

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

**MULHERES TRABALHADORAS EM PORTUGAL – 2009
CONTEXTO E PERSPECTIVAS**



**Emprego sem precariedade
Melhores salários, horários dignos
Direitos Iguais**

**Agir em igualdade
Lutar para mudar**

 **V Conferência**
Igualdade entre Mulheres e Homens
Lisboa 22 de Maio de 2009 - 9:30h
Hotel Altis - Sala Petrópolis, R. Castilho, nº11

 **XXY**
COMISSÃO IGUALDADE ENTRE
MULHERES e HOMENS

Lisboa, Maio 2009

ÍNDICE

PREÂMBULO	3
CAPÍTULO 1: O DIREITO À IGUALDADE E O ACTUAL QUADRO JURÍDICO-LABORAL	4
1.1. O direito à igualdade no quadro legal europeu e internacional	4
1.2. A revisão do Código do Trabalho e o Regime de Trabalho na Administração Pública e o princípio da igualdade e não discriminação	6
CAPÍTULO 2: O MERCADO DE TRABALHO E AS MULHERES – DESIGUALDADES E DIREITOS	7
2.1. A evolução do emprego	7
2.2. O desemprego feminino	9
2.3. A precariedade do emprego das mulheres	10
2.4. As remunerações e a desigualdade salarial entre mulheres e homens	11
2.5. O ensino/formação e a qualificação profissional	
2.6. O exercício dos direitos de parentalidade/maternidade/paternidade, os horários de trabalho e a conciliação entre trabalho, família e vida pessoal	13
2.7. As condições de saúde e segurança no trabalho	15
CAPÍTULO 3: O DIREITO À IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE TRATAMENTO E A CONDIÇÕES DE VIDA DIGNAS	16
3.1. Exploração, mobilidade e imigração feminina	16
3.2. Outras discriminações emergentes no mundo do trabalho	17
3.3. A violência contra as mulheres	18
3.3.1. O assédio no local de trabalho	18
3.3.2. A violência doméstica – um problema social	19
3.4. Da pobreza à exclusão social das mulheres	19
3.5. Combater todas as discriminações, garantir a igualdade de oportunidades e de tratamento no trabalho e na sociedade	20
CAPÍTULO 4: PROTECÇÃO E JUSTIÇA SOCIAL PARA GARANTIR A IGUALDADE	21
4.1. O acesso aos cuidados de saúde materno-infantil	21
4.2. Direitos e prestações sociais da parentalidade/maternidade/paternidade	23
4.3. A saúde reprodutiva das mulheres e a lei sobre a IVG	26
4.4. Os equipamentos e serviços sociais	27
4.5. As prestações sociais e a situação das mulheres	28
CAPÍTULO 5: ACÇÃO REIVINDICATIVA E DEFESA DA CONTRATAÇÃO COLECTIVA – LUTAR PARA MUDAR	30
5.1. A acção reivindicativa e melhoria das condições de trabalho com direitos e igualdade	31
5.2. A contratação colectiva e a defesa dos direitos de igualdade no local de trabalho	31
CAPÍTULO 6: ORGANIZAÇÃO SINDICAL – AGIR EM IGUALDADE, COMBATER A EXPLORAÇÃO	33
6.1. A sindicalização e a organização sindical das mulheres	33
6.2. A formação sindical para a igualdade: uma questão-chave para a acção e para a mudança de mentalidades	34
6.3. A participação na vida sindical e na sociedade: uma questão central para a mudança e equilíbrio nos cargos de decisão	35
6.4. A acção das mulheres trabalhadoras na informação sindical e na comunicação social	36
6.5. Reforçar a unidade e a coesão na acção das mulheres trabalhadoras e na luta mais geral	37

PREÂMBULO

A V Conferência para a Igualdade entre Mulheres e Homens tem lugar num quadro nacional e internacional marcado pelo agravamento, sem precedentes, dos problemas económicos e sociais que, afectando os trabalhadores e os povos, se reflectem de forma mais evidente sobre as camadas mais desfavorecidas e, em particular, sobre as mulheres.

Um quadro agravado pela actual crise mundial, reveladora do fracasso das políticas neoliberais e da incapacidade do sistema político e económico dominante garantir o presente e assegurar o futuro da humanidade, na senda do progresso e do desenvolvimento, com igualdade, justiça social, democracia e paz.

E, num contexto em que se exigiram caminhos alternativos e de verdadeira ruptura com o modelo vigente, assiste-se, ao invés, à adopção de políticas e medidas insuficientes e pontuais e à disponibilização de verbas astronómicas que, embora acompanhadas do discurso da mudança, visam, na sua essência, manter e dar novo fôlego ao sistema capitalista e aos seus alicerces fundamentais, continuando a favorecer a lógica do lucro e da acumulação e concentração da riqueza nas mãos de alguns, à custa do agravamento das desigualdades sociais e do empobrecimento da maioria.

No plano nacional: assiste-se ao encerramento de milhares de empresas; o patronato usa e abusa do “lay-off”; volta o drama dos salários em atraso; cresce o desemprego, os despedimentos colectivos e a precariedade, enquanto a protecção social diminui; os direitos não são respeitados e as alterações gravosas ao Código do Trabalho e à legislação laboral da Administração Pública vêm introduzir novos retrocessos, agravar a insegurança no emprego, afectar as remunerações e pôr em causa a contratação colectiva; as reformas e pensões são desvalorizadas; cresce a pobreza e a exclusão social; serviços e funções sociais do Estado são postas em causa.

As mulheres trabalhadoras, que, nos últimos anos, se têm confrontado com o crescente incumprimento e fragilização dos seus direitos e garantias legais e contratuais, são, hoje, o rosto mais visível do desemprego, da precariedade, dos baixos salários e pensões, das limitações no acesso à saúde e a outras funções sociais do Estado, das desigualdades e discriminações, da pobreza. A maternidade, palco de uma ou outra medida governamental avulsa e insuficiente, é, todos os dias, comprometida e adiada por políticas e práticas laborais que põem em causa o direito das mulheres ao trabalho, à segurança no emprego, a um salário justo e não discriminatório, a condições de vida dignas, à articulação da sua vida profissional com a vida familiar e privada.

Perante o agravamento das desigualdades e das discriminações, os planos governamentais para a igualdade e os organismos públicos a quem cabe a fiscalização da legalidade ou a promoção da igualdade tardam em reagir e subestimam a situação de facto das mulheres no mundo do trabalho.

Num ano marcado por importantes actos eleitorais, amplia-se o descontentamento e a contestação social, que mobiliza milhares e milhares de mulheres nos locais de trabalho, nas pequenas e nas grandes lutas de protesto, em defesa do emprego, dos salários, dos direitos e pela mudança necessária.

Espaço de balanço, de análise e reflexão, a Conferência é, sobretudo, no contexto actual, ponto de partida para a reivindicação justa e para o reforço da organização, da acção e da luta por um presente e por um futuro melhor. **“Agir em Igualdade, Lutar para Mudar”**, motor da Conferência, é o lema certo das mulheres e homens que trabalham, acreditam e lutam pela transformação social e por um país mais justo, mais solidário, mais inclusivo, mais desenvolvido e mais democrático.

CAPÍTULO 1: O DIREITO À IGUALDADE E O ACTUAL QUADRO JURÍDICO - LABORAL

1.1. O direito à igualdade no quadro legal europeu e internacional

O direito à Igualdade entre Mulheres e Homens tem o seu principal suporte em Convenções Internacionais originárias da ONU, da OIT, do Conselho da Europa e de normas Comunitária.

Relativamente à ONU Portugal obriga-se:

Pelo Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais de (1978);

Pela Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de discriminação contra as mulheres de 1980;

Pelo Protocolo Opcional à Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres de 2002.

Relativamente à OIT, Portugal obrigou-se a cumprir as convenções a seguir enunciadas:

A Convenção nº 100 de 1966 sobre a igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e feminina;

Pela Convenção nº 103 sobre a Protecção da maternidade de (1984) que consigna o direito à licença de maternidade paga;

Pela convenção nº 156 de 1984 sobre a Igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores de ambos os sexos; Convenção nº 111 de 1959 sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão e a convenção nº 171 de 1994 relativa ao trabalho nocturno.

A Declaração 1998 da OIT sobre os Direitos Sociais Fundamentais inclui a obrigação do Estado Português respeitar a igualdade entre homens e mulheres.

No que respeito ao Conselho de Europa Portugal obriga-se:

Pela Convenção de Salvaguarda dos Direitos Humanos e Liberdades Fundamentais de 1978.

Portugal obriga-se, ainda, ao cumprimento da Carta Social Europeia aprovada em 1961 e revista, em 1996, que inclui disposições sobre: salário igual para trabalho de valor igual, relativamente a trabalhadores e trabalhadoras.

Quanto ao Direito à Igualdade de Oportunidades e Tratamento de trabalhadores com responsabilidades familiares (art. 27º). Portugal está ainda vinculado pelo Protocolo Adicional à Carta Social Europeia de 1997, que prevê um sistema de reclamações colectivas.

A Plataforma de Acção de Pequim aprovada, na IV Conferência Mundial da ONU sobre as Mulheres, que se realizou em 1995 e que foi objecto de actualização em 2000, em que a participação das Mulheres na actividade económica e profissional.

A Declaração de Istambul dos Ministros do Conselho da Europa sobre da Igualdade entre Mulheres e Homens como critério da democracia, em Novembro de 1997;

A Resolução sobre realização a Igualdade De Género Um Desafio Para Os Direitos Humanos, adoptada pela Conferência de Ministros do Conselho de Europa responsáveis pela Igualdade de Homens e Mulheres de Junho de 2006 em Estocolmo.

O direito comunitário na matéria de Igualdade de Género salienta-se:

O Tratado que instituiu a Comunidade Europeia, que consagra logo a promoção de Igualdade entre Mulheres e Homens como uma missão de União Europeia.

No direito comunitário derivado temos:

A Directiva 75/117/CE de 10/02 relativa à harmonização das legislações dos Estados Membros sobre a aplicação do princípio de Igualdade de remunerações entre os trabalhadores e trabalhadoras;

A Directiva 76/2007/CEE de 9/2 alterada pela Directiva 2002/73/CE de 23/09 relativa à igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que respeita ao acesso ao emprego, à formação e à promoção profissionais e às condições de trabalho;

A Directiva nº 97/80/CE de 13/12, relativa ao ónus da prova nos casos de discriminação que incumbe à parte, que é acusada da prática discriminatória, provar que não ocorreu violação do princípio da Igualdade de tratamento;

A Directiva nº 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de Julho relativa à aplicação do princípio da Igualdade de Oportunidades e Igualdade de Tratamento entre Homens e Mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional;

A Directiva nº 92/85/CE de 19/10 relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, em que se destaca a proibição do seu despedimento;

A Directiva nº 96/34/CE de 3/06 relativa ao acordo quadro sobre a licença parental celebrado pela UNICE, pela CEEP e pela CES, relevante em termos de conciliação entre a actividade familiar e a vida profissional.

A jurisprudência do Tribunal das Comunidades Europeias assume uma especial relevância devendo os Estados membros adopta-la em termos uniformes.

Todas as Directivas que tratam dos direitos sociais prevêm normas sobre a igualdade de tratamento entre mulheres e homens.

Por ultimo, cabe referir a importância do Pacto Europeu para a Igualdade do Conselho Europeu de 2006 e a Comunicação da Comissão ao Conselho Parlamentar Europeu, ao comité Económico e Social Europeu e ao comité de Regiões, do Roteiro para a Igualdade entre Homens e Mulheres 2006/2010 de 1 de Março e ainda a Decisão nº 771/2006/C do Parlamento Europeu e do conselho de 17 de Março de 2006, que institui o Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos.

A Constituição da República de 1976, nas suas revisões posteriores consagrou o princípio da Igualdade (artigo 13º e alínea h) do artigo 9º), que por sua vez se desdobra em várias outras disposições da mesma, que definem como uma obrigação do Estado na implementação do direito ao trabalho a incumbência de promover a execução de políticas de pleno emprego, a Igualdade de Oportunidades na escolha de 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 e o Direito à formação cultural e técnica e a valorização profissional dos trabalhadores (artigo 58) e enquanto direitos dos trabalhadores sem distinção de sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas (artigo 59 nº 1).

Consagra ainda a Constituição no seu artigo 59º, 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 higiene segurança e saúde, o direito ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo de jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas; o direito à assistência material quando involuntariamente se encontrem numa situação de desemprego e o direito a assistência e justa à reparação, quando vítimas de acidente de trabalho ou de doença profissional.

Ao mesmo tempo, a nossa Lei fundamental, considera a maternidade e paternidade (agora denominadas de parentalidade nas suas várias asserções) como valores sociais eminentes (artigo 68º, nº 2).

No seguimento da CRP de 1976, cabe referir o DL 392/79, de 20 /09, consagrou na lei regras destinadas a impedir que por motivo do sexo, maternidade ou paternidade ou outras, alguém pudesse ser discriminado no acesso ao emprego, à profissão ou ao posto de trabalho, na formação profissional e na carreira.

Foi este Diploma que criou a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), de composição tripartida, que tem desempenhado especial relevo neste domínio, apesar de algumas vicissitudes.

O DL 426/88 de 18 de Novembro, a Lei 105/77 de 13 de Setembro, as Leis 116 e 118/ de 99, respectivamente, de 4 e 11 de Agosto e pela Lei 4/8 de 5 de Abril com as alterações introduzidas pela Lei 70/2000 de 4 de Maio, regulamentaram as matérias respeitantes à protecção da maternidade e paternidade.

A legislação referida foi substituída pelo Código de Trabalho, aprovado pelo Lei 99/2003 de 27 de Agosto, aprovado pelo governo do PSD/CDS, a qual foi regulamentado pela Lei 35/2004 de 29 de Junho.

1.2. A revisão do Código do Trabalho e o Regime de Trabalho na Administração Pública e o princípio da igualdade e não discriminação

Com a Lei 7/2009 de 12 de Fevereiro foi aprovado o novo Código do Trabalho. Para a CGTP-IN, com a publicação desta Lei, o Governo PS/Sócrates colocou nas mãos do patronato um importante instrumento jurídico que pretende legitimar o poder patronal para impor os seus interesses aos/às trabalhadores/as, ao mesmo tempo que permite o enfraquecimento destes na defesa dos seus direitos.

O novo quadro jurídico, comprometendo princípios e direitos fundamentais dos/as trabalhadores/as, consagra a caducidade da contratação colectiva, o afastamento do princípio do tratamento mais favorável, a simplificação dos despedimentos, a reorganização do tempo de trabalho, tendo como consequências: o agravamento da precariedade, a dificuldade em conciliar a actividade profissional com a vida familiar e pessoal e a desregulação das relações laborais.

Na Administração Pública foi publicado o Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas, e a Lei de Vínculos, Carreiras e Remunerações – Lei 12-A/2008, que se assumem como um poderoso instrumento de destruição de condições de trabalho, porque vem no sentido de generalizar a precariedade, determinando a alteração unilateral do vínculo jurídico de milhares de funcionários, simplificando também a cessação do vínculo contratual à semelhança do que acontece na relação do emprego privado.

Desde logo, de forma unilateral, transformando o vínculo de nomeação em Contrato em Funções Públicas para a esmagadora maioria dos/as trabalhadores/as da administração Pública e, ainda, porque faz depender a manutenção do posto de trabalho de um mapa de pessoal a ser revisto anual ou plurianualmente.

Acresce, o facto de, no caso de um falso contrato a termo, na Administração Pública ele ser nulo, ao contrário daquilo que acontece no Código do Trabalho, o que traduzido na prática equivale a uma “promoção” da precariedade do vínculo.

Quanto à progressão nas carreiras, o mecanismo agora adoptado como regra geral condiciona qualquer alteração no posicionamento remuneratório da trabalhadora e do trabalhador à prestação de 10 anos com avaliação positiva e, deste modo, nega quaisquer perspectivas de uma evolução salarial.

Também a definição de carreiras, que passaram a ser três, e cujo conteúdo funcional é de tal forma abrangente que aos/às trabalhadores/as da Administração Pública é negada a progressão de uma carreira. Em suma, com a publicação destes diplomas, institucionaliza-se a precariedade e cristaliza-se a carreira profissional dos/as trabalhadores/as.

A Lei 7/2009 de 12 de Fevereiro manteve, no essencial, o que estava regulado no Código do trabalho de 2003 relativamente à igualdade e não discriminação. No entanto, quanto à maternidade paternidade, a mesma aparece agora sob o novo conceito de parentalidade.

No âmbito da Administração Pública, por força do artigo 22º, da Lei preambular, da Lei 59/2008, de 11 de Setembro, o regime da igualdade e não discriminação e protecção na maternidade e paternidade é o consta do regime geral constante da Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro, após a publicação dos diplomas regulamentares a seguir referenciados cujo início de vigência ocorrerá em 1 de Maio de 2009.

Assim, os DL 89/2009 e 91/2009, ambos, de 9 de Abril, vieram regulamentar, respectivamente, os direitos de parentalidade/maternidade/paternidade, o primeiro para a Administração pública e o segundo para o sector privado em geral, quer do sistema previdencial quer solidário.

A CGTP-IN e a CIMH, face ao actual quadro jurídico, denunciou os efeitos negativos da aplicação de algumas das suas normas, que não resolvem antes agravam a discriminação, principalmente em relação às mulheres e às jovens, e o retrocesso que estas representam no equilíbrio das relações laborais e na efectivação dos direitos económicos e sociais dos/as trabalhadores/as consagrados na Constituição da República Portuguesa.

CAPÍTULO 2: O MERCADO DE TRABALHO E AS MULHERES – DESIGUALDADES E DIREITOS

2.1. A evolução do emprego

A participação de mulheres no mercado de trabalho é elevada no nosso país. De acordo com dados do INE, as mulheres representam 47% da população activa. A sua taxa de actividade foi de 48% em 2008, estando a 10 pontos percentuais da taxa de actividade masculina (que é de 58%).

O diferencial entre a participação de homens e mulheres no mercado de trabalho tem vindo a diminuir de década para década, sendo de realçar, nomeadamente, o período a seguir à Revolução de Abril. No início do milénio situava-se nos 13 pontos percentuais, confirmando a tendência para a diminuição crescente, desde então.

Mais de 2,4 milhões de mulheres portuguesas trabalham, 78% das quais por conta de outrem. Elas representam 46% do emprego total e 47% do emprego assalariado, o que significa que a sua taxa de assalariamento é superior à dos homens.

O emprego feminino, entre 2005 e 2008, aumentou apenas 1,8%, sendo o reflexo do aumento da precariedade. Se se considerar, apenas, o emprego assalariado, constata-se que neste período houve um aumento de 23% dos contratos não permanentes entre as mulheres trabalhadoras, tendo os contratos permanentes tido uma quebra de 1%.

A maioria das mulheres empregadas (71%) concentra-se no sector dos serviços, seguindo-se a indústria, construção, energia e água (com 17%) e a agricultura e pesca (12%).

A concentração das mulheres nos serviços é superior à que se verifica entre os homens (49%) e o seu peso no total do emprego do sector ascende a 55%. O mesmo não se verifica na indústria, construção, energia e água onde o seu peso é apenas 27% do total. Na agricultura, o peso das mulheres é de 48%.

Em relação a 2005, aumentou a concentração das mulheres nos serviços, bem como o seu número absoluto (+5,6%), mas aconteceu o inverso na indústria, construção, energia e água

(onde se perderam 6,8% dos empregos) e na agricultura e pescas (-5,4%). Esta evolução foi semelhante à que se verificou no emprego masculino devido ao progressivo abandono do sector produtivo e da terciarização da economia, o que tem elevadíssimos custos para o país. Dados do INE relativos ao último trimestre de 2008, colocam já as actividades financeiras e imobiliárias com um peso no PIB superior ao da indústria (14,3% face a 14,1%), sendo esta uma das razões principais para o aumento do défice da balança comercial.

Entre os serviços as actividades mais importantes em termos do emprego feminino são o comércio (14%), a saúde e acção social e outras actividades de serviços colectivos sociais e pessoais (11%) e, ainda, o alojamento e restauração (8%).

Os serviços são também o sector mais importante quando se considera apenas o trabalho assalariado (78% entre as mulheres), seguindo-se a indústria, construção, energia e água (20%) e por fim a agricultura e pesca (1,6%), sector onde se verificam as maiores diferenças entre emprego assalariado e emprego total.

O peso das mulheres assalariadas nos diferentes sectores é semelhante ao do emprego total, com excepção da agricultura e pesca, onde apenas representam 31% do total de trabalhadores por conta de outrem. Tal como no emprego total, verificou-se uma perda de postos de trabalho na indústria (-4,7% entre 2005 e 2008), na agricultura e pesca (-10,8%) e um reforço dos serviços (+6,7%), contribuindo para o aumento da terciarização do trabalho assalariado.

À semelhança do que se verifica no emprego total, as actividades com maior peso no emprego assalariado feminino nos serviços são o comércio, a saúde e acção social e outras actividades e serviços colectivos sociais e pessoais e ainda o alojamento e restauração.

As actividades mais feminizadas no que diz respeito ao trabalho assalariado são as famílias com emprego doméstico (99%), a saúde e acção social (84%), a educação (77%), a indústria têxtil (74%), o alojamento e restauração (65%), a indústria do calçado (60%), as actividades imobiliárias e serviços às empresas (55%), e outras actividades de serviços colectivos, sociais e pessoais (52%) (Quadro 1, anexo).

Os grupos profissionais mais importantes em termos do emprego total feminino são o pessoal dos serviços e vendedores (22%) e os trabalhadores não qualificados (19%), sendo também de referir o pessoal administrativo e similares (12%), os agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura e pescas (12%) e os especialistas das profissões intelectuais e científicas (11%).

As mulheres estão sobrerrepresentadas entre os trabalhadores não qualificados e o pessoal dos serviços e vendedores (67%) e ainda entre o pessoal administrativo (61%), sendo de realçar pela positiva o peso de 56% entre os especialistas das profissões intelectuais e científicas. Pelo contrário, têm um peso diminuto entre os operários, artífices e operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem (inferior a 20% do total).

Face a 2005, há a destacar, pela negativa, um reforço do peso das mulheres entre os trabalhadores não qualificados (com um aumento de 11% em número absoluto), ao mesmo tempo que se assistiu à descida da sua representação entre os quadros superiores da administração pública, dirigentes e quadros superiores de empresa (tendo havido mesmo uma quebra de 37% do emprego feminino neste grupo profissional), entre os especialistas das profissões intelectuais e científicas (embora aqui o seu número tenha aumentado 3,2%) e entre os operários, artífices e operadores (acompanhado por uma quebra em número absoluto). Houve um reforço do peso dos técnicos e profissionais de nível intermédio, o que é positivo (Quadro 2, anexo).

Em geral, as habilitações das mulheres trabalhadoras têm vindo a melhorar ao longo dos anos, de acordo com dados dos Quadros de Pessoal do MTSS. No entanto, apesar de deterem actualmente níveis de habilitação mais elevados, como se verá à frente, os níveis de qualificação que lhes são atribuídos no mercado de trabalho estão, ainda, aquém dos atribuídos ao sexo masculino.

Assim, em 2006, apenas 55% das trabalhadoras eram qualificadas face a 72% no caso dos homens. Somente entre os quadros médios (em que a percentagem de mulheres com essa qualificação, de 5%, é igual à dos homens) e entre os profissionais altamente qualificados (em que 7,5% das mulheres tem este nível de qualificação face a 7,2% dos homens) é que a sua posição da estrutura de qualificações é mais favorável. Classificadas como quadros superiores estão apenas 5,5% das mulheres face a 7,2% dos homens, embora tenha havido um crescimento quer em número absoluto de mulheres, quer do seu peso no total de trabalhadores com esta qualificação (39% do total).

Verifica-se, o contrário, entre as profissões não qualificadas, semi-qualificadas e praticantes e aprendizes, onde as mulheres são a maioria, tendo havido mesmo um aumento da percentagem de profissionais não qualificadas mulheres de 15% em 1995 para 17% em 2006 (Quadro 3, anexo).

2.2. O desemprego feminino

O número de mulheres desempregadas cresceu 3,8% entre 2005 e 2008, de acordo com dados do INE, e em consequência o peso das mulheres no desemprego total passou de 53% para 55%. Verificou-se também um crescimento da taxa de desemprego oficial de 8,7% para 8,8% entre as mulheres. No entanto, a taxa de desemprego real é mais elevada, ultrapassando os 10%. Se adicionar às mulheres oficialmente contabilizadas como desempregadas, as mulheres inactivas que estão disponíveis para trabalhar¹, o número real de mulheres desempregadas chega quase à 278 mil, sendo a sua taxa de desemprego de 10,4%.

As mulheres são também a maioria dos desempregados que procuram emprego há um ano ou mais (54%), e a sua taxa de desemprego de longa duração é de 4,3%, superior à observada entre os homens (3,3%) (Quadro 4, anexo).

No início de 2009, foram apresentados novos dados, estes relativos à inscrição de desempregados nos centros do IEFP, e revelam que houve uma deterioração acentuada no mercado de trabalho, motivada pelo aumento do número de desempregados na sequência do encerramento de muitas empresas e de despedimentos. Assim, em apenas um mês, o número de mulheres que ficaram desempregadas e se inscreveram nos centros de emprego foi de cerca de 36 mil, mais 14% do que no ano anterior. O agravamento da situação no mercado de trabalho, já visível no final de 2008, teve como consequência a retracção da procura de emprego por parte das mulheres, tendo havido uma pequena quebra da sua taxa de actividade na parte final do ano.

Apesar de cerca de 3/4 das mulheres desempregadas que se inscreveram nos centros de emprego ser proveniente dos serviços, o aumento do desemprego das mulheres, em Janeiro, foi mais significativo na indústria, energia, água e construção (+44% face ao mesmo mês de 2008), sendo de 12% nos serviços. Os aumentos foram particularmente sentidos na indústria da madeira e cortiça, na fabricação de automóveis e componentes, na indústria do vestuário e da metalurgia.

¹ Que não tinham trabalho remunerado nem qualquer outro; que pretendiam trabalhar e estavam disponíveis para o fazer; que não fizeram diligências ao longo de um período específico para encontrar trabalho.

2.3. A precariedade do emprego das mulheres

A precariedade do emprego afecta mais as mulheres, sobretudo as jovens. Segundo dados oficiais do INE, em 2008 cerca de 450 mil mulheres assalariadas tinham um contrato não permanente, o que correspondia a 24% das trabalhadoras por conta de outrem (entre os homens a precariedade foi de 22%). Quase 59% das jovens menores de 25 anos tinham contratos não permanentes, sendo de 33% a percentagem na faixa etária seguinte (25-34 anos).

A precariedade agravou-se 23% entre as mulheres trabalhadoras face a 2005, principalmente entre as faixas etárias mais avançadas (+27% no caso das mulheres com 35 ou mais anos), o que significa que o patronato pretende generalizar este expediente ilegal ao maior número possível de trabalhadores, aumentando por esta via a exploração. Ao mesmo tempo o emprego permanente baixou 1% entre as mulheres trabalhadoras, ainda mais acentuadamente que entre os homens (-0,5%) (Quadro 5, anexo).

Apesar da maior incidência da precariedade se verificar entre as trabalhadoras da agricultura e pesca (38%), este sector é minoritário no total do emprego precário (apenas 2,6%). A maioria do trabalho precário (82%) concentra-se no sector dos serviços, onde 25% das trabalhadoras por conta de outrem tem um contrato não permanente. As mulheres representam 63% do total dos trabalhadores com contrato não permanente deste sector. Na indústria, energia, água e construção a percentagem de trabalhadoras com contratos não permanentes era de 18%, tendo sido este o sector em que a precariedade mais cresceu desde 2005 (+44%).

A precariedade dos vínculos laborais é actualmente a maior causa do desemprego, pelo menos do que é contabilizado pelos centros de emprego, representando 38% do total de novos registos. É, no entanto, de admitir que o peso da precariedade seja superior ao que consta dos registos, já que são particularmente atingidos os jovens, que têm menos incentivos para a inscrição nos centros de emprego que outros desempregados, seja por não atingirem o período de garantia para acesso ao subsídio de desemprego, seja por não reconhecerem aos serviços de emprego capacidade de resposta ao seu problema de emprego.

A precariedade não se materializa apenas nos contratos a prazo. O trabalho clandestino/não declarado e o falso trabalho independente são duas outras realidades que as mulheres e os jovens, em particular, bem conhecem. A sua natureza, à margem das leis (do trabalho, fiscal e de segurança social), dificulta a sua contabilização.

O emprego a tempo parcial, na sua maioria involuntário, gerador de baixos rendimentos e muitas vezes revestindo a forma de contratos não permanentes, é também uma forma de trabalho precário. 55% dos trabalhadores assalariados declara estar nessa situação por não ter encontrado trabalho a tempo inteiro, tendo esta percentagem aumentado face a 2005. Aliás, mais de metade dos que desejam trabalhar a tempo inteiro (58%) gostaria de o fazer no quadro do actual emprego. Apenas 15% não quis um trabalho a tempo completo.

Mais de metade dos assalariados a tempo parcial tem um contrato precário, sendo o salário/hora auferido pelos trabalhadores a tempo parcial 10% menos do que é pago aos seus colegas a tempo inteiro².

As mulheres são a maioria dos trabalhadores a tempo parcial, 66% no caso do emprego total e 78% no caso do trabalho assalariado, tendo este último tido o aumento mais pronunciado entre 2005 e 2008 (15% face a 8%, no caso do emprego total a tempo parcial). Actualmente, 10% das assalariadas trabalha a tempo parcial, percentagem que é de 17% no caso do emprego total,

² Quadros de Pessoal 2006, MTSS.

devido ao grande peso deste tipo de horário na agricultura (57% do emprego feminino total a tempo parcial situa-se no sector agrícola, seguindo-se os serviços 14% e a indústria 4%).

2.4. As remunerações e a desigualdade salarial entre homens e mulheres

De acordo com os dados publicados nos Quadros de Pessoal, do MTSS, relativos a 2006, as mulheres auferem salários 19% abaixo da remuneração média mensal base atribuída seus colegas de trabalho do sexo masculino. Segundo estes dados, para uma remuneração média mensal base de 693 euros, auferida pelas mulheres trabalhadoras, os homens ganhavam mais 168 euros. Esta situação pouco melhorou relativamente a 1995, quando o diferencial entre os dois sexos era de 23%, tendo havido mesmo alguns níveis de qualificação em que se agravou o fosso salarial entre homens e mulheres (caso dos quadros superiores, onde a disparidade chega quase aos 30%, dos encarregados, contramestres e chefes de equipa e dos profissionais altamente qualificados). Aliás, é nos níveis mais qualificados, onde as mulheres têm maior dificuldade em aceder, que os diferenciais são mais elevados (Quadro 6, anexo).

As disparidades salariais são mais acentuadas no caso dos ganhos, auferindo as mulheres menos 23% que os homens. Dados mais recentes, do Inquérito aos Ganhos, também do MTSS, revelam que em Abril de 2008 esta discrepância se mantinha.

Ainda de acordo os Quadros de Pessoal, as mulheres são as principais atingidas pelos baixos salários³. 18,6% das trabalhadoras portuguesas tinha um baixo salário em 2005, sendo esta percentagem de 8,6% para os trabalhadores do sexo masculino. Estas percentagens aumentaram face a 1998. Não surpreende, pois, que o salário mínimo nacional tenha uma maior incidência sobre as mulheres (13% face a 7% entre os homens⁴).

Os baixos salários praticados no nosso país levam a que muitos trabalhadores se vejam obrigados a ter um segundo emprego. Eram cerca de 339 mil em 2008, 122 mil dos quais mulheres.

2.5. O ensino/formação e a qualificação profissional

A maioria das mulheres empregadas (65%) completou, no máximo, o 9º Ano de escolaridade, 19% tem o ensino superior (sendo 59% do total de trabalhadores com este grau de ensino) e 16% o ensino secundário e pós-secundário. Apesar de, em média, terem níveis de habilitação mais elevados que os homens (observando-se a maior diferença em relação ao ensino superior, já que apenas 11% do homens empregados completaram esse grau de ensino), estão ainda aquém do verificado na média da União Europeia. Tem havido progressos, nomeadamente nas gerações mais novas, mas ainda assim a um ritmo inferior a outros países com os quais estabelecemos comparações e relações económicas.

Face a 2005, houve um aumento do emprego entre as mulheres com níveis de habilitação mais elevados, tendo diminuído entre aquelas que detêm no máximo o 9º ano de escolaridade (Quadro 7, anexo).

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 mercado de trabalho e que essa discriminação atinge o seu máximo entre as que completaram o ensino superior, tendo-se acentuado nos últimos anos.

³ Definidos como os que se situam abaixo de 2/3 do ganho mediano. Este valor era 432 euros em 2005.

⁴ Caracterização da incidência do Salário Mínimo, OEFPI.

O desemprego diminuiu entre 2005 e 2008 entre os trabalhadores e as trabalhadoras que completaram a escolaridade obrigatória, mas aumentou nos níveis de habilitação mais elevados. No caso do ensino secundário, o crescimento foi de 2,2% para os homens e 5,8% para as mulheres. Já o desemprego entre as mulheres licenciadas aumentou 39% desde 2005, o mesmo não acontecendo entre os homens com este nível de ensino que viram o seu desemprego diminuir 1,2%.

A maioria das mulheres desempregadas (65%) tem no máximo o 9º ano, 18% completaram o ensino superior e 17% o ensino secundário e pós-secundário, sendo são maioritárias entre todos os níveis de ensino, nomeadamente, entre os detentores do ensino secundário (59%) e superior (71%). O nível superior foi aquele em que mais se reforçou o peso das mulheres no total (era de 64% em 2005). Deste modo, 18% das mulheres desempregadas em 2008 eram diplomadas com o ensino superior face a 8,5% de homens, tendo havido um aumento em relação àquelas e uma estabilização no caso destes, no período considerado.

As taxas de desemprego reflectem esta evolução. A taxa de desemprego das mulheres com o ensino secundário e pós-secundário é de 1,3 vezes a que se observa entre os homens, sendo de 1,4 vezes no ensino básico e de 1,5 vezes no ensino superior, sendo este o nível de ensino com maior agravamento do diferencial desde 2005. A degradação da situação do emprego entre as diplomadas com o ensino superior foi de tal ordem que, em 2008, a taxa de desemprego das mulheres licenciadas foi superior às observadas nos níveis de habilitação inferiores, o mesmo não acontecendo com os homens (Quadro 8, anexo).

Relativamente à educação que actualmente se ministra no nosso país, nomeadamente a partir do nível secundário, em que as mulheres são maioritárias, observa-se um enviesamento segundo a modalidade de ensino e a área de curso.

Assim, no ensino secundário, relativamente ao qual não há dados muito desagregados, dos alunos matriculados no ano lectivo de 2006/2007, 53% eram mulheres. No entanto, enquanto que nos cursos gerais a percentagem de mulheres era de 55%, no ensino profissional, mais vocacionado para a inserção imediata no mercado de trabalho, as mulheres eram apenas 44% do total dos alunos⁵.

No ensino superior, em 2006, as mulheres eram 55% do total de estudantes, mas estavam pouco representadas nas áreas da engenharia (17%), sendo maioritárias no comércio e administração (55%) e sobretudo na formação de professores (82%). Mais grave é que entre 1998 e 2006 tenha havido uma diminuição do peso de mulheres estudantes nas áreas da engenharia e um reforço na formação de professores⁶.

Quanto à formação profissional contínua, dados do MTSS⁷, relativos a 2005, revelam que nas empresas de 10 ou mais trabalhadores do sector industria e dos serviços, apenas 26,7% das mulheres tiveram acesso à formação profissional.

A taxa de acesso dos homens à formação foi ligeiramente superior (28,9%), sendo mais elevada em todos os sectores de actividade, com excepção do sector da construção (em que a taxa de acesso foi igual para ambos os sexos), dos transportes, armazenagem e comunicações, do alojamento e restauração e da produção e distribuição de electricidade, de gás e de água. Os sectores das indústrias transformadoras, das actividades imobiliárias e serviços às empresas e de

⁵ Fonte: GEPE/Ministério da Educação.

⁶ Eurostat, News Release, 6/3/2009

⁷ Inquérito à Formação Profissional Contínua – 2005, GEP/MTSS. O conceito usado para a formação profissional contínua é muito amplo. Inclui: cursos de formação contínua e/ou inicial e/ou outras formas de formação profissional contínua (formação no posto de trabalho, rotação de postos de trabalho, círculos de aprendizagem, auto-aprendizagem, formação em conferências e *workshops*).

outras actividades de serviços colectivos, sociais e pessoais foram aqueles em a participação de homens mais superou a das mulheres.

A percentagem de trabalhadoras envolvidas em acções de formação contínua foi especialmente baixa na indústria, têxtil e do couro (apenas 8,5%).

O acesso das mulheres trabalhadoras à formação contínua melhorou nos anos mais recentes em quase todas as actividades. Contudo, a duração média dos cursos passou de 37 horas em 1999 para 26 horas em 2005 e foi transversal a quase todas as actividades.

2.6. O exercício dos direitos de maternidade/paternidade, os horários de trabalho e a conciliação entre trabalho, família e vida pessoal

Os direitos de maternidade/paternidade

Os direitos de maternidade e paternidade são valores sociais eminentes e devem ser protegidos pela sociedade e pelo Estado. Apesar da legislação portuguesa, comunitária e internacional garantir, em sentido amplo, estes direitos, a realidade existente, nalgumas empresas do sector privado e nalgumas práticas observadas na Administração Pública, revela que estes direitos nem sempre são respeitados em relação às mulheres e aos homens que os exercem e, sobretudo, em relação às trabalhadoras são sintomáticas as seguintes situações:

- A não renovação dos contratos de trabalho a termo a trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, sem informação prévia à CITE, conforme é dever da entidade patronal;
- A penalização das trabalhadoras grávidas e às que exercem os seus direitos de maternidade, sendo-lhes descontados os prémios de produtividade e assiduidade, de forma ilegal;
- A discriminação nos aumentos salariais e na progressão da carreira, no sector privado, das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, que gozam a licenças a que têm direito;
- O não cumprimento, nalgumas escolas do ensino público e privado, das horas destinadas à aleitação ou amamentação, sobrepondo-se de um modo geral, o interesse da escola ao superior interesse das crianças;
- Também, nalgumas escolas, não é permitido que as docentes gozem as suas férias, logo após a licença por maternidade acontecendo que as docentes contratadas, vêm cessados os contratos de trabalho sem que estas tenham gozado as suas férias;

No sentido de conhecer melhor a situação existente, em 2008, a CIMH/CGTP-IN solicitou à CITE uma informação acerca dos processos pendentes, sobre queixas apresentadas relativas à violação dos direitos de maternidade. Em face dos dados, observámos o seguinte: dos 101 processos entrados, nesta instituição, entre 2004-2006, 65.5% foram relativos à violação do direito de maternidade e de paternidade. Em 2007, dos 65 processos pendentes, relativos a esta matéria, eram 44.7%.

No início de 2009, foi solicitada a actualização do número dos processos pendentes, e foi-nos informado que existem, actualmente, na CITE, 26 processos relativos à não renovação de contratos de trabalho a termo, sendo a maioria de trabalhadoras em gozo de licença de maternidade.

A esta situação inaceitável, têm as trabalhadoras e os sindicatos e a CGTP-IN, enquanto parceiro social, intercedido junto da Comissão para a Igualdade do Trabalho e do Emprego (CITE), onde a sua acção tem contribuído, de forma decisiva para que esta instituição revolva, atempadamente, as queixas apresentadas, e actuando junto da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), exigindo uma intervenção mais célere, a penalização dos infractores e o respeito pelos direitos das/os trabalhadoras/es, por parte das empresas e dos serviços públicos.

Quanto às alterações sobre esta matéria, inscritas na actual revisão do Código do Trabalho, bem pode o Governo PS/Sócrates anunciar o “aumento” de medidas benéficas sobre as licenças de parentalidade/maternidade/paternidade, que se resumem mais à extensão do tempo de licença do que à substância do valor social dos direitos, e que tenderão a não ser respeitadas, como deveriam ser, pelo patronato e agentes do sector público, se o Governo não accionar os instrumentos de fiscalização e os mecanismos eficazes de combate às situações de ilegalidade que proliferam, sobre esta matéria, no mundo do trabalho.

Os horários de trabalho

Em relação aos horários de trabalho, os trabalhadores portugueses têm longos horários de trabalho (40 horas semanais a tempo completo em 2008). Há variações de acordo com a actividade, sendo o número de horas habitualmente trabalhadas de 43 horas/semana na agricultura e pescas, 41 horas na indústria e 40 horas nos serviços. Para as mulheres são, respectivamente, 40 horas na agricultura e pescas, bem como na indústria, e 39 horas nos serviços.

As situações de trabalho por turnos, à noite e ao fim-de-semana, são cada vez mais frequentes e cresceram fortemente desde 1998. Em 2008, cerca de 46% dos trabalhadores por conta de outrem tinha um destes tipos de horário, sendo 40% no caso das mulheres. Dez anos antes estas percentagens eram, respectivamente, 26% e 31%.

No caso das mulheres, verifica-se que quase 38% das trabalhadoras por conta de outrem trabalham ao Sábado, percentagem que era de 28%, em 1998. A incidência do trabalho ao Domingo quase duplicou desde 1998, abrangendo, agora, 22% das trabalhadoras. O trabalho nocturno passou de 7% em 1998 para 13% em 2008, tendo o trabalho por turnos mais que duplicado deste 1998⁸. Todos os tipos de horário são mais frequentes nos serviços, sector que tem sido mais atingido pela desregulação dos horários de trabalho (Quadro 9, anexo).

Ficam fora das estatísticas oficiais: o prolongamento ilegal dos horários máximos legais ou convencionais; o não pagamento de horas extraordinárias; os aumentos dos ritmos de trabalho; a exigência de uma maior disponibilidade do trabalhador face às necessidades das empresas.

No entanto, apesar das estatísticas disponíveis não reflectirem toda a realidade, é do conhecimento dos sectores que, as alterações à legislação do Código do Trabalho, do Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas e do Estatuto da Carreira Docente, são instrumentos jurídicos que permitem a desregulação dos horários de trabalho, com graves consequências para a conciliação entre o trabalho e a vida familiar e a pessoal.

A Conciliação entre trabalho, família e vida pessoal

O módulo do Inquérito ao Emprego dedicado à conciliação entre a vida família e pessoal e a vida profissional, realizado em 2005, refere 39% dos trabalhadores não tem possibilidade de alterar o horário de trabalho diário por razões familiares (começar e/ou terminar o dia de trabalho com uma diferença de pelo menos uma hora), sendo estas percentagens de 37% para as mulheres e de 41% para os homens.

Por outro lado, mais de metade dos trabalhadores (55%, sendo 54% no caso das mulheres) referiu não ser possível organizar o tempo de trabalho de maneira a ausentar-se dias inteiros por razões familiares.

⁸ Estas percentagens não são cumulativas, uma vez que duas ou mais situações se podem verificar para o mesmo trabalhador.

A esmagadora maioria dos/as trabalhadores/as, (82% homens e 77% mulheres) não se ausentou do trabalho devido a emergências familiares. 15% (no caso das mulheres 19%) ausentaram-se, mas não recorreram aos dias de licença previstos na lei. Apenas 4% das mulheres e 1% dos homens recorreram a licenças remuneradas, sendo as percentagens de 0,8% para as mulheres e 0,4% para os homens, no caso das licenças não remuneradas. Só 6% dos trabalhadores com filhos, até aos 6 anos, usaram a licença parental agora denominada de licença parental complementar prevista na lei (sendo 8% no caso das mulheres).

Esta situação revela que, apesar das dificuldades dos homens e das mulheres exercerem os seus direitos, em relação às licenças parentais, ainda são as mulheres que estão mais ligadas aos cuidados da família e têm mais horas de trabalho doméstico, chegando estas a trabalhar mais 5 horas semanais, em relação àqueles.

A ausência da partilha das tarefas domésticas provocam desequilíbrios na participação das mulheres no domínio público e dos homens na esfera familiar, não promove a igualdade entre mulheres e homens no seio familiar e estimula a propagação dos estereótipos sobre os papéis das mulheres e dos homens na família e, conseqüentemente, na sociedade.

Estes indicadores tenderão, certamente, a ser mais negativos com a implementação da revisão do Código de Trabalho PS/Sócrates, onde se estabelece um poder muito amplo para o patronato, no sentido da desregulação dos horários de trabalho, pelo que os trabalhadores e trabalhadoras têm que lutar pela sua revisão.

2.7. As condições de saúde e segurança no trabalho

Os dados estatísticos relativos aos acidentes de trabalho, disponibilizados pelo Ministério da Segurança Social e do Trabalho, mostram-nos que o número de acidentes que vitimou as mulheres aumentou significativamente de 2000 a 2006, passando de 43 420 acidentes em 2000 para 56 628 em 2006, o que significa um aumento de 21,2%, durante o referido período.

O número de acidentes graves, como os mortais, em geral, tem vindo a baixar, mas há uma tendência para o agravamento da sinistralidade laboral feminina, verificando-se um factor de substituição: à medida que os acidentes graves descem, sobe o número de doenças profissionais e de doenças relacionadas com o trabalho, nomeadamente, as doenças associadas aos chamados factores de risco emergente (como os factores psicossociais e de lesão músculo-esquelética), e que afectam, mais profundamente, as mulheres.

A razão pela qual as mulheres são mais afectadas pelas doenças e os homens mais afectados pelos acidentes é que os acidentes vitimam mais os trabalhadores que trabalham em situações de grande esforço físico, enquanto as doenças afectam mais as trabalhadoras que desempenham actividades de precisão, repetição e minúcia.

Actividades ligadas aos serviços, como o comércio e escritórios, algumas actividades industriais como, por exemplo, as indústrias eléctricas, têxteis e calçado, são actividades nas quais há uma grande incidência de riscos psicossociais e riscos de lesão músculo-esquelética e são desenvolvidas, essencialmente, por mulheres.

A maioria das doenças profissionais registadas dizem respeito ao foro ortopédico, em 2007, 73% destas correspondiam à indústria transformadora. Neste mesmo ano foram certificadas no global 5.498 doenças profissionais no sector privado e 422 na função pública, tendo sido no sector privado 2.042 certificadas com incapacidades e 1.742 sem grau de incapacidade. Destas doenças, 61% foram atribuídas a mulheres.

Há a registar que tem havido por vezes dificuldades de diagnóstico e de prova sobre o nexo de casualidade entre o aparecimento da doença profissional e actividade profissional desenvolvida.

A CIMH/CGTP-IN considera que na revisão do regime jurídico da reparação de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais deve de haver uma revisão profunda sobre toda a filosofia que suporta o actual regime o que exige que também sejam indemnizáveis os danos emergentes e não patrimoniais.

No caso dos acidentes, as actividades nas quais se sentiu um maior aumento da sinistralidade feminina, foram as actividades ligadas à acção social e serviços hospitalares (alvo de grandes transformações recentemente) bem como as actividades ligadas ao comércio (hipermercados) e aos serviços de limpeza Este sector, emprega um grande número de mulheres, que estão sujeitas a uma diversidade enorme de riscos profissionais, devido a que nos aos locais de trabalho em que têm de proceder à limpeza, terem de trabalhar muitas vezes sem a protecção adequada, aumentando o grau de exposição aos riscos.

No que respeita à prevenção de acidentes e doenças profissionais, as mulheres estão bastante desprotegidas, como reflecte a sinistralidade laboral feminina nos sectores de actividade com uma maior incidência de mulheres, conforme foi demonstrado. Acresce, ainda, o facto de, nalguns sectores, estas trabalhadoras estarem em situação laboral precária e, por isso, embora legalmente as empresas utilizadoras da mão de obra estejam obrigadas a integrarem essas trabalhadoras nos seus sistemas de prevenção, devido à precariedade da sua relação laboral, tal não sucede, agravando-se ainda mais a sua desprotecção face aos riscos profissionais a que estão sujeitas.

Em relação aos dados analisados, a CIMH/CGTP-IN considera que o combate à sinistralidade laboral no nosso país não tem tido em conta os riscos para a saúde das mulheres, o que indicia mais um tipo de discriminação existente e que deve merecer uma maior atenção da actividade sindical em relação aos seguintes aspectos:

- A sinistralidade vai muito para além do que é visível, pois normalmente apenas olhamos para os acidentes de trabalho, cuja espontaneidade é mais mediática. Contudo, as mulheres são mais afectadas pelas situações de doença, cujo desenvolvimento é mais insidioso e menos visível.

Na prevenção a sinistralidade que mais afecta as mulheres está relacionada com os chamados riscos emergentes, que não é alvo de atenção adequada pelos sistemas de prevenção das empresas, seja porque continuam a demonstrar tendências securitárias apenas virada para os acidentes, seja porque as metodologias de avaliação e controle de risco tradicionais não se revelam adequadas a este tipo de factores de risco profissional.

Quanto aos dados relativos ao exercício dos direitos de maternidade/paternidade, aos horários de trabalho descaracterizados e demasiado longos, ao trabalho por turnos e à dificuldade de conciliação entre trabalho, família e vida pessoal, e às deficientes condições de saúde e segurança no trabalho, são ilustrativos da grave situação existente nos locais de trabalho onde, directamente, se exercem as relações laborais entre as trabalhadoras e o patronato verifica-se que este, aproveitando-se da fragilidade contratual delas e da inoperância da fiscalização das autoridades competentes, desrespeitam os seus direitos por serem mulheres, e mães, tornando-as no elo mais fraco.

CAPÍTULO 3: O DIREITO À IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE TRATAMENTO E A CONDIÇÕES DE VIDA DIGNAS

3.1. Exploração, mobilidade e imigração feminina

A imigração feminina é um fenómeno que tem aumentado ao longo dos anos. De acordo com um relatório do Fundo das Nações Unidas para a População (2006), em todo o mundo, há 95

milhões de imigrantes e cerca de metade (49,6%) são mulheres. Na União Europeia, a imigração feminina representa 54% do número total de imigrantes (dados do Parlamento Europeu). As razões por que ocorre são de diversa ordem, nomeadamente, imigração económica, reagrupamento familiar, imigração por ocorrência de catástrofes, por motivos políticos, e, ainda, como forma de exploração sexual, através da imigração ilegal.

Em Portugal, o número de mulheres imigrantes tem aumentado e resultado disso é o aumento do trabalho ilegal e da exploração das mulheres. Existe uma maior exposição das mulheres imigrantes ao trabalho forçado e clandestino, ao assédio e tráfico sexual, a trabalhos precários, sem qualquer vínculo contratual, com remunerações desiguais, que não lhes garantem quaisquer direitos de cidadania.

De forma geral, as mulheres imigrantes deparam-se com graves problemas de integração, principalmente no acesso ao mercado de trabalho; a ocupação de postos de trabalho temporários, pouco remunerados e com ausência de protecção social e económica, em sectores da economia paralela e do trabalho não declarado; baixo nível de escolaridade; conhecimentos linguísticos limitados; participação muito limitada na vida social, política e sindical nos países de acolhimento; pobreza e exclusão social.

Estas mulheres encontram-se mais expostas a maus tratos, físicos e psicológicos, seja em virtude da sua dependência financeira ou jurídica, seja porque, quando privadas do seu estatuto legal são mais susceptíveis de ser vítimas de maus tratos e confinadas a situações de exploração sexual totalmente contrária aos direitos Humanos.

A CIMH/CGTP-IN tem acompanhado esta situação e denunciando situações de discriminação flagrantes, nomeadamente, em relação às trabalhadoras estrangeiras. Contudo, existe, ainda, um terreno a desbravar que, pensamos, deve ser articulado com o Departamento de Migrações da CGTP-IN, a fim de aprofundar o conhecimento sobre a situação das mulheres trabalhadoras migrantes em Portugal, para se poder agir e intervir de forma concertada actuando no domínio da integração.

3.2. Outras discriminações emergentes no mundo do trabalho

O agravamento das desigualdades, por razões de natureza económica e social, tornou mais evidente a discriminação das mulheres em função do sexo e do género. Ou seja, as mulheres sendo discriminadas, por serem mulheres, são, também, cada vez mais, por outras razões, tais como: raciais, etnia, religião, idade, deficiência e orientação sexual.

A CIMH/CGTP-IN identifica o crescimento destas formas de discriminação, nalguns sectores de actividade, onde acontecem casos de trabalhadoras que são substituídas, no seu posto de trabalho, por motivos raciais. Em sectores de actividade como, por exemplo, o sector das limpezas, onde existem muitas mulheres imigrantes, nomeadamente, oriundas dos PALOP que, não tendo outras alternativas de emprego devido à sua baixa escolaridade, estão mais sujeitas a estas injustiças.

Outros exemplos, são casos de trabalhadoras com deficiência que, sendo, ainda, mais discriminadas no acesso ao emprego, quando conseguem emprego, encontram muitos obstáculos de inadaptação ao local de trabalho, devido a condições impróprias à sua especificidade, gerando, por vezes, um relacionamento de conflito e um ambiente hostil, quando reivindicam condições de trabalho dignas, que as discrimina e afronta a sua dignidade pessoal.

Apesar de existir alguma legislação de protecção às/aos trabalhadoras/es com deficiência, constata-se um défice na aplicação de medidas positivas e de orientações práticas não discriminatórias, que contraponham o direito de ser diferente ao egoísmo, ao preconceito e ao

individualismo que é estimulado pela competitividade laboral em detrimento do altruísmo e da solidariedade entre as/os trabalhadoras/es.

No âmbito da vida pessoal, existem situações que, sendo do foro íntimo, assumem contornos de problemática social e laboral quando são objecto de discriminação inaceitável. É o caso de pessoas que, sendo identificadas como pessoas de diferente orientação sexual no local de trabalho, são motivo para comentários muito pejorativos pelos/as colegas de trabalho e envolvidas em conflitos laborais, por parte de chefias, que pretendem atingir objectivos pouco claros. Estas chefias, exercendo coação psicológica, no sentido de agredir a dignidade das/dos visadas/os, pressionam e perseguem as vítimas a fim de as levar ao seu afastamento da empresa. Há exemplos destes casos que, por impossibilidade de apresentação de provas por parte das trabalhadoras que estavam a ser segregadas, acabaram por perder o seu emprego ou mesmo desistir dele.

Considerando todas as formas de discriminação inaceitáveis, a CIMH/CGTP-IN continua a lutar para que no âmbito da organização sindical, as comissões para a igualdade, as/os delegados sindicais e as/os dirigentes sindicais estejam apetrechados com instrumentos legais e com conhecimento sobre os mecanismos disponíveis exigindo das instituições que têm o dever de combater estas situações uma actuação adequada

3.3. A violência contra as mulheres

3.3.1. O assédio no local de trabalho

A violência e o assédio no trabalho, em relação às mulheres trabalhadoras, são uma realidade cada vez mais presente nos locais de trabalho e têm apresentado uma subida de intensidade nas empresas e serviços, sem que os sindicatos tenham possibilidades de a combater directa ou indirectamente os casos existentes, dado que esta violência é exercida de forma camuflada por superiores hierárquicos ou colegas não deixando provas tornando difícil a denúncia por parte das vítimas, sendo assim quase impossível a actuação sindical e muito menos a judicial, apesar de já existir.

O Código do Trabalho, aprovado em 2009, contem normas específicas que tutelam o assédio sexual/assédio moral considerando-os como forma de discriminação assumindo-se cumulativamente como situações de efectiva violência nos locais de trabalho. Estas matérias de violência no trabalho persistem de forma a que os agressores actuem impunemente o que torna muito difícil a aplicação da lei em defesa das vítimas.

As diversas formas de violência no local de trabalho, (agravamento das condições de organização do trabalho, vínculos precários assédio sexual/moral) tendo características diferentes, têm um alvo preferencial: as mulheres. O assédio sexual e/ou moral assim como outras discriminações emergentes, tornam as vítimas profundamente vulneráveis, quer no plano individual quer no económico, deixando-as sem alternativas e com grande sofrimento sujeitando-as às mais dolorosas condições sociais.

Muitas vezes as vítimas só tem como alternativa o recurso à família ficando na dependência desta, que, em muitos casos, tendo também problemas, acabam por agravar a situação económica e afectiva de todos, com profundas marcas psicológicas, físicas e sociais. Estas mulheres não encontram no Estado nem na sociedade meios concretos, que lhes facultem as condições necessárias para a salvaguarda de uma vida com dignidade.

A CIMH/CGTP-IN continua a desenvolver esforços para que se tomem medidas no âmbito da contratação e da acção sindical, para que toda a forma de violência seja eliminada do local de trabalho considerando que deve ser aplicado o Acordo-Quadro sobre Assédio e Violência no Trabalho, subscrito pela Confederação Europeia de Sindicatos, o qual a CGTP-IN apoiou, tomando posição pública, em Julho de 2008, tendo-se, aliás, desenvolvido grande esforço ao

nível da contratação colectiva para nela integrar normas próprias que garantam a prevenção e denúncia formal das situações de assédio e violência no trabalho.

3.3.2. A violência doméstica – um problema social

Com base numa realidade económica e social profundamente marcada pelo desemprego, pela ausência de perspectivas de trabalho e emersas numa vida cada vez mais difícil, persistem representações que enformam as mentalidades e práticas de dominação sobre as mulheres. Esta forma de domínio do masculino sobre o feminino verifica-se, nomeadamente, nos casos de agressão de violência doméstica, atinge uma intensidade dramática e assume dimensões preocupantes e reveladoras da persistência das desigualdades e subalternização das mulheres na família e na sociedade.

Segundo dados do Inquérito sobre Violência de Género, publicado em 2008, pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), entre 1995 e 2007, a violência doméstica aumentou, em Portugal, mais 12,8% e uma em cada 3 mulheres inquiridas, sofre de violência doméstica. No total das vítimas 22,2% sofre de violência física; 19,1%, sofre de violência sexual; 53,9% sofre de violência psicológica. Os autores da violência descrita são homens (75%), que a exercem sobre as mulheres.

Considerando os instrumentos de combate às vítimas de violência doméstica e outras formas de violência, que o Governo publicou, como O III Plano Nacional Contra a Violência Doméstica, o I Plano Nacional Contra o Tráfico de Seres Humanos, a CIMH tomou posição no sentido de exigir medidas adequadas e instrumentos eficazes ao combate efectivo a estas formas de violência contra as mulheres que não têm sido efectivamente operacionalizadas

Em Dezembro de 2008, a Presidência do Conselho de Ministros submeteu à discussão pública a proposta de Lei que Regula o Regime Jurídico Aplicável à prevenção da Violência Doméstica e à Protecção e Assistência das suas Vítimas, face ao qual, a CIMH e a CGTP-IN emitiram pareceres onde se propunha alterações e se sugeria a introdução de medidas, mecanismos e legislação eficaz, para combater o flagelo da violência doméstica.

3.4. Da pobreza à exclusão social das mulheres

As políticas neoliberais adoptadas pelos Governos, o agravamento da actual crise económica, levando ao encerramento de dezenas de empresas, e o recurso do “lay-off” pelo patronato, provoca o aumento do desemprego, dos salários em atraso, da precarização do trabalho, tem consequências graves para todos/as os/as que vivem do seu trabalho e repercutem-se, com mais intensidade, nas mulheres.

O elevado desemprego prejudica, consideravelmente, a vida das mulheres trabalhadoras e põe em causa a sua independência económica, condição fundamental para a sua emancipação e autonomia pessoal.

Os factores económicos referidos, agravados em situação de crise, e a subalternização do valor social do trabalho feminino no mercado de trabalho, em geral, e, principalmente, nas profissões menos qualificadas, na insuficiência de habilitações das mulheres para ocupação de determinados postos de trabalho e na exigência de critérios de acesso ao emprego, relativos à imagem da mulher, que, não raro, escondem formas de discriminação directa e indirecta. Todos estes factores condicionam, dificultam e atrasam a inserção e reinserção laboral das mulheres sendo estas a maior percentagem de desempregadas de longa duração e as mais atingidas pelos valores mínimos das prestações do desemprego.

Os dados do Rendimento Social de Inserção – RSI, de 2008, dizem-nos que, maioritariamente (71,4%), são as mulheres as titulares desta prestação, os beneficiários e os agregados familiares monoparentais.

Em termos etários, a população beneficiária do RSI caracteriza-se por ser uma população predominantemente jovem, onde 42% tem idade inferior a 18 anos, o que evidencia o peso das crianças, dos/as jovens e também das mulheres.

Por outro lado, há, ainda, a evidenciar, que se observou uma inversão em relação aos beneficiários com rendimentos desde 2006, sendo estes, hoje, maioritários, face aos sem rendimentos, o que demonstra os baixos rendimentos das famílias, nomeadamente, alguns rendimentos do trabalho.

As mulheres trabalhadoras desempregadas, privadas de meios necessários à sua sobrevivência, sentem a sua vida cada vez mais difícil e abre-se-lhes um ciclo inevitável que vai do insuficiente sustento alimentar à pobreza envergonhada e desta à pobreza institucionalizada. Se ser pobre é não ter acesso a rendimentos e bens e serviços essenciais e auferir rendimentos muito baixos, ou estar privado/a deles, pelo facto de nas mulheres se fazer sentir estas condições, com mais intensidade, torna-as mais pobres, entre os pobres.

Esta profunda injustiça social mostra 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, ficando em situação de pobreza, por vezes extrema, são mais vulneráveis à exclusão social, como mostram os números e os factos sobre o relevo que a pobreza feminina tem ganho, nos últimos anos, em Portugal.

No que concerne às políticas para combater a pobreza e a exclusão social, foi publicada, pelo Governo, a Resolução do Conselho de Ministros 166/2006, de 15 de Dezembro, que aprova o Plano Nacional de Acção para a Inclusão (PNAI).

Estes programas, sem deixar de ter aspectos positivos, não tiveram até agora resultados muito significativos. A CIMH / CGTP-IN considera a necessidade de articulação entre as políticas económicas e sociais, como condição para a inclusão social.

O PNAI 2006/2008 já surge menos genérico e mais focalizado nas situações geradoras de pobreza e de exclusão e, nesse sentido, necessita de uma aplicação/governança mais exigente para alcançar as metas que propõe tanto mais justificável face ao agravamento da crise económica e social e dos despedimentos em massa.

Na perspectiva da CIMH e da CGTP-IN, torna-se imperioso que sejam tomadas medidas extraordinárias de protecção e apoio social, para combater este tormento da pobreza no feminino e mudar de políticas que promovam o desenvolvimento económico sustentado e contribuam para a erradicação da pobreza, em geral.

3.5. Combater todas as discriminações e garantir a igualdade de oportunidades e de tratamento no trabalho e na sociedade

A Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens/CGTP-IN orienta a sua acção no combate a todas as formas de discriminação das mulheres, em função da avaliação que faz do agravamento das suas condições laborais, do aumento do desemprego, da intensidade da violação dos direitos das mulheres, no trabalho e na sociedade, entre outros aspectos.

Para a CIMH/CGTP-IN, as causas da discriminação assentam nas condições objectivas ligadas às desigualdades sociais no mundo do trabalho e na sociedade e que são em função do sexo, do género e de classe, e que tendo reflexos nas mentalidades, influenciam e determinam comportamentos e atitudes discriminatórias a todos os níveis: laborais, sociais, familiares e culturais.

Partindo desta realidade, no plano da luta sindical, a CIMH/CGTP-IN aponta linhas de acção concreta para combater as discriminações no local de trabalho, e promove a sensibilização dos sindicatos e dos/das dirigentes e activistas sindicais, para a compreensão da especificidade dos problemas discriminatórios, que afectam as mulheres trabalhadoras e para a necessidade de lutar para a sua eliminação. Este trabalho que tem sido desenvolvido nos últimos quatro anos e que, pensamos, dever ser continuado, projecta-se em duas direcções fundamentais:

- Nas orientações sindicais da CGTP-IN para acção reivindicativa e para a contratação colectiva, na análise da situação real das condições de trabalho das trabalhadoras nas empresas/serviços e no esforço de participação delas e de outros dirigentes e activistas nas acções de formação sindical no âmbito da Igualdade, através do Departamento de Formação da CGTP-IN, do IBJC e, ainda, nalguns casos, através do INOVINTER.

- No plano institucional, no que concerne à posição da CIMH/CGTP-IN sobre as políticas para a Igualdade adoptadas e promovidas pelo Governo/PS, é apresentada e defendida nas instituições onde participamos, como a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) e a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), onde a voz das trabalhadoras se fazer ouvir denunciando e combatendo a discriminação de que são alvo e exigindo, por parte do patronato e da Administração Pública e do Governo, o respeito efectivo pelo cumprimento das leis que defendem os direitos das mulheres trabalhadoras, em conformidade com os princípios da Constituição da República Portuguesa.

Neste sentido, e face à experiência de trabalho adquirida, à actividade desenvolvida, e à necessidade do reforçar o combate à difícil situação existente, em virtude do retrocesso social visível, as perspectivas são, actualmente, para a CIMH, para a CGTP-IN e para todo o MSU, a continuação de uma resposta firme de combate à discriminação, sendo esta de grande exigência política e ideológica, social e sindical.

CAPÍTULO 4: PROTECÇÃO E JUSTIÇA SOCIAL PARA GARANTIR A IGUALDADE

4.1. O acesso aos cuidados de saúde materno-infantil

O nosso País passou nas últimas décadas dos países mais atrasados na Europa em indicadores de saúde materno-infantil para se situar entre os 10 países da União Europeia 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 que se deram na sociedade com o 25 de Abril de 1974, mas sobretudo pela existência dum Serviço Nacional de Saúde geral, universal e gratuito (dado às grávidas, assim como às crianças até aos 12 anos, a isenção de taxas moderadoras), que apesar de todas as vicissitudes, resultantes das políticas de saúde trilhadas pelos governos, se contrapôs o empenhamento dos profissionais de saúde e se melhorou, significativamente, a organização dos cuidados prestados à mãe e à criança, na altura do parto.

O Programa Nacional de Saúde Materna e Infantil, a articulação entre os cuidados primários e hospitalares, a assistência das grávidas de alto risco, o transporte neo-natal nacional/Instituto de Emergência Médica, a orientação técnica para todos os profissionais de saúde materno-infantil, o médico de família e enfermeira de saúde, responsáveis pelo acompanhamento da gravidez, seguimento da criança, vacinação, avaliação regular do desenvolvimento, resultou que Portugal se encontrasse, segundo o relatório da Unicef 2007, entre os 10 primeiros, em 198 países, com a mortalidade, até aos 5 anos, mais baixa, assim como na mortalidade materna que, segundo um relatório da OCDE de 2005, nos situava ao mesmo nível da média da União Europeia de 19 países.

A saúde infantil e a vigilância partilhada nos cuidados primários e hospitalares registaram, em 2005, a nível nacional, os seguintes indicadores: existência de 49 unidades coordenadoras funcionais; disponibilidade de 1.427 pediatras nos serviços de pediatria hospitalares; realização de 441.467 consultas de pediatria e sub-especialidades, e nos cuidados primários; existência de 4.882 médicos de família em 393 centros de saúde e 1945 extensões; realização de 2.846.971 consultas de saúde infantis e a existência do plano nacional de vacinação que cobria 99% das crianças, até aos 2 anos de idade.

Em 2005, 98% dos nascimentos no nosso país realizaram-se em hospitais com cuidados neo-natais e com cuidados intensivos neo-natais.

O total de partos nesse ano em estabelecimentos de saúde, segundo o INE, foram de 108.431, tendo sido realizados 107.309 no SNS e 10.076 no sector privado.

O Governo do PS, em 2006, decidiu o encerramento de blocos de partos no SNS, justificando a não existência, por um lado, de segurança nos partos praticados, dado que a Comissão Nacional de Saúde Materna e neo-natal define que em cada bloco de partos devem estar em presença física 2 especialistas médicos e 2 enfermeiros. Para justificar esta medida, o governo evocou, ainda, não haver profissionais suficientes nalgumas unidades de saúde para cumprir esta regra e, por outro lado, evocavam que a realização de poucos partos, nalgumas unidades de saúde, dificultava a prática necessária dos profissionais envolvidos.

A CGTP-IN defende a segurança e a qualidade de prestação dos cuidados de saúde, mas houve encerramentos sem que as alternativas apresentadas fossem credíveis, dadas as distâncias a percorrer pelas parturientes, o que levou a que numerosos partos se tivessem efectuado em condições precárias, em ambulâncias, constituindo evidente perigo para a mãe e para a criança. A CGTP-IN questionou, ainda, a segurança nas maternidades privadas e manifestou preocupações quanto a possíveis retrocessos nos indicadores, tanto da taxa de mortalidade neo-natal como pré-natal.

Em 2007, segundo o INE, o número de partos diminuíram. Houve um total de 101.023, tendo ocorrido 90.407 em hospitais públicos e 10.616 nos hospitais do sector privado. As razões para explicar esta crescente evolução de partos, no sector privado, na medida em que no total, o seu número diminuiu, não estão claras, pelo que importa acompanhar esta situação.

O 1º Congresso Nacional da Maternidade, realizado recentemente, os especialistas referiram que a natalidade vai certamente continuar a baixar, independentemente dos incentivos à natalidade. Esta medida, só por si, não resolve o problema do aumento da natalidade. É preciso, sobretudo, que os casais jovens tenham segurança no emprego, maiores apoios sociais por parte do Estado e um nível da educação para uma maternidade e paternidade responsáveis.

Quanto à idade das parturientes, analisados os anos de 2003, 2004 e 2005, verifica-se a seguinte evolução: com menos de 15 anos de idade, há uma diminuição do número de partos em 2004 e 2005, tendo sido registados 30 em cada ano, e, em 2003, tinham sido registados, 34 casos.

Dos 15 aos 19 anos, também se regista uma evolução positiva. Em 2003 registaram-se 4.965 partos; em 2004, 4.595 partos; e em 2005, 4.427 partos.

Pensamos, que, para esta evolução poderá ter contribuído a educação sexual das escolas, que, apesar de ter algumas deficiências, está a contribuir para baixar o número de mães adolescentes.

A maioria esmagadora das mulheres que foram mães situaram-se entre os 20 e 39 anos, e em 2003, representavam 92,2% dos 111.616 partos desse ano; em 2004, 92,2% dos 108.258 partos e em 2005, 92,3% dos 108.431 partos. A percentagem de partos entre os 40 e 44 anos, nestes 3 anos, é também muito idêntica, mas é notório, numa análise mais pormenorizada, que há uma tendência, no ano 2005, para aumentar o número de partos nas idades compreendidas entre os 30 e 39 anos e que, provavelmente, este facto se interliga com a situação laboral das mulheres ou do casal sobretudo devido aos acelerados ritmos de trabalho, que determinam o adiamento ou abandono de projectos familiares ou pessoais.

Quanto à saúde materna/obstetrícia, em 2007, apesar do número de partos estar a diminuir, o número de consultas em Portugal, nos centros de saúde, foi de 513.372.

Em 2005, o número de consultas maternas nos centros de saúde foi de 491.971, e, em 2006, foram de 493.552 consultas. Nestes dois anos também se registou um aumento do número de consultas, apesar do número de partos ter baixado, em cada ano, respectivamente.

As grávidas, seguidas no SNS, passaram a ter a prestação de cuidados de saúde oral integrados no Plano Nacional de Promoção da Saúde Oral, que pode ser executado, até 60 dias, após o parto. A CGTP-IN há muito que reivindica que a promoção da saúde oral deve ser para toda a população e que deve fazer parte dos cuidados prestados pelo SNS. Por esta razão, considerou esta medida, que abrangendo, ainda, crianças e jovens até aos 16 anos e alguns idosos, muito limitadora.

4.2 Direitos e prestações sociais da parentalidade/maternidade/paternidade

A recente revisão do Código do Trabalho, aprovada pela Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro, introduz alterações significativas, que encontram reflexo no respectivo regime de prestações sociais.

Não obstante estas mudanças irem no sentido de promover a partilha das responsabilidades parentais e a igualdade entre os progenitores e assumirem, nessa exacta medida, um carácter positivo, não podemos ignorar que estas medidas se circunscrevem basicamente aos períodos de licença de maternidade e paternidade e aos primeiros anos de vida das crianças.

Por outro lado, sendo que as alterações introduzidas ao nível da flexibilização do tempo de trabalho e que implicam um prolongamento generalizado dos horários e tempos de trabalho, na maior parte dos casos sem qualquer respeito pelos interesses e pelas necessidades dos trabalhadores individualmente considerados, não são compatíveis com o exercício quotidiano das responsabilidades parentais.

No âmbito da revisão do Código do Trabalho, a noção de protecção da maternidade e da paternidade é substituída pela de protecção na parentalidade, a qual engloba o conjunto de todos os direitos atribuídos às mães e aos pais trabalhadores para desenvolvimento e exercício das suas responsabilidades parentais, designadamente:

- Licença em situação de risco clínico 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;
- Dispensa para avaliação para adopção;
- Dispensa para amamentação ou aleitação;
- Faltas para assistência a filho;
- Faltas para assistência a neto;
- Licença para assistência a filho;
- Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica.

A maior parte destes direitos já estavam consagrados na legislação anterior e não foram substancialmente alterados; as alterações mais significativas verificam-se ao nível da antiga licença de maternidade e paternidade, agora chamada de licença parental inicial e que, sem prejuízo do período obrigatório de licença da mãe (seis semanas a seguir ao parto) e do período exclusivo de licença do pai (10 dias obrigatórios + 10 facultativos), contempla agora novas possibilidades de partilha entre os progenitores podendo variar entre os 120 e os 180 dias.

A licença por adopção de menor de 15 anos foi autonomizada, tendo duração igual à licença parental inicial. Neste âmbito, foi criada a dispensa para avaliação para adopção – que consiste em três dispensas de trabalho para o trabalhador que pretende adoptar se deslocar aos serviços de segurança social ou receber os técnicos em sua casa, a fim de ser feita a avaliação para adopção.

Ainda com o objectivo de alargar as responsabilidades do pai, é-lhe atribuído o direito a três dispensas de trabalho para acompanhar a futura mãe às consultas pré-natais.

É também alterado, no sentido do seu alargamento, o regime de faltas para assistência na doença aos filhos, sendo que os trabalhadores têm direito a faltar:

- Até 30 dias por ano, ou durante todo o período de hospitalização, para prestar assistência a filhos menores 12 anos ou com deficiência ou doença crónica;
- Até 15 dias por ano para assistência a filhos com 12 ou mais anos de idade.

Também os avós passam a gozar da possibilidade de faltar ao trabalho para, em substituição dos pais, prestarem assistência aos netos em caso de doença.

A protecção social

Em conformidade com as alterações introduzidas pela revisão do Código do Trabalho foi aprovado um novo regime de protecção social na parentalidade – o DL 91/2009, de 9 de Abril⁹ – que reúne a protecção no âmbito do subsistema previdencial (contributivo) e no âmbito do regime de solidariedade (não contributivo).

a) Protecção social da parentalidade no subsistema previdencial

Em primeiro lugar, cabe salientar que o novo regime da protecção social na parentalidade alarga o esquema de protecção dos trabalhadores independentes e dos abrangidos pelo seguro social voluntário cujo respectivo esquema integre a eventualidade, que passam a beneficiar de

⁹ Simultaneamente, foi publicado o DL 89/2009, de 9 de Abril, que regula a protecção social na parentalidade no âmbito do regime de protecção social convergente, aplicável aos trabalhadores em funções públicas que, até 31 de Dezembro de 2005, se encontravam abrangidos pelo denominado regime de protecção social da função pública.

prestações que, até aqui, não lhes eram atribuídas, nomeadamente o subsídio parental exclusivo do pai e o subsídio parental alargado; no entanto, os trabalhadores independentes continuam a não beneficiar dos subsídios para assistência a filho doente e para assistência a netos.

No período de licença parental inicial é atribuído o **subsídio parental inicial**, cujo valor e período de concessão variam em função da partilha da licença nos seguintes termos:

- Se a licença parental não for partilhada, o subsídio é de 100% da remuneração de referência (RR) se tiver a duração de 120 dias, ou de 80% da mesma, se tiver a duração de 150 dias;
- Se a licença for partilhada entre a mãe e o pai, e cada um deles gozar em exclusivo pelo menos um período de 30 dias seguidos ou dois períodos de 15 dias também seguidos, o subsídio é de 100% da RR se tiver a duração de 150 dias, ou de 83% da mesma se tiver a duração de 180 dias.

O valor do **subsídio por adopção** é igual ao do subsídio parental inicial, obedecendo aos mesmos critérios de partilha.

Durante os períodos de licença exclusiva do pai, quer os 10 dias obrigatórios, quer os 10 facultativos, é atribuído o chamado **subsídio parental exclusivo do pai**, no valor de 100% da remuneração de referência do beneficiário.

Está ainda prevista a atribuição de um **subsídio parental alargado**, no montante de 25% da remuneração de referência, por um período de três meses, no caso de um ou ambos os progenitores alternadamente alargarem o período de licença parental imediatamente a seguir ao gozo da licença parental inicial.

O montante do **subsídio por risco clínico durante a gravidez manteve-se** 100% da remuneração de referência (o que correspondeu a uma reivindicação da CGTP-IN).

No que toca aos **subsídios para assistência a filhos**, o montante continua a ser de 65% da remuneração de referência em todos os casos, incluindo para os avós que substituem os pais, mas no caso do subsídio para assistência a filho com deficiência ou doença crónica, o limite máximo é alargado para duas vezes o valor do IAS¹⁰.

b) Protecção social da parentalidade no subsistema de solidariedade

Os subsídios sociais de maternidade e paternidade (que correspondem a uma reivindicação apresentada pela CGTP-IN), originalmente criados pelo DL 105/2008, de 25 de Junho, são agora integrados no novo regime de protecção social na parentalidade; o seu objectivo é proteger as pessoas não enquadradas, uma carreira contributiva ou com carreira insuficiente no âmbito dos sistemas de protecção social obrigatórios.

Este regime inclui os seguintes subsídios:

- Subsídio social por risco clínico durante a gravidez
- Subsídio social por interrupção de gravidez
- Subsídio social parental inicial, incluindo o subsídio social parental exclusivo do pai
- Subsídio social por adopção

¹⁰ O IAS é o Indexante dos Apoios Sociais, que serve de base ao cálculo das prestações sociais; o seu montante para 2009 está fixado em €419,22.

— Subsídio social por riscos específicos.

A sua atribuição depende do preenchimento de um conjunto de condições, entre as quais a residência em território nacional, não estar abrangido por qualquer regime obrigatório de protecção social ou não ter direito às respectivas prestações e o agregado familiar não dispor de rendimentos per capita superiores a 80% do Indexante de Apoios Sociais (IAS).

O montante dos subsídios sociais por risco clínico em caso de gravidez, por interrupção da gravidez e por riscos específicos é de 80% do IAS, sendo este de 419,22 Euros.

O montante do subsídio social parental inicial (e subsídio social por adopção) varia em função da partilha da licença:

- Se a licença não for partilhada, é de 80% do IAS no período de 120 dias e de 64% do IAS em caso de opção pelo período de 150 dias;
- Se a licença for partilhada entre a mãe e o pai, e cada um deles gozar em exclusivo um período de 30 dias seguidos ou dois períodos de 15 dias também seguidos, o subsídio é de 80% do IAS no período de 150 dias, e de 66% no período de 180 dias.

O montante do subsídio social parental inicial exclusivo do pai é de 80% do IAS.

As alterações verificadas, correspondendo a uma evolução positiva, quanto à extensão do período de licença parental inicial, não correspondem, na totalidade, às reivindicações da CIMH e da CGTP-IN, pelo que apresentaremos como propostas a incluir na certa de reivindicações imediatas, o reforço dos direitos de parentalidade/maternidade/paternidade, nomeadamente, no que concerne à liberdade do pai e da mãe decidirem do tempo de licença entre ambos, para além do período obrigatório, por lei, que a mãe deve gozar.

Este modo de cálculo não garante, quer para o sector público quer para o sector privado que o subsídio atribuído em licença de parentalidade, inicial (mãe), parentalidade do pai, e parentalidade complementar seja igual à retribuição que é devida receber em efectividade de funções, dado que não assegura os subsídios que não são objecto de contribuições.

4.3. A saúde reprodutiva das mulheres e a lei sobre a IVG

Quando se realizou a última Conferência sobre a Igualdade entre Mulheres e Homens, em 2005, a CGTP-IN considerava imperativo a despenalização do aborto, quando realizado a pedido da mulher, até às 12 semanas, em estabelecimento de saúde público ou autorizado, assim como de outros métodos de IVG, dado que as mulheres continuavam a ter que recorrer ao aborto ilegal, o que deixava grandes sequelas na saúde e, muitas vezes, correndo perigo de vida e, nalguns casos a morte, ainda eram tratadas como criminosas pela lei penal portuguesa.

Há a registar que a luta que a CGTP-IN travou por esta causa durante décadas se traduziu numa importante vitória com a promulgação da Lei da Interrupção Voluntária da Gravidez, no dia 10 de Abril de 2007, que virou uma página negra da história dos cuidados de saúde no nosso país, particularmente, para as mulheres.

Passado que são dois anos, registamos, que o SNS demonstrou capacidade para responder aos desafios que lhe foram colocados, contrariando o pessimismo de alguns, principalmente dos que assumiram atitudes contrárias à IVG.

O número de mulheres que, em 2008, recorreu aos serviços de saúde para realizar a IVG ascendeu a cerca de 16 mil, o que é bem demonstrativo do número de abortos ilegais que se realizavam e dos riscos que as mulheres corriam. Durante estes dois anos, também foram feitos enormes progressos em matéria do uso de contraceptivos e, segundo dados oficiais, 87% das mulheres não grávidas nem à espera de engravidar e sexualmente activas, usam um método

contraceptivo, mas há ainda muito a fazer para evitar que muitas mulheres tenham que recorrer à IVG, nomeadamente, as jovens.

Quanto ao planeamento familiar, as consultas nos centros de saúde têm vindo a evoluir positivamente. Em 2005, realizaram-se 798.916 consultas; em 2006, 818.812; e em 2007, 867.446. Acrescenta-se, ainda, a estes números, as que se realizam nas unidades hospitalares.

Outro dos aspectos relevantes, em matéria de saúde, é a prevenção do VIH/Sida, que deve ser fortemente incrementado, e que atinge muitas mulheres, mesmo as mais idosas.

O uso do preservativo é parte essencial para o combate ao VIH/Sida, como foi referido, recentemente, pela Organização das Nações Unidas, que indicava que o preservativo masculino é ainda hoje a “tecnologia” mais eficaz para reduzir a transmissão desta doença e outras infeções sexualmente transmissíveis, defendendo que este tem que estar disponível, universalmente, e que deve ser gratuito ou a baixo custo.

A par destas medidas, defende a ONU, ainda, que devem ser derrubados os obstáculos sociais e individuais ao uso do preservativo, motivados por crenças religiosas, tanto mais que o Papa Bento XVI se tem manifestado contra o seu uso, o que, ao ser acatado pelas pessoas que professam a religião católica, constituiria um sério revés nos programas de promoção da saúde, nomeadamente, nos ambientes mais pobres e vulneráveis.

Reafirmando a apreciação sobre o cumprimento da legislação da IVG, a CGTP-IN e a CIMH considera que é imperioso o aprofundamento da implementação da educação sexual nas escolas assim como o desenvolvimento de uma informação adequada aos jovens, sobre o planeamento familiar, a maternidade e paternidade responsáveis e os riscos para a saúde em relação às doenças transmitidas sexualmente.

4.4. Os equipamentos e serviços sociais

A Carta Social, uma base de dados da rede de serviços e equipamentos sociais, desenvolvida pelo Instituto de Segurança Social, através dos seus centros distritais e pela Santa Casa da Misericórdia de Lisboa e Casa Pia de Lisboa, permite ter um retrato das estruturas sociais existentes em Portugal. Esta Carta, tem vindo a ser actualizada ao longo dos anos e, para isso, têm contribuído vários intervenientes, de acordo com as suas competências e áreas de intervenção territorial.

No que diz respeito ao alargamento da rede de serviços e equipamentos sociais, foi criado o Programa PARES, dirigido às Instituições Particulares de Solidariedade Social e o Programa PAIES, para apoio ao investimento em equipamentos sociais, no âmbito da rede privada. Segundo os dados existentes (relatório de 2006), excluindo as Regiões Autónomas, podemos dizer que todo o território nacional tem uma rede de equipamentos sociais de apoio às crianças e juventude, idosos e pessoas com deficiência.

De acordo com esses dados, as valências mais procuradas pelas famílias são: creches, ATL, lares de idosos e apoios domiciliários. Estes equipamentos, maioritariamente, são de instituições de solidariedade social, que são financiados pela segurança social, embora contemple algumas instituições privadas, que estão incluídas na Carta Social.

Dados existentes confirmam que estes equipamentos estão praticamente na sua capacidade máxima e, se for observada, em pormenor, a vida de cada uma destas instituições, verifica-se que os lares de idosos estão esgotados e grande parte tem mais utentes que a sua capacidade e o mesmo se passa em relação às creches e ao apoio domiciliário a idosos, embora variem um pouco, segundo os distritos.

A maior escassez de lugares é, sem dúvida, na Área Metropolitana de Lisboa. Sendo uma metrópole com cerca de 2 milhões de cidadãos e cidadãs, a Carta Social só tem referenciado 464 creches para abranger 18.234 crianças, e 263 lares de idosos para 10.444 utentes. Comparando

com outros distritos mais pequenos, o défice é enormíssimo. Este facto, obriga a que as famílias recorram a equipamentos privados, representando custos elevadíssimos e incomportáveis para as suas possibilidades.

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 e 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, deficientes 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 do Estado ter vindo a demitir-se, quase que directamente, de cumprir estas funções, deixando à iniciativa de Instituições de Solidariedade Social, o seu desenvolvimento, tendo os Governos optado por financiar estas instituições. Esta política, na perspectiva da CGTP-IN, dificulta um plano de construção de equipamentos para colmatar os enormes déficits existentes, nomeadamente, nas áreas metropolitanas, dado que a prestação de serviços necessários está dependente da iniciativa da criação de novas instituições ou das vagas das instituições já existentes.

A criação de mais estruturas sociais são de fundamental importância para as famílias trabalhadoras, para poderem conciliar a vida profissional com a familiar e pessoal assumindo, ainda, mais importância em contextos laborais com jornadas de trabalho desfasadas do funcionamento da sociedade em geral.

Face a esta situação, importa, pois, reflectir e agir sobre os seguintes pontos:

- Os horários das instituições são compatíveis com a situação laboral de parte dos trabalhadores e trabalhadoras? Não sendo, que soluções devem ser encontradas para a resolução do problema?
- Os preços praticados por estes serviços (em particular se forem privados) serão compatíveis com os rendimentos de grande parte dos trabalhadores e trabalhadoras? Que apoios serão garantidos às famílias de menores recursos económicos, para pagamento destes serviços, quando não tenham acesso às instituições de solidariedade social?
- O facto de serem de instituições de solidariedade social e não da responsabilidade directa do Estado, levanta ou não discriminações no acesso a estes serviços (dado que recebem da segurança social um determinado quantitativo, estas instituições estão interessadas em que os utentes paguem o mais possível, não favorecendo os que pouco ou nada podem pagar, o que constitui um problema sério para os mais pobres)?

De acordo com dados do Programa PARES, houve alguma evolução no que diz respeito à cobertura total em território nacional, nomeadamente, no que diz respeito a Creches, passando de 23,5% para 34,9%. No âmbito deste programa, o Governo estabeleceu metas entre 2006 e 2009, prometendo respostas sociais para: infância e juventude, 50% da capacidade instalada; pessoas idosas e pessoas com deficiência, entre 10% e 30%.

Considerando a importância dos equipamentos sociais e o seu necessário desenvolvimento para responder aos graves problemas com que muitas famílias trabalhadoras se deparam, assim como a necessidade e garantir a acessibilidade a estes nas suas diversas componentes, as Uniões Distritais deveriam ter um plano de acção para acompanhar esta problemática, em coordenação com a CGTP-IN, assim como desenvolver movimentos reivindicativos nas regiões onde há mais défice de equipamentos sociais. (Anexos, Quadros **10 e 11**).

4.5. As prestações sociais e a situação das mulheres

No plano formal, existe uma igualdade entre homens e mulheres nas prestações da segurança social, sendo respeitado o princípio da não discriminações. Ainda que relevante, a igualdade formal não garante só por si uma igualdade real. De facto, o acesso às prestações e o montante destas são condicionados por outros factores, em particular os de natureza económica e social.

A observação dos montantes das prestações substitutivas dos rendimentos do trabalho revela que, em regra, as prestações têm valores mais baixas para as mulheres do que para os homens. Em 2005, a pensão média mensal de velhice dos homens (435 euros) era 67% superior à das mulheres (260 euros), o que é indicativo do peso que têm factores que vão para além da igualdade formal.

O quadro seguinte indica factores considerados mais relevantes no acesso, no montante e na duração das prestações. Os dados referem-se a 2005, por apenas se dispor da desagregação da duração da carreira contributiva entre homens e mulheres para esse ano:

Factores	Homem	Mulher
Salário base mensal – sector privado (euros)	835,6	674,1
Carreira contributiva – sector privado (anos)	27,0	15,4
Taxa de actividade (%)	57,9	47,4
Contratos de duração determinada (%)	18,7	20,4
Esperança de vida aos 65 anos	16,2	19,5
Beneficiários da dispensa especial p/ assistência a menores	2010	34471

Fonte: INE, MTSS e dados fornecidos pelo Governo sobre carreira contributiva

O acesso às prestações que dependem da inserção na actividade económica é mais limitado para as mulheres do que para os homens na medida em que a taxa de actividade (a relação entre a população activa e a população total) é mais baixa. Ainda que a taxa de actividade feminina tenha vindo a crescer e seja relativamente alta no contexto europeu, ainda assim está distanciada de mais de 10 pontos percentuais em relação aos homens. O acesso é também condicionado pelo facto de as mulheres terem uma maior precariedade, atendendo a que para ter direito a algumas das prestações da segurança social é preciso preencher períodos de garantia.

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. O grau de suficiência das prestações é analisado tendo em conta os seus montantes comparativamente aos salários, no que se denomina por taxa de substituição. As mulheres têm não somente menores salários como carreiras contributivas mais curtas. A diferença salarial era superior a 20% em 2005. Existe também uma maior proporção de mulheres em empregos a tempo parcial. Os dois factores principais são o salário e carreira contributiva, os quais explicam a maioria da diferença entre o valor das prestações das mulheres e dos homens.

É o que se verifica com as pensões. De facto, se multiplicarmos o factor de formação da pensão de 2% pelos anos de carreira contributiva e pelo salário obtemos uma pensão média de 451 euros para os homens (acima da pensão média verificada, de 435 euros) e de 208 euros para as mulheres (abaixo da pensão média verificada, de 260 euros). Estes dados sugerem que as mulheres, pelo facto de terem salários mais baixos, beneficiarão de taxas de formação das pensões superiores a 2%. De facto, a legislação da segurança social prevê que assim aconteça (os salários mais baixas são favorecidos no cálculo das pensões), o que mostra que existe aqui uma discriminação positiva que favorece, na prática, as mulheres.

Esta discriminação positiva foi um dos resultados do Acordo sobre a reforma da segurança social de 2001, o qual foi subscrito pela CGTP-IN¹¹. As pensões mínimas são também usadas

¹¹ Estes dados indiciam igualmente evasão contributiva. Se em vez do salário de base fosse usado o ganho mensal (o que é mais adequado dada a base de incidência das contribuições para a segurança social), o

como medida compensatória de baixos salários e de poucos anos de contribuições, o que favorece mais as trabalhadoras.

A duração das prestações depende, nalguns casos, para além da duração do risco ocorrido, da duração da carreira contributiva, como ocorre com o subsídio de desemprego. As mulheres são penalizadas devido a terem carreiras mais curtas. Já nas pensões, o período de atribuição favorece as mulheres pelo facto da esperança de vida aos 65 anos ser mais alta para as mulheres (19,5 anos) do que para os homens (16,2 anos). A introdução do Factor de Sustentabilidade no cálculo das pensões não discriminou as mulheres por terem maior longevidade, mas diminui o valor de todas as pensões sejam homens ou mulheres.

A inclusão no quadro acima referido dos beneficiários da dispensa especial para assistência a menores revela que, no domínio da assistência à família, são as mulheres as que mais beneficiam desta licença e põe em relevo uma dimensão importante da conciliação entre o trabalho e a vida familiar, ilustrando como os factores de natureza cultural, traduzidos no papel diferenciado que as mulheres e os homens desempenham na família e no trabalho, podem influenciar o recurso a estas prestações e determinar que sejam elas a quase totalidade dos beneficiários¹².

CAPÍTULO 5. ACÇÃO REIVINDICATIVA E DEFESA DA CONTRATAÇÃO COLECTIVA – LUTAR PARA MUDAR

Em torno da crise e, por vezes, exagerando a sua dimensão nalguns sectores, o patronado, contando com a inoperância do Governo, lançou uma ofensiva de encerramento de empresas e recurso ao “lay-off”, atirando para o desemprego milhares de trabalhadores, homens e mulheres, que ficaram numa situação muito crítica com consequências familiares e sociais e marcas psicológicas de difícil discrição.

Sectores onde predominam a feminização das profissões foram profundamente atingidos pela crise e pela ofensiva do patronato, ao mesmo tempo que, o próprio Governo com a publicação do Código do Trabalho, o Estatuto de Carreira para a Administração Pública e outros diplomas legais, colocava nas mãos dos patrões e nos dirigentes do Sector Público, instrumentos que dificultam a acção reivindicativa e a contratação colectiva, e facilitando a desregulamentação das relações de trabalho, tornando os despedimentos mais fáceis e tentando alterar os horários de trabalho, até 12 horas diárias e 60 horas semanais, sem pagamento do trabalho extraordinário.

As políticas sociais e as alterações jurídicas do Governo/PS, fazendo tábua rasa de alguns direitos conquistados, nomeadamente, na contratação colectiva e no Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aumentou a instabilidade laboral e as mulheres trabalhadoras confrontadas com este agravamento dos problemas sentem o aumento da discriminação, menos oportunidades de emprego, mais precariedade e menores salários, vêem os seus direitos reduzidos e o confrangedor retrocesso em relação à igualdade de oportunidades no trabalho e no emprego, com as consequências já referidas neste documento.

Contra esta situação, as mulheres trabalhadoras dos sectores como: função pública, autarquias locais, ensino, comércio e serviços, enfermagem, calçado, têxteis, cortiça, material eléctrico, conservas e outros têm desenvolvido uma acção de luta muito intensa pela defesa dos direitos e reivindicando condições de trabalho dignas.

qual foi de 1005 euros para os homens em 2005, seria de esperar uma pensão média de 543 euros para os homens, e não de 435 euros, como ocorreu.

¹² Estes dados são retirados da Base de Dados do INE sobre o Género.

São exemplo desta luta, as greves, as paralisações e as manifestações que se têm vindo a realizar e intensificado nos últimos dois anos e que a título de exemplo citamos: O Protesto Geral, em Novembro de 2006, a Greve Geral de Maio 2007, a Grande Manifestação de Outubro de 2007, a Manifestações e Greves dos Professores/as, dos Enfermeiros/as, que continuam a desenvolver-se, da Administração Pública, a Grande Manifestação de Junho de 2008, a Jornada Nacional de Luta, em Outubro de 2008, e a Grande Manifestação, com mais de 200 mil participantes, em Março de 2009.

A continuar estas políticas sem o Governo dar ouvidos às propostas da CGTP-IN e da CIMH/CGTP-IN só resta a continuação da luta.

5.1. Acção reivindicativa e melhoria das condições de trabalho com direitos e igualdade

No plano sindical para o combate à discriminação das mulheres nas empresas/serviços, a acção reivindicativa é o motor da luta pela defesa da igualdade de direitos entre mulheres e homens. A CIMH/CGTP-IN tem procurado articular as reivindicações específicas, constante na Carta Reivindicativa, aprovada na IV Conferência, com a acção reivindicativa geral para o MSU, promovida pela CGTP-IN.

Neste sentido, a mobilização das mulheres trabalhadoras para a luta geral reivindicativa de todos/as os/as trabalhadores/as é assumida como a luta pelas suas reivindicações específicas, na medida em que estas estão incorporadas na política reivindicativa, aprovada no XI Congresso da CGTP-IN e, anualmente, pelos órgãos da Central, para a qual a CIMH contribui com as suas propostas próprias e adequadas à estratégia sindical definida.

A construção das propostas reivindicativas da CIMH/CGTP-IN assentam na análise e na discussão dos problemas concretos que afectam as trabalhadoras nos locais de trabalho, procurando a sua resolução pelos meios sindicais disponíveis e apresenta novas propostas elaboradas de acordo com a evolução das condições de trabalho em consonância com respeito pela aplicação das normas contratuais e dos seus direitos legais.

Na situação actual e tendo em conta a posição dos sindicatos sobre o agravamento das condições de trabalho e as propostas reivindicativas apresentadas, consideramos que a perspectiva das linhas essenciais para a acção reivindicativa devem ter em conta os seguintes aspectos:

- Defender em todos os sectores de actividade pelas organizações representativas sindicais dos/as trabalhadores/as o reforço do exercício dos direitos de igualdade de oportunidade e de tratamento no local de trabalho;

- Definir sectores prioritários de intervenção sindical e analisar o tipo de discriminação entre mulheres e homens existente nesses sectores prioritários, sem prejuízo de analisar outros, onde for possível: salarial, progressão na carreira, acesso aos cargos de chefia, precariedade, horários de trabalho, ritmos de trabalho, condições de trabalho, físicas e psicológicas, conciliação entre trabalho e família, parentalidade/maternidade e paternidade;

- Defender a contratação colectiva e a negociação de cadernos reivindicativos, como meio privilegiado para defender direitos e conquistar outros, nomeadamente, direitos sociais, aprofundando o diálogo e participação democrática dos/as trabalhadores/as e seus representantes sindicais, avançando para a concretização na contratação colectiva de cláusulas de direitos mais alargados dos que os contidos na norma geral

5.2. A Contratação colectiva e a defesa dos direitos de igualdade no local de trabalho

A contratação colectiva tem um papel fundamental na estruturação, democratização e regulação das relações de trabalho, constituindo-se como um instrumento de progresso social e de solidariedade que, quando bem utilizado, permite alcançar soluções negociadas propiciadoras da superação de conflitos e de salvaguarda de direitos dos trabalhadores.

Pese embora a evolução positiva verificada na generalidade das convenções colectivas, acompanhando de certo modo a evolução do quadro normativo, no plano nacional e a nível comunitário, é um facto que existe actualmente o perigo de alguns retrocessos, em resultado das políticas neoliberais que têm sido desenvolvidas e prosseguidas pelo actual Governo do Partido Socialista, de que o Código do Trabalho constitui neste plano um claro e gravíssimo exemplo.

Perante a grave situação social e laboral com que se defrontam os trabalhadores da Administração Central e Local, o Governo responde com a publicação de legislação que visa facilitar os despedimentos e destruir o vínculo de emprego público, comprometer a estabilidade no emprego e institucionalizar a precariedade.

No plano social, assiste-se à insuficiência e degradação dos serviços e equipamentos de apoio às famílias, sem que o Governo tome medidas. Esta situação ainda se agrava mais, quando são tomadas medidas para pôr termo ao que resta da rede pública de equipamentos sociais (jardins de infância, lares e outros), enquanto algumas Administrações de empresas também pretendem encerrar creches, infantários e outros serviços de apoios sociais.

Neste contexto, é fundamental mobilizar os/as trabalhadores/as, em torno de dinâmicas de participação e discussão colectivas, tendo em vista concretizar os seguintes objectivos:

a) Reforço da regulamentação para garantir a igualdade salarial:

- A entidade patronal na empresa ou Serviço Público deverá realizar, anualmente, diagnóstico quanto aos ganhos auferidos por mulheres e por homens, de modo a corrigir eventuais desigualdades salariais decorrentes de discriminação directa ou indirecta estabelecendo planos para a Igualdade;

- A entidade patronal, no respeito pelos resultados da negociação e da contratação colectiva com as organizações sindicais, deverá adoptar métodos de definição de profissões, perfis profissionais e conteúdos funcionais, na base de critérios objectivos que permitam uma definição correcta do posto de trabalho, do enquadramento da trabalhadora e do trabalhador e da remuneração atribuída, sem enviesamento de género garantindo o efectivo cumprimento do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de igual valor;

- Nas convenções sectoriais, as associações patronais devem adoptar mecanismos de correcção salarial, com vista à erradicação das desigualdades salariais, através de processos em cuja monitorização deverão participar os representantes dos/as trabalhadores/as.

b) Reforço da regulamentação sobre a conciliação entre a actividade profissional e a vida familiar e pessoal:

- A entidade patronal na empresa ou serviço público, sempre que pratique um horário que não seja compatível com os horários dos transportes locais, tem de providenciar para que as trabalhadoras e os trabalhadores tenham transporte que garanta o seu regresso a casa em condições de segurança;

- A entidade patronal, na elaboração do horário de trabalho, deverá facilitar ao trabalhador/a a conciliação da actividade profissional com a vida familiar;
- A entidade patronal, nas empresas que tenham condições para tal, deverá promover a criação de serviços sociais de apoio e a instalação de equipamentos, nomeadamente em zonas onde exista um manifesto défice de serviços públicos;
- A entidade patronal deverá assumir a responsabilização social pelas condições de trabalho especificamente aplicadas aos menores de 18 anos, prevenindo quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e psicológico, assim como a promoção de medidas que visem o seu desenvolvimento profissional e cultural, tendo em conta as suas características pessoais.

c) Reforço da fiscalização e dos mecanismos jurídicos que obriguem as entidades patronais a cumprir a legislação existente sobre parentalidade/maternidade/paternidade, assegurando nomeadamente

I. O funcionamento permanente da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no emprego (CITE) e da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), com recursos e meios técnicos e humanos de forma a responder, atempadamente, ao cumprimento das normas legais, dando assim resposta às queixas apresentadas pelos/as trabalhadores/as e pelos sindicatos;

II. A informação legal e a contida na convenção colectiva de trabalho, relativa aos direitos e deveres dos/as trabalhadores/as em matéria de parentalidade/maternidade/paternidade, assim como cumprir a obrigatoriedade de informar as entidades competentes do motivo da não renovação do contrato de trabalho, sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;

III. O direito imperativo a frequentar formação profissional, 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

IV. O direito ao subsídio parental a 100%, durante 150 dias de licença, independentemente de ser o pai ou a mãe a usufruir do direito, ou os 180 dias a 100%, desde que o pai exerça 30 dias dessa licença, em períodos que podem ser de 15 dias e sem que seja exigido serem gozados logo a seguir à licença parental inicial da mãe, relativa às 6 semanas.

CAPÍTULO 6: ORGANIZAÇÃO SINDICAL – AGIR EM IGUALDADE, COMBATER A EXPLORAÇÃO

6.1 A sindicalização e a organização sindical das mulheres

A sindicalização das mulheres trabalhadoras tem vindo, tendencialmente, a crescer, atingindo, em 2006, 59,6% das sindicalizações realizadas pelos sindicatos do MSU. Em 2008, os dados recolhidos mostram-nos uma descida para 54,3%, o que continua a ser um dado muito significativo, em relação à presença das mulheres sindicalizadas, considerando o contexto difícil em que se verifica a sindicalização, devido à precariedade dos vínculos contratuais e às pressões a que muitos/as trabalhadores/as são sujeitos/as, por parte do patronato, para não se sindicalizarem.

Verifica-se, também, que a percentagem de mulheres jovens sindicalizadas, até aos 30 anos, era, em 2008, de 23,2% e que as delgadas sindicais eleitas, nesse mesmo ano, correspondiam a 62,1%.

Analisando os dados referidos, pensamos que este facto se deve à confiança que as trabalhadoras têm nos sindicatos e se revêem nas suas estratégias de acção; que os sindicatos

defendem os seus direitos e os seus interesses, enquanto trabalhadoras e que o sindicalismo é um espaço de combate e luta contra as desigualdades e a discriminação de que são vítimas.

Em relação à organização de base, no local de trabalho, existem condições de participação feminina, através das delegadas sindicais, para desenvolver o trabalho sindical específico em torno da defesa dos problemas concretos que afectam as trabalhadoras, e para a defesa da igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens.

Considerando que é nos locais de trabalho que assenta todo o fundamento da acção sindical, necessário se torna que os sindicatos encontrem formas de dinamizar a criação de mais comissões para a igualdade ou de um/a responsável por esta frente de trabalho, quer nos sindicatos, quer nas empresas e serviços, a fim de aprofundar o conhecimento dos problemas reais das trabalhadoras, reflectir sobre eles e encontrar soluções para a sua resolução, e incentivar à acção reivindicativa com medidas de combate à discriminação e à garantia da efectivação da igualdade, na defesa dos direitos de cidadania e contribuindo para a dignificação do trabalho.

6.2 A formação sindical para a igualdade: uma questão-chave para a acção e para a mudança de mentalidades

A Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens/CGTP-IN assumiu a formação sindical para a igualdade, como uma questão fundamental para a mudança de atitudes e comportamentos que, por força das representações sociais estereotipadas e de preconceitos culturais herdados, determinam práticas discriminatórias, sendo as mulheres as mais afectadas pela discriminação em todas os domínios do trabalho, na vida e na sociedade.

A formação para a igualdade tem sido realizada a diversos níveis e em contextos diferenciados: a formação das/os dirigentes que compõem a actual CIMH/CGTP-IN, a formação de dirigentes das comissões para a igualdade e outros dirigentes, nalguns Sindicatos; e a formação de dirigentes e activistas sindicais, no âmbito do Projecto Equal-Agir para a Igualdade e, ainda, o Projecto Diálogo Social nas empresas.

A formação ministrada através do Projecto Agir, teve como objectivo fornecer aos e às dirigentes e activistas sindicais conceitos básicos sobre a igualdade de género e igualdade de oportunidades, procurando uma melhor compreensão sobre o processo de estruturação das mentalidades existentes e facultar o conhecimento de instrumentos capazes de detectar situações de discriminação que persistem em contexto de trabalho, assim como criar competências para operacionalizar os mecanismos de defesa dos direitos de igualdade e combater a discriminação, contribuindo para a implementação de boas práticas nos locais de trabalho, com vista à promoção da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens nas empresas e serviços.

Nas acções realizadas, para dirigentes e activistas sindicais, registou-se a presença de 50 participantes dos quais 17 eram Mulheres.

Ainda, no âmbito do Projecto Agir, realizado nas Escolas e nos Sindicatos dos Professores, registando uma presença muito elevada de dirigentes e activistas sindicais, foram realizadas 15 acções de formação, contando com a participação de 270 formandos, dos quais 217 eram mulheres, correspondendo a uma percentagem de cerca de 85%.

No âmbito do Departamento de Formação da CGTP-IN, realizaram-se diversas acções para a formação de dirigentes, delegados/as sindicais, cujos conteúdos versavam sobre as áreas de intervenção e acção da CGTP-IN que tem o objectivo de preparar os quadros, mulheres e homens, para a actividade sindical.

Nestas acções estiveram presentes 895 dirigentes e activistas sindicais dos quais 343 eram mulheres, correspondendo a 38% nos últimos quatro anos, uma evolução muito positiva da participação feminina.

Apesar do investimento realizado e do aumento significativo do número de acções realizadas e de presenças de mulheres verificada na formação, tanto no plano sindical como na área específica da igualdade, os resultados não se fizeram sentir, como se esperava, numa significativa mudança das mentalidades, nem noutras áreas, designadamente, no aumento do número de mulheres nos cargos de decisão, numa maior visibilidade da sua participação e dos seus problemas específicos nos meios de informação sindical, no reforço da estrutura interna das comissões para a igualdade, nos sindicatos e nas empresas e serviços.

Neste sentido, registando os avanços positivos e o esforço desempenhado como factores promissores para a mudança, a CIMH/CGTP-IN considera que é necessário equacionar novas formas de enquadramento dos quadros sindicais, mulheres e homens, que têm responsabilidades directas nesta área e incentivar a participação na formação de outros quadros que, tendo responsabilidades, não têm formação nesta área.

6.3. A participação na vida sindical e na sociedade: uma questão central para a mudança e equilíbrio nos cargos de decisão

A participação das mulheres nas estruturas sindicais do Movimento Sindical Unitário tem vindo a sofrer alterações positivas nos últimos mandatos, quer ao nível do Conselho Nacional da CGTP-IN, quer ao nível das Federações e Uniões.

Ao nível do Conselho Nacional, o XI Congresso da CGTP-IN elegeu 147 dirigentes, correspondendo a eleição de mulheres dirigentes a 28,5%. Em relação ao Conselho Nacional, eleito no X Congresso, em 2004, registou-se um aumento percentual de 4,5%.

Quanto à representação das mulheres na Comissão Executiva do Conselho Nacional é de 27,5% e, no Secretariado, 33,3%.

No entanto, existem sectores de actividade onde as mulheres representam uma percentagem superior à dos homens, como, por exemplo: nos sectores do Comércio (58,7%), nos Professores (66,8%) e nos Têxteis (53,1%). Considerando que estes sectores têm, maioritariamente, mulheres profissionalizadas, pensamos que este facto terá influência nestes dados, embora esta influência seja, fundamentalmente, determinada pela acção e auto-afirmação das mulheres sindicalistas nos sectores de actividade onde laboram. Ou seja, esta alteração, a nosso ver, não é pelo mero resultado aritmético, mas pela participação activa e consciente das trabalhadoras nos seus sindicatos.

Em relação a outros sectores, embora a participação das mulheres já seja significativamente representativa, ainda existem grandes discrepâncias em relação ao número de mulheres eleitas delegados sindicais e o número de mulheres eleitas para os cargos de direcção como se pode verificar nos dados seguintes:

Nos indicadores da Organização Sindical relativos a 2008, verifica-se a eleição de 54,3% de mulheres, em relação à totalidade dos/as sindicalizados/as; 62,1% de mulheres, em relação à totalidade da eleição de delegados/as sindicais. Quanto à percentagem de mulheres eleitas para os cargos de direcção, verificou-se a seguinte percentagem de mulheres: 48,1%, nos Sindicatos; 27,82% nas Uniões Distritais; 24,2%, nas Uniões Locais; 28,3%, nas Federações sindicais:

Apesar da diferença significativa entre a eleição de delegadas sindicais (62,1%) e as eleições de dirigentes nos Sindicatos (48,1%), a divergência é muito mais acentuada nas estruturas intermédias: Uniões e Federações sindicais.

A participação e representação das mulheres tem marcado, nos últimos anos, avanços significativos, mas insuficientes para as responsabilidades que o MSU detém em matéria de defesa dos direitos de igualdade e na demonstração de que esta batalha é uma questão de mulheres e de homens. A alteração desta situação exige um esforço de todo o MSU para o exercício de uma cultura de igualdade nas práticas sindicais e uma vontade assumida para aumentar a participação equilibrada de mulheres e homens em todos os cargos de decisão.

6.4. A acção das mulheres trabalhadoras na informação sindical e na comunicação social

A publicação do boletim “Igualdade” foi uma decisão da IV Conferência e tem como objectivo a divulgação de informação e notícias relativas à actividade da CIMH/CGTP-IN, lutas desenvolvidas em torno da defesa dos direitos de igualdade, legislação actualizada, entre outros assuntos.

Dentro da regularidade possível, com a publicação do boletim, procurou-se colmatar algumas deficiências no que respeita à invisibilidade dos problemas específicos das mulheres na imprensa sindical, mas não foi conseguido fazer dele um espaço mais lato de comunicação com os sindicatos e os diversos sectores de actividade, onde existem problemas laborais, iniciativas positivas de combate à discriminação e outras actividades que deveriam enriquecer a informação sindical no seu todo.

Considerando que existem, ainda, ausências de divulgação das actividades das comissões para a igualdade, nas páginas WEB de muitos Sindicatos, Federações e Uniões Sindicais, seria muito importante que se debatesse, no seio do MSU, a importância de tornar visível a actividade sindical específica das mulheres trabalhadoras, à semelhança do que acontece com as organizações europeias e internacionais, com as quais a CGTP-IN tem relações sindicais

No que concerne aos órgãos de comunicação social, legalmente, temos, em Portugal, condições para que haja uma informação rigorosa, plural, isenta, objectiva e estimuladora do desenvolvimento económico e social. Com a liberdade e a democracia, protagonizadas pelo 25 de Abril, veio, de facto, a liberdade de imprensa e de opinião; o direito de resposta; o conselho de opinião da Rádio e Televisão de Portugal; os provedores. Surgiram novos canais e modernas técnicas de comunicação; escolas de comunicação social; institutos de serviço público e de regulação.

Contudo, há sectores da sociedade essenciais ao desenvolvimento, ao progresso económico e social do país, onde as trabalhadoras e os trabalhadores sentem que, duma maneira geral, há mais desinformação do que verdadeira informação quando se trata do trabalho e das condições em que é assegurado.

O poder económico e financeiro domina também os media que evidenciam um enorme desequilíbrio a desfavor das trabalhadoras e dos trabalhadores, impedindo a justa cobertura das suas causas, entre estas, a da conciliação entre a vida pessoal, familiar e a vida profissional. Aliás, não convém aos donos dos media divulgar estas problemas, até porque nalgumas empresas de comunicação social a discriminação entre mulheres e homens está presente no quotidiano.

São bem recentes os diversos casos de mulheres grávidas ou mães em período de amamentação que foram discriminadas e despedidas. É inaceitável que a maternidade e a paternidade não sejam assumidas como uma responsabilidade colectiva, de toda a sociedade. Mas o que se constata é exactamente o seu contrário, constituindo o direito mais violado nas empresas.

A globalização da informação instalou-se. A informação dá lugar à informação espectáculo que se transforma em negócio, onde, na generalidade, a qualidade e à investigação não pontificam. O que se adensa é a precariedade deste como de outros sectores, constituindo sempre as mulheres as que são as mais atingidas.

Constatando que a acção e os problemas das mulheres trabalhadoras, em geral, não são tratados, devidamente, na comunicação social e que as próprias trabalhadoras jornalistas são vítimas de discriminação que é também silenciada pelo patronato, a CIMH/CGTP-IN irá desenvolver esforços no sentido de estabelecer uma maior colaboração com o sindicato das/os Jornalistas, com vista a preparar acções concertadas de denúncia e combate, aos mais diversos níveis, sobre a discriminação dos/as trabalhadores/as e, em particular, das mulheres, defendendo o direito à divulgação e informação que lhes assiste nos órgãos da comunicação social.

6.5. Reforçar unidade e a coesão na acção das mulheres trabalhadoras e na luta em geral

A organização sindical representa para as trabalhadoras a expressão organizada de todos os trabalhadores, mulheres e homens, que através da Central sindical encontram a sua força, a sua unidade e a sua solidariedade para a defesa dos seus interesses e direitos laborais.

De acordo com estes princípios orientadores, a CIMH/CGTP-IN, com a autonomia que lhe é conferida pelos Estatutos da CGTP-IN, distingue-se pela organização sindical específica dos trabalhadores, nos sindicatos e nos locais de trabalho e serviços, procurando, por esta via, conhecer e resolver os problemas de violação dos direitos laborais das mulheres e combater todas as formas de discriminação, no mundo do trabalho.

Ao longo da sua existência, a CGTP-IN tem pautado a sua acção, de acordo com as circunstâncias sindicais, laborais e sociais em cada época, pela definição de estratégias de intervenção sindical baseadas no conhecimento real das condições de trabalho feminino e, a partir daí, analisar e caracterizar a sua situação laboral. Com o mesmo propósito, no actual contexto económico, social e laboral, se realizou o presente estudo donde ressaltam aspectos muito preocupantes, relativos à situação das mulheres trabalhadoras, entre os quais se destacam:

- O aumento do desemprego, da precariedade, da instabilidade laboral tanto do sector privado como na Administração Pública e Local.
- Um acentuado retrocesso, em relação ao exercício efectivo dos direitos de igualdade e à efectivação da igualdade de oportunidades e de tratamento, no local de trabalho, nomeadamente, quanto ao exercício dos direitos relacionados com a parentalidade/maternidade/paternidade e a conciliação entre a vida profissional e a familiar e pessoal.
- Mais desigualdade em relação aos direitos sociais das mulheres, às prestações e subsídios sociais, às pensões de reforma, como consequência dos baixos salários;
- O aumento da discriminação em razão do sexo, no acesso ao emprego e no local de trabalho onde, também, emergem outras formas de discriminação, nomeadamente, em função da etnia, raça, deficiência, orientação sexual, entre outras, assim como a intensidade da violência sexual e moral;
- O agravamento das doenças profissionais afectando as trabalhadoras que desempenham actividades de precisão, repetição e minúcia, em sectores de actividade como: as indústrias eléctricas, têxteis e calçado;
- O agravamento dos acidentes de trabalho nas actividades ligadas à acção social e serviços hospitalares, comércio (hipermercados) e serviços de limpeza, onde as penosas condições de trabalho são propiciadoras aos perigos para a saúde das mulheres;
- A ausência de alternativas profissionais, forçando as mulheres desempregadas, principalmente as que estão há mais tempo no desemprego, a aceitarem empregos para os quais

não estão vocacionadas estando muito abaixo da suas competências técnicas e habilitações académicas;

- O retorno ao “lar”, às tradicionais tarefas domésticas e cuidados da família, por ausência de emprego e/ou de oportunidades profissionais;
- O aumento da pobreza das mulheres, com visível estado de dependência económica e social, contrário ao direito de emancipação social e à dignidade da sua autonomia pessoal.

A CIMH/CGTP-IN, face à actual situação, considera que o reforço da unidade e da coesão das mulheres trabalhadoras, em torno das suas reivindicações, são as bases fundamentais para o desenvolvimento da luta que deve ser empreendida, nos os próximos quatro anos, pela futura Comissão a eleger na V Conferência, pela CGTP-IN e por todos os Sindicatos do MSU, e, neste sentido, considera de fundamental importância que sejam tomadas medidas no plano da direcção e organização sindical e da acção reivindicativa, em documentos próprios, que serão apresentados e a aprovar pela V Conferência.

QUADROS ANEXOS

Quadro 1 – Emprego por actividade principal (CAE-Rev. 2.1) e sexo, Portugal, 2008

Actividade principal	Sexo	Milhares		Estrutura (%)	
		Emprego total	TPCO	Emprego total	TPCO
Total	HM	5197,8	3949,7	100,0	100,0
	M	2400,7	1862,8	100,0	100,0
Agricultura, produção animal, caça e silvicultura	HM	577,7	89,0	11,1	2,3
	M	287,2	30,1	12,0	1,6
Pesca	HM	17,9	10,6	0,3	0,3
	M	0,9	0,3	0,0	0,0
Indústrias extractivas	HM	18,0	17,0	0,3	0,4
	M	1,5	1,3	0,1	0,1
Indústrias transformadoras	HM	916,9	825,4	17,6	20,9
	M	376,4	349,1	15,7	18,7
Produção e distribuição de electricidade, gás e água	HM	32,4	31,7	0,6	0,8
	M	6,3	6,2	0,3	0,3
Construção	HM	553,6	424,0	10,7	10,7
	M	23,8	17,4	1,0	0,9
Comércio por grosso e a retalho, reparação de veículos automóveis e de bens de uso pessoal e doméstico	HM	777,3	560,4	15,0	14,2
	M	345,1	259,3	14,4	13,9
Alojamento e restauração (restaurantes e similares)	HM	319,4	223,5	6,1	5,7
	M	191,4	145,3	8,0	7,8
Transportes, armazenagem e comunicações	HM	224,9	196,1	4,3	5,0
	M	52,9	50,0	2,2	2,7
Actividades financeiras	HM	96,1	89,8	1,8	2,3
	M	43,7	41,5	1,8	2,2
Actividades imobiliárias, alugueres e serviços prestados às empresas	HM	336,3	258,6	6,5	6,5
	M	169,1	142,6	7,0	7,7
Administração Pública, Defesa e Segurança Social Obrigatória	HM	341,9	340,1	6,6	8,6
	M	121,0	120,0	5,0	6,4
Educação	HM	343,7	336,3	6,6	8,5
	M	263,5	259,5	11,0	13,9
Saúde e acção social	HM	305,4	288,4	5,9	7,3
	M	255,0	242,3	10,6	13,0
Outras actividades de serviços colectivos, sociais e pessoais	HM	158,8	120,4	3,1	3,0
	M	88,7	62,8	3,7	3,4
Famílias com empregados domésticos	HM	175,5	136,3	3,4	3,5
	M	173,4	134,4	7,2	7,2

Fonte: Inquérito ao Emprego, INE

Quadro 2 – População empregada por profissão principal (CNP-94), situação na profissão e sexo, Portugal

	Sexo	2005	2008	Varição	2008	
				2008/2005	%	Estrutura (%)
				%	M/Total	
Total	HM	5 122,6	5 197,8	1,5		100,0
	M	2 357,2	2 400,7	1,8	46,2	100,0
1: Quadros superiores da Administração Pública, dirig. e quadros superiores de empresa	HM	468,5	321,7	-31,3		6,2
	M	159,0	100,3	-36,9	31,2	4,2
2: Especialistas das profissões intelectuais e científicas	HM	438,7	464,6	5,9		8,9
	M	251,4	259,5	3,2	55,9	10,8
3: Técnicos e profissionais de nível intermédio	HM	439,6	480,5	9,3		9,2
	M	191,1	230,0	20,4	47,9	9,6
4: Pessoal administrativo e similares	HM	506,7	482,0	-4,9		9,3
	M	319,9	294,7	-7,9	61,1	12,3
5: Pessoal dos serviços e vendedores	HM	695,7	789,8	13,5		15,2
	M	471,4	533,7	13,2	67,6	22,2
6: Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura e pescas	HM	560,0	565,7	1,0		10,9
	M	283,5	278,4	-1,8	49,2	11,6
7: Operários, artífices e trabalhadores similares	HM	955,8	1 006,3	5,3		19,4
	M	206,0	195,8	-5,0	19,5	8,2
8: Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem	HM	409,3	390,3	-4,6		7,5
	M	73,4	60,7	-17,3	15,6	2,5
9: Trabalhadores não qualificados	HM	619,7	665,9	7,5		12,8
	M	399,4	444,9	11,4	66,8	18,5

Fonte: Inquérito ao Emprego, INE

Quadro 3 – Trabalhadores por conta de outrem por nível de qualificação e sexo, Continente

	2006				2006	1995
	Número		Estrutura (%)		% Mulheres no total	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres		
QUADROS SUPERIORES	102704	64286	7,2	5,5	38,5	24,0
QUADROS MÉDIOS	73523	59279	5,1	5,1	44,6	31,5
ENCARREGADOS, CONTRAMESTRES E CHEFES DE EQUIPA	74972	28096	5,2	2,4	27,3	20,2
PROFISSIONAIS ALTAMENTE QUALIFICADOS	103087	87635	7,2	7,5	45,9	38,9
PROFISSIONAIS QUALIFICADOS	672862	403244	46,9	34,4	37,5	35,4
PROF. SEMI-QUALIFICADOS	175880	265225	12,3	22,6	60,1	56,7
PROF. NÃO QUALIFICADOS	169807	197953	11,8	16,9	53,8	50,0
PRATICANTES E APRENDIZES	61912	65634	4,3	5,6	51,5	51,0
TOTAL	1529302	1236274	100,0	100,0	44,9	41,4

Fonte: Quadros de Pessoal, MTSS

Quadro 4 – Desemprego, Portugal, milhares

ANO	Desemprego total		Desemprego longa duração (12 ou + meses)	
	Total	Mulheres	Total	Mulheres
2005	422,3	224,2	210,8	113,9
2008	427,1	232,7	212,7	114,5

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Quadro 5 – Trabalhadores por conta de outrem por vínculo de trabalho, Portugal

ANO	Total		Mulheres	
	Contratos não permanente (milhares)	% Contratos não permanentes	Contratos não permanente (milhares)	% Contratos não permanentes
2005	743,3	19,5	365,6	20,4
2008	902,3	22,8	449,9	24,1

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Quadro 6 – Remuneração média mensal base por nível de qualificação e sexo, Continente

	2006		1995		2006	1995
	Euros				% Mulheres/Homens	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres		
QUADROS SUPERIORES	2373	1676	1484	1154	70,6	77,8
QUADROS MÉDIOS	1491	1278	1106	927	85,7	83,8
ENCARREGADOS, CONTRAMESTRES E CHEFES DE EQUIPA	1062	913	709	632	86,0	89,1
PROFISSIONAIS ALTAMENTE QUALIFICADOS	1176	1042	760	712	88,6	93,7
PROFISSIONAIS QUALIFICADOS	670	596	474	409	89,0	86,3
PROF. SEMI-QUALIFICADOS	593	509	403	334	85,9	82,9
PROF. NÃO QUALIFICADOS	494	441	349	311	89,3	89,1
PRATICANTES E APRENDIZES	462	436	299	280	94,5	93,6
TOTAL	861	693	545	417	80,6	76,5

Fonte: Quadros de Pessoal, MTSS

Quadro 7 – População empregada por grupo etário, sexo e nível de escolaridade completo, Portugal

	Sexo	2005	2008	Variação 2008/2005	2005	2008	2005	2008
		Milhares		%	% Mulheres/Total		Estrutura (%)	
Total	HM	5 122,6	5 197,8	1,5			100,0	100,0
	H	2 765,4	2 797,1	1,1			100,0	100,0
	M	2 357,2	2 400,7	1,8	46,0	46,2	100,0	100,0
Até ao básico – 3º ciclo	HM	3 694,8	3 629,4	-1,8			72,1	69,8
	H	2 107,9	2 069,1	-1,8			76,2	74,0
	M	1 586,9	1 560,3	-1,7	42,9	43,0	67,3	65,0
Secundário e pós-secundário	HM	740,9	791,8	6,9			14,5	15,2
	H	377,5	410,5	8,7			13,7	14,7
	M	363,4	381,2	4,9	49,0	48,1	15,4	15,9
Superior	HM	686,9	776,6	13,1			13,4	14,9
	H	280,0	317,4	13,4			10,1	11,3
	M	406,9	459,2	12,9	59,2	59,1	17,3	19,1

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Quadro 8 – Taxa de desemprego por grupo etário, sexo e nível de escolaridade completo, Portugal

	Sexo	2005	2008	Variação 2008/2005
		%		p.p.
Total	HM	7,6	7,6	0,0
	H	6,7	6,5	-0,2
	M	8,7	8,8	0,1
Até ao básico – 3º ciclo	HM	7,8	7,6	-0,2
	H	6,8	6,5	-0,3
	M	9,0	8,8	-0,2
Secundário e pós-secundário	HM	8,0	7,7	-0,3
	H	6,7	6,8	0,1
	M	9,4	8,9	-0,5
Superior	HM	6,3	7,9	1,6
	H	5,6	6,3	0,7
	M	6,8	9,5	2,7

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Quadro 9 – Trabalhadores por conta de outrem segundo o tipo de horário de trabalho, por sector de actividade principal (resposta múltipla)

%	Turnos	Noite	Sábado	Domingo	Nenhum destes
1998					
Total	6,0	9,2	29,2	11,8	74,1
Mulheres	4,8	6,8	27,9	11,2	69,0
2008					
Total	11,1	17,3	42,3	22,3	54,2
Mulheres	10,9	12,6	37,6	22,1	59,6
Agricultura, Silvicultura, Pesca	3,0	1,3	35,0	11,9	62,7
Indústria, Construção, Energia, Água	5,0	8,4	21,8	6,2	74,4
Serviços	12,6	13,9	41,7	26,4	55,7

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Quadro 10 – Capacidade das Respostas Sociais

Distritos	Creche	Centro de Actividades Ocupacionais	Lar Residencial	Centro de Dia	Lar de Idosos	Serviço de Apoio Domiciliário (Idosos)
Aveiro	7 595	858	225	3 377	3 077	4 744
Beja	1 358	200	52	1 741	2 771	3 307
Braga	7 817	645	183	1 927	3 566	4 993
Bragança	932	180	145	2 130	2 009	2 648
Castelo Branco	2 486	215	151	3 541	2 815	3 814
Coimbra	4 345	1 121	351	4 866	4 139	5 074
Évora	1 564	277	135	2 009	2 216	2 389
Faro	3 685	309	179	2 386	2 674	2 399
Guarda	1 862	374	160	3 913	3 732	4 845
Leiria	3 882	631	128	1 968	3 509	5 173
Lisboa	18 503	2 458	1 399	11 458	10 442	11 744
Portalegre	1 435	202	28	1 697	2 510	2 378
Porto	9 248	1 709	557	6 207	6 038	7 576
Santarém	2 335	734	427	4 167	3 394	4 961
Setúbal	5 430	427	53	5 139	3 901	4 260
Viana do Castelo	1 459	330	26	937	1 696	1 843
Vila Real	1 611	222	66	1 111	1 517	3 455
Viseu	2 678	334	157	1 696	3 515	4 642
TOTAL	78 225	11 226	4 422	60 270	63 521	80 245

Fonte: Carta Social /2007

Quadro 11 – Número de Respostas Sociais

Distritos	Creche	Centro de Actividades Ocupacionais	Lar Residencial	Centro de Dia	Lar de Idosos	Serviço de Apoio Domiciliário (Idosos)
Aveiro	185	26	19	121	76	142
Beja	27	6	3	47	53	57
Braga	174	22	13	96	110	184
Bragança	24	5	3	89	65	82
Castelo Branco	55	6	7	126	49	145
Coimbra	121	25	13	162	104	172
Évora	50	8	7	80	61	73
Faro	95	9	5	59	57	63
Guarda	46	11	4	171	93	197
Leiria	104	14	13	81	107	120
Lisboa	464	73	50	231	263	262
Portalegre	36	4	3	68	55	66
Porto	297	54	29	167	160	201
Santarém	58	15	9	117	82	145
Setúbal	172	11	5	105	89	93
Viana do Castelo	37	11	3	38	41	63
Vila Real	47	5	3	45	35	93
Viseu	73	9	7	83	84	151
TOTAL	2 065	314	196	1 886	1 584	2 309

Fonte: Carta Social /2007

Lisboa, 22 de Maio de 2009

Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens/CGTP-IN