

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

RELATÓRIO DE ACTIVIDADES
(2005-2009)



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-HOMENS

Lisboa, Maio 2009

ÍNDICE

Introdução	3
1. O CONTEXTO POLÍTICO-SOCIAL E A ACÇÃO DA CIMH/CGTP-IN ENTRE 2005-2009	3
1.1 As políticas para a igualdade e o contexto político e social	3
1.2 Os Planos para a Igualdade e a acção da CIMH/CGTP-IN.....	4
1.3 As alterações institucionais e os direitos das mulheres trabalhadoras	5
1.3.1 A Comissão para a Igualdade e Direitos das Mulheres (CIDM) e a Comissão para a Igualdade Cidadania e Género (CIG)	6
1.3.2 Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).....	6
1.4. Representação e participação da CIMH/CGTP-IN na Confederação Europeia de Sindicatos (CES).....	8
1.4.1 Representação no Comité de Mulheres na CES	8
1.4.2 Participação noutras iniciativas no âmbito da CES	8
1.5 Outras Actividades na União Europeia e na OIT contra a discriminação das mulheres.....	9
2. DIRECÇÃO E FUNCIONAMENTO DA CIMH/CGTP-IN	9
2.1 Funcionamento dos órgãos	10
2.2 Organização específica e evolução das mulheres na estrutura sindical e nos órgãos de decisão	11
2.3 Formação de dirigentes em Igualdade e igualdade de oportunidades.....	13
2.4 Boletim e informação sindical	14
3. A ACÇÃO SINDICAL E A IGUALDADE: A LUTA PELOS DIREITOS E O COMBATE AOS RETROCESSOS	14
3.1 A luta geral e os problemas específicos das mulheres	14
3.2 A luta contra a revisão gravosa do Código do Trabalho e a defesa da contratação colectiva	14
3.2.1 A luta pela igualdade salarial	15
3.2.2 O combate à precariedade – seminário sindical de 18 de Janeiro 2008	16
3.2.3 Os horários de trabalho e a defesa da conciliação entre trabalho, família e vida pessoal	17
3.2.4 A defesa dos direitos de maternidade e de paternidade	18
3.3 As iniciativas do “Dia Internacional da Mulher”.....	18
3.4 A campanha em defesa da IVG	18
4 – A DEFESA DA IGUALDADE: OS DESAFIOS DOS PROJECTOS E SEUS REFLEXOS NA ORGANIZAÇÃO E NA ACÇÃO SINDICAL	19
4.1 As dinâmicas dos projectos e os seus reflexos na acção sindical	19
4.2 Os impactos dos projectos na organização específica sindical e nos locais de trabalho	21

Introdução

A IV Conferência sobre Igualdade entre Mulheres e Homens, realizada em 15 de Abril de 2005, constituiu um momento marcante da organização sindical das mulheres trabalhadoras e um ponto de chegada para o lançamento de novas perspectivas de trabalho, para a Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens então eleita, para a CGTP-IN e para os sindicatos do MSU.

Culminando um intenso trabalho preparatório, a IV Conferência registou a presença de 387 delegadas e delegados, durante a qual debateram propostas de trabalho futuro, delinearão caminhos e definiram estratégias de acção, aprovando um conjunto de documentos destinados à orientação da actividade sindical para os quatro anos seguintes.

Os objectivos traçados no Programa de Acção e as reivindicações contidas na Carta Reivindicativa resultaram de uma profunda análise e de uma ampla discussão dos problemas reais das mulheres trabalhadoras. Esta discussão, efectuada durante a preparação da Conferência e no próprio dia da sua realização, teve continuidade e motivou a Comissão para a Igualdade, para as diversas batalhas que se travaram no combate às medidas e políticas sociais desfavoráveis para as mulheres, empreendidas pelos governos de direita e, com mais intensidade, pelo Governo Sócrates.

A Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens/CGTP-IN (CIMH/CGTP-IN), procurando dar cumprimento aos objectivos traçados no Plano de Acção e às reivindicações contidas na Carta Reivindicativa, deu voz às reclamações das trabalhadoras, nas iniciativas próprias que realizou, e nas manifestações e protestos mais gerais organizados pela CGTP-IN, empenhando-se na resolução dos seus problemas mais prementes.

O trabalho da Comissão, durante o quadriénio que agora termina, foi determinante para o êxito de muitas batalhas sindicais, contribuiu para o esclarecimento dos/as trabalhadores/as sobre a ofensiva ideológica desencadeada pela propaganda institucional acerca das políticas do Governo para a Igualdade, e lutou pela aplicação de medidas concretas, para a resolução dos problemas que afectam, especialmente, as mulheres trabalhadoras, no trabalho, na saúde e na segurança social.

A CIMH/CGTP-IN, apesar do imenso trabalho realizado, considera que não foram totalmente conseguidos alguns dos objectivos do Programa de Acção, devido ao facto do agravamento da situação social e laboral e da necessidade de dar resposta às tarefas imediatas exigindo, por vezes, esforços suplementares para a sua concretização.

Neste sentido, verificando-se que alguns dos seus pontos mantêm actualidade, a CIMH/CGTP-IN considera a manutenção do Plano de Acção como instrumento de trabalho para o próximo quadriénio, sem prejuízo da aprovação de outros documentos, nomeadamente, uma nova Carta Reivindicativa.

Passados quatro anos de trabalho realizado pela actual Comissão, é tempo de balanço. Com esse objectivo se apresenta o presente Relatório, a submeter à aprovação da V Conferência, a realizar em Maio de 2009.

1. O CONTEXTO POLÍTICO-SOCIAL E A ACÇÃO DA CIMH/CGTP-IN ENTRE 2005-2009

1.1 As políticas de igualdade e o contexto político e social

As políticas para a Igualdade levadas a efeito pelo Governo PS/Sócrates inserem-se nas políticas económicas e sociais definidas por este Governo e que se caracterizam pelo agravamento das

condições de vida e de trabalho para os trabalhadores em geral, e para as mulheres trabalhadoras, em particular.

As políticas para a Igualdade, consubstanciadas nos sucessivos Planos Nacionais para a Igualdade, são implementadas sob a égide governamental e sucedem-se, apresentando-se como garante da solução para a diminuição dos problemas das mulheres e o combate eficaz à discriminação. No entanto, não se conhece qualquer avaliação dos impactos das medidas preconizadas, nem encontramos indicadores positivos da aplicação destas políticas e destes Planos, no sentido da diminuição das desigualdades das mulheres, principalmente, no mundo do trabalho.

Quanto às políticas económicas e sociais empreendidas, elas reflectiram-se negativamente na situação laboral das trabalhadoras, nomeadamente, por força do aumento do desemprego e da precariedade, da redução dos salários reais na Administração Pública e no sector privado, do enfraquecimento de direitos e funções sociais do Estado, seja na Segurança Social ou na Saúde, das alterações gravosas ao Código do Trabalho, entre outras, contribuindo para aumentar as desigualdades sociais. Ficando mais pobres, as mulheres ficam, também, mais sujeitas à discriminação, vulnerabilidade e exclusão, na família, no trabalho e na sociedade.

Considerando a grave situação actual das mulheres trabalhadoras, no trabalho, na vida e na sociedade, com a limitação de direitos laborais, restrições salariais e dificuldades de emprego, verifica-se um acentuado retrocesso, na sua emancipação económica e social, em relação à situação existente em 2005.

1.2 Os Planos para a Igualdade e a acção da CIMH/CGTP-IN

É neste contexto social, económico e laboral e na sequência do II Plano para a Igualdade - que terminou sem que os organismos competentes efectuassem qualquer balanço crítico em relação aos objectivos nele preconizados -, que o Governo PS publica, em 2007, o III Plano para a Igualdade (2007-2010).

À semelhança dos Planos anteriores, aquando da sua publicação, o III Plano Nacional para a Igualdade foi objecto de análise crítica e de uma tomada de posição (enviada ao Secretário de Estado que tutela a Instituição responsável pela sua aplicação) por parte da CIMH/CGTP-IN. A reflexão e a perspectiva da Comissão sobre o Plano consolidaram argumentos e orientaram as suas tomadas de posição sobre a actividade da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, então criada, onde tem assento, no respectivo Conselho Consultivo.

Analisando os objectivos definidos neste Plano, a CIMH/CGTP-IN, desde logo, se deu conta da ausência de áreas de intervenção para o trabalho e para o emprego, verificando que existiam, apenas, algumas estratégias e orientações viradas para o empreendedorismo das mulheres. Ou seja, apenas para aquelas que desejassem criar o seu próprio emprego e exercer uma actividade independente.

As medidas para incrementar o empreendedorismo, enumeravam um conjunto de incentivos económicos e vantagens promocionais de sucesso garantido, às mulheres que, “pelo seu espírito de iniciativa”, seriam capazes de assegurar, com êxito, o bom funcionamento do mercado e o desenvolvimento da economia, através das supostas vantagens das suas qualidades ditas “femininas” e transformadas estas em instrumentos de inovação e regeneração dos tecidos económicos.

A CIMH/CGTP-IN considerou este Plano selectivo e não integrador, como seria desejável que fosse um Plano Nacional, e, por isso, um instrumento ineficaz no combate às desigualdades

sociais e em função do sexo e do género. Do ponto de vista da Comissão, ele deveria contemplar a efectivação da igualdade de oportunidades e de tratamento no trabalho e ser um instrumento fundamental no combate à discriminação em todas as áreas do trabalho, da vida e da sociedade, e não limitar-se a apontar estratégias e medidas que, sendo importantes, se tornam insuficientes, em áreas como:

- a) A Educação para a Cidadania, que privilegia a participação associativa e/ou de voluntariado em detrimento das aprendizagens para uma cidadania activa, crítica, responsável e participativa, com o envolvimento do Ministério da Educação, dos sindicatos, dos pais e da restante comunidade educativa e instituições locais.
- b) As medidas de formação e sensibilização para combater os estereótipos e preconceitos, enraizados na cultura e nas mentalidades, que passam, segundo o Governo, pelos estudos de género, acções de sensibilização e pela aplicação da lei da Paridade, sem considerar as causas que desenvolvem esses mecanismos mentais preconceituosos e, em razão dos quais se deve implementar uma pedagogia da igualdade, que respeite os valores da alteridade e da solidariedade.
- c) O Combate à Violência de Género, destinadas a prevenir, combater e denunciar os casos de violência contra as mulheres, nos espaços públicos e privados, direccionados para o apoio à vítima, sem que se apresentem medidas, instrumentos e meios para combater os agressores e fazer justiça quanto à violação dos direitos humanos e da dignidade pessoal das mulheres.

A CIMH/CGTP-IN considera que o III Plano Nacional para a Igualdade escamoteia as verdadeiras desigualdades sociais existentes, que são de género e de classe, e não promove medidas efectivas para as combater e para incentivar uma cidadania participativa das mulheres e dos homens para a responsabilidade comum de uma vida familiar partilhada, apoiada por infra-estruturas sociais que o Estado deveria implementar, no sentido de contribuir para a resolução dos problemas com os quais as mulheres trabalhadoras se defrontam.

A par da publicação do III Plano Nacional para a Igualdade, o Governo publicou o III Plano para Combater a Violência Doméstica e o I Plano Contra o Tráfico de Seres Humanos.

Analisando os documentos e considerando a insuficiência dos mesmos para o combate aos problemas sociais graves que lhes estão subjacentes, a CIMH/CGTP-IN deu a conhecer as suas preocupações e advertiu o Secretário de Estado para a Presidência do Conselho de Ministros, para a insuficiência das medidas e dos meios que o Governo se propunha disponibilizar para o combate a estes problemas.

1.3 As alterações institucionais e os direitos das mulheres trabalhadoras

Em 2007, o Governo publicou o Decreto-lei nº 164/2007, de 3 de Maio, destinado a institucionalizar a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) e a extinguir a Comissão para a Igualdade e para os Direitos da Mulheres (CIDM), o qual alterou e esvaziou as competências da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

A CIMH/CGTP-IN, analisando o referido Decreto-Lei, tomou posição (que enviou ao Secretário de Estado do Conselho de Ministros que tutela a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género), chamando a atenção para estas questões e salientando a ausência de equilíbrio de representação das diversas organizações sociais e que estas deveriam estar presentes nos órgãos decisores da Comissão para a Igualdade, Cidadania e Género.

Quanto à representação sindical nos órgãos da CIG, o referido Decreto-Lei era omissivo, fazendo apenas referência às organizações Não Governamentais. Discordando da diluição do papel das

organizações sindicais e da sua subestimação, que o articulado do DL evidenciava, a CIMH/CGTP-IN reclamou, junto do Secretário de Estado, o lugar no Conselho Consultivo, onde sempre teve assento, desde a criação da CIDM, em 1991.

1.3.1 A Comissão para a Igualdade e para os direitos das Mulheres (CIDM) e Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG)

A Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres (CIG) criada em 2007, sucedeu e absorveu algumas das funções da CIDM, outras da CITE, e viu reforçadas as suas competências, em matéria de políticas para a Igualdade.

A anterior Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres (CIDM) tinha como objectivos principais conseguir a igualdade de direitos, oportunidades e dignidade para mulheres e homens e promover a maternidade e paternidade como funções sociais eminentes, assim como a corresponsabilidade efectiva das mulheres e dos homens a todos os níveis da vida familiar, profissional, social, cultural, económica e política.

Disponha de um Conselho Consultivo que integrava departamentos governamentais, organizações não governamentais, comissões de mulheres a nível sindical e a nível dos partidos políticos e competia-lhe contribuir para a definição de políticas para a Igualdade; colaborar na concretização da política definida pelo Governo, pronunciar-se sobre projectos e fazer recomendações ao Governo sobre opções a empreender.

A CGTP-IN esteve, desde sempre, representada no Conselho Consultivo, colaborando em alguns grupos de trabalho e contribuindo, de forma crítica e contundente, para que as políticas definidas pelo Governo sobre a Igualdade entre Mulheres e Homens, contivessem propostas positivas e defendessem os direitos das mulheres trabalhadoras, designadamente, em relação à maternidade e paternidade, à remuneração, formação e qualificação das mulheres.

A criação da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) rompeu com a missão da Comissão anterior (CIDM) e instituiu formas de participação e normas de funcionamento distintas das anteriores, afastando da participação democrática os departamentos ou comissões de mulheres das organizações políticas que até então nela tiveram assento.

A CIMH/CGTP-IN, reagindo contra estas alterações, tomou posição, enviando um ofício ao Secretário de Estado que tutela esta Comissão e junto do próprio Conselho Consultivo, defendendo a integração dos sindicatos no Conselho Consultivo da CIG, como uma exigência da democracia participativa, porque contribuem para o conhecimento mais aprofundado da realidade concreta sobre a discriminação das mulheres no trabalho e no emprego; porque com a sua experiência, podem contribuir, de forma positiva, para a definição de políticas relativas à educação para cidadania e à promoção da igualdade de género e o combate da discriminação das mulheres, nomeadamente, no local de trabalho.

Face à posição da CIMH/CGTP-IN, o Secretário de Estado esclareceu que as organizações sindicais iriam ter assento no Conselho Consultivo, e que a CGTP-IN iria ser convidada a integrar este órgão. Apesar da presença sindical, ficaram de fora as representações dos partidos políticos, tendo a CIMH tomado uma posição crítica, que divulgou no Boletim Igualdade, contra esta medida discriminatória.

1.3.2 Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)

A CGTP-IN, na sua qualidade de parceiro social, integra a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego desde a sua criação, em 1979, pautando a sua intervenção pela defesa dos direitos de igualdade dos/as trabalhadores/as, face às queixas apresentadas por estes/as e

pelas suas organizações representativas, em relação à violação dos direitos laborais por parte das empresas e serviços públicos.

A actividade da CITE, ao longo destes últimos quatro anos, sofreu algumas alterações. Por um lado, porque o Governo foi reduzindo recursos, nomeadamente humanos, não disponibilizando os necessários meios para responder com eficácia ao agravamento das condições laborais, principalmente no desrespeito pelo cumprimento dos direitos de maternidade e de paternidade. Por outro lado, devido à criação da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, por força da publicação do Decreto-Lei nº 164/2007, que, conforme já foi referido, esvaziou algumas das suas competências.

A CGTP-IN e a CIMH, analisando o referido diploma, verificou que este revoga as alíneas a), b) e c) do nº 1 do artigo 496 da Lei 35/2004 de 29 de Julho, ou seja: as competências da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) nas seguintes matérias: recomendações para adopção de medidas legislativas, no âmbito da igualdade; estudos e investigação sobre a temática da igualdade e a dinamização de acções de sensibilização/formação em igualdade de oportunidades.

Com a entrada em vigor do referido Decreto-Lei, a CITE deixou de ter estas competências que passaram a ser atribuídas à Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género e inseridas na estratégia de acção desta Comissão para a aplicação do III Plano Nacional para a Igualdade (2007-2010).

Neste sentido, tendo consciência de que este esvaziamento teria repercussões negativas no poder de intervenção da CITE na área do trabalho, e consequências gravosas na resolução das queixas apresentadas pelas trabalhadoras e pelos trabalhadores sobre a violação dos seus direitos pelo patronato no local de trabalho, tomou posição junto do Ministro da Presidência e do Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, criticando o Decreto-lei nº 164/2007 e solicitando que diligenciassem no sentido de ser corrigida a redacção do referido diploma.

A posição da CGTP-IN e da CIMH, face a esta situação, foi correcta e oportuna como, mais tarde, foi confirmado por uma comunicação da CITE, onde a sua presidente de então informava sobre a grave situação existente relativa à situação de pessoal, dizendo que esta instituição estava à beira de ruptura de funcionamento e que, de quatro juristas que estavam ao serviço, apenas dois estavam em funções; que os meios técnicos eram insuficientes para responder ao volume de trabalho da Comissão; e que os serviços estavam praticamente inoperantes e o atendimento da linha verde reduzido ao mínimo (mais tarde suspenso) por falta de meios, pelo que tinha solicitado medidas à tutela para repor o funcionamento normal da Comissão.

Face à difícil situação criada, a CIMH/CGTP-IN solicitou uma informação detalhada sobre os processos apresentados entre 2004-2007. Os dados recolhidos são os seguintes: dos 101 processos entrados na CITE, só 21,7% foram resolvidos; e, dos processos entrados, durante este período, 65.5% são relativos à violação do direito de maternidade e de paternidade.

Em 2007, a situação agravou-se e dos 65 processos pendentes, 44,7%, são relativos à violação do direito de maternidade e paternidade; 23%, são relativos à discriminação salarial e 24,7%, são relativos a outras causas como a discriminação em função do sexo, sendo estas, na sua esmagadora maioria referente às mulheres.

A CIMH/CGTP-IN, em 2008, enviou um ofício ao Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, apresentando dados concretos sobre as dificuldades e morosidade da CITE, na resposta às queixas apresentadas pelos sindicatos, sobre a violação da legislação da maternidade e da paternidade, despedimentos ou não revogação de contratos de trabalho por motivo de maternidade e discriminação salarial, entre outros, por parte do patronato.

O silêncio do Ministro e o agravamento da situação da CITE levou a CIMH/CGTP-IN a denunciar esta situação, através do Boletim Igualdade, nºs 2 e 3, e em documento enviado aos grupos parlamentares e divulgado da comunicação social, exigindo medidas para pôr termo à grave situação criada.

Em Agosto de 2008, a presidente da CITE informou a Comissão Executiva da CGTP-IN que o Secretário de Estado Adjunto e do Orçamento tinha autorizado a transição do saldo de gerência de 2007, permitindo a aquisição de serviços a uma Sociedade de Advogados, para reforço da equipa de juristas através da prestação de assessoria à CITE, nas áreas da sua competência, aguardando resposta à proposta da Comissão de celebração de protocolo de colaboração apresentada à Ordem dos Advogados e estabelecimento de outros contactos, nomeadamente, com a Faculdade de Direito.

No início do ano de 2009, com a eleição de uma nova presidente, a CGTP-IN apresentou, na sua qualidade de parceiro social, através da responsável da CIMH/CGTP-IN, as suas preocupações e a necessidade de serem tomadas medidas concretas, no que concerne aos meios técnicos e humanos para o exercício cabal das competências da CITE. Por parte da Presidente, foi assumido o compromisso de integrar mais um técnico jurista e retomar o funcionamento da linha verde, entre outros aspectos.

1.4 Representação e participação da CIMH/CGTP-IN na Confederação Europeia de Sindicatos (CES)

1.4.1 A representação no Comité de Mulheres da CES

Durante o período de 2005-2009, a CIMH/CGTP-IN participou, em média, uma vez por ano nas reuniões normais do Comité de Mulheres da CES (Confederação Europeia de Sindicatos), o qual integra, e participou noutras iniciativas, promovidas pelo Comité.

Em 2005, foi adoptado o Quadro de Acções para a Igualdade, que a CES acordou com o patronato europeu (BusinessEurope e APOCEEP) no âmbito do Comité para o Diálogo Social.

Durante este período (2005-2008), a CIMH/CGTP-IN contribuiu para a elaboração do relatório anual relativo à aplicação do Quadro de Acções para a Igualdade, em articulação com outros parceiros sociais portugueses, relevando as acções que têm sido desenvolvidas, neste âmbito. Para esta actividade têm contribuído as iniciativas dos Projectos Equal, nomeadamente, o “Agir para a Igualdade” e o “Revalorizar”, as quais estão referenciadas no relatório geral elaborado pela CES.

A CIMH/CGTP-IN respondeu aos questionários que lhe foram endereçados pela CES sobre as seguintes matérias: Plano para a Igualdade da CES, 2003-2007; Coordenação das Negociações Colectivas (2006); Estudo sobre um Quadro Conceptual destinado a avaliar os avanços realizados na luta contra a discriminação e na promoção da Igualdade, a nível da União Europeia (2006); Carta da CES sobre o *mainstreaming* de género nos sindicatos, adoptada no Congresso da CES, realizado em Sevilha, em 2007 (2007-2008)); Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e a Vida Privada (2008), Iniciativas sobre o 8 de Março, 2008 e 2009.

1.4.2 Participação noutras iniciativas, no âmbito da CES

Em 2007, foi celebrado um Acordo-Quadro sobre o Assédio e Violência no Trabalho, entre a CES, a BUSINESSEUROPE, a UEAPME e o CEEP. Este Acordo, tendo como objectivo aumentar a consciência e a compreensão de empregadores, trabalhadores e representantes quanto ao assédio e à violência no local de trabalho e fornecer um quadro orientador de acção que permita identificar e resolver estes problemas, no local de trabalho, permitiu que a CGTP-

IN e a CIMH/CGTP-IN assumissem uma posição sobre a matéria, tornada pública junto da comunicação social.

Em 2007, a CGTP-IN participou, em Berlim, na Conferência da CES sobre “Ferramentas, mecanismos e instrumentos para a integração da noção de género no coração da CES”.

A CGTP-IN e da CIMH, em 2008, no âmbito do Diálogo Social Europeu, promovido pela CES e organizações patronais, participou nas reuniões do Grupo de trabalho para a negociação de propostas, a apresentar à Comissão Europeia, sobre a revisão da Directiva 96/34/CE do Conselho de 3 de Junho de 1996 - Licença Parental (Licença de Paternidade, Licença de Maternidade e Licença Parental), cuja discussão está a decorrer, estando agendada nova reunião em Março de 2009.

Ainda em 2008, recebemos a resolução da CES sobre: o combate à desigualdade salarial entre mulheres e homens e um folheto sob o lema: “Combater a desigualdade de remuneração entre mulheres e homens”. Adaptámos o cartazete à nossa realidade e enviámo-lo, por e-mail, para a estrutura sindical.

1.5 Outras actividades da União Europeia e da OIT, contra a discriminação das mulheres

No plano da União Europeia, destaca-se a atenção que a CIMH/CGTP-IN dedicou às iniciativas do âmbito dos órgãos da União Europeia, sobre a alteração de Directivas referentes aos direitos de igualdade e da maternidade e paternidade e sobre outros assuntos no âmbito da Igualdade de género.

Entre esses documentos citam-se: a reformulação da Directiva sobre a igualdade de tratamento em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional, em 2006; o Roteiro para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2006-2010); a aprovação, pelo Conselho Europeu, do Pacto para a Igualdade entre Homens e Mulheres, em 2006; o Relatório da Comissão ao Conselho, ao Parlamento, ao Comité Económico e Social e ao Comité das Regiões Europeu, sobre a Igualdade entre Homens e Mulheres, em 2008.

Ainda no ano de 2007, foi criado o Instituto Europeu para a Igualdade de Género, destinado a desenvolver investigação, a nível europeu, sobre esta temática.

Quanto a outras iniciativas, referimos a instituição do “Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos (2007) - Para uma Sociedade Justa”, por decisão do Parlamento Europeu e do Conselho, sobre o qual tomámos uma posição crítica.

No âmbito internacional, destaca-se o Relatório da OIT, “A Hora da Igualdade”, que nos facultou dados actuais sobre as políticas de trabalho, no âmbito da igualdade de oportunidades (2007), e a campanha “A Igualdade de Género no Coração do Trabalho Digno”, em 2008.

2 – DIRECÇÃO E FUNCIONAMENTO DA CIMH/CGTP-IN

A criação da CIMH/CGTP-IN, concretizando uma deliberação do X Congresso, conforme os estatutos aprovados, constituiu uma nova fase da acção sindical e do modo de relacionamento entre as trabalhadoras e os trabalhadores, no que concerne à concertação de estratégias comuns para o combate à discriminação e para a conseqüente mudança de atitudes e comportamento face a estereótipos e preconceitos sobre os papéis e o estatuto de homens e de mulheres, no trabalho, na família, na vida, ainda dominantes na nossa sociedade.

A preparação e a realização da IV Conferência sobre a Igualdade entre Mulheres e Homens, com a participação 387 delegadas/os, 70% mulheres e 30% homens, e a eleição, pela primeira vez, de uma Comissão (composta por mulheres e homens com elevadas responsabilidades na

estrutura sindical) constituíram um ponto de viragem na estrutura orgânica e na acção da CGTP-IN em prol da igualdade entre mulheres e homens. Nesta Conferência, pela primeira vez na história da organização sindical das mulheres trabalhadoras, foi aprovado um Plano de Acção para a Igualdade entre Mulheres e Homens.

A legitimidade de uma organização específica dotada de órgãos próprios de decisão, eleitos quadrienalmente, encarregada de elaborar um programa de trabalho (em consonância com o Programa de Acção da CGTP-IN) com o objectivo de identificar os problemas concretos do mundo do trabalho e de os analisar, avaliar e propor soluções, na perspectiva de igualdade entre mulheres e homens, constitui um avanço importante na construção de uma intervenção sindical integrada, articulando os problemas da discriminação sexual e seus reflexos nas relações de trabalho, com a estratégia definida pela CGTP-IN para a acção sindical.

Este passo, a par do reforço dos meios técnicos que foram afectados a esta área, foi determinante para a tomada de consciência mais profunda dos problemas específicos que afectam as mulheres trabalhadoras, na medida em que a CGTP-IN passou a dispor de instrumentos (sindicais e técnicos) que contribuíram para o aprofundamento da reflexão e do conhecimento sobre esta matéria.

2.1 Funcionamento dos órgãos

A Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens da CGTP-IN (CIMH/CGTP-IN), até Março de 2009, reuniu em 11 sessões, onde estiveram presentes a maioria dos seus membros. No entanto, é de registar que, dadas as alterações introduzidas nas direcções sindicais por força das eleições entretanto realizadas, alguns elementos deixaram a actividade e, deixando a actividade, não compareceram às reuniões para as quais eram convocados.

Esta situação teve repercussões no regular funcionamento da Comissão, tendo o Secretariado Permanente assegurado a execução das tarefas e dirigido a actividade da Comissão, durante o prolongado tempo em que não era possível reuni-la em plenário.

O Secretariado da CIMH/CGTP-IN reuniu, regularmente, ao longo dos quatro anos de mandato. Em igual período, até Março de 2009, foram realizadas 28 reuniões, com a participação de 90% dos seus membros, em média.

Nestas reuniões, prevaleceu a discussão relativa à organização específica aos vários níveis da estrutura sindical e às acções de luta concretas, bem como às formas de as levar à prática; adoptaram-se posições sobre as questões pertinentes em cada momento, havendo sempre a preocupação de se proceder ao balanço do trabalho realizado.

Durante os quatro anos de mandato, os pontos fundamentais de discussão centraram-se: na política reivindicativa e negociação colectiva; nas políticas de igualdade, nacionais e europeias; nas orientações para as comemorações do 8 de Março – “Dia Internacional da Mulher”; nas grandes batalhas de esclarecimento e acção sobre a despenalização da IVG e a revisão da legislação laboral, entre outras; na participação nas jornadas de luta no âmbito das acções gerais da CGTP-IN contra políticas governamentais e patronais.

Do ponto de vista da sua visibilidade pública, a Comissão tomou posição sobre diversas questões de âmbito jurídico, laboral e social, através de notas à imprensa, comunicados e outras acções assinaladas no âmbito das jornadas de luta.

Nos diversos eventos públicos, a CIMH/CGTP-IN fez-se representar em cerca de duas dezenas de iniciativas como: participação em seminários, lançamento de obras de investigação sobre questões da igualdade e de género, audições públicas, entre outros.

Considerando que este balanço é, no essencial, positivo, e que foi decisivo para levar a bom termo tarefas de grande exigência técnica e sindical, de mobilização e esclarecimento das trabalhadoras e de acção e participação de todas e todos para as batalhas sindicais e sociais que estiveram na ordem do dia, no plano da organização sindical há, ainda, um longo caminho a percorrer.

2.2. Organização específica e evolução das mulheres na estrutura sindical e nos órgãos de decisão

Algumas insuficiências do trabalho realizado prendem-se ao facto de não se ter conseguido caminhar para um melhor funcionamento das Comissões de Igualdade nos sindicatos e não ter sido alcançado o objectivo da eleição de comissões de igualdade em pelo menos, 5 empresas ou serviços prioritários em cada um deles.

Num levantamento efectuado junto das direcções sindicais de 146 sindicatos da CGTP-IN, apuramos que a organização específica das mulheres trabalhadoras se encontra, ainda, muito debilitada, não correspondendo, o seu grau de organização específica, à participação das mulheres trabalhadoras, tanto na sindicalização e na organização sindical de base, como na participação nos órgãos de decisão, a todos os níveis da estrutura sindical.

As comissões de igualdade nas diversas estruturas (sindicatos, uniões e federações) são, praticamente, inexistentes. Com excepção de algumas organizações sindicais onde existem comissões específicas, com planificação de trabalho e regularidade de discussão colectiva, por via de regra, a coordenação e a dinamização das acções relativas aos problemas específicos das trabalhadoras está a cargo dos departamentos de organização ou de acção reivindicativa, havendo um/uma responsável, que responde por esta frente nas executivas das direcções sindicais.

Sendo certo que alguns sectores de actividade têm sido fortemente afectados pela destruição de postos de trabalho e pelo encerramento de empresas, o que se tem reflectido negativamente no número de quadros e activistas sindicais em exercício (afectando a organização e a acção sindical), ainda assim, os atrasos existentes no plano da organização específica não se conformam com os dados da sindicalização e da organização sindical de base, conforme mostra o balanço realizado em Dezembro de 2008:

Sindicalização e eleição de delegados/as sindicais (2005-2008)

ANO	Total Anual Sindic.	SINDICALIZAÇÃO			DELEGADOS/AS SINDICAIS		
		H %	M %	Até 30 Anos %	H %	M %	Até 30 Anos %
2005	45 607	39,5	51,4	27,7	37,5	62,5	12,5
2006	40 519	34,4	50,8	25,8	41,8	56,2	11,1
2007	35 300	36,1	53,4	24,9	44,2	54,4	12,5
2008	35 664	35,5	54,5	23,1	37,9	62,1	8

Conforme se verifica, foi notório o aumento de participação das mulheres na sindicalização e na eleição de delegadas sindicais, ao longo destes quatro anos.

Como potenciar esta capacidade de adesão sindical e esta disponibilidade para a assunção de responsabilidades sindicais, ao nível do local de trabalho, é um problema que deve merecer uma reflexão profunda e uma acção consequente.

**Evolução da representação de mulheres nas direcções centrais dos Sindicatos,
Federações e Uniões Distritais
(%)**

Sindicatos agrupados em Sector de Actividade	Antepenúltimo Mandato	Penúltimo Mandato	Último Mandato
Administração Pública	29,3%	31,0%	41%
Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo	30,2%	37,20%	45,7
Banca	-	25,0%	27,5%
Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa	13,7%	15,1%	13,8
Comércio, Escritórios e Serviços	38,9%	50,4%	58,7%
Enfermeiros	59,1%	50,0%	58,8%
Médicos	29,0%	26,9%	31,2%
Metalúrgicos, Química, Indústrias Eléctricas, Energia e Minas	10,2%	11,5%	12,5%
Professores	65,0%	65,9%	66,8%
Quadros Técnicos	32,6%	38,6%	40,7%
Telecomunicações e Áudio-Visuais	14,8%	11,9%	17,1%
Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles	46,0%	51,2%	53,1%
Sindicatos (Total geral)	27,2%	35,5%	34,3%
Federações (Total geral)	28,2%	19,7%	29,2%
Uniões Distritais (Total geral)	24,3%	28,0%	29,4%

Estes dados referem-se a estudos realizados até ao BTE nº 3, de 22.1.09.

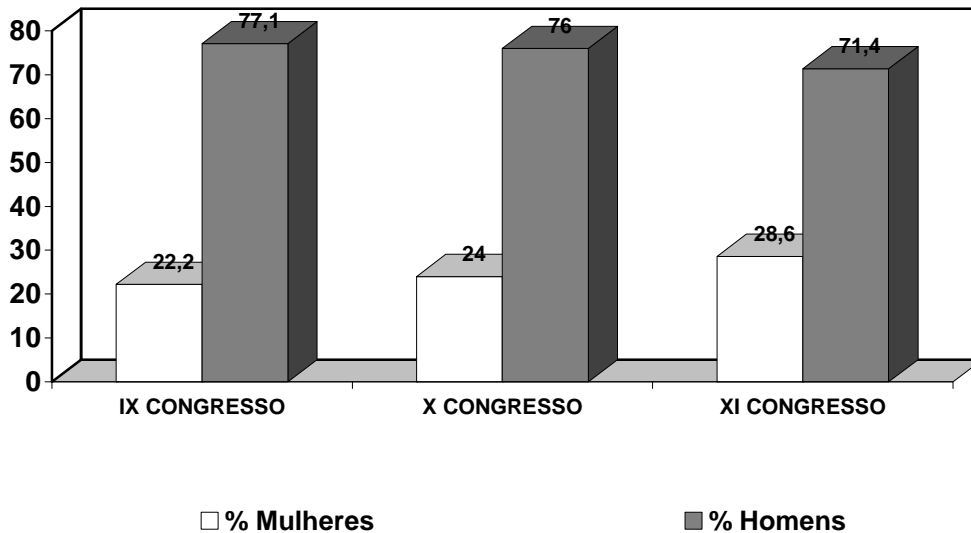
A arrumação dos sindicatos por sector de actividade tem em conta as reestruturações sindicais realizadas no período analisado.

Como já foi referido, verifica-se uma diferença assinalável entre os níveis de sindicalização das mulheres e de eleição de delegadas sindicais e o número de dirigentes sindicais eleitas para os órgãos de decisão na estrutura sindical, apesar de, em termos globais, se registar uma evolução progressiva da sua representação.

É sabido que, de entre outros factores, a desregulamentação dos horários de trabalho, a insuficiência de infra-estruturas sociais de apoio e o peso das responsabilidades familiares determinam que as mulheres participem mais facilmente ao nível da organização sindical de base. No entanto, as causas das discrepâncias detectadas ainda não estão suficientemente apuradas, esperando-se que a discussão em torno dos objectivos da V Conferência possa ajudar a clarificar a situação e a adoptar medidas para ultrapassar a realidade que os dados evidenciam.

No último Congresso da CGTP-IN e em relação aos órgãos da Central, verificou-se a manutenção da tendência de evolução progressiva no que respeita ao Conselho Nacional, embora mais lenta do que seria desejável. O mesmo já não acontece em relação à representação das mulheres na Comissão Executiva do Conselho Nacional e no Secretariado, onde a situação praticamente estagnou entre o X e o XI Congressos.

Evolução da participação de mulheres no Conselho Nacional da CGTP-IN, nos três últimos Congressos



A completar estes dados, regista-se que a percentagem de participação das mulheres é de 27,5% na Comissão Executiva do Conselho Nacional e de 33,3% no Secretariado.

2.3 A formação de dirigentes / activistas sindicais em Igualdade entre mulheres e homens

Após a eleição da CIMH/CGTP-IN e eleito o Secretariado Permanente, decidiu este órgão realizar duas sessões de sensibilização/formação.

Esta acção teve como objectivo motivar as/os dirigentes sindicais para o trabalho nesta frente, esclarecendo o significado dos conceitos de género e de sexo, os estereótipos e preconceitos e fazer compreender os mecanismos que os reproduzem nas mentalidades e como promovem atitudes e comportamentos discriminatórios e impeditivos da promoção da igualdade entre mulheres e homens, de que, nomeadamente, os empregadores públicos e privados usam e abusam nas suas práticas quotidianas.

Pretendia-se, assim, que os membros com maiores responsabilidades no trabalho, nos sindicatos e nos locais de trabalho, estivessem melhor apetrechados com instrumentos de análise que lhes permitissem a identificação das assimetrias existentes entre homens e mulheres e das desigualdades que persistem no mundo laboral, incentivando-os à acção sindical específica.

Esta metodologia de trabalho/formação foi, também, aplicada nalgumas direcções sindicais, nomeadamente, à Direcção Central do Sindicato dos Enfermeiros e do Sindicato dos Professores da Grande Lisboa.

Ao nível do departamento de Formação da CGTP-IN, durante este período, realizaram-se acções de formação para dirigentes/activista, onde participaram 895 quadros sindicais, dos quais 343 são mulheres, correspondendo a 38,4%.

2.4 Boletim e informação sindical

Uma das preocupações da CIMH/CGTP-IN foi concretizar a publicação do “Boletim Igualdade”. Durante os últimos quatro anos, foram publicados quatro boletins e os temas tratados referem-se aos problemas mais prementes, nomeadamente, a revisão da legislação laboral, a acção dos organismos para a igualdade, a IVG, a mobilização para as lutas gerais que, entretanto, foram desenvolvidas.

3. A ACÇÃO SINDICAL E A IGUALDADE: A LUTA PELOS DIREITOS E O COMBATE AOS RETROCESSOS

3.1 A luta geral e os problemas específicos das mulheres

A luta sindical da CGTP-IN em que a CIMH/CGTP-IN se empenhou teve como principais objectivos evitar a descaracterização da legislação laboral, a caducidade da contratação colectiva, a desregulação do horário de trabalho, a contenção dos baixos salários, a deterioração das condições de trabalho, visando contrariar a acção do Governo PS, que tudo vem fazendo para restringir os direitos dos/as trabalhadores/as e proporcionar meios ao patronato que lhe permitissem introduzir, no plano prático, a intensificação da desigualdade e da discriminação, facilitadas pelas normas gravosas presentes no Código do Trabalho,

Contra esta política, a Comissão agiu em prol das mulheres trabalhadoras, dando voz às suas reivindicações justas e lutando pela resolução dos seus problemas.

Durante os quatro anos, a CIMH/CGTP-IN dinamizou o esclarecimento e a participação das mulheres trabalhadoras para as jornadas de luta, procurando dar visibilidade aos seus problemas e reivindicações específicas, no quadro da acção e das reivindicações mais gerais, mobilizando-as para o combate às discriminações, à destruição dos postos de trabalho, aos despedimentos, ao incumprimento das normas de trabalho para as trabalhadoras grávidas, assim como a degradação do poder de compra, as insuficiências em matéria de infra-estruturas de apoio à família, o ataque às funções sociais do Estado, a tentativa de destruição do Serviço Nacional de Saúde, o alargamento da idade de reforma e a redução das pensões de reforma.

Estes e outros problemas foram objecto de mobilização e luta e da adopção de posições públicas, denunciando a situação junto das instituições e exigindo medidas para pôr termo aos graves problemas existentes.

3.2 A luta contra a revisão gravosa do Código do Trabalho e a defesa da contratação colectiva

A luta contra as alterações gravosas do Código do trabalho teve a participação empenhada e esclarecedora da CIMH/CGTP-IN que, face às propostas contidas no Livro Branco sobre as Relações de Trabalho, publicado em 2006, antevia mudanças que iriam restringir direitos e dificultar o seu exercício pelas trabalhadoras.

Em 2008, aquando da discussão pública da proposta de Lei do Governo sobre a revisão do Código do Trabalho, a CIMH/CGTP-IN apresentou propostas que foram incluídas no parecer da CGTP-IN e enviadas à Assembleia da República.

Nessas propostas, a CIMH defendeu: a integração de normas que reforçassem o combate às discriminações no local de trabalho e promovessem a igualdade de oportunidades e de

tratamento entre mulheres e homens, no trabalho e no emprego e a aplicação dos direitos e garantias consagrados na contratação colectiva e na Constituição da República Portuguesa (nomeadamente, o princípio de tratamento mais favorável); o reforço dos mecanismos jurídicos e institucionais que garantam o cumprimento da lei e penalizem os infractores.

Quanto aos direitos da maternidade e da paternidade, defendemos: a não inclusão do conceito de “Parentalidade”, por não estar consagrado na Constituição da República Portuguesa e apresentar-se confuso, contraditório e sem definição jurídica individualizada; a consagração, na lei, do pagamento a 100%, pela Segurança Social, dos 150 dias por licença de maternidade e de paternidade, cuja aplicação há muito reclamamos, sem a imposição de ser o pai a gozar os trinta dias, por considerarmos que cabe aos progenitores esta decisão, tendo em conta o superior interesse da criança.

Sobre o estabelecimento de horários de trabalho, defendemos horários que permitam a aplicação das garantias, constitucionalmente consagradas, sobre a conciliação entre trabalho, vida familiar e vida pessoal. As propostas sobre a adaptabilidade dos horários de trabalho apresentadas pelo Governo - e que vieram a ser incluídas no Código do Trabalho com a oposição da CGTP-IN e o acordo dos outros parceiros sociais - contrariam o direito inscrito na lei fundamental e esta filosofia de defesa do bem-estar das famílias, das crianças e dos jovens. Continua, por isso, a batalha pela sua retirada.

A defesa da contratação colectiva fez-se através da apresentação de propostas que visam garantir os direitos das trabalhadoras e da exigência da não revisão, para pior, do Código do Trabalho. Paralelamente, foram actualizadas centralmente e enviadas para toda a estrutura sindical, cláusulas de referência sobre os direitos de igualdade, no sentido de serem adaptadas a cada realidade concreta e, na medida do possível, incluídas nas negociações colectivas a realizar.

3.2.1 A luta pela igualdade salarial

A desigualdade salarial entre homens e mulheres existente é transversal à generalidade das actividades económicas. A média salarial das mulheres, em termos gerais, corresponde a 80% da média salarial dos homens e, nalguns sectores como a restauração, comércio, indústria têxtil e calçado, ronda os 77%. Ou seja as mulheres ganham, em média, neste sectores, menos 23% que os homens.

Esta situação é tanto mais grave, quando se verifica que, em 2006, no total de 65 processos pendentes na CITE por violação dos direitos laborais, 23% correspondiam à discriminação salarial e na carreira profissional, em função do sexo.

A luta pela igualdade salarial tem sido uma das frentes de acção mais presentes, quer na negociação colectiva, quer nas propostas apresentadas, em diversas instâncias institucionais para mudar esta situação inaceitável.

Ao nível da negociação colectiva, salienta-se o combate desencadeado pela Federação dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, no sentido de acabar com as discriminações salariais no sector da cortiça. A sua proposta de partida traduzia-se na integração imediata das categorias profissionais do Grupo XVI “Escolhedora”, “Escolhedeira”, “Laminador”, “Lixadeira”, “Prensadora de cortiça natural” e “Traçadora” no Grupo XIV (onde estavam as profissões masculinas), sem distinção de género (M/F).

As Associações Patronais recusaram a proposta, tendo a Comissão Negociadora da Federação proposto: “a celebração de um compromisso no sentido de anular progressivamente, ao longo de 5 anos, a diferença de 99 Euros entre o Grupo XIV e o Grupo XVI, a produzir efeitos a partir de

2008 e até 2012” e “um aumento de 20 Euros mensais no Grupo XVI, a acrescer às actualizações salariais negociadas nos respectivos anos”. Esta proposta foi, também, recusada.

Face a esta situação, os sindicatos organizaram diversas acções de luta, no sentido de pressionarem o patronato a aceitar a proposta sindical. Como resultado desta posição sindical, foi estabelecido que, no texto final do acordo, constaria o seguinte compromisso: “Acordado entre as partes que, no processo negocial de 2008, será estabelecido um novo modelo que vise anular, de forma progressiva e de acordo com as condições do sector, a diferenciação salarial existente entre iguais categorias profissionais do Grupo XVI e do Grupo XIV (M/F).

Em 2008, a CIMH/CGTP-IN tomou posição sobre os dados acerca da diferença salarial entre homens e mulheres, de 25,4%, em 2006, referida no Relatório da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, indicadora de que o nosso país, além de estar quase dez pontos percentuais afastado da média Europeia, regrediu em relação a anos anteriores.

Para a CIMH/CGTP-IN, esta situação tem causas profundas nas políticas económicas levadas a efeito pelos sucessivos governos e agravadas pelo actual, geradoras das desigualdades entre mulheres e homens que persistem no mercado de trabalho; na estrutura remuneratória das empresas e nos bloqueios patronais em que a negociação salarial se encontra, em sede de contratação colectiva.

3.2.2 O combate à precariedade – Seminário sindical de 18 de Janeiro de 2008

Sob o lema: “Flexigurança – Mais Precariedade e Discriminação, Não!”, realizou-se um Seminário, em Lisboa, em 18 de Janeiro de 2008, com o objectivo de analisar e debater a situação das mulheres trabalhadoras e as perspectivas de futuro à luz da conjuntura de então, das políticas governamentais com impacto na igualdade de oportunidades e, em particular, no Livro Branco das Relações Laborais, com vista à revisão do Código do Trabalho.

A CIMH/CGTP-IN, tendo em conta a luta desenvolvida pelo MSU, em torno da situação social, durante o ano de 2007, lançou um debate sobre os problemas reais das mulheres trabalhadoras; a acentuação da tendência discriminatória no acesso e manutenção do emprego; o exercício dos direitos e o incumprimento da legislação de protecção da maternidade e da paternidade; as diferenças salariais; o alargamento e desregulamentação dos horários de trabalho e a dificuldade de articular a actividade profissional com a vida familiar e social; as consequências da chamada reforma da Segurança Social e o ataque ao Serviço Nacional de Saúde.

Neste Seminário, a CIMH/CGTP-IN chamou a atenção para a revisão da legislação laboral e as consequências para as mulheres trabalhadoras. No documento apresentado ao Seminário com o diagnóstico da situação, dizia-se que esta revisão pretendia o aumento dos poderes do empregador e a diminuição da protecção legal, a desvalorização do direito do trabalho, tanto no sector público como no sector privado.

Como conclusão do trabalho realizado, foram apresentadas um conjunto de medidas e orientações, tais como:

- No plano legislativo e contratual, exigência da revogação das normas gravosas contidas no Código do Trabalho vigente e a luta contra uma revisão que viesse agravar, ainda mais, essas normas;
- No plano das condições de trabalho, exigência de medidas que fomentem o pleno emprego das mulheres, assegurando a igualdade no acesso, ingresso e emprego de qualidade, ao mesmo tempo que se exigia o combate à precariedade do emprego e à subcontratação e uma maior e mais eficaz fiscalização por parte das entidades

competentes, nomeadamente, da Autoridade para as Condições de Trabalho, Inspeção-Geral da Administração Pública, etc.

- No plano da igualdade salarial, exigência de medidas concretas que combatam a discriminação, bem como a revisão dos critérios na análise de funções e revalorização profissional

O Seminário apontou, ainda, medidas para efectivar a articulação entre trabalho e vida familiar e pessoal, realçando a necessidade de se observarem horários de trabalho negociados e que compatibilizem o tempo de trabalho com as necessidades das/os trabalhadoras/es, indispensáveis para uma mudança estrutural e social.

3.2.3 Os horários de trabalho e a defesa da conciliação entre trabalho, família e vida pessoal

A questão do tempo de trabalho está, desde sempre, na agenda sindical e constitui uma das batalhas mais importantes dos últimos tempos. Estando em discussão a revisão da Directiva sobre esta matéria, apesar do Parlamento europeu ter derrotado a proposta do Conselho Europeu, em Dezembro de 2008, este mantém a intenção de legislar sobre esta matéria, agravando a norma vigente.

No Código do Trabalho, actualmente em vigor, são introduzidas inovações à organização do tempo de trabalho, no âmbito da adaptabilidade grupal, na criação dos bancos de horas, nos horários concentrados, cujos objectivos não se destinam a resolver os problemas dos/as trabalhadores/as mas sim sujeitá-los aos interesses exclusivos do patronato.

Com estas ditas inovações, não é possível compatibilizar a actividade profissional com a vida familiar e pessoal, originando a desregulação da vida e o aumento significativo do período semanal de trabalho, provocando, ainda, a diminuição das remunerações reais de quem trabalha.

A CIMH/CGTP-IN tomou diversas posições críticas em relação às pretensões governamentais e patronais, denunciando que o que está em causa é o aumento da jornada de trabalho, permitindo o seu prolongamento até 12 horas diárias e 60 semanais.

Esta situação é tanto mais grave porquanto o patronato, a seu belo prazer, desrespeita os horários, atingindo situações escandalosas como no sector do Comércio e Serviços.

A nível da Administração Pública, são inúmeros os exemplos de alterações, por sobrecarga de trabalho (Professores), horas não pagas (Enfermeiros/as), etc.

Em 2006/2007, num estudo efectuado pela CIMH/CGTP-IN, no âmbito de uma parceria com a UGT/Espanha e a FO/França para a execução de um Projecto transnacional sobre “A conciliação da vida laboral, familiar e pessoal”, apurou-se que, sobre esta matéria, muitas empresas dispunham de apoios aos/as trabalhadores/as, tendo-se concluído, que estes benefícios eram conquistados dos/as trabalhadores/a, por força da negociação colectiva e da acção sindical nas empresas e serviços.

Em 2008, também no âmbito de um Projecto realizado ao abrigo do apoio financeiro do Estado às ONG, efectuou-se um levantamento similar, tendo a CIMH/CGTP-IN apresentado propostas à CIG, no sentido de serem ampliados estes direitos, por via do reforço da legislação para os direitos da igualdade, nomeadamente, da legislação da maternidade e da paternidade e o respeito pelos horários de trabalho, de modo a garantir, na prática, a conciliação entre trabalho e família.

3.2.4 A defesa dos direitos de maternidade e de paternidade

A violação dos direitos de maternidade e de paternidade continuou a proliferar nos sectores público e privado, o que determinou uma atenção e uma acção importantes da CIMH/CGTP-IN ao longo do mandato, com vista à defesa e efectivação das garantias legais.

Em 2007, a CIMH, solicitou à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), informação detalhada sobre as queixas apresentadas, entre 2004/2007, relativamente à violação dos direitos laborais. Dos processos entrados entre 2004/2006, a violação dos direitos de maternidade e de paternidade correspondiam a 65,5%; já dos processos pendentes, em 2007, 44,7% reflectiam a mesma realidade.

No sector público, são inadmissíveis as restrições verificadas em relação aos docentes, que continuam a não gozar as horas destinadas à licença de aleitação ou amamentação. Muitos destes direitos são condicionados aos horários dos/as docentes, que vêm sobrepostos os interesses da Escola aos das suas próprias crianças. Também no Ensino privado, esta situação se verifica e têm surgido situações de despedimento de professoras grávidas, tendo o sindicato tomado medidas, nomeadamente, a nível jurídico.

Em sectores da indústria e dos serviços, são inúmeras os incumprimentos e a violação de direitos, tendo os sindicatos denunciado, esclarecido e intentado processos judiciais contra as entidades patronais violadoras desses direitos.

Como já foi referido, a CIMH/CGTP-IN apresentou, também, propostas legislativas para ampliar estes direitos, aquando da discussão pública sobre o Código do Trabalho.

3.3 As iniciativas do “Dia Internacional da Mulher”

As comemorações do *Dia Internacional da Mulher* não se têm limitado apenas à evocação de uma data histórica marcando um evento. Actualizando os objectivos e fazendo jus às raízes da efeméride, as comemorações têm constituído motivo para afirmação da luta, em torno da defesa dos direitos das mulheres trabalhadoras, pelo direito ao trabalho, ao salário justo sem discriminação e pela sua participação e contributo para o desenvolvimento e aprofundamento da democracia.

Em 2005, em estreita ligação com a preparação da IV Conferência sobre a Igualdade, foi adoptado o lema: *Garantir a Igualdade, Agir para Mudar* para as comemorações nacionais e editado um folheto onde se divulgavam os direitos de protecção da maternidade e da paternidade.

Em 2006, o 8 de Março é comemorado sob o lema: *Igualdade direitos, Agir para Efectivar*, assinalando algumas datas de referência alusivas à conquista de direitos das trabalhadoras e retratando a situação à altura, em relação aos homens e às mulheres e às suas condições de trabalho, em articulação com as reivindicações mais gerais da CGTP-IN e incentivando à acção e à luta em defesa dos direitos.

Em 2007, relevando a vitória do SIM no referendo à despenalização da IVG e o impulso que propiciou para a defesa e conquista de novos direitos, as comemorações desenrolaram-se sob o lema: *Pela Igualdade e pelos direitos, Mudanças Políticas – SIM*. Em torno desta vitória, as acções decorreram de forma bastante participativa, tendo sido efectivadas diversas acções de rua, distribuição de panfletos, sessões comemorativas e tribunas públicas, entre outras, promovidas por algumas Uniões Distritais, denunciando a situação das mulheres trabalhadoras.

Em 2008, com o agravamento da situação laboral e social, as iniciativas foram realizadas sob o lema: *Lutar pelo Emprego e pelos Direitos. Construir a Igualdade*. Neste âmbito, a União dos Sindicatos de Lisboa realizou uma acção de rua, denominada: “Tribunal de Opinião Pública” na Rua Augusta e a “Marcha pela Igualdade”, que desembocou na Assembleia da República.

Registaram-se, também, algumas iniciativas noutras Uniões e em muitos sindicatos, a nível nacional.

A nível geral, as/os dirigentes da CIMH/CGTP-IN e outros membros da direcção da CGTP-IN participaram em diversas iniciativas e acções de esclarecimento.

3.4 A Campanha em defesa da IVG

A par da luta sindical, em 2006, surge um amplo movimento unitário em torno da despenalização da Interrupção Voluntária da Gravidez (IVG), constituído, formalmente, por um Grupo de Cidadãos/ãs Eleitores Em Movimento pelo Sim!

Com o propósito de intervir na campanha do referendo nacional, de 11 de Fevereiro de 2007 para a despenalização do IVG, a CGTP-IN participou empenhadamente desde o início, o que mobilizou fortemente a CIMH/CGTP-IN e a generalidade dos sindicatos do MSU. Esta mobilização teve expressão, designadamente, em intervenções nos sindicatos, planos de trabalho, guiões para a acção, acções de esclarecimento das trabalhadoras e trabalhadores e da opinião pública e distribuição de documentos.

A acção da CGTP-IN, dos seus sindicatos e da sua organização específica, sob o lema: *Em Movimento pelo SIM! A Força de quem Trabalha*, foi determinante, num combate político fortemente marcado pelas concepções ideológicas retrógradas da direita e pelas tentativas de manipulação das consciências por parte de alguma hierarquia da igreja católica e contribuiu para o esclarecimento das trabalhadoras e dos trabalhadores, com reflexo determinante na vitória histórica do SIM à despenalização do aborto, por opção da mulher.

No Dia Nacional de Luta pela Despenalização da Interrupção Voluntária da Gravidez (IVG), em 28 de Junho de 2006, a CIMH/CGTP-IN reafirmou a sua exigência de uma lei, a ser aprovada pela Assembleia da República, que permitisse a IVG até às 12 semanas, a pedido da mulher e defendeu que as mulheres que recorressem à IVG tinham o direito de decidir, de acordo com a sua consciência, face a uma situação de gravidez indesejada por razões de natureza moral, social ou económica.

Com a vitória do SIM!, abriu-se uma nova página na vida das mulheres portuguesas e nas vidas das trabalhadoras, em particular, porque, historicamente, se conquistou uma lei que descriminalizou as mulheres que recorressem à IVG, até às 12 semanas, respeitando a sua decisão e dignificando as mulheres que passaram a ter condições de apoio clínico necessário e a privacidade desejada face a uma decisão pessoal e do foro privado.

4. A DEFESA DA IGUALDADE: OS DESAFIOS DOS PROJECTOS E SEUS REFLEXOS NA ORGANIZAÇÃO E NA ACÇÃO SINDICAL

A actividade dos projectos financiados, tendo uma estrutura de coordenação e funcionamento próprios, têm merecido uma atenção especial, por parte da CIMH/CGTP-IN, com vista à dinamização das actividades dos projectos em sintonia com a actividade sindical em geral, no combate às desigualdades e discriminações. Neste sentido, se dá conta dos desafios apontados, das dinâmicas desenvolvidas e seus reflexos na acção sindical.

4.1 As dinâmicas dos Projectos e os seus reflexos na acção sindical

Nos últimos quatro anos, desenvolveram-se os seguintes projectos: Projecto Equal-“Agir para a Igualdade”, iniciado em 2001; O Projecto “Revalorizar”, iniciado em 2005 e o Projecto “Diálogo Social nas Empresas”, iniciado em 2005.

O Projecto Equal – “Agir para a Igualdade”, na Acção 3, com início em Março de 2006, e que se prolongará até Julho de 2009, teve como actividade principal a disseminação de 13 recursos técnico-pedagógicos, que são o produto final de todo o trabalho desenvolvido, assim como a Metodologia “Agir para a Igualdade nas Escolas – AIE”, destinada a Escolas do 3º Ciclo, Ensino Básico, Secundário e Profissional.

Nesta última fase, a parceria deste projecto é constituída pela Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional/CGTP-IN – Entidade interlocutora; a Federação Nacional dos Professores – FENPROF; A Associação para o Ensino Bento de Jesus Caraça, o Centro de Formação e Inovação tecnológica – INOVINTER; a Secretaria Regional da Educação e Ciência (Açores) e a Secretaria Regional da Educação e Cultura (Madeira). Conta ainda com a colaboração de dois avaliadores externos, que têm acompanhado todo o percurso de disseminação.

Durante a disseminação, realizaram-se 14 acções de formação nas Escolas, com a participação de 300 professores e professoras, tendo sido construído um Guia para a Aplicação da Metodologia Agir para a Igualdade nas Escolas. Esta formação, com a duração de 30 horas, creditadas pelo Conselho Científico-Pedagógico da Formação Contínua do Ministério da Educação, abrangeu professores/as que leccionam nas 28 escolas (de norte a sul do país, incluindo Açores e Madeira) que integraram a Metodologia “Agir para a Igualdade nas Escolas”.

Embora tendo sempre o apoio de toda a parceria, o desenvolvimento deste projecto foi acompanhado mais de perto pela Comissão para a Igualdade da Fenprof que dirigiu o trabalho nos respectivos sindicatos, havendo uma ligação muito estreita com as/os dirigentes responsáveis nas Escolas onde o projecto foi implementado.

O Projecto Equal – “Revalorizar o Trabalho para Promover a Igualdade”, iniciado em 2005, do qual a CGTP-IN é a entidade interlocutora de uma Parceria de Desenvolvimento que conta com a presença da ACT (Autoridade para as Condições de Trabalho), ARESP (Associação da restauração e Similares de Portugal), CESIS (Centro de Estudos para a Intervenção Social), CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), FESAHT (Federação dos Sindicatos de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal) e OIT (Organização Internacional do Trabalho) teve como objectivos:

- Desenvolver e testar uma metodologia de avaliação dos postos de trabalho, no sector da restauração e bebidas, objectiva e sem enviesamentos de género, centrada no seu valor que, no futuro, permita uma verdadeira aplicação do princípio de “igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor” (consagrado na convenção n.º 100 da OIT) e seja passível de aplicação, com as devidas adaptações, a vários sectores de actividade;
- Conceber um referencial de formação para acções destinadas a dirigentes e quadros de associações empresariais e sindicais envolvidos na negociação colectiva, bem como técnicos de recursos humanos que no exercício das suas funções possam promover e favorecer a operacionalização do princípio de “igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor”;

Com estes objectivos alcançados, para o que muito contribuiu o trabalho de base realizado pela estrutura junto dos 44 estabelecimentos que aderiram ao projecto na qualidade de parceiros associados e onde foram observados 79 postos de trabalho, tornou-se possível a criação de instrumentos fundamentais que, no futuro, permitam uma verdadeira aplicação do princípio “salário igual para trabalho igual ou de igual valor”, o que mereceu por parte da OIT, através do seu Director-geral Juan Somavia, o reconhecimento público pelo pioneirismo do projecto.

Em Outubro de 2008, realizou-se o teste do referencial de formação, em contexto formativo, “Igualdade Salarial entre Homens e Mulheres”, durante 25 horas, com a participação de 14 formandos/as, dirigentes e quadros sindicais com responsabilidades na negociação colectiva e na promoção da igualdade entre mulheres e homens no trabalho, representantes de associações empresariais, formadores/as, inspectores/as de trabalho, entre outros.

Realce-se, ainda, no âmbito desta actividade, os contactos estabelecidos com a Agência Nacional para a Qualificação, dos quais resultou a integração do referencial no Catálogo Nacional de Qualificações enquanto Unidade de Formação de Curta Duração (UFCD), bem como com o Centro Internacional de Formação da OIT em Turim, onde se encontra agendada a realização de uma acção de formação de formadores/as, tendo como destinatários, para além da Parceria de Desenvolvimento, outras entidades que pela sua missão poderão assumir um papel relevante na efectivação do princípio de "salário igual, para trabalho igual ou de igual valor".

Esta actividade também tem como objectivo desenvolver/aperfeiçoar a componente pedagógica do referencial tendo em vista a sua adaptação e posterior candidatura a acções pedagógicas de formação de formadores/as em igualdade entre homens e mulheres (Nível 5). Prevê-se ainda, que o Centro Internacional de Formação da OIT, em Turim, venha a incorporar o referencial na sua oferta formativa.

Dado o interesse revelado pelas entidades parceiras e tendo em conta a necessidade de ampliar a experiência resultante do Projecto, foi aprovada a sua continuidade até Junho de 2009.

A Acção II do projecto “Diálogo Social e Igualdade nas Empresas” decorreu entre 2005 e 2008, tendo como entidade interlocutora a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), e como membros da Parceria de Desenvolvimento a CGTP-IN, APEE, CCP, CESIS, IAPMEI, ISCTE, RTP e UGT.

Neste projecto, desenvolvemos as nossas actividades em torno dos seguintes objectivos:

- Apoiar as empresas na promoção de boas práticas em matéria da Igualdade e da não discriminação entre mulheres e homens;
- Reforçar os mecanismos de encorajamento, reconhecimento, acompanhamento, divulgação de práticas promotoras da igualdade entre mulheres e homens e consolidar a dimensão da igualdade de género no quadro da responsabilidade social das empresas.

A CGTP-IN deu um contributo decisivo para a concretização destes objectivos, realçando a sua participação na Parceria, no estabelecimento de ligação com as organizações sindicais das empresas e na construção dos produtos finais, de onde se destacam o Referencial de Formação em Igualdade de Género para consultores/as e auditores/as e o Guia de Auto-Avaliação da Igualdade de Género nas Empresas.

Acrescente-se, ainda, que se deu início à Acção III (destinada à disseminação de produtos concebidos no âmbito do projecto), tendo-se alargado a Parceria de Desenvolvimento com a inclusão de mais três entidades parceiras (ADC; ANE; CIG). A CGTP-IN organizou/dinamizou um workshop de disseminação que contou com a presença de 31 participantes, maioritariamente dirigentes e activistas sindicais de vários sectores (metalurgia; comércio; ensino; hotelaria; indústrias eléctricas; transportes; administração pública).

4.2 Os impactos dos projectos na organização específica sindical e nos locais de trabalho

Os Projectos realizados, ao longo dos quatro anos, contribuíram para o desenvolvimento de áreas de intervenção e actividades muito concretas, no seio da estrutura sindical. Foram diferentes projectos que abarcaram temas muito diversificados como: a introdução da formação

para a igualdade entre mulheres e homens, na área do ensino; o estudo e análise dos conteúdos funcionais das profissões de um sector da restauração; a construção de instrumentos de avaliação dos postos de trabalho; a construção de ferramentas que permitam o diálogo social entre parceiros.

As actividades desenvolvidas tiveram, no caso dos Professores, efeitos positivos na sua Comissão de Igualdade, mas não se verificou esse impacto em sectores envolvidos em outros projectos. Esta realidade alerta-nos para a necessidade de se retirarem alguns ensinamentos, nomeadamente, quanto ao envolvimento dos recursos sindicais disponíveis e a exigência institucional a que a estrutura sindical é obrigada a responder.

Por vezes, com prejuízo de uma melhor distribuição de meios, humanos e técnicos, para a eficácia da actividade sindical, aproveitando os recursos despendidos nestes projectos, foi necessário reforçar esforços a nível das direcções sindicais para esta frente de trabalho, o que se traduziu no aumento o trabalho dos dirigentes e alguma dificuldade de aplicação prática dos benefícios adquiridos através dos projectos.

Acresce, ainda, a necessidade de reflectir quanto à divulgação que a CIMH/CGTP-IN faz dos objectivos e resultados de cada projecto por toda a estrutura sindical, sendo aconselhável uma maior atenção à sua difusão.

Assim, pode afirmar-se que apesar de se verificar alguma articulação entre a CIMH/CGTP-IN e os Sindicatos, a execução dos projectos em si, não se repercutiu em avanços assinaláveis na organização específica das mulheres trabalhadoras, o que exigirá uma ligação mais estreita entre a Comissão da CGTP-IN e os sindicatos e entre estes e os locais de trabalho.

No entanto, é de salientar, que através do Projecto Equal – “Agir para a Igualdade”, foi possível realizar algumas Acções de Formação para Dirigentes, Delegados/as e Activistas Sindicais: 6 Acções de Formação/Sensibilização, com a duração de 12 horas, para Dirigentes, Delegados/as e Activistas Sindicais, da União dos Sindicatos da Horta; da União dos Sindicatos de Angra do Heroísmo; do Sindicato dos Metalúrgicos do Norte; do Sindicato dos Metalúrgicos de Braga; do Sindicato dos Metalúrgicos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco e do Sindicato dos Metalúrgicos do Sul.

Estas acções de formação, que pretenderam dotar os/as representantes sindicais de competências que lhes permitam integrar a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens como prioridade na negociação colectiva e analisar quadros de pessoal e balanços sociais, irão, seguramente, reflectir-se positivamente na acção sindical em prol da igualdade e da não discriminação. Esta é também a expectativa face aos resultados das actividades desenvolvidas no âmbito do Projecto “Revalorizar”.

Todo o trabalho realizado envolveu dirigentes, activistas e quadros sindicais aos mais diversos níveis, contribuindo para aumentar o conhecimento e a consciência dos problemas existentes sobre a discriminação das mulheres, sendo de esperar que este tenha efeitos na organização sindical, tornando-a mais forte e combativa para a defesa da igualdade entre mulheres e homens, nos locais de trabalho e nas empresas/serviços.

Os resultados demonstraram que, globalmente, os objectivos traçados pela CIMH/CGTP-IN para os projectos foram alcançados, tendo sido respeitadas as normas definidas pelas entidades financiadoras, o que contribuiu para o reforço do prestígio da CGTP-IN e dos seus sindicatos, junto dos/as trabalhadores/as abrangidos, das instâncias europeias e dos parceiros sociais que acompanharam os Projectos e que, nesse sentido, se revelaram uma mais valia para a efectivação da igualdade e para o MSU no seu todo.