de trabalho.

Em primeiro lugar importa caracterizar o contexto laboral da profissão.

A enfermagem é uma profissão em que 84% são mulheres, muitas em idade fértil – 58% têm até 44 anos; têm inerente o risco e penosidade da profissão, nomeadamente pelo trabalho por turnos, agravado pela sobrecarga de trabalho e pela desregulação dos horários.

Da nossa experiência, as questões não surgem isoladas. É comum, por exemplo, encontrar uma mulher enfermeira a amamentar, a relatar que sofre pressões diárias para trabalhar mais horas “a bem do serviço” e da equipa, ou prescindir do horário flexível para que as noites não sejam asseguradas por colegas mais velhas. Ou seja, colocar trabalhadores contra trabalhadores, usar direitos como moeda de troca de outros direitos, não resolvendo a questão de fundo – a carência de enfermeiros.

Nas passagens e contactos com os enfermeiros são identificadas, com frequência, falta de informação e apropriação dos direitos, entre eles, os da parentalidade, organização do tempo de trabalho, de elaboração de horários regulados, de garantia de tempos de descanso, de pagamento do trabalho realizado, etc. Sobressai a importância da intervenção sobre atitudes injustas, ilegais e ilegítimas, promovendo a garantia dos direitos, exercendo-os. A pressão e as situações de assédio a que algumas destas trabalhadoras estão sujeitas nos serviços de saúde, constituem formas agressivas de exploração e de desrespeito pelos direitos consagrados, com graves implicações nos homens e mulheres trabalhadoras.

É importante frisar que este relato é real, diário e comum a todas as instituições do Serviço Nacional de Saúde!

No sector privado não só é comum, como é ainda mais difícil conhecer e exercer os direitos consagrados, desde logo nas questões de horários de trabalho, onde as 35 horas de trabalho semanais, ainda não são uma realidade, como acontece no sector público e social, resultado da luta sindical.

As discriminações salariais são pouco assumidas e debatidas no sector, que, por ter carreiras reguladas, esquece a discriminação indirecta, concretizada por ser a mulher que maioritariamente falta ao trabalho para cuidar dos filhos, dos pais, dos tios, de quem mais precisar dos seus cuidados. Estas ausências têm impacto nas remunerações, na avaliação do desempenho e na disponibilidade para investir na formação e promoção na carreira. Assim, não só se observa um impacto no seu desenvolvimento profissional, como na remuneração ao longo da vida e na aposentação.

Neste âmbito, importa destacar o impacto da ausência de equipamentos de apoio, em particular no caso de idosos, que sabemos é uma realidade incontornável em Portugal, ou pessoas com necessidades especiais (doença crónica, deficiência) e de legislação que proteja ou, ao menos, promova a compatibilização destas ausências com a vida laboral e social dos seus cuidadores e cuidadoras.

Relativamente às horas de trabalho, a mulher trabalhadora e a mulher enfermeira acumula as horas de trabalho não remunerado na "hora da ponta" da vida, desgastam-se física e psicologicamente, o que as deixam com pouca energia e disponibilidade para investir na carreira, aproximando-as mais da exaustão do que da motivação para se realizarem profissionalmente.

O trabalho por turnos, é sabido e inegável, é um factor de penosidade laboral *per si*, que, no caso da profissão de enfermagem, acrescenta aos factores relacionados com a mulher trabalhadora. Tem impacto na saúde dos/as trabalhadores/as (por exemplo, alterações gastrointestinais, perturbações do sono, recurso à automedicação e até risco de cancro) e também social e familiar, por não respeitar o ritmo mais comum do relacionamento social; dificulta os relacionamentos, o lazer, o acesso à cultura, a presença no aniversário do filho ou na ceia de Natal passada a cuidar dos filhos dos outros.

Por ser a profissão com maior risco e penosidade na área da saúde, é urgente a protecção dos enfermeiros por meio de uma idade de reforma adequada, mas também de horários regulados, sem recurso a trabalho extraordinário de forma frequente, que permitam o necessário descanso.

Os problemas que foram referidos têm alguns factores imutáveis (penosidade do trabalho por turnos ou da profissão) mas também um factor de agravamento determinante, a falta de condições de trabalho, cuja génese está na falta de investimento nos serviços de saúde em particular no Serviço Nacional de Saúde.

Não é possível exercer o direito a horários regulados, que respeitem a con-

ciliação da vida pessoal com a laboral, exercer direitos da parentalidade, ou investir na formação profissional e na inovação, sem que seja reforçada a contratação de enfermeiros e sem que hajam medidas concretas para atrair e fixá-los, permitindo a melhoria dos serviços prestados, tal como o exercício efectivo de direitos.

Por isso reivindicamos a valorização salarial, que acompanhe o custo de vida, a garantia de condições para formação e inerente desenvolvimento profissional. Queremos carreiras atractivas com sistemas de avaliação sem quotas, que promovam o desenvolvimento e investimento profissional.

O SEP, integrado na CGTP-IN, tem contribuído para este objectivo, lutou e conseguiu que o tempo de "congelamento" fosse recuperado. Lutou e conseguiu aumentos salariais e alterações de carreira, apesar de insuficiências decorrentes de forças de bloqueio, não só dos governos com políticas de direita, mas também de *sindicatos* com papel divisionista e aliados dos governos, prontos para assinar o acordo que o governo quer, traíndo os enfermeiros! Ficámos a braços com a discriminação das enfermeiras, prejudicadas no pagamento de retroactivos por ausências no âmbito da parentalidade. Lutamos por uma solução, não só no Serviço Nacional de Saúde como no sector privado, onde as cláusulas da contratação colectiva podem e devem considerar esta e outras matérias que impeçam a discriminação da mulher trabalhadora.

Resistimos, lutamos e conquistamos! No sector público, privado e social.

Obrigamos diariamente a que sejam respeitados horários de amamentação, horários flexíveis para acompanhamento de filhos menores de 12 anos, o pagamento de trabalho extraordinário e "horas de bolsa", o reconhecimento de incapacidade e adequação a postos de trabalho, a não discriminação das enfermeiras devido a ausências por gravidez de risco e licença parental inicial em sede de avaliação do desempenho com impacto nas suas progressões.

Vamos continuar a lutar pelas 35 horas no sector privado, pela admissão de enfermeiros no Serviço Nacional de Saúde e pelo seu correcto financiamento.

Como exemplo, os milhões que servem (e querem aumentar) para alimentar a guerra sejam canalizados para o SNS.

Evidentemente, não podemos ficar calados perante o flagelo da guerra! Que mata homens, mulheres e crianças, em vários lugares do mundo, mata com violência e mata por negar assistência, condenando estes povos ao horror da guerra e também à fome e à ausência de cuidados. Não nos calamos perante os hospitais bombardeados e profissionais de saúde vítimas dos mais escandalosos e vergonhosos ataques. Queremos a paz! Somos pela vida! Paz sim, guerra não!

Por último, referir o recente resultado eleitoral que não deixa margem para dúvidas, a condição da mulher trabalhadora vai agravar-se! O retrocesso galopa em anúncios contra a autodeterminação da mulher e em *tik toks* que promovem o ódio e a intolerância por meio da mentira.

Mas, se eles crescem, também nós!

É determinante crescer e ampliar a nossa presença nos locais de trabalho, nas ruas, na luta!

É imprescindível construir relações de confiança, cara a cara e resolver o problema concreto de quem trabalha. É assim que construímos o futuro e afirmamos os sindicatos da CGTP, enquanto promotores de mudança e construção de uma sociedade mais justa! Munir Dirigentes, Delegados e Activistas dos instrumentos necessários para as duras lutas que se avizinham, a exemplo desta Conferência.

Onde houver enfermeiros, lá estaremos, para conquistar direitos, para exigir o seu cumprimento, para impedir o retrocesso, para promover avanços civilizacionais que só são possíveis valorizando o trabalho e quem o realiza, desde logo as mulheres trabalhadoras!

VIVA A 9.ª CONFERÊNCIA DA CIMH!
VIVA O SERVIÇO NACIONAL DE SAÚDE!
VIVA A CGTP-IN!



BENVINDA BORGES
(STAL)

Em nome da coordenadora do STAL Açores, Direcção de Angra, Horta e Ponta Delgada.

Com esta intervenção procuro ampliar o espaço de debate em torno da problemática com que nos confrontamos:

- Desigualdades no trabalho
- Violência de género
- Representação política e social
- O impacto da igualdade de género no desenvolvimento sustentável.

É fundamental a cooperação da mulher na vida pública para a implementação de medidas inovadoras, educativas e efectivas no ponto de vista económico, social e laboral, no combate às atitudes e práticas discriminatórias que inviabilizam o nosso exercício do poder em diversos níveis, não permitindo a nós, mulheres, fazer conciliação entre a vida profissional, familiar, participação cívica e política.

Esta afirmação de defesa dos direitos humanos passa inequivocamente pela promoção da igualdade entre mulheres e homens, sem a qual não é possível construir sociedades mais justas e mais desenvolvidas.

Refiro-me, em concreto:

- Ao tão afamado processo de avaliação, ao nível da Administração Regional (SIADAPRA)
- Sem quotas
- Mudança de nível remuneratório aos 6 pontos.

Esta é a nossa missão: continuar a levar esta mensagem de provocar uma reacção nos outros para que os nossos colegas não se acomodem.

Porque, efectivamente, há ainda, um longo percurso a percorrer e não podemos ignorar a igualdade, neste caso, entre trabalhadores da Administração Pública nos Açores e Administração Local nos Açores – caso também de 2009, no subsídio de insularidade – actual remuneração complementar.

Temos de continuar afincadamente a lutar pela igualdade salarial e pela reposição da contratação colectiva com o objectivo de defender o trabalho e combater as desigualdades.

O que deve ser feito?

- Tratamento justo e imparcial
- Compromisso de todos
- Sejam um exemplo positivo.

**VIVA A 9.ª CONFERÊNCIA NACIONAL DA CIMH
VIVA A CGTP – INTERSINDICAL NACIONAL
VIVA A LUTA DOS TRABALHADORES**



NUNO MONTEIRO
(SIESI)

Algumas notas soltas:
A importância da responsabilidade das mulheres.

- O direito ao voto das mulheres em Portugal começou em 1931. Mas só após a Revolução do 25 de Abril de 1974 puderam votar de forma livre e universal.
- As desigualdades persistem e somos nós que temos de lutar por melhores e iguais oportunidades de direitos.
- Hoje vou ler uma história criada pela minha filha:

“Há muito, muito tempo atrás uma menina que se chamava Emma, vivia muito triste apesar de ser muito gentil.

Emma estava assim porque as mulheres não tinham direitos, nem mesmo a sua mãe que se fartava de trabalhar.

As mulheres não podiam votar. Não podiam estudar. E para o fazerem, tinham de ser professoras, enfermeiras ou então domésticas.

Emma olhava para as crianças e mulheres que sofriam por não serem nada, porque não tinham voz.

Passam 2 anos, em 1972 tudo estava igual, não tinham direitos.

Emma tinha agora 10 anos.

Então Emma decidiu estudar, estudar e estudar, mesmo sabendo que não tinha direitos.

Em 1992 Emma começou a trabalhar, já tinha acabado os estudos.

E decidiu ser sindicalista e luta pelos direitos das mulheres.

Em 2024 Emma tem 52 anos, não quer que morra a esperança das mulheres em lutarem por um salário maior.

Eu quero ser como a Emma. Mas quero ser feliz ao lutar pelos direitos das mulheres no presente e no futuro.”

P.S.: Filha não vais ser como a Emma. Vais ter o apoio de um pai sindicalista que luta ao lado de todas as Emma's.

**VIVA A LUTA PELA IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES!
VIVA A CGTP-IN!**



MANUELA SILVA
(SPN)

Ao longo deste dia, têm sido constantes as denúncias de camaradas de vários sectores de actividade, de violações sistemáticas das leis portuguesas, no que respeita à igualdade entre mulheres e homens. Verifica-se que a discriminação no trabalho é transversal a vários sectores de actividade. Operárias, trabalhadoras dos serviços, e outras, queixam-se do não cumprimento da legislação que permita a conciliação entre o trabalho e a família, nem facilita a progressão nas carreiras.

É o que se passa na docência do ensino superior.

A 24 de novembro de 2023, por altura do Dia Mundial da Ciência, pela Paz e pelo Desenvolvimento e o Dia Nacional da Cultura Científica em Portugal, o MDM – Movimento Democrático de Mulheres realizou, em parceria com a Universidade de Aveiro e com o SPRC – Sindicato de Professores da Região Centro, um seminário subordinado ao tema “A Mulher e a Ciência”.

Aí foi denunciada a longa precariedade de muitas mulheres investigadoras, sujeitas a contratos a prazo e a bolsas, que são cada vez mais reduzidas.

Apesar dos avanços na representação feminina na docência, persistem disparidades gritantes nas posições de maior prestígio e remuneração.

No ano lectivo de 2021/2022, neste grau de ensino, as mulheres constituíam já 54% do corpo docente, mas a sua presença diminuía drasticamente nos cargos superiores: apenas 24,1% eram catedráticas, 27,5% coordenadoras principais e 38,6% professoras associadas.

Essa sub-representação reflete-se directamente nos salários, perpetuando uma hierarquia de género. Acrescenta-se, ainda, que actualmente, não chega a 1%, a representação de mulheres no cargo máximo da academia, o cargo de reitor(a), nas Universidades Públicas portuguesas.

As causas desta discriminação são multifacetadas. A ausência de políticas eficazes de conciliação entre vida profissional e familiar coloca as mulheres em desvantagem, em relação aos homens, numa profissão que é altamente competitiva. Esta realidade não é acidental. Resulta de opções políticas de um Estado que falha em garantir condições equitativas, continuando as mulheres a enfrentar barreiras invisíveis à progressão, mesmo em sectores com elevada feminização.

As mulheres portuguesas continuam a exigir o cumprimento dos princípios constitucionais.

Sentimos, como nunca, que este legado de Abril está em risco, à conta de uma subversão anunciada da Constituição. Travestida de "modernização", segundo sectores conservadores, ditos mais moderados, ou de forma mais explícita, com cheiro e toque a 24 de Abril, não se pode ocultar o risco de regressão a um passado em que a desigualdade era norma.

A verdade é que rever a Constituição é perder direitos:

- de igualdade material no acesso a cargos decisórios, salários e oportunidades;
- nos direitos laborais, sexuais e reprodutivos, incluindo na saúde pública e no direito à segurança social universal;
- na educação pública e inclusiva como alicerce da mobilidade social;
- na protecção contra a discriminação em todas as esferas, da família ao local de trabalho.

E como alguém já disse, aqui, hoje: a luta tem de continuar, mas uma luta, na rua, de punho erguido e muitos megafones...

**VIVA A 9.ª CONFERÊNCIA DA CIMH!
VIVA A CGTP-IN!**



HELENA BARBOSA
(STARQ)

A profissionalização da Arqueologia em Portugal é um fenómeno relativamente recente, para o qual contribuiu, em grande medida, a crescente consciencialização do valor do Património Cultural, que assume verdadeira expressão pública após a Revolução de Abril.

Os anos 80 e 90 assistem à consolidação orgânica e jurídica da disciplina e à sua efectiva profissionalização, registando-se um incremento significativo no número de trabalhadores do sector. Na primeira década do século XXI verifica-se um aumento de arqueólogos em actividade que ronda os 160%. Em 2012 é criado o Sindicato dos Trabalhadores de Arqueologia.

A Arqueologia começou por ser um meio fundamentalmente masculino. Se nos anos 90 apenas 30% dos profissionais autorizados a dirigir trabalhos arqueológicos são mulheres, a viragem do século vê surgir uma verdadeira paridade em termos de presença de mulheres a trabalhar em Arqueologia.

Globalmente, este é um sector caracterizado por uma profunda desregulação, justificada muitas vezes pela volatilidade e itinerância inerentes à actividade arqueológica.

Intervenções de curta duração, de meses ou mesmo semanas, a decorrer em diferentes áreas geográficas, trabalhos em ambientes de risco, improvisados, ao ar livre ou em espaços com pouca salubridade. Tudo isto tem servido para justificar a precariedade, a fragilidade dos vínculos laborais, a falta de condições de higiene, saúde e segurança, a sobrecarga de horários e a banalização do trabalho suplementar.

Pelas características das relações laborais em Arqueologia, onde predominam os falsos recibos verdes, o exercício da maternidade e paternidade encontra-se muito desprotegido.

Todas estas razões confluem para um crescente abandono da profissão, sendo particularmente visível entre as mulheres na faixa etária sociologicamente fértil, entre os 26 e os 40 anos. Não desligamos esta tendência da ausência de apoio à parentalidade, que se sente de forma mais intensa entre as mulheres.

Importa referir igualmente o elevado grau de assédio, sexismo e abuso sexual neste sector, o que levou o STARQ a elaborar um inquérito em 2021 para melhor caracterizar a dimensão e os efeitos de tais práticas no contexto de trabalho em Arqueologia.

Os resultados revelaram que 70% das mulheres inquiridas foram vítimas de assédio sexual no local de trabalho.

A ausência de códigos de conduta e a opacidade nos canais de denúncia dificultam o combate a este problema. Acreditamos, porém, que a falta de estabilidade no trabalho e de valorização profissional fragiliza os trabalhadores e torna-os mais susceptíveis a práticas de assédio.

O combate a este tipo de práticas passa pela implementação de medidas concretas de consciencialização e prevenção. Mas passa também pela luta contra a precariedade, pela garantia de condições de saúde e higiene no trabalho, pela criação de um regime de carreiras e categorias profissionais, pelo apoio suplementar ao trabalhador deslocado, pelo direito a férias remuneradas, pelo apoio à parentalidade, pelo aumento dos salários, pela remuneração justa do trabalho suplementar, por turnos ou ao fim-de-semana, pela possibilidade de conciliação do trabalho com a vida familiar e pessoal – no fundo, pela dignificação da nossa actividade profissional.

Todas estas são reivindicações que constam do Caderno Reivindicativo do STARQ para a arqueologia empresarial. Tem sido esta a base de trabalho para a construção do primeiro Contrato Colectivo de Trabalho, ainda na fase preliminar, que queremos ver implementado no sector privado.

O aumento dos salários é uma matéria central neste processo, à qual temos dado particular destaque.

Sabemos ser também esta uma questão essencial para a emancipação da mulher trabalhadora no nosso sector.

No início do ano lançámos o abaixo-assinado "Pelo aumento dos salários em Arqueologia", dirigido ao sector privado, que teve um forte impacto e contou com uma ampla adesão entre os trabalhadores.

Queremos uma vida digna, trabalho com direitos e salários justos – que sejam estes os pilares da igualdade entre mulheres e homens, no trabalho e na vida.

Sabemos que esta batalha é difícil, mas justa.

Os trabalhadores em Arqueologia têm dado provas da sua disponibilidade e força para travar a luta pelo aumento dos salários e pela dignificação da sua actividade profissional.

A LUTA CONTINUA!



NUNO MATOS
(SINTAF)

A discriminação de qualquer trabalhador é inaceitável, mas no caso das mulheres é uma situação que se mantém há muito tempo (demasiado). Alguns dizem que é coisa da sociedade patriarcal, mas se já reconhecem o erro, não o corrigem porquê?

É fácil desvalorizar o trabalho feito por outros, dizer que qualquer um faz, então porque não o fazem se é assim tão fácil?

No sector da banca existe uma espécie de Acordo Colectivo de Trabalho que os sindicatos da UGT e os que se dizem "independentes" vão alterando conforme dá jeito ao patrão. Hoje temos diversos Acordos de Empresa em vez de um único ACT para o sector. Isto a bem do SAMS, o verdadeiro financiamento ilegal destes sindicatos, mas que se mantém com a conivência dos diversos governos.

Nestes diversos AE temos lá cláusulas contra as discriminações, muito giras e correctas, mas e na prática?

Na prática temos um homem chamado para desempenhar uma função, vai com um nível ou dois superior ao de uma mulher que seja chamada para o mesmo cargo. Depois dizem que não há discriminação porque ela ganha o mesmo que todos os trabalhadores daquele nível.

Mas também temos na banca a prática dos complementos, que são umas ofertas extra tabela salarial e que são dados de maneira discriminatória, dependendo da cor dos olhos.

Nos casos da maternidade, as mulheres são discriminadas nos prémios de produtividade porque estiveram de baixa e não estiveram presentes o ano todo.

Mas depois as entidades patronais são a favor das políticas de natalidade e até dizem que tem de ser promovida e incentivada.

Os homens que tirarem a licença de parentalidade são um pouco penalizados. O mais estranho é os trabalhadores compreenderem estas situações, desculpando-as. Porque dessa maneira, pode ser “que sobre algum para mim”.

Na banca, a maioria dos trabalhadores são mulheres, mas nos cargos de chefia são uma minoria e em posições de decisão, são quase inexistentes.

Mas também temos o problema das mulheres que chegam a esses cargos, depois passam a fazer o mesmo jogo e a discriminar mulheres como elas e às vezes, até de maneira mais acentuada.

O sector da banca é um sector com muitos milhões de lucro, que em vez de ter políticas de trabalho favoráveis aos trabalhadores, com boas condições de trabalho e bom ambiente, faz exactamente o oposto: tem cada vez mais trabalhadores precários, através de empresas de *outsourcing*, baixos ordenados e discriminação entre trabalhadores, fomentando a discórdia e a concorrência entre os trabalhadores.

Actualmente, através das redes sociais, está a aparecer junto das camadas mais jovens uma tendência de menosprezar as mulheres e relegá-las para um papel quase decorativo e submisso ao homem. Isto é um retrocesso civilizacional, mas aceite pelos jovens. Estas ideias vêm de uma ala política retrógrada e xenófoba.

Em suma, homens e mulheres são trabalhadores, com especificidades diferentes, mas que não podem, nem devem, levar a discriminações.

Temos de lutar por uma verdadeira igualdade entre trabalhadores.

**A LUTA CONTINUA!
VIVA A CGTP-IN!**



JOANA DIAS
(USAveiro)

Em 2 de Junho de 2021 saímos da 8.^a Conferência Nacional da CIMH com um forte caderno de encargos.

A forma de ver a importância da CIMH no seio da União dos Sindicatos de Aveiro, desde aí não se alterou, antes pelo contrário, com o tal caderno de encargos, veio também a necessidade de melhorar, muitas vezes por tentativa e erro, a nossa participação nesta frente de trabalho.

No distrito de Aveiro, além do trabalho que não se vê, o trabalho fechado em sala, que reúne, que organiza, prepara e balanceia acções de luta no nosso distrito, podemos-nos orgulhar de que nos últimos 4 anos, sob a temática da luta pela igualdade em empresas dos mais diversos sectores, públicas e privadas, fizemos milhares de contactos. E não me refiro apenas aos realizados nas Semanas dedicadas à luta pela Igualdade.

Além das Tribunas Públicas realizadas pela União dos Sindicatos de Aveiro ao longo dos anos, enriquecidas com a intervenção de trabalhadores e Sindicatos e que têm sido momentos de denúncia da realidade das mulheres do nosso distrito, abordando temas como a qualidade do emprego, a desigualdade salarial, a conciliação dos direitos de maternidade e de paternidade, a violência e o assédio laboral, podemos também adicionar plenários e inúmeras acções de denúncia levadas a cabo pelos mais diversos sectores que foram reforçadas com o apoio da frente de trabalho da Comissão para a Igualdade da União dos Sindicatos de Aveiro.

Não era justo falar do nosso envolvimento na luta sem assumir dois pontos.

O primeiro é de que a aprendizagem, dentro e fora do nosso distrito, proporcionada pela participação em formações, acções de sensibilização, debates e acções temáticas promovidas pela CIMH, tem sido de relevada importância.

O segundo é de que não temos estado sós neste percurso, muitas vezes reforçado com o apoio de outras entidades, entre as quais preciso de mencionar o MDM, movimento independente e emancipador da condição da mulher na sociedade.

Camaradas, hoje nas intervenções de norte a sul do país, ouviremos que os nossos problemas são transversais.

Sabemos que a nossa bandeira e prioridade é a igualdade de tratamento da mulher no trabalho e na vida e esta igualdade é indissociável da defesa do emprego estável e com direitos, o reforço e ampliação da capacidade de intervenção sindical na área do combate à violência e ao assédio laboral, o combate à precariedade com a passagem a efectivos de mulheres e homens trabalhadores que ocupem postos de trabalho de natureza permanente, a revogação da norma da caducidade da contratação colectiva e a reintrodução do princípio do tratamento mais favorável.

Não é só necessário o fim da discriminação remuneratória entre mulheres e homens, mas a luta pelo aumento geral dos salários e do salário mínimo nacional já para os 1000€, valor tão necessário para fazer face ao brutal aumento do custo de vida e não de somenos importância, a luta pela redução progressiva do horário de trabalho para as 35 horas semanais e a revogação dos regimes de desregulação do tempo de trabalho, adaptabilidades, flexibilidades e bancos de horas, de modo a garantir horários de trabalho justos e regulados e uma efectiva conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal.

Hoje e a cada passo da nossa jornada, interessa lembrar a importância crescente da mulher trabalhadora na criação de riqueza e no desenvolvimento do país, mas mais do que isso, é preciso afirmar que não é possível combater as desigualdades que nos atingem mantendo as mesmas políticas neoliberais que agravam a exploração.

Não nos iludimos com palavras bonitas. Não são elas que vão fazer cumprir os nossos direitos.

Não esquecemos, nem ilibamos os governos das opções políticas que se traduzem na degradação das nossas condições de vida, mantendo-nos reféns dos baixos salários e pensões de miséria, do aumento do custo de vida, ou do caminho tomado na destruição dos serviços públicos enquanto por outro lado incentivam a privatização e especulação.

Exigimos ainda ao poder político medidas de protecção e valorização dos trabalhadores dos sectores essenciais, saúde, segurança, sector social e que lhes sejam atribuídas condições de trabalho dignas, períodos de descanso que protejam a sua saúde e a valorização real do trabalho por turnos.

Assim como exigimos ao poder político a tomada de posição para que todos os postos de trabalho não essenciais e de laboração contínua sejam obrigados a cumprir horários que respeitem a saúde física e mental de todos os trabalhadores, em detrimento da busca desenfreada pelo lucro.

É a nossa unidade, organização e luta que vão determinar o futuro!

Temos de ser nós a tomar nas nossas mãos o nosso destino e ir à luta por uma política alternativa que defenda os nossos direitos.

Durante a escuridão do fascismo, homens e mulheres não se deixaram abater na luta por uma vida melhor. Hoje, no nosso país, a ascensão de forças reaccionárias extremistas e populistas ameaçam direitos consagrados e a participação plena das mulheres na vida política, social e económica, atacando e comprometendo princípios democráticos fundamentais.

Agora que se assombram tempos de retrocesso, que não nos falte força, hoje e todos os dias, em todas as dimensões da nossa vida, sejamos nós de passo firme na luta para exigir igualdade no trabalho e liberdade na vida.

**VIVA A 9.ª CONFERÊNCIA DA CIMH!
VIVA A CGTP-INTERSINDICAL NACIONAL!**

**BEATRIZ PINTO**

(Interjovem)

Os jovens portugueses, em concreto as jovens trabalhadoras, enfrentam hoje um conjunto de desafios à organização da sua vida pessoal e familiar, à consagração de tempo para viver, à construção de uma vida plena.

Hoje e sempre, é preciso reafirmar que as mulheres – sobretudo as mais jovens – são particularmente afectadas pela precariedade, pelo desemprego, pela discriminação salarial, por horários de trabalho longos e desregulados, por doenças profissionais e pelo assédio, sendo ainda penalizadas pela maternidade.

As condições de vida das mulheres trabalhadoras têm-se agravado fortemente com o custo de vida a aumentar, o acesso à habitação cada vez mais dificultado e os serviços públicos a degradarem-se por opção e acção deliberada do governo.

No plano laboral, os salários são baixos, a precariedade é elevada, os horários são longos e desregulados, aumentam as discriminações e a dificuldade em conciliar a vida pessoal e familiar com o trabalho, cresce o desemprego, a protecção no desemprego é insuficiente e a pobreza está instalada.

A desregulação dos horários de trabalho é uma constante nos locais de trabalho, seja para prolongar o trabalho por via de horas não pagas, seja para intensificar o volume de trabalho e a sua intensidade. Os avanços científicos e tecnológicos que estão hoje disponíveis e poderiam permitir uma maior produtividade, não são usados em benefício dos trabalhadores. Pelo contrário, os horários de trabalho são hoje mais longos e intensos.

Portugal é um dos países europeus onde se trabalha mais horas por semana.

A ideia da flexibilidade do trabalhador é um engodo do patronato. Mecanismos como o banco de horas e as adaptabilidades promovem, na verdade, o alargamento e a desregulação dos horários, muitas vezes com jornadas prolongadas não remuneradas.

Estes mecanismos demonstram-se uma vez mais em benefício do patronato, para aumentar lucros, à custa do tempo, dinheiro e saúde dos trabalhadores.

Maior flexibilidade significa para a trabalhadora prescindir da vida pessoal e familiar, da sua saúde e da sua segurança.

A banalização do regime de trabalho por turnos, horários nocturnos e laboração contínua é também mais uma estratégia do patronato para limitar a vida dos trabalhadores, nomeadamente atacando a organização colectiva e a sua saúde física e mental.

Existem cerca de 75% de trabalhadores atingidos pelas adaptabilidades de horários, pelo recurso abusivo ao trabalho por turnos e ao trabalho nocturno e pelo desrespeito do horário de trabalho e o seu prolongamento. Os riscos associados às condições de trabalho, como no trabalho nocturno, são mais do que conhecidas.

Particularmente nas mulheres, existe um risco mais elevado de desenvolver cancro da mama (cerca de 50%, nas mulheres com idades compreendidas entre os 30 e os 54 anos que trabalham em regime de trabalho nocturno do que nas mulheres que trabalham durante o dia). Além disso, o risco aumenta com o acumular de anos a trabalhar neste regime. Simultaneamente, o acumular de horas de trabalho diminui o grau de concentração e o nível da qualidade de desempenho das tarefas, a produtividade e aumenta o *stress* e o risco de erro.

A generalização da precariedade é também uma realidade e afecta particularmente as jovens trabalhadoras.

Os contratos a termo, que deveriam ser um recurso limitado e com restrições, são um recurso fácil de justificar, facilitando arbitrariedades, abusos e ilegalidades por parte da entidade patronal. Para facilitar este recurso, aumentam também as contratações por via das empresas de trabalho temporário ou a externalização de serviços.

Para além disso, os salários dos trabalhadores com vínculos precários são, em média, 25% menores, os direitos são mais reduzidos e mais difíceis de exercer. Por essa razão as trabalhadoras, nestas circunstâncias, enfrentam maiores dificuldades na organização, na sindicalização e na luta contra as injustiças.

A normalização da abertura do comércio aos domingos foi também uma realidade que se impôs nos últimos 30 anos, contrariando as necessidades dos trabalhadores, nomeadamente a consagração do tempo para viver. Assistimos ao alargamento dos períodos de funcionamento até às 24h para benefício das grandes empresas do comércio. Deste alargamento resultou tam-

bém o agravamento das dificuldades de organização dos horários de trabalho dos trabalhadores do sector do comércio e a sua desregulação.

Considerando a dificuldade em conciliar a vida profissional com a vida familiar, o respeito pelo tempo de lazer dos trabalhadores, a necessidade de assegurar o equilíbrio concorrencial entre Comércio Tradicional e os Centros Comerciais e as Grandes Superfícies, o CESP avançou com uma Iniciativa Legislativa de Cidadãos, apresentando uma alteração da lei que limita o período de funcionamento das 6h às 22h, de segunda a sábado e o encerramento aos domingos e feriados.

Estas medidas são indispensáveis para a valorização da qualidade de vida dos trabalhadores, para o desenvolvimento social e para a construção de uma sociedade que cultiva a paz.

A CGTP-IN está e estará com as trabalhadoras na luta pela redução dos horários de trabalho, no combate à desregulação e ao aumento do horário de trabalho, no combate à precariedade laboral. Na luta contra a exploração e a obtenção de lucro à custa da vida e da saúde dos trabalhadores.

Na luta pela fixação e cumprimento do horário de trabalho, o respeito pelos tempos de descanso, as respectivas condições de pagamento e de compensação e a sua articulação com a vida familiar, pessoal e profissional.

Na luta pela generalização da aplicação de horários diurnos, com dois dias de descanso semanal consecutivos ao sábado e ao domingo, onde só estejam justificadas situações excepcionais como serviços sociais impreteríveis ou de impossibilidade comprovada de suspender a laboração, salvaguardando sempre os trabalhadores que prestam esses serviços.

As jovens trabalhadoras mobilizam-se, como aconteceu no Dia Nacional da Juventude Trabalhadora, no dia 28 de Março e na Semana de Agitação de Juventude Trabalhadora que está a decorrer ao longo desta semana, com várias acções pelo país, plenários, acções de luta e tribunais.

Nas comemorações do 25 de Abril e no 1.º de Maio, assim como no Dia Internacional da Mulher e na Semana da Igualdade promovida pela CIMH/CGTP-IN, que decorreu no mês de Março, com o lema central “Igualdade no Trabalho | Liberdade na Vida – Tempo de Luta. Futuro de Paz”.

Enfrentamos um complexo conjunto de desafios, mas a luta é também intensificada nas empresas e locais de trabalho, com participação das jovens trabalhadoras.

Para isso, é fundamental aprofundar o esclarecimento e a mobilização dos trabalhadores em torno destes problemas. É fundamental que os trabalhadores conheçam os seus direitos e os mecanismos do patronato para os escamotear, bem como a importância da luta por melhores condições de trabalho e de vida, como a luta pelas 35 horas, pelo fim da precariedade e pela defesa de contratos de trabalho efectivos para cada posto de trabalho permanente e por aumentos salariais.

É preciso combater a precariedade no trabalho e na vida, particularmente

das jovens, que enfrentam no trabalho e na vida ainda mais incerteza e instabilidade, tornando ainda mais difícil o seu envolvimento na actividade sindical.

O envolvimento dá-se muitas vezes à custa da diminuição dos tempos de convívio, de lazer e de prática desportiva, da diminuição da vida pessoal e familiar.

É por isso que a luta por melhores condições de trabalho é também uma luta pelo direito ao descanso, ao desporto, à fruição cultural, o direito a constituir família, o direito a viver e a ser feliz no seu país. É o momento para celebrar e reforçar as conquistas e reforçar o compromisso com a igualdade.

VIVA A IGUALDADE!

VIVA A LUTA DAS JOVENS TRABALHADORAS!

VIVA A CGTP-IN!



ZORAIMA PRADO
(SEP e DN CIMH)

A CIMH assinalou o Dia Internacional pela Saúde da Mulher, em 28 de Maio, com a denúncia de retrocessos face aos ganhos em saúde, conquistados após o 25 Abril, e cuja relação com a criação e desenvolvimento do Serviço Nacional de Saúde (SNS), de apoios sociais e da conquista de direitos laborais, é inegável.

Foi hoje aqui denunciada, como tem sido ao longo do mandato da Direcção cessante desta Comissão, a situação da mulher trabalhadora em Portugal. São factos, infelizes, mas factos.

Existe precariedade, os salários são baixos, os horários estão desregulados, as lesões provocadas pelo trabalho têm números assinaláveis, o assédio moral e sexual é prática em muitos locais de trabalho; tudo isto existe no mundo do trabalho, mas camaradas, em todas estas vertentes, é a mulher trabalhadora que se destaca por estar mais sujeita, mais afectada, mais explorada, mais doente!

Esta realidade deve ser apropriada, para poder ser transformada. Por nós, CGTP, é essa força de transformação da sociedade através da valorização do trabalho e da conquista de direitos, que, comprovadamente, se transformam em avanços civilizacionais.

O desenvolvimento do SNS permitiu inegáveis ganhos na saúde das populações, na esperança média de vida, no acompanhamento e prevenção de doenças crónicas, na vacinação, na saúde reprodutiva da mulher; avanços hoje postos em causa pelo seu sub-financiamento, pelas subvenções ruinosas, em particular na área dos exames complementares de diagnóstico, mas mais recentemente e de forma mais despudorada, até na vacinação, nos cuidados de saúde primários/USF modelo C, e nos Cuidados Continuados Integrados, exclusivamente nas mãos do Sector Social.

Sector Social esse, que emprega maioritariamente mulheres, imigrantes, com baixa escolaridade, com baixos salários, sujeitas a precariedade, a horas de trabalho não pagas, e com muito pouco conhecimento acerca dos direitos consagrados.

Sector Social esse, onde se verificou um aumento de 69% de investimento do Estado, por via dos acordos de cooperação, investimento esse que devia ser canalizado para equipamentos geridos pelo Estado.

O desinvestimento no SNS, também por via da promoção da saída de centenas de trabalhadores/as devido a más condições de trabalho, carreiras pouco atractivas e salários incompatíveis com o aumento do custo de vida, dificulta o acesso de mulheres, crianças e homens, a cuidados de saúde, com impacto negativo nos indicadores de saúde das populações, a exemplo do aumento de 20% na taxa de mortalidade infantil em 2024, denunciado em Maio pela CIMH.

O encerramento de Serviços e Unidades, os estrangulamentos criados ao acesso à IVG, ou o escandaloso encerramento dos S. Urgência Obstétrica e Pediátrica, são consequências de opções políticas dos últimos governos. De salientar que o OE do anterior Governo, canalizou mais de 50% da verba pública, directamente para o lucro de prestadores privados. E sim, é para o seu lucro, porque não foi para melhorar o acesso aos cuidados de saúde e muito menos para valorizar os seus trabalhadores/as que geraram os milhões de lucros acumulados pelos principais grupos económicos da saúde (Luz, CUF, Lusíadas, Trofa) nem para resolver os problemas do país, a braços com um grave problema de natalidade e envelhecimento da população.

Enquanto nada se faz, de concreto, para permitir que a fecundidade desejada, que é superior à realizada, por falta de condições económicas, apoios e equipamentos sociais, se torne uma realidade.

É também à mulher que cabem mais horas de trabalho não pago e a incumbência de cuidar de outros, com implicações nas lesões músculo-esqueléticas a que estão sujeitas, mas também a nível da saúde mental, evidenciando elevados níveis de exaustão/*burnout*.

Por outro lado, há também um impacto na diminuição do salário, devido às ausências, na menor disponibilidade para investir no desenvolvimento profissional, muitas vezes acompanhadas de prejuízo na avaliação do seu desempenho, e, por fim, no valor, mais baixo, das suas pensões.

O exercício de direitos de parentalidade, como o horário flexível para acompanhamento dos filhos ou até horários de amamentação, também tem servido para promover um ataque à saúde da mulher trabalhadora, uma vez que, frequentemente, pela sua exigência, leva a processos de intimidação, transferência de serviço, alteração de responsabilidades, e comportamentos que caracterizam assédio, que culminam, evidentemente, em períodos de fragilidade/doença psiquiátrica, caso das depressões.

Camaradas! Pelo resultado das recentes eleições, constatamos que se avi-

zinham tempos ainda mais difíceis, de doutrinas gastas, bafientas, que pretendem a desvalorização da mulher trabalhadora e da sua autodeterminação.

É absolutamente necessário preparar a estrutura sindical para as batalhas que se avizinham.

A CIMH, nesta sua 9.ª Conferência, nos estudos, na divulgação das sentenças favoráveis, nas cláusulas da contratação colectiva, que partilha com o movimento sindical, a par de formações, debates e das lutas que desenvolve, em particular na Semana da Igualdade, pretende contribuir para esta necessária preparação da estrutura sindical, para as batalhas que tem para travar, desde logo lembrando os resultados positivos, que também divulgou na sua campanha "Lutar e Ganhar".

Conforme inscrito nas Linhas Prioritárias de Intervenção, almejamos e alcançaremos os nossos objectivos.

O reforço dos direitos reprodutivos da mulher no âmbito do SNS, a compatibilização das férias dos pais que trabalham em serviços diferentes, a criminalização das práticas patronais de violência e assédio, a proibição do despedimento de trabalhador/a vítima de acidente de trabalho, entre outros objectivos traçados pela CIMH dos quais hoje todos nos apropriamos!

Aos quais acrescentamos as mulheres e homens concretos, que precisam da intervenção sindical, que conhecemos em cada local de trabalho, que esclarecemos, mobilizamos, apoiamos e incentivamos a lutar, para o efectivo exercício de direitos e para a conquista de uma sociedade em que ninguém adoce a trabalhar!

Camaradas! Conquistámos o direito ao trabalho com direitos! Não demos, nem damos a ninguém, o direito de agredir, fragilizar, humilhar, ou perseguir quem trabalha. Vendemos a força do nosso trabalho, não vendemos a nossa saúde, nem a nossa vida!

Com a força e a luta das mulheres e homens organizados por este nosso movimento sindical, faremos deste tempo de luta um futuro de conquistas e de paz.

**VIVA A 9.ª CONFERÊNCIA DA CIMH!
VIVA O SNS E AS CONQUISTAS DE ABRIL!
VIVA A CGTP-IN!**



FILOMENA CORREIA

(Sind. Têxteis Centro)

Esta Conferência realiza-se num momento de grande complexidade e incerteza perante o quadro político que vivemos, as grandes incertezas e constrangimentos que o mundo atravessa e perante as várias dificuldades nos locais de trabalho que em nada ajudam a alcançar a paz e um mundo mais igual e justo.

A descrença e a desmotivação das pessoas está a levar o país para situações impensáveis, o que exige de todos nós grande reflexão e uma forte unidade onde todos se sintam representados, na procura de novas respostas e caminhos de esperança na defesa dos princípios democráticos, quer a nível nacional, europeu e mundial.

No âmbito do Sindicato, a maioria das empresas vive momentos difíceis com as guerras e a ameaça das taxas impostas pela América. Toda esta realidade e a falta de organização das empresas, dificulta a angariação de encomendas, criando momentos de grande incerteza no pagamento pontual de salários e no respeito pelos direitos.

Muitas delas, embora a seguir à pandemia já tenham utilizado o mecanismo do *lay-off* e depois de terem recuperado um pouco as encomendas, neste momento estão a recorrer novamente a este mecanismo.

Toda esta insegurança e realidade ganham cada vez mais terreno, a desvalorização do trabalho, o ataque aos direitos, a desumanização das relações de trabalho e a tentativa de destruir a contratação colectiva, que é um dos pilares mais importantes para alcançarmos mais igualdade entre todos, salários justos e subsídio de alimentação justo. Esta realidade leva os trabalhadores a auferirem apenas o salário mínimo nacional e um subsídio de alimentação que é uma vergonha – de apenas 2,60€!...

Todas estas realidades promovem e agravam as desigualdades, a des-

crença, em especial, os mais frágeis, que deixam de acreditar e ficam cada vez mais submissos e permissíveis à exploração, ao assédio moral nos locais de trabalho, ao afastamento da luta pelos seus direitos e, por vezes, ao afastamento do Sindicato.

Tendo em conta que no nosso sector, a maioria são mulheres, a realidade que temos pela frente ainda se torna mais difícil.

Mas lutar pela igualdade de direitos entre mulheres e homens é uma missão que não podemos abandonar, pois só assim a igualdade e a liberdade vencerão!

O sindicalismo tem de se caracterizar pela reivindicação, mas também pela componente do diálogo, para que desta forma se consiga envolver as mulheres na luta, que, neste sector, são a maioria, tentando alcançar mais igualdade e respeito, quer seja no trabalho, quer seja na vida familiar, ou no acesso a uma habitação digna.

É nosso lema continuarmos a lutar pela igualdade de direitos entre mulheres e homens, mas também pela igualdade salarial, pois só assim as mulheres se sentirão independentes e capazes de lutar pela sua igualdade e liberdade.

Não podemos deixar que esta quadratura política nos leve ao retrocesso dos direitos que fomos conquistando ao longo destes 50 anos, procurando incutir nos filhos a participação na construção da paz e segurança e de uma sociedade mais justa e feliz.

Continuamos a acreditar que debaixo de tanta insegurança e desigualdades, ainda é possível conseguir lutar por uma vida mais justa para todos os trabalhadores.

Esta não é hora de baixarmos os braços, mas sim de nos unirmos cada vez mais na procura de caminhos que nos ajudem a encontrar soluções acreditando sempre que o caminho é nosso e está nas nossas mãos.

**VIVA A 9.ª CONFERÊNCIA NACIONAL DA COMISSÃO PARA
A IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS!
VIVA A IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS
TRABALHADORES!**



CARLA COELHO
(SITE CSRA)

Represento um Sindicato da indústria que tem grandes responsabilidades na vida sindical e com uma parte significativa da economia do país.

O SITE-CSRA representa milhares de trabalhadores de vários sectores diferentes.

A Comissão para a Igualdade da CGTP-IN tem sido um órgão importantíssimo na formação de quadros sindicais e na defesa dos trabalhadores, na garantia dos direitos da parentalidade, da defesa da vida pessoal, familiar e social e na garantia da igualdade, defendendo que todos têm direito ao acesso às mais variadas oportunidades, independentemente das diferenças de cada um.

O nosso sector de actividade lida com vários problemas que afectam os trabalhadores, como por exemplo:

- Dificil conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar, fruto do trabalho realizado em turnos e laboração contínua, muitas vezes em empresas que não prestam serviços essenciais e básicos para a sociedade.
- Doenças profissionais devido a ritmos de trabalho intensos e aos movimentos repetitivos.
- Introdução de tecnologias de automação e digitalização para acelerar processos de exploração.

A importante participação dos representantes sindicais nos locais de trabalho e da ligação do nosso grupo de trabalho para a Igualdade com as organizações da CGTP-IN tem sido fundamental para garantir uma vida digna a muitos trabalhadores.

Ações estas que têm garantido melhores horários, direitos de parentalidade, formação profissional e intervenção na defesa da esfera privada e no combate aos vínculos de trabalho precário.

Mas, camaradas, sabemos que a situação dos trabalhadores não pode ser separada do quadro político em que vivemos.

As últimas eleições legislativas resultaram no reforço da direita e da extrema-direita.

Significa ataques aos direitos laborais, à contratação colectiva, aos serviços públicos, à igualdade, enquanto continuam a proteger os grandes interesses económicos.

Já o vemos no Orçamento de Estado para 2025, que não responde aos problemas reais dos trabalhadores.

Camaradas, nós conhecemos bem a realidade do dia-a-dia nas empresas:

- Vemos trabalhadores e trabalhadoras da indústria a cumprir turnos rotativos, a trabalhar aos fins-de-semana, a fazer noites, a viver com horários desregulados que impedem qualquer conciliação entre vida profissional e vida familiar.
- Vemos trabalhadoras que têm filhos pequenos que são chamadas a qualquer hora e que em muitos casos têm a necessidade de terem dois empregos. Que não conseguem planear um fim-de-semana, um jantar em família, uma ida ao médico.

Camaradas, não vamos aceitar trabalho em laboração contínua, a não ser nos casos de serviços essenciais.

Não aceitamos a precariedade como regra.

Não aceitamos o nivelamento salarial por baixo.

Não aceitamos que quem trabalhe empobreça.

É por isso que lutamos por:

- Aumento geral de todos os salários – pelo menos 15%, nunca inferior a 150 €.
- Redução do horário de trabalho para as 35 horas.
- Revogação das normas gravosas da legislação laboral.
- Valorização efectiva da contratação colectiva.
- Fim da precariedade.
- Medidas concretas de conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar.
- Combate firme ao assédio, às discriminações salariais, sejam de género ou de outra natureza.

Camaradas, sabemos que estas lutas não se vencem de um dia para o outro. Mas também sabemos que temos a força da razão, da solidariedade e da justiça social do nosso lado.

Sabemos que quando nos organizamos, quando lutamos juntos, quando não desistimos, conseguimos avançar.

Como o fizemos em tantas empresas onde arrancámos aumentos.

Como o fizemos nas greves contra os abusos dos patrões.

Como o fizemos ao denunciar o assédio e conquistar respeito.

A luta das mulheres é a luta de todos os trabalhadores.

A luta pela igualdade é parte da luta de classes.

Hoje, amanhã e enquanto houver desigualdade, a luta irá continuar!

Camaradas, estamos aqui, hoje, a afirmar que não recuamos.

Que vamos continuar a organizar, a mobilizar, a resistir.

Que não vamos deixar que nos calem ou dividam.

Porque só a luta muda a vida! E nós... estamos na luta!

VIVA A 9.ª CONFERÊNCIA PARA A IGUALDADE!

VIVA OS TRABALHADORES!

VIVA A CGTP-IN!

**ETELVINA RIBEIRO**

(USDLeiria e DN CIMH)

Estamos a comemorar 51 anos da revolução libertadora, o 25 de Abril, que foi também uma revolução na vida das mulheres – como as camaradas do *Segue-me à Capela* nos trouxeram no seu testemunho.

O país libertou-se da opressão, mas foram necessárias muitas lutas até ser vertido em lei o direito de igualdade em diversos planos.

Hoje continua a exigência da luta organizada para efectivar a igualdade no trabalho e na vida.

No Distrito de Leiria, nos últimos 4 anos, muitas foram as lutas dos diversos sectores, em que as mulheres estiveram na linha da frente, destacando-se pela sua dinâmica nos processos de luta, como por exemplo, o SEP, intervindo de forma persistente, conseguiu reverter a discriminação de que uma enfermeira foi alvo.

De salientar ainda, algumas lutas com impacto de rua, como das enfermeiras, das trabalhadoras em Funções Públicas, do Comércio e Serviços, das Conserveiras, da Sumol + Compal, entre outras e de referir também, a greve de dois trabalhos por trabalhadores do sector vidreiro, em Março e Abril, mantendo-se estes à porta das empresas durante mais de 48 horas seguidas, com frio e chuva. As mulheres deram o exemplo, de forma combativa, com coragem e força para continuar a luta até conseguirem melhores condições no trabalho e o aumento salarial justo.

É de valorizar o trabalho desenvolvido pela Comissão para a Igualdade nos Distritos, especialmente no último ano. Como sabemos, é natural os Sindicatos desenvolverem o seu trabalho direccionado às mulheres na semana da comemoração do Dia Internacional da Mulher.

Os Encontros Temáticos realizados de Janeiro de 2024 a Fevereiro de 2025, numa média de um por mês, abrangendo todos os distritos, dinami-

zaram a acção sindical e constituíram uma experiência enriquecedora para todas e todos os activistas sindicais, pela diversidade de temas e pela participação de oradores de várias áreas, dando assim uma visão mais abrangente, levantando diversas questões, desde as condições de trabalho, ou como as empresas desvalorizam a maternidade e a paternidade, as doenças profissionais causadas pelo trabalho rotineiro, a necessidade de apoio jurídico concreto, foram estas e muitas outras as vertentes, às quais os dirigentes sindicais devem dar atenção e actuar.

É urgente terminar com a subcontratação. É preciso impedir que, a pretexto de tudo e de nada, as empresas contratem empresas prestadoras de serviços, ou de trabalho temporário, sendo que deveriam sim, contratar os trabalhadores directamente para os quadros.

Continuar a luta pela defesa do emprego estável e com direitos, através da dinamização do sector produtivo nacional, do investimento público, com criação de postos de trabalho permanentes e aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso ao emprego e progressão profissional, bem como a passagem ao quadro de efectivos das mulheres e homens trabalhadores com vínculos precários que ocupam postos de trabalho permanentes.

Importa reafirmar o esforço na efectivação de uma cultura de igualdade nas práticas sindicais e uma vontade assumida para aumentar a participação equilibrada de mulheres e homens em todos os patamares da organização sindical e em todos os cargos de decisão.

Continua a ser necessário que os Sindicatos sindicalizem e elejam mais mulheres para Representantes dos Trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho, concretizem a dinamização e criação de mais Comissões para Igualdade, definam um ou uma responsável por esta área de trabalho, quer no próprio Sindicato, quer no local de trabalho, com o objectivo de, continuamente, aprofundar o conhecimento dos problemas reais das trabalhadoras, reflectir sobre eles, formular propostas e reivindicações colectivas.

A igualdade entre mulheres e homens é inseparável do projecto de sociedade inscrito na Constituição da República Portuguesa pelo qual lutamos: onde os Sindicatos não estejam impedidos de entrar nos locais de trabalho; onde a contratação colectiva constitui uma fonte especial de direito e de progresso social com um papel fundamental na distribuição da riqueza, na actualização dos salários e de outras prestações pecuniárias, na salvaguarda de direitos e garantias dos trabalhadores; onde as Funções Sociais do Estado constituem parte integrante da consolidação da igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens.

Porque as mulheres só serão verdadeiramente livres e independentes quando alcançam a sua autonomia financeira.

É preciso promover a igualdade! Com políticas efectivas para proteger os direitos das mulheres trabalhadoras, assim como exigir medidas específicas

que possibilitem a conciliação entre a vida familiar e profissional, serviços públicos de qualidade, a preços acessíveis, para assistência a filhos e a outros dependentes, com horários de trabalho flexíveis e licenças de maternidade e de paternidade e de assistência à família.

No Portugal de Abril temos a obrigação de defender os direitos que tanto custaram a conquistar e lutar por melhores serviços públicos de qualidade consagrados na Constituição, pela Cultura, pela Educação, pelo Serviço Nacional de Saúde, pela Segurança Social, entre outros.

O momento que vivemos exige unidade, coesão, acção e luta organizada, para tornar possível o direito a sermos felizes.

Vamos construir um mundo e um futuro para que os nossos filhos e netos vivam numa sociedade mais justa e em paz.

Para terminar, quero saudar todas e todos os camaradas da CIMH com quem tive o privilégio de trabalhar estes quatro anos. Com solidariedade e fraternidade foi possível concretizar o trabalho planeado.

Uma saudação especial às camaradas que terminam o mandato e um forte abraço solidário a todas e todos hoje eleitos, em tempos difíceis, votos de bom trabalho.

Vamos levar à prática o lema da Conferência:

Igualdade no Trabalho

Liberdade na Vida

Tempo de Luta. Futuro de Paz

VIVAM TODAS E TODOS OS TRABALHADORES!

VIVA A 9.ª CONFERÊNCIA!

VIVA A CGTP-IN!



LUÍSA DA PAIXÃO
(SPM)

Em representação do Sindicato dos Professores da Madeira (SPM), deixo aqui uma calorosa saudação a esta 9.^a Conferência Nacional da Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens (CIMH).

Agradecemos à Direcção da CIMH que hoje termina o seu mandato pelo empenho, dedicação e firmeza com que assumiu a luta em defesa da igualdade entre mulheres e homens.

Saudamos, com confiança e esperança, a nova Direcção que hoje inicia funções, certos de que continuará a trilhar este caminho com determinação, combatendo todas as formas de discriminação e promovendo uma sociedade mais justa e igualitária.

Esta Conferência acontece num momento difícil, por isso um momento de eleição para expormos e analisarmos os tempos perigosos em que vivemos.

Direitos que julgávamos garantidos estão a ser postos em causa. A democracia é ameaçada por discursos autoritários e misóginos e as mulheres, mais uma vez, estão entre as primeiras a sentir o peso desses retrocessos.

A verdade é que o perigo dos retrocessos é algo muito próximo e que a todos nós obriga a uma atenção redobrada.

Em Portugal, como em tantos outros países, a desigualdade de género continua bem presente, contrariamente ao que todas e todos nós imaginaríamos há uns anos. As mulheres ganham menos, ocupam os empregos mais precários, enfrentam maiores dificuldades de conciliação entre a vida profissional e pessoal, e são, frequentemente, invisibilizadas nas estruturas de decisão. A maioria das trabalhadoras encontra-se nos sectores mais desvalorizados e sistematicamente desconsiderados por políticas que servem os interesses do lucro e não os das pessoas.

Não há nada de natural nesta desigualdade. Ela resulta de escolhas polí-

ticas que seguem um modelo económico que aprofunda as injustiças e que promove a exploração dos trabalhadores, em proveito de uma minoria, por isso a resposta tem de ser colectiva e determinada.

Nos sindicatos da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses-Intersindical (CGTP), temos uma responsabilidade histórica. As mulheres sempre estiveram presentes nas lutas, com coragem e sempre solidárias, ainda que com tripla carga: a do trabalho profissional e a das responsabilidades familiares que, na maior parte dos casos carregavam sozinhas, e a luta sindical.

Temos de honrar estas mulheres que lutaram em tempos muito difíceis para garantir igualdade efectiva e voz activa, embora não esqueçamos também os homens que lutaram ao seu lado, contra o *status quo* do patriarcado.

Às nossas escolas chegam todas as desigualdades, às quais só é possível responder transformando-as em justiça, acolhimento e inclusão. Daí a importância da Escola Pública e a importância da luta do SPM, inserida nas lutas da Federação Nacional dos Professores (FENPROF), pela valorização da carreira, regulação dos horários e implementação de medidas que combatam o grande desgaste dos docentes, para que possa haver tempo para uma verdadeira conciliação entre a vida pessoal e profissional de todos os seus profissionais, mas também para melhor poder responder aos desafios da escola do século XXI.

Impõe-se o compromisso efectivo com a construção de uma sociedade mais justa, onde a igualdade de oportunidades seja sempre um direito constitucional, mas uma realidade sentida por todas e para todos.

É urgente implementar políticas públicas que promovam a verdadeira inclusão na educação, no trabalho, na saúde, na cultura e na participação cívica, mas também políticas que reconheçam e valorizem a diversidade, que combatam ativamente todas as formas de discriminação e que assegurem os apoios necessários para que nenhuma pessoa fique para trás.

A luta pela dignidade, pelo reconhecimento e pela justiça social é contínua e colectiva. Exige acção política firme, vontade transformadora e um profundo respeito pela dignidade humana, em todas as suas expressões.

Porque a igualdade não é uma palavra bonita em documentos oficiais. É uma prática diária, que se constrói com escolhas concretas, com coragem e com solidariedade.

Quando as mulheres avançam, toda a sociedade avança.

E quando os sindicatos assumem com firmeza esta luta, a democracia fortalece-se, os direitos consolidam-se e a esperança torna-se real.

**VIVA A 9.ª CONFERÊNCIA NACIONAL DA CIMH!
VIVA A LUTA DOS TRABALHADORES!
VIVA A CGTP-IN!**



CATARINA TEIXEIRA
(FENPROF)

Em nome da FENPROF quero saudar a 9.^a Conferência Nacional da Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens da CGTP-IN e todas as pessoas presentes.

Uma Conferência que se realiza 51 anos após a Revolução de Abril, que pôs fim à longa noite fascista em Portugal. A Revolução de Abril, de onde emanou a Constituição da República Portuguesa de 1976 que consagra a Igualdade entre mulheres e homens na família, no trabalho, na vida política e social.

Direitos conquistados pelo povo, que a direita não perdoa e que quer fazer o ajuste de contas.

E a essa direita nós afirmamos que cá estamos e estaremos para lhes fazer frente e os combater, afirmando que não passarão!

Não passarão impunes com o ataque à Interrupção Voluntária da Gravidez – como o recente anúncio televisivo pretendeu – um direito consagrado fruto da luta das mulheres do nosso País e que iremos erguer a nossa voz para o defender!

E cá estamos, para continuar a exigir que as conquistas alcançadas e consagradas na lei sejam uma realidade na vida e para combater a discriminação das mulheres no trabalho e na sociedade.

E as desigualdades continuam também presentes na profissão docente, profissão maioritariamente feminina. Exemplo disso, são as pressões das direcções dos agrupamentos de escolas ao exercício da licença de amamentação ou aleitação, através dos entraves colocados e com a pouca clareza na aplicação da legislação, prevalecendo os interesses da escola às necessidades da criança, ou no exercício da licença parental, coagindo ao encurtamento da mesma para uma melhor distribuição do serviço docente. Estas

situações são ainda mais gravosas para as mães e suas crianças, se falarmos na realidade do sector social ou do sector privado.

Podemos também falar nas condições de trabalho, como por exemplo, o tempo de trabalho docente superior a 50 horas semanais de acordo com os inquéritos realizados pela FENPROF ou falar na desvalorização salarial, especialmente no início da carreira, ou falar na precariedade, que continua a confrontar os docentes com escolhas como começar a constituir uma família ou trabalhar longe de casa e da sua família, com o acréscimo no orçamento familiar da deslocação e/ou pagamento de um quarto ou outra casa, ou com ter de escolher um horário incompleto ou temporário para poder estar mais perto de casa, ou ainda por exemplo falar dos entraves nas colocações perto de casa para poder acompanhar os filhos com necessidades educativas específicas.

Ainda no âmbito da educação, é necessário um combate efectivo ao modelo de escola a tempo inteiro, que pretende responder às necessidades dos patrões e não às necessidades das crianças, traduzindo-se em tempos de permanência das crianças de quase 12 horas por dia na creche, jardim-de-infância ou na escola. É preciso lutar por horários que permitam às famílias estar e acompanhar as crianças sem perdas remuneratórias e de direitos. A escola a tempo inteiro é uma resposta social e de apoio a horários sobrecarregados, desregulados e precários, quando o que importa é a definição de políticas para a articulação família-trabalho, possibilitando a participação e envolvimento da família no processo de desenvolvimento das crianças e para a igualdade de género proporcionando o equilíbrio entre as responsabilidades familiares com o exercício de uma actividade profissional.

E no caso das creches, o Governo do PS procedeu a gravosas alterações legislativas em 2023 e o Governo da AD manteve-as, que aumentando o número de crianças por sala, não quis adequar o rácio adulto/crianças desvalorizando a qualidade da resposta dada às crianças dos 0 aos 3 anos. Uma portaria que introduz a possibilidade de as creches funcionarem em permanência, incluindo no período nocturno e fins-de-semana, um caminho para facilitar a imposição de horários de trabalho ainda mais longos e desregulados, sem salvaguardar as necessidades e o superior interesse das crianças, quando o que se exige é a redução dos horários de trabalho e o combate à desregulação dos mesmos, possibilitando a conciliação da vida profissional com a vida familiar. Uma portaria que põe também em causa direitos laborais e condições de trabalho dos profissionais que trabalham nas creches, em virtude das suas alterações negativas.

O que se exige ao Estado é a criação de uma rede pública de creches que assegure uma resposta universal, gratuita e de qualidade e a expansão da rede pública de educação pré-escolar a todas as crianças a partir dos três anos.

Importa também referir que a inserção das mulheres no mercado de trabalho não foi acompanhada de políticas de combate às desigualdades de

género e de condições para o exercício das responsabilidades parentais igualitárias. Os dados relativos a Portugal referem que o trabalho não pago dos homens na vida doméstica não acompanhou a mesma proporção das mães trabalhadoras, continuando a mulher a ter o papel central de cuidadora, despendendo o dobro do tempo em relação ao dos homens.

Concluo afirmando que o combate à discriminação das mulheres para a efectivação do princípio da igualdade entre mulheres e homens em todas as áreas laborais e sociais, concretiza-se com o emprego com direitos, com o fim da precariedade, a valorização dos salários e das condições de trabalho, nomeadamente com o fim dos horários mais longos ou horários desregulados, mas também com a promoção de licenças de maternidade e paternidade mais alargadas, de maior apoio à família nomeadamente com crianças até aos 3 anos.

**A LUTA CONTINUA!
VIVA A 9.ª CONFERÊNCIA DA CIMH!
VIVA A CGTP-IN!**

**HÉLDER PIRES**

(FIEQUIMETAL e DN CIMH)

Já se falou muitas vezes em doenças profissionais (DP) e infelizmente nós não podemos ignorar as mesmas, porque elas existem! Elas estão presentes em todas as actividades e quem é portador de uma, sabe bem do que se fala.

As mulheres são o grupo que tem mais doenças profissionais e os dados assim o demonstram. Em 2023, do total de trabalhadores com doenças profissionais, as mulheres representavam 56% portanto, o que se diz é verdade... as mulheres têm mais doenças profissionais.

Em termos de distritos, as doenças profissionais afectam de norte a sul do país. No entanto, os distritos com mais doenças profissionais são: Setúbal, Aveiro, Porto, Leiria e Lisboa.

Relativamente aos sectores de actividade são as "Indústrias transformadoras" e as "Actividades de saúde humana e apoio social" com maior número de doenças profissionais, sendo de longe o sector das indústrias transformadoras o que mais doenças profissionais tem, sendo o segundo lugar para as actividades de saúde humana e apoio social (actividade segundo o CAE).

É preciso relembrar que as doenças profissionais demoram muitos anos a manifestar-se, normalmente entre 10 a 30 anos e em algumas um pouco mais. E isto é comprovado também pelos números, pois o número de mulheres portadoras de doenças profissionais começa a ser significativo a partir dos 45 anos de idade e tem mais expressão no grupo etário entre os 55 e os 64 anos, portanto vamos para a reforma doentes! Refiro-me em termos das mulheres, mas também o número dos homens é basicamente o mesmo. Ou seja, nessa fase da vida em que nós deveríamos estar a pensar em ter uma reforma e tempo para nós vivermos em condições, vamos doentes.

É necessário combater esta situação e é nesse sentido que faço um ape-

lo... nós temos que exigir o que é de direito: um local de trabalho seguro e saudável.

E temos que obrigar os serviços de segurança e saúde no trabalho, normalmente externos, a fazerem correctamente o seu trabalho.

Todos os camaradas que estão ligados à área de SST (Segurança e Saúde no Trabalho) sabem perfeitamente que os serviços externos quer de segurança quer de saúde são maus, para não dizer muito maus e começa logo pela questão do médico. Este, raramente conhece os postos de trabalho e não associa (até evita) problemas de saúde ao trabalho e às tarefas desempenhadas pelos/as trabalhadores/as.

O apelo que faço aos camaradas é de que, sempre que vêm/sentem um problema de saúde que está relacionado com a vossa actividade, irem ao médico do trabalho, mas não acreditem quando o médico diz que *“Não tem nada a ver com o vosso trabalho”*, temos que insistir que haja o preenchimento da Participação Obrigatória (PO) para a certificação de doença profissional.

Tendo em conta o tempo (médio) que demora a certificação de DP, neste momento mais de 880 dias, vejam o tempo que isto demora e vejam a agonia para quem tem a doença.

O apelo que faço é nesse sentido, temos de reivindicar os nossos direitos e exigir que os médicos façam o seu trabalho, exigindo o preenchimento da PO para certificar a doença profissional.

Por vezes os trabalhadores dizem que não vale a pena, ou porque a pensão é pequena ou porque podem ter uma doença profissional sem desvalorização (sem pensão). Vale sempre a pena! Porque a situação/doença pode agravar e haver necessidade de tratamentos e necessidade de medicação, e tendo a doença certificada, aqueles serão pagos.

Mas o que nós temos de exigir junto das empresas, são: melhores condições de trabalho e horários mais reduzidos que permitam que também tenhamos uma vida pessoal, familiar e social. É possível reduzir o horário para as 35 horas semanais de trabalho e até menos.

O problema é a exploração, não inventem outro nome! É exploração dos trabalhadores.

Temos de continuar a luta por melhores condições de trabalho, horários mais reduzidos e que permitam a conciliação com a vida familiar, pessoal e social. É necessário combater todas as discriminações, não só salariais, mas todas as discriminações que possam existir no seio de uma empresa, não esquecendo de combater o assédio.

**VIVA A 9ª CONFERÊNCIA DA CIMH!
VIVA A CGTP-INTERSINDICAL NACIONAL!
VIVA OS TRABALHADORES!
A LUTA CONTINUA!**



SANDRA MENDES
(SPRA)

Participar numa Conferência sobre Igualdade num país “supostamente” igualitário e democrático, fez-me reflectir, avaliar, mas, também sair com mais forte convicção pois, a grande verdade é que não quero ser mais um ser apático, indiferente, invisível, na aplicação da liberdade.

É muito bonito e politicamente correcto dizer que somos justos e inclusivos. Mas estou farta e dispenso hipocrisia avulsa em discursos inflamados, vomitados por quem mentir é a arte de saber bem fazer.

Dispenso discursos floreados em Parlamentos, Assembleias e meios de Comunicação.

Dispenso actores medíocres que procuram poder em atitudes, sorrisos falsos e sem qualquer acção!

Lutar pela igualdade e liberdade não é estar no sofá a criticar, a acusar, a difamar...

Não é atirar pedras ao outro quando, eu, também sou o outro.

Confesso que tenho dificuldades, acentuada, em compreender como é possível, actualmente, existirem situações de escravidão, discriminação, assédio, violência, desigualdade!

E não consigo aceitar, com o actual desenvolvimento e conhecimento, que não consigamos aprender com o que a História nos ensina e continuemos a fazer os mesmos erros.

Mas olhar para o passado também me mostra que desistir, resignar e não lutar, não é opção, mesmo quando nos querem amordaçar, ameaçar, amedrontar e, até, matar.

Quem tem o poder económico não existe sem o nosso poder laboral, portanto, lutar por trabalhar com dignidade, igualdade e felicidade não é um favor, não é uma questão, é um direito e um dever!

VIVA A 9.ª CONFERÊNCIA DA CIMH!



ALEXANDRA SILVA
(SITAVA)

Em nome do SITAVA, Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos, saúdo a 9ª Conferência da Comissão de Igualdade entre Mulheres e Homens da CGTP.

Eu ia ler, mas não preciso...

Sou trabalhadora por turnos há 19 anos, família monoparental e vim de fora para morar em Lisboa.

Quando nasceu a minha filha tive de arranjar forma de cuidar dela, sozinha, sem os meus pais em Lisboa.

A minha empresa tinha uma creche aberta 24 horas, para que eu pudesse trabalhar por turnos.

Quando a minha filha saiu da creche, aos 4 anos, foi necessário um horário flexível que a minha empresa negou, dizendo que a trabalhar em regime de 24 horas poderia perfeitamente cuidar da minha filha menor.

Recorri à CITE que me deu razão por unanimidade e tive o meu horário flexível.

No dia em que a minha filha completou 12 anos, a empresa colocou-me novamente por turnos, obrigando-me a deixar a minha filha sozinha em casa.

A lei só defende a parentalidade até aos 12 anos da criança, a partir daí são adultos e responsáveis por si próprios!

Como trabalhadora por turnos e como mãe responsável que sou, que não quer descurar nenhum dos lados, considero que tem de haver alterações à lei da idade nas leis da parentalidade.

O país precisa de perceber que as leis não são feitas apenas para quem trabalha de segunda a sexta-feira.

Nós não temos fins de semana, nem dias festivos, Páscoa, Natal, mas fazemos o possível para estarmos com os nossos filhos.

É preciso aumentar a idade do horário flexível e um maior apoio à monoparentalidade que é cada vez mais comum na realidade de hoje.

VIVA A 9.ª CONFERÊNCIA DA CIMH!



LÍDIA SILVEIRA
(USAHeroísmo)

Em nome dos trabalhadores açorianos saúdo a 9.ª Conferência Nacional da Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens.

Nos últimos anos, os Açores, tal como o resto do país, têm assistido a uma maior consciência e a algumas melhorias na condição das mulheres.

Vemos mais mulheres em posições de liderança em diversos sectores, mais acesso à educação e uma maior participação no mercado de trabalho.

No entanto, persistem desafios estruturais que impedem a verdadeira igualdade.

Um dos principais desafios é a disparidade salarial.

Infelizmente, as mulheres açorianas ainda ganham menos do que os homens, mesmo desempenhando as mesmas funções ou funções de valor equivalente.

Esta diferença não só afecta a autonomia financeira das mulheres, como também se reflecte nas desigualdades enraizadas no mercado de trabalho e no atraso social e económico da Região.

Além disso, a segregação profissional por género, continua a ser uma realidade.

Muitas mulheres ainda se encontram concentradas em sectores menos valorizados e com salários mais baixos, enquanto os homens dominam nas áreas melhor remuneradas.

Esta segregação limita as oportunidades de carreira das mulheres e perpetua estereótipos de género.

A conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal é outro ponto crítico.

As mulheres continuam a assumir a maior parte das responsabilidades

domésticas e do cuidado, o que muitas vezes as impede de progredir nas suas carreiras ou de aceder a posições de maior responsabilidade.

É fundamental que a partilha destas responsabilidades seja equitativa.

Não podemos ignorar a persistência da violência doméstica e de género.

Apesar dos esforços para combater este flagelo, a violência contra as mulheres continua a ser uma realidade nos Açores.

É imperativo que continuemos a investir na prevenção, na protecção das vítimas e na punição dos agressores.

A jornada de trabalho das 35 horas semanais é um tema de grande relevância para os trabalhadores açorianos, especialmente para as mulheres, quando se discute a conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional. E assume um papel importante nas questões da igualdade.

A igualdade entre mulheres e homens não é apenas uma questão de justiça social. É um imperativo democrático e um motor de desenvolvimento.

Uma sociedade verdadeiramente igualitária é uma sociedade mais justa, mais próspera e mais feliz para todos, independentemente do género.

Os Açores têm o potencial, mas infelizmente estamos longe de ser uma Região onde a igualdade seja uma realidade.

Depende de cada um de nós contribuir activamente para a construção de um futuro onde as mulheres e homens tenham as mesmas oportunidades e o mesmo reconhecimento.

Só com luta esse futuro será possível.

**VIVA A 9.ª CONFERÊNCIA DA CIMH!
VIVA A CGTP-IN!
VIVA OS TRABALHADORES!**



MARIA JOSÉ MONTEIRO
(STAD)

A realização desta 9.ª Conferência da Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens é muito importante porque o momento que vivemos é de grande preocupação para os direitos dos trabalhadores e trabalhadoras e de enorme complexidade e exigência para delegados, dirigentes e activistas sindicais.

O STAD representa os trabalhadores e trabalhadoras de vários sectores, principalmente os da limpeza industrial e os da vigilância privada e os nossos principais objectivos são:

1. Aplicar todos os direitos que existem, seja no Contrato Colectivo de Trabalho, seja no Código do Trabalho ou na legislação específica, como é o caso da lei da segurança privada para este sector;
2. Combater a precariedade e exigir a efectividade e a antiguidade dos trabalhadores;
3. Exigir aumentos salariais, mais, mais e mais;
4. Reivindicar mais direitos laborais, seja no Contrato Colectivo de Trabalho, seja nos locais de trabalho, através de processos reivindicativos às empresas, com negociações e lutas por local de trabalho.

Camaradas, os patrões tentam violar os nossos direitos e continuam a recusar a melhoria dos nossos direitos e o aumento dos nossos salários.

Neste quadro, o STAD tem mobilizado, organizado e realizado inúmeras intervenções, acções e lutas, com greves com enormes adesões e fortes e combativas concentrações de denúncia e protesto público.

Seja no sector da limpeza industrial, seja na vigilância privada, os combates sindicais não param e realizam-se diariamente a nível nacional, no Norte e no Sul, no litoral ou no interior, no continente ou nas Regiões Autónomas.

Só nas últimas semanas realizámos várias lutas e vamos dar dois exemplos desta afirmação.

A mais importante e necessária das quais é na empresa HIGHTPOINT que faz a limpeza na CP e que tem os salários em atraso. Na passada segunda-feira, dia 2, realizámos mais uma greve nacional e uma concentração em Viseu, sede da empresa. A segunda, no espaço de um mês, com trabalhadores de todo o país, do Porto, do Entroncamento, de Coimbra, de Lisboa, das Caldas da Rainha, que se deslocaram a Viseu para exigir os seus direitos, concretamente, receberem o seu salário mensalmente no último dia útil de cada mês!

Nesta empresa, cerca de 90% dos trabalhadores são mulheres – e a adesão às lutas são quase totais, quer nas greves, quer nas concentrações!

Camaradas, mas também no sector da vigilância privada, há cerca de um mês, o STAD realizou mais uma concentração junto à Câmara Municipal de Lisboa, porque a empresa que está a prestar serviço – a PSG – não pagou o subsídio de Natal completo e a Câmara Municipal de Lisboa (CML) está a dar total cobertura às ilegalidades da PSG, violando ela própria a própria lei da segurança privada! Neste caso, o combate é contra a PSG e a CML que está a dar total cobertura às ilegalidades patronais!

Em todos estes processos, a união forte, enorme e combativa da classe trabalhadora é resultado, entre outros, da igualdade entre homens e mulheres nos locais de trabalho e na acção e vida sindical – sem quaisquer discriminações!

Exigir igualdade, sempre, combater todas as discriminações, sempre que os patrões praticam!

Dar mais incentivos a esta luta, com a participação de todos os homens e mulheres trabalhadoras e fazer mais e mais para vivermos como temos direito – com dignidade!

Por esta razão, a realização desta Conferência é muito importante – certamente que ela irá dar mais um impulso à nossa acção sindical!

**VIVA A COMISSÃO PARA A IGUALDADE ENTRE MULHERES
E HOMENS DA CGTP-IN!
VIVA A CGTP-IN!**



MARIA DAS DORES GOMES
(FESAHT)

Em nome da FESAHT – Federação dos Sindicatos de Alimentação, Agricultura, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, uma saudação fraterna a todos/as os participantes e convidados na 9.ª Conferência Nacional da Igualdade.

Realizar a 9.ª Conferência Nacional da Igualdade no ano das comemorações dos 51 anos da revolução de Abril, é sem dúvida a melhor forma de assinalar as conquistas alcançadas pelos trabalhadores.

A revolução de Abril permitiu grandes avanços na lei e sobretudo na vida das mulheres trabalhadoras devolvendo-lhes a sua dignidade.

A Constituição de Abril é fundamental para a consagração dos valores e direitos na sociedade, ela proíbe qualquer discriminação, com base no sexo, na orientação sexual, na classe, na etnia, na cor da pele ou de pessoas com deficiência e garante a igualdade entre mulheres e homens, no trabalho na sociedade e na família, consagra o valor social da maternidade e paternidade.

Neste momento, vivemos uma fase muito preocupante na vida política, com os recentes resultados eleitorais no passado dia 18 de Maio.

Estas eleições determinaram uma composição da Assembleia da República com uma viragem à direita que é negativa e não responde aos interesses e aos problemas dos trabalhadores, dos jovens, das mulheres, dos reformados e do país.

Um dos grandes objectivos deste Governo de direita é precisamente alterar a Constituição, mas camaradas, todos juntos na luta não o vamos permitir e tudo faremos para a defender!

Camaradas, nos sectores que a FESAHT representa, relativamente aos direitos das mulheres, apesar dos avanços da lei, persistem e agravam-se as assimetrias e desigualdades resultantes da política de exploração e empobrecimento que afecta todos.

As mulheres continuam a ganhar menos e essa perda salarial não representa qualquer ganho para os homens, mas sim para as entidades patronais que lucram com os baixos salários que são praticados a todos, homens e mulheres.

Os jovens com menos de 25 anos, na sua maioria mulheres, têm vínculos precários, inseguros e mal pagos.

As mulheres do sector não conseguem conciliar o trabalho com a vida familiar e pessoal quando se quer generalizar o trabalho por turnos ao fim-de-semana e à noite, a exemplo, dos sectores das conservas, batata frita, carnes, cantinas e refeitórios, bares dos comboios, da hospitalização privada, entre outros, em que o patronato continua a fazer chantagem, condicionando a negociação da contratação colectiva à retirada de direitos, tentando a todo o custo implantar bancos de horas e trabalho por turnos.

A par dos salários baixos são os horários, os problemas que mais afectam os trabalhadores do sector!

São também as mulheres quem mais sofre de doenças profissionais devido aos violentos ritmos de trabalho e aos horários intensivos e desregulados, e em muitos casos falta de condições de trabalho.

São mais atingidas pela violência e assédio moral que põe em causa a sua saúde física e mental, bem como o equilíbrio e estabilidade pessoal e familiar.

Mas as mulheres constituem também a maioria das novas sindicalizações nos sindicatos da FESAHT e estão em maior número enquanto delegadas sindicais eleitas nos locais de trabalho.

Continuaremos a nossa luta contra a política que desvaloriza o trabalho das mulheres, promove a exploração, acentua as desigualdades, degrada as condições de vidas das trabalhadoras e das suas famílias e compromete o desenvolvimento do país.

É tempo de a igualdade na lei ser assegurada no trabalho e na vida!

Por isso, as mulheres trabalhadoras do sector vão continuar a assumir o seu papel nas pequenas e grandes lutas, contra as desigualdades e discriminações, nas manifestações de protesto, na defesa da contratação colectiva, na defesa das funções sociais do Estado, nas acções de solidariedade e pela paz no mundo, contra a guerra.

Vamos ter já nos próximos dias 11 e 12, a luta dos trabalhadores dos bares dos comboios, a luta na Nobre no dia 9 de Junho e a da Dan Cake no dia 21.

**VIVA AS MULHERES TRABALHADORAS!
A LUTA CONTINUA!
VIVA A 9.ª CONFERÊNCIA!**



MARIA JOSÉ AFONSECA (ZITA)
(USAM)

Sáúdo todos, mulheres e homens, aqui presentes nesta 9.ª Conferência Nacional da CIMH, sob este lema, que diz tudo o que é necessário para concretização da Igualdade: Igualdade no trabalho / Liberdade na vida / Tempo de luta / Futuro de paz.

Nesta 9.ª Conferência, esta é a minha última intervenção como membro da Direcção Nacional da CIMH e não podia deixar de saudar todas e todos os Camaradas da Direcção. Saudar todo o trabalho desenvolvido pela CIMH, pelos documentos informativos, iniciativas, quer junto dos trabalhadores, iniciativas de rua, Colóquios e Conferências, Acções de Formação e Sensibilização, assim como as reuniões de Direcção da CIMH.

Participar na Direcção Nacional da CIMH, organização de mulheres e homens na luta pela Igualdade, no trabalho e na vida, é uma grande honra, principalmente, porque em cada reunião da DN aprovamos um rol de agenda de trabalho. Em cada reunião criamos entusiasmo e incentivo em desenvolver as várias iniciativas, em cada sector, em cada organização sindical, de todas as localidades.

Na Madeira, temos exemplos de luta, muito importantes, pelos direitos das mulheres no trabalho, que resultaram, em pequenas e em grandes vitórias.

Numa região onde o lugar da mulher era na lida da casa, ou no campo, na agricultura, quando a mulher passou a ter um emprego, foi no sector do bordado, empregadas domésticas ou no sector social, sem direitos e com salários de miséria.

Na Madeira conseguir organizar as trabalhadoras nos seus locais de trabalho, já é uma luta, e quando se consegue é uma grande vitória.

Temos exemplos dessas grandes vitórias. Permitam-me destacar um dos que estive envolvida, através da Delegação do STAD, na Madeira, em meados do ano de 2001, na sindicalização das trabalhadoras do Lar do Bom Jesus de Ponta Delgada.

A primeira reunião com as trabalhadoras teve de ser à noite e na casa de uma trabalhadora. Essa foi a condição das trabalhadoras, para que ninguém suspeitasse que estavam a falar com alguém do sindicato.

Nessa reunião, cada trabalhadora tinha a sua história, que coincidiam, entre todas. Cada trabalhadora acrescentava mais algum pormenor, todos relacionadas com a falta de condições de trabalho, o salário pago com atraso e em prestações. O valor do salário era inferior ao Salário Mínimo Regional (SMR), havia excesso de trabalho, perseguição e medo, pois sentiam que não deviam se queixar, porque tinham um trabalho solidário e de uma instituição ligada à Igreja.

Na segunda reunião, as trabalhadoras conseguiram uma grande vitória. Tomaram a decisão. Sindicalizaram-se com pagamento da quota pelo recibo de salário e elegeram a sua representante sindical.

Esse foi um gigantesco passo para a libertação das trabalhadoras e o incentivo para a luta pelas suas justas reivindicações e foi através da organização e luta que alcançaram grandes vitórias.

Temos exemplos de processos idênticos, em vários locais de trabalho. Realçamos as lutas das trabalhadoras do Infantário Rainha Santa Isabel e do Lar da Santa Casa da Misericórdia de Machico.

A sindicalização, a eleição das Delegadas Sindicais, o primeiro Plenário de Trabalhadoras na instituição foi uma grande luta conjunta das trabalhadoras unidas no sindicato CESP.

Lutas com Plenários, Cadernos Reivindicativos e Greves a 100%.

Quer as trabalhadoras do Infantário, assim como as do Lar da SCMM, estiveram em greve a 100% (só trabalharam os serviços mínimos, no Lar).

As importantes Concentrações e Manifestações, nos dias de greve, a 8 de Março de 2024, em Dezembro de 2024 e Março de 2025.

Lutaram unidas e venceram!

E a luta não acabou!

Como todos nós sabemos, a luta pelos direitos é uma luta de todos e uma luta de todos os dias.

O que me preocupa é que, passados mais de 20 anos, ainda encontramos em muitos locais de trabalho, principalmente neste sector social, e no comércio, trabalhadoras, com situações semelhantes, ao que aconteceu há mais de duas décadas com as trabalhadoras de Ponta Delgada, onde ainda hoje é necessária muita intervenção sindical para que as trabalhadoras tomem confiança e acreditem na luta.

Cabe-nos a nós, sindicalistas, de sindicatos da CGTP, dar confiança na luta, dar exemplos das vitórias, repetir, quantas vezes forem necessárias. E sim, é necessário, estarmos disponíveis, sempre, nos locais de trabalho, nos sindicatos e até pelo telefone onde estivermos.

Foi a participação na CIMH, que contribuiu para dinamizar e ampliar a acção sindical pela igualdade, na região.

De realçar a participação das trabalhadoras nos Encontros Temáticos realizados pela CIMH na Madeira.

O aumento e a qualidade das iniciativas da Semana da Igualdade, na Madeira, junto dos trabalhadores, onde a maioria da mão-de-obra são mulheres.

De registar pela positiva a participação das trabalhadoras em luta nas manifestações realizadas, pela CIMH e a USAM, nestes últimos anos, no dia 8 de Março - Dia Internacional da Mulher.

Estamos num quadro político muito preocupante, como aqui já foram realçadas as preocupações. Está em curso, novamente um ataque aos direitos dos trabalhadores e a intenção de alterar a Constituição da República. Ataques às conquistas de Abril.

Estamos, pois, no quadro político que exige de todos, mulheres e homens, de todos os Sindicatos e sindicalistas da CGTP, uma grande UNIDADE NA ACÇÃO. Onde mais do que nunca é necessária a ACÇÃO SINDICAL INTEGRADA. Onde todos trabalhamos e lutamos unidos, onde não haja lugar a concorrências, que em nada ajudam os sindicatos, bem pelo contrário, e só prejudicam os trabalhadores e a luta.

Saúdo a nova Direcção da CIMH que hoje é eleita, fazendo votos de muito sucesso em todo o trabalho.

Estou certa que continuarão com a mesma força, a mesma unidade que caracteriza esta Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens da CGTP-IN.

**VIVA A 9.ª CONFERÊNCIA NACIONAL DA CIMH DA CGTP-IN!
VIVA A LUTA PELA IGUALDADE NO TRABALHO / LIBERDADE
NA VIDA / TEMPO DE LUTA / FUTURO DE PAZ!
VIVA A CIMH DA CGTP-IN!
A LUTA CONTINUA!**



OTÍLIA PEDRO
(CESP)

Desde já gostava de agradecer à CIMH e à CGTP por este momento de partilha e conhecimento.

Chamo-me Otília Pedro, sou dirigente do CESP, representando o sector social e trabalho numa IPSS, por isso este testemunho é na primeira pessoa.

O tema que vim cá expor é sobre a penosidade do trabalho nas IPSS's, os seus variadíssimos problemas e as suas consequências.

Podemos começar pelos horários desregulados que nelas se praticam, a falta de mapas de horário que nos permita atempadamente conciliar a nossa vida pessoal com a profissional. Mas pior, são as trocas de turnos rotativos, trocas essas que se realizam entre manhã, tarde e noite.

Dizem os especialistas que trabalhar a estes ritmos traz consequências nefastas a quem os realiza por longos períodos de tempo.

Outro dos problemas com que nos deparamos diariamente, é a excessiva carga de trabalho que nos é atribuída e a pressão psicológica que exerce sobre nós, pois trabalhamos com seres humanos, o que por si só torna o nosso trabalho diferente.

Trabalhamos com idosos, pessoas de qualquer idade que tenham doenças incapacitantes, jovens deficientes e crianças. Estamos presentes em toda a extensão da vida humana.

A minha área de preferência são os idosos e é sobre o trabalho com eles que venho falar.

Outra das problemáticas nesta área que causa excessiva carga da trabalho que nos é atribuída é a constante falta de trabalhadores (trabalhamos quase sempre em serviços mínimos) e pior, a falta de qualificação dos trabalhadores que contratam – quando contratam – faz com que as que estão ao serviço há mais tempo, por norma muito qualificadas, fazem o seu trabalho enquanto

ensinam e ajudam as novas trabalhadoras, que, grande parte das vezes, nem foram talhadas para esta área e por norma não ficam muito tempo.

E é um entrar e sair de caras novas e nós sempre a ensinar, sem sermos recompensadas para isso, o que culmina noutra problema: os baixos salários. E quando digo baixos, é o mínimo. Sim, com 25 anos de trabalho, ganho o salário mínimo nacional!

Mas os problemas não acabam por aqui, a falta de reconhecimento das doenças profissionais nas nossas profissões, a falta de formação adequada sobre como prevenir estas doenças ou reconhecer os sintomas, é muitas vezes esquecido pelas instituições, a falta de informação e até a ocultação das instituições sobre a temática das doenças profissionais é um grande entrave. Muitas vezes o medo de represálias sobre o trabalhador, faz com que o mesmo tenha receio e por esse motivo não relate ou oculte os sintomas.

A falta de leis e políticas que regulem as doenças profissionais e acima de tudo, a fiscalização para que as mesmas sejam cumpridas, é uma prioridade da nossa luta.

Todos estes problemas – e eu não falei de todos, só de alguns, pois existem muitos mais – culminam nas mesmas consequências que em nada favorecem o trabalhador, consequências estas que podem ser físicas ou mentais.

Podemos começar pelas físicas: problemas de sono, fadiga, falta de energia, dificuldade de concentração, falta de memória, aumento do risco de doenças cardíacas, diabetes, doenças digestivas, lesões músculo-esqueléticas. Somos muito mais propensas a contrair doenças infectocontagiosas, como gripe, tuberculose e outras doenças respiratórias.

Mentalmente, a situação agrava-se. Grande parte das trabalhadoras desta área sofrem com depressões, ansiedade. O trabalho em geriatria é emocional e fisicamente exigente, aumentando o *stress* e a fadiga crónica.

Não somos *robots*, somos pessoas com sentimentos e muitas vezes não conseguimos separar o trabalho da nossa vida pessoal.

Vemos muita pobreza, muita falta de cuidado e atenção por parte dos familiares, entre outros.

É extremamente desgastante trabalhar com pacientes com doenças como a Parkinson, Alzheimer, demências, que nos obrigam constantemente a dizer a mesma coisa, explicar várias vezes o porquê do que estamos a fazer, com paciência e empatia pelo idoso que temos em frente de nós.

Mas calma, nem tudo é mau! Trabalhar em geriatria é único. É uma experiência incrivelmente gratificante e enriquecedora. Posso afirmar isso. A conexão emocional profunda que se cria com o idoso permite-nos partilhar e aprender experiências e histórias de vida únicas.

O aprendizado é contínuo. É uma área em constante evolução, novas abordagens são desenvolvidas regularmente e isso é um desafio estimulante e motivador.

A diversidade de casos de cada idoso é única, com as suas próprias necessidades e desafios, o que torna o nosso trabalho emocionante e imprevisível.

O impacto positivo que causamos na vida de cada um e das suas famílias, muitas vezes melhorando a qualidade de vida dos mesmos.

Os idosos e seus familiares expressam muito respeito e gratidão pelos profissionais que lhes prestam os serviços e isso é imensamente compensador.

Na minha humilde opinião, o que me faz mais feliz neste trabalho, é a recuperação da dignidade, o ganho na qualidade de vida que tinham perdido e que com a nossa ajuda voltam a recuperar. Fazer parte dessa mudança na vida de alguém, é algo que não se esquece.

Para finalizar, gostava de partilhar convosco algumas das conquistas que o CESP tem negociado com a CNIS para conseguir melhorar a vida destes tão esquecidos trabalhadores.

Desde 2017 que conseguimos fazer a revisão do CCT todos os anos com aumentos salariais.

Conseguimos a vigência do CCT a Janeiro. A subida do subsídio de alimentação (actualmente em 5€), mais duas diuturnidades e aumento das mesmas. Valorização da categoria de Ajudante de Acção Directa, criando uma nova categoria dois níveis acima na tabela salarial, passando assim para Ajudante de Acção Directa Principal. O dia de aniversário como férias. A uniformização da tabela salarial em valor monetário igual para todas as categorias profissionais.

E posso até adiantar que já existe compromisso por parte da CNIS para em 2026 negociarmos a possibilidade da existência de profissões de desgaste rápido no nosso Contrato Colectivo de Trabalho.

Só a luta organizada nos vai trazer resultados.

No meu distrito, que é Braga, as trabalhadoras deste sector têm participado nessa luta, não só pelas suas questões, mas também para dignificar o trabalho neste sector tão importante para o funcionamento do nosso país.

A LUTA CONTINUA!
VIVA A 9.ª CONFERÊNCIA DA CIMH!
VIVA A CGTP-IN!



CARMEM MELRO
(STAL)

Em Agosto faremos 50 anos, sempre na linha da frente a defender os interesses dos trabalhadores da Administração Local e Regional, por melhores condições de vida e de trabalho, por salários justos, pela segurança no trabalho, pelos direitos laborais, sempre lado-a-lado com quem trabalha, para que o funcionamento das autarquias e das empresas seja mais qualificável e profissional, assim como contribua para uma melhoria na prestação de serviços públicos aos cidadãos, contribuindo para o desenvolvimento local e para a melhoria da qualidade de vida das populações.

O STAL tem intensificado a sua luta para o não esvaziamento de quadros qualificados do Poder Local, apelando ao aumento dos salários para todos os trabalhadores, pela revogação do SIADAP, pela recuperação e valorização das carreiras, pela correcção da tabela salarial, pela reposição do direito à indemnização por acidente de trabalho, pela regulamentação do subsídio de piquete, pelo pagamento do Suplemento de Penosidade e Insalubridade, pela contratação colectiva, pelas 35 horas semanais para todos e pelo fim da precariedade laboral, autêntico flagelo, não só nas trabalhadoras mais jovens, como mais recentemente nas trabalhadoras estrangeiras.

A nossa luta tem tido resultados positivos: em 21 Câmaras, temos 16 ACEPs assinados e 2 em negociação!

Num quadro difícil, mais do que nunca, é fundamental relembrar grandes mulheres como as do Couço, a Paula da Graça, Beatriz Ângelo ou Maria do Céu Ferreira, para nos incentivarem para ultrapassarmos a tempestade.

Mais do que nunca "o tempo de luta" ou "o tempo escultor" tem de ser reforçado com todos os democratas, homens e mulheres, que contribuirão para um futuro que queremos de paz, onde a liberdade e a fraternidade vencerão os malfeitores da democracia.

Como diz a Cristina Torres, a luta faz-se com os Sindicatos livres e de classe, que continuam a ser uma das grandes conquistas de Abril, mas também se fará com todos, todos, todos aqueles e aquelas que defendem uma sociedade democrata e livre, combatendo os que defendem uma sociedade bafienta, sexista e discriminatória, uma sociedade fascista e medieval em que as mulheres não tenham direitos, que fiquem em casa e sejam submissas, sem direito a ocuparem o espaço público e estarem no poder.

A LUTA É O CAMINHO!

**VIVA A 9.ª CONFERÊNCIA DA IGUALDADE ENTRE MULHERES
E HOMENS!**

VIVA A CGTP-IN!



SANDRA BARÃO
(SPGL)

Eu sou trabalhadora no Ensino Particular e Cooperativo, sector que tem sido alvo de vários ataques aos direitos das trabalhadoras e dos trabalhadores.

Como tive oportunidade de referir no 15.º Congresso da FENPROF, a possibilidade de caducidade de forma unilateral, pelo patronato, das convenções colectivas de trabalho no Ensino Particular e Cooperativo (EPC), Ensino Artístico Especializado e Ensino Profissional, tem sido motivo do agravamento das condições de trabalho, principalmente no que respeita aos horários de trabalho, remunerações e desrespeito pelos profissionais deste sector educativo.

Não é por acaso que estamos a assistir à fuga de um elevado número de profissionais do ensino privado para o ensino público, o que é revelador de como, neste sector, as entidades empregadoras tratam os seus profissionais, com assédio (se reclamarmos muito, não temos ordenado ao fim do mês, ou que têm poucos recursos financeiros para os aumentos salariais), com desrespeito, desvalorização e não dignificação dos mesmos.

Não podemos esquecer que estes profissionais são a principal mais-valia de todas as escolas, sejam privadas ou públicas.

São estes profissionais que trabalham com os seus alunos, os valores do respeito pelo outro, pelas suas diferenças, a empatia, justiça, solidariedade, igualdade e resolução de conflitos de forma pacífica, no caminho para a paz.

Trabalho igual, salários iguais - uma mesma profissão, direitos iguais.

Mas este tratamento desfavorável às trabalhadoras e trabalhadores, não tem que ser assim.

Temos de levantar os braços e lutar.

Porque existem bons exemplos.

Eu sou uma mulher sortuda. Vivo e trabalho num concelho de Abril, que implementa a melhoria diária na vida das suas trabalhadoras e trabalhadores. Promove a implementação da igualdade de oportunidades e a não discriminação entre mulheres e homens.

Município promotor da qualidade no sector educativo, promovendo o acesso à educação para todos (a partir dos zero anos).

Neste Município, com 2.602 trabalhadores, 1.665 são mulheres (64%). Tem 61 cargos de chefia, 39 são mulheres (65%).

Apelo à luta pelo respeito a todos os trabalhadores, mulheres activas por uma sociedade igualitária, democrática e em paz.

**VIVAM AS MULHERES E HOMENS TRABALHADORES
DO EPC, EAE E EP!
VIVA O SPGL!
VIVA A CGTP-IN!
VIVA A 9.ª CONFERÊNCIA NACIONAL DA CIMH
VIVA A PAZ!**



SANDRA BARATA
(SITE-CN)

Em primeiro lugar, dizer-vos que preparei agora mesmo a minha intervenção, porque a camarada que vinha intervir ficou doente e tive de a substituir. E peço desde já desculpa se a intervenção não estiver coerente – porque é difícil organizar ideias quando estamos ao mesmo tempo a ouvir na primeira pessoa todas as barbaridades cometidas sobre as/os trabalhadoras/es!

Difícil organizar ideias enquanto assistimos nas empresas e nas associações patronais ao agravar das imposições e da falta de negociação; a demandas criminosas que nos fazem lembrar o que aprendemos dos tempos da escravatura.

Posto isto, em nome do SITE Centro Norte, saúdo a CIMH e todos os Delegados e convidados aqui presentes nesta 9.ª Conferência da Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens.

Começo por dizer que agradeço todas as intervenções que até aqui tivemos o prazer de ouvir. E, como muito já aqui foi dito, deixem que partilhe com todos vocês o meu sentimento actual: desalento! Mas abro já um parêntesis para vos dizer que mesmo assim nada me e nos fará baixar os braços.

Assim sendo, porquê o sentimento de desalento? Porque agora que vou para velhota, em vez de ver baixar o volume do nosso trabalho, vejo-o aumentar a olhos vistos! Não vou, nem vamos ter essa sorte! Se até às últimas eleições fomos confrontados com um acréscimo dos atropelos aos direitos nas matérias que aqui hoje debatemos, agora camaradas – após as eleições e com o agravamento do desequilíbrio da correlação de forças na Assembleia da República – tudo vai piorar.

E vai piorar graças à direita – e, sejamos realistas, com uma “ajudinha” bem grande do PS e da UGT. A UGT que tem uma acção criminosa; que, por exemplo, no CCT da Farmacêutica assinou de cruz tudo o que lhes puseram à

frente (banco de horas, retirada de Diuturnidades, etc.), e agora a associação patronal quer que a FIEQUIMETAL/CGTP assine o mesmo documento – mascarada de negociação apresentam-nos uma imposição.

Camaradas, estamos a falar de um retrocesso de décadas.

Todos estes juntos, levando os interesses capitalistas ao colo, conseguiram dividir para reinar; conseguiram colocar trabalhadores contra trabalhadores!

Hoje é muito frequente ouvir perguntas como: “Eu tenho de ser prejudicada porque não sou mãe?”, “Eu tenho que ser prejudicada porque não tenho filhos com menos de 12 anos?”, “Eu tenho que ser prejudicada porque não tenho um parente idoso metido num lar e um estatuto de cuidador informal no papo?”

Portanto, camaradas, além de todo o trabalho de defesa dos direitos, temos que fazer todo este trabalho de devolver aos trabalhadores a alegria e dignidade da solidariedade entre pares, para todos juntos apontarmos as nossas baterias e as reivindicações para o lado certo – o governo e o patronato!

É urgente defender a contratação colectiva e a legislação laboral! Não deixar cair as matérias de igualdade e até tudo fazer para as melhorar.

Camaradas, mesmo havendo legislação já é o que é... E deixem que partilhe convosco alguns casos concretos:

Começando pela Bluepharma, da produção de produtos farmacêuticos. A empresa, com o argumento de que foram levantadas proibições de manuseamento de alguns produtos químicos, escalou grávidas e jovens mães que regressavam da licença de maternidade para manuseamento de substâncias químicas potentes. Ao saber disso, o SITE-CN /delegada sindical enviou um *e-mail* a questionar a empresa. Ficámos a perceber que, para a empresa, as proibições levantadas de manuseamento eram as das especificações do fabricante; aquilo que emana da ECA – a entidade europeia que regula os riscos de manuseamento – não lhes interessa nada! Entretanto, com a nossa intervenção, estas trabalhadoras não foram mais escaladas.

Chamo a atenção para a importância da intervenção feita pelo Hélder Pires (CIMH) sobre as doenças profissionais e toda a matéria da SST; foi numa formação de SST que aprendemos a verificar os códigos dos produtos e as recomendações de manuseamento. O domínio destas matérias é super importante para a nossa actuação dentro das empresas.

Ainda na Bluepharma, ocorreu também que jovens pais com filhos menores de 3 anos foram chamados para acordarem fazer banco de horas; alertados por nós, não aceitaram.

Passando agora à Synchro, um *call center* em Seia que foi buscar trabalhadores – maioritariamente mulheres – a outra empresa, com o argumento de que iriam manter todos os direitos. Não só não cumpriram esta promessa, como menos de dois meses depois, fizeram um despedimento colectivo e alterações unilaterais ao horário de trabalho de quem ficou – muitas jovens

mães, tudo isto enquanto contratavam trabalhadores para as lojas. Durante as negociações, conseguimos que fossem retirados do despedimento uma grávida e um jovem pai.

Agora, deixem-me fazer um agradecimento pessoal à Fátima Messias e à Helena Carrilho, pelo trabalho e pela paciência que têm tido comigo ao apoiarem-me em tantas questões que me vão surgindo nos muitos pedidos de flexibilidade que o SITE-CN tem feito. E já agora, todos eles favoráveis às/ aos trabalhadoras/es, que é o que interessa.

Como cantavam há pouco as mulheres do "Segue-me à Capela", "sou como um passarinho que até na gaiola canta". Os sindicalistas são como esse passarinho – se me permitem que mude um bocadinho a letra – até dentro da gaiola lutam!

**VIVA A 9.ª CONFERÊNCIA NACIONAL DA CIMH!
VIVA A CGTP
VIVA A LUTA DAS/OS TRABALHADORAS/ES!
E A LUTA CONTINUA!**



GLÓRIA PEREIRA
(Sind. Hotelaria do Sul)

Uma calorosa saudação aos homens e mulheres que participam na 9.ª Conferência Nacional da Igualdade.

Ao longo do tempo e da vida, aprendemos que as conquistas se conseguem com a luta.

Persistência, que a igualdade no trabalho é um desafio constante e permanente.

O quadro político em que hoje vivemos reflecte a brutal ofensiva ao trabalho e uma tentativa coordenada por parte do governo e do patronato para o retrocesso, na eliminação e subversão dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Desde os contratos de trabalho, horários, à violação do exercício do direito à maternidade e paternidade, pondo em causa o direito fundamental do desenvolvimento da criança, direitos esses, a conciliação entre o trabalho e a vida familiar, o assédio moral e sexual, entre outros.

De que Igualdade podemos falar quando tantas famílias são excluídas de uma vida digna?

É neste contexto que o envolvimento de todos nós é fundamental nas acções de rua, nos locais de trabalho, para que se cumpra a igualdade entre mulheres e homens.

Queremos um Portugal com progresso no futuro e de paz, uma sociedade sem exploração nem explorados.

Por estas razões, a luta organizada pela igualdade continua inseparável da luta dos trabalhadores e do povo pela defesa dos princípios e valores de Abril de que somos herdeiros.

Nestes 50 anos de liberdade, avanços e recuos, deram-se alguns passos, mas muitos poucos para a nossa ambição e necessidades.

No desenvolvimento económico, na justiça social, na igualdade de oportunidades em todas as vertentes da vida em sociedade, somos portadores de um projecto, de uma intervenção sindical orientada para a redução das desigualdades na vida de todos nós.

O Sindicato da Hotelaria e a sua frente de trabalho para a igualdade está comprometido e empenhado com os trabalhadores por uma sociedade justa e transversal a todo o sector para a redução das desigualdades existentes.

A participação da luta das mulheres e homens na vida sindical, social e política constituem uma condição e um instrumento fundamental da consolidação do regime democrático que juntos conquistámos e que em conjunto defenderemos.

Sabemos que a vida tem um fim, mas também sabemos que a luta é o caminho certo para a vitória.

(Intervenção entregue, mas não lida)



FILIPE MARQUES
(CN e DN CIMH)

Os últimos 100 anos têm uma importância marcante na alteração da condição da mulher e do seu estatuto em Portugal e no mundo, fruto das transformações operadas com a Revolução Industrial, da luta do movimento operário e revolucionário a partir dos finais do século XIX e em que as trabalhadoras tiveram um papel determinante no combate à exploração capitalista.

Podíamos falar do impacto positivo da Revolução de Outubro em 1917, de processos progressistas em vários países após a derrota do nazi-fascismo em 1945 e podemos referir a Revolução de Abril em Portugal que pôs fim à ditadura fascista e a humilhantes discriminações das mulheres, acontecimento maior na luta pelos seus direitos na lei e na vida.

Em sentido contrário, o século XXI tem a marca do retrocesso social imposto pelo sistema capitalista, assente na intensificação da exploração dos trabalhadores, no aumento da pobreza laboral, no ataque à soberania dos povos, no militarismo e na guerra.

A partir da deliberada submissão aos constrangimentos e imposições da EU, a política de direita assumida por sucessivos governos em Portugal, pretende ocultar o objectivo de perpetuar uma dupla exploração das trabalhadoras – de classe, comum ao conjunto dos trabalhadores, e em função do sexo – por via de baixos salários e discriminações salariais directas e indirectas, instrumento de desvalorização do trabalho de homens e mulheres.

Política de direita ao serviço do capital onde o patronato continua a apostar na precariedade, na desregulação dos horários, não salvaguarda o valor social da maternidade e paternidade, nem o direito das crianças à amamentação ou a serem acompanhadas pelos pais (creches até às 00h30m), tudo isto num contexto em que se reconhece como central a conciliação entre a vida profissional e familiar.

E bem podem falar das políticas de igualdade de género, oriundas do mesmo sistema que proclamou a inferioridade das mulheres, que visam iludir e não respondem às causas estruturais da exploração e às desigualdades que incidem sobre as mulheres. Realidades tornadas quase invisíveis, onde prometem sem cumprir, apoiar a natalidade e a maternidade ou garantir a igualdade salarial, entre outros exemplos.

Alimentam-se de preconceitos e estereótipos que atentam contra a dignidade das mulheres e o valor da sua participação em igualdade, no trabalho, na família e na sociedade.

É necessária uma verdadeira política de igualdade no trabalho e na vida, exigência que corresponde à resolução dos problemas mais sentidos pelas mulheres, seja em que idade for, em que profissão for e independentemente das suas qualificações.

O que passa por:

- Concretizar o direito ao trabalho com direitos, erradicar a precariedade e valorizar as carreiras e profissões;
- Aumentar os salários e efectivar a igualdade salarial;
- Reduzir o horário de trabalho para as 35h/semanais para todos os trabalhadores e pôr travão aos horários contínuos, por turnos e nocturnos;
- Salvaguardar o direito das mulheres a serem trabalhadoras e mães com direitos, pondo fim aos condicionamentos que levam a que muitas tenham de adiar o momento de ter filhos;
- Reforçar o SNS através da contratação de mais profissionais (a maioria são mulheres) de forma a reverter o desinvestimento e o consequente retrocesso no acompanhamento da gravidez, do parto e pós-parto;
- Garantir mais e melhores direitos de segurança social na doença, no desemprego, na maternidade e paternidade, na velhice, com reposição da idade de reforma para os 65 anos;
- Assegurar a gratuidade das creches e a criação de uma Rede Pública de Equipamentos e Serviços que respondam às necessidades das famílias, das crianças, dos idosos e pessoas em situação de dependência;
- Aprofundar as medidas de prevenção, sinalização e protecção das mulheres que vivem em contexto de violência doméstica;
- Cumprir os direitos das mulheres para que possam decidir sobre o rumo das suas vidas, com condições de participação em igualdade na vida social, política, cultural e desportiva.

Para o MSU, os direitos das mulheres e a sua emancipação são uma responsabilidade colectiva – de mulheres e homens. É preciso mudar mentalidades, pois não se concretiza a igualdade entre mulheres e homens numa sociedade cada vez mais injusta e desigual para todos, em que salários e pensões não vêm repostos o poder de compra perdido, em que, nem uns, nem outros, têm tempo para a vida familiar.

É decisivo planificar a nossa acção e intervenção, a partir dos locais de trabalho, ouvir os trabalhadores, identificar os problemas mais sentidos e construir com eles a acção e luta reivindicativas. No quadro da acção integrada este trabalho permitirá avançar no reforço da organização sindical, na sindicalização e eleição de delegados sindicais, na responsabilização de quadros sindicais por esta frente de trabalho específica.

A situação exige ampliar a luta das mulheres pela melhoria das suas condições de vida e de trabalho, pelo cumprimento dos seus direitos, num Portugal com justiça social e soberania.

VIVA A LUTA DOS TRABALHADORES!

VIVA A CIMH!

VIVA A CGTP-IN!

(Intervenção entregue, mas não lida)

[INTERVENÇÃO DE ENCERRAMENTO]



TIAGO OLIVEIRA

(Secretário-geral da CGTP-IN)

Ao encerrar a 9.ª Conferência da Igualdade entre Mulheres e Homens, que decorreu da única forma que poderia decorrer, com muita força, com muita garra, com muita determinação e com muita confiança no futuro, saúdo os nossos convidados, os delegados e delegadas e, por vosso intermédio, as trabalhadoras e trabalhadores que, com os sindicatos da CGTP-IN, resistem e lutam pela melhoria das suas condições de vida e de trabalho e por um Portugal com futuro.

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

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

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

Camaradas, para a CGTP-IN, a discriminação das mulheres nos locais de

trabalho é indissociável do nivelamento das relações de trabalho por baixo e da exploração de todos, sejam mulheres ou homens. O combate às discriminações é uma luta de todos, no quadro do confronto entre o trabalho e o capital. É preciso intensificar a nossa acção contra todas as discriminações, porque elas fazem parte integrante da acentuação da exploração, das desigualdades e do empobrecimento dos trabalhadores e das suas famílias.

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

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

E como é importante registar todos estes acontecimentos. Não falamos de cor, camaradas, não falamos do que não sabemos ou julgamos pensar. Falamos porque estamos lá, vestimos a farda do trabalho, assumimos o que somos, falamos do que somos, e assumimos a luta de classes como factor determinante para dar combate a tudo o que temos pela frente.

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

A forma como decorreu a 9.ª Conferência é ilustrativa da importância que damos aos problemas concretos do nosso dia-a-dia, à denúncia, ao combate, à firmeza com que assumimos o nosso compromisso com quem trabalha.

O momento que vivemos exige unidade, coesão, participação, acção e luta, não temos dúvida nenhuma disso.

O resultado das últimas eleições, do passado dia 18 de Maio é profundamente negativo para os trabalhadores e para o país. Temos que estar cientes disso mesmo.

Num momento muito difícil na vida de cada um de nós, com o brutal aumento do custo de vida que todos sentimos, as dificuldades no acesso a habitação, o ataque ao serviço nacional de saúde, à escola pública, à segurança social, com os salários de miséria com que nos temos que governar, a precariedade existente que afecta mais de 1,3 milhões de trabalhadores, a contínua desregulação dos horários de trabalho que abrange mais de 1,9 milhões de trabalhadores, com o ataque à contratação coletiva e com a contínua falta de resposta a todos estes problemas que tanto PS e PSD/CDS deviam ter vergonha, o capital fez a sua aposta.

E a aposta teve assente em apresentar como escape, como voto de protesto, como voto de revolta, uma força das mais reaccionárias, antidemocráticas e de extrema-direita, mas que, ao mesmo tempo lhes garantisse que tudo iria continuar igual em tudo resto.

Uma campanha eleitoral para primeiro-ministro, esquecendo que se elege de facto 230 deputados para a Assembleia da República. Uma campanha eleitoral onde mais uma vez o capital jogou tudo na permanência constante daqueles que promove na comunicação social.

Se há algo que temos que estar preparados é para o futuro, camaradas. Se há algo que ficou bem patente ao longo destes últimos meses é que aqueles que acham que dominam isto tudo apostaram forte na divisão da luta de classes.

Tentam a todo custo encaminhar o descontentamento dos trabalhadores, dos reformados, dos jovens, que eles sabem existir, direccionando-o para dentro duma classe, dos trabalhadores.

Quando nós aqui e bem, afirmamos que a discriminação das mulheres nos locais de trabalho é indissociável do nivelamento das relações de trabalho por baixo e da exploração de todos, sejam mulheres ou homens e que o combate às discriminações é uma luta de todos, no quadro do confronto entre o trabalho e o capital, o mesmo acontece com os trabalhadores imigrantes, não tenhamos dúvidas camaradas.

Em momento algum ouvimos culpar as empresas seja pelo que for. Em que momento ouvimos dizer que são as empresas responsáveis pelos baixos salários praticados, ou pelos números de precariedade, ou pelos horários desregulados, ou pelo ataque à contratação colectiva, ou pelos lucros obscenos que têm garantidos pela constante e acentuada exploração que praticam?

Não camaradas. Sempre os trabalhadores.

Agora foram mais longe. Querem colocar aquele que menos tem contra aquele que nada tem.

Incutem na sociedade a ideia que os salários não sobem por culpa dos imigrantes, como se não fossem as empresas a lucrar com essa exploração.

Culpam os imigrantes pelo acesso à habitação, não fossem os bancos e as grandes imobiliárias a lucrar com toda a especulação em volta da habitação.

Conseguem culpar os imigrantes pelo estado do SNS não assumindo o total desinvestimento em meios e profissionais que permitiria ao SNS a capacidade de resposta que todos desejamos e almejamos. Mais de 50% do OE para a saúde vai direitinho para os grupos privados da saúde. Isto eles não dizem.

Culpam, imagine-se, pela suposta insustentabilidade da segurança social. Uma atrocidade. Primeiro porque pela primeira vez na história a segurança social consegue ter capacidade para assumir todos os seus compromissos durante 2 anos sem entrar um único cêntimo, a isto que eu saiba chama-se sustentabilidade, depois porque a segurança social termina 2024 com 5 mil milhões de euros de saldo positivo e depois porque na conta poupança da segurança social estão mais de 40 mil milhões de euros.

É este o problema, muito dinheiro. Nosso dinheiro. E depois camaradas uma questão central. É que o primeiro compromisso com a segurança social é do trabalhador. É ele que assume um compromisso. É o trabalhador que

durante anos é o primeiro a todos os meses, colocar ao fim do mês na segurança parte do seu salário. Mentir é muito feio.

E depois camaradas, culpam aqueles que recebem apoios do Estado nos momentos mais difíceis das suas vidas, culpam o rendimento mínimo, nunca os vemos a culpar nem a apontar o dedo aos rendimentos máximos. É doentio ver a acumulação da riqueza concentrada nas mãos de uns poucos.

Dizem que temos que nos adaptar às novas tecnologias e nos modernizar, mas nunca dizem que quem está a lucrar com tudo isto são os mesmos de sempre e nunca são os trabalhadores.

Nós sabemos bem camaradas que não é no PDS nem no CDS que vamos encontrar resposta aos problemas dos trabalhadores e do país, desses conhecemos bem o passado, conhecemos o presente e conhecemos para onde querem caminhar.

Nós sabemos bem o que está aí em construção. Grupo de trabalho para estudar alterações à legislação laboral, grupo de trabalho para discutir novamente a sustentabilidade da segurança social, o ataque ao direito à greve, o ataque à CRP, o aumento da exploração.

Dizem que querem retirar da Constituição a carga ideológica que a compõe. Como se quem propõe a sua revisão não estão eles carregadíssimos de compromissos e objectivos ideológicos.

Atacam tentando colocar na opinião pública a necessidade de se discutir a lei da greve. Foram 48 anos, camaradas, 48 anos de fascismo, em que aos trabalhadores era negado o direito de greve, de manifestação. E demos combate. A eles dizemos, cá estamos e cá estaremos para continuar a defender Abril.

Criticam a CGTP por não ter assinado o Acordo de Concertação Social. Que ficamos sempre de fora. Ora cá está. Seis meses depois da UGT, Governo e patrões terem assinado um acordo que dá continuidade a uma política de baixos salários bastou haver eleições para apresentarem novos valores para o SMN.

Dinheiro não falta camaradas, o problema é a quem as políticas servem, a quem respondem.

A nossa história está cheia de conquistas. Derrotámos o fascismo, derrotámos o cavaquismo, derrotámos a política da UE. A luta dos trabalhadores tornou possível aquilo que parecia impossível. Saibamos, no presente, continuar a lutar para que as mulheres e homens trabalhadores sejam livres e tomem nas suas mãos os destinos das suas vidas.

O nosso caminho, a nossa história, o nosso compromisso está recheado de coisas muito bonitas e de grandes conquistas para os trabalhadores. Somos um colectivo enorme com todo o potencial que lhe quisermos dar.

Cabe-nos a nós trilhar esse caminho, assumirmos a nossa responsabilidade, confiada pelos trabalhadores.

As linhas reivindicativas e as orientações estão aí e discutimos todo o dia. Agora é levar cada uma delas para os locais de trabalho, para o confronto, discutir e mobilizar. E para isso vocês hoje elegeram uma nova direcção da CIMH.

A todas vós, camaradas, uma forte saudação. Uma saudação às camaradas que agora saem da Comissão, às que permanecem e às que passam a integrar este colectivo, onde a discussão e a reflexão é suportada pela amizade, a solidariedade e o compromisso de luta pela efectivação da igualdade de direitos entre mulheres e homens.

O caminho é duro? Claro que é! Mas queriam o quê? Esta é a CGTP-IN, camaradas. Vamos à luta!

VIVA A 9ª CONFERÊNCIA DA IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS!

VIVA A CGTP – INTERSINDICAL NACIONAL!







[RELATÓRIO DE ACTIVIDADES]

MANDATO 2021/2025



NOTA INTRODUTÓRIA

A intervenção sindical da Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens – CIMH/CGTP-IN durante o mandato 2021/2025 reflectiu e potenciou a participação, a acção e a luta de diversos sectores de mulheres trabalhadoras e dos seus Sindicatos contra a exploração e a discriminação, pela estabilidade do emprego, pelos direitos e pela dignidade, pelo aumento dos salários, pela regulação e redução dos horários e pela melhoria geral das condições de trabalho.

A participação, a intervenção e a luta organizada das mulheres trabalhadoras foram e continuam a ser inseparáveis da luta mais geral pela defesa dos direitos de todos os trabalhadores, do regime democrático e dos princípios, valores e projecto de sociedade consagrado na Constituição da República Portuguesa e defendido pela CGTP-IN.



Neste quadriénio, entre Junho de 2021 e Junho de 2025, há que valorizar conquistas resultantes da luta e da acção reivindicativa nos locais de trabalho e nos sectores, mas a situação das mulheres trabalhadoras em Portugal foi caracterizada pela continuada desvalorização do seu trabalho, pela manutenção de discriminações específicas e pela acentuação das desigualdades na distribuição da riqueza em desfavor do conjunto dos trabalhadores, fruto das políticas dos Governos e das medidas do patronato.

Apesar de tudo, as trabalhadoras participaram sempre, de forma significativa, nas diversificadas acções de luta travadas neste quadriénio, nos locais de trabalho e na rua, no sector privado e no sector público, contra as políticas de exploração e de empobrecimento e a ofensiva do patronato e do grande capital.

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

- Qualidade do **emprego**, igualdade de oportunidades e defesa da negociação e da contratação colectiva
- Aumento dos **salários**, igualdade salarial e evolução profissional
- **Horários** de trabalho dignos, conciliação do trabalho com a vida familiar e pessoal
- Exercício dos direitos de **maternidade e de paternidade**
- Condições de trabalho, defesa da **saúde**, combate ao assédio laboral e às doenças profissionais das mulheres trabalhadoras.

A actividade desenvolvida pela Comissão, em articulação regular com outros Departamentos e com as restantes organizações específicas da CGTP-IN, centrou-se na efectivação das decisões congressuais da CGTP-IN e da 8.ª Conferência Nacional da CIMH, numa visão integrada da intervenção sindical específica, no quadro da acção político-sindical global.

I. ÓRGÃOS, SINDICALIZAÇÃO E ORGANIZAÇÃO



No actual mandato (Junho.2021 a Junho.2025), ao nível do funcionamento regular dos órgãos (Secretariado e Direcção Nacional) foram aprofundados e valorizados os contributos individuais e as conclusões colectivas, para além das diversas reuniões de grupos de trabalho específicos e da realização de Debates e de Encontros Temáticos, em todos os Distritos e nas Regiões Autónomas.

O Plano de Acção aprovado na 8.ª Conferência Nacional da CIMH traçou novos desafios na concretização da Acção Sindical Integrada, na vertente da Igualdade, visando o reforço de mulheres na sindicalização, na organização de base, na acção reivindicativa, na contratação colectiva, na formação e informação sindical e na participação, com tarefas e responsabilidades efectivas, a todos os níveis da estrutura sindical.

A evolução do nível da sindicalização e de participação das mulheres no movimento sindical unitário, com base no balanço dos últimos quatro anos, mostram-nos que, em média, **as mulheres continuam a constituir a maioria das novas sindicalizações (56%) e que 64% dos delegados sindicais eleitos são mulheres**, como se ilustra no quadro seguinte:

ANOS	SINDICALIZAÇÃO						DELEGADOS/AS SINDICAIS					
	Jovens	H	M	% H	% M	Total	Jovens	H	M	% H	% M	Total
2021	3 596	8 446	13 628	35%	56%	24343	90	714	1 537	32%	68%	2 251
2022	3.420	8 353	13 714	33%	55%	25144	81	745	1 428	34%	66%	2 180
2023	3.854	9 599	17 200	30%	54%	31705	104	867	1 698	31%	61%	2 776
2024	4.854	11 069	19 898	32%	58%	34544	75	773	1 653	28%	60%	2 776
Total	15.724	37 467	64 440	33%	56%	115 736	350	3 099	6 316	31%	64%	9 983

Obs.: O total apresenta discrepâncias na soma, em virtude de vários Sindicatos não desagregarem por género.

II. A ACÇÃO SINDICAL INTEGRADA NA VERTENTE DA IGUALDADE (ASIVI)



Foram identificados dezenas de locais de trabalho estratégicos, nos quais se desenvolveu, de forma mais regular, a Acção Sindical Integrada na Vertente da Igualdade (ASIVI), com resultados positivos na sindicalização, na acção e no reforço da organização sindical de base, designadamente na eleição de delegadas sindicais, maioritariamente mulheres.

Editaram-se diversos materiais de informação e propaganda específicos e foi impulsionada a participação organizada das Comissões para a Igualdade e das trabalhadoras de diversos sectores e regiões nas lutas sectoriais, regionais e nacionais, dando cada vez mais expressão pública às suas reivindicações concretas.



Ao longo deste quadriénio, a CIMH prosseguiu e aprofundou a ligação regular com as diversas estruturas sindicais – Sindicatos, Federação e Uniões – no esclarecimento e apoio à resolução de problemas concretos relacionados

com a violação de direitos da igualdade de oportunidades e de tratamento nos locais de trabalho, com resultados positivos para as trabalhadoras, contribuindo assim para a acção sindical mais geral da CGTP-IN.

O tema da igualdade no trabalho e na vida e outras temáticas específicas com uma ligação directa às condições de vida e de trabalho de todos os trabalhadores e das mulheres trabalhadoras em particular, mereceram a atenção e o debate em cinco Encontros Temáticos, integrados no Projecto “*Liberdade. Igualdade. Portugal com Justiça Social*” (Pessoas2030), entre 2024 e 2025, nos Distritos de:

- **GUARDA** (12 de Abril 2024)
- **FARO** (13 de Setembro 2024)
- **VISEU** (17 de Dezembro 2024)
- **VILA REAL** (7 de Fevereiro 2025) e
- **ÉVORA** (12 de Fevereiro 2025),

conforme se ilustra de seguida.



ENCONTRO TEMÁTICO

12. ABRIL, 2024
10H00 ÀS 16H30

GUARDA

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

LUTA, CONQUISTA E EFECTIVAÇÃO DA IGUALDADE NO TRABALHO E NA VIDA

PROGRAMA

- 10H00** RECEÇÃO
- 10H15** **ABERTURA**
JOÃO PEDRO BRILHANTE
Presidente da Comissão de Igualdade no Trabalho e no Trabalho da CGTP-IN
- 10H30** **JÓÃO PRATA**
Presidente da Junta de Freguesia de Évora
- 10H45** **VITA FLORENÇO**
Representante para o Trabalho, Juventude e no Comércio da Unidade Local de Saúde de Évora
- 11H00** **DEBATE**
- 11H15** **PÁRIA PARA ALMEIDA**
- 11H30** **DEBATE** (Moderado)
- 11H45** **FÁTIMA VILUS**
Presidente da Comissão e Secretária do Centro Local de Saúde de Évora para as Mulheres e a Igualdade
- 12H00** **SÓFIA MONTEIRO**
Presidente e Dirigente sindical do SPTC - Sindicato dos Trabalhadores do Trabalho Central e da FARMACIA CGTP-IN
- 12H15** **DEBATE**
- 12H30** **ENCERRAMENTO**
FÁTIMA NEVES
Comissária do Conselho para a Igualdade entre Mulheres e Homens – CIMH/CGTP-IN





50 ANOS
20 ANOS
CIMH

13. SETEMBRO, 2024
10H00 ÀS 16H30
FARO
BIBLIOTECA MUNICIPAL DE FARO

ENCONTRO TEMÁTICO
EMPREGO DE QUALIDADE, TRANSPORTES E ACESSIBILIDADES



PROGRAMA

- 18:00 RECEÇÃO
- 18:30 ABERTURA
MARIA JOSÉ HADERA
Diretora Nacional do IMAC/CGTP-IN e responsável da CIMH/USAL
- 19:00 MANUEL MARGARIDO TAO
Membro do Conselho de Administração da Universidade de Leiria, Transportes e Comunicações da Universidade do Algarve
- 19:30 ANTÓNIO MANUEL GOULART DE MEDEIROS
Ex-Coordenador da Unidade dos Sindicatos do Algarve - USAL/CGTP-IN
- 20:00 DEBATE
- 20:30 PAUSA PARA ALMOÇO
- 21:00 DEBATE
- 21:30 MARIA DE Fátima FRADOS
Membro da Unidade Local do Faro da ACT - Autoridade para as Condições de Trabalho
- 22:00 MARGARIDA AGOSTINHO
Médica, Especialidade de Medicina Geral e Familiar
- 22:30 DEBATE
- 23:00 ENCERRAMENTO
Fátima MENEZES
Coordenadora da CIMH/CGTP-IN






50 ANOS
20 ANOS
CIMH

17. DEZEMBRO, 2024
10H00 ÀS 17H00
UISEU
Auditório do IPQJ

ENCONTRO TEMÁTICO
LUTA, CONQUISTA E EFECTIVAÇÃO DA IGUALDADE NO TRABALHO E NA VIDA



PROGRAMA

- 18:00 RECEÇÃO
- 18:30 ABERTURA
FRANCISCO ALMEIDA
Coordenador da Unidade dos Sindicatos do Viseu/CGTP-IN
- 19:00 MANUELA SILVA
Professora do Curso de Formação do MCM
- 19:30 ANABELA FERREIRA
Membro da Unidade Local do Viseu da ACT
- 20:00 DEBATE
- 20:30 PAUSA PARA ALMOÇO
- 21:00 DEBATE
- 21:30 DIANA FERREIRA
Membro do Parlamento do PGP
- 22:00 DEBATE
- 22:30 ENCERRAMENTO
Fátima MENEZES
Coordenadora da CIMH/CGTP-IN





PROGRAMA

- 18H30 RECEÇÃO
- 19H30 **PAULA DIAS**
Coordenadora do CNH de Igualdade de Género - CIMH/CGTP-IN
- 11H00 **CLÁUDIA PEREIRA**
Jornalista e autora do Relatório
- 11H30 **ARMÉNIO CARLOS**
Ex-Secretário-geral do CGTP-IN
- 12H00 **BEATE**
- 12H30 **PEDRO PAULO ALBUQUERQUE**
- 14H00 **BEATE**
- 14H30 **CLEMENTE ALVES**
Ex-grupo político e membro da LRSAP - União de Esquerda Anticapitalista Portuguesa
- 15H00 **RICARDO FERREIRA DE ALMEIDA**
PhD em Sociologia e Doutorada em Sociologia
- 15H30 **BEATE**
- 16H00 **ENCERRAMENTO**
FATIMA MESSIAS
Coordenadora do Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens - CIMH/CGTP-IN



PROGRAMA

- 18H30 RECEÇÃO
- 19H30 **MARGARIDA SERRA**
Diretora de Unidade de Políticas de Género - UNCE, CGTP-IN
- 11H00 **JOSÉ RODRIGUES PEREIRA**
Membro do Conselho de Gestão e Interação Social do CIMH e Diretor do Observatório de Évora
- 11H30 **SÍLVIA NASCIMENTO**
Professora, Doutorada do SPZ, e na PENPSP
- 12H00 **BEATE**
- 12H30 **PEDRO PAULO ALBUQUERQUE**
- 14H00 **BEATE**
- 14H30 **JOSÉ MANUEL CANDIAS**
PhD em Sociologia e na Universidade do Estado do Rio de Janeiro
- 15H00 **BEATE**
- 16H00 **ENCERRAMENTO**
FATIMA MESSIAS
Coordenadora do Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens - CIMH/CGTP-IN

Por ocasião do Dia Internacional da Mulher Trabalhadora, durante o mandato, a CIMH foi convidada a participar em PALESTRAS com alunos/as das turmas dos 10.º e 11.º ano, em diversas Escolas, acerca de temas relacionados com a Igualdade no trabalho e na vida, em especial sobre as discriminações salariais e sobre o assédio laboral (temas escolhidos pelos/as alunos/as).

III. SEMANA DA IGUALDADE E DIA INTERNACIONAL DA MULHER (8 Março)

A organização e a realização anual da Semana da Igualdade, de forma descentralizada, em todo o país, com múltiplas iniciativas nos locais de trabalho e na rua, foi uma linha de trabalho lançada na 6.ª Conferência Nacional da CIMH (Junho de 2013) e concretizou-se logo no ano seguinte, em 2014.

A Semana da Igualdade tem vindo a potenciar e a alargar as comemorações do Dia Internacional da Mulher Trabalhadora (8 de Março) de forma abrangente e participativa ao longo do mandato:

Em 2022 (7 a 11 de Março), em

todos os Distritos e Regiões Autónomas, sob o lema

“A Igualdade tem de existir / Para o País evoluir!”, integrou

acções e iniciativas diversas (plenários, marchas, concentrações, greves, tribunas públicas, debates, etc.) em 1.502 locais de trabalho, na rua e junto das instituições.

Foram distribuídos 70.000 Folhetos, realizados 76 Plenários de Trabalhadores/as

e concretizadas 56 Acções Públicas de Protesto e Luta.

Foi ainda produzido um mp3 (para animação de rua) e um documento de apoio sobre a *Caracterização da situação actual das mulheres trabalhadoras*.

A Semana teve reflexo nas 150 notícias de imprensa (nacional e regional).



LUTAR PARA CONQUISTAR:

- ⊕ Justiça na distribuição da riqueza com o aumento geral dos salários e das pensões!
- ⊕ Segurança, estabilidade e direitos no emprego!
- ⊕ Semana de 35 horas sem redução salarial!

LUTAR PARA ASSEGURAR:

- ⊕ A conciliação e o direito a dispensas remuneradas para acompanhamento familiar!
- ⊕ A saúde e a educação pública, a justiça e a habitação, a protecção social, equipamentos sociais de apoio e transportes públicos!

LUTAR PARA ELIMINAR:

- ⊕ A legislação que desregula os horários e torna os despedimentos mais fáceis e baratos!
- ⊕ A norma da caducidade da contratação colectiva, que dá força à chantagem patronal para bloquear salários e reduzir direitos!

Em 2023 (6 a 10 de Março), em todos os Distritos e Regiões Autónomas, sob o lema **“Aumentar os salários | Para a vida mudar | E igualdade avançar!”**

Integrou acções e iniciativas diversas (plenários, marchas, concentrações, greves, tribunas públicas, debates, etc.) em 1.561 locais de trabalho, na rua e junto das instituições. Foram distribuídos 70.000 Folhetos, realizados centenas de Plenários de Trabalhadores/as e de Acções Públicas de Protesto e Luta. Foi ainda produzido um mp3 (para animação de rua) e um documento de apoio sobre a *Caracterização da situação actual das mulheres trabalhadoras*.



Em 2024 (18 a 22 de Março), em todos os Distritos e Regiões Autónomas, sob o lema **“Liberdade. Igualdade. Portugal com Justiça Social!”**, as comemorações do Dia Internacional da Mulher Trabalhadora (8 de Março) e as iniciativas da Semana tiveram por base os **20 anos da CIMH e os 50 anos do 25 de Abril**, que se assinalaram em 2024.

Realizaram-se diversas acções e iniciativas (plenários, marchas, concentrações, greves, tribunas públicas, debates, etc.) em mais de um milhar e meio de locais de trabalho, na rua e junto das instituições. Foram distribuídos 70.000 Folhetos, produzido um mp3 (para animação de rua) e um documento de apoio sobre a *Caracterização da situação actual das mulheres trabalhadoras*.



Em 2025 (5 a 12 de Março), em todos os Distritos e Regiões Autónomas, sob o lema **“Igualdade no Trabalho | Liberdade na Vida | Tempo de Luta | Futuro de Paz”**, integrou acções e iniciativas diversas (plenários, marchas, concentrações, greves, tribunas públicas, debates, palestras em escolas, etc.) em 1.567 locais de trabalho, na rua e junto das instituições. Foram distribuídos 140.000 Folhetos, realizados centenas de Plenários de Trabalhadores/as e de Acções Públicas de Protesto e Luta, produzido um mp3 (animação de rua) e um documento de apoio sobre a *Evolução da situação das mulheres trabalhadoras*.



IV. IGUALDADE SALARIAL E REMUNERATÓRIA

Em paralelo com a acção sindical em torno da luta pelo aumento geral dos salários e do salário mínimo nacional, foram assinalados, anualmente, o Dia Nacional da Igualdade Salarial e o respectivo Dia Europeu, em datas diferentes, porque diferente e maior é a desigualdade salarial em Portugal comparativamente com a média dos países da União Europeia.

Estas posições públicas da CIMH têm vindo a retratar, à luz da realidade portuguesa, as causas e os responsáveis pelas discriminações existentes, bem como a divulgar e valorizar as reivindicações sindicais no âmbito dos salários e da contratação colectiva e o aprofundamento de linhas de trabalho concretas, com o MSU, no sentido de apoiar e agilizar a intervenção sindical pela efectivação da Lei n.º 60/2018, de 21/7, sobre medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor.



Em 2022, realizou-se o Debate **“As mulheres trabalham mais e ganham menos – porquê?”**, em 23 de Fevereiro, em Lisboa (CGTP-IN)




IGUALDADE

A IGUALDADE TEM DE EXISTIR

PARA O PAÍS EVOLUIR!

DEBATE

“AS MULHERES TRABALHAM MAIS E GANHAM MENOS – PORQUÊ?”

23 DE FEVEREIRO DE 2022
10H00 ÀS 17H00

LISBOA (AUDITÓRIO DA CGTP-IN)

ABERTURA

- Fátima Mesias
Coordenadora da CIMH/CGTP-IN

CONVIDADOS/A(S)

- Albertina Jordão
Representante da OIT - Lisboa
- Sara Falcão Casaca
Professora da ISEC
- Carla Tavares
Presidente da CITE
- Fernando Marques
Economista da CGTP-IN
- Helena Carrilho
Jurista da CGTP-IN

ENCERRAMENTO:

- Isabel Camarinha
Secretária-geral da CGTP-IN

Esta temática mereceu a atenção e o debate em três Encontros Temáticos, integrados no Projecto “*Liberdade. Igualdade. Portugal com Justiça Social*”, no âmbito do Pessoas 2030, nos Distritos de:

- **AVEIRO** (3 de Maio de 2024)
- **SETÚBAL** (8 de Novembro de 2024) e
- **VIANA DO CASTELO** (10 de Janeiro de 2025),

conforme se ilustra de seguida.





50 ANOS
ABRIL 2020
CIMH

ENCONTRO TEMÁTICO
EMPREGO DE QUALIDADE E IGUALDADE REMUNERATÓRIA ENTRE MULHERES E HOMENS

08. NOVEMBRO, 2024
10H00 ÀS 16H30
SETÚBAL
Auditeira do Estado

PROGRAMA

- 18H00 RECEÇÃO
- 18H30 **SONIA PRADO**
Diretora Nacional da CIMH/CGTP-IN
- 19H00 **ALBERTINA JORDÃO**
Membro do Conselho Consultivo de Mulheres; DT - Organização Internacional do Trabalho e Comissão de Lisboa
- 19H30 **HELENA CARVALHO**
Jurista, Desembargadora do Trabalho da CGTP-IN e Apelo Laboral da CIMH/CGTP-IN
- 20H00 **DEBATE**
- 20H30 **FÁBIA PEREIRA ALMEIDA**
- 21H00 **DEBATE**
- 21H30 **LURDES GOMES**
Membro para o Trabalho, Autoridade para as Condições de Trabalho de Unidades Locais de Trabalho
- 22H00 **DEBATE**
- 22H30 **ENCERRAMENTOS**
FÁTIMA MESSIAS
Coordenadora da CIMH/CGTP-IN

CIMH **CGTP**
Comissão para a Igualdade e para a Não Discriminação

2020
Comissão Europeia



50 ANOS
ABRIL 2020
CIMH

ENCONTRO TEMÁTICO
EMPREGO DE QUALIDADE E IGUALDADE REMUNERATÓRIA ENTRE MULHERES E HOMENS

10. JANEIRO, 2025
10H00 ÀS 17H00
VIANA DO CASTELO
Auditeira da União do Registo

PROGRAMA

- 18H00 RECEÇÃO
- 18H30 **ARISTIDEA JOIA DE SA**
Direção Nacional da CIMH/CGTP-IN
- 19H00 **ALBERTINA JORDÃO**
Membro do Conselho Consultivo de Mulheres; DT - Organização Internacional do Trabalho
- 19H30 **LEANDRA RODRIGUES**
Presidente da Comissão de Arbitragem da Família de V. Castelo
- 20H00 **DEBATE**
- 20H30 **FÁBIA PEREIRA ALMEIDA**
- 21H00 **DEBATE**
- 21H30 **HELENA CARVALHO**
Jurista, Desembargadora do Trabalho da CGTP-IN e Apelo Laboral da CIMH/CGTP-IN
- 22H00 **JOAQUIM SILVA**
Diretor do Centro Local de Apoio Móvel do IACT, Autoridade para as Condições de Trabalho
- 22H30 **DEBATE**
- 22H30 **ENCERRAMENTOS**
FÁTIMA MESSIAS
Coordenadora da CIMH/CGTP-IN

CIMH **CGTP**
Comissão para a Igualdade e para a Não Discriminação

2020
Comissão Europeia

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

O trabalho desenvolvido pela CIMH nesta área acompanhou a acção e a luta sindical pela redução do período normal de trabalho e a garantia das 35 horas semanais, contra a desregulação dos horários de trabalho, de modo a garantir uma efectiva conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal.

Nesta área, a CIMH participou em todas as reuniões quinzenais da comissão tripartida da CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, ao longo do mandato, tendo assumido um papel indispensável na discussão e votação dos milhares de pareceres emitidos em matérias de conciliação (horários flexíveis), protecção da maternidade e da paternidade, entre outras.



Em 12 de Maio de 2022 foi realizado o **DEBATE** *“Menos Tempo no Trabalho. Mais Vida para Viver”*, em Torres Novas (Distrito de Santarém).

DEBATE
“MENOS TEMPO NO TRABALHO MAIS VIDA PARA VIVER”

12 DE MAIO DE 2022
10H00 ÀS 17H00
TORRES NOVAS (AUDITÓRIO MUNICIPAL)

CONVIDADOS/AS:

- Rita Rato
Directora do Museu do Aljube Resistência e Liberdade
- Pedro Tadeu
Jornalista
- Carlos Silva Santos
Médico
- Helena Carrilho
Jurista - CGTP-IN

CONCLUSÕES:

- Fátima Messias
Coordenadora da CIMH/CGTP-IN

IGUALDADE
A IGUALDADE TEM DE EXISTIR PARA O PAÍS EVOLUIR!






50 ANOS
ABRIL 2024
CIMH

ENCONTRO TEMÁTICO

20. JUNHO, 2024
10H00 ÀS 16H30
LEIRIA
MOBING DO PAPEL
NOVA DA FÁBRICA DO PAPEL 12

O EQUILÍBRIO ENTRE O TEMPO DE TRABALHO E A VIDA FAMILIAR E PESSOAL – COMO CHEGAR LÁ? 🗨️



PROGRAMA

- 10H00 RECEÇÃO
- 10H30 ABERTURA
ETELVINA BUESHO
Diretora Nacional da CIMH/CGTP-IN
e Presidente da CIMH/CCD
- 10H45 **ANABELA BAPTISTA**
Advogada
- 11H00 **SÓFIA PAIS PEREIRA**
Professora
- 11H15 **BEATE**
- 11H30 **PAULA PARA ALMOSO**
- 11H45 **CAROLINA RESENDES**
Advogada
- 12H00 **BEATE**
- 12H15 **ARÁZIO FERREIRA**
Farmacêutico
- 12H30 **BEATE**
- 12H45 **ENCERRAMENTO**
FÁTIMA MESSIAS
Coordenadora da Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens - CIMH/CGTP-IN









50 ANOS
ABRIL 2024
CIMH

ENCONTRO TEMÁTICO

04. OUTUBRO, 2024
10H00 ÀS 16H30
BRAGA

A DUPLA JORNADA DE TRABALHO – COMO TRABALHAR, CUIDAR E TER TEMPO PARA VIVER 🗨️



PROGRAMA

- 10H00 RECEÇÃO
- 10H30 ABERTURA
ANGELA GILLESO
Diretora Nacional da CIMH/CGTP-IN
e Presidente da CIMH/CCD
- 10H45 **TÁLIA VARGAS**
Investigadora e Académica
- 11H00 **HELENA CARREIRO**
Advogada, Psicóloga
- 11H15 **BEATE**
- 11H30 **PAULA PARA ALMOSO**
- 11H45 **BEATE**
- 12H00 **ISABEL FERREIRA**
Psicóloga do Trabalho e Psicologia aplicada
- 12H15 **CARMEN SILVA**
Investigadora de I+D+i
- 12H30 **BEATE**
- 12H45 **ENCERRAMENTO**
FÁTIMA MESSIAS
Coordenadora da CIMH/CGTP-IN






VI. DIREITOS DE MATERNIDADE E DE PATERNIDADE

No âmbito do **PROJECTO “Maternidade e Paternidade – Direitos sociais e laborais a respeitar!”** (ao abrigo das Pequenas Subvenções da CIG) resultou a efectivação das seguintes Actividades, entre 2024 e 2025:

4 ACÇÕES DE SENSIBILIZAÇÃO-FORMAÇÃO, durante o ano de 2024 em:

- **BRAGA** (3 de Março)
- **LISBOA** (9 de Abril)
- **COIMBRA** (23 de Maio)
- **PORTO** (5 de Junho).

2 ENCONTROS TEMÁTICOS E FORMATIVOS , no início de 2025, em:

- **PONTA DELGADA**, em 17 de Janeiro
- **FUNCHAL**, em 24 de Janeiro

INQUÉRITO no âmbito do **ESTUDO DE CASO sobre o Exercício dos Direitos de Maternidade e de Paternidade na PSP** (referido mais adiante).



CARTAZ sobre os **Direitos de Parentalidade** (3.000) para afixação nos locais de trabalho com inclusão de QR-Code de acesso integral ao Guia actualizado



Em paralelo com o Projecto da CIG foi editada uma 5.ª versão (actualizada) do **GUIA dos Direitos de Parentalidade** (no âmbito do Pessoas2030), em Setembro de 2024, num total de 50.000 exemplares, em papel. Também disponível em versão digital (na página da CGTP-IN).



VII. ASSÉDIO LABORAL

O assédio continua a ser um dos problemas laborais mais sentidos em diversos locais de trabalho, no sector privado e no sector público, com uma intervenção crescente por parte dos Sindicatos.



Esta temática mereceu a atenção e o debate num dos Encontros Temáticos, integrados no Projecto “*Liberdade. Igualdade. Portugal com Justiça Social*”, no âmbito do Pessoas2030, no Distrito de:

- **CASTELO BRANCO** (2 de Fevereiro de 2024),



VIII. SAÚDE E COMBATE ÀS DOENÇAS PROFISSIONAIS DAS MULHERES TRABALHADORAS

A defesa da saúde e o combate aos riscos psicossociais é cada vez mais um tema que suscita um interesse crescente por parte de delegados/as e dirigentes sindicais face aos novos desafios e ao aumento dos ritmos de trabalho. Esta temática mereceu a atenção e o debate em quatro Encontros Temáticos, integrados no Projecto “*Liberdade. Igualdade. Portugal com Justiça Social*”, no âmbito do Pessoas2030, no Distritos de:

- **COIMBRA** (5 de Abril de 2024)
- **PORTO** (5 de Julho de 2024)
- **BEJA** (6 de Novembro de 2024)
- **PORTALEGRE** – Ponte de Sor (15 de Novembro de 2024),

conforme se ilustra de seguida





ENCONTRO TEMÁTICO

5. JULHO, 2024

10H00 ÀS 16H30

PORTO

STEPSM – SINDICATO FUNÇÃO PÚBLICA NORTE
RUA VILAGE DE LEBRIMA, 41-00-000-000

RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE MENTAL NO TRABALHO COMO INTERVIR?

PROGRAMA

- 10H00 RECEÇÃO
- 10H15 ABERTURA
MARINA RIBEIRO - Diretora Nacional do CGTP/IN e coordenadora da CIMH/CGTP
- 11H00 ANJELA MOREIRA
Vice-Presidente do INECS - Associação Nacional das Enfermeiras Especialistas em Trabalho Intelectual por dia
NOMICA RODRIGUES - Jornalista
JOSÉ ABÍLIO VIDAL - Sócio do INECS
- 11H30 JOSÉ RICHA NOGUEIRA
Médico e Psicólogo - Coordenador do Programa Nacional de Saúde Ocupacional da DGS
- 12H00 DEBATE
- 12H30 FÁTIMA PARA ALMEIDA
- 13H00 DEBATE
- 13H30 BRUNO SILVA
Psicólogo
- 13H45 DEBATE
- 14H00 ENCERRAMENTO
FÁTIMA MESSIAS
Coordenadora do Conselho para a Igualdade entre Mulheres e Homens – CIMH/CGTP-IN



ENCONTRO TEMÁTICO

06. NOVEMBRO, 2024

10H00 ÀS 16H30

BEJA

Associação Municipal para a Saúde

RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE MENTAL NO TRABALHO – COMO INTERVIR?

PROGRAMA

- 10H00 RECEÇÃO
- 10H15 ABERTURA
MARINA RIBEIRO
Coordenadora da CIMH/CGTP-IN
- 10H30 ANA HATOS PIRES
Médica Psiquiatra, Mestre em Psicologia (2006), Mestre, Doutora em Doutoramento de Saúde Mental da ULXISA
- 11H00 CELSO FILIPE SILVA
Professor Adjunto na Escola Superior de Saúde da Universidade Portuguesa de Beja e Enfermeiro
- 11H30 DEBATE
- 12H30 FÁTIMA PARA ALMEIDA
- 13H00 DEBATE
- 13H30 ANA ELIAS DE FREITAS
Jornalista e gerente do Observatório Social do Beja Alentejo
- 14H00 DEBATE
- 14H30 ENCERRAMENTO
FÁTIMA MESSIAS
Coordenadora da CIMH/CGTP-IN



15. NOVEMBRO, 2024
10H00 ÀS 17H30
PONTE DE SÓR

ENCONTRO TEMÁTICO
RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE MENTAL: PREVENIR E TRATAR

PROGRAMA

- 10H00 RECEÇÃO
- 10H30 ARQUITURA
- 11H30 MILENA MEYER
- 12H00 LUNCH
- 12H30 L'PAIXEL - SAÚDE PSICOSSOCIAL - AS REPERCUSSÕES DA FORTIFICAÇÃO DAS ÁREAS DE TRANSFORMAÇÃO E TRANSIÇÃO URBANA E O TRABALHO NÃO PÁRAM
- 13H00 FÉLIX DE ALMEIDA
- 13H30 MARIA ALÃO PIRES ORACA
- 14H00 DEBATE
- 14H30 PAVIA PARA ALBUQUERQUE
- 15H00 DEBATE
- 15H30 L'PAIXEL - SAÚDE MENTAL - A IMPORTÂNCIA MENTAL E O DEBATE DA AÇÃO DO TRABALHO NA SAÚDE MENTAL E O DEBATE DO TRABALHO NA SAÚDE MENTAL NA PRÁTICA
- 16H00 DEBATE
- 16H30 CONCERTEMENTE
- 17H00

IX. ELIMINAÇÃO DA VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES

Foram divulgadas Posições Públicas, anualmente, no dia 25 de Novembro – Dia Internacional pela Eliminação da Violência contra as Mulheres, numa visão global, das causas, dos responsáveis e das reivindicações.

TRIBUNA PÚBLICA
Pelo Fim da Violência Laboral e Social contra as Mulheres

No ano de 2022 realizou-se uma **TRIBUNA PÚBLICA**, com o lema **“Pelo Fim da Violência Laboral e Social contra as Mulheres”**, em 6 de Dezembro, em Lisboa (Rua do Carmo), em conjunto com a PpDM – Plataforma Portuguesa dos Direitos das Mulheres.

Esta temática mereceu a atenção e o debate num Encontro Temático, integrado no Projecto “*Liberdade. Igualdade. Portugal com Justiça Social*”, no âmbito do PESSOAS2030, no Distrito de:

- **BRAGANÇA** (14 de Fevereiro de 2025)
conforme se ilustra de seguida.



X. A LUTA PELA IGUALDADE EM SECTORES PROFISSIONAIS ESPECÍFICOS

• O SECTOR SOCIAL

Em 10 de Novembro de 2022, no Porto, realizou-se o **DEBATE** “*Elogiadas no Apoio Social Esquecidas na Valorização Profissional*”.



• O SECTOR DAS FORÇAS DE SEGURANÇA (PSP)

Em 20 de Outubro de 2023, no Porto, realizou-se o **ENCONTRO “Conciliação e parentalidade na PSP: realidade ou ficção?”**, numa organização conjunta entre a CIMH e a ASPP/PSP e dirigida a dirigentes sindicais da PSP.



ESTUDO DE CASO sobre o *Exercício dos Direitos de Maternidade e de Paternidade na PSP* (com o apoio da CIG), contou com uma parceria entre a CIMH, o CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social e a ASPP/PSP.

Foi divulgado em 27 de Fevereiro de 2025, em Lisboa.

XI. OUTRAS PARTICIPAÇÕES, PROJECTOS E INICIATIVAS

Durante o quadriénio, a CIMH participou em todas as reuniões da **CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego**.

Também participou nas reuniões da **CRITE – Comissão Regional para a Igualdade no Trabalho e no Emprego**, nos Açores e na Madeira.

E nas reuniões do Conselho Consultivo da **CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género**.

Foi desenvolvido o Projecto **“Valorizar a Contratação Colectiva. Efectivar a Igualdade. No trabalho e na vida”**, no âmbito das Pequenas Subvenções da CIG, que decorreu entre Setembro.2022 e Agosto.2023 e integrou **5 ACÇÕES DE SENSIBILIZAÇÃO-FORMAÇÃO** dirigidas a um total de 100 dirigentes sindicais com responsabilidades na área da contratação colectiva.

Todas as Acções se realizaram em 2023 e incidiram sobre três temas:

- **Igualdade salarial** (Lisboa, 26 de Janeiro)
- **Conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal** (Faro, 13 de Abril; Coimbra, 5 de Julho e Beja, 7 de Julho)
- **Doenças Profissionais** (Porto, 9 de Maio).

O Projecto contou ainda com a realização de um **DIAGNÓSTICO** sobre as cláusulas específicas nas convenções colectivas e com cinco publicações bimestrais digitais sobre as temáticas de cada Acção.

PROJECTO DURADAÇÃO: 12 MESES (1 de Setembro de 2022 a 31 de Agosto de 2023)

PROMOVIDO PELA COMISSÃO PARA A IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS – CIMH/CGTP-IN, ESTA EM DESENVOLVIMENTO O PROJECTO VALORIZAR A CONTRATAÇÃO COLECTIVA, EFECTIVAR A IGUALDADE, NO TRABALHO E NA VIDA, DIRIGIDO A TODOS OS EMPREGADOS.

VALORIZAR A CONTRATAÇÃO COLECTIVA

EFFECTIVAR A IGUALDADE, NO TRABALHO E NA VIDA

DESTINATÁRIOS: Dirigentes sindicais responsáveis pela área de contratação colectiva nos sindicatos e sindicatos associados (CGTP-IN).

ACTIVIDADES:

DIAGNÓSTICO (Setembro e Outubro 2022)

- A realização de 05 diagnósticos específicos em relação à situação legal/legislativa, análise documental, representação dos empregados e estado do trabalho nos estabelecimentos de Regime Especial, Comissão de Trabalho, etc. (relatório em 02 volumes de Trabalho e Segurança (PT), no volume 2023/2024/2025, bem como dos procedimentos de análise, apresentação sobre o estado actual da situação.
- Contacto e comunicação para a elaboração de um diagnóstico específico de representação para a contratação colectiva (relatório em 02 volumes).

ACÇÕES DE SENSIBILIZAÇÃO-FORMAÇÃO (Setembro a Agosto 2023)

- 5 Acções em: Lisboa (Setembro), Faro (Abril), Coimbra (Julho) e Beja (Julho). Total de 100 participantes (sindicatos).

COMUNICAÇÃO (Setembro 2022 a Junho 2023)

- 5 publicações bimestrais em parceria com a CIGP de Faro, Coimbra, Beja e Lisboa, no âmbito do 1022 e do 1023.
- 1 vídeo e 1 distribuição de 1000 folhetos, no âmbito do 1023.

CIG COMISSÃO PARA A IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS

CIMH COMISSÃO PARA A IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS

Foi celebrado um **Acordo de Parceria com a FPCEUP** – Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto, promotora do Projecto **“HomeWork – des/igualdades de género na conciliação de teletrabalho e coabitação”**, iniciado em 2022 e com o Seminário de Encerramento, no Porto, em Março de 2024.

Íceland **Liechtenstein** **Noruega** **Portugal**

O que dizem os nossos resultados sobre as mulheres em teletrabalho?

Fafó

O projecto avaliou os impactos da pandemia provocada pela COVID-19 na conciliação familiar e profissional e produziu um Livro Branco, pretendendo contribuir para a melhoria do sistema jurídico português e/ou políticas públicas na promoção da igualdade entre mulheres e homens.



Em 7 de Dezembro de 2023, na Fundação José Saramago, em Lisboa, realizou-se o **SEMINÁRIO** que constituiu a sessão de abertura do Projecto **“Igualdade na lei – Desigualdades no trabalho e na vida”**, com a participação de dezenas de dirigentes sindicais de todo o país.



E em 5 de Março de 2025, na Biblioteca Orlando Ribeiro, em Lisboa, realizou-se a **SESSÃO de Encerramento** do Projecto que assinalou os 50 anos de Abril e os 20 anos da CIMH, com mais de uma centena de participantes.



[PLANO DE ACÇÃO]

2025/2029



INTRODUÇÃO

A 9.ª Conferência Nacional da Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens – CIMH/CGTP-IN realiza-se 51 anos após a Revolução de Abril, acontecimento maior na História de Portugal, que resultou de décadas de resistência e luta contra o fascismo e que concretizou amplas liberdades, direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores e do povo português.

As mulheres conquistaram uma nova condição e estatuto social, com a consagração constitucional de direitos fundamentais e a igualdade na família, no trabalho, na vida política e social.

Foram dados importantes passos na melhoria das suas condições de vida e de trabalho (instituição do salário mínimo nacional e da pensão social, licença de maternidade, duplicação do abono de família), assegurado o direito à negociação e contratação colectiva, a proibição dos despedimentos sem justa causa, a igualdade de oportunidades no acesso ao emprego, o Serviço Nacional de Saúde (SNS) público, gratuito e universal, a Escola Pública gratuita, inclusiva e de qualidade e a Segurança Social pública, universal e solidária, garantindo assim o direito à saúde, à educação e à protecção social, entre muitos outros.

Emanada de Abril nasceu a Constituição da República Portuguesa (CRP), que assinala o seu cinquentenário no próximo ano de 2026.

Uma Constituição que consagra a igualdade de direitos entre mulheres e homens, indissociável do projecto de sociedade nela inscrito, ancorada na democracia nas suas vertentes – política, económica, social e cultural – que determina a subordinação do poder económico ao poder político, onde todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.

Uma Constituição que não é neutra e que tem uma visão progressista, da qual emerge o conceito do Direito do Trabalho, que reconhece a relação desequilibrada entre o trabalho e o capital, optando pela defesa dos trabalhadores e conferindo direitos especiais às organizações sindicais.

Uma Constituição da República que reflecte a intervenção dos/as trabalhadores/as e do povo português, que têm desenvolvido uma intensa luta ao longo de décadas pelo seu cumprimento nas suas múltiplas dimensões.

Uma luta que tem sido um elemento central contra políticas que se têm caracterizado por servir os interesses do grande capital, em profundo desrespeito com os princípios e valores constitucionais.

Luta ancorada no projecto sindical da CGTP-IN, plasmado no Programa de Acção do seu XV Congresso, que assume a defesa dos interesses de classe dos trabalhadores, de que as mulheres são parte integrante, na luta consequente pela valorização do trabalho e dos trabalhadores, pela defesa dos serviços públicos e das funções sociais do Estado, pela afirmação da soberania.

O trabalho preparatório da 9.^a Conferência Nacional da CIMH decorreu num quadro político marcado pela instabilidade na vida dos trabalhadores e do povo, resultante da falta de resposta aos problemas sociais e laborais concretos.

Instabilidade determinada pelo aprofundamento das desigualdades sociais resultantes dos baixos salários e pensões, da precariedade, dos horários longos e desregulados, dos bloqueios à contratação colectiva, da degradação do SNS e dos serviços públicos, da dificuldade no acesso à habitação, matérias que exigem uma resposta efectiva e imediata.

A subordinação às orientações da União Europeia, desenvolvidas a partir da acção do último Governo PSD/CDS, que se caracterizou pelo desenvolvimento de uma política de direita contrária aos interesses dos trabalhadores e das trabalhadoras, prosseguindo e intensificando a exploração, as desigualdades e as injustiças, tendo para o seu desenvolvimento e operacionalização a convergência do Chega e da IL, bem como a cumplicidade do PS, que viabilizou o OE/2025, políticas que mantiveram o ataque aos direitos em geral e aos direitos das mulheres em particular.

Durante este último ano de governação, o País assistiu a um desenrolar de situações pouco abonatórias por parte de indivíduos a quem foi dado o mandato de gerir a “coisa pública” e a uma ausência de transparência, mas o apego ao poder levou à apresentação de uma moção de confiança por parte do Governo, a qual foi rejeitada, o que levou à dissolução da Assembleia da República e à convocação de eleições legislativas em 18 de Maio de 2025.

O resultado destas eleições alterou, de forma muito negativa, o quadro institucional, com uma maioria do PSD/CDS, Chega e IL.

Neste quadro, é fundamental a intensificação da organização e mobilização dos/as trabalhadores/as na defesa dos seus interesses e direitos, das liberdades individuais e colectivas, do emprego com direitos e do progresso do País.

Importa prosseguir e organizar para avançar, porque o tempo é de intensificação da acção e da luta reivindicativa nas empresas e locais de trabalho, essenciais para garantir, defender e conquistar direitos.

Pela igualdade no trabalho, pela liberdade na vida e por um futuro de paz!

É por isso que os trabalhadores são chamados a **intensificar a luta contra o retrocesso social e civilizacional** que lhes querem impor.

Na resistência e na luta travada tem havido uma significativa participação de mulheres trabalhadoras, em todos os sectores de actividade, em torno de objectivos e reivindicações comuns.

A sindicalização e a organização das mulheres trabalhadoras nos Sindicatos, em defesa dos seus direitos laborais e sociais, continuam a assumir um papel insubstituível na ampliação da luta mais geral das mulheres pelo exercício dos seus direitos e pela efectivação da sua participação em igualdade na vida económica, social, política e cultural, enquanto trabalhadoras e cida-

dãs, inseparável da efectivação dos direitos e das aspirações dos trabalhadores, do povo e de um País mais justo e desenvolvido.

A sua crescente **participação, intervenção e luta nos locais de trabalho e na rua, para além da acção junto das instituições**, foram e continuarão a ser determinantes para uma efectiva transformação social e política, que afrente os interesses do capital, valorize o trabalho e os trabalhadores, defenda o desenvolvimento equilibrado e sustentável e a soberania nacional.

Importa, por isso, **dinamizar, alargar e aprofundar o papel da Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens da CGTP-IN (CIMH/CGTP-IN)**, na coordenação, no acompanhamento e no incentivo à constituição e funcionamento das Comissões para a Igualdade a todos os níveis da estrutura sindical, com iniciativas próprias, promovendo a divulgação e o exercício dos direitos, a denúncia das múltiplas discriminações e o reforço da luta organizada das trabalhadoras em torno dos seus problemas específicos.

A 9ª Conferência Nacional da CIMH/CGTP-IN, com base no trabalho desenvolvido 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 intervenção sindical específica, envolvendo toda a estrutura sindical, a partir dos problemas e reivindicações concretas das trabalhadoras.

É imperativo fomentar a sua acção e luta a partir dos 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, de lutas e de novos avanços e conquistas.

O presente **Plano de Acção para o mandato 2025/2029** insere-se nas linhas de trabalho estratégicas do Programa de Acção aprovado no XV Congresso da CGTP-IN de 23 e 24 Fevereiro de 2024, alicerça-se no conhecimento da evolução da situação da mulher trabalhadora, incorpora a valiosa experiência da luta dos trabalhadores, o contributo do debate e do trabalho colectivo desenvolvido e aponta prioridades de trabalho para o novo mandato.

Nessas prioridades, integram-se as seguintes **áreas de intervenção específica**:

- A crescente participação das trabalhadoras e o reforço do papel dos Sindicatos na acção sindical específica
- A luta persistente pelo direito ao trabalho e à segurança no emprego
- O aumento geral dos salários e do salário mínimo nacional e a concretização da igualdade salarial e remuneratória entre mulheres e homens
- A organização e regulação do tempo de trabalho que garanta o direito à conciliação com a vida familiar e pessoal
- A melhoria e a dignificação das condições de trabalho

- A efectivação dos direitos de maternidade e de paternidade
- O combate à violência e ao assédio laboral
- A prevenção e combate às doenças profissionais das trabalhadoras
- A eliminação de todas as formas de discriminação e violência contra as mulheres no trabalho, na família e na sociedade.

O objectivo central é o de prosseguir, aprofundar e ampliar, 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 respeito pelos direitos dos trabalhadores, pela igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens, 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

[IGUALDADE
NO TRABALHO
– LIBERDADE NA VIDA]

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

A evolução da situação das trabalhadoras confirma que, sendo importante, **não basta que as leis consagrem a igualdade das mulheres, designadamente das trabalhadoras, para que a igualdade seja uma realidade nas suas vidas.** Assim como não basta que as mulheres sejam hoje mais de metade da classe trabalhadora, para que desapareçam as desigualdades e as discriminações das mulheres, enquanto trabalhadoras, cidadãs, mães e cuidadoras.

A evolução da situação das mulheres, como do conjunto dos trabalhadores, **é marcada no sentido negativo pela imposição de uma legislação laboral** que facilita os despedimentos, fomenta a insegurança no emprego, a precariedade laboral, potencia a desregulação dos horários e dá cobertura ao bloqueio da contratação colectiva.

São opções políticas que acentuam uma relação laboral assente no fomento da sua dupla exploração: em **função da classe**, comum ao conjunto dos trabalhadores e em **função do sexo**, reflectida nos seus mais baixos salários e remunerações, nas discriminações salariais que visam a redução dos custos do trabalho do conjunto dos trabalhadores, ao mesmo tempo que é alimentada a tradicional responsabilidade das famílias, ou seja, das mulheres na organização da vida familiar e no apoio a filhos/as e a idosos/as.

Uma dupla exploração, alicerçada na relação laboral, que tem impactos na condição das trabalhadoras, na família, na maternidade e na sociedade, resultante dos impactos negativos que resultam, designadamente, do aumento do custo de vida e das dificuldades de acesso à habitação, que representam uma profunda degradação das suas condições de vida.

A igualdade entre homens e mulheres é um dos princípios fundamentais da Constituição da República Portuguesa, pela qual a CGTP-IN se tem batido, enquanto organização sindical de classe comprometida com os direitos dos trabalhadores, com a justiça e o progresso social.

No entanto, **as mulheres trabalhadoras são, actualmente, as mais afectadas** pela precariedade, pelo desemprego, pelos baixos salários (sendo a maioria dos que auferem o salário mínimo nacional), pelas discriminações salariais e remuneratórias, por horários de trabalho longos e desregulados, que impedem a conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar, pela violência e pelo assédio, pelas doenças profissionais (lesões músculo-esqueléticas e problemas de saúde mental) e são ainda, discriminadas quando grávidas e penalizadas pelo exercício dos direitos de maternidade.

A que se somam as discriminações em função da deficiência, da nacionalidade, da orientação sexual e identidade de género, da idade, da religião, entre outras.

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**, numa espiral de reprodução das desigualdades, discriminações e pobreza que incide sobre as trabalhadoras.

As **campanhas ideológicas que procuram instrumentalizar avanços** registados na consciência das mulheres e das trabalhadoras em particular, sobre o seu papel na sociedade, bem como as que **visam a divisão e o falso confronto** entre trabalhadores, homens e mulheres, constituem outros aspectos da realidade que é necessário identificar para influenciar, combater e eliminar.

A **igualdade entre mulheres e homens é inseparável do projecto de sociedade inscrito na Constituição da República Portuguesa**, pelo qual lutamos: onde os Sindicatos não estejam impedidos de entrar nos locais de trabalho; onde a contratação colectiva constitui uma fonte especial de direito e de progresso social, com um papel fundamental na distribuição da riqueza, na actualização anual dos salários e de outras prestações pecuniárias, na salvaguarda de direitos e garantias dos trabalhadores; onde todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei e as funções sociais do Estado e os serviços públicos garantem o acesso universal e geral a direitos fundamentais, constituindo-se, também, como parte integrante da consolidação da igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens e combatendo todas as formas de discriminação, exploração, intimidação, opressão e violência contra as mulheres.

A **CGTP-IN insere a luta pela igualdade entre mulheres e homens, nos seus objectivos centrais e prioritários de acção, indissociável da organização e luta das trabalhadoras no local de trabalho, da sua sindicalização e participação na acção reivindicativa.**

Assume o **local de trabalho como base essencial** da acção sindical integrada na vertente da igualdade e o **espaço público como suporte complementar da denúncia, protesto e luta**, para além do **estudo, sensibilização, formação e divulgação** de direitos, potenciando uma **acção sindical articulada com a representação e a intervenção no plano institucional.**

Cabe à 9.ª Conferência Nacional da CIMH dar-lhes sequência, projecção e efectivação através da intervenção, proposta, reivindicação e luta a todos os níveis, desde os locais de trabalho às iniciativas e campanhas públicas, ao longo do próximo mandato.

1.2. A PARTICIPAÇÃO DAS TRABALHADORAS E O PAPEL DAS COMISSÕES PARA A IGUALDADE

O direito ao trabalho e ao trabalho com direitos, base essencial para a independência económica das mulheres, constitui uma condição necessária para o cumprimento dos seus direitos, para a efectivação da igualdade de direitos entre mulheres e homens, indissociáveis e convergentes com a luta mais geral pelos direitos, liberdades e garantias de todos os trabalhadores e pela construção de uma sociedade mais justa, desenvolvida e de progresso social como consagrado na Constituição.

É indispensável **aprofundar o conhecimento da realidade em novos locais de trabalho com forte peso de mão-de-obra feminina (no sector social, na saúde, na educação, no sector da limpeza, no comércio, no sector têxtil, vestuário e calçado, etc.)**, visando desenvolver a acção reivindicativa e 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.

Importa, ainda, avaliar a **evolução da situação das trabalhadoras em funções públicas**, os impactos na sua condição de trabalhadoras e cidadãs que resultam da desvalorização do emprego público, dos critérios de avaliação, da redução do número de trabalhadores/as, da desregulação dos horários de trabalho, do recurso ao teletrabalho, da precariedade laboral, como parte integrante da destruição das relações de trabalho e do processo de privatização das funções sociais do Estado.

A **forte participação das mulheres no mundo do trabalho** e a necessidade de se organizarem para defender os seus direitos reflecte-se no facto de **continuarem a ser a maioria (64%) dos eleitos nos locais de trabalho como delegadas sindicais e das novas sindicalizações (56%) nos Sindicatos da CGTP-IN**.

Importa continuar a intervir visando o **aumento do número de mulheres trabalhadoras sindicalizadas** nos diversos sectores e um maior nível de participação e de responsabilização em todos os órgãos das estruturas do Movimento Sindical Unitário (MSU).

O **reforço da participação das trabalhadoras** na luta pela valorização do trabalho e pela efectivação da igualdade impõe também o **reforço do papel e do acompanhamento das Comissões para a Igualdade entre Mulheres e Homens**, em especial nas estruturas sindicais intermédias (Uniões e Federações) e nos Sindicatos nacionais sem enquadramento federativo.

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 de 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

O reforço dos Sindicatos e da luta organizada assenta na sua capacidade de iniciativa e de resposta aos problemas e aspirações do conjunto dos trabalhadores.

Para concretizar este objectivo, assume particular e acrescida importância a **acção sindical integrada pela igualdade**, assente na detecção, identificação e avaliação permanente e evolutiva dos problemas concretos e das discriminações específicas das trabalhadoras, em cada empresa, sector ou região, elevando a sua consciência e intervenção para a resolução e obtenção de resultados como parte integrante da acção sindical geral.

A 9.ª Conferência Nacional da CIMH projecta novas iniciativas ao nível do conhecimento, do estudo, da sensibilização, da formação, da edição de materiais informativos e formativos, indissociáveis da acção e luta, destinados a actuais e futuros quadros sindicais, no sentido de aprofundar e alargar uma dinâmica de trabalho regular e transversal, em todas as estruturas sindicais, que tenha em conta a:

- **Identificação de novos locais de trabalho prioritários, em especial onde não existem ainda sindicalizados/as**, em cada sector e região, tendo em conta os de maior peso de mão-de-obra feminina e os problemas identificados, avançando objectivos reivindicativos e metas de sindicalização de mulheres, de eleição de delegadas sindicais e de Representantes dos Trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho (SST);
- **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 regular e valorização dos resultados obtidos**, aos diversos níveis da estrutura sindical, com o contributo das Comissões para a Igualdade, com propostas de novos objectivos e do trabalho a realizar no período seguinte;
- **Ampliação da informação e divulgação dos direitos específicos nos locais de trabalho** e criação de espaço nos boletins, jornais sindicais e redes sociais, que dêem visibilidade aos problemas e às reivindicações das mulheres trabalhadoras e aos resultados das lutas travadas;
- **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;

- **Sindicalização e reforço do papel dos delegados sindicais, homens e mulheres**, na luta organizada das trabalhadoras contra as desigualdades e discriminações, para que tomem nas suas próprias mãos, e em unidade na acção com os demais trabalhadores, a conquista e defesa dos seus direitos;
- **Integração, nas listas para os órgãos das estruturas sindicais, de mulheres trabalhadoras** que se tenham destacado nas acções e lutas desenvolvidas, atribuindo-lhes responsabilidades de direcção a todos os níveis e áreas de acção sindical;
- **Valorização e maior visibilidade das propostas e reivindicações das trabalhadoras nas acções públicas** e lutas promovidas pelos Sindicatos e pela CGTP-IN.

1.4. O PAPEL DA ACÇÃO REIVINDICATIVA E DA CONTRATAÇÃO COLECTIVA NO PROGRESSO DA IGUALDADE

A **contratação colectiva**, enquanto fonte especial de direito consagrada na Constituição da República Portuguesa e de reconhecimento de conquistas sociais e laborais, **é um instrumento essencial no combate às discriminações directas e indirectas em função do sexo, 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 justa distribuição da riqueza, com a actualização anual dos salários e outras prestações pecuniárias e na salvaguarda de direitos e garantias dos trabalhadores, indissociáveis da justiça e do progresso social.

Para além da exigência fundamental de **revogação das normas gravosas da legislação laboral**, em especial da norma da caducidade das convenções colectivas e da necessidade imperiosa de reposição do princípio do tratamento mais favorável, é essencial a inserção e o aprofundamento, na contratação colectiva, de cláusulas respeitantes à promoção da igualdade no acesso ao emprego, no trabalho, na formação profissional, na evolução da carreira profissional, nas condições de trabalho, na retribuição e nas demais prestações emergentes da relação de trabalho.

1.5. AS FUNÇÕES SOCIAIS DO ESTADO, OS SERVIÇOS PÚBLICOS E A EFECTIVAÇÃO DA IGUALDADE

A luta pela defesa das funções sociais do Estado e dos serviços públicos é parte integrante da luta pela elevação das condições de vida e 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 para todas as camadas sociais e abrangendo todo o País, constituindo um instrumento decisivo tanto no combate às desigualdades e discriminações específicas das mulheres, como no acesso de todos/as a esses direitos;
- E por outro, na **exigência de reforço do número de profissionais** afetos a essas funções sociais e serviços públicos, **bem como a valorização das suas carreiras** assumem-se como condição para garantir a qualidade de resposta às necessidades dos trabalhadores e da população e como instrumento de valorização do direito das mulheres ao trabalho e de promoção das suas competências e saberes em áreas tão distintas como a Saúde, a Educação, a Investigação e a Ciência, a Segurança Social, a Justiça, a Cultura, a Habitação, os Transportes, entre outras.

As mulheres constituem a maioria da força de trabalho integrada no conjunto da Administração Pública, Segurança Social, Saúde, Educação e outras Actividades, com uma elevada qualificação, sujeita a uma inaceitável degradação do seu estatuto socioprofissional e salarial e com elevados índices de precariedade, promotores de insegurança no trabalho e percursos de doenças físicas e psicológicas.

Em simultâneo, aprofunda-se a política de desinvestimento, desarticulação e ataque ao Serviço Nacional de Saúde (SNS), com impacto no aumento das dificuldades no acesso aos cuidados de saúde, inúmeros encerramentos de urgências e serviços, aumento do número de utentes sem médico e enfermeiro de família, no rumo de uma estratégia de destruição programada do SNS em benefício dos grupos privados da saúde.

Conquistas importantes para a saúde das mulheres estão cada vez mais fragilizadas e atacadas, especialmente na área da saúde sexual e reprodutiva (planeamento familiar, Interrupção Voluntária da Gravidez – IVG, acompanhamento na gravidez, etc.)

É de fundamental importância alargar a luta por um Serviço Nacional de Saúde forte e de qualidade que garanta a adequada prestação de cuidados de saúde às mulheres ao longo de todo o seu ciclo de vida, especialmente contra o agravamento dos problemas relacionados com a saúde materna e infantil, e pela concretização do acesso à IVG a pedido da mulher, em todo o território nacional, bem como o acesso a cuidados de especialidade numa óptica de promoção da saúde.

A luta pelo Serviço Nacional de Saúde forte e de qualidade faz-se igualmente pelo reforço do número de trabalhadores em todas as profissões

da saúde, pela sua valorização, pelo respeito pelos seus direitos e pela manutenção do SNS na esfera do Estado, anulando a lógica privatizadora que tem sido operacionalizada pelos sucessivos governos, como é o caso da reintrodução das PPP (Parcerias Público-Privadas).

Também o sistema público de Segurança Social, universal e solidário, tal como concebido na Constituição da República, desempenha um papel fundamental na manutenção da coesão social, ao assegurar, no âmbito do regime previdencial dos trabalhadores, prestações sociais substitutivas dos rendimentos do trabalho, em caso de doença, desemprego, maternidade e paternidade, invalidez, velhice ou morte e prestações sociais de cidadania, no âmbito do regime não contributivo que assegura o pagamento de prestações sociais em situações de vulnerabilidade económica e social.

O sistema público de Segurança Social e em particular o sistema previdencial encontram-se há muito na mira do capital e dos grandes grupos financeiros, visando um papel do Estado e das empresas cada vez menos importante na efectivação dos direitos sociais dos cidadãos, transferindo-o para os próprios.

Quanto ao sistema de acção social que assegura as prestações sociais, importa fortalecer o seu orçamento no sentido de diminuir as desigualdades e precaver situações de exclusão dos grupos mais vulneráveis e desfavorecidos, de forma a que os mesmos não sejam remetidos para instituições de proximidade, com uma filosofia de cariz assistencialista.

O grande desafio que se coloca ao sistema público de Segurança Social é o de garantir a sua efectiva sustentabilidade financeira, sem desvirtuar os princípios da contributividade e de solidariedade laboral e intergeracional em que assenta e sem enfraquecer o seu efeito redistributivo e os direitos sociais dos trabalhadores e de todos os cidadãos.

Para isso, importa o aumento dos salários, a promoção do crescimento económico sustentado e a expansão do emprego de qualidade, estável e com direitos, bem como adoptar políticas de incentivo à natalidade que, de forma transversal, contemplem aspectos como o rendimento, o emprego e os salários, as carreiras profissionais, as condições laborais – com destaque para a organização e redução do tempo de trabalho – o apoio às famílias, o acesso à saúde, a habitação, entre outros.

A **Escola Pública**, como a Educação em geral, tem sido alvo de um forte desinvestimento por parte do Estado, situação que se tem vindo a avolumar na ausência de respostas concretas que acomodem o disposto na Constituição. As sucessivas políticas educativas que têm sido implementadas, não são alvo de avaliação e não têm contribuído efectivamente para uma escola inclusiva e de qualidade.

Também no sector da Educação se verifica uma desresponsabilização por parte do Estado, da qual resulta a transferência de competências para os municípios e para outros sectores, facto que é promotor, não de qualidade, mas de desigualdade, comprometendo o caminho de desenvolvimento do País.

Há que continuar a intervir e a lutar pela concretização da Escola Pública, Democrática, Gratuita, de Qualidade e Inclusiva que a Constituição consagra e o País precisa para se desenvolver e progredir.

O problema estrutural da **habitação** tem-se agravado bastante nos últimos anos, destacando-se: a subida dos custos, quer na compra, quer no arrendamento, com a habitação a absorver uma parte significativa dos orçamentos das famílias, a facilitação dos despejos e, mais recentemente, o choque do aumento das taxas de juro.

O direito à habitação está consagrado no artigo 65.º da Constituição da República entre os direitos económicos, sociais e culturais.

É urgente a existência de ***“uma política de habitação sustentada nas responsabilidades prioritárias e fundamentais que cabem ao Estado, tendo em vista a concretização do direito à habitação por parte de todos os cidadãos e cidadãs.”***¹

Há que cumprir e fazer cumprir os princípios constitucionais através de medidas e políticas concretas que garantam o direito à habitação para todos e todas!

A mobilidade e os transportes são áreas cruciais para as populações, os trabalhadores e suas famílias. Sendo factores importantes do desenvolvimento territorial, foram deixados nas mãos dos privados, os quais, tendo como princípio orientador o lucro, descaram a importância desta variável, limitando a oferta e mantendo uma programação desajustada e escassa face às necessidades das populações e dos trabalhadores, bem como garante de desenvolvimento sustentável e integrado do País.

É necessária uma política integrada de transportes públicos, não só como garantia de um direito, mas como forma de protecção do meio-ambiente, para reduzir o consumo de combustíveis fósseis, para reduzir importações, para a saúde, para as nossas condições de vida e para o nosso rendimento disponível.

¹ Declaração de Princípios, da CGTP-IN.

O direito à mobilidade não é só um direito dos dias de trabalho, é um direito de todos os dias e que também permite concretizar outros direitos, como o direito à saúde, à educação, ao lazer e à cultura.

Importa avançar na redução progressiva dos preços dos transportes públicos, assumindo a sua crescente gratuidade e o aumento da oferta em qualidade e quantidade, para assim se garantir uma alternativa ao transporte individual.

Também a justiça é um pilar fundamental dos direitos consagrados na Constituição da República.

A justiça só é justa e responde às necessidades dos cidadãos e cidadãs, se for célere, acessível e democrática.

A falta de profissionais neste sector é uma preocupante realidade actual. Nos últimos anos, para além da elevada rotatividade, verificou-se igualmente um elevado fluxo de saída de trabalhadores da área da justiça, seja pela aposentação ou para outros sectores e os que foram admitidos não compensam as saídas.

Os trabalhadores da justiça são confrontados diariamente com falta de meios e de condições de trabalho e expostos a elevadas situações de risco e de stress organizacional.

Não bastam proclamações. É efectivamente necessária uma política que garanta o direito à justiça.

É também urgente a revisão do sistema de custas processuais, particularmente no que concerne às acções do foro laboral, isentando totalmente os trabalhadores de taxas e custas, quando representados por Sindicatos. Uma justiça eficaz implica ainda melhorar a informação e o esclarecimento sobre as decisões tomadas, promovendo a transparência.

É, pois, essencial **continuar a luta pela defesa e valorização das funções sociais do Estado, dos serviços públicos e dos seus trabalhadores,** garantindo:

- **O seu papel insubstituível na promoção do acesso universal aos direitos que possibilitam a elevação das condições de vida,** por via do acesso à Saúde, aos direitos sexuais e reprodutivos, aos cuidados de saúde materno-infantil, ao direito à Educação e à Formação Profissional, aos direitos de Segurança Social e de protecção social, 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. Para além de assegurarem o acesso à justiça,

à habitação, aos transportes públicos e à mobilidade, conforme consagrado na Constituição da República Portuguesa;

- **O reforço de serviços públicos de qualidade**, acessíveis a toda a população, nomeadamente a 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, acabando com o flagelo de casas abandonadas sem proveito social.

1.6. O COMBATE À OFENSIVA IDEOLÓGICA E AOS RETROCESSOS DA IGUALDADE NO TRABALHO E NA VIDA

A importância da **alteração das mentalidades para contrariar as campanhas ideológicas** que procuram instrumentalizar avanços registados na consciência das mulheres, e das trabalhadoras em particular, sobre o seu papel na sociedade, bem como as campanhas que visam a divisão e o confronto entre trabalhadores, homens e mulheres, como se os seus interesses fossem antagónicos, continua a ser uma tarefa de todos os dirigentes, delegados e activistas sindicais, alicerçada nos valores, projectos e ideais progressistas que caracterizam e identificam a CGTP-IN.

A ideia de que as mulheres são um grupo social homogéneo não corresponde à realidade, pois as mulheres, tal como os homens, integram distintas classes sociais com interesses distintos e até antagónicos.

Para as mulheres trabalhadoras, a concretização da igualdade no trabalho e na vida exige afrontar os fundamentos económicos, sociais e culturais em que assenta a sua dupla exploração: de classe e em função do sexo.

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, por um lado, e da carência ou dos elevados custos dos serviços sociais de apoio à família, por outro.

Efectivamente, o tempo que as mulheres e os homens despendem com a vida familiar e pessoal é completamente diferente, de acordo com a origem social e os 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/as, **mas sim que essa partilha seja indissociável da eliminação da desregulação dos horários de trabalho, da melhoria dos rendimentos das famílias, que possibilita um maior poder aquisitivo em**

bens, equipamentos e serviços de apoios sociais que simplificam e facilitam essas mesmas tarefas.

Por outro lado, a **centralidade que é dada à participação das mulheres em todas as áreas, é contrariada pela dificuldade ou impedimento de participação das trabalhadoras na vida sindical**, a partir das empresas e dos locais de trabalho, quando são fomentadas discriminações, perseguições, intimidações e limitações patronais no exercício dos seus direitos e liberdades sindicais.

A valorização institucional do aumento da **participação das mulheres em centros de decisão** (nomeadamente, nos conselhos de administração de empresas), por si só, não constitui garantia de existência de maior igualdade entre homens e mulheres e até pode ser utilizada para ocultar a realidade da discriminação e das desigualdades existentes no trabalho e no emprego.

A óptica que caracteriza as decisões dos centros ou órgãos de decisão não é masculina ou feminina, mas sim uma óptica de interesses de classe. Também a natureza do poder político ou do poder económico não é sexista, mas de classe.

Ao defender-se que sejam dadas às mulheres as mesmas possibilidades e oportunidades para um efectivo acesso e participação em todos os níveis profissionais, na vida social, política, cultural e desportiva, não é, pois, para combater o "poder masculino", **mas sim para garantir o cumprimento dos direitos sociais, laborais e culturais, para que se acabe com a discriminação**, para que as mulheres possam, em igualdade de oportunidades e de tratamento, defender os seus direitos, exercer com todas as suas potencialidades, competências e capacidades o exercício de funções na direcção das organizações, dos partidos políticos ou nos órgãos do Estado, pela transformação da sociedade no sentido do progresso e da justiça social.

Importa também continuar 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, designadamente, os 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 Organização Internacional do Trabalho (OIT), **é uma forma humilhante de mercantilização do corpo humano e expressão extrema de exploração**, objectivos ocultados pelos que defendem a sua regulamentação, a qual anularia as fronteiras da dignidade da pessoa, conforme está expresso na Declaração Universal dos Direitos Humanos e na Constituição da República Portuguesa.

A prevenção e o combate à prostituição passam pelo combate às causas económicas e sociais que a ela conduzem e que aprisionam milhões de mulheres e crianças prostituídas e pela promoção do direito ao trabalho com direitos, como condição necessária para a erradicar e para proporcionar caminhos de saída às mulheres prostituídas.

A prostituição não é um trabalho, mas sim uma forma de exploração, violência e humilhação das mulheres, associada, muitas vezes, ao **tráfico de seres humanos e a novas formas de escravidão**.

Este é um problema de todos que implica uma resposta global na exigência da valorização do papel da mulher na sociedade. Uma resposta que não pode deixar de estar articulada com o **combate à pobreza e à exclusão social**.

De entre as várias formas de violência contra as mulheres, a **violência doméstica** (física ou psicológica) e a **violência no namoro** persistem no nosso País, alimentadas por uma realidade económica e social profundamente marcada pela negação de direitos, pelo desemprego, pela precariedade, pelos baixos salários, pelas dificuldades no acesso à habitação que impedem muitas mulheres de se libertar de contextos familiares violentos.

Importa alargar os mecanismos de protecção e apoio às mulheres vítimas de violência e concretizar programas de apoio não beneficiando os agressores e de prevenção de reincidência da violência, com adequada formação das forças policiais.

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 frequentemente não dispõem de rendimentos e autonomia financeira, o que as impossibilita de suportar novos encargos com habitação ou com o acompanhamento de filhos ou filhas, que também são vítimas, pois sofrem os impactos da violência enquanto testemunhas e objecto de chantagem emocional e psicológica.

A importância da **alteração das mentalidades**, concebida de forma transversal, também como tarefa do movimento sindical, é alicerçada no projecto de sociedade que a CGTP-IN defende e advém da luta quotidiana pela transformação social e política que tenha em conta:

- **O cumprimento das garantias constitucionais de igualdade de oportunidades e de tratamento** em todos os patamares da vida em sociedade e, em particular, no acesso ao emprego e no desenvolvimento da relação laboral;
- **O incentivo à igualdade de direitos das mulheres na família**, com respeito pela diversidade de opções e dos vários tipos de famílias, em especial, as famílias monoparentais constituídas maioritariamente por

mulheres, lutando pelo aumento dos salários e contra a desregulação dos horários de trabalho, para assegurar a efectiva conciliação da vida profissional, familiar e pessoal;

- Alargamento do regime de **protecção no despedimento** a outras situações de cessação do contrato de trabalho, nomeadamente a caducidade ou não renovação de contratos a termo;
- Aumento da **duração da licença do/a cuidador/a** para, pelo menos, 15 dias por ano;
- **Dispensa de prestação de horários com adaptabilidade**, trabalho nocturno e trabalho por turnos para o/a trabalhador/a cuidador/a;
- Alteração do regime jurídico do **contrato de trabalho de serviço doméstico**, integrando este regime no Código do Trabalho, como modalidade específica de contrato de trabalho, de forma a conferir mais direitos e maior protecção laboral aos/às trabalhadores/as do serviço doméstico;
- Melhorar a **protecção social dos/as trabalhadores/as do serviço doméstico**, equiparando-a à protecção de que goza a generalidade dos trabalhadores, integrados no regime geral dos trabalhadores por conta de outrem;
- **A exigência de que o Estado assegure o emprego público e estável**, cumpra as suas funções sociais e garanta serviços públicos de qualidade e acessíveis aos rendimentos familiares;
- **A implementação de medidas que correspondam a uma efectiva responsabilização social das empresas** e não apenas à simples existência dos chamados *Planos para a Igualdade* ou outros, assegurando, desde logo, emprego com direitos, salários dignos, baseados no princípio "salário igual para trabalho igual ou de valor igual", pelo reconhecimento e respeito da maternidade e da paternidade como valores sociais eminentes, por horários de trabalho regulados, que assegurem a efectiva articulação com a vida pessoal e familiar;
- **A defesa da dignidade e do estatuto social das mulheres**, contra a regulamentação ou profissionalização do negócio da prostituição, que apenas visa a legalização do proxenetismo e a perpetuação de uma das formas mais antigas de exploração;
- **O levantamento de processos de contra-ordenação e a aplicação de coimas, por parte da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT)** e das entidades inspectivas da Administração Pública, de modo a punir práticas patronais discriminatórias e violadoras de direitos;
- **A reclamação de autonomia, independência e reforço de meios humanos, materiais e técnicos** da Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens (CITE), da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), da ACT e entidades inspectivas da Administração Pública, combatendo a sua governamentalização, de forma a as-

segurar 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;

- **A efectiva educação para a igualdade nos vários níveis de ensino**, inscrevendo-a nos currículos escolares, com participação do corpo docente 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;
- A implementação da **educação sexual nas escolas**, obrigatória e transversal a todas as disciplinas, bem como a distribuição pública e gratuita de métodos contraceptivos e produtos de higiene íntima;
- O reforço significativo dos **direitos sexuais e reprodutivos das mulheres no âmbito do Serviço Nacional de Saúde**, designadamente através de um acompanhamento próximo no planeamento familiar e a efectiva concretização do direito de optar pela interrupção voluntária da gravidez;
- **A criação de materiais pedagógicos e implementação de uma cultura de igualdade**, ao nível do Ministério da Educação e da CIG, 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;
- **A exigência de difusão, com independência, pelos órgãos de comunicação social, de imagens positivas e não estereotipadas de mulheres e homens**, designadamente através da divulgação da 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.

1.7. A DEFESA DOS DIREITOS, LIBERDADES E GARANTIAS, CONTRA A INTIMIDAÇÃO E A REPRESSÃO

Ao longo da história do movimento operário e sindical, as sucessivas gerações de mulheres trabalhadoras estiveram sempre na primeira linha da **luta do confronto entre o trabalho e o capital**.

A exigência da efectivação do princípio constitucional da **liberdade sindical e da actividade dos Sindicatos no interior das empresas e serviços** é uma prioridade de todo o movimento sindical, reforçada no XV Congresso da CGTP-IN, em 2024, que tem de ser efectiva e valorizada.

Os Sindicatos não podem ser impedidos de entrar nos locais de trabalho e é inadmissível que muitas mulheres e homens trabalhadores, em especial, com vínculo de trabalho precário, tenham medo de informar os patrões de que estão sindicalizados.

O direito do exercício de actividade sindical na empresa, de ser sindicalizado/a e de participar livremente na actividade sindical a todos os níveis, nomeadamente nas reuniões e plenários de trabalhadores, discutindo e reivindicando a melhoria das suas condições de trabalho e de vida, constituem direitos com consagração constitucional, fundamentais para a realização dos objectivos dos trabalhadores e de conteúdo profundamente democrático, que marcam a natureza da relação de trabalho e enriquecem a democracia.

A liberdade sindical constitui um dos eixos centrais dos direitos, liberdades e garantias constitucionais e um pilar da democracia participativa. É um objectivo central para assegurar a igualdade de direitos entre mulheres e homens.

O direito de greve, nos termos em que se encontra previsto na Constituição Portuguesa, tem vindo a ser cada vez mais atacado através da fixação abusiva e ilegal de serviços ditos "mínimos", com o objectivo de limitar o efeito da intervenção e luta organizada dos trabalhadores.

Há que rejeitar as pressões e as campanhas que procuram denegrir o direito à greve e lutar com afinco contra a sua descaracterização e pela defesa do pleno exercício de greve, enquanto direito fundamental indissociável da actividade reivindicativa e sindical pela melhoria das condições de trabalho e de vida das mulheres e dos homens trabalhadores.

O levantamento de obstáculos e impedimentos por parte de diversas empresas e instituições relativamente ao **direito de manifestação** e a instauração de inquéritos, queixas e processos, com dirigentes e delegados/as constituídos/as arguidos/as, reclamam uma resposta firme e articulada por parte de todo o movimento sindical.

Intensificam-se as **limitações, chantagens e intimidações patronais** relativamente a direitos individuais e colectivos, através de infundados processos disciplinares e aplicações de sanções disciplinares indevidas e abusivas, de pressões para rescisões de contratos de trabalho, de penalizações pelo exercício de direitos de maternidade e de paternidade ao nível de prémios e retribuições variáveis, de obstrução sistemática aos pedidos de horários flexíveis, entre muitas outras formas de violações de direitos sociais e laborais, que exigem respostas imediatas e firmes.

Importa dinamizar e alargar a acção, intervenção e luta das mulheres e homens trabalhadores contra as situações de opressão, intimidação e repressão patronal visando:

- **Dar mais força à denúncia e ao combate a todas as tentativas de violação ou limitação dos direitos e do seu exercício** e exigir do Governo e das entidades competentes a intervenção necessária, o respeito pela liberdade e actividade sindical no interior das empresas e ser-

viços, o direito de auto-organização dos Sindicatos e o cumprimento da legalidade democrática, nos termos da legislação em vigor;

- **Pôr fim aos bloqueios do Governo e do patronato aos direitos de negociação e de contratação colectiva** e continuar a mobilizar os/as trabalhadores/as para a luta em sua defesa, em conformidade com a Constituição da República Portuguesa e as normas da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

1.8. A LUTA PELA PAZ, A DEFESA DO AMBIENTE E O EQUILÍBRIO ECOLÓGICO

A humanidade vive um período de profunda instabilidade onde persistem e surgem novos conflitos, guerras, ingerências, ocupações e agressões militares em todos os continentes, com a acção predadora e cada vez mais agressiva do imperialismo, que atenta contra a paz, o direito internacional e a vida de milhares de homens, mulheres e crianças indefesas.

A solidariedade e a luta pela paz são cada vez mais indispensáveis para travar os desígnios armamentistas de dominação do mundo, do espaço e dos povos.

Não há liberdade nem igualdade sem paz. A luta pela igualdade no trabalho e na vida é indissociável da luta pela paz e pelo direito inalienável dos povos à sua soberania, independência, autodeterminação e progresso social.

Paralelamente, **a defesa do ambiente e o equilíbrio ecológico estão na ordem do dia, face aos problemas gerados pelas mudanças climáticas originadas pelo modelo de desenvolvimento que tem sido seguido em função do lucro máximo a qualquer preço.**

Por tudo isto, se impõe:

- **Alargar a participação das mulheres trabalhadoras na luta pela paz e pela solidariedade internacionalista** com os trabalhadores e os povos vítimas de guerras, embargos, bloqueios e agressões imperialistas, pela dissolução da NATO e pela adopção de políticas de cooperação baseadas no respeito pela soberania dos povos e contra qualquer ingerência, condição essencial para um clima de paz e confiança recíproca, factores dissuasores de potenciais conflitos;
- **Lutar por um modelo de desenvolvimento sustentável que promova o interesse público** no caminho para uma sociedade mais justa e pacífica, que preserve o equilíbrio da natureza e combata a mercantilização do ambiente, redireccionado para uma economia que restaure a saúde do planeta e proteja a Humanidade.

CAPÍTULO II

[O DIREITO
AO TRABALHO
E À ESTABILIDADE
NO EMPREGO]

O trabalho tem uma profunda influência na vida pessoal e familiar, não só porque se trata do principal meio de subsistência das famílias e do modo de realização pessoal dos indivíduos, mas também porque os modos de organização do trabalho condicionam decisivamente a organização familiar.

O nosso país continua a ser um dos países europeus com mais elevada taxa de participação feminina no mercado de trabalho.

Contudo, em Portugal, continuam a registar-se **taxas de desemprego** significativas, quer para mulheres, quer para homens, 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 os seus saberes, pondo 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.

Actualmente, mais de metade dos trabalhadores com vínculo precário são mulheres.

O **trabalho clandestino e não declarado**, onde se enquadra, muitas vezes, o **trabalho doméstico e o falso trabalho independente** (falsos recibos verdes), são realidades que as mulheres conhecem bem e que reclamam o reforço da intervenção direccionada e específica por parte dos 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, o trabalho a tempo parcial e os baixos salários que lhe estão associados 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, com prejuízos para a sua vida pessoal, familiar e social.

Cada vez mais generalizada, a **precariedade laboral** constitui, em si mesma, um instrumento de exploração potenciador de situações de perseguição, de repressão e de assédio no trabalho, de pressão e intimidação, promove a insegurança, a angústia e condiciona a liberdade e o direito de organização da vida pessoal e familiar.

A precariedade tem consequências profundamente negativas na vida das trabalhadoras e trabalhadores – traduzindo-se em menores salários, insegurança, menor investimento das empresas em formação profissional, intimidações e chantagens, maiores ritmos de trabalho, etc. – assim como sobre a economia e o desenvolvimento do país, **além de constituir a principal causa de desemprego.**

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 ou então emigram, adiam a compra ou arrendamento de uma casa para si, adiam a maternidade e a paternidade, adiam sonhos e projectos de futuro.

Nesta área prioritária, a CIMH desenvolverá a sua intervenção:

- **Pela defesa do emprego estável e com direitos**, através da dinamização do sector produtivo nacional, do investimento público e privado, com criação de postos de trabalho permanentes e aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso ao emprego e na progressão profissional;
- **Pela efectivação de políticas e de medidas que combatam a precariedade do emprego e a subcontratação de trabalhadores/as e pela dinamização da acção reivindicativa**, a partir dos Sindicatos, com vista à passagem ao quadro de efectivos das mulheres e homens com vínculos precários que ocupam postos de trabalho de natureza permanente.

CAPÍTULO III

[O AUMENTO
DOS SALÁRIOS
E A IGUALDADE
SALARIAL
E REMUNERATÓRIA
ENTRE MULHERES
E HOMENS]

A forte participação das mulheres no mercado de trabalho é uma característica distintiva de Portugal, no contexto europeu, e não se reflecte apenas na taxa de emprego, mas igualmente no número de horas trabalhadas (proporção do emprego que corresponde a trabalho a tempo completo) ou ainda no número de mulheres que trabalham tendo filhos pequenos.

No quadro da prolongada ofensiva de exploração e de degradação das condições de vida e de trabalho **não só o poder de compra dos salários baixou drasticamente a favor do patronato**, agravando as desigualdades na distribuição do rendimento, como se **alargou o diferencial entre o ganho médio mensal auferido por homens e por mulheres**.

Situação de vulnerabilidade na autonomia económica das mulheres que condiciona, no âmbito familiar, a decisão de ter ou não ter filhos e no seu direito de decidir livremente sobre o seu projecto de vida.

A reivindicação e a luta pela valorização e aumento geral dos salários e pela aplicação do princípio **“salário igual, para trabalho igual” ou de igual valor** continuam não só a ser necessárias como reclamam uma intervenção constante com novas dinâmicas sindicais para derrubar barreiras discriminatórias, desde logo no recrutamento, no acesso ao emprego e no desenvolvimento da relação laboral, assim como se deve manifestar como tarefa fundamental do Estado, promovendo a igualdade entre homens e mulheres, conforme preconizado na Constituição da República.

Mas a segregação não é apenas vertical; há também actividades económicas com uma grande predominância de mulheres, cujos salários são mais baixos, como são exemplos: o sector social, o comércio, a limpeza, entre outros.

A desvalorização do trabalho das mulheres continua a ser um instrumento de aumento da exploração e de acumulação de riqueza das entidades patronais, pelo que importa continuar a:

- **Lutar pelo aumento geral dos salários e do salário mínimo nacional** (para 1.000 euros), não só na vertente da valorização do trabalho, mas **também na vertente do combate à discriminação salarial entre mulheres e homens, como imperativo da mais elementar justiça salarial;**
- **Valorizar o tempo e a antiguidade no trabalho para efeitos de progressão profissional e remuneratória**, reconhecendo a experiência profissional, a formação e a aquisição de competências;
- **Exigir do Governo a revogação da norma da caducidade da contratação colectiva e a reintrodução do princípio do tratamento mais favorável;**

- **Integrar, na contratação colectiva, medidas de promoção e salvaguarda da igualdade retributiva**, com recurso, nomeadamente, à majoração salarial, para combater desigualdades existentes;
- **Reclamar do Governo o aumento dos salários, a urgente correcção da Tabela Remuneratória Única (TRU) e as progressões na Administração Pública;**
- **Garantir a promoção e valorização das carreiras profissionais**, respeitando os seus conteúdos funcionais, livre do sistema de quotas e executado de forma justa, equitativa e transparente;
- **Intervir e lutar pela eliminação da discriminação directa e indirecta**, transversal e horizontal, bem como pela eliminação de estereótipos ainda prevalentes entre homens e mulheres;
- **Combater todas as discriminações salariais e remuneratórias**, incluindo as que afectam particularmente as mulheres que enfrentam discriminações acrescidas, como as mulheres com deficiência, com vínculos precários, pertencentes a minorias, imigrantes, com baixas qualificações, etc.;
- **Exigir o cumprimento dos direitos laborais e sociais** 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 e adequar o volume de trabalho à redução do tempo efectivo de prestação de trabalho;
- **Aumentar a capacitação do MSU, através de Acções de Sensibilização-Formação sindical** dirigidas a activistas sindicais com responsabilidades directas na negociação e na contratação colectiva, **com metodologias de avaliação do valor do trabalho**, munindo os quadros sindicais de competências acrescidas neste domínio;
- **Reclamar o envio integral aos Sindicatos dos Relatórios Únicos e Mapas de Quadros de Pessoal, particularmente tendo em conta a transposição, até Junho de 2026, da Directiva UE 2023/970, sobre Transparência Salarial, que abre novos espaços de intervenção sindical nesta área, sendo indispensável o acesso à informação.**

CAPÍTULO IV

[A ORGANIZAÇÃO DO
TEMPO DE TRABALHO
E O DIREITO
À CONCILIAÇÃO COM
A VIDA FAMILIAR
E PESSOAL]

A problemática dos horários de trabalho e da conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar é, cada vez mais, uma questão crucial das sociedades actuais, com reflexos a vários níveis e em múltiplas dimensões da vida.

É assim desde a questão demográfica e os graves problemas decorrentes da baixa natalidade, aos problemas da igualdade entre mulheres e homens no trabalho, na família e na sociedade, tal como é no que se refere aos chamados “estereótipos de género”, que continuam a atribuir à mulher o papel de principal cuidadora, limitando ou menorizando o seu papel social e profissional e, por outro lado, privando o homem de um papel mais interventivo na vida familiar.

A **redução do horário de trabalho para as 35 horas, sem diminuição de salário**, constitui um objectivo indissociável da regulação dos horários de trabalho e do combate à exploração patronal, de respeito pela organização da vida pessoal e familiar, do acesso dos trabalhadores ao pleno emprego e do desenvolvimento da sociedade, para além de constituir o melhor caminho para efectivar a conciliação.

A **tecnologia, a digitalização, a designada Inteligência Artificial (IA) e a robotização** não podem ser usadas para acentuar a exploração e as desigualdades, mas, pelo contrário, devem ser potenciadas para assegurar uma outra distribuição da riqueza produzida e melhores condições de trabalho, por forma a melhorar as condições de vida dos trabalhadores, dos povos e o desenvolvimento dos países.

As **alterações da legislação laboral** efectuadas ao longo dos últimos anos e que visaram a flexibilização das normas que regem a organização do trabalho sempre e apenas no interesse das empresas, a pretexto da necessidade de promover a sua competitividade e produtividade, tiveram como consequência o desequilíbrio das relações laborais em favor das entidades patronais, dificultando ou impedindo as possibilidades de conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional e, assim, alterando e perturbando a vivência quotidiana das famílias.

Na prática, o prolongamento generalizado e a constante irregularidade dos **horários e tempos de trabalho** são claramente incompatíveis com a necessidade de conciliar diariamente a vida profissional com a vida familiar, o direito ao descanso e ao lazer.

Apesar da evolução positiva na participação dos homens ao nível da **partilha de responsabilidades** na vida familiar, são ainda as mulheres que mais dificuldades sentem na conciliação do trabalho com a vida familiar e pessoal, fruto da irregularidade constante dos horários de trabalho.

Além de longos, os horários de trabalho praticados em Portugal são altamente desregulados, tendo vindo a aumentar o número de trabalhadoras e trabalhadores submetidos à desorganização das suas vidas.

Mais de 1 milhão e 900 mil trabalhadores por conta de outrem em Portugal trabalhavam por turnos, ao serão, à noite, ao sábado ou domingo ou numa combinação destes tipos de horários em 2023².

Isto significa que 44,5% dos assalariados têm horários atípicos.

Este número **cresceu relativamente a 2021**, ano em que havia menos de 1 milhão e 800 mil trabalhadores nessa situação.

As mulheres representam 48% dos trabalhadores com estes tipos de horário, num total de 919,5 milhares.

Perto de 800 mil mulheres trabalham ao Sábado, 551 mil ao Domingo, cerca de 440 mil ao serão, cerca de 345 mil por turnos e perto de 176 mil à noite. Muitas acumulam vários destes horários.

Este tipo de horários, **os bancos de horas e adaptabilidades**, entre outras formas de desregulação do tempo de trabalho, não permitem uma adequada conciliação, não favorecem a efectivação do direito ao lazer, à cultura e ao necessário descanso e têm muitas vezes repercussões negativas na saúde das mulheres e homens trabalhadores.

O **trabalho desregulado e por turnos, incluindo ao sábado e ao domingo**, cria a necessidade de uma maior distribuição de tarefas com a organização da vida familiar e doméstica, entre o homem e a mulher que são trabalhadores, situação que, em conjunto com o nível salarial em que a exploração é maior nas mulheres, pesa negativamente nas opções que as famílias têm de fazer quando se trata de ficar em casa para apoio aos filhos, com a menor perda possível de salário.

Apesar dos significativos progressos registados, **a verdade é que a sociedade parte ainda do pressuposto de que cabe às mulheres assumir a quota principal das responsabilidades familiares**, e, por isso, ainda é corrente considerar-se que a conciliação é um problema exclusivo das mulheres e aceitar-se, como dado adquirido, que as mulheres recusem determinadas funções profissionais que exijam maiores disponibilidades de tempo e maior número de deslocações e, por outro lado, que sejam as mulheres a gozar maioritariamente todas as licenças, faltas e dispensas relacionadas com o apoio à família, enquanto, relativamente aos homens, tais práticas continuam, ainda, a ser mal vistas e mal aceites.

² Os dados Inquérito ao Emprego referentes aos tipos de horário de trabalho são bianuais. Os últimos disponíveis são referentes a 2023.

Finalmente há uma outra vertente que respeita ao **investimento público em equipamentos e serviços sociais de apoio**, pelo que esses investimentos são prioritários, tendo em conta a escassez da oferta, sobretudo da oferta pública, de qualidade e acessível às famílias.

No entanto, a **degradação dos serviços públicos** a que temos vindo a assistir ao longo dos anos é uma fonte de grande preocupação para as famílias, que acaba por afectar também as questões da conciliação.

As grandes tendências, incluindo as alterações demográficas, tecnológicas e climáticas, estão a criar novas necessidades de acompanhamento e satisfação de necessidades sociais específicas, ao mesmo tempo que alteram os modos de prestação de cuidados e apoio para fins e necessidades abrangentes e essenciais ao longo do ciclo de vida, prestado por trabalhadores, na sua esmagadora maioria mulheres, que trabalham no sector da educação e dos cuidados na primeira infância e dos sectores social e da saúde, trabalhadoras domésticas e as que prestam cuidados não remunerados.

As respostas para a infância, para a velhice e para a dependência estão a ser protagonizadas pelo sector social privado, financiado por acordos de cooperação com o Estado (Segurança Social), em vez de uma rede pública de creches e de respostas sociais para a velhice.

Nos cuidados continuados, apenas uma parte mínima da oferta é pública. Em algumas tipologias, não há nenhuma resposta pública, mas sim uma parte participada pelo Estado.

Esta área social é das que mais tem criado emprego, mas num modelo precário e de baixos salários.

Ao mesmo tempo, grandes multinacionais têm vindo a organizar-se na Europa para criarem um “mercado de cuidados”, particularmente para idosos, aproveitando os vazios das políticas públicas e da insuficiente rede de equipamentos sociais públicos.

A prestação de trabalho em **regime de teletrabalho** constituiu uma mudança significativa no domínio da organização do trabalho, a partir do período pandémico, com repercussões no futuro.

Engloba novos riscos laborais e psicossociais. A invasão da esfera privada afasta milhares de trabalhadores, de forma permanente ou periódica, dos locais de trabalho e constitui um problema acrescido para a conciliação com a vida familiar e pessoal.

Através da **externalização de serviços**, de que são exemplo os centros de contacto, o capital também visa utilizar as potencialidades tecnológicas e da digitalização para afastar, individualizar e desorganizar os trabalhadores, tornando-os presas fáceis no processo de alienação dos seus direitos.

Outro exemplo do processo de desregulação e desconstrução do trabalho com dignidade é o que se passa ao nível do **trabalho prestado através de plataformas digitais**, quase exclusivamente gerido por algoritmos, colocando um número crescente de relações de trabalho, por regra precárias e mal remuneradas, à margem da contratação colectiva e da regulação do Estado.

A Inteligência Artificial (IA) passou a ser uma realidade nas nossas vidas e o direito à igualdade e não discriminação também se aplica no caso da tomada de decisões baseadas em algoritmos ou outros sistemas de Inteligência Artificial, nomeadamente nos critérios de selecção, avaliação, etc.

Por tudo isto, importa continuar a intervir e a lutar pela:

- **Redução do horário de trabalho para as 35 horas semanais**, sem perda de retribuição ou de quaisquer outros direitos, para todos/as os/as trabalhadores/as;
- **Revogação dos regimes de desregulação do tempo de trabalho**, designadamente os de adaptabilidade, flexibilidade e banco de horas, de modo a garantir horários de trabalho regulados e uma efectiva conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal, assim como a fixação de um regime de faltas e licenças mais amplo e favorável para assistência à família e, em particular, às crianças;
- **Fixação do horário, no caso de trabalho a tempo parcial, a pedido das/os trabalhadoras/es**, de forma a permitir a articulação com outro tipo de trabalho complementar, de forma a garantir uma regulação mais favorável à conciliação;
- **Promoção de políticas que incentivem a partilha de responsabilidades familiares** e a participação equilibrada de homens e mulheres no trabalho e na família, de modo a combater a divisão sexual no trabalho;
- **Alargamento da rede de equipamentos sociais de apoio, pública e de qualidade**, para apoio aos trabalhadores e trabalhadoras e suas famílias;
- **Dispensa, sem constrangimentos, da prestação de trabalho nocturno** ou por turnos, dos/as trabalhadores/as com filhos/as até 16 anos de idade, sempre que o pai e a mãe trabalhem nesse regime;
- **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.

CAPÍTULO V

[A MELHORIA
E A DIGNIFICAÇÃO
DAS CONDIÇÕES
DE TRABALHO]

5.1. A EFECTIVAÇÃO DOS DIREITOS DA MATERNIDADE E DE PATERNIDADE

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.

O desemprego, a precariedade, os baixos salários, os longos horários de trabalho e a sua desregulação, a pobreza e os elevados custos da habitação são factores que dificultam ou impedem os portugueses de terem filhos ou o número de filhos desejado.

A estes juntam-se a dificuldade de exercer os direitos de parentalidade, a falta de estruturas de apoio à infância, os custos com a educação, a saúde, os transportes, a cultura e os tempos livres.

Estas dificuldades colocam-se a todos os trabalhadores, e, em particular, aos jovens.

Sendo certo que existem **factores sociológicos** que explicam a redução da natalidade e da fecundidade – ou o seu adiamento – ao longo do tempo, entre as quais as alterações nas expectativas de vida das mulheres e um maior controlo da fecundidade por via do planeamento familiar, que correspondem a ganhos civilizacionais, são acima de tudo as **condições económicas** e sociais que dificultam ou impedem mesmo a maternidade e a paternidade desejadas e que não podem deixar de ter resposta por parte do Governo e das entidades patronais.

A solução para aumentar a natalidade e reverter o declínio demográfico não passa pelo alargamento dos horários de funcionamento das estruturas de acolhimento de crianças, nem pelas chamadas “creches de 24 horas”. Os pais precisam de ter horários regulados e creches perto da residência para um adequado acompanhamento do crescimento das crianças, que devem estar integradas no seu meio.

Importará também dinamizar campanhas sobre o valor social eminente da maternidade e da paternidade, bem como sobre a importância da amamentação exclusiva nos primeiros seis meses de vida da criança, conforme recomendado pela OMS (Organização Mundial de Saúde).

São necessárias **políticas que combatam o desemprego e a precariedade**, fomentem a criação de mais e melhor emprego, horários de trabalho humanizados, aumento dos salários e das prestações sociais, melhores serviços públicos e habitação condigna para todos/as.

Efectivamente, 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 de paternidade nas empresas e serviços, não será possível inverter a espiral de envelhecimento da população portuguesa.

O problema da redução do número de nascimentos exige medidas multissetoriais, com particular incidência nas questões económicas, sociais e laborais.

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 seu cumprimento; alargar as prestações sociais; implementar uma política fiscal que desonere as famílias; ampliar a rede pública de creches e de equipamentos sociais de apoio à família; 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.

Ao mesmo tempo, cabe ao Governo assegurar que as administrações por si nomeadas garantam o **gozo, sem penalizações, dos direitos relativos à maternidade e paternidade** nas instituições públicas.

A política de direita tem responsabilidade directa na crescente limitação dos direitos de maternidade e de paternidade, como uma das causas da continuada quebra de natalidade, que não permite a reposição da renovação das gerações – contrariamente ao difundido, este não é um problema individual, mas sim um problema social, que põe em risco a sustentabilidade do País.

Tal facto é visível quando persistem disposições na lei que limitam ou impedem o acesso dos homens trabalhadores a determinados direitos de parentalidade, como é o caso da limitação de três faltas justificadas para efeitos de consultas de acompanhamento pré-natais, entre outras, perpetuando dessa forma a construção social de que a maternidade é uma questão não do casal, mas meramente feminina.

Por sua vez, o crescimento progressivo do número de queixas e de pedidos de horários flexíveis por parte de mães e pais trabalhadores com filhos/as até aos 12 anos de idade reflectem um maior conhecimento e exercício dos direitos, enquanto as crescentes intenções de recusa patronais são também ilustrativas do agravamento da exploração e da tentativa de limitação e proibição desses mesmos direitos.

É, assim, necessário **reforçar a protecção da maternidade e da paternidade no plano prático, alargar e ampliar direitos no plano legislativo e garantir a intervenção efectiva dos organismos inspectivos.**

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 sindicais, se forem os autores da queixa, para que as entidades patronais respeitem e cumpram os direitos de maternidade e paternidade.

É essencial continuar a desenvolver a luta pelo desbloqueamento da negociação e da contratação colectiva, **dotando os quadros sindicais de instrumentos, como as designadas “Cláusulas de Referência”, para se avançarem novas reivindicações e redacções actualizadas nas convenções colectivas e nas novas propostas reivindicativas nesta área.**

Importa ainda denunciar o facto de persistirem e se agravarem, por parte de entidades patronais, **múltiplas pressões directas e indirectas sobre as mulheres candidatas a emprego**, nomeadamente questionando-as sobre a intenção de engravidar e/ou sobre a existência e número de filhos e respectiva idade, sendo que as respostas a estas questões condicionam a decisão de admissão de emprego, optando as empresas por trabalhadores sem filhos e, alegadamente, com “maior disponibilidade”.

Para além disto, persistem e agravaram-se também situações de **jovens que são discriminadas** no acesso ao primeiro emprego e na manutenção do emprego, porque decidiram engravidar; crescentes pressões económicas e laborais para as trabalhadoras não gozarem a licença de maternidade na totalidade e a redução do horário para aleitação ou amamentação; trabalhadoras com vínculo precário a quem não é reconhecido o direito à licença de maternidade e mulheres imigrantes ou mulheres com deficiência que são alvo de múltiplas discriminações e ilegalidades.

O actual quadro legal reconhece a formalidade dos direitos de maternidade e paternidade, mas não concretiza nem cria mecanismos eficazes para o seu cumprimento, nomeadamente, através do reforço dos meios inspectivos e dissuasores do seu desrespeito e incumprimento.

O recurso ao trabalho a tempo parcial, neste contexto, para além da correspondente redução salarial, traz consequências ao nível da progressão na carreira, das relações que se estabelecem internamente e ao nível da reatualização profissional das mulheres e potencia discriminações patronais.

Pelo que se considera prioritário, nesta área:

- **A efectivação dos direitos de maternidade e de paternidade, como valores sociais eminentes**, reclamando a deslocação aos locais de

trabalho por parte da ACT e demais entidades inspectivas, com a finalidade de comprovar as práticas discriminatórias e proceder ao levantamento de processos de contra-ordenação e eventual aplicação de coimas, punindo as entidades infractoras, sejam públicas ou privadas;

- **O combate ao despedimento ilegal de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e de trabalhadores no uso das licenças parentais**, bem como a reposição da protecção acrescida, em caso de inclusão em despedimento colectivo ou noutros tipos de despedimento;
- **A efectivação de uma real conciliação entre vida profissional e vida familiar**, designadamente com as 35 horas de trabalho semanal, os horários regulados, o fim da adaptabilidade e do banco de horas, assegurando formas de organização do tempo de trabalho favoráveis ao exercício das funções parentais, que permitam às mães e aos pais trabalhadores desempenhar o seu insubstituível papel junto dos filhos, até que estes atinjam a maioridade, e tendo em conta as diferentes necessidades dos vários grupos etários;
- **Alargamento do actual regime de horário flexível** a trabalhador/a com responsabilidades familiares com filho/a até 16 anos de idade, bem como a limitação da possibilidade de recusa de concessão deste regime por parte das entidades patronais;
- **Alargamento da dispensa** de trabalho suplementar, trabalho nocturno e trabalho por turnos a trabalhador/a com filho/a até aos 16 anos (se ambos os progenitores trabalharem num destes tipos de horário, pelo menos um deve ser dispensado de o praticar), bem como a extinção de horários com adaptabilidade;
- **Subsídio de parentalidade inicial correspondente a 100%** da retribuição de referência em todas as situações, independentemente da forma de partilha da licença de parentalidade entre os progenitores;
- **Reposição da universalidade do abono de família**, incluindo o abono pré-natal;
- **Alargamento da rede pública de educação pré-escolar e criação de uma rede pública de creches** de frequência gratuita;
- **A criação de outros tipos de licenças remuneradas** (de valor suficiente para que todos os trabalhadores possam aceder) destinadas a permitir às mães e pais acompanharem os filhos (independentemente da idade e do estado de saúde);
- **As ausências motivadas pelo exercício dos direitos de maternidade e de paternidade**, devem ser consideradas como tempo efectivo de trabalho e não contar para os critérios de aferição do absentismo em sistemas de avaliação de desempenho no sector privado, no sector público empresarial ou na Administração Pública;
- **A defesa e o reforço das funções sociais do Estado e a valorização dos serviços públicos**, como garantia do desenvolvimento humano,

da coesão social e territorial, do combate às desigualdades, assimetrias e desertificação;

- **A promoção de Acções e 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 Sensibilização-Formação sobre a temática, para uma melhor intervenção sindical nesta área.

5.2. O COMBATE AO ASSÉDIO, À EXPLORAÇÃO E À VIOLÊNCIA PATRONAL

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), re-crudesce as situações de violência e assédio nos locais de trabalho.

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”* (artigo 29.º do Código do Trabalho).

Por seu lado, o Relatório V (I), da 107.ª Sessão da OIT, em 2018, considera que *“a violência e o assédio no mundo do trabalho constituem uma forma de violação dos direitos humanos, são uma ameaça à igualdade de oportunidades e são inaceitáveis e incompatíveis com o trabalho digno.*

Afectam a saúde psicológica e física das pessoas, a sua dignidade e o seu ambiente familiar e social.”

O assédio no trabalho, não sendo um problema novo, assume cada vez mais **novas e gravosas dimensões e é reconhecido pelas mulheres e homens trabalhadores como uma forma de tortura psicológica**, que atenta contra a sua dignidade e integridade psíquica e física.

Os passos decisivos para o combate e eliminação de tais comportamentos patronais passam pela sindicalização, a organização e a luta, pois o assédio vive do silêncio, do medo e do isolamento.

A CIMH tem assumido o combate ao assédio e a defesa do emprego com direitos como uma das suas prioridades de acção sindical integrada pela igualdade, desde a primeira campanha *Romper com o Assédio – Emprego com Direitos*, iniciada em 2015.

Mantém-se a necessidade de continuidade e aprofundamento desta linha de intervenção sindical contra esta forma exacerbada de exploração laboral, que, apesar de tudo, tem obtido resultados positivos, pela intervenção e luta nos locais de trabalho, junto da opinião pública e nos Tribunais.

Os **efeitos devastadores na saúde psíquica e física** 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 uma crescente intervenção por parte dos Sindicatos, exigindo uma maior responsabilização por parte das entidades inspectivas, melhor enquadramento legal e um mais célere funcionamento da justiça, que condene as entidades e pessoas responsáveis pela existência de situações de assédio no trabalho.

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 violência e assédio no trabalho, por parte dos activistas sindicais e dos trabalhadores, visando:

- **A inserção, através de cláusulas específicas na contratação colectiva, da proibição da violência e do assédio no trabalho;**
- **A evolução e melhoria legislativa que acompanhe os avanços jurídicos, designadamente os consagrados pela OIT na Convenção n.º 190 e respectiva Recomendação, de 2019, no sentido da sua ratificação por Portugal, da criminalização das práticas patronais de violência e assédio, bem como o alargamento da inversão do ónus da prova para todos os tipos de assédio;**
- **O reforço da capacidade de intervenção sindical na exigência da dignificação das condições de trabalho, através da realização de novas Acções de Sensibilização-Formação, para além da continuação de campanhas específicas junto das mulheres e homens trabalhadores.**

5.3. A PREVENÇÃO E COMBATE ÀS DOENÇAS PROFISSIONAIS DAS TRABALHADORAS

O capital procura introduzir novos elementos de fragilização dos direitos dos trabalhadores e de reconfiguração de outros: vínculos laborais mais precários; aumento dos tempos de trabalho com mais irregularidade e diluição da distinção entre tempos de trabalho e tempos de não trabalho, utilização cada vez mais intensa das tecnologias, com a digitalização, a robotização e a Inteligência Artificial a modificarem a forma como se trabalha, a determinarem quando e onde se trabalha e a ameaçarem, mais do que os postos de trabalho, os modelos de relação de trabalho.

Todos estes factores têm reflexos profundos no **agravamento dos riscos** associados às diferentes actividades laborais nos vários sectores e no surgimento de novos riscos, nomeadamente no âmbito dos riscos psicossociais, que derivam sobretudo da sensação de permanente insegurança e instabilidade e das diversas pressões exercidas sobre os trabalhadores nos locais de trabalho, quer a nível físico, quer psicológico.

A intensificação dos ritmos de trabalho e as deficientes condições de trabalho, a par de uma cada vez maior flexibilização e precarização do emprego, estão forte e intrinsecamente ligadas às doenças profissionais, que afectam maioritariamente as mulheres trabalhadoras, com predominância de **lesões músculo-esqueléticas**.

Por outro lado, o **stress laboral** torna-se cada vez mais frequente em muitos locais de trabalho, cujas causas mais comuns estão relacionadas com a precariedade e a insegurança laboral, as jornadas longas, a carga de trabalho excessiva, o aumento do ritmo de trabalho e o insuficiente número de trabalhadores.

Também a violência e o assédio no trabalho assumem uma amplitude crescente, potenciando o stress laboral e outros **problemas de saúde mental**.

Os riscos psicossociais decorrentes destes problemas são mais complexos do que os riscos “habituais” de segurança e saúde no trabalho e muitas das doenças que deles derivam ainda não estão reconhecidas “oficialmente” como doenças profissionais.

O teletrabalho, que abrange de forma particular as mulheres, cria riscos psicossociais acrescidos.

A Lei n.º 83/2021, de 6/12, veio introduzir alterações profundas no regime de teletrabalho previsto no Código do Trabalho, contudo os graves problemas que o regime anterior suscitava não foram resolvidos nesta lei.

É preciso continuar a reivindicar a dignificação do trabalho, garantindo desde logo, a igualdade de tratamento em situações de teletrabalho e em regime presencial, no cumprimento escrupuloso do horário de trabalho, na obrigatoriedade do pagamento de todas as despesas, na garantia do exercício de todos os direitos sindicais.

Segundo a OIT,³ devido a restrições organizacionais, como trabalhos repetitivos, que causam tensão muscular e fadiga, interrupções (cada vez mais

³ OIT, 2019 (<https://www.dgs.pt/saude-ocupacional/documentos-so/relatorio-oit-abril-2019-pt-pdf.aspx>)

frequentes em profissões “femininas”), menos autonomia e menor acesso a formação, as mulheres podem correr o risco de sofrer de doenças profissionais específicas, agudas e crónicas.

O crescimento da economia de plataformas esbateu as fronteiras entre a casa e o trabalho, exercendo pressões psicossociais sobre as mulheres, que se esforçam, cada vez mais, por equilibrar as exigências do trabalho com as responsabilidades domésticas, como, por exemplo, cuidar dos filhos.

A crescente participação das mulheres no trabalho digitalizado e nas tecnologias da informação levou a um aumento dos casos de assédio, cyberbullying e trolling online⁴, criando riscos psicossociais para as mulheres e aumentando o stress relacionado com o trabalho.

A falta de investimento patronal na prevenção e eliminação dos riscos profissionais, necessárias à promoção da segurança e saúde dos trabalhadores, é hoje uma realidade transversal ao sector privado e ao sector público, que urge alterar.

A actual legislação (Lei 98/2009, de 4/9) carece de profundas alterações e melhorias, uma vez que não refere de forma suficiente a responsabilidade das empresas por este flagelo dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais, permitindo de forma encapotada, autênticos despedimentos sem justa causa.

É urgente dar visibilidade ao problema das doenças profissionais relacionadas com o trabalho, designadamente as lesões músculo-esqueléticas, que afectam, maioritariamente, as mulheres trabalhadoras, bem como **regular a Lei 73/2017, de 16/8 (regulamentação essa que há muito ultrapassou o prazo de publicação), o que permitirá ter uma visão real e possibilitar a devida reparação dos acidentes de trabalho e doenças profissionais causados pelo assédio laboral.**

Por outro lado, no sistema de **reparação de doenças profissionais**, é a partir da Lista das Doenças Profissionais que se concretiza grande parte do processo relativo à reparação.

Daí que, quanto mais doenças constarem dessa Lista, maior probabilidade têm os trabalhadores de verem reparados os danos provocados por riscos laborais que, fruto das formas de exploração do trabalho, têm resultado num crescimento das doenças profissionais.

⁴ Intimidação cibernética e abuso na Internet.

A Lista das Doenças Profissionais não é actualizada desde 2007 (Decreto Regulamentar n.º 76/2007, de 17/7), ano em que foram actualizados apenas os grupos das doenças cutâneas e outras e das doenças provocadas por agentes físicos, continuando a ficar fora da lista as doenças na área da saúde mental.

É necessária a actualização da Lista das Doenças Profissionais, a avaliação e melhoria do sistema de diagnóstico, reconhecimento, certificação e reparação das doenças profissionais e a instituição de um sistema estatístico fiável e desagregado por sexo, que permita conhecer a realidade e a prevalência das doenças profissionais.

Nas empresas e locais de trabalho onde a taxa de incidência de doenças profissionais seja elevada, deve haver majoração do pagamento patronal à Segurança Social e redução do horário de trabalho como factor de minimização da exposição ao risco pelos/as trabalhadores/as.

Situação que exige medidas urgentes e um Departamento de Protecção contra os Riscos Profissionais (DPRP) dotado de autonomia e meios materiais, técnicos e humanos, bem como de capacidade para programar e avaliar as suas actividades, para que funcione atempadamente para todos os trabalhadores que necessitem dos seus serviços.

É prioritário articular as exigências globais no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho (SST) com a intervenção sindical, no combate às doenças profissionais e aos acidentes de trabalho, realçando-se a necessidade de:

- **Aprofundar o conhecimento, análise e combate das causas e dos factores de risco que fazem das mulheres** a maioria dos trabalhadores que sofrem de doenças profissionais;
- **Continuar a promover, aprofundar e alargar o estudo na área dos riscos psicossociais no trabalho** (*stress* laboral; *burnout*/exaustão; depressão; fadiga crónica; violência e assédio, etc.), visando o desenvolvimento de novas linhas de acção no combate às desigualdades e discriminação;
- **Conhecer e divulgar os efeitos da introdução crescente de novas tecnologias e da digitalização e das novas formas de trabalho na saúde humana** e, em particular, na saúde e segurança das mulheres e homens trabalhadores;
- **Estudar, informar e denunciar os efeitos da precariedade laboral para a Segurança e Saúde no Trabalho**, integrando no processo as novas formas de descaracterização dos vínculos laborais, nomeadamente, o trabalho em/ou através das plataformas digitais, que estão a agravar riscos existentes e a originar novos tipos de riscos;

- **Avaliar em que sectores de actividade surgem mais doenças profissionais**, que tipos de doenças profissionais e que novas doenças estão a emergir em consequência dos novos riscos ligados a fenómenos como a digitalização;
- **Proibir o despedimento de trabalhador/a vítima de acidente de trabalho ou diagnosticado/a com doença profissional**, presumindo-se sem justa causa o despedimento efectuado nos 5 anos seguintes à ocorrência do acidente ou diagnóstico/reconhecimento da doença profissional;
- **Rever o regime de reabilitação e reintegração profissional na sequência de acidente de trabalho ou doença profissional**, de modo a torná-lo operacional na prática e incrementando a responsabilidade das entidades patronais;
- **Defender o urgente desenvolvimento de um Plano Nacional de Acção**, integrando o Departamento de Protecção contra os Riscos Profissionais (DPRP), a Direcção Geral da Saúde (DGS) e a Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), que inclua medidas efectivas de combate aos riscos profissionais e os contributos das organizações sindicais, designadamente: a diminuição dos tempos de exposição, a redução das cadências de trabalho, a institucionalização de pausas regulares no período de trabalho e a redução do horário sem perda de salário;
- **Prevenir as doenças profissionais e salvaguardar a saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras**, justificando-se a existência de uma lista de profissões desgastantes, como existe noutros países, com a inclusão de medidas específicas de protecção, incluindo a antecipação da idade legal de reforma, sem penalização do valor da pensão;
- **Reivindicar a alteração da actual legislação**, de forma a acautelar sempre a manutenção do emprego de trabalhadores que são vítimas de doença profissional ou acidente de trabalho e intervir para que as empresas assumam a responsabilidade efectiva pela sua recolocação;
- **Exigir a melhoria do regime de reparação e a actualização da Lista das Doenças Profissionais**, de forma a considerar as doenças do foro psicossocial, comprovadamente resultantes do trabalho, bem como a aplicação ao processo de reconhecimento da doença profissional do regime previsto no Código do Processo do Trabalho para a reparação dos acidentes de trabalho – dando assim lugar, em sede judicial, a uma fase conciliatória entre o participante da doença e a Segurança Social;
- **Defender que devem ser potenciadas e articuladas vertentes essenciais**, como sejam: a aplicação do Plano Nacional de Acção; a fiscalização das normas de segurança e saúde no trabalho; a notificação das doenças profissionais; a maior celeridade na certificação das doenças profissionais pelo DPRP; a acção contra o trabalho clandestino, a precariedade de emprego e a desregulação do trabalho;

- **Intensificar a reclamação de simplificação do processo eleitoral para os Representantes dos Trabalhadores na área de SST** e que estes tenham um crédito mínimo de 8 horas mensais, para exercer as funções para as quais foram eleitos;
- **Proceder ao levantamento da incidência das doenças profissionais em Portugal** e à publicação anual, através do Instituto Nacional de Estatística (INE), da incidência das doenças profissionais, desagregadas por sexo, idade, tipo de doença, sector de actividade e região;
- **Integrar nas propostas reivindicativas** matérias sobre a prevenção e combate às doenças profissionais, com a identificação dos factores de risco que as possam potenciar e agravar;
- **Editar novos materiais de informação e de 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.

5.4. A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO E VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES

O combate às discriminações, nos locais de trabalho e na sociedade, é essencial na construção de uma sociedade mais justa, onde todas e todos se sintam acolhidos e integrados.

O capital e os governos têm promovido discriminações e exclusões sociais, nomeadamente dos homens e mulheres imigrantes, das pessoas com deficiência, mas também em função da orientação sexual, identidade e expressão de género, de doenças crónicas, da religião, nacionalidade e da origem racial ou étnica, procurando criar divisões entre os trabalhadores.

A luta pela igualdade e contra todas as formas de discriminação é inseparável do projecto de sociedade inscrito na Constituição da República Portuguesa, pelo qual lutamos, no qual o direito ao trabalho e ao trabalho com direitos constitui uma condição basilar para a efectivação da igualdade de direitos e uma base essencial para a autonomia e independência económica das mulheres.

Por isso, assumimos o compromisso de:

- **Dar visibilidade, denunciar e lutar contra todo o tipo de discriminações**, designadamente através de Posições Públicas e de Acções de Sensibilização-Formação, que permitam aos quadros sindicais a aquisição de competências potenciadoras de uma intervenção sindical mais qualificada e eficaz nesta área de intervenção;
- **Intervir e lutar pela eliminação da discriminação directa e indirecta, transversal e horizontal**, bem como pela eliminação de este-

reótipos ainda prevalentes entre homens e mulheres e, em especial, pela erradicação das múltiplas discriminações sobre as mulheres, nomeadamente em relação às mulheres com deficiência, com vínculos precários, pertencentes a minorias, imigrantes, etc.

A 9.ª Conferência Nacional da CIMH – 5 Junho 2025



INTRODUÇÃO

As condições de vida das mulheres trabalhadoras têm-se agravado negativamente com o custo de vida a aumentar, o acesso à habitação cada vez mais dificultado e os serviços públicos a desagradarem-se por opção e acção deliberada de sucessivos governos.

No plano laboral os salários são baixos, a precariedade é elevada, os horários são longos e desregulados, aumentam as discriminações e a dificuldade em conciliar a vida pessoal e familiar com o trabalho, a protecção no desemprego é insuficiente e a pobreza está instalada.

O que sai do bolso das trabalhadoras e dos trabalhadores vai directamente para as grandes empresas e grupos económicos, que vêem os seus lucros engordar a cada ano que passa.

Os lucros líquidos dos grandes grupos económicos e financeiros atingem os 32 milhões de euros por dia.

1. EMPREGO E PRECARIIDADE

No 1º trimestre de 2025 havia 2 milhões e 548 mil mulheres empregadas no nosso país, 2 milhões e 244 mil das quais a trabalhar por conta de outrem (88% do total), segundo o Inquérito ao Emprego, do INE.

As mulheres constituem cerca de metade da população activa e do emprego total (são 49% do total em ambos os casos) mas no emprego assalariado são mais de metade (51%).

O peso das actividades de serviços tem vindo a reforçar-se entre as mulheres empregadas (83% do total), em detrimento da indústria, construção, energia e água (15,3% no total e 13,3% nas indústrias transformadoras) e da agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca (onde apenas trabalha 1% das mulheres empregadas no nosso país).

O nível de concentração do emprego nos serviços é superior entre as mulheres quando comparado com os trabalhadores do sexo masculino (sendo de 62% entre estes) e menor na indústria, construção, energia e água (que absorve 34% do emprego dos homens trabalhadores face aos 15,3% entre as mulheres).

Também a agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca absorvem mais homens (3%) do que mulheres.

Nos serviços têm maior peso a saúde e apoio social (16,8%), o comércio (13,4%) e a educação (12,8%), que em conjunto absorvem 43% do emprego das mulheres.

Mulheres empregadas por actividade económica

	Milhares	%
Total	2548,1	100,0
Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	36,1	1,4
Indústrias extrativas	x	-
Indústrias transformadoras	339	13,3
Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	6,1 §	0,2
Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	14,1	0,6
Construção	32,4	1,3
Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	342,3	13,4
Transportes e armazenagem	52,1	2,0
Alojamento, restauração e similares	182,5	7,2
Atividades de informação e de comunicação	67,7	2,7
Atividades financeiras e de seguros	49,4	1,9
Atividades imobiliárias	31,6	1,2
Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	156,9	6,2
Atividades administrativas e dos serviços de apoio	97,5	3,8
Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	152,5	6,0
Educação	325	12,8
Atividades de saúde humana e apoio social	428,1	16,8
Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	38,5	1,5
Outras atividades de serviços	96,1	3,8
Atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e atividades de produção das famílias para uso próprio	98,4	3,9

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego – 1.º trimestre de 2025. x: Dado não disponível. §: Dado com erros de amostragem

Mais de 40% das mulheres empregadas completaram o ensino superior (41%), 32% o ensino secundário ou pós secundário mas 27% continuam a deter no máximo o 9º ano de escolaridade.

Ainda assim, os seus níveis de habilitação são superiores aos dos homens empregados, já que apenas 28% deles completaram o ensino superior e 37% no máximo o 9º ano de escolaridade

A melhoria das habilitações não se reflectiu devidamente na elevação dos salários, continuando muitas trabalhadoras a desempenhar tarefas pouco qualificadas devido ao perfil produtivo da economia, assente em trabalho precário e mal pago. Tão pouco se reflectiu na diminuição das discriminações baseadas no sexo, como se verá adiante.

O emprego tem vindo a aumentar mas esse crescimento continua a dever-se fundamentalmente aos vínculos precários, com três em cada quatro trabalhadores a encontrar emprego através de contratos não permanentes,

o que desrespeita o princípio da segurança do emprego consagrado constitucionalmente e o princípio de que a um posto de trabalho permanente tem de corresponder um contrato de trabalho permanente.

O nível de precariedade é tal forma elevado no nosso país, que Portugal é o segundo país da União Europeia em que mais se recorre a vínculos precários.

Cerca de 590 mil mulheres trabalhadoras têm vínculos precários, ou seja, 26,8% do total das assalariadas no nosso país.

A precariedade é mais elevada no sector privado (28,8%), mas na Administração Pública estima-se que 53 mil trabalhadoras tenham contratos a prazo (num total de 11,4% das trabalhadoras do sector), acrescentando mais uns milhares de trabalhadoras com contratos à tarefa ou avença⁵.

Precariedade do emprego entre as mulheres

	2023
Contratos a termo no sector privado e SEE, milhares (QP, MTSSS)	465,0
Peso dos contratos a termo no sector privado e SEE, % (QP, MTSSS)	28,8
Contratos a termo na Administração Pública, milhares (SIOE, DGAEP)	53,0
Peso dos contratos a termo na Administração Pública, % (SIOE, DGAEP)	11,4
Falsas prestações de serviços e outros no total dos sectores, milhares (IE, INE)	71,1
Total de contratos não permanentes, milhares	589,1
Trabalhadoras por conta de outrem, milhares (IE, INE)	2197,8
Precariedade do emprego (% das mulheres trabalhadoras por conta de outrem)	26,8

Nota: estimativa dos contratos a termo na Administração Pública com base no peso das mulheres no sector.

O flagelo da precariedade agrava-se entre as trabalhadoras mais jovens, nomeadamente entre as que têm menos de 25 anos, e entre as trabalhadoras estrangeiras, sendo de 51% a incidência da precariedade entre as primeiras e de 35% entre as segundas⁶.

Os trabalhadores com vínculos precários ganham, em regra, menos 20% do que os trabalhadores permanentes, vão mais facilmente para o desemprego (mais de 40% do desemprego deve-se ao fim de contratos precários), têm menos acesso a prestações de desemprego dada a insuficiência ou ir-

⁵ Não dispomos de dados por sexo.

⁶ Para a estimativa da precariedade entre as trabalhadoras jovens e as trabalhadoras estrangeiras a fonte é o Inquérito ao Emprego do INE.

regularidade dos seus descontos (mais de metade destes trabalhadores têm contratos inferiores a 1 ano), estando também mais sujeitos à pobreza (10,4% face 6,2% entre os trabalhadores permanentes, mesmo após transferências sociais).

A pandemia da Covid 19 terminou mas um número substancial de trabalhadoras e trabalhadores continua em teletrabalho, ainda que não permanentemente, estando a proporção no emprego total a crescer neste momento. No 1º trimestre de 2025 havia 550 mil mulheres em teletrabalho (21,6% das mulheres empregadas), 37% das quais alguns dias por semana em várias modalidades, 26% fora do horário de trabalho, 24% das quais sempre e 13% pontualmente.

2. SALÁRIOS E DESIGUALDADES SALARIAIS

A maioria dos trabalhadores no nosso país tem um salário baixo. Mais de 57% recebe no máximo um salário base bruto⁷ de 1.000 euros por mês.

Entre as mulheres trabalhadoras a percentagem sobe para 60,1% – devido às discriminações directas e indirectas de que são alvo –, correspondendo a 1 milhão e 190 mil mulheres.

De entre estas, 351 milhares ganham apenas o salário mínimo nacional, ou seja, 18% do total de mulheres⁸.

Remuneração base mensal do trabalho dependente – Fevereiro de 2025

Euros	Mulheres (nº)	Homens (nº)	Total (nº)	% mulheres acumulado	% homens acumulado	% total acumulado
<= 600	50 422	59 988	110 410	2,5	2,6	2,6
601 a 800	45 239	35 550	80 789	4,8	4,1	4,4
801 a 1000	1 094 382	1 198 959	2 293 341	60,1	55,2	57,4
1001 a 1500	416 309	558 187	974 496	81,1	79,0	80,0
1501 a 2000	187 307	212 430	399 737	90,6	88,1	89,2
2001 a 3000	121 422	158 935	280 357	96,7	94,8	95,7
3001 a 4000	38 196	61 380	99 576	98,6	97,4	98,0
4001 ou mais	27 024	59 815	86 839	100,0	100,0	100,0
Total	1 980 301	2 345 244	4 325 545			

Fonte: MTSSS, Instituto da Segurança Social (com base das Declarações de Remunerações à Segurança Social)

⁷ Antes de efectuados os descontos para o IRS e Segurança Social.

⁸ De acordo com dados disponibilizados pelo Instituto da Segurança Social referentes a Dezembro de 2024. O total de trabalhadoras é diferente do apresentado anteriormente porque não inclui toda a Administração Pública e porque a fonte é diferente da utilizada no ponto anterior.

Outras fontes confirmam o baixo nível salarial médio praticado em Portugal, que afecta em particular as mulheres trabalhadoras.

De acordo com dados do Eurostat referentes a 2023, os salários em Portugal representam apenas 60,5% da média da União Europeia e 54,8% da média dos países da Zona Euro.

Segundo o INE as mulheres trabalhadoras auferem em média rendimentos salariais líquidos⁹ de apenas 1.095 euros por mês, mas as trabalhadoras em situação de precariedade laboral têm salários ainda mais baixos, recebendo, em média, menos 19,5% que as trabalhadoras com vínculo permanente no caso dos contratos com termo e menos 27,9% no caso do falso trabalho independente (que no quadro aparece com a designação “Outro tipo”).

Rendimento salarial médio mensal líquido dos trabalhadores por conta de outrem segundo o tipo de contrato de trabalho, por sexo

Sexo	1T-2025							
	Total	Sem termo	Com termo	Outro tipo	Não permanentes	Com termo	Outro tipo	Não permanentes
	Euros				% face ao contrato sem termo			
HM	1203	1242	988	895	969	79,5	72,1	78,0
H	1320	1363	1052	995	1041	77,2	73,0	76,4
M	1095	1128	933	819	908	82,7	72,6	80,5

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego - 1.º trimestre de 2025

Esta fonte indica que os rendimentos salariais líquidos das mulheres são inferiores, em média, em 17% aos recebidos pelos homens trabalhadores, o que no 1º trimestre de 2025 correspondia a um diferencial de 225 euros.

Este diferencial agrava-se entre as qualificações mais elevadas.

Tomando apenas os valores dos salários base reportados nos Quadros de Pessoal de 2023¹⁰, verifica-se que existe uma diferença de cerca de 13% no salário base bruto em desfavor das mulheres – tendo melhorado ligeiramente em relação ao ano anterior –, o que em valores absolutos corresponde a menos 164 euros.

⁹ Rendimentos salariais após descontos para o IRS e Segurança Social.

¹⁰ Os dados anteriores incluem todos os rendimentos salariais para além do salário base.

3. HORÁRIOS DE TRABALHO E CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL E A VIDA FAMILIAR E PESSOAL

Portugal permanece com um dos países da União Europeia onde se trabalha habitualmente mais horas por semana a tempo completo: em média 41 horas semanais para os assalariados do conjunto dos sectores de actividade. Nos serviços a média é de 40 horas, na indústria, construção, energia e água é uma média de 41 horas e na agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca o tempo de trabalho habitual chega às 42 horas semanais¹¹.

Entre as mulheres trabalhadoras a duração habitual do trabalho é apenas ligeiramente inferior (40 horas, em média, na indústria, construção, energia e água e nos serviços, sendo de 41 horas na agricultura, produção animal, floresta e pesca), uma vez que é sobre elas que recai a maioria das tarefas domésticas e cuidados familiares.

Média de horas semanais habitualmente trabalhadas pelos trabalhadores por conta de outrem

2024	Total	Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	Indústria, construção, energia e água	Serviços
Total	39	40	41	39
Tempo completo	41	42	41	40
Tempo parcial	19	16	20	19
Homens	41	41	41	40
Tempo completo	41	43	41	41
Tempo parcial	20	17	21	20
Mulheres	38	38	40	37
Tempo completo	40	41	40	40
Tempo parcial	19	16	19	19

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego – 2024

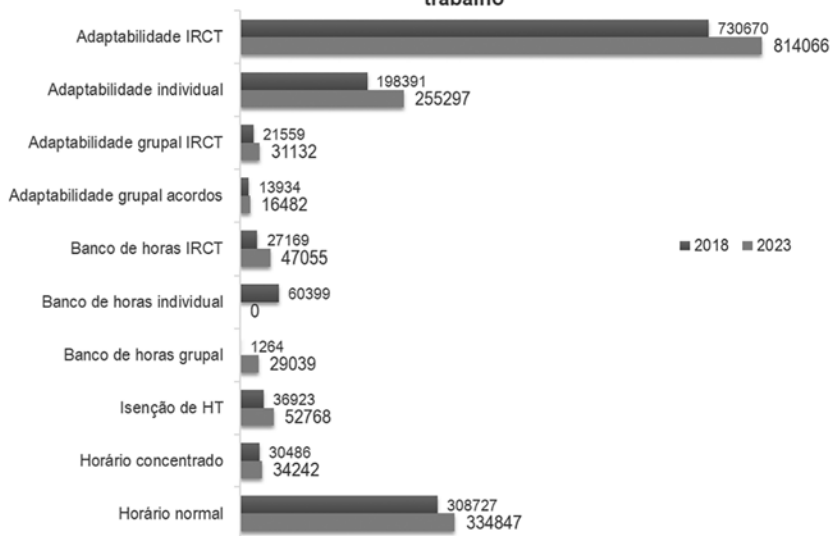
Ainda que a maioria (57%) das trabalhadoras por conta de outrem trabalhe entre 36 e 40 horas, há um número significativo de trabalhadoras (279 mil em 2024) que trabalham habitualmente 41 ou mais horas, correspondendo a 13% do total. Mas entre as trabalhadoras que fazem parte do grupo profissional das especialistas das actividades intelectuais e científicas a percentagem que trabalha 41 ou mais horas chega aos 20%, abrangendo 119 mil trabalhadoras.

¹¹ Fonte: Eurostat, Labour Force Survey e INE, Inquérito ao Emprego.

Além de longos, os horários de trabalho praticados em Portugal são altamente desregulados, tendo vindo a aumentar o número de trabalhadoras e trabalhadores submetidos à desorganização das suas vidas.

Cerca de 1 milhão e 300 mil mulheres trabalhadoras por conta de outrem do sector privado e do sector empresarial do Estado estão sujeitas à desregulação dos seus horários de trabalho através de vários regimes de adaptabilidade (69%), bancos de horas (5%), isenção de horário (3%) e horários concentrados (2%). **Apenas 335 mil trabalhadoras (21% do total) têm um horário regular, tendo a percentagem descido face aos 22% de 2018.**

Número de trabalhadoras por modalidade de organização do tempo de trabalho



Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal. Horário normal: cumprimento de um horário de trabalho sem recurso a regimes de flexibilidade

Numa outra perspectiva de análise sabe-se que **mais de 1 milhão e 900 mil trabalhadores por conta de outrem em Portugal trabalham por turnos, ao serão, à noite, ao sábado ou domingo ou numa combinação destes tipos de horários em 2023**¹².

Isto significa que 44,5% dos assalariados têm horários atípicos. Este número cresceu relativamente a 2021 quando havia menos de 1 milhão e 800 mil de trabalhadores nessa situação.

¹² Os dados Inquérito ao Emprego referentes aos tipos de horário de trabalho são bianuais. Os últimos disponíveis são referentes a 2023.

As mulheres representam 48% dos trabalhadores com estes tipos de horário, num total de 919,5 milhares.

Perto de 800 mil mulheres trabalham ao Sábado, 551 mil ao Domingo, cerca de 440 mil ao serão, cerca de 345 mil por turnos e perto de 176 mil à noite.

Muitas acumulam vários destes horários.

No seu conjunto, 41,7% das mulheres assalariadas tinham este tipo de horários em 2023, sendo entre elas que mais têm crescido nas últimas duas décadas.

Mas nos serviços a percentagem chega aos 46%, sendo este o sector que concentra a maioria das trabalhadoras nesta situação (cerca de 91%).

Na agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca, cerca de 40% das trabalhadoras têm estes horários e na indústria 20%.

Mulheres trabalhadoras por conta de outrem segundo o tipo de horário de trabalho

	2023							
	Total	Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	Indústria, construção, energia e água	Serviços	Total	Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	Indústria, construção, energia e água	Serviços
	Milhares de pessoas				%			
Total	2 203,2	32,8	352,0	1 818,4	100,0	100,0	100,0	100,0
Turnos	344,7	x	24,8	319,7	15,6	x	7,0	17,6
Serão	439,7	x	37,0	401,4	20,0	x	10,5	22,1
Noite	175,7	x	20,8	154,7	8,0	x	5,9	8,5
Sábado	799,2	12,7 §	45,7	740,7	36,3	1,6 §	13,0	40,7
Domingo	551,5	x	18,1	528,0	25,0	x	5,1	29,0
Alguns destes	919,5	13,0	71,6	834,9	41,7	39,6	20,3	45,9
Nenhum destes	1 283,7	19,8	280,4	983,5	58,3	60,4	79,7	54,1

Fonte: INE – Inquérito ao Emprego. A soma dos diferentes tipos de horário é superior ao total porque um mesmo trabalhador pode ter mais do que um dos horários considerados. §: Dado com fiabilidade reduzida. X: Dado não disponível.

As necessidades em conciliar a vida profissional e a vida familiar levam muitos trabalhadores, na sua maioria mulheres, a solicitar horários flexíveis ou a tempo parcial quando têm filhos menores de 12 anos, pedidos muitas vezes recusados pelas entidades patronais, o que os leva a recorrer à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

Em 2022 a CITE emitiu 943 pareceres, crescendo face a anos anteriores. 86% dos pareceres foram motivados pela intenção de recusa por parte das

entidades patronais em conceder o horário flexível a trabalhadores com filhos menores de 12 anos e 6% referentes à intenção de recusa de conceder horário a tempo parcial.

A maioria dizia respeito a mães trabalhadoras.

Em 74% dos casos a CITE foi favorável ao pedido dos trabalhadores para flexibilizar o horário de trabalho.

Pelo contrário, no caso do trabalho a tempo parcial a apreciação da CITE foi favorável aos trabalhadores em apenas 30% dos casos¹³.

4. NATALIDADE, FECUNDIDADE E GOZO DE LICENÇAS PARENTAIS

A natalidade e a fecundidade estão a diminuir no nosso país há várias décadas.

Além de factores sociológicos que explicam essa redução, como as alterações nas expectativas de vida das mulheres relativamente ao seu papel na sociedade, a maior participação no emprego, o prolongamento dos estudos, um maior controlo da fecundidade por via do planeamento familiar, a redução da maternidade precoce – que correspondem a ganhos civilizacionais –, há também condicionantes económicas e laborais, como o desemprego, a precariedade laboral, os baixos salários, os longos e desregulados horários de trabalho, a dificuldade no acesso à habitação, entre outras, que levam a que a fecundidade desejada não seja muitas vezes concretizada ou que seja adiada, o que tem reflexos na natalidade.

A natalidade acompanha a situação económica e as condições de vida do país, como se vê no gráfico seguinte.

Desde os anos 70 do século passado, com excepção dos dois anos que se seguiram à Revolução de Abril e na segunda metade dos anos 90, quase não houve crescimento da natalidade e, quando houve, não se retomaram os níveis anteriormente observados.

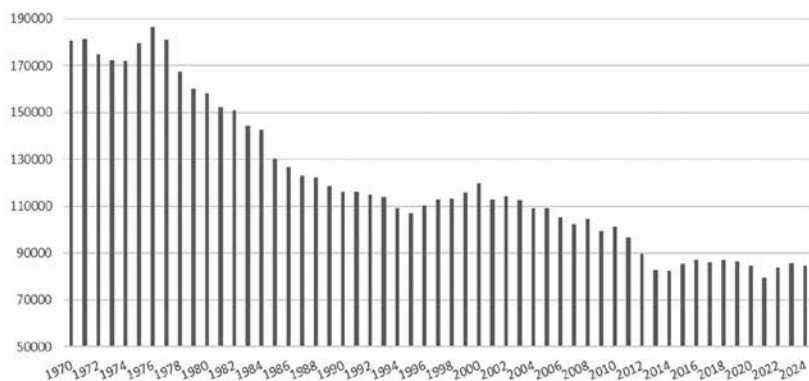
Em 2022 e 2023 houve alguma recuperação no número de nascimentos, mas em 2024 voltou a diminuir.

Neste último ano o número de nascimentos de mães residentes em Portugal foi de 84,6 mil crianças, menos 1,2% do que em 2023.

Um terço das crianças eram filhas de mães de nacionalidade estrangeira (mães que não nasceram em Portugal).

¹³ Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2022, CITE

Nados-vivos (N.º)



Fonte: INE, Nados-vivos

O Índice Sintético de Fecundidade foi de 1,44 filhos por mulher em 2023¹⁴, sendo de **30,2 anos a idade média das mulheres ao nascimento do primeiro filho**.

A fecundidade realizada (número de filhos efectivamente tidos) tem ficado sistematicamente abaixo da fecundidade desejada (número de filhos biológicos desejados ao longo da vida), mas se fosse concretizada asseguraria a substituição de gerações necessária para não haver decréscimo natural da população.

De facto, de acordo com o Inquérito à Fecundidade 2019¹⁵, do INE, o número médio de filhos desejados é de 2,15, número esse que é semelhante ao necessário para a substituição das gerações (2,1).

No que diz respeito às licenças parentais, verifica-se uma progressiva utilização pelos pais trabalhadores face ao número de crianças nascidas e das licenças gozadas pelas mães.

No entanto, ainda há margem de progressão como se pode ver no quadro seguinte, nomeadamente na partilha da licença de 120/150 dias.

Tem havido também um aumento da percentagem de mulheres trabalhadoras que receberam subsídio por gozo da licença de 120/150 dias face ao número de crianças nascidas.

No entanto, houve uma diminuição nos últimos dois anos relativamente aos quais temos dados, tendo atingido 94,5% em 2022.

¹⁴ Últimos dados.

¹⁵ Último ano em que se realizou este inquérito.

Evolução no uso das licenças de parentalidade (2009-2022)

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Crianças nascidas	99.491	101.381	96.856	89.841	82.787	82.367	85.500	87.126	86.154	87.020	86.557	84.296	79.582	83.915
Homens que receberam subsídio por licença parental obrigatória de uso exclusivo do pai (5 dias até abril de 2009, 10 dias desde maio de 2009, 15 dias desde setembro de 2015 e 20 dias desde janeiro de 2020).	53.278	58.069	61.578	56.289	51.547	50.283	55.445	58.638	56.704	60.275	62.917	60.777	56.320	61.650
(% no total de crianças nascidas)	53,60%	57,30%	63,60%	62,70%	62,30%	61,00%	64,80%	67,30%	65,80%	69,30%	72,70%	72,10%	70,80%	73,50%
(% no total de licenças das mulheres)	62,60%	67,30%	74,90%	73,70%	72,40%	73,90%	76,00%	75,90%	74,80%	77,20%	77,40%	73,70%	73,70%	77,80%
Homens que receberam subsídio por licença parental facultativa de uso exclusivo do pai (15 dias até abril de 2009, 10 dias desde maio de 2009 e 5 dias desde janeiro de 2020)	44.447	49.823	52.254	48.661	45.165	44.799	49.672	51.528	51.269	55.168	58.548	56.689	51.464	55.761
(% no total de crianças nascidas)	44,70%	49,10%	54,00%	54,20%	54,60%	54,40%	58,10%	59,10%	59,50%	63,40%	67,60%	67,20%	64,70%	66,40%
(% no total de licenças das mulheres)	52,20%	57,80%	63,50%	63,70%	63,50%	65,80%	68,10%	66,70%	67,60%	70,60%	72,00%	68,70%	67,30%	70,30%
Homens que partilharam a licença de 120/150 dias	8.593	19.711	20.525	20.430	20.128	20.623	23.542	26.329	28.466	31.168	34.036	36.923	36.350	38.233
(% no total de crianças nascidas)	8,60%	19,40%	21,20%	22,70%	24,30%	25,00%	27,50%	30,20%	33,00%	35,80%	39,30%	43,80%	45,70%	45,60%
(% no total de licenças das mulheres)	10,10%	22,90%	25,00%	26,70%	28,30%	30,30%	32,30%	34,10%	37,50%	39,90%	41,90%	44,80%	47,50%	48,20%
Mulheres que receberam subsídio por licença de 120/150 dias	85.085	86.242	82.226	76.409	71.175	68.056	72.991	77.228	75.845	78.091	81.308	82.506	76.463	79.291
(% no total de crianças nascidas)	85,50%	85,10%	84,90%	85,00%	86,00%	82,60%	85,40%	88,60%	88,00%	89,70%	93,90%	97,90%	96,10%	94,50%

Fonte: MTSSS, Instituto de Informática e INE, Estatísticas Demográficas; Cálculos GEP. Do Relatório sobre o progresso da igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional 2022, da CITE

5. DESEMPREGO

No primeiro trimestre de 2025, o número de mulheres consideradas oficialmente desempregadas nas estatísticas do Inquérito ao Emprego, do INE, era de 190,6 mil, **representando mais de metade dos desempregados (52%)**.

O seu número diminuiu em termos homólogos, embora tenha aumentado em relação ao trimestre anterior.

Mais de um terço das mulheres desempregadas (37%) estão nessa situação há um ano ou mais, sendo também a maioria dos desempregados de longa duração (52%).

O desemprego de longa duração cresceu face ao mesmo período do ano passado quer em termos absolutos, quer em termos relativos: embora tenha

crescido mais entre os homens, entre as mulheres subiu 5,6%, tendo o seu peso no total das mulheres desempregadas aumentado 4 pontos percentuais (no 1º trimestre de 2024 esse peso era de 33%).

A taxa de desemprego é de 7% entre as mulheres e é também superior à dos homens, já que estes registam uma taxa de 6,2%.

Mas o desemprego vai além do que é contabilizado utilizando a definição oficial de desemprego, demasiado redutora para captar todo fenómeno do desemprego e do subemprego no nosso país.

Além do número referido atrás, havia mais 87,7 mil trabalhadoras subempregadas a tempo parcial, 49,2 mil desempregadas desencorajadas e 19,8 mil inactivas não disponíveis, o que perfazia um total de cerca de 347,3 mil mulheres desempregadas ou subocupadas porque o sistema económico as rejeita ou subutiliza a sua força de trabalho.

A este número correspondia uma taxa de subutilização do trabalho de 12,4%, sendo também mais alta do que entre os homens (9,8%), com as mulheres a serem maioritárias em qualquer dos grupos referidos.

Subutilização do trabalho por componente e sexo

Portugal	Sexo	Valor trimestral			Variação homóloga	
		1T-2024	4T-2024	1T-2025	Homóloga	Trimestral
		Milhares de pessoas			%	
Subutilização do trabalho	HM	650,3	625,5	628,4	-3,4	0,5
	H	278,8	290,7	281,0	0,8	-3,3
	M	371,5	334,7	347,3	-6,5	3,8
População desempregada	HM	369,6	368,3	365,8	-1,0	-0,7
	H	168,9	180,2	175,2	3,8	-2,7
	M	200,7	188,2	190,6	-5,0	1,3
Subemprego de trabalhadores a tempo parcial	HM	144,9	145,2	136,1	-6,1	-6,3
	H	51,4	56,3	48,3	-6,0	-14,2
	M	93,5	88,8	87,7	-6,2	-1,2
Inativos à procura de emprego, mas não disponíveis para trabalhar	HM	29,6	21,7	30,9	4,7	42,2
	H	10,4 §	10,7	11,1	6,7	3,7
	M	19,1	11,0	19,8	3,6	79,6
Inativos disponíveis para trabalhar, mas que não procuram emprego	HM	106,2	90,2	95,6	-10,0	5,9
	H	48,1	43,5	46,4	-3,5	6,5
	M	58,2	46,7	49,2	-15,4	5,4
		%			p.p.	
Taxa de desemprego	HM	6,8	6,7	6,6	-0,2	-0,1
	H	6,2	6,5	6,2	-	-0,3
	M	7,5	6,9	7,0	-0,5	0,1
Taxa de subutilização do trabalho	HM	11,7	11,1	11,1	-0,6	-
	H	10,0	10,2	9,8	-0,2	-0,4
	M	13,4	12,0	12,4	-1,0	0,4

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego - 1.º trimestre de 2025

6. PROTECÇÃO SOCIAL

Salários baixos, irregularidade nas carreiras devido à precariedade e ao desemprego, bem como não declaração ou subdeclaração de rendimentos salariais, têm como consequência prestações sociais baixas – nomeadamente no que diz respeito à protecção no desemprego, na doença e nas pensões – não sendo suficientes para retirar muitas trabalhadoras da pobreza.

A cobertura das prestações de desemprego é muito baixa assim como o valor das prestações. **Apenas 45% do número rela de mulheres desempregadas tem acesso a protecção social no desemprego, sendo de 642 euros o valor médio das prestações no 1º trimestre no conjunto de homens e mulheres, ou seja, pouco mais que o limiar da pobreza.**

A CGTP-IN não dispõe de dados actualizados dos valores das prestações por sexo.

No entanto, dado o nível inferior de salários auferido pelas trabalhadoras, a média das suas prestações de desemprego não alcançará sequer o limiar de pobreza.

Nas pensões passa-se algo de semelhante.

Na Segurança Social, que abrange a maioria dos reformados e pensionistas do país, os valores médios das pensões são muito baixos, principalmente no caso das mulheres.

Em Dezembro de 2024 o valor médio das pensões de velhice era de cerca de 666 euros mensais no conjunto de todos os regimes, situando-se pouco acima do limiar de pobreza.

As pensões do regime geral são pouco mais elevadas (516 euros na média do conjunto dos regimes e 524 euros no regime geral) mas em qualquer dos casos são sempre mais baixas entre as mulheres (rondam os 62% do valor recebido pelos homens), devido aos seus salários serem também, em média, mais baixos e as carreiras contributivas mais curtas.

O valor médio das pensões de sobrevivência no conjunto de todos os regimes (cerca de 337 euros) é também muito baixo e inferior ao limiar da pobreza. Os valores destas pensões são, em média, mais elevados entre as mulheres, dado que têm como referência o valor da pensão do cônjuge falecido, que é normalmente mais elevado no caso dos homens.

O valor médio das pensões de invalidez no conjunto de todos os regimes é de apenas 527 euros, também inferior ao limiar de pobreza e também aqui as pensões são mais baixas para as mulheres (cerca de 88% do valor recebido pelos homens).

Valor médio mensal das pensões da segurança social, euros

	Dezembro de 2024			
	Mulheres	Homens	Total	% Mulheres/Homens
Pensões de velhice (total)	516,42	832,67	665,51	62,0
Regime geral	524,41	840,65	675,91	62,4
Pensões de sobrevivência (total)	358,26	244,99	336,80	146,2
Regime geral	363,72	248,57	342,13	146,3
Pensões de invalidez (total)	492,09	559,90	527,35	87,9
Regime geral	495,02	563,55	530,71	87,8

Fonte: Instituto de Informática/MTSSS

Além do valor médio das pensões ser, em média, muito baixo, a maioria dos pensionistas situa-se nos escalões mais baixos.

No final de 2024 perto de 1 milhão de pensionistas de velhice da segurança social (986,2 mil) recebiam menos de 500 euros de pensão por mês (51,2%), ou seja, valores inferiores ao limiar de pobreza (542 euros), dos quais mais de 703,5 mil eram mulheres (68,2%) e 282,7 mil eram homens (31,7%). Outros 25,8% recebiam entre 500 e 750 euros, correspondendo a perto de 497 mil pensionistas de velhice de ambos os sexos.

No total, quase 1 milhão e 500 mil pensionistas de velhice da segurança social recebem menos de 750 euros por mês, ou seja, cerca de 77% do total, sendo de cerca de 91% no caso das mulheres (perto de 936 milhares) e 61% no caso dos homens (547 milhares).

Pensionistas de velhice da segurança social por escalão de valor mensal da pensão. Dezembro de 2024

Euros	Mulheres	Homens	Total	% Mulheres	% Homens	% Total
< 250	27 949	32 668	60 617	2,7	3,7	3,1
250 a <500	675 603	250 014	925 617	65,5	28,0	48,1
500 a <750	232 441	264 553	496 994	22,6	29,6	25,8
750 a <1 250	62 560	207 133	269 693	6,1	23,2	14,0
1 250 a <2 000	20 910	81 879	102 789	2,0	9,2	5,3
2 000 a <2 500	5 160	21 747	26 907	0,5	2,4	1,4
2 500 a <3 000	2 574	12 298	14 872	0,2	1,4	0,8
3 000 ou mais	3 572	23 308	26 880	0,3	2,6	1,4
Total	1 030 769	893 600	1 924 369	100,0	100,0	100,0

Fonte: Instituto de Informática/MTSSS

Quanto à invalidez, em Dezembro de 2023, 91% dos pensionistas recebiam no máximo 720,65 euros (ou seja, 1,5 vezes o Indexante de Apoios Sociais), sendo 95% no caso das mulheres e 87% no caso dos homens¹⁶.

Em relação a outras prestações da Segurança Social, nomeadamente as dirigidas a pessoas em situação de pobreza e exclusão social, destaca-se o maior peso das mulheres a receber o Rendimento Social de Inserção (52,6% do total em Março de 2025), bem como de requerentes do Complemento Solidário para Idosos (66% do total).

Todas estas situações têm como consequência uma maior pobreza entre as mulheres, o que se tratará noutro ponto.

7. APOIO À INFÂNCIA

Existem inúmeras carências nos equipamentos sociais de apoio às famílias por falta de resposta pública, sendo a maior parte das respostas caras face aos salários auferidos pelos trabalhadores.

A taxa de cobertura das respostas sociais para a primeira infância (0-3 anos) passou de 35,1% em 2010 para 55,2% em 2023, acompanhando o aumento do número de lugares em creche. 82,4% dos concelhos do Continente (229 em 278) apresentavam, em 2023, uma taxa de cobertura acima dos 45%.

Rede de Serviços e Equipamentos Sociais

Principais indicadores	Ano										Tendência
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023		
Nº de respostas	2.673	2.674	2.631	2.570	2.554	2.561	2.549	2.555	2.587		
Nº de lugares	117.713	118.693	118.451	117.238	117.622	118.280	118.260	119.616	130.787		
Nº de utentes/frequência	94.498	97.018	99.202	100.227	101.103	98.196	101.191	105.660	114.202		
Indicador de pressão demográfica (criança/ lugar em creche)	2,0	2,0	2,0	2,0	2,1	2,1	2,0	2,0	1,8		
Taxa de cobertura (%)	51,1	50,3	49,1	48,4	48,4	48,8	(1) 50,3	(2) 51,0	55,2		
Taxa de utilização (%) (por referência ao nº de lugares)	80,6	82,0	84,0	85,6	86,1	83,1	85,6	88,3	87,3		
Taxa de utilização (%) (por referência à população 0-3anos)	41,1	41,2	41,2	41,4	41,6	40,6	43,1	45,1	48,1		

Fonte: GEP-MTSSS, Carta Social

¹⁶ Fonte: Relatório sobre a Sustentabilidade Financeira da Segurança Social, constante do Relatório da Proposta de Orçamento de Estado para 2025. Últimos dados disponibilizados. Não disponibilizaram maior desagregação.

Tal como em anos anteriores, os distritos de Lisboa (50,4%), Setúbal (47,5%) e Porto (42,5%) continuavam a ser os territórios com menor cobertura face à população residente daquela faixa etária. Pelo contrário, os distritos da Guarda (92,5%), Portalegre (86,4%) e Coimbra (75,6%) registavam as taxas de cobertura de repostas para a primeira infância mais elevadas.

Em 2022¹⁷ cerca de 87,2 % das creches encontrava-se em funcionamento entre 10 e 12 horas por dia, sendo que 42,2 % das crianças frequentavam as creches entre 6 e 8 horas e 45,6 % entre 8 e 10 horas diárias.

Em 2023 só 32% dos equipamentos sociais (incluem a infância e juventude, a deficiência, pessoas idosas e família e comunidade) eram geridos por entidades públicas. A maioria eram geridos por Instituições Particulares de Segurança Social (IPSS) ou equiparadas (52%) e 16% por entidades lucrativas (empresas).

A busca do lucro nesta vertente faz com que a maioria das entidades privadas dirijam o seu negócio para os locais onde a procura é maior e por isso perto de metade das entidades lucrativas situa-se na Área Metropolitana de Lisboa (46,6%).

O funcionamento das respostas sociais que compõem a rede de serviços e equipamentos sociais é, em grande medida, suportado pelos acordos de cooperação celebrados entre o Estado e as entidades que integram a rede solidária (IPSS e entidades equiparadas), a comparticipação do utente e/ou dos familiares e as receitas próprias das instituições.

De acordo com um estudo solicitado pela CNIS¹⁸, 51% das receitas das receitas das IPSS têm origem no financiamento público, sendo de 28% as contribuições/comparticipações dos utentes.

A despesa pública com acordos de cooperação registou um crescimento de aproximadamente 69%, no período 2010-2023, traduzindo a actualização anual dos valores da comparticipação pública por utente e o aumento do número de utentes abrangidos pelos acordos de cooperação.

Em 2023 a despesa pública referente a acordos de cooperação para funcionamento das respostas sociais cifrou-se em cerca de 2 milhões de euros, aumentando 9,5% face ao ano anterior. Esta despesa poderia ter sido efectuada em equipamentos geridos pelo Estado caso existisse oferta suficiente.

No sector privado lucrativo o financiamento ficará a cargo das famílias, mas não dispomos de dados sobre as despesas.

No nosso entender não faz sentido que o grosso da oferta deste tipo de equipamentos não seja de propriedade e gestão públicas, ficando as entidades do chamado sector social, como IPSS e outras, e as empre-

¹⁷ A Carta Social – Rede de Serviços e Equipamentos de 2023, não faz qualquer referência a estes dados.

¹⁸ Importância económica e social das IPSS em Portugal: Central de Balanços (2021)

sas com um papel meramente supletivo na oferta. Todavia, não é isso que acontece no nosso país fruto de políticas deliberadas de sucessivos governos que remetem o Estado para um papel menor, com resposta pública insuficiente nos equipamentos e valências mas forte apoio, por via legislativa e financeira, às IPSS e outras organizações similares.

Nas creches 62% dos lugares são comparticipados pelo Estado a entidades da chamada rede solidária ao abrigo de acordos de cooperação, correspondendo a cerca de 80 mil crianças.

A gratuidade das creches (que desde 2023 inclui, além da rede solidária, também a rede privada-lucrativa e da rede solidária sem acordo de cooperação e as creches da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa), abrangeu 90,6 mil crianças, número onde se incluem as cerca de 80 mil referidas atrás.

A oferta de creches propriedade de entidades não lucrativas era maioritária (76,2%) no território continental em 2023. Mas nos distritos de Setúbal (45,7%), Lisboa (38,7%) e Porto (33,7%) o peso relativo de creches de entidades privadas-lucrativas era superior a 30%. Nos distritos de Bragança, Guarda e Portalegre todas as creches existentes pertenciam à rede não lucrativa.

Segundo uma auditoria do Tribunal de Contas, em 2022 a despesa da Segurança Social com IPSS na área da creche ascendeu a 348,8 milhões de euros (cerca de 20% da despesa da segurança social com acordos de cooperação), mais 100,8 milhões (40,7%) do que em 2019, enquanto o número de crianças abrangidas aumentou apenas 2,9%, referindo os autores que “esta evolução resultou, fundamentalmente do aumento do valor da comparticipação financeira da Segurança Social pago às IPSS e da criação e alargamento da “Gratuidade” das creches, uma medida de apoio à natalidade que foi implementada a partir de 2020, de modo faseado”.

No que diz respeito à educação pré-escolar, em 2022/23 pouco mais de metade das crianças a frequentar essa resposta estavam matriculadas em estabelecimentos públicos e as restantes em estabelecimentos privados (incluindo entidades não lucrativas).

Mais de 60% dessas entidades estavam dependentes de apoios do Estado. As maiores carências na oferta pública verificam-se na Grande Lisboa¹⁹ e Península de Setúbal²⁰.

¹⁹ Constituída pelos municípios de Amadora, Cascais, Lisboa, Loures, Mafra, Odivelas, Oeiras, Sintra e Vila Franca de Xira.

²⁰ Constituída pelos municípios de Alcochete, Almada, Barreiro, Moita, Montijo, Palmela, Seixal, Sesimbra e Setúbal.

8. CUIDADORES/AS INFORMAIS

A falta ou insuficiência de respostas públicas acessíveis à generalidade dos cidadãos e o facto de os cuidados formais representarem geralmente encargos financeiros demasiado pesados para a maior parte das famílias explica, em grande parte, o elevado número de cuidadores informais no nosso país – cerca de 827 mil, em 2023²¹.

O reconhecimento desta realidade levou, em 2019, à criação do Estatuto do Cuidador Informal, aprovado pela Lei 100/2019, de 6 de Setembro.

Esta Lei define medidas de apoio ao cuidador informal, reconhece a sua condição e regula os seus direitos e deveres, bem como os da pessoa cuidada.

Cuidadores informais são todos aqueles que prestam cuidados a outra pessoa que se encontra incapacitada para praticar actos essenciais à vida diária, sem ser a troco de remuneração. São normalmente familiares ou outras pessoas com relações de proximidade ou vizinhança, sem qualquer preparação para o efeito, que prestam os cuidados necessários, frequentemente à custa de enormes esforços físicos, psicológicos e sociais, muitas vezes com sacrifício da vida pessoal e profissional, sem quaisquer apoios exteriores visíveis e sem alternativas formais que lhes sejam acessíveis.

A Lei estabelece duas categorias de cuidadores informais – o cuidador informal principal e o cuidador informal não principal.

O/A cuidador/a informal principal pode ser:

- um familiar (cônjuge ou unido de facto, pai, mãe, avô, avó, filho/a, neto/a, irmão/irmã, tio/a, sobrinho/a, sogro/a, nora, genro, cunhado/a) da pessoa cuidada, que acompanha e cuida desta de forma permanente, existindo entre ambas uma comprovada vivência de entreeajuda e partilha de recursos, podendo ter ou não o mesmo domicílio fiscal, e não auferindo qualquer remuneração de actividade profissional ou pelos cuidados que presta;
- ou
- alguém que, não sendo familiar da pessoa cuidada, acompanha e cuida desta de forma permanente, com ela vivendo em comunhão de mesa e habitação e com o mesmo domicílio fiscal, não auferindo qualquer remuneração de actividade profissional ou pelos cuidados que presta.

O cuidador informal não principal é quem acompanha e cuida da pessoa cuidada de forma regular, mas não permanente, podendo ou não auferir remuneração de actividade profissional ou pelos cuidados que presta.

²¹ Segundo um estudo realizado pelo Projecto “Saúde que Conta” da Escola Nacional de Saúde Pública da Universidade Nova de Lisboa – “Literacia e Qualidade de Vida dos Cuidadores Informais”

A pessoa cuidada, por seu lado, tem que necessitar de cuidados permanentes por se encontrar em situação de dependência e ser beneficiária do complemento por dependência do 2º grau ou do subsídio por assistência de terceira pessoa. Pode também considerar-se pessoa cuidada quem, transitoriamente, se encontre acamado ou a necessitar de cuidados permanentes, por se encontrar em situação de dependência.

Os principais direitos atribuídos aos cuidadores informais nos termos do Estatuto são:

- Ser reconhecido como fundamental para o bem-estar da pessoa cuidada
- Receber formação para desenvolvimento das suas competências relativas à prestação de cuidados de saúde
- Aceder a informação sobre a evolução da doença e todos os apoios a que tem direito
- Aceder a informação relativa a boas práticas, capacitação e aconselhamento a cuidadores informais
- Usufruir de acompanhamento psicológico
- Gozar de períodos de descanso (férias do cuidador)
- Beneficiar do subsídio de apoio ao cuidador informal (apenas para o cuidador principal)
- Conciliar a prestação de cuidados com a actividade profissional (no caso do cuidador não principal).

O estatuto de cuidador informal depende de reconhecimento. Este reconhecimento é da competência do Instituto da Segurança Social e deve ser requerido pelo próprio junto dos serviços da Segurança Social ou através do portal da Segurança Social Directa.

O/a cuidador/a informal não principal com estatuto reconhecido que exerça actividade laboral (trabalhador cuidador) goza de um conjunto de direitos, nomeadamente:

- **Licença do cuidador** – o trabalhador cuidador tem direito a uma licença anual de 5 dias úteis, que devem ser gozados consecutivamente; esta licença é considerada para todos os efeitos como prestação efectiva de trabalho, excepto no que toca à retribuição, ou seja não é paga.
- **Trabalho a tempo parcial** – o trabalhador cuidador tem direito a trabalhar a tempo parcial, de modo consecutivo ou interpolado, pelo período máximo de 4 anos.
- **Horário flexível** – o trabalhador cuidador tem direito a trabalhar em horário flexível. (isto é, com um horário em que pode escolher, dentro

de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho), de forma seguida ou interpolada, enquanto se verificar a necessidade de assistência.

- **Dispensa de prestação de trabalho suplementar** – o trabalhador-cuidador está dispensado de prestar trabalho suplementar enquanto durar a necessidade de assistência.
- **Protecção no despedimento** – o despedimento do trabalhador cuidador presume-se sempre sem justa causa e exige parecer prévio da CITE.
- **Direito ao regime de teletrabalho** – o trabalhador cuidador tem direito a exercer actividade em regime de teletrabalho, pelo período máximo de 4 anos seguidos ou interpolados, quando este seja compatível com a actividade desempenhada e o empregador disponha de meios e recursos para o efeito.
- **Faltas para assistência** – o trabalhador cuidador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano em caso de doença ou acidente da pessoa cuidada.

De acordo com dados da segurança social, em Março deste ano, havia em Portugal perto de 15,8 mil cuidados informais com estatuto reconhecido, dos quais 9,6 mil (61%) cuidadores informais principais e cerca de 6,2 mil (39%) cuidadores informais não principais.

A maior parte dos cuidadores (84%) são mulheres, com uma idade média de 59 anos.

No mês de Março, foram processados 5,7 mil subsídios de apoio ao cuidador informal, com um valor médio de 415 euros.

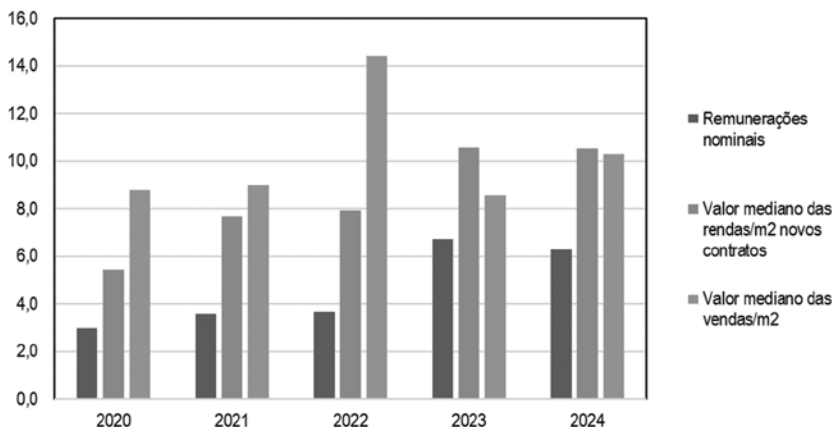
9. HABITAÇÃO

O problema estrutural da habitação está a agravar-se, acentuando-se cada vez mais a divergência entre os preços da habitação e os rendimentos médios das trabalhadoras e trabalhadores.

O gráfico seguinte ilustra o desfasamento entre o crescimento anual dos salários e dos valores das rendas e das vendas nos últimos anos para alojamentos familiares. Em todos os anos do período considerado os salários médios cresceram sempre abaixo quer do valor mediano das rendas dos novos contratos de arrendamento por m², quer do valor mediano das vendas por m².

Em termos acumulados as rendas dos novos contratos de arrendamento aumentaram 50% entre 2019 e 2024 e o valor das vendas aumentou 62% face a um aumento nominal dos salários de apenas 25% no mesmo período e de 7,5% em termos reais.

Varição anual (%)



Fonte: INE - Remuneração bruta mensal média por trabalhador, Estatísticas de Rendas da Habitação ao nível local, Estatísticas de preços da habitação ao nível local e Taxas de juro implícitas no crédito à habitação.

Os sucessivos governos não tomaram medidas adequadas à resolução dos problemas estruturais da habitação em Portugal nem deram resposta imediata à crise habitacional que está a afectar muitas trabalhadoras e trabalhadores e as suas famílias.

A resolução da questão da habitação continua completamente entregue ao mercado de arrendamento privado, que se apresenta completamente desregulado e desequilibrado em prejuízo dos inquilinos, e aos próprios cidadãos, muitos dos quais trabalhadores e trabalhadoras, continuando a incentivar a compra de habitação própria através de medidas fiscais e ignorando a falta de capacidade financeira das famílias e o valor elevado e oscilante das taxas de juro.

O apoio às famílias afectadas pela crise habitacional é feito exclusivamente através de subsídios sociais, o que constitui uma solução temporária e não para futuro.

Tem-se falado muito em construção e reabilitação de habitação pública a preços acessíveis, mas na prática vemos poucas soluções, representando o parque habitacional público apenas 2% do total.

10. POBREZA

Mais de 1 milhão e 700 mil pessoas estão em situação de pobreza monetária no nosso país, o que corresponde a uma taxa de risco de pobreza de 16,6% após transferências sociais, mas sem o sistema público de segurança social – mesmo com as suas lacunas e insuficiências ao nível da cobertura

e das prestações – o número de pobres em Portugal subiria para perto de 4 milhões e 300 mil pessoas (40,3% do total)²².

As mulheres têm um risco de pobreza superior aos homens (17,6% face a 15,4%), o que corresponde a cerca de 980 mil mulheres, em virtude dos seus salários serem em geral muito baixos, assim como todas as prestações que deles dependem.

Mas sem o sistema público de segurança social a percentagem de mulheres pobres aumentaria para 42,5%, num total de 2 milhões e 361 mil mulheres.

O risco de pobreza mesmo após transferências sociais (que na sua maioria provêm da segurança social) era particularmente elevado entre as trabalhadoras desempregadas, atingindo 42,7% em 2023, devido à fraca cobertura e baixo valor das prestações de desemprego, tendo aumentando em relação a anos anteriores.

Mas sem as transferências sociais seria de 64,1%.

As mulheres reformadas tinham um risco de pobreza de 21,2%, indicador que atingiu o valor mais elevado desde 2007, e as trabalhadoras de 8,3%, num total de 206 mil mulheres, demonstrando que há trabalhadoras que empobrecem a trabalhar devido aos salários muito baixos que auferem.

Sem as transferências sociais o risco de pobreza alcançaria os 87,7% entre as mulheres reformadas e 17,6% entre as mulheres trabalhadoras.

Taxa de risco de pobreza (%) segundo a condição perante o trabalho e sexo, Portugal, 2023

	Após transferências sociais	Antes de qualquer transferencial social
Total	16,6	40,3
Homens	15,4	38,0
Mulheres	17,6	42,5
Empregado (18 e + anos)	9,2	17,4
Homens	10,0	17,2
Mulheres	8,3	17,6
Desempregado (18 e + anos)	44,3	66,7
Homens	46,1	69,2
Mulheres	42,7	64,1
Reformado (18 e + anos)	19,6	86,7
Homens	17,7	85,6
Mulheres	21,2	87,7
Outros inativos (18 e + anos)	30,4	54,4
Homens	24,7	44,3
Mulheres	33,3	59,3

Fonte: Instituto de Informática/MTSSS

²² Fonte: INE, EU-SILC: Inquérito às Condições de Vida e Rendimento, 2018-2024

Conjugando o risco de pobreza com outros dois indicadores (privação material severa e intensidade laboral per capita muito reduzida), **verifica-se que, em 2024, eram cerca de 2 milhões e 100 mil as pessoas residentes em Portugal que se encontravam em situação de pobreza ou exclusão social mesmo após transferências sociais.**

9.ª Conferência Nacional da CIMH – 5 Junho 2025



O PLANO DE ACÇÃO DA CIMH PARA O MANDATO 2025/2029

insere-se nas linhas de trabalho estratégicas do Programa de Acção aprovado no XV Congresso da CGTP-IN de 23 e 24 Fevereiro de 2024, alicerça-se no conhecimento da evolução da situação da mulher trabalhadora, incorpora a valiosa experiência da luta dos trabalhadores, o contributo do debate e do trabalho colectivo desenvolvido e aponta prioridades de trabalho para o novo mandato.

De entre todas elas, propõem-se as seguintes
27 LINHAS PRIORITÁRIAS DE INTERVENÇÃO:

- 1) **Defesa do direito ao trabalho e ao trabalho com direitos**, base essencial para a independência económica das mulheres e condição necessária para o cumprimento dos seus direitos, indissociáveis e convergentes com a luta mais geral pelos direitos, liberdades e garantias de todos os trabalhadores e pela construção de uma sociedade mais justa, desenvolvida e de progresso social como consagrado na Constituição;
- 2) **Exigência de cumprimento das garantias constitucionais de igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres** em todos os patamares da vida em sociedade e, em particular, no acesso ao emprego e no desenvolvimento da relação laboral;
- 3) **Identificação de novos locais de trabalho prioritários, em especial onde não existem ainda sindicalizados/as**, em cada sector e região, tendo em conta os de maior peso de mão-de-obra feminina e os problemas identificados, avançando objectivos reivindicativos e metas de sindicalização de mulheres, de eleição de delegadas sindicais e de Representantes dos Trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho (SST);
- 4) **Aumento geral dos salários e do salário mínimo nacional** (para 1.000€), não só na vertente da valorização do trabalho, mas também na vertente do combate à discriminação salarial entre mulheres e homens, como imperativo da mais elementar justiça salarial, bem como a efectivação das 35 horas de trabalho semanal, sem perda de retribuição, como uma das melhores medidas para a conciliação do trabalho com a vida familiar e pessoal;
- 5) **Igualdade de direitos das mulheres na família**, com respeito pela diversidade de opções e dos vários tipos de famílias, em especial, as famílias monoparentais, constituídas maioritariamente por mulheres, lutando pelo aumento dos salários e contra a desregulação dos horários de trabalho;
- 6) **Alargamento do regime de protecção no despedimento** a outras situações de cessação do contrato de trabalho, nomeadamente a caducidade ou não renovação de contratos a termo;

- 7) **Aumento da duração da licença do/a cuidador/a** para, pelo menos, 15 dias por ano e **dispensa de prestação de horários com adaptabilidade**, trabalho nocturno e trabalho por turnos para o/a trabalhador/a cuidador/a;
- 8) **Alteração do regime jurídico do contrato de trabalho de serviço doméstico**, integrando este regime no Código do Trabalho, como modalidade específica de contrato de trabalho, de forma a conferir mais direitos e maior protecção laboral aos/às trabalhadores/as do serviço doméstico;
- 9) **Eliminação das discriminações directas e indirectas**, transversais e horizontais, bem como pela eliminação de estereótipos ainda prevalentes entre homens e mulheres;
- 10) **Combate a todas as discriminações salariais e remuneratórias**, incluindo as que afectam particularmente as mulheres, que enfrentam discriminações acrescidas, como as mulheres com deficiência, com vínculos precários, pertencentes a minorias, imigrantes, com baixas qualificações, etc.;
- 11) **Aumento da capacitação do Movimento Sindical Unitário (MSU), através de Acções de Sensibilização-Formação Sindical** dirigidas a activistas sindicais com responsabilidades directas na negociação e na contratação colectiva, com **metodologias de avaliação do valor do trabalho**, munindo os quadros sindicais de competências acrescidas neste domínio;
- 12) **Envio integral aos Sindicatos, por parte das entidades patronais, dos Relatórios Únicos e Mapas de Quadros de Pessoal**, particularmente tendo em conta a transposição, até Junho de 2026, da Directiva UE 2023/970, sobre Transparência Salarial, que abre novos espaços de intervenção sindical nesta área, sendo indispensável o acesso à informação.
- 13) **Alargamento da rede de equipamentos sociais de apoio, pública e de qualidade**, para apoio aos trabalhadores e trabalhadoras e suas famílias;
- 14) **Dispensa, sem constrangimentos, da prestação de trabalho nocturno ou por turnos, e alargamento da dispensa de horários com adaptabilidade e trabalho suplementar a trabalhador/a com filho/a até aos 16 anos** (se ambos os progenitores trabalharem num

daqueles tipos de horário, pelo menos um deve ser dispensado de o praticar);

- 15) **Subsídio de parentalidade inicial correspondente a 100%** da retribuição de referência em todas as situações, independentemente da forma de partilha da licença de parentalidade entre os progenitores;
- 16) **Reposição da universalidade do abono de família**, incluindo o abono pré-natal;
- 17) **Alargamento da rede pública de educação pré-escolar e criação de uma rede pública de creches** de frequência gratuita;
- 18) **Criação de outros tipos de licenças remuneradas** (de valor suficiente, para que todos os trabalhadores possam aceder) **destinadas a permitir às mães e pais acompanharem os/as filhos/as (independentemente da idade e do estado de saúde)**;
- 19) **Consideração como tempo efectivo de trabalho das ausências motivadas pelo exercício dos direitos de maternidade e de paternidade, nos critérios de aferição do absentismo** em sistemas de avaliação do desempenho no sector privado, no sector público empresarial ou na Administração Pública;
- 20) **Reforço significativo dos direitos sexuais e reprodutivos das mulheres no âmbito do Serviço Nacional de Saúde**, designadamente, através de um acompanhamento próximo no planeamento familiar e a efectiva concretização do direito da mulher de optar pela Interrupção Voluntária da Gravidez (IVG), contra todas as ameaças de retrocesso nesta conquista das mulheres;
- 21) **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;
- 22) **Alargamento do actual regime de horário flexível a trabalhador/a com responsabilidades familiares com filho/a até 16 anos de idade**, bem como a limitação da possibilidade de recusa de concessão deste regime por parte das entidades patronais;
- 23) **Evolução e melhoria legislativa que acompanhe os avanços jurídicos, designadamente os consagrados pela Organização Interna-**

cional do Trabalho (OIT) na Convenção n.º 190 e respectiva Recomendação, de 2019, no sentido da sua ratificação por Portugal, da criminalização das práticas patronais de violência e assédio, bem como o alargamento da inversão do ónus da prova para todos os tipos de assédio;

- 24) Proibição do despedimento de trabalhador/a vítima de acidente de trabalho ou diagnosticado/a com doença profissional**, presumindo-se sem justa causa o despedimento efectuado nos 5 anos seguintes à ocorrência do acidente ou diagnóstico/reconhecimento da doença profissional;
- 25) Revisão do regime de reabilitação e reintegração profissional na sequência de acidente de trabalho ou doença profissional**, de modo a torná-lo operacional na prática e incrementando a responsabilidade das entidades patronais;
- 26) Pagamento a 100% a trabalhadores/as com doença neoplásica** e alargamento do período de baixa (incapacidade), sempre que a doença o justifique;
- 27) Alargamento da participação das mulheres trabalhadoras na luta pela paz e pela solidariedade internacionalista** com os trabalhadores e os povos vítimas de guerras, embargos, bloqueios e agressões imperialistas, pela dissolução da NATO e pela adopção de políticas de cooperação baseadas no respeito pela soberania dos povos e contra qualquer ingerência, condição essencial para um clima de paz e confiança recíproca, factores dissuasores de potenciais conflitos.

9.ª Conferência Nacional da CIMH – 5 Junho 2025

MOÇÃO

[TEMPO DE LUTA. FUTURO DE PAZ]

Vivemos uma situação internacional crescentemente complexa, instável e incerta. Agravam-se as ingerências, as ocupações, os conflitos e agressões militares em várias partes do mundo. A crise estrutural do capitalismo aprofunda-se, fruto da sua natureza exploradora e predadora, potenciando os principais problemas da Humanidade e traduzindo-se numa reacção violenta que agrava a exploração através da política de baixos salários e pensões, precariedade e ataque aos direitos dos/as trabalhadores/as, promovendo a confrontação no plano internacional, o saque dos recursos naturais, potenciando o aumento dos lucros e da concentração da riqueza num número cada vez mais reduzido de pessoas.

O aumento das desigualdades que a guerra promove afectam desproporcionalmente as mulheres trabalhadoras, as principais visadas da política de baixos salários, precariedade e desemprego fruto do intensificar dos conflitos.

Agrava-se de forma vertiginosa a situação no Médio Oriente, em particular o brutal genocídio em curso por parte de Israel contra o povo da Palestina.

Nada pode justificar este massacre de Israel contra o povo palestino, nem sequer o ataque condenável do Hamas que tem sido invocado com esse propósito. Bombardeamentos, instrumentalização da fome com o bloqueio de ajuda humanitária, deslocamentos forçados que afectam particularmente crianças e mulheres, nomeadamente mulheres grávidas e a sua saúde reprodutiva.

Perante os bombardeamentos e o massacre na Faixa de Gaza e os continuados ataques na Cisjordânia, a CIMH/CGTP-IN compromete-se com a continuidade da luta em defesa dos direitos nacionais do povo palestino, de uma Palestina livre e independente e pela Paz no Médio Oriente, na concretização das resoluções da ONU, nomeadamente quanto à criação dos dois Estados.

A CIMH condena o agravamento da tensão na Europa, o sistemático alargamento da NATO para leste e a sua estratégia de militarização e corrida aos armamentos – em que se insere a aprovação de um pacote de 800 mil milhões da UE para a indústria da guerra –, o golpe de Estado promovido pelos EUA, a NATO e a UE, na Ucrânia, a situação antidemocrática que criou, de que é exemplo a guerra que deflagrou em 2014 e o massacre da casa sindical de Odessa, a intervenção militar da Rússia na Ucrânia e a escalada da guerra a que se assiste.

A preocupante situação existente, em que a acção belicista dos EUA, da NATO e da UE e a invasão da Ucrânia pela Rússia se inserem, precisa de ser revertida, dando lugar a um processo de negociação que conduza à paz, à segurança colectiva e à afirmação do respeito pelos princípios do direito internacional definidos na Carta da ONU e na Acta Final da Conferência de Helsínquia e a uma Europa de cooperação, progresso e de paz.

A CIMH condena a ingerência e ataque à soberania dos países africanos e aos seus recursos, bem como a ocupação por parte de Marrocos de territórios do Saara Ocidental, assim como a repressão violenta das mulheres e homens activistas saarauis que lutam pela sua autodeterminação. Rejeita o ilegítimo, criminoso e desumano bloqueio imposto pelos EUA a Cuba, que tem efeitos graves no quotidiano do povo cubano, afectando particularmente as mulheres cubanas, a sua saúde e higiene.

Não há liberdade nem igualdade sem paz. A luta pela igualdade no trabalho e na vida é indissociável da luta pela paz e pelo direito inalienável dos povos à sua soberania, independência, autodeterminação e progresso social.

A 9.ª Conferência Nacional da CIMH decide:

- **Reforçar a luta pela paz e a solidariedade com os trabalhadores e os povos de todo o mundo**, pelo cumprimento do artigo 7.º da Constituição da República Portuguesa que determina que *“Portugal preconiza a abolição do imperialismo, do colonialismo e de quaisquer outras formas de agressão, domínio e exploração nas relações entre os povos, bem como o desarmamento geral, simultâneo e controlado, a dissolução dos blocos político-militares e o estabelecimento de um sistema de segurança colectiva, com vista à criação de uma ordem internacional capaz de assegurar a paz e a justiça nas relações entre os povos”*.
- **Alargar a participação das mulheres trabalhadoras na luta pela paz e pela solidariedade internacionalista com os trabalhadores e os povos** vítimas de guerras, embargos, bloqueios e agressões imperialistas, pela dissolução da NATO e pela adopção de políticas de cooperação baseadas no respeito pela soberania dos povos e contra qualquer ingerência, condição essencial para um clima de paz e confiança recíproca, factores dissuasores de potenciais conflitos.

RESOLUÇÃO

[AS FUNÇÕES SOCIAIS DO ESTADO E A CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA]

As funções sociais do Estado e a Constituição da República Portuguesa (CRP) são parte integrante do processo democrático e incorporam em si os valores de Abril, valores pelos quais milhares de trabalhadores, mulheres e homens, lutaram no decurso dos 48 anos de fascismo, tomando nas suas mãos a missão de melhorar as condições de vida das populações e de libertar o País do obscurantismo a que estava sujeito.

Os sucessivos governos têm inscrito na sua agenda, a doutrina dos exploradores e do capital, ao não desenvolverem políticas públicas consentâneas com a valorização e o desenvolvimento das funções sociais do Estado, deixando áreas centrais para a vida e bem estar das populações e dos/as trabalhadores/as, expostas à especulação do mercado e ao grande capital. Promovendo uma política neoliberal e adoptando de forma cega as imposições da União Europeia, sem avaliar os impactos negativos das mesmas, contrariando o texto constitucional ao destruir direitos e valores aí consagrados. São disso exemplo, as sucessivas alterações à Constituição, cujo objectivo foi a retirada de direitos consagrados no texto aprovado em 2 de Abril de 1976. Texto esse que apesar das modificações sofridas, continua a ser um garante dos direitos sociais e políticos dos/as trabalhadores/as e das populações.

O desinvestimento nos serviços públicos e a desvalorização dos trabalhadores da Administração Pública (AP), tem favorecido a ocorrência de um conjunto de situações inadmissíveis para as populações e para os/as trabalhadores/as em áreas centrais das suas vidas, nomeadamente na Saúde, na Habitação, na Educação, na Segurança Social, entre outras, só possível quando o objectivo é o retrocesso civilizacional de um país e dos seus cidadãos e cidadãs.

É preciso dar combate a este retrocesso e isso faz-se defendendo a CRP e consolidando o papel do Estado na realização das suas funções sociais, as quais representam instrumentos únicos na efectivação de direitos sociais, no desenvolvimento e coesão social, no combate às assimetrias regionais, bem como no combate às desigualdades sociais decorrentes das políticas implementadas.

Neste sentido, é necessário que se cumpra a Constituição, e que sejam aplicados diariamente os direitos nela consagrados, pois só dessa forma é possível melhorar as condições de vida dos/as trabalhadores/as e das populações.

A 9.ª Conferência Nacional da CIMH reafirma a necessidade da defesa da CRP e do papel do Estado na realização das suas funções sociais e exige:

- 1. O cumprimento da Constituição e a efectivação dos direitos nela consagrados**, como veículo de desenvolvimento do País;
- 2. A adopção de políticas públicas que garantam a reversão da destruição dos serviços públicos**, promovam o papel do Estado na realização das suas funções sociais e respeitem o disposto na CRP;
- 3. O aumento do investimento nos serviços públicos**, dotando-os de condições para o seu pleno funcionamento em termos organizacionais e de recursos humanos, no sentido destes garantirem uma resposta pública, de qualidade, universal e solidária, em vários sectores nomeadamente: na saúde, na segurança social, na escola pública, na habitação, entre outros.

9.ª Conferência Nacional da CIMH – 5 Junho 2025

RESOLUÇÃO

[AUMENTAR
SALÁRIOS | REDUZIR
HORÁRIOS
ORGANIZAR PARA
AVANÇAR!]

As mulheres conquistaram uma nova condição e estatuto social, com a consagração constitucional de direitos fundamentais e a igualdade na família, no trabalho, na vida política e social.

As mulheres trabalhadoras são parte integrante e fundamental para o reforço da organização e luta pela conquista de melhores condições de vida e de trabalho. Assim foi ao longo de toda a história da luta dos trabalhadores portugueses.

A situação das mulheres é actualmente marcada pelo aprofundamento geral da exploração, pela degradação das suas condições de trabalho e de vida, fruto da ofensiva do capital e das consequências de décadas de política de direita ao seu serviço. Esta ofensiva, assumindo também um carácter ideológico com a promoção do individualismo e a fomentação de preconceitos, tem como objectivo o condicionamento dos direitos à participação e organização das mulheres trabalhadoras, criando assim as condições para o agravamento das suas condições de trabalho.

A evolução da situação das trabalhadoras confirma que, sendo importante, não basta que as leis consagrem a igualdade, designadamente das mulheres trabalhadoras, para que ela seja uma realidade nas suas vidas.

As mulheres trabalhadoras são, actualmente, as mais afectadas pelos baixos salários, pela precariedade; pelo desemprego, sendo a maioria dos que auferem o salário mínimo nacional; pelas discriminações salariais e remuneratórias; por horários de trabalho longos e desregulados que impedem a conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar; e são ainda, discriminadas quando grávidas e penalizadas pelo exercício dos direitos de maternidade.

A desvalorização do trabalho das mulheres continua a ser um instrumento de aumento da exploração e de acumulação de riqueza por parte do capital. A luta pela valorização e aumento geral dos salários e pela aplicação do princípio de “*salário igual, para trabalho igual*” ou de igual valor, continua a ser necessária e reclama uma intervenção constante para derrubar barreiras discriminatórias, desde logo no recrutamento mas também no desenvolvimento da relação laboral.

Os longos e desregulados horários de trabalho praticados no nosso país têm vindo a aumentar e o número de trabalhadoras a trabalhar por turnos, ao serão, à noite, no feriado, ao sábado ou domingo já soma perto de dois milhões, situação que resulta cada vez mais na dificuldade de conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar.

Assim, a 9.ª Conferência Nacional da CIMH decide prosseguir e organizar para avançar, porque o tempo é de acção, organização, resistência e luta pela igualdade no trabalho, a partir das empresas e locais de trabalho, essenciais para garantir, defender e conquistar direitos, exigindo respostas positivas às suas reivindicações, designadamente:

- 1. Lutar pelo aumento geral dos salários e do salário mínimo nacional (para 1.000 euros)**, não só na vertente da valorização do trabalho, mas também na vertente do combate à discriminação salarial entre mulheres e homens, como imperativo da mais elementar justiça salarial;
- 2. Exigir do Governo a revogação da norma da caducidade da contratação colectiva** e a reintrodução do **princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador**;
- 3. Intervir e lutar pela eliminação da discriminação directa e indirecta, transversal e horizontal**, bem como pela eliminação de estereótipos ainda prevaletentes entre homens e mulheres;
- 4. Lutar pela defesa do emprego estável e com direitos**, através da dinamização do sector produtivo nacional, do investimento público e privado, com criação de postos de trabalho permanentes e aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso ao emprego e na progressão profissional, bem

como a passagem ao quadro de efectivos as mulheres e homens trabalhadores com vínculos precários que ocupam postos de trabalho de natureza permanente;

5. **Intervir pela redução do horário de trabalho para as 35 horas semanais**, sem perda de retribuição ou de quaisquer outros direitos, para todos/as os/as trabalhadores/as;
6. **Exigir a revogação dos regimes de desregulação do tempo de trabalho**, designadamente os de adaptabilidade, flexibilidade e banco de horas, de modo a garantir horários de trabalho justos e regulados e uma efectiva conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal.
7. **Reivindicar a fixação do horário, no caso de trabalho a tempo parcial, a pedido das/os trabalhadoras/es, de forma a permitir a articulação** com outro tipo de trabalho complementar e garantir uma regulação mais favorável à conciliação;
8. **Reclamar a dispensa, sem constrangimentos, da prestação de trabalho nocturno ou por turnos, dos/as trabalhadores/as com filhos/as até 16 anos de idade**, sempre que o pai e a mãe trabalhem nesse regime.

9.ª Conferência Nacional da CIMH – 5 Junho 2025

DIRECÇÃO NACIONAL DA CIMH / CGTP-IN

[MANDATO 2025 – 2029]

- 1. AIDA MARIA FERNANDES DE SÁ**
União dos Sindicatos de Viana do Castelo – USVC
- 2. ANA CRISTINA DOS SANTOS BANITO LOPES TOMÉ**
União dos Sindicatos do Distrito de Santarém – USDS
- 3. ANA PAULA LEITÃO PINTO GOMES DA LUZ**
União dos Sindicatos do Distrito de Leiria – USDL
- 4. ANDREA ISABEL ARAÚJO DOROTEIA**
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal – CESP e Comissão Executiva do Conselho Nacional da CGTP-IN
- 5. BEATRIZ MARQUES BACHÁ**
Federação Nacional dos Professores – FENPROF
- 6. CATARINA DOS SANTOS TEIXEIRA**
Federação Nacional dos Professores – FENPROF
- 7. CÉLIA MARIA PORTELA DA SILVA**
União dos Sindicatos de Lisboa – USL
- 8. CRISTINA EMÍLIA OLIVEIRA LOPES PEREIRA**
Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal – FESETE
- 9. ELISA MARGARIDA DOS SANTOS MENDONÇA**
União dos Sindicatos da Região Autónoma da Madeira – USAM

10. ELISABETE SANTOS COSTA GONÇALVES

Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais – FNSTFPS

11. ELSA ISABEL PIRES JANUÁRIO DAS DORES

União dos Sindicatos do Distrito de Beja – USDB

12. ESMERALDA DA COSTA MARQUES

União dos Sindicatos de Setúbal – USS

13. FERNANDO JOSÉ MACHADO GOMES

Secretariado do Conselho Nacional da CGTP-IN

14. FILIPE MANUEL SANTOS DIAS MARQUES

Comissão Executiva e Secretariado do Conselho Nacional da CGTP-IN

15. FRANCELINA CONCEIÇÃO RODRIGUES DA CRUZ

União dos Sindicatos de Coimbra – USC

16. FRANCISCO MARIA PINTO CRAVO DINIS

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas – STAD

17. HELDER JORGE VILELA PIRES

Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas – FIEQUIMETAL

18. ISILDA MARIA DUARTE PIMENTA

Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações – FECTTRANS

19. JOANA ISABEL TEIXEIRA AFONSO RODRIGUES

Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos – STEC

20. JOAQUIM MANUEL DA SILVA BRITO MESQUITA

Comissão Executiva e Secretariado do Conselho Nacional da CGTP-IN

21. MARIA DAS DORES DE OLIVEIRA TORRES GOMES

Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal – FESAHT

- 22. MARIA DE FÁTIMA MARQUES MESSIAS**
Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro – FEVICCOM e Comissão Executiva do Conselho Nacional da CGTP-IN
- 23. MARIA HELENA LOPES BARBOSA**
Sindicato dos Trabalhadores de Arqueologia – STARQ
- 24. MARIA JOSÉ DE JESUS FERNANDES MADEIRA**
União dos Sindicatos do Algarve – USAL
- 25. MARIA LUÍSA PEREIRA CORDEIRO**
CGTP-IN/Açores e Conselho Nacional da CGTP-IN
- 26. MARIANA GERTRUDES FREIRA RECTO**
União dos Sindicatos do Distrito de Évora – USDE
- 27. PAULA MANUELA DOMINGOS PEDRAS**
União dos Sindicatos do Norte Alentejano – USNA
- 28. PAULA MARIA SOARES ROSA**
União dos Sindicatos de Aveiro – USA
- 29. RAQUEL DURÁN GALLEGO**
União dos Sindicatos de Braga – USB
- 30. RITA LÚCIA GOMES DA COSTA OLIVEIRA**
União dos Sindicatos do Porto – USP e Conselho Nacional da CGTP-IN
- 31. SARA MARIA ALMEIDA ANTUNES MEIRA MITREA**
Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa – STML
- 32. SILVIA MARIA REIS RIBEIRO**
União dos Sindicatos de Castelo Branco – USCB
- 33. VANDA ISABEL COSTA FIGUEIREDO**
Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins – STAL
- 34. ZORAIMA ARMINDA CLEMENTE CRUZ PRADO**
Sindicato dos Enfermeiros Portugueses – SEP

