



6.ª CONFERÊNCIA SOBRE IGUALDADE

ENTRE MULHERES E HOMENS

4 jun 2013
Lisboa

PLANO DE ACÇÃO 2013-2017

Índice

INTRODUÇÃO	3
CAPÍTULO I	
O direito à Igualdade	
1.1. No plano nacional, europeu e internacional	4
1.2. O combate à ofensiva ideológica sobre os direitos das mulheres	6
1.3. O contributo e a luta da CGTP-IN e dos trabalhadores pela Igualdade	7
CAPÍTULO II	
A realidade das mulheres trabalhadoras em Portugal	
2.1. A evolução do emprego	8
2.2. O desemprego das mulheres	8
2.3. A precariedade	9
2.4. A organização do tempo de trabalho	10
2.5. As desigualdades nas remunerações e o salário mínimo nacional	10
2.6. O ensino/formação e as qualificações	11
2.7. Os direitos de maternidade e paternidade	12
2.8. A conciliação entre o trabalho, a família e a vida pessoal	13
2.9. A Segurança e Saúde no Trabalho	13
2.10. O tratamento da Igualdade na comunicação social	14
LINHAS DE ACÇÃO	15
CAPÍTULO III	
Igualdade de oportunidades e de tratamento	
3.1. Agravamento da exploração e do empobrecimento	18
3.2. Mobilidade e migrações das mulheres	18
3.3. Outras formas de discriminação directa e indirecta	18
3.4. Formas de violência contra as mulheres	20
3.4.1. O assédio moral e sexual no local de trabalho	20
3.4.2. A violência doméstica	21
3.4.3. O tráfico de seres humanos e o meio laboral	22
3.4.4. A prostituição	22
3.4.5. A pobreza e a exclusão social	23
LINHAS DE ACÇÃO.....	24

CAPÍTULO IV

As funções sociais do Estado e a Igualdade

4.1. O acesso aos cuidados de saúde materno-infantil	25
4.2. Direitos e prestações sociais de maternidade e paternidade (<i>parentalidade</i>).....	26
4.3. A saúde reprodutiva das mulheres e a Educação Sexual nas escolas	26
4.4. Os equipamentos e serviços sociais de apoio a crianças e idosos	26
4.5. As prestações sociais e a evolução da situação das mulheres	27
4.6. O acesso à justiça e o apoio dos contenciosos sindicais	28
4.7. O direito à habitação e a nova lei do arrendamento urbano	28
LINHAS DE ACÇÃO	29

CAPÍTULO V

A acção sindical integrada, na vertente da Igualdade

5.1. A sindicalização e a organização sindical das mulheres	31
5.2. A acção reivindicativa, a negociação e a contratação colectiva na consagração da Igualdade	31
5.3. A formação e a informação sindical para a Igualdade	32
5.4. A participação das mulheres na vida sindical e na sociedade	33
LINHAS DE ACÇÃO	33

CAPÍTULO VI

Em luta pela mudança

6.1. A luta geral e os problemas específicos das mulheres trabalhadoras	34
6.2. A Igualdade – dimensão essencial da democracia económica, política, social e cultural	34
LINHAS DE ACÇÃO	34

ANEXO – Ganho médio mensal por Actividades Económicas e por Sexo	36
---	----

NOTA DE LEITURA:

Sempre que seja utilizada a palavra “trabalhadores”,
deverá entender-se como abrangendo homens e mulheres.

INTRODUÇÃO

A **6.ª Conferência sobre Igualdade entre Mulheres e Homens** realiza-se 39 anos após a revolução do **25 de Abril**, que para os trabalhadores e para as mulheres em particular, se revestiu de importância acrescida, na conquista e consolidação de direitos e garantias essenciais, que vieram a ficar consagrados na Constituição da República Portuguesa.

Mas as **desigualdades de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens** no trabalho e na sociedade, não foram totalmente erradicadas; pelo contrário, nas últimas décadas, há indicadores consistentes que tornam evidentes os retrocessos, em particular, no mundo do trabalho, resultantes das políticas de direita que se têm sucedido e da forte ofensiva patronal contra os direitos dos trabalhadores.

No **momento actual no nosso país**, onde o desemprego e o empobrecimento aumentam aceleradamente, também se verifica o agravamento da situação das mulheres em vários domínios e a limitação de muitos dos seus direitos, a precariedade laboral e o trabalho a tempo parcial tendem a reconduzir as trabalhadoras à esfera doméstica, atribuindo-lhes como principal responsabilidade a prestação de cuidados a filhos e idosos dependentes.

Neste contexto, as forças do grande capital e o governo do PSD/CDS-PP, com o apoio do Presidente da República, procuram levar a efeito a reconfiguração do Estado e a destruição das suas funções sociais vitais para a efectivação da igualdade, da justiça social, da qualidade de vida da população e do bem-estar das famílias.

Vivemos hoje num **quadro nacional, europeu e internacional marcado pelo agravamento da exploração**, do desemprego e do empobrecimento dos trabalhadores e das populações, afectando de forma mais evidente as camadas mais desfavorecidas e, em particular, as mulheres.

Um quadro agravado pela profunda crise mundial do capitalismo, reveladora do fracasso das políticas neoliberais e da incapacidade de o actual sistema político e económico dominante garantir o presente e assegurar o futuro da humanidade, no rumo do progresso e do desenvolvimento, com igualdade, justiça social e paz.

“Em luta pela mudança – Igualdade! Confiança! – Emprego, Salários, Direitos”, é o lema da 6.ª Conferência. Porque, apesar de consagrada na lei, a igualdade está longe de constituir uma realidade no dia-a-dia das mulheres.

E porque, fundamentalmente, é necessário agir e lutar, com confiança, pela mudança de práticas, de políticas e de governo, para garantir o emprego com direitos, o aumento dos salários, o direito à educação, à saúde, à segurança social e abrir caminho à transformação social.

Uma Conferência que, como o presente Projecto de Plano de Acção demonstra, não é apenas de mulheres ou da Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens da CGTP-IN.

É uma Conferência inserida nos objectivos mais amplos da proposta e luta organizada, desenvolvida pela CGTP-IN e do movimento sindical unitário que a integra.

É uma Conferência da CGTP-IN para os quadros e activistas sindicais, para as trabalhadoras e para os trabalhadores que trabalham em Portugal, um contributo para desenvolver o combate às desigualdades sociais e a todas as formas de discriminação, para promover a igualdade, para levar à prática uma acção sindical integrada, na vertente da igualdade, em todos os níveis da intervenção sindical, a começar nos locais de trabalho do sector privado, do sector público e do sector empresarial do Estado.

Um contributo para o progresso social, sem perder de vista a perspectiva mais vasta de emancipação da classe trabalhadora.

Num ano que continua marcado pela ampliação do descontentamento e pela contestação social e laboral, que mobiliza milhares de mulheres nos locais de trabalho e na rua, nas pequenas e grandes lutas de protesto, proposta e exigência de mudança de política e de governo, a realização da 6.ª Conferência acolhe e projecta no futuro este manancial de luta e de esperança no sentido de atingir uma vida melhor, a que todos e todas temos direito, e que estamos a construir, com princípios, valores e projecto, no rumo de uma sociedade liberta da exploração.

CAPÍTULO I

O direito à Igualdade

1.1. No plano nacional, europeu e internacional

Em Portugal, só a partir de 1976, graças ao direito novo nascido com a revolução de Abril, é que, pela primeira vez, a **Constituição da República Portuguesa**, consagrou o princípio da igualdade entre mulheres e homens.

Princípio transposto para lei ordinária apenas em 1979, através do Decreto-Lei nº 392/79, de 20 de Setembro, que constitui a pedra angular do edifício jurídico relativo à igualdade e à não discriminação, uma vez que consagrou regras destinadas a impedir que, por motivo de sexo, de maternidade ou paternidade, alguém pudesse ser discriminado no acesso ao emprego, à profissão ou ao posto de trabalho, na formação profissional e na carreira, estabelecendo o princípio geral da igualdade de remuneração entre mulheres e homens e autonomizando, para este efeito, o conceito de remuneração.

Dessa forma, constitui uma obrigação do Estado, na implementação do direito ao trabalho, a promoção da execução de políticas de pleno emprego, a igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e a criação de condições para que não seja vedado ou limitado em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categoria.

Consagra ainda o art. 59.º da Constituição, o direito à retribuição do trabalho, à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facilitar a realização pessoal e a garantir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, o direito à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde, o direito ao repouso e ao lazer, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas; o direito à assistência material, em situação de desemprego e o direito à assistência e justa reparação, quando vítimas de acidente de trabalho ou doença profissional.

A Constituição, no seu art. 68.º, n.º 2, considera a maternidade e a paternidade como valores sociais eminentes.

A criação, também em 1979, da **CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego)**, de composição tripartida e na qual a CGTP-IN sempre participou, com a expressa competência para emitir pareceres prévios ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, à sua inclusão nos despedimentos colectivos, à recusa patronal de prestação de trabalho em regime de horário flexível e o dever de verificação das condições de não renovação de contratos a termo, entre outras matérias, constituiu, também, um marco muito importante no domínio da protecção da maternidade e paternidade e da garantia do cumprimento do princípio da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

A **CIG (Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género)**, criada em 2007, sucedeu e absorveu algumas das funções e competências da anterior CIDM (Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres), bem como outras, da CITE, e viu reforçadas as suas competências, em matéria de políticas gerais para a Igualdade, mas perdeu na intervenção específica sobre Igualdade entre Mulheres e Homens e na participação democrática dos departamentos ou comissões de mulheres das organizações políticas que até então nela tiveram assento e que ficaram excluídas na mudança da CIDM para a CIG.

A CGTP-IN, reagiu na altura, contra estas alterações governamentais, defendendo também a manutenção dos sindicatos no Conselho Consultivo da CIG, no qual continua a participar, embora reconhecendo os défices e retrocessos que se verificaram na análise, debate e intervenção da CIG ao nível dos direitos de igualdade das mulheres trabalhadoras, em particular e da excessiva governamentalização que hoje a caracteriza.

No sector privado, a **Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro**, que aprovou o Código do Trabalho, com as alterações introduzidas pela **Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho**, veio agregar diversas normas dispersas na legislação, no que respeita à igualdade e não discriminação, à maternidade e paternidade.

Mas simultânea e globalmente, o Código do Trabalho veio enfraquecer o direito do trabalho, na sua vertente de progresso social, comprometendo princípios e direitos fundamentais dos trabalhadores, ao consagrar a caducidade das convenções colectivas, o afastamento do princípio do tratamento mais favorável, a generalização da precariedade, a simplificação dos despedimentos, a desregulamentação do tempo de trabalho, o agravamento da conciliação entre o trabalho e a vida familiar e pessoal, com particulares e gravosas repercussões nos direitos de igualdade das mulheres trabalhadoras.

Foi ainda este Código do Trabalho de 2009 que veio introduzir o conceito de “parentalidade”, em substituição de “maternidade e paternidade”, que não conduziu a qualquer benefício adicional, antes introduzindo alguma confusão na linguagem utilizada.

Na Administração Pública, a publicação da **Lei 12-A/2008, de 27 de Fevereiro** (Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas e a Lei de vínculos, carreiras e remunerações) e posteriores alterações, constitui também um poderoso instrumento de destruição das condições de trabalho, de generalização da precariedade e de facilitação da cessação do vínculo contratual público, afectando todos e muito particularmente as mulheres trabalhadoras, que predominam no sector dos serviços.

A CGTP-IN e a CIMH, denunciaram os efeitos negativos da aplicação de diversas normas desta legislação, que não resolvem, antes agravam, a discriminação e as desigualdades, particularmente das mulheres e das jovens, para além de representarem um retrocesso social, laboral e económico, comparativamente com os direitos consagrados na Constituição da República Portuguesa.

Para além da Constituição, o direito à igualdade entre mulheres e homens tem o seu principal suporte jurídico em **convenções internacionais da ONU** (Organização das Nações Unidas), da **OIT** (Organização Internacional do Trabalho), do **Conselho da Europa** e em **normas comunitárias**.

No plano internacional, o direito de igualdade mereceu tratamento autónomo no Pacto Internacional sobre Direitos Políticos, Sociais e Culturais, na Carta Social Europeia de 1961, do Conselho da Europa e nas Convenções da OIT relativas à igualdade e não discriminação e à protecção da maternidade e paternidade.

No plano comunitário, o direito sobre a igualdade entre mulheres e homens tem tratamento nos Tratados e nas Directivas, bem como na vasta jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia.

Daí decorre a importância de se ter presente que nesta matéria há disposições no direito comunitário e no direito internacional que consubstanciam evoluções em matéria de igualdade no trabalho e no emprego, que Portugal deve acompanhar.

Como são exemplo, a aprovação de algumas Directivas, revistas recentemente, que têm colocado o enfoque na defesa da saúde e segurança das mulheres e das crianças, mas que ao nível nacional ainda não se verificaram alterações legais, que ponham a tónica nesta perspectiva e que assim contribuam para o reforço da defesa do direito ao trabalho das mulheres especialmente protegidas ou dos homens em gozo de direitos relativos à paternidade.

A CIMH/CGTP-IN tem participado regularmente no **Comité de Mulheres da CES (Confederação Europeia de Sindicatos)**, potenciando a troca de experiências, a divulgação, no plano europeu, do trabalho sindical específico desenvolvido em Portugal, a tomada de posições comuns quando há convergência de objectivos e as propostas concretas no sentido da valorização e harmonização no progresso, no que diz respeito aos direitos das mulheres trabalhadoras, em sintonia com as reivindicações mais gerais da CGTP-IN.

1.2. O combate à ofensiva ideológica sobre os direitos das mulheres

A aspiração das mulheres à igualdade, em especial das mulheres trabalhadoras, tem sido fortemente contrariada pelas políticas de direita e práticas patronais que têm sido responsáveis pelo agravamento do desemprego, da precariedade, da destruição das funções sociais do Estado (Saúde, Educação, Segurança Social), da cada vez mais desigual distribuição da riqueza e acentuação das desigualdades e da pobreza.

Quando se empobrece cada vez mais o povo, é a democracia que se fragiliza e, conseqüentemente, restringem-se os direitos sociais e laborais, afectando-se de um modo particular as camadas mais expostas da população, como as mulheres, em especial as mulheres trabalhadoras, as jovens, as reformadas e as mulheres imigrantes.

A par desta grave situação económica e social, assistimos a uma vasta campanha ideológica no dia-a-dia. Não se trata, somente, da proliferação de um amplo conjunto de ideias e teses, da publicação de revistas e emissão de programas dirigidos às mulheres, difundindo padrões de vida baseados na futilidade e na ilusão da aparência, mas de uma acção concertada que se destina a promover uma cultura acrítica e desviar a atenção da essência das questões de fundo, em matéria de igualdade de direitos.

Hoje estamos perante uma ofensiva muito ampla que tem como um dos seus principais eixos a acção por via de instituições de interesse particular e do Estado.

Esta **linha ideológica** pretende “apagar” dois elementos centrais que carecem de ser evidenciados:

- A verdadeira luta pela igualdade é dos trabalhadores e das trabalhadoras contra quem os e as explora;
- A unidade das mulheres trabalhadoras não assenta numa base biológica, antes se integra na defesa de interesses específicos de classe.

De entre a campanha ideológica actual a que se vem assistindo, ressaltam:

- A hiper-valorização, em particular por parte do Governo, da questão do **aumento da participação das mulheres em alguns centros de decisão** (conselhos de administração de empresas, órgãos políticos, etc.) que, só por si, não constitui garantia de existência de mais igualdade real entre homens e mulheres.

- A reintrodução, com maior vigor, da questão da **família e do papel da mulher** nesse quadro, procurando-se retomar uma ideia antiga, a do **trabalho a tempo parcial** e assim reconduzir as mulheres de novo ao lar, ao tratamento e guarda dos/as filhos/as e idosos, como única responsável, o que, não só não promove a igualdade entre mulheres e homens, como estimula a propagação dos estereótipos sobre os respectivos papéis na família e na sociedade. Conduziria, também, a uma inaceitável substituição das funções sociais constitucionalmente atribuídas ao Estado e a uma subvalorização das mulheres no mundo do trabalho e na economia do país, num evidente retrocesso civilizacional.
- A **subversão ou adulteração de expressões e conceitos**, integradas num léxico que visa escamotear o verdadeiro sentido das palavras e embora, por vezes, transportando preocupações justas, pretende ocultar as causas para cuidar apenas dos efeitos, perpetuando as desigualdades de classe que estão na sua origem.

Assume também uma especial importância o incremento de uma vasta e complexa rede de organizações viradas para o assistencialismo, para a prestação de serviços, dependentes de subsídios públicos, saltitando de projecto financiado em projecto financiado, estudos e campanhas de sensibilização, cuja contrapartida é “vender” as concepções ideológicas dominantes fomentadas a partir do Estado.

Mas, por mais operações de cosmética difundidas pela ideologia do poder sobre a “humanização” das políticas para a igualdade, em curso, a realidade é que o modelo económico e social actual não só perpetua as desigualdades, como as aprofunda e faz alastrar.

1.3. O contributo e a luta da CGTP-IN e dos trabalhadores pela Igualdade

Apesar do progresso no quadro normativo, quer no plano nacional, quer no plano comunitário, as desigualdades de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens, têm vindo a aumentar, em resultado das políticas que têm sido desenvolvidas.

O desemprego, o trabalho precário, os baixos salários, agravados com os cortes ilegais, a discriminação salarial, o aumento do horário de trabalho, a violação de direitos de maternidade e de paternidade, o aumento da violência doméstica e do ambiente intimidatório nos locais de trabalho, das doenças profissionais e dos ritmos de trabalho, as baixas reformas e pensões e a pobreza, têm cada vez mais o rosto de mulher, seja jovem, adulta ou idosa.

Para a CGTP-IN, a igualdade entre mulheres e homens é inseparável dos direitos humanos, da justiça social, da paz e da democracia, sendo a concretização do direito ao trabalho e o trabalho com direitos, fundamentais para que as mulheres assegurem a sua independência económica e, por essa via, abram novas oportunidades para alcançar a igualdade noutros patamares da vida em sociedade.

O **12.º Congresso da CGTP-IN, realizado em 2012**, inscreveu a igualdade entre mulheres e homens nos seus objectivos centrais e prioritários de acção, promovendo e reforçando o aumento da participação e representação das trabalhadoras a todos os níveis das estruturas sindicais da CGTP-IN, dinamizando a sua intervenção, organização e acção, como forma de combater as discriminações existentes e valorizar o trabalho das mulheres, dignificando assim as condições laborais de todos os trabalhadores.

A **6.ª Conferência sobre Igualdade entre Mulheres e Homens** projecta novos desafios, a partir da concretização da Acção Sindical Integrada, na vertente da Igualdade, visando o reforço de mulheres trabalhadoras na sindicalização, na organização de base, na acção reivindicativa, na contratação colectiva, na formação e informação sindical e na participação, com tarefas e responsabilidades efectivas, a todos os níveis da estrutura sindical.

Projecta ainda novas acções ao nível do estudo, sensibilização, formação e edição de folhetos e guias dirigidos para a acção, para actuais e novos quadros sindicais, potenciando os projectos actualmente existentes bem como os futuros, no sentido de criar uma dinâmica de trabalho sindical cada vez mais generalizada, regular e transversal, que envolva toda a estrutura sindical.

Projecta finalmente novas exigências e desafios para as comemorações do **Dia Internacional da Mulher (8 de Março)**, bem como para o **Dia Internacional de Combate à Violência (25 de Novembro)** ou para o **Dia Europeu da Igualdade Salarial entre Homens e Mulheres**, entre outros, como dias que assinalam publicamente as razões que persistem e reforçam a necessidade de desenvolver a luta de todos os dias, junto dos trabalhadores e da opinião pública.

Será ainda finalizado no ano 2013, o **Livro sobre a “CGTP-IN – 43 anos a construir a Igualdade entre Mulheres e Homens – 1970-2013”**, o qual pretende constituir um importante legado histórico sobre o percurso, a luta transformadora e o contributo do movimento sindical unitário para a conquista, a consolidação e defesa da igualdade, com destaque para as mulheres e homens da CGTP-IN, que protagonizaram esta intervenção específica ao longo de quase meio século de acção, proposta e luta, no plano nacional, europeu e internacional.

CAPÍTULO II

A realidade das mulheres trabalhadoras em Portugal

2.1. A evolução do emprego

A participação das mulheres no mercado de trabalho em Portugal, situa-se em **47% da população activa**, segundo os dados do INE, relativos ao 1º trimestre de 2013.

A sua **taxa de actividade foi também de 47%**, no 1º trimestre de 2013, a 9 pontos percentuais da taxa de actividade masculina (56%).

A maioria das mulheres empregadas (76%) concentra-se no sector dos serviços, seguindo-se a indústria, construção, energia e água (15%) e a agricultura e pesca (11%).

Havia 2.191 mil mulheres empregadas em Portugal em 2012, mas o nível de emprego está em queda desde 2009, quando era de 2.367. Só entre 2011 e 2012, o emprego feminino caiu 3,2%¹.

2.2. O desemprego das mulheres

Em 2009 o desemprego das mulheres era de 267 milhares, mas em 2012 tinha já disparado para 406 mil, em termos oficiais (mais 19,4% do que em 2011), sendo as mulheres metade dos 952 mil desempregados.

No 1º trimestre de 2013 o desemprego feminino subiu para cerca de 448 mil, atingindo o desemprego de longa duração 60% das mulheres e a taxa de desemprego 17,5%.

¹ Não se pode calcular desde 2009, porque em 2011 houve uma quebra de série no Inquérito ao Emprego.

Mas se adicionarmos às mulheres oficialmente contabilizadas como desempregadas, as mulheres inactivas disponíveis e indisponíveis², bem como as de subemprego e as que trabalhavam a tempo parcial, o número real de mulheres desempregadas e subempregadas, chegava perto dos 773 milhares, nos três primeiros meses de 2013, **correspondendo a uma taxa de desemprego e subemprego de 28,5%**.

Entre as mais jovens, a taxa de desemprego (oficial) é ainda mais elevada: 44,9% para as menores de 25 anos e 21,9% para as que têm entre 25 e 34 anos.

As prestações de desemprego chegam apenas a 32% das mulheres desempregadas (em sentido lato).

Sem trabalho, sem protecção social no desemprego ou perspectivas de sair dessa situação, muitas desempregadas voltam-se para a emigração (um terço do total que sai do país).

No espaço de um ano, o número de mulheres diminuiu 31,5 milhares, dos quais, 26,4 mil apenas no primeiro trimestre de 2013, o que significa que o ritmo está a aumentar. Em consequência disso, a população activa diminuiu.

São sobretudo as mais jovens que saem do país em busca de condições de vida: o grupo dos 25 aos 34 anos decresceu 30,7 milhares em termos homólogos e entre os menores de 25 anos a quebra foi de 14,5 mil.

E levam os filhos: só no primeiro trimestre, o número de crianças e jovens até aos 14 anos diminuiu 24,5 mil por razões sobretudo ligadas à emigração, já que a quebra de natalidade apenas explica uma pequena parte – cerca de 3 mil.

2.3. A precariedade

A precariedade do emprego afecta pelo menos **1/5 das mulheres trabalhadoras³**, sendo as **jovens** as mais atingidas.

Mais de metade das jovens com menos de 25 anos tem contratos não permanentes, o mesmo acontecendo com cerca de 1/3 das que têm entre 25 e 34 anos.

Admite-se, no entanto, que o peso da precariedade seja superior ao que consta dos registos oficiais. O **trabalho clandestino/não declarado**, onde se enquadra, muitas vezes, o **trabalho doméstico** e o **falso trabalho independente** (falsos recibos verdes), são outras realidades que as mulheres e as jovens, em particular, conhecem bem e que exigem, simultaneamente, a necessidade de sindicalização por parte dessas trabalhadoras e uma intervenção direccionada e específica por parte dos respectivos Sindicatos.

A precariedade dos vínculos laborais continua a ser a maior causa do desemprego (pelo menos do que é contabilizado pelos centros de emprego), representando cerca de 40% do total de novos registos.

² Inclui as que procuram emprego, mas que não estão imediatamente disponíveis para trabalhar, bem como as que estão disponíveis mas não procuram.

³ Com base nos dados do Inquérito ao Emprego do INE – Instituto Nacional de Estatística.

O **trabalho a tempo parcial**, na sua maioria involuntário, 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.

As mulheres são a maioria (55,4%) dos trabalhadores a tempo parcial.

2.4. A organização do tempo de trabalho

Em relação ao tempo de trabalho, os trabalhadores portugueses têm longos horários de trabalho: 39 horas semanais (número que inclui o trabalho a tempo parcial). A esmagadora maioria dos trabalhadores trabalha a tempo inteiro, numa média de 41 horas semanais. Os homens trabalham 42 horas e as mulheres 40 horas, em média.

O trabalho por **turnos**, **nocturno**, aos **fins-de-semana** e aos **feriados**, é cada vez mais frequente e tem vindo a crescer fortemente desde 1998.

Em 2012, cerca de 44% dos trabalhadores por conta de outrem tinha um destes tipos de horários, sendo 42% no caso das mulheres. Em 1998, as percentagens eram, respectivamente, 26% dos trabalhadores por conta de outrem, sendo 23% mulheres.

Todos estes tipos de horários são mais frequentes nos serviços, sector que tem sido muito atingido pela precariedade e pela desregulação dos horários de trabalho e no qual prevalecem as mulheres. 46% das trabalhadoras deste sector prestam trabalho por turnos, à noite ou fim-de-semana.

Ficam de fora das estatísticas oficiais: o prolongamento ilegal dos horários máximos legais ou convencionais; o não pagamento de horas suplementares; os aumentos dos ritmos de trabalho; a exigência de uma maior disponibilidade dos trabalhadores de acordo com as necessidades das empresas.

2.5. As desigualdades nas remunerações e o salário mínimo nacional

De acordo com os dados publicados pelo Gabinete de Estratégia e Estudos, do Ministério da Economia e Emprego, relativos a Outubro de 2012, as mulheres auferem salários 18% abaixo da remuneração média mensal dos homens.

Segundo estes dados, para uma remuneração média mensal base de 856,30 euros, auferida pelas mulheres, os homens ganhavam mais 186,90 euros.

Nos níveis mais qualificados, onde as mulheres têm maior dificuldade em aceder, os diferenciais são mais elevados.

No que respeita ao **ganho médio mensal** (que integra todas as retribuições ilíquidas, fixas, variáveis e ocasionais), as desigualdades são mais acentuadas.

Os ganhos das mulheres são 20% abaixo do ganho dos homens, em média, o que também acarreta reformas e pensões mais baixas.

Para um ganho de 981,64 euros (mulheres), havia um ganho de 1.231,47 euros (homens); ou seja, uma diferença de 249,83 euros mensais.

Alguns exemplos mais significativos, onde as desigualdades são mais acentuadas, verificaram-se nas seguintes actividades:

- **Indústrias transformadoras:** a diferença entre o ganho das mulheres e dos homens é de 29%, correspondendo a 331,51 euros;
- **Alojamento, restauração e similares:** a diferença entre o ganho das mulheres e dos homens é de 27%, correspondendo a 351,34 euros;
- **Comércio grosso e retalho:** a diferença entre o ganho das mulheres e dos homens é de 17%, correspondendo a 198,99 euros.

No final, em anexo (pág. 36), o quadro global apresenta os dados oficiais, em Outubro de 2012.

As mulheres são as principais atingidas pelos baixos salários.

Não surpreende, pois, que o Salário Mínimo Nacional (SMN), actualmente (ainda) de 485 euros, tenha uma maior incidência sobre as mulheres (16,6% face a 10,1% dos homens), segundo dados do Inquérito aos Ganhos, de Outubro de 2012.

Os baixos salários praticados no nosso país levam a que muitos trabalhadores se vejam obrigados a ter um segundo ou mesmo terceiro emprego.

Num total de 4.433,2 mil, existem cerca de 176,8 mil nestas circunstâncias, dos quais 79,2 mil eram mulheres (1,79%), segundo dados do INE – Inquérito ao Emprego, 1º Trimestre de 2013.

2.6. O ensino/formação e as qualificações

A maioria das mulheres empregadas (53%) completou, no máximo, o 9º ano de escolaridade, 17% tem o ensino superior (sendo 60% do total de trabalhadores com este grau de ensino) e 28% o ensino secundário e pós-secundário.

No entanto, quando se observa a evolução do desemprego e as **taxas de desemprego por habilitação**, conclui-se que as mulheres são fortemente discriminadas no trabalho e que essa discriminação aumenta para as que possuem o ensino superior, tendo-se acentuado nos últimos anos (75,9 milhares), segundo dados do INE – Inquérito ao Emprego, 2012.

Segundo dados do IEF – Instituto de Emprego e Formação Profissional (constantes no Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2011), no que diz respeito à **formação profissional**, em 2011 foram abrangidas 154.057 pessoas no conjunto das acções realizadas. Desse total, 89.831 (58%), eram mulheres e 64.226 (42%), eram homens.

A medida de formação mais significativa foi a modular, integrada no Catálogo Nacional de Qualificações. Abrangeu um total de 87.709 pessoas, de entre as quais, 53.302 mulheres e 34.407 homens.

Seguiram-se os cursos de Educação e Formação de Adultos, abrangendo um total de 32.106 pessoas, de entre as quais 21.089 mulheres e 11.017 homens.

Por fim, nos cursos do sistema de aprendizagem (escolarização e qualificação de jovens, através da dupla certificação escolar e profissional), abrangeram 21.036 pessoas, dos quais 11.811 homens e 7.205 mulheres.

2.7. Os direitos de maternidade e paternidade

Os direitos de maternidade e paternidade (*parentalidade*) são **valores sociais eminentes**, consagrados na Constituição, e devem ser protegidos pela sociedade e pelo Estado.

Mas apesar da garantia e salvaguarda jurídica portuguesa, comunitária e internacional, a realidade existente, nalgumas empresas do sector privado e nalguns locais de trabalho do sector empresarial do Estado e da Administração Pública, confirma que estes direitos nem sempre são respeitados em relação às mulheres e aos homens que os exercem. Pelo contrário e em nome da política de austeridade, verifica-se actualmente o aumento das práticas patronais de incumprimento, condicionamento ou penalização do seu exercício.

Entretanto, os **cortes generalizados efectuados pelo Governo nos apoios sociais**, nomeadamente, a eliminação dos subsídios de férias e de Natal no cálculo da remuneração de referência para efeitos de atribuição do subsídio de parentalidade, nos abonos de família, assim como os cortes na saúde, na educação e nos serviços públicos, a elevada taxa de desemprego e a precariedade aliada a políticas de baixos salários e as alterações da legislação laboral, vieram condicionar o futuro, em particular, das e dos jovens trabalhadores, fazendo com que adiem a maternidade e a paternidade cada vez para mais tarde.

Sobretudo em relação às trabalhadoras, continuam a verificar-se as seguintes situações:

- **Não renovação de contratos a termo de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes**, sem informação prévia à CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), em frontal violação patronal da legislação;
- **Penalização das trabalhadoras grávidas e das/dos que exercem os seus direitos de maternidade/paternidade**, através de descontos ilegais nos prémios de produtividade, assiduidade ou outros, a partir das designadas *avaliações de desempenho*;
- **Discriminação nas remunerações e na progressão da carreira das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes** que gozam a licença a que têm direito ou outros direitos relacionados;
- **Incumprimento, em alguns locais de trabalho, do exercício do direito às horas destinadas à aleitação ou amamentação**, bem como do direito à **flexibilidade do horário de trabalho** para prestação dos cuidados aos filhos, sobrepondo-se o interesse da empresa ou serviço ao superior interesse da mãe ou pai e da criança;
- **Inclusão crescente de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes em processos de despedimento** colectivo ou por extinção de postos de trabalho;
- **Invocação patronal de motivos injustificados e não fundamentados para recusar às trabalhadoras ou aos trabalhadores, a organização de horários de trabalho** que permitam, efectivamente, a conciliação entre o trabalho e a vida familiar.

Em todas estas situações inaceitáveis, as trabalhadoras, os sindicatos e a CGTP-IN (através da sua participação directa) têm intervindo na CITE, para que esta organização resolva, atempadamente, as queixas apresentadas. Também junto da ACT (Autoridade para as Condições de Trabalho), tem sido colocada a exigência de uma intervenção mais célere e efectiva, através da fiscalização e penalização dos infractores e do respeito efectivo pelos direitos dos trabalhadores, nesta área.

2.8. A conciliação entre o trabalho, família e vida pessoal

No Inquérito ao Emprego – 3º trimestre de 2011, na parte relativa à conciliação entre o trabalho e a vida familiar e pessoal (referente ao 2º trimestre de 2010), refere-se, por um lado, que 55% dos trabalhadores inquiridos tem possibilidade de alterar o horário de trabalho diário por razões familiares, sendo estas percentagens de 56,2% para as mulheres e de 53,9% para os homens.

Por outro lado, 62,6% dos trabalhadores (62,7% mulheres e 62,4% homens) referiram não ser possível organizar o tempo de trabalho de maneira a ausentarem-se dias inteiros por razões familiares.

Estas situações reflectem que, apesar dos obstáculos existentes para que homens e mulheres exerçam os seus direitos em relação às licenças de maternidade e paternidade, ainda são as mulheres quem maioritariamente se ocupa dos cuidados da família e despendem maior número de horas no trabalho doméstico, chegando a trabalhar mais 16 horas semanais, em relação àqueles⁴.

A injustificada desproporcionalidade na partilha das tarefas domésticas provoca desequilíbrios na participação das mulheres no domínio público e dos homens na esfera doméstica, não promove a igualdade entre mulheres e homens na família e estimula a propagação dos estereótipos sobre os papéis na família e, conseqüentemente, na sociedade, reflectindo-se também nos respectivos percursos de desenvolvimento profissional.

2.9. A Segurança e Saúde no Trabalho

Os dados estatísticos relativos aos **acidentes de trabalho**⁵ demonstram que, em 2010, o número total de acidentes de trabalho foi de 215.632.

Quanto ao número de mulheres acidentadas foi de 55.016 (25,5%), sendo que 9 desses acidentes foram mortais.

Em Portugal, a maioria dos acidentes de trabalho das mulheres ocorreu no sector das **indústrias transformadoras** (10.874), seguindo-se o sector dos **transportes e armazenagem** (9.600) e o das actividades de **Saúde Humana e Apoio Social** (9.597).

Quanto às **doenças profissionais**, segundo os dados do CNPRP (Centro Nacional de Protecção Contra os Riscos Profissionais)⁶ certificou um total de 4.841 novos casos de doença profissional, do sector privado e do sector público, sendo que desses, 4.410 diziam respeito ao sector privado.

As mulheres tiveram a maior incidência de doenças profissionais com 2.569 casos.

As manifestações clínicas mais significativas referem-se às doenças músculo-esqueléticas (num total de 2.925 casos registados), seguido da surdez profissional.

Estes dados, preocupantes pela realidade que evidenciam, devem ainda ter em conta que os acidentes de trabalho documentados, representam apenas uma parte dos acidentes realmente ocorridos, uma vez que os mecanismos de actuação nos locais de trabalho, em caso de acidente, e a própria precariedade, dificultam a denúncia e a activação dos procedimentos subsequentes.

⁴ 4º Inquérito Europeu às Condições de Trabalho (2005) – Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho

⁵ Gabinete de Estratégia e Planeamento, do Ministério da Solidariedade e da Segurança Social – Acidentes de Trabalho (2010)

⁶ Relatório dos Dados Estatísticos de 2008 – CNPRP

Os elevados ritmos de trabalho, a falta de condições de trabalho de ordem diversa (materiais, condições físicas, escassez de recursos humanos, etc.), aliadas à precariedade, são potenciadores do aumento do risco de ocorrência de acidentes de trabalho, bem como de lesões músculo-esqueléticas e situações de exaustão psicológica.

O **desinvestimento na prevenção do risco**, necessária à promoção da segurança e saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras, é hoje uma realidade transversal ao sector público e ao sector privado, fruto do contexto económico e social resultante da infértil e destruidora política de austeridade.

2.10. O tratamento da Igualdade na comunicação social

A comunicação é um elemento básico da sociedade, em geral.

Por isso, ela é igualmente importante para a actividade sindical, tanto no seu interior como na estreita relação que estabelece com os trabalhadores e a opinião pública.

Em Portugal, têm-se verificado profundas alterações na propriedade dos principais órgãos de comunicação social; ela é **pertença do poder dominante na sociedade**, do poder económico, do poder social, do poder político e do poder cultural, ou seja são as elites quem tem na sua posse os meios de comunicação social.

Essa comunicação social exprime uma marca: os interesses e o poder dessa classe, sendo, muitas vezes, meros instrumentos desse poder.

Os *media* influenciam as mentalidades e os comportamentos de cada pessoa, em particular, e da sociedade, em geral. Daí a sua função não só informativa, mas também formativa.

Essa influência é tão mais significativa quanto menor for a consciência do poder que a comunicação social dominante serve e quanto menor for também o espírito crítico de cada pessoa.

A imagem das mulheres e dos homens habitualmente transmitida pelos meios de comunicação social portugueses reproduz, de forma acrítica, e assim reforça os estereótipos associados aos “papéis sociais específicos”. A publicidade é disso exemplo.

Por outro lado, adensa-se a **precariedade dos vínculos laborais dos profissionais neste sector** de actividade e, como noutros sectores, acentuam-se desigualdades e discriminações, onde as mulheres são as mais atingidas.

Assim, no nosso país, muito há ainda a fazer em prol da promoção da igualdade entre mulheres e homens nos meios de comunicação social. O peso e a influência dos *media* não têm sido importantes aliados na luta das mulheres pela igualdade e contra as discriminações sexistas, salvo raríssimas excepções de alguns programas e dos seus profissionais.

É necessário um **maior empenhamento e uma atitude colectiva transformadora de mentalidades**, que actue de modo a que se considere como um imperativo cívico o tratamento, com profundidade, das questões laborais e da igualdade.

É necessário um **espírito crítico** de todos/as nós sobre o conteúdo veiculado pelos *media* e, por parte dos/as profissionais do sector, uma reflexão permanente sobre os conteúdos que produzem.

LINHAS DE ACÇÃO:

Perante o quadro traçado, a CIMH/CGTP-IN intervirá:

1. *Pela promoção do **emprego com direitos**, através da dinamização do sector produtivo nacional, do investimento público e privado, de forma coerente e sustentável, criando postos de trabalho e aplicando o princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso ao trabalho e na progressão no emprego.*
2. *Pela admissão de trabalhadores para os serviços da Administração Pública, através de relação de **emprego público**, que confira estabilidade, segurança e direitos, para o exercício de funções próprias de serviços de natureza permanente.*
3. *Pela efectivação de medidas que combatam a **precariedade** do emprego e a **subcontratação** de trabalhadores, quer através da revisão das normas legislativas (Código do Trabalho e Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas), quer através de uma maior e melhor fiscalização por parte das entidades inspectivas competentes, sempre na perspectiva da aplicação do princípio de que **a posto de trabalho permanente deve corresponder um vínculo de trabalho efectivo.***
4. *Pela revogação da norma legal que permite a contratação a termo dos **trabalhadores à procura do primeiro emprego**, independentemente de ocuparem ou não um posto de trabalho permanente.*
5. *Pela **revogação do corte de 10% no subsídio de desemprego, após 6 meses de atribuição e a rejeição dos cortes previstos no Orçamento Rectificativo para 2013: 6% nos subsídios de desemprego acima dos 419 euros e 5% no subsídio de doença. Redução dos períodos mínimos de garantia da protecção social no desemprego.***
6. *Pela **garantia de atribuição do subsídio social de desemprego a todas as mulheres e homens desempregados que tenham cessado as respectivas prestações.***
7. *Pela **indexação do subsídio de desemprego ao SMN (Salário Mínimo Nacional) e não ao IAS (Indexante de Apoios Sociais) e reposição dos seus anteriores prazos de atribuição.***
8. *Pela maior **participação das mulheres** na actividade produtiva e a sua representação mais equilibrada nas várias profissões existentes atendendo também à sua progressão nas carreiras profissionais, em condições de igualdade de oportunidades nos diferentes sectores de actividade e garantia de fiscalização e penalização das entidades patronais que apresentem **ofertas de emprego** que discriminem em função do sexo.*
9. *Pelo reconhecimento e a valorização das **competências formais e informais** adquiridas pelas mulheres no exercício das suas actividades profissionais e sociais, por parte das entidades patronais, para efeitos de progressão na carreira.*
10. *Pela **reclassificação e evolução profissional** dos trabalhadores, de modo a ter em consideração as suas qualificações académicas e profissionais, garantindo o princípio da igualdade de tratamento e combatendo a existência de carreiras profissionais, injustificadamente, mais longas para as mulheres trabalhadoras.*

11. Pela garantia de **participação efectiva dos trabalhadores na formação profissional** e na efectivação do mínimo legal das 35 horas anuais, tendo em atenção a formação em função dos postos de trabalho, as pessoas com qualificações e habilitações mais baixas e nas faixas etárias mais elevadas.
12. Pelo aumento anual do **Salário Mínimo Nacional**, dos **salários**, em geral, e das **pensões de reforma**.
13. Pelo **combate às desigualdades salariais** garantindo a igualdade na retribuição, tendo em conta o salário igual para trabalho igual ou de igual valor, bem como a **igualdade nas demais prestações emergentes da relação de trabalho**.
14. Pelo **combate à discriminação directa e indirecta**, transversal e horizontal, de modo a desconstruir estereótipos entre homens e mulheres.
15. Pelo desenvolvimento de uma **política de educação, centrada no ensino público de qualidade**, que promova a educação/formação para a igualdade entre mulheres e homens, como factor de desenvolvimento pessoal e social e uma prática transversal nos domínios político, económico, social e cultural.
16. Pela promoção, por parte do Ministério da Educação, da **formação, inicial e contínua, de docentes na área e domínios da igualdade entre mulheres e homens**.
17. Pela **implementação da temática sobre a igualdade entre mulheres e homens, de uma forma sistematizada e continuada, na organização do sistema educativo**, nomeadamente nos programas, nas práticas pedagógicas e nos manuais escolares.
18. Pela **criação de materiais pedagógicos**, ao nível do Ministério da Educação e da CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, dirigidos aos diversos níveis de ensino, desde o pré-escolar, para combater preconceitos e estereótipos ainda enraizados na nossa cultura sobre os papéis das mulheres e os papéis dos homens.
19. A **promoção da imprensa livre e responsável**, que dê visibilidade aos reais problemas do povo, do país e das mulheres trabalhadoras, denunciando as desigualdades sociais, as discriminações e a deterioração das condições de vida e de trabalho existente, permitindo que se construa uma consciência colectiva bem informada, exigente e dinâmica.
20. O **desenvolvimento permanente da educação para os media e da democratização da informação**, contribuindo para a mudança de mentalidades, de atitudes e comportamentos, que conduzam à promoção e efectivação da igualdade entre mulheres e homens.
21. A **defesa da comunicação social como um elemento fundamental de informação/formação da sociedade em geral**, onde a informação do movimento sindical deve ser integrada, para permitir o esclarecimento sobre os problemas e as lutas das mulheres e homens trabalhadores, contribuindo para a elevação da dignidade das condições de trabalho, junto da opinião pública.
22. Pela reclamação da **autonomia, independência técnica e reforço dos meios da CITE, da ACT e demais organismos inspectivos**, combatendo a sua governamentalização, de forma a assegurar uma melhor fiscalização e controlo da aplicação das obrigações das empresas e entidades públicas, em todos os domínios da igualdade.

23. Pela **despenalização absoluta, na aferição da assiduidade**, através de sistemas de avaliação de desempenho ou outros, **das ausências motivadas pelo exercício dos direitos da maternidade e da paternidade**, para efeitos de atribuição de “prémios” ou outras retribuições variáveis, no sector privado, no sector público e no sector empresarial do Estado.
24. Pela garantia da **efectivação dos direitos de maternidade e paternidade**, como valores sociais eminentes, reclamando a deslocação da ACT e outras entidades inspectivas aos locais de trabalho, 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 sejam privadas.
25. Pelo **combate ao despedimento ilegal de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e a reposição da sua protecção acrescida**, em caso de inclusão em despedimento colectivo ou noutros tipos de despedimentos.
26. Pela intervenção concreta e a apresentação de queixas, pelos Sindicatos, visando a **intervenção atempada e eficaz das autoridades inspectivas competentes** (ACT e CITE), dotando-os de meios financeiros, materiais e humanos capazes de dar respostas mais céleres aos Sindicatos e aos trabalhadores, nos casos de incumprimento dos direitos de maternidade e paternidade ou nos casos de penalização na atribuição de remunerações variáveis, na progressão de carreiras, na não renovação de contratos a termo, etc.
27. Pela **dispensa, sem constrangimentos, da prestação de trabalho nocturno ou por turnos**, dos trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos, sempre que ambos os pais trabalhem nesses regimes.
28. Pela possibilidade, por via da negociação e da 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.
29. Pela **criação e reforço de infra-estruturas sociais de apoio**, que sejam acessíveis e que permitam uma efectiva conciliação do trabalho com a vida familiar e pessoal.
30. Pela **reposição da universalidade do abono de família**, enquanto direito das crianças e jovens.
31. Pela implementação de um **sistema de prevenção, tecnicamente independente, ao nível da Segurança e Saúde no Trabalho (SST)**, tendo em conta os riscos para a saúde das mulheres, em particular da saúde reprodutiva, bem como a obrigatoriedade do patronato o aplicar, através de uma efectiva fiscalização que faça cumprir a legislação e as normas existentes sobre SST.
32. Pela exigência de **maior prevenção e mais fiscalização**, por parte das entidades competentes, em particular nas actividades onde incidem **doenças profissionais como as tendinites, as músculo-esqueléticas e outras**, no sentido da exigência do cumprimento das normas legais pelo patronato. E no campo da reparação, a reclamação da **reparação integral** e não apenas a perda de capacidade para o trabalho, bem como uma eficaz reabilitação médica e profissional.

CAPÍTULO III

Igualdade de oportunidades e de tratamento

3.1. Agravamento da exploração e do empobrecimento

A luta pelo trabalho com direitos, com igualdade de oportunidades e de tratamento, é a condição primeira para a valorização do trabalho, a dignificação de quem trabalha e a colocação da economia ao serviço das pessoas, dos trabalhadores e do povo. Esta luta é de enorme actualidade e emergência face à profunda regressão do valor do trabalho e do conceito de emprego, que conduz à violenta destruição de direitos fundamentais, nos planos laboral e social.

Os trabalhadores são encarados como mera mercadoria; o salário como um simples custo sempre a ser reduzido, provocando o empobrecimento de largas camadas da população, em nome da melhoria da competitividade e do incremento da produtividade, mas servindo apenas a apropriação da riqueza por parte dos grandes accionistas, dos grupos económicos e financeiros e dos gestores ao seu serviço; surgindo o tempo de trabalho (que procuram aumentar sem pagar) como tempo de pertença do patrão que o gere unilateralmente, desarticulando a vida dos trabalhadores e das suas famílias e aumentando a exploração.

É o trabalho sindical de todos os dias, a começar nos locais de trabalho, alargando a participação e a luta dos trabalhadores, que há-de sustentar a transformação social e política da mudança que é tão necessária.

3.2. Mobilidade e migrações das mulheres

A imigração e a emigração feminina têm aumentado ao longo dos anos. As razões são diversas, nomeadamente económicas, reagrupamento familiar, ocorrência de catástrofes e motivos políticos.

A imigração tem vindo a conduzir mulheres, muitas vezes com a promessa de um contrato de trabalho, para a exploração sexual, ficando assim vulneráveis ao assédio e tráfico sexual.

Em Portugal, o número de mulheres imigrantes tem aumentado, bem como o trabalho ilegal e a exploração das mulheres.

Existe uma **maior exposição e vulnerabilidade das mulheres imigrantes** ao trabalho clandestino e forçado, ao assédio e tráfico sexual, a trabalhos precários e remunerações desiguais.

A **defesa dos direitos em condições de igualdade e o combate a toda a discriminação**, por um lado, e a exigência da regularização de todos e todas os que, enquanto trabalhadores, se encontram em situação irregular, por outro, continuam a ser orientações basilares para fundamentar a intervenção sindical nesta área.

Promover a sua participação na actividade sindical, nos plenários e formas de luta e a sua sindicalização e eleição como delegados/as sindicais é, igualmente, orientação prioritária para o trabalho sindical a realizar com os/as imigrantes.

3.3. Outras formas de discriminação directa e indirecta

O agravamento das desigualdades, nos planos económico e social, torna mais evidentes diversos tipos de discriminação sobre as mulheres, não só em função do **sexo**, mas também de **origem racial** ou **étnica**, **religião**, **idade**, **deficiência**, **nacionalidade**, **orientação sexual**, **doenças crónicas como o HIV**, **dependência de álcool e outras substâncias psicoactivas** e **outros factores psicossociais**, exercício de **actividade sindical** ou por **motivos políticos**.

A discriminação das mulheres, quando ocorre em razão dos fenómenos culturais, pode assumir outras e novas formas quando consideramos que não são um grupo homogéneo e que muitas delas acumulam desvantagens que podem decorrer, por pertencerem a uma minoria étnica ou religiosa, ou outras, como por exemplo, terem uma deficiência, dando origem a uma nova realidade que começa a ser designada por *multidiscriminação*.

Neste âmbito, a análise da situação das **mulheres com deficiência**, envolvendo dimensões como a educação e formação, a protecção social, o acesso a bens e serviços essenciais e a participação no mercado de trabalho, é extremamente importante. Acresce a sua maior exposição ao risco de maus-tratos e violência.

De acordo com estimativas mais recentes (2010) quer da Organização das Nações Unidas, quer da Organização Mundial de Saúde, as pessoas com deficiência representam cerca de 15% da população mundial, aproximadamente 785 milhões de pessoas, sendo que na maioria dos países a incidência da deficiência é mais elevada entre as mulheres do que entre os homens.

Em Portugal, não existem números actualizados sobre a deficiência. Por um lado, os últimos dados conhecidos são os resultantes dos Censos de 2001, que apontavam para um total de 613.762 mil pessoas com deficiência, entre as quais 290.081 mulheres, mas sempre se considerou que estes dados subestimavam a realidade; por outro lado, a partir dos Censos de 2011, devido aos conceitos utilizados, não é possível avaliar com segurança o universo das pessoas com deficiência.

No que respeita ao mercado de trabalho e à situação das pessoas com deficiência, não existem muitos dados.

Os desempregados com deficiência inscritos nos centros de emprego no final de Janeiro de 2013 totalizavam 12.296, dos quais 4.708 mulheres, para um universo total de desempregados inscritos de 703.030, entre os quais 356.259 mulheres (dados do IEFP – Instituto de Emprego e Formação Profissional).

Sabe-se também que, no ano de 2012, foram abrangidas 13.605 pessoas pelos programas de reabilitação profissional do IEFP, estimando-se que 42% destas sejam mulheres (dados de execução dos programas do IEFP).

Portanto, também aqui se faz sentir a necessidade de um diagnóstico da situação das pessoas com deficiência, incluindo das mulheres, para que possamos ter a noção da sua real situação face ao emprego.

Do que se conhece, é possível apurar que:

- As mulheres estão em maioria entre as pessoas com deficiência;
- A taxa de risco de pobreza, mais elevada quer entre as mulheres, quer entre as pessoas com deficiência, aumenta para as mulheres com deficiência;
- A situação das mulheres com deficiência é mais grave do que a dos homens: têm menores oportunidades de acesso à educação e formação e têm mais dificuldades de acesso ao mercado de trabalho.

Conclui-se assim que, apesar de, em Portugal, existir um quadro constitucional e legal protector dos direitos das pessoas com deficiência, a sua aplicação prática deixa muito a desejar e há ainda muito para fazer no domínio da concretização dos direitos dos cidadãos com deficiência, o mesmo se podendo dizer das situações de *multidiscriminação*, como é o caso das mulheres com deficiência.

A discriminação dos **trabalhadores em função de doenças crónicas**, como o HIV, bem como as **discriminações em função da dependência de álcool e outras substâncias psicoactivas**, tem-se acentuado em Portugal.

Os trabalhadores são, muitas vezes, vítimas de testes abusivos que colocam em causa a sua dignidade. Estas práticas devem ser denunciadas e combatidas.

Outro tipo de discriminação que se tem vindo a acentuar diz respeito à desigualdade de tratamento e à discriminação de que são alvo os **trabalhadores com funções sindicais**, membros de **Comissões de Trabalhadores** ou **Representantes para a Segurança e Saúde no Trabalho**, no respeitante ao direito à ocupação efectiva do posto de trabalho, a retribuições, prémios e evolução na profissão e na carreira, com promoção patronal de “avaliações de desempenho” redutoras e de carácter subjectivo, que penalizam o exercício dos direitos colectivos e individuais.

Em limite, estas discriminações têm dado origem à instauração de processos disciplinares e a despedimentos individuais, abusivos e ilegais, de homens e mulheres, em diversos sectores de actividade, que pelo seu carácter ilegal e persecutório, têm de continuar a merecer a devida resposta no sentido da reposição da legalidade, da justiça, pugnando pela reintegração dos e das activistas, por constituírem a violação de direitos fundamentais.

Importa continuar a equacionar o tipo de discriminações existentes nos locais de trabalho e na sociedade que possam ser motivo de reivindicações justas, contribuir para garantir e aumentar os direitos individuais e colectivos, e aprofundar a sua participação na conquista e salvaguarda desses direitos, de modo a que todas e todos possam viver com dignidade e sem discriminações.

O casamento civil para pessoas do mesmo sexo, representa a consagração legal de um direito de igualdade em razão da **orientação sexual**. No entanto, os trabalhadores e as trabalhadoras continuam, em muitos aspectos da sua vida a ser discriminados, no local de trabalho e na sociedade.

Há que continuar a lutar por uma **política global de igualdade no trabalho e na sociedade**, tendo como vectores principais a igualdade de oportunidades e de tratamento, a igualdade salarial com aplicação do princípio de *salário igual para trabalho igual ou de igual valor*, o combate às discriminações no trabalho, no emprego e na formação, qualquer que seja a sua origem, sendo um imperativo combater as atitudes e comportamentos discriminatórios, dinamizar iniciativas reivindicativas que dêem resposta aos problemas específicos e promover acções de informação, sensibilização e esclarecimento junto dos trabalhadores.

3.4. Formas de violência contra as mulheres

3.4.1. O assédio moral e sexual no local de trabalho

O assédio moral e sexual são comportamentos indesejados e formas de violência (psicológica ou física) presentes em muitos locais de trabalho, e embora não devam ser confundidas, constituem realidades próximas, já que, por um lado, o assédio constitui uma forma específica de violência assumindo muitas vezes um carácter discriminatório e, por outro, ambas atentam contra a personalidade, a dignidade e a integridade física ou psíquica dos trabalhadores.

Não sendo fenómenos novos, tendem, porém, a banalizar-se em resultado do aumento da exploração, de estratégias patronais para afastar trabalhadores incómodos ou indesejados, dos crescentes níveis de desemprego e precariedade, que frequentemente colocam os trabalhadores em situações humilhantes e agravam modos de organização de trabalho, bem como de práticas de

gestão desumanizadas que desvalorizam o trabalho e potenciam a competição entre os trabalhadores.

Estes fenómenos estão, ainda, pouco regulados, tanto na contratação colectiva, como no nosso ordenamento jurídico, embora quer a Constituição da República Portuguesa, quer o Código do Trabalho e ainda o Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas, insiram princípios directa ou indirectamente relacionados com o assédio e a violência, com destaque para o atentado à dignidade da pessoa humana e o direito à integridade física e moral.

O Código do Trabalho proíbe o assédio e prevê como sancionamento para a sua prática uma contra-ordenação muito grave (art.º 29.º). Constitui, ainda infracção disciplinar a prática de assédio por qualquer pessoa, independentemente das funções que desempenha.

O Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas considera também discriminação o assédio a candidato/a a emprego ou a trabalhador/a (art.º 15º do RCTFP).

Por sua vez, o Código Penal tipifica crimes de ofensas à integridade física, crimes de injúrias e difamação, que podem ter aplicação em caso de assédio e violência no trabalho.

Apesar do quadro jurídico, persiste uma “invisibilidade” que torna mais difícil a denúncia e a penalização do assédio nos locais de trabalho, que importa urgentemente combater e alterar.

Não se circunscrevendo ao local de trabalho, nem às mulheres, surgem ou ganham dimensão, novos fenómenos e distorções que se enquadram no conceito de assédio.

É o caso de situações de perseguição persistente e continuada na *Internet* – “cyberstalking” – resultando em danos psicológicos e emocionais; um crime que urge prevenir e combater.

3.4.2. A violência doméstica

Os casos de violência doméstica (física ou psicológica) persistem e agravam-se, em grande parte, devido a uma realidade económica e social profundamente marcada pelo desemprego, pela ausência de perspectivas de trabalho, na qual ainda permanecem práticas e mentalidades de dominação sobre as mulheres.

Como exemplo concreto, refira-se que, segundo dados da Procuradoria Distrital de Lisboa,⁷ relativos ao 1º trimestre de 2012, no distrito judicial de Lisboa (40 comarcas, desde Caldas da Rainha a Almada), houve, em média, 852 novos casos de violência doméstica, por mês, ou seja, 28 processos por dia, só neste distrito judicial.

A tendência vem desde 2010 – ano em que a violência doméstica registou 1.932 inquéritos (1º trimestre); número que subiu para 2.518 em 2011.

A violência na família assume diversas formas e afecta diversas classes sociais, embora as mulheres das classes mais desfavorecidas sofram de uma forma particular esta realidade, uma vez que não dispõem dos recursos económicos para aceder ao apoio judiciário e frequentemente, não dispõem de rendimentos, o que as impossibilita de suportar novos encargos com a habitação, com o acompanhamento dos filhos, face à ausência de autonomia financeira.

Cabe aqui também referir os impactos da violência doméstica sobre os/as filhos/as das vítimas, enquanto testemunhas e objecto de chantagem emocional e psicológica.

⁷ Divulgados publicamente em 21.05.2012

Acresce que às situações de violência doméstica, está muitas vezes associado o consumo abusivo de álcool e outras substâncias psicoactivas, que impõem a necessidade de articulação em diversos serviços públicos – Segurança Social, Saúde, Ensino e Justiça. Serviços públicos, esses, que estão a ser fortemente destruídos em Portugal, através das políticas em curso.

Se há unanimidade em considerar que a violência doméstica é inaceitável, os mecanismos para a combater e erradicar não são coincidentes.

Os sucessivos governos demitiram-se das medidas de prevenção das causas da violência doméstica, que conjuga factores culturais e de ordem económica e social e transferem a responsabilidade para a sociedade.

O facto de ser considerada crime público e constituir matéria do Código Penal, a prevenção da violência doméstica não se resolve através da denúncia dos casos observados ou conhecidos, mas através de programas de formação de combate à violência que deverão ser implementados nas escolas, nos meios de comunicação social, nomeadamente, nos conteúdos programáticos das televisões, na publicidade, na difusão de uma cultura de solidariedade e de condenação a todas as formas de violência, exigindo uma postura mais interventiva das autoridades, o que requer formação adequada dos agentes, atribuição de meios e uma protecção maior das vítimas.

3.4.3. O tráfico de seres humanos e o meio laboral

O tráfico de seres humanos é uma barbárie, de consequências devastadoras, de formas de escravatura que urge erradicar com determinação e eficácia.

A ONU estima que a escravatura atinge cerca de 27 milhões de pessoas no mundo, mas, sendo um fenómeno clandestino, é difícil contabilizá-lo e é provável que este número fique abaixo da verdadeira realidade.

O tráfico de seres humanos (normalmente destinado a exploração sexual, extracção de órgãos ou exploração no trabalho) tem, segundo as Nações Unidas, como objectivo mais significativo, a exploração sexual, a prostituição (79%) e, dentro desta, as vítimas são maioritariamente mulheres (90%), sendo cerca de 50% menores de idade.

E não raras vezes, verificam-se situações de chantagem em relação à vida e segurança dos/as filhos/as de muitas dessas mulheres, que deixam os seus países à procura de uma vida melhor para si e para os seus.

O tráfico para efeitos de exploração sexual é uma actividade criminosa que gera lucros imensos, estimando-se que anualmente possa gerar qualquer coisa como 32 biliões de dólares. A par do tráfico de drogas e de armas, é dos crimes que envolvem mais dinheiro e o poder que lhe advém.

3.4.4. A prostituição

A degradação das condições de vida das populações, fruto das políticas geradoras de crescentes desigualdades e empobrecimento, é um factor de facilitação de aliciamento de pessoas, na sua maioria mulheres, que não encontram formas de sobrevivência e que se “agarram” a todas as hipotéticas oportunidades que possam surgir, muitas vezes caindo na cadeia do tráfico de seres humanos.

Agir e lutar para que as políticas económicas e sociais sirvam para criar melhores condições de vida à população e aos trabalhadores é uma questão determinante para contrariar estas rotas de exploração infinita de seres humanos, nas quais se integra a prostituição.

Reconhecer a prostituição como uma actividade profissional, como por vezes é defendido e veiculado, através de diversos meios, incluindo documentos inseridos em projectos financiados por organismos governamentais, junto da opinião pública, é das formas mais eficazes de facilitar este tráfico, com vista à exploração sexual, porque a “profissionalização” da prostituição tem sido confirmada como um factor de facilitação de incorporação ou disfarce do tráfico de seres humanos em casas da chamada “indústria do sexo”.

Por norma, as mulheres, que constituem a maioria, são enganadas, aliciadas para melhores condições de vida. Depois disso é a subserviência da vítima que, aos criminosos, importa alcançar, por via de diversos métodos, ameaças psicológicas, físicas e económicas.

É, por isso, tão relevante que a prostituição seja encarada como absoluta forma de exploração e de violação de direitos humanos, tal como expressa a Convenção das Nações Unidas para a Supressão do Tráfico de Pessoas e da Exploração da Prostituição de Outrem (de 1949), ratificada por Portugal em 1991: *“a prostituição e o mal que a acompanha, a saber, o tráfico de pessoas com vista à prostituição, são incompatíveis com a dignidade e o valor da pessoa humana e põem em perigo o bem-estar do indivíduo, da família e da comunidade”*.

Para além da prostituição contrariar, em absoluto, o conceito de Trabalho Digno defendido pela OIT – Organização Internacional do Trabalho, é uma forma humilhante de mercantilização do corpo humano e, a ser institucionalizada, anularia as fronteiras da dignidade da pessoa, conforme está expresso na Declaração Universal dos Direitos Humanos e da Constituição da República Portuguesa; retiraria o direito de recusa perante uma oferta de “emprego” institucionalizada (por exemplo, se fosse feita através de um centro de emprego) e, como para o neoliberalismo tudo é mercadoria, tudo se compra e tudo se vende, a indústria do sexo floresceria e os patrões enriqueceriam à custa da exploração/escravatura de seres humanos.

3.4.5. A pobreza e a exclusão social

As políticas neoliberais, de retrocesso social e civilizacional, adoptadas pelos sucessivos governos do PS, PSD, CDS-PP e, em especial, pela actual maioria de direita, geradoras de acumulação de riqueza em poucos e generalização da pobreza na grande maioria da população, provocam um aumento dramático e incontrolado do desemprego, de salários em atraso, de precariedade laboral, de pobreza e exclusão social, que afectam todos os trabalhadores e, em especial, as mulheres trabalhadoras.

De facto, o desemprego prejudica a vida das mulheres trabalhadoras e coloca em causa a sua independência económica, condição essencial para a sua emancipação e autonomia pessoal.

São mulheres a maioria dos beneficiários dos valores mínimos das prestações de desemprego e das prestações sociais.

São maioritariamente mulheres (52%), as titulares do RSI (Rendimento Social de Inserção).

Esta profunda injustiça social demonstra que as desigualdades de classe existem na sociedade e que as oportunidades e as condições de resolução dos problemas provocados pela crise e pelo desemprego não são iguais para todas as mulheres.

As mulheres trabalhadoras que perdem o seu emprego, que engrossam as estatísticas do desemprego ou que delas são suprimidas, mesmo continuando sem emprego, ficando em situação de pobreza, por vezes extrema, são mais vulneráveis à exclusão social, como demonstra a realidade em Portugal.

LINHAS DE ACÇÃO

Face à situação actual, a CIMH/CGTP-IN pugnará:

- 1. Pelo incentivo à **igualdade de direitos das mulheres na família**, com respeito pela diversidade das opções e dos vários tipos de famílias, assegurando o direito de articulação da vida profissional, familiar e pessoal, para a qual é necessário interromper e fazer regredir o processo continuado de desregulamentação dos horários de trabalho.*
- 2. Pela **adoção de medidas, por parte do Estado, de reinserção social**, que tenham em conta a especificidade dos problemas das camadas mais desfavorecidas e em risco de exclusão, nomeadamente as mulheres, os jovens, os mais idosos e os portadores de deficiência.*
- 3. Pela urgente necessidade de efectuar um **inquérito específico à deficiência** que permita um conhecimento real do número, sexo, características e situação social e económica das pessoas com deficiência.*
- 4. Pela integração das pessoas com deficiência, em particular das mulheres, que passa pela **actuação efectiva da ACT** e outros organismos inspectivos, na fiscalização do cumprimento dos actuais normativos que proíbem as discriminações no acesso e manutenção do trabalho em razão de deficiência; na integração nas convenções colectivas, de medidas específicas relativas aos trabalhadores com deficiência, nomeadamente as adaptações necessárias no local de trabalho, bem como a disponibilização de formação inclusiva.*
- 5. Pelo **reconhecimento legal da maternidade e paternidade (parentalidade)** de pessoas do mesmo sexo, a alteração legislativa que reconheça e proteja as crianças já hoje criadas por essas mesmas pessoas, como aconteceu com o diploma da co-adoção.*
- 6. Pela **denúncia e a promoção de acções públicas de solidariedade** para com os/as representantes sindicais, de CT's ou para a SST, ilegalmente suspensos ou despedidos/as e utilização de todos os recursos legais para impedir a sua concretização definitiva, em simultâneo com a exigência de penalização efectiva da empresa ou entidade pública, fazendo valer os direitos e garantias legais e constitucionais.*
- 7. Pela aplicação, pelas entidades públicas e privadas, do **Acordo-Quadro Europeu sobre o Assédio e Violência no Trabalho** de 2007 e a observância do **Guia sobre Prevenção e Combate de situações de Assédio no local de trabalho**, de 2013, da CITE.*
- 8. Pela **garantia de direitos e de acesso efectivo a bens ou serviços**, nomeadamente ao trabalho, à Segurança Social, justiça, educação e saúde, para que progressivamente se eliminem as barreiras que impedem a plena cidadania, em deveres e direitos, independentemente da orientação sexual ou identidade em função do sexo.*

9. *Pela inserção, em cláusulas específicas da contratação colectiva, da proibição de qualquer acto de assédio e de violência no local de trabalho, nomeadamente de ordem física, psicológica, moral e/ou sexual, resultante de condutas de superiores hierárquicos, colegas, clientes ou fornecedores.*
10. *Pela responsabilização do Estado, com medidas legislativas concretas de criação de uma rede institucional de apoio às vítimas de violência.*
11. *Pela instituição, em cada distrito e Região Autónoma do País, de comissões de protecção e apoio às vítimas de violência, com centros de atendimento, para informação e apoio acrescido às vítimas e ao seu agregado familiar e também para reinserção social dos agressores.*
12. *Pela integração, nos currículos escolares, de matérias relacionadas com o tráfico de seres humanos, de modo a gerar conhecimento, esclarecimento e informação com vista à prevenção do crime.*
13. *Pela realização de campanhas nacionais de sensibilização, em locais estratégicos, para efeitos de combate ao tráfico de seres humanos.*
14. *Pela garantia de uma rede pública de casas-abrigo para acolhimento temporário e encaminhamento de vítimas de tráfico, com prestação de assistência psicológica, médica, jurídica e social.*
15. *Pela criação de um observatório nacional que se debruce sobre os fenómenos do tráfico de seres humanos e da prostituição, com a participação designadamente de organizações não governamentais e sindicais que desenvolvam actividade relacionada com a questão.*
16. *Pela aplicação do princípio da presunção de insuficiência de rendimentos para pessoas prostituídas, designadamente para efeitos de garantia de apoio judiciário imediato e para acesso ao Serviço Nacional de Saúde.*
17. *Pelo apoio a pessoas prostituídas, com o objectivo da criação de condições objectivas para a sua inserção social.*

CAPÍTULO IV

As funções sociais do Estado e a Igualdade

4.1. O acesso aos cuidados de saúde materno-infantil

Há algumas décadas, Portugal passou dos países mais atrasados na Europa em indicadores de saúde materno-infantil para se situar entre os 10 países da UE com melhores indicadores de mortalidade materna, mortalidade infantil e mortalidade pré-natal.

Esta alteração qualitativa deveu-se a um conjunto de factores de natureza social e cultural ocorrido no país com o 25 de Abril de 1974, sobretudo pela existência de um Serviço Nacional de Saúde geral, universal e gratuito. Apesar das vicissitudes e fragilizações resultantes das políticas de saúde seguidas pelos últimos governos, conseguiu fazer sobrepor-se o empenho dos/as profissionais de saúde e constatou-se a melhoria significativa dos cuidados prestados à mãe e à criança, durante a gestação, na altura do parto e no período neonatal.

4.2. Direitos e prestações sociais de maternidade e paternidade (*parentalidade*)

De entre o conjunto de todos os direitos atribuídos às mães e aos pais trabalhadores para desenvolvimento e exercício das suas responsabilidades nesta área, destacam-se:

- Licença em situação de risco clínico e específico durante a gravidez
- Licença por interrupção da gravidez
- Licença parental inicial
- Licença por adopção
- Licença parental complementar
- Dispensa da prestação de trabalho da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante para protecção da sua segurança ou saúde
- Dispensa para consulta pré-natal e preparação para o parto
- Dispensa para avaliação para adopção
- Dispensa para amamentação ou aleitação
- Faltas para assistência a filho/a
- Faltas para assistência a neto/a
- Licença para assistência a filho/a
- Licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica.

4.3. A saúde reprodutiva das mulheres e a Educação Sexual nas escolas

A CGTP-IN, a par com outras organizações sociais e políticas, travou uma luta durante décadas que veio a traduzir-se, em Abril de 2007, na Lei da Interrupção Voluntária da Gravidez, que virou uma página negra da história dos cuidados de saúde no nosso país, particularmente, para as mulheres.

Passados mais de seis anos, o SNS (Serviço Nacional de Saúde) demonstrou capacidade para responder aos desafios que lhe foram colocados, sendo ainda necessária a ampliação das consultas de planeamento familiar e a maior acessibilidade a meios contraceptivos, em especial pelas camadas mais jovens.

Mas o ataque ao SNS tem sido brutal: para além do cego encerramento de serviços públicos de saúde e de maternidades, do encarecimento dos serviços, dos limites e cortes na procriação medicamente assistida, existe actualmente uma grave carência de profissionais de saúde na maior parte das unidades existentes, o que coloca em causa o próprio direito de acesso à saúde.

A universalização nas escolas da Educação Sexual como uma componente importante das aprendizagens, continua longe de se concretizar, o que impõe uma acção sindical reforçada para alterar a actual situação.

4.4. Os equipamentos e serviços sociais de apoio a crianças e idosos

Existe no nosso País uma rede de equipamentos sociais de apoio às crianças e à juventude, idosos e pessoas com deficiência. Estes equipamentos, são, maioritariamente, de instituições particulares de solidariedade social (IPSS), financiadas pela Segurança Social.

Muitas das famílias trabalhadoras deparam-se com o problema da escassez de equipamentos e serviços sociais de apoio, tendo em conta, nomeadamente, os factores qualidade, acessibilidade e preço, compatíveis com as suas possibilidades económicas.

Este problema pode mesmo ser impeditivo ou condicionante para as famílias que têm dependentes a seu cargo (crianças, pessoas com deficiência ou idosos/as) e tende a ser resolvido ou atenuado com a sobrecarga de trabalho doméstico para as mulheres, tendo em conta que ainda é a mulher que, na família, presta a maioria dos cuidados.

É ela a mais penalizada no que diz respeito à conciliação entre o trabalho, a família e a sociedade.

Esta situação é agravada pelo facto de o Estado – através das políticas anti-sociais por parte dos sucessivos governos e do ataque sem precedentes às suas funções sociais – ter vindo a demitir-se das suas funções sociais, deixando à iniciativa privada (IPSS), o seu desenvolvimento, pela via caritativa e pela lógica do voluntariado, com os dinheiros públicos a financiarem estas instituições, num sector em que a maioria dos trabalhadores são mulheres e que é utilizado também para manter baixos salários.

Esta opção dificulta a existência de um plano de construção de equipamentos públicos para colmatar os enormes défices existentes, nomeadamente nas áreas metropolitanas.

4.5. As prestações sociais e a evolução da situação das mulheres

A Constituição da República Portuguesa garante a universalidade e a igualdade de direitos entre mulheres e homens em matéria de Segurança Social.

O acesso às prestações sociais que dependem da inserção na actividade económica, é mais limitado para as mulheres, na medida em que a sua taxa de actividade (relação entre a população activa e a população total), é mais baixa (47%, segundos dados referentes ao 1º trimestre de 2013).

Também é condicionada pelo facto de as mulheres sofrerem uma maior precariedade, dado que para acederem a determinadas prestações sociais necessitam de adquirir determinados períodos de garantia nos descontos.

Por outro lado, o montante das prestações substitutivas de rendimentos do trabalho está associado directamente aos salários e, nalguns casos, à duração da carreira contributiva, como acontece com as pensões de reforma, o que também condiciona as mulheres, pois são elas as mais atingidas por baixos salários e por carreiras contributivas mais curtas.

São esses dois factores principais – salário e carreira contributiva – que explicam, em grande parte, o facto do valor das prestações substitutivas dos rendimentos do trabalho serem mais reduzidas para as mulheres.

No sistema não contributivo da Segurança Social, o acesso e as prestações sociais dependem de outros factores de natureza económica e social, não exigindo uma relação de trabalho.

As mulheres, as crianças e os jovens, pelo facto de serem mais vulneráveis à pobreza, são os principais beneficiários das prestações sociais neste sistema.

O Decreto-Lei n.º 70/2010, de 16 de Junho, ao introduzir novas regras nas designadas condições de recurso, retirou a milhares de beneficiárias, o abono de família, o Rendimento Social de Inserção, os subsídios sociais de apoio à maternidade e paternidade, risco clínico durante a gravidez e a interrupção da gravidez e o subsídio social de desemprego.

4.6. O acesso à justiça e o apoio dos contenciosos sindicais

A protecção jurídica é um direito fundamental dos trabalhadores e um instrumento essencial de defesa dos direitos e interesses legalmente ou contratualmente protegidos, fazendo, assim, parte integrante do princípio material da igualdade.

A discriminação é matriz do sistema dominante e assenta, fundamentalmente, em opções de classe. Assim, se bem que exista já uma nova cultura centrada na igualdade de oportunidades e na necessidade de exigência de cumprimento dos direitos, as discriminações tendem a acentuar-se e a ampliar-se, em particular no contexto actual de crise e de ataque a direitos e garantias constitucionais.

Por outro lado, o elevado valor das custas judiciais e taxas de justiça, dificulta e, nalguns casos, inviabiliza, o acesso aos tribunais, por parte de muitos trabalhadores.

A acção dos quadros sindicais, que estão melhor apetrechados, porque aumentou o seu nível de consciência e os conhecimentos sobre a legislação, permite-lhes sensibilizar as trabalhadoras e os trabalhadores para a exigência do cumprimento dos direitos junto das entidades patronais e nos tribunais.

Há, no entanto, que continuar a dotar os técnicos dos pré-contenciosos e dos contenciosos sindicais da informação e formação necessárias, de modo a melhorar a intervenção pré-judicial e judicial para combater as discriminações.

Simultaneamente, há que adoptar medidas para a circulação da informação, com vista à divulgação e valorização dos resultados positivos obtidos, de modo a valorizar esta área de intervenção sindical.

4.7. O direito à habitação e a nova lei do arrendamento urbano

O artigo 65.º da Constituição da República determina que todos os cidadãos têm o direito a uma habitação adequada para si e para a sua família e, simultaneamente, incumbe o Estado de assegurar a concretização deste direito, através da adopção de um conjunto de políticas e medidas, nomeadamente destinadas a promover o acesso à habitação própria ou arrendada.

Assim, a concretização do direito à habitação para todos e todas passa também pela existência de um mercado de arrendamento de qualidade, com uma quantidade de oferta adequada às necessidades e preços compatíveis com os rendimentos da população.

Segundo os dados actuais do INE (Instituto Nacional de Estatística), o mercado de arrendamento nacional habitacional regista um total de 786.904 contratos existentes no País, 255.536 desses contratos foram celebrados antes de 1990, ou seja 32,5 %. Destes, 65,5% situam-se no Grande Porto e na Região de Lisboa.

A actual lei do Arrendamento Urbano, publicada em 2012 e que agora começa a fazer sentir os seus graves impactos, está a ter efeitos devastadores no arrendamento habitacional e não habitacional, visando permitir no essencial, a existência de contratos de arrendamento a prazo de 5 anos e os aumentos das rendas para valores excessivos, inoportáveis para milhares de famílias, nomeadamente reformados e pensionistas, para além das micro e pequenas empresas.

Exige-se a imediata revogação da actual lei do Arrendamento Urbano, na medida em que a mesma constitui uma violação do direito à habitação consagrado na Constituição da República.

O agravamento das taxas de juro do crédito bancário, o fim do crédito bonificado jovem, a especulação imobiliária, o mercado de arrendamento com rendas mensais incomportáveis aliado ao aumento brutal do custo de vida têm também, como consequência, a emancipação tardia dos/as jovens trabalhadores/as.

Na grave situação social em que o país se encontra com a subida brutal do desemprego, a redução dos salários, a progressiva redução e eliminação das prestações sociais, o aumento dos impostos e dos preços dos bens e serviços essenciais, que estão a determinar o empobrecimento generalizado da população, a fragilização do direito à habitação é mais um elemento a juntar a todos os outros, contribuindo para o aumento da pobreza e da exclusão social de milhares de pessoas, que em grande número são mulheres.

LINHAS DE ACÇÃO

Neste contexto, a CIMH/CGTP-IN lutará:

- 1. Pela defesa do **Serviço Nacional de Saúde (SNS)**, garantindo o seu acesso universal e a qualidade dos serviços prestados, como um direito social inalienável para todas as pessoas ao longo da vida.*
- 2. Pela garantia da **melhoria dos serviços e cuidados de saúde, nos Centros de Saúde e das suas Urgências**, nomeadamente, onde há défice de cuidados, tendo como objectivo que todas as pessoas tenham assegurado um/a médico/a e enfermeiro/a de saúde.*
- 3. Pela adopção de medidas que permitam o desenvolvimento de **programas de preparação para o parto e dos cuidados materno-infantis**, em todos os Centros de Saúde.*
- 4. Pela aplicação efectiva de **sanções em caso de incumprimento das prestações de alimentos**, com intervenção eficaz por parte do Ministério Público.*
- 5. Pela implementação e fomento, da **universalização da Educação Sexual** em todo o ensino, público e privado.*
- 6. Pela garantia de acesso a consultas regulares de **Planeamento Familiar, a gratuitidade de contraceptivos e a prestação de cuidados de saúde**, nomeadamente aos jovens.*
- 7. Pelo desenvolvimento de campanhas de sensibilização, pelo Ministério da Saúde, sobre a **prevenção da gravidez na adolescência**.*
- 8. Pelo apoio mais eficaz do **acompanhamento social e psicológico às mulheres que dele necessitem**, por motivos de Interrupção Voluntária da Gravidez (IVG) e nas situações de depressão pós-parto.*
- 9. Pela exigência de que o Estado cumpra as suas funções sociais, criando **serviços sociais públicos de qualidade**, com horários que defendam o interesse de todos/as e **permitam a articulação da vida familiar e pessoal com a vida profissional, a preços compatíveis com os rendimentos das famílias**.*
- 10. Pelo **alargamento da rede pública de educação pré-escolar e a garantia da universalidade e gratuitidade** para todas as crianças a partir dos 3 anos e, de imediato, a partir dos 5 anos.*

11. *Pelo apetrechamento de toda a rede de educação pré-escolar com a componente de **apoio à família em relação à alimentação e apoio sociocultural**, nomeadamente às famílias mais carenciadas.*
12. *Pela **efectiva responsabilização social das empresas**, com vista ao desenvolvimento de infra-estruturas de apoio (creches, ATL, transporte ou pagamento de deslocação, no caso de aleitação/amamentação), assim como uma rede de amas que prestem cuidados a filhos/as de trabalhadores, principalmente nas empresas de laboração contínua ou onde não existem facilidades de transporte.*
13. *Pela garantia de que a **ocupação dos tempos livres e a alimentação na Escola Pública devem ser consideradas serviço público, com uma visão integrada**, cabendo aos poderes central e local assegurar a resposta, de acordo com as necessidades das famílias.*
14. *Pela **revogação do DL n.º 70/2010, de 16/6**, que impôs novas condições de recurso, o que levou a que milhares de mulheres e crianças perdessem o direito ao abono de família, aos Rendimento Social de Inserção (RSI), ao subsídio social de parentalidade e todas as prestações sociais que exigem prova de rendimentos.*
15. *Pela **revisão do regime de apoio judiciário e do Código das Custas Judiciais**, de forma a garantir o acesso ao direito e aos tribunais, sem constrangimento económico.*
16. *Pela reclamação de que as acções judiciais relacionadas com a defesa do direito à igualdade e à não discriminação estejam **isentas de taxas de justiça e custas do processo**.*
17. *Pelo **reforço da circulação de informação e da formação dos técnicos dos pré-contenciosos e dos contenciosos dos Sindicatos**.*
18. *Pela **apresentação, pelos Sindicatos e/ou pelas trabalhadoras, com apoio dos contenciosos sindicais, de acções nos Tribunais de Trabalho**, tendentes a fazer aplicar as normas da igualdade e da não discriminação entre homens e mulheres, nos casos concretamente identificados, sendo determinante a exigência do cumprimento do dever patronal de informação destes direitos, nas empresas e serviços.*
19. *Pela **apresentação de queixas, no exercício do direito de petição, por acções ou omissões dos poderes públicos, ao Provedor de Justiça**, que as aprecia sem poder decisório, dirigindo aos órgãos competentes as recomendações necessárias para prevenir ou reparar injustiças.*
20. *Pela **criação de um crédito bonificado à habitação para apoiar as famílias com menores rendimentos**, acompanhado da redução das margens financeiras dos bancos, de forma a minimizar os encargos com os empréstimos à habitação.*
21. *Pela exigência de **revogação da actual Lei do Arrendamento Urbano** e a promoção pelo Estado de uma política nacional de habitação, em que o sistema de rendas seja compatível com o rendimento familiar, garantindo o apoio efectivo às famílias, aos/às jovens mais carenciados/as e idosos/as.*
22. *Pela **articulação de políticas económicas, laborais e sociais e uma acção global e transversal**, orientada para a redução das fortes desigualdades existentes.*

CAPÍTULO V

A acção sindical integrada, na vertente da Igualdade

5.1. A sindicalização e a organização sindical das mulheres

As mulheres representam 52,8% das novas sindicalizações e 59,9% dos novos mandatos de delegadas sindicais⁸, o que confirma a sua maior participação na organização, na acção sindical e na luta, embora, globalmente, sem correspondência nos órgãos de direcção dos diversos níveis das estruturas sindicais.

Em relação à organização sindical de base, nos locais de trabalho, existem condições para desenvolver o trabalho sindical específico, em torno da defesa e resolução das questões concretas que afectam as trabalhadoras.

É no **local de trabalho** que assenta o fundamento essencial da acção sindical.

É no local de trabalho que reside a capacidade reivindicativa, que se estrutura a organização sindical, que se afirma a unidade dos trabalhadores e das trabalhadoras na luta pelos seus direitos. A construção dos sindicatos da CGTP-IN emana desta realidade, desde a sua fundação como central sindical dos trabalhadores portugueses.

Continua a ser necessário que os Sindicatos sindicalizem e elejam mais mulheres para delegadas e dirigentes sindicais, concretizem a dinamização e criação de mais Comissões para a Igualdade ou definam um/a responsável por esta frente de trabalho, quer no próprio Sindicato, quer no local de trabalho, com o objectivo de aprofundar o conhecimento dos problemas reais das trabalhadoras, reflectir sobre eles, formular propostas e encontrar soluções para a sua resolução.

Simultaneamente, importa incentivar a acção reivindicativa, através de medidas de combate à discriminação e da garantia da efectivação da igualdade, na defesa dos direitos e contribuindo para a dignificação do trabalho, bem como fomentar e alargar a formação sindical específica de um cada vez maior número de representantes sindicais, em ligação com o trabalho desenvolvido e a valorização dos resultados alcançados.

5.2. A acção reivindicativa, a negociação e a contratação colectiva, na consagração da Igualdade

Para o combate à discriminação das mulheres nos locais de trabalho, a **acção reivindicativa** é o motor da luta pela defesa da igualdade de direitos entre mulheres e homens.

A **negociação e a contratação colectiva**, no sector público, no sector empresarial do Estado e no sector privado têm um papel fundamental nas estruturas, na democratização e regulação das relações de trabalho, constituindo-se como um instrumento de progresso social e de solidariedade que permite alcançar soluções negociadas propiciadoras da superação de conflitos e de salvaguarda de direitos dos trabalhadores.

Pese embora a evolução positiva, o carácter de progresso social e o princípio do tratamento mais favorável consagrado na generalidade das convenções colectivas subscritas por organizações sindicais da CGTP-IN, os violentos ataques que lhes têm sido desferidos pelos sucessivos códigos do trabalho de 2003, 2009 e as alterações de 2012, no sentido da caducidade da actual contratação colectiva, impõem a continuação de uma firme e permanente luta pela consolidação e efectivação dos direitos contratuais nas convenções colectivas e nos locais de trabalho do sector privado.

⁸ Programa de Acção da CGTP-IN, mandato 2012-2016, aprovado no 12º Congresso, 2012.

Na Administração Pública, central, regional e local, a ofensiva do governo visa facilitar os despedimentos e destruir o vínculo de emprego público, aumentar o horário de trabalho, impor as mobilidades (geográfica e funcional), comprometer a estabilidade no emprego, institucionalizar a precariedade e provocar um abaixamento geral da qualidade dos serviços públicos prestados à população.

Todos os trabalhadores são alvo desta ofensiva, constituindo as mulheres trabalhadoras, pela caracterização já apresentada, o elo mais fraco da cadeia, o que acentua a necessidade da continuação da luta pela revogação das normas gravosas do Código do Trabalho e do Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas, bem como a inclusão de cláusulas de referência sobre os direitos de Igualdade, em cada proposta reivindicativa.

5.3. A formação e a informação sindical para a Igualdade

A formação sindical para a Igualdade assume um papel fundamental para a mudança de atitudes e comportamentos que, por força das políticas de direita seguidas e das representações sociais estereotipadas e de preconceitos culturais herdados, determinam práticas discriminatórias, sendo as mulheres as mais afectadas pela discriminação no trabalho, na vida e na sociedade.

A formação para a Igualdade tem sido realizada a diversos níveis e em contextos diferenciados, mas necessita de ser prosseguida.

Apesar do investimento realizado e do aumento significativo do número de acções realizadas e de presenças de mulheres e também de homens, os resultados ainda não se fizeram sentir com a dimensão desejada e necessária, na superação das dificuldades e, nalguns casos, na significativa mudança de mentalidades, no crescimento do número de mulheres em todos os órgãos das organizações sindicais e nos cargos de decisão, bem como na visibilidade da sua participação e no tratamento regular dos seus problemas específicos nos meios de informação sindical.

Valorizando os resultados positivos alcançados, importa equacionar novas formas de enquadramento, formação e envolvimento dos quadros sindicais, homens e mulheres, que têm responsabilidades directas nesta área de intervenção.

A participação e representação das mulheres têm registado, nos últimos anos, avanços positivos mas ainda insuficientes para as responsabilidades que o movimento sindical unitário detém em matéria de defesa dos direitos da Igualdade e na demonstração de que esta batalha é uma questão de mulheres e de homens.

A alteração e melhoria desta situação exigem um esforço e compromisso de todo o movimento sindical 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.

Considerando que existe ainda, ausência de divulgação de actividades das Comissões para a Igualdade já existentes ou do trabalho sindical na área da Igualdade, nas páginas *web* de muitos Sindicatos, Federações e Uniões Sindicais, torna-se necessário efectivar, divulgar e dar maior visibilidade à actividade sindical específica, e, em especial, aos muitos casos de resultados positivos alcançados e tão pouco divulgados.

5.4. A participação das mulheres na vida sindical e na sociedade

Na actualidade, a questão da emancipação das mulheres e o fim das discriminações a que são sujeitas estão colocados na ordem do dia, não como questão teórica, mas como questão a exigir resolução prática.

Pela sua participação e luta, quer no movimento sindical, quer em organizações sociais e políticas, as mulheres alcançaram importantes conquistas de natureza específica e universais. Ruíram muitas barreiras que impediam o seu pleno desenvolvimento e realização como seres humanos.

A integração exponencial das mulheres no mundo do trabalho operou profundas alterações na dimensão da luta das mulheres em geral e na natureza da luta contra as desigualdades.

Demonstrou melhor que as desigualdades entre mulheres e homens em matéria de direitos têm uma raiz comum: exploração económica da própria mulher e a exploração de todos os trabalhadores pelo sistema capitalista neoliberal vigente.

A participação das mulheres em todas as áreas da vida em sociedade, seja social, política, económica, cultural ou desportiva, é essencial para a defesa de uma vida melhor para todos e para todas.

LINHAS DE ACÇÃO

Neste quadro, a CIMH/CGTP-IN lutará:

- 1. Pelo aprofundamento, na contratação colectiva, dos direitos das mulheres e dos homens, no que respeita à promoção da igualdade, nomeadamente, na parte que urge alcançar, como a igualdade na retribuição e nas demais prestações emergentes da relação de trabalho.*
- 2. Pela integração, na contratação colectiva, de medidas de promoção e salvaguarda da igualdade retributiva, com recurso, nomeadamente, à majoração salarial, para combater a desigualdade existente.*
- 3. Pela regulamentação do tempo de trabalho e dos prémios (de assiduidade, produtividade ou outros), de modo a que os trabalhadores vejam garantido o exercício dos direitos de maternidade/paternidade e de assistência à família, sem possibilidade de limitação ou imposição patronal e sem que estes determinem a perda de outros direitos, de prémios ou outras matérias de expressão pecuniária.*
- 4. Pela circulação e disseminação de uma informação mais rápida e actualizada por todo o movimento sindical unitário, utilizando, nomeadamente, os meios informáticos disponíveis, divulgando os resultados positivos, as boas práticas já alcançadas, os pareceres positivos e a jurisprudência favorável aos trabalhadores, em matéria de igualdade entre mulheres e homens.*
- 5. Pela continuação do desenvolvimento de parcerias entre a CGTP-IN e instituições públicas e privadas, no âmbito dos projectos financiados, para a realização de acções de sensibilização/formação e outras actividades, sobre temas relacionados com a igualdade entre homens e mulheres, com o combate à discriminação e às situações de assédio sexual, moral e violência no local de trabalho, com vista ao desenvolvimento de uma cultura efectiva de igualdade.*

CAPÍTULO VI

Em luta pela mudança

6.1. A luta geral e os problemas específicos das mulheres trabalhadoras

Nestes últimos anos, assistimos ao período de maior desenvolvimento e concentração de lutas do movimento sindical unitário, face à violência da ofensiva anti-social e anti-laboral do patronato e à política de direita desencadeada pelos sucessivos governos.

Em 2012, realizaram-se mais de três mil manifestações, segundo dados recentes do Relatório Anual de Segurança Interna. Nestas lutas, participaram milhares de mulheres.

6.2. A Igualdade – dimensão essencial da democracia económica, política, social e cultural

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

As mulheres são a parte mais explorada da classe trabalhadora, a parte mais privada de direitos reais. A integração dos seus problemas e reivindicações específicas – que é um factor de mobilização das próprias trabalhadoras – não restringe, antes amplia as razões de luta geral dos trabalhadores.

A participação e luta das mulheres nas diferentes esferas da vida – económica, política, social e cultural – a sua afirmação como força social activa, fazem das mulheres e, em particular, das mulheres trabalhadoras, uma força poderosa e imprescindível na luta contra a exploração, as desigualdades, o desemprego e o empobrecimento e pela construção da mudança de política e de governo que está hoje na ordem do dia, como um imperativo nacional, para a existência do trabalho com direitos e em igualdade e para um Portugal desenvolvido e soberano.

LINHAS DE ACÇÃO

No momento actual, a acção e luta da CIMH/CGTP-IN, prosseguirão:

1. *Pela **garantia da fiscalização da aplicação dos princípios da igualdade** de oportunidades e da não discriminação no acesso ao emprego e de igualdade de tratamento no local de trabalho.*
2. *Pela **revogação do Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas e da Lei de Vínculos, Carreiras e Remunerações**, pelos seus efeitos negativos em relação aos vínculos contratuais, à compactação das carreiras profissionais, à introdução de mecanismos de inadaptação e mobilidade especial e à degradação geral das condições de trabalho da Administração Pública.*
3. *Pela necessidade de **travar o aumento do horário de trabalho, os novos cortes nos salários e pensões** e exigir a **reposição de um quadro normativo que respeite o vínculo jurídico dos trabalhadores**, que dignifique as suas condições de trabalho e promova um serviço público de qualidade.*

4. *Pela exigência de uma **intervenção mais célere e eficaz da ACT** e demais entidades inspectivas, de forma a intervir **em relação à violação dos direitos de maternidade e paternidade e à aplicação efectiva do princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento nos salários e na progressão da carreira** profissional, pelas entidades públicas e privadas.*
5. *Pelo **reforço da fiscalização, pela ACT, em relação à utilização dos contratos de trabalho de duração determinada**, limitando-os às efectivas necessidades temporais de trabalho e à **fiscalização dos fundamentos dos despedimentos colectivos**, bem como o **reforço de fiscalização das ofertas de emprego**, garantindo a igualdade de oportunidades no acesso ao emprego e no respeito pelas normas legais e contratuais sobre direitos e garantias salariais.*
6. *Pelo **alargamento das competências e o reforço dos meios da CITE**, de modo a que possa intervir em casos de comprovada discriminação directa ou indirecta, dotando-a de **legitimidade activa para proposituras de acções**, no domínio das suas competências.*
7. *Pela **reactivação do Observatório para a Igualdade na Contratação Colectiva**, no âmbito da CITE, de modo a torná-lo um instrumento eficaz, para análise das condições de trabalho, no sentido de eliminar a discriminação directa e indirecta, a fim de efectivar o princípio da igualdade salarial.*
8. *Pela adopção, a partir do cumprimento efectivo da negociação colectiva e da contratação colectiva, por parte do Governo e do patronato, **de metodologia específica para a definição de profissões, perfis profissionais e conteúdos funcionais**, na base de critérios objectivos que permitam uma definição concreta do posto de trabalho, do enquadramento do/a trabalhador/a e da retribuição atribuída, sem enviesamento em função do sexo.*
9. *Pela **adopção de mecanismos de correcção salarial**, tendentes à erradicação das desigualdades salariais, através de processos em cuja monitorização devem participar os/as representantes dos trabalhadores.*
10. *Pela **fixação de horários de trabalho** que garantam aos trabalhadores, nas empresas e nos serviços, em particular, nas zonas onde se verifique um manifesto défice de serviços público, uma efectiva **conciliação entre o trabalho e a vida familiar**.*
11. *Pela **garantia, por parte de entidades públicas e privadas, da prestação e afixação de informação legal e da contida nas convenções colectivas de trabalho, relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores em matéria de igualdade, de maternidade e paternidade e de obrigatoriedade de informar a CITE no prazo legal (5 dias) do motivo de não renovação de contratos de trabalho a termo, sempre que estiverem em causa trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes**.*
12. *Pela **garantia de efectivação do direito à formação profissional, respeitando o mínimo legal de 35 horas por ano e sempre que a mesma se torne necessária para permitir o regresso à actividade ou para promoção ou progressão na carreira**, após o gozo de qualquer licença, dispensa ou falta, relacionadas com a maternidade e paternidade.*
13. *Pelo **reforço do esclarecimento, da organização sindical de base, do papel dos delegados e das delegadas sindicais e da luta organizada das trabalhadoras a partir dos locais de trabalho**, contra as desigualdades e discriminações, para que tomem nas suas próprias mãos a conquista e defesa dos seus direitos.*

Ganho médio mensal por Actividades Económicas e por Sexo

Remuneração de base (mensal) – Montante líquido (antes da dedução de quaisquer descontos) em dinheiro e/ou géneros, pago com carácter regular e garantido aos trabalhadores no período de referência e correspondente ao período normal de trabalho. ⁱ

Ganho (mensal) – Montante líquido (antes da dedução de quaisquer descontos) em dinheiro e/ou géneros, pago mensalmente com carácter regular, pelas horas de trabalho efectuadas, assim como o pagamento das horas remuneradas mas não efectuadas. Inclui, para além da remuneração de base, todos os prémios e subsídios regulares (diuturnidades, subsídios de função, de alimentação, de alojamento, de transporte, de antiguidade, de produtividade, de assiduidade, de turno, de isenção de horário, por trabalhos penosos, perigosos e sujos, etc.), bem como o pagamento por horas suplementares ou extraordinárias. ⁱⁱ

Ganho médio mensal por Actividades Económicas e por Sexo (euros) Outubro de 2012

Actividade	TOTAL	Homens	Mulheres
Indústrias Extractivas	1 115,17	1 111,32	1 146,28
Indústrias Transformadoras	1 010,96	1 143,88	812,37
Elect. Gás, Vapor, Água Quente e Fria e Ar	2 639,40	2683,95	2 327,53
Captação, Tratamento e Distribuição de Água	1 194,24	1 150,84	1 375,40
Construção	991,84	964,77	1 170,63
Comércio por Grosso e Retalho	1 076,38	1 160,87	961,88
Alojamento, Restauração e Similares	771,70	919,39	668,05
Actividades de Informação e de Comunicação	1 953,99	2 093,59	1 704,77
Actividades Financeiras e de Seguros	2 267,85	2 552,12	1 976,84
Actividades Imobiliárias	1 114,22	1 285,99	939,79
Actividades de Consultoria, Científicas, Técnicas e Similares	1 532,06	1 889,38	1 254,51
Actividades Administrativas e dos Serviços de Apoio	897,34	932,36	839,54
Educação (<i>inclui docentes e não docentes</i>)	1 296,64	1 538,16	1 207,67
Actividades de Saúde Humana e de Apoio Social	872,59	1 167,98	834,49
Actividades Artísticas, de Espectáculos, Desportivas e Recreativas	1 815,13	2 364,90	1 060,28
Outras Actividades de Serviços	1 062,04	1 377,50	953,65

ⁱ Inquérito aos Ganhos/Outubro de 2012 – Gabinete de Estratégia e Estudos do Ministério da Economia e do Emprego

ⁱⁱ Idem