

**COMISSÃO PARA A IGUALDADE
ENTRE MULHERES E HOMENS**



**CONFERÊNCIA
NACIONAL DA
CIMH**

**DIGNIFICAR
O TRABALHO**

**DEFENDER
A SAÚDE**

**AVANÇAR
NA IGUALDADE**

LISBOA . 2 . JUNHO . 2021



**PROPOSTA
PLANO
DE ACÇÃO 2021/2025**

PLANO DE ACÇÃO 2021/2025

INTRODUÇÃO	2
1. CAPÍTULO I	4
DIGNIFICAR O TRABALHO – AVANÇAR NA IGUALDADE	
1.1. O contributo e a luta da CGTP-IN e dos trabalhadores pela igualdade	4
1.2. A participação das trabalhadoras e o papel das comissões para a igualdade	5
1.3. A acção sindical integrada pela igualdade	6
1.4. O papel da acção reivindicativa e da contratação colectiva no progresso da igualdade	7
1.5. As Funções Sociais do Estado, os Serviços Públicos e a efectivação da igualdade	7
1.6. O combate à ofensiva ideológica e aos retrocessos da igualdade no trabalho e na vida	9
1.7. A defesa dos direitos, liberdades e garantias, contra a intimidação e a repressão patronal	12
2. CAPÍTULO II	13
O DIREITO AO TRABALHO E À ESTABILIDADE NO EMPREGO	
3. CAPÍTULO III	15
O AUMENTO DOS SALÁRIOS E A IGUALDADE SALARIAL ENTRE MULHERES E HOMENS	
4. CAPÍTULO IV	17
A ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO E O DIREITO À CONCILIAÇÃO COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL	
5. CAPÍTULO V	21
A MELHORIA E A DIGNIFICAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO	
5.1. A efectivação dos direitos da maternidade e de paternidade	21
5.2. O combate ao assédio, à exploração e à violência patronal	25
5.3. A prevenção e eliminação das doenças profissionais das trabalhadoras	26

INTRODUÇÃO

A evolução recente da situação das mulheres trabalhadoras em Portugal, apesar de algumas conquistas consagradas na contratação colectiva resultantes do desenvolvimento da reivindicação e da luta, tem sido marcada pela desvalorização do seu trabalho, pela proliferação de discriminações específicas a que estão sujeitas e que são utilizadas pelo patronato e pelo capital – com a cumplicidade das políticas do Governo e das orientações da União Europeia – para o aumento da exploração, para a acentuação das desigualdades na distribuição da riqueza, em desfavor do conjunto dos trabalhadores – mulheres e homens.

Acentuou-se o ataque aos direitos e liberdades sindicais, ao direito à greve, à contratação colectiva e a direitos fundamentais dos trabalhadores, através do recurso a uma poderosa investida no plano ideológico, visando o aumento da intimidação, da repressão e da exploração. Aproveitando a fase de pandemia e a pretexto da introdução e utilização massiva de novas tecnologias, o capital procura encontrar as bases materiais para dar o salto rumo a uma nova fase de crescimento económico, acumulação e concentração da riqueza.

Assim se explica que numa altura de avanços sem paralelo na ciência e na técnica, de desenvolvimento ímpar da capacidade da força de trabalho, os trabalhadores sejam chamados a **intensificar a luta contra o retrocesso social e civilizacional** que lhes querem impor.

O **peso das mulheres no mundo do trabalho** está longe de significar a efectivação da participação em igualdade em todos os sectores de actividade, como o demonstram a sua desigual distribuição pelas áreas e categorias profissionais, indissociável da destruição do emprego e do incumprimento dos seus direitos, patente na persistência e na agudização de múltiplas discriminações em relação às trabalhadoras.

Por outro lado, não foram suficientes nem adequadas **as medidas que o Governo implementou como resposta à pandemia** para evitar o aumento do desemprego e do empobrecimento, uma vez que não só possibilitaram os despedimentos como reduziram os salários e rendimentos a mais de um milhão e quatrocentos mil trabalhadores em todo o país (muitos dos quais mulheres), com repercussões na economia e na sociedade, somando crise à crise e multiplicando desigualdades já existentes.

A **sindicalização e a organização das mulheres trabalhadoras** nos Sindicatos, em defesa dos seus direitos laborais e sociais continuam a assumir um papel insubstituível na ampliação da luta mais geral das mulheres pelo exercício dos seus direitos e pela efectivação da sua participação em igualdade na vida económica, social, política e cultural, enquanto trabalhadoras e cidadãs, inseparável da efectivação dos direitos e das aspirações dos trabalhadores, do povo e de um País mais justo e desenvolvido.

A sua crescente **participação, intervenção e luta** nos locais de trabalho e na rua, para além da acção junto das instituições, foram e continuarão a ser determinantes para uma efectiva transformação social e política, que afrente os interesses do grande capital, valorize o trabalho e os trabalhadores, defenda o desenvolvimento equilibrado e sustentável e a soberania nacional.

Importa, por isso, **dinamizar e aprofundar o papel da Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens da CGTP-IN (CIMH/CGTP-IN)**, na coordenação, no acompanhamento e no incentivo à constituição e funcionamento da organização sindical específica a todos os níveis da estrutura sindical, com iniciativas próprias, promovendo a divulgação e o exercício dos direitos, a denúncia das múltiplas discriminações e o reforço da luta organizada das trabalhadoras.

A **8ª Conferência Nacional da CIMH/CGTP-IN**, com base no trabalho desenvolvido desde a anterior Conferência e inserida nos objectivos mais amplos da acção, proposta e luta organizada do movimento sindical e da CGTP-IN, projecta novos desafios para o reforço da intervenção sindical específica, envolvendo toda a estrutura sindical, a partir dos problemas e reivindicações concretas das trabalhadoras, fomentando a sua acção e luta a partir dos locais de trabalho, integrados na acção dos Sindicatos, Federações e Uniões, pelo reforço da sindicalização, da organização e da acção reivindicativa, a par do desenvolvimento de novas campanhas de informação e divulgação de direitos, de propostas reivindicativas, de lutas e de novos avanços e conquistas.

O presente **Plano de Acção para o mandato 2021/2025** insere-se nas linhas de trabalho estratégicas do Programa de Acção aprovado no XIV Congresso da CGTP-IN de 14 e 15 de Fevereiro de 2020, alicerça-se no conhecimento da evolução da situação da mulher trabalhadora, incorpora a valiosa experiência da luta dos trabalhadores, o contributo do debate e do trabalho colectivo desenvolvido e aponta prioridades de trabalho para o novo mandato.

Nessas prioridades, integram-se as seguintes **áreas de intervenção**:

- A participação das trabalhadoras e o reforço do papel da organização sindical específica
- A luta pelo direito ao trabalho e à segurança no emprego
- A valorização geral dos salários e a igualdade salarial entre mulheres e homens
- A organização do tempo de trabalho e o direito à conciliação com a vida familiar e pessoal
- A melhoria e a dignificação das condições de trabalho:
 - A efectivação dos direitos de maternidade e de paternidade
 - O combate à violência e ao assédio laboral
 - A prevenção e eliminação das doenças profissionais das trabalhadoras.

O **objectivo central** é o de continuar a contribuir para aprofundar e ampliar, a todos os níveis, a intervenção sindical que articule o tratamento das questões específicas das trabalhadoras com a acção sindical geral, na luta por uma política global de igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens, no sentido do progresso social, no trabalho e no acesso ao emprego e à profissão, com efectivação dos direitos legais e contratuais, no âmbito dos objectivos e da luta mais geral da CGTP-IN.

I. CAPÍTULO I DIGNIFICAR O TRABALHO – AVANÇAR NA IGUALDADE

I.1. O contributo e a luta da CGTP-IN e dos trabalhadores pela igualdade

A igualdade entre homens e mulheres é um dos princípios fundamentais da Constituição da República Portuguesa, pela qual a CGTP-IN se tem batido, enquanto organização sindical de classe comprometida com os direitos dos trabalhadores, com a justiça e o progresso social.

No entanto, **a consagração da igualdade na lei** não significa, como a realidade tem comprovado, que essa mesma igualdade esteja alcançada no trabalho e na vida. E, à medida que, num quadro de agravamento da sua crise estrutural, o capitalismo intensifica os níveis de exploração (agora a pretexto da pandemia da Covid-19), visando inverter a baixa tendencial da taxa de lucro, também em Portugal se agrava a situação das mulheres em vários indicadores: as mulheres trabalhadoras continuam a ser particularmente afectadas pela precariedade; pelo desemprego; pelos baixos salários, sendo a maioria dos que auferem o salário mínimo nacional; pelas discriminações salariais; por horários de trabalho longos e desregulados que impedem a conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar; pela repressão; pela violência e pelo assédio; pelas doenças profissionais (lesões músculo-esqueléticas) e são ainda penalizadas pelo exercício dos direitos de maternidade.

A **subvalorização do trabalho e das competências das mulheres** e o seu reflexo na retribuição, que é geralmente mais baixa ao longo da vida, também se reflecte no baixo valor das prestações de protecção social e nas pensões de reforma, geradoras de pobreza e de exclusão social.

As **campanhas ideológicas** que procuram instrumentalizar avanços registados na consciência das mulheres, e das trabalhadoras em particular, sobre o seu papel na sociedade, bem como as que visam a divisão e o falso confronto entre trabalhadores, homens e mulheres, constituem outros aspectos da realidade que é necessário transformar.

A igualdade entre mulheres e homens é inseparável do projecto de sociedade inscrito na Constituição da República Portuguesa, pelo qual lutamos: onde os Sindicatos não estejam impedidos de entrar nos locais de trabalho; onde a contratação colectiva constitui uma fonte especial de direito e de progresso social, com um papel fundamental na distribuição da riqueza, na actualização anual dos salários e de outras prestações pecuniárias, na salvaguarda de direitos e garantias dos trabalhadores; onde todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei e as Funções Sociais do Estado e os Serviços Públicos garantem o acesso universal e geral a direitos fundamentais, constituindo-se, também, como parte integrante da consolidação da igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens e combatendo todas as formas de exploração, intimidação, opressão e violência contra as mulheres.

A CGTP-IN inscreve a igualdade entre mulheres e homens nos seus objectivos centrais e prioritários de acção, visando a promoção e reforço da sindicalização, participação e representação das trabalhadoras, a dinamização da sua intervenção, organização, reivindicação, proposta e luta, como forma de combater as desigualdades e discriminações e de valorizar o trabalho das mulheres, contribuindo assim para a dignificação das condições laborais de todos os trabalhadores.

Cabe à 8ª Conferência Nacional da CIMH dar-lhes sequência, projecção e efectivação através da intervenção, proposta, reivindicação e luta a todos os níveis, desde os locais de trabalho às iniciativas e campanhas públicas, ao longo do próximo mandato.

I.2. A participação das trabalhadoras e o papel das comissões para a igualdade

O **direito ao trabalho e ao trabalho com direitos**, base essencial para a independência económica das mulheres, constitui uma condição essencial para a efectivação da igualdade de direitos entre mulheres e homens, que, por sua vez, é indissociável da luta mais geral pelos direitos, liberdades e garantias de todos os trabalhadores e pela construção de uma sociedade mais justa, desenvolvida e de progresso social.

É indispensável **continuar a aprofundar o conhecimento da realidade em cada local de trabalho**, de modo a construir as propostas reivindicativas e a organizar a luta pela resolução dos problemas concretos, dinamizando a participação e a unidade na acção, com vista à melhoria das condições de trabalho e de vida das mulheres.

A **forte participação das mulheres no mundo do trabalho** e a necessidade de se organizarem para defender os seus direitos reflecte-se no facto de serem a maioria dos eleitos nos locais de trabalho como delegadas sindicais e das novas sindicalizações nos Sindicatos da CGTP-IN.

Importa continuar a intervir visando **o aumento do número de mulheres trabalhadoras sindicalizadas** nos diversos sectores e um maior nível de participação e de responsabilização em todos os órgãos das estruturas do Movimento Sindical Unitário (MSU).

O **reforço da participação das trabalhadoras** na luta pela valorização do trabalho e pela efectivação da igualdade impõe também o reforço do papel e do acompanhamento das comissões para a igualdade entre mulheres e homens, em especial nas estruturas sindicais intermédias (Unões e Federações) e nos Sindicatos nacionais sem enquadramento federativo.

A **Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens – CIMH** – é a organização sindical específica da CGTP-IN para a promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens e orienta a sua acção pelos princípios e objectivos da CGTP-IN e no respeito pelas deliberações tomadas pelos seus órgãos.

Afirma-se como **espaço de debate e acção político-sindical**, em torno de questões concretas das mulheres trabalhadoras, tendo em vista a inserção, na acção sindical geral, do combate às discriminações directas e indirectas em função do sexo e a dinamização da actividade própria dos Sindicatos, Federações e Unões neste domínio.

1.3. A acção sindical integrada pela igualdade

O **reforço dos Sindicatos e da luta organizada** assenta na sua capacidade de iniciativa e de resposta aos problemas e aspirações do conjunto dos trabalhadores.

Para concretizar este objectivo, assume particular e acrescida importância a **acção sindical integrada pela igualdade**, assente na detecção, identificação e avaliação permanente e evolutiva dos problemas concretos e das discriminações específicas das trabalhadoras, em cada empresa, sector ou região, elevando a sua consciência e intervenção para a resolução e obtenção de resultados como parte integrante da acção sindical geral.

A 8ª Conferência Nacional da CIMH projecta **novas iniciativas** ao nível do conhecimento, do estudo, da sensibilização, da formação, da edição de materiais informativos e formativos, indissociáveis da acção e luta, destinados a actuais e futuros quadros sindicais, no sentido de aprofundar e alargar uma dinâmica de trabalho regular e transversal, em todas as estruturas sindicais, que tenha em conta a:

- **Identificação e alargamento do número de locais de trabalho prioritários, pelos Sindicatos**, em cada sector e região, tendo em conta os de maior peso de mão-de-obra feminina e os problemas identificados, avançando objectivos reivindicativos e metas de sindicalização de mulheres, de eleição de delegadas sindicais e de Representantes dos Trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho (SST);
- **Participação, responsabilização e envolvimento da organização sindical de base** na definição e concretização dos objectivos e metas fixadas para cada local de trabalho identificado;
- **Avaliação regular e valorização dos resultados obtidos**, aos diversos níveis da estrutura sindical, com o contributo das comissões para a igualdade, com propostas de novos objectivos e do trabalho a realizar no período seguinte;
- **Ampliação da divulgação dos direitos específicos nos locais de trabalho** e criação de espaço nos boletins, jornais sindicais e redes sociais, que dêem visibilidade aos problemas e às reivindicações das mulheres trabalhadoras e aos resultados das lutas travadas;
- **Elaboração de planos de sensibilização e de formação específicos**, com metas definidas, para dirigentes e delegados/as sindicais, dando prioridade aos recém-eleitos/as;
- **Sindicalização e reforço do papel dos delegados sindicais, homens e mulheres**, na luta organizada das trabalhadoras contra as desigualdades e discriminações, para que tomem nas suas próprias mãos, e em unidade na acção com os demais trabalhadores, a conquista e defesa dos seus direitos;
- **Integração, nas listas para os órgãos das estruturas sindicais, de mulheres trabalhadoras** que se tenham destacado nas acções e lutas desenvolvidas, atribuindo-lhes responsabilidades de direcção a todos os níveis e áreas de acção sindical;
- **Valorização e maior visibilidade das propostas e reivindicações das trabalhadoras nas acções públicas** promovidas pelos Sindicatos e pela CGTP-IN.

1.4. O papel da acção reivindicativa e da contratação colectiva no progresso da igualdade

A **contratação colectiva**, enquanto fonte especial de direito consagrada na Constituição da República Portuguesa e de reconhecimento de conquistas sociais e laborais, é um instrumento essencial no combate às discriminações directas e indirectas em função do sexo, na promoção e reforço da igualdade entre mulheres e homens.

A negociação e a contratação colectiva, no sector público, no sector público empresarial e no sector privado têm um **papel fundamental na regulação das relações de trabalho**, na justa distribuição da riqueza, com a actualização anual dos salários e outras prestações pecuniárias e na salvaguarda de direitos e garantias dos trabalhadores, indissociáveis da justiça e do progresso social.

Para além da exigência fundamental de **revogação das normas gravosas da legislação laboral**, em especial da norma da caducidade das convenções colectivas (temporariamente suspensa) e da necessidade imperiosa de reposição do princípio do tratamento mais favorável, é essencial a inserção e o aprofundamento, na contratação colectiva, de cláusulas respeitantes à promoção da igualdade no acesso ao emprego, no trabalho, na formação profissional, na evolução da carreira profissional, nas condições de trabalho, na retribuição e nas demais prestações emergentes da relação de trabalho.

1.5. As Funções Sociais do Estado, os Serviços Públicos e a efectivação da igualdade

A **luta pela defesa das Funções Sociais do Estado e dos Serviços Públicos** é parte integrante da luta pela elevação das condições de vida e pela igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens, assumindo uma dupla importância:

- Por um lado, alicerça-se na **promoção do emprego público** como garante dessas mesmas Funções Sociais do Estado, essenciais à igualdade de acesso a direitos fundamentais para todas as camadas sociais e abrangendo todo o País, constituindo um instrumento decisivo tanto no combate às desigualdades e discriminações específicas das mulheres, como no acesso de todos/as a esses direitos;
- E por outro, a **exigência de reforço do número de profissionais** afectos a essas Funções Sociais e Serviços Públicos, **bem como a valorização das suas carreiras** assumem-se como condição para garantir a qualidade de resposta às necessidades dos trabalhadores e da população e como instrumento de valorização do direito ao trabalho das mulheres e de promoção das suas competências e saberes em áreas tão distintas como a Saúde, a Educação, a Investigação e a Ciência, a Segurança Social, a Justiça, a Cultura, a Habitação, os Transportes, entre outras.

As mulheres constituem a maioria da força de trabalho integrada no conjunto da Administração Pública, Segurança Social, Educação e outras actividades, com uma elevada qualificação, sujeita a uma inaceitável degradação do seu estatuto socioprofissional e com a desvalorização profissional das trabalhadoras de categorias e níveis salariais mais baixos.

A questão do acesso à **habitação**, por outro lado, é um problema que se coloca a toda a população e de uma forma especial às camadas mais jovens.

O direito à habitação está consagrado no artigo 65.º da Constituição da República entre os direitos económicos, sociais e culturais.

É urgente a existência de “*uma política de habitação sustentada nas responsabilidades prioritárias e fundamentais que cabem ao Estado, tendo em vista a concretização do direito à habitação por parte de todos os cidadãos e cidadãs.*”¹

Também a **justiça** é um pilar fundamental dos direitos consagrados na Constituição da República. A justiça só é justa e responde às necessidades dos cidadãos e cidadãs, se for célere, acessível e democrática.

A **falta de profissionais** é uma preocupante realidade actual. Nos últimos anos, saíram muitos profissionais, outros encontram-se em serviços diversos, fora dos tribunais, e os que foram admitidos, não compensam as saídas. Mantêm-se problemas de instalações, falta de meios e condições de trabalho. Não bastam proclamações, é efectivamente necessária uma política que garanta o direito à justiça.

É também urgente a **revisão do sistema de custas processuais**, particularmente no que concerne às acções do foro laboral, isentando totalmente os trabalhadores de taxas e custas, quando representados por Sindicatos. Uma justiça eficaz implica ainda melhorar a informação e o esclarecimento sobre as decisões tomadas, promovendo a transparência.

É, pois, essencial **continuar a luta pela defesa e valorização das Funções Sociais do Estado, dos Serviços Públicos e dos seus trabalhadores**, garantindo:

- **O seu papel insubstituível na promoção do acesso universal aos direitos que possibilitam a elevação das condições de vida**, por via do acesso à Saúde, aos direitos sexuais e reprodutivos, aos cuidados de saúde materno-infantil, ao direito à Educação e à Formação Profissional, aos direitos de Segurança Social e de protecção social, face a diversas eventualidades, na garantia de uma rede pública de apoio à família, à infância, aos idosos, às pessoas com deficiência, às vítimas de violência, entre outras. Para além de assegurarem o acesso à justiça, à habitação, aos transportes públicos e à mobilidade, conforme consagrado na Constituição da República Portuguesa;
- **O reforço de Serviços Públicos de qualidade**, acessíveis a toda a população, nomeadamente mais e melhores transportes públicos, disponibilidade de centros de saúde, hospitais, creches, jardins-de-infância e escolas de ensino básico como serviços públicos de proximidade, e ainda a garantia do direito à habitação condigna.

¹ Declaração de Princípios, da CGTP-IN.

1.6. O combate à ofensiva ideológica e aos retrocessos da igualdade no trabalho e na vida

A importância da **alteração das mentalidades para contrariar as campanhas ideológicas** que procuram instrumentalizar avanços registados na consciência das mulheres, e das trabalhadoras em particular, sobre o seu papel na sociedade, bem como as campanhas que visam a divisão e o confronto entre trabalhadores, homens e mulheres, continua a ser uma **tarefa de todos** os dirigentes, delegados e activistas sindicais, alicerçada nos valores, projectos e ideais progressistas que caracterizam e identificam a CGTP-IN.

A **ideia de que as mulheres são um grupo social homogéneo não corresponde à realidade**, pois as mulheres, tal como os homens, integram distintas classes sociais com interesses distintos e até antagónicos.

Para as mulheres trabalhadoras, a concretização da igualdade no trabalho e na vida exige afrontar os fundamentos económicos, sociais e culturais em que assenta a sua dupla exploração: de classe e em função do sexo.

Também a **partilha das tarefas domésticas e de apoio à família** é, muitas vezes, situada exclusivamente nos estereótipos tradicionais e na desproporcionalidade na partilha, desligada do nível de rendimento das famílias e do seu poder de compra, por um lado, e da carência ou dos elevados custos dos serviços sociais de apoio à família, por outro.

Efectivamente, o tempo que as mulheres e os homens despendem com a vida familiar e pessoal é completamente diferente, de acordo com a origem social e os níveis de rendimento.

Não se pretende que a partilha de tarefas domésticas entre mulheres e homens seja alicerçada na penosidade e dificuldade que tais tarefas implicam para todos/as, mas sim que essa partilha seja indissociável da eliminação da desregulação dos horários de trabalho, da melhoria dos rendimentos das famílias, que possibilita um maior poder aquisitivo em bens, equipamentos e serviços de apoios sociais que simplificam e facilitam essas mesmas tarefas.

Por outro lado, a centralidade que é dada à **participação das mulheres em todas as áreas**, é contrariada pela dificuldade ou impedimento de participação das trabalhadoras na vida sindical, a partir das empresas e dos locais de trabalho, fomentando discriminações, perseguições, intimidações e limitações no exercício dos seus direitos e liberdades sindicais.

A valorização institucional do aumento da **participação das mulheres em centros de decisão** (nomeadamente, nos conselhos de administração de empresas), por si só, não constitui garantia de existência de maior igualdade entre homens e mulheres e até pode ser utilizada para ocultar a realidade da discriminação e das desigualdades existentes no trabalho e no emprego.

Efectivamente, a óptica que caracteriza as decisões dos centros ou órgãos de decisão não é uma óptica masculina ou feminina, mas sim uma óptica de interesses de classe.

Também a natureza do poder político ou do poder económico não é sexista, mas de classe.

Ao defender-se que sejam dadas às mulheres as mesmas possibilidades e oportunidades para um efectivo acesso e participação em todos os níveis profissionais, na vida social, política, cultural e desportiva, não é, pois, para combater o “poder masculino”, mas sim para garantir o cumprimento dos direitos sociais, laborais e culturais para que se acabe com a discriminação, para que as mulheres possam, em igualdade de oportunidades e de tratamento, defender os seus direitos, exercer com todas as suas potencialidades, competências e capacidades o exercício de funções na direcção das organizações, dos partidos políticos ou nos órgãos do Estado, pela transformação da sociedade no sentido do progresso e da justiça social.

Importa também continuar a **luta contra a proliferação de imagens da mulher apresentada como objecto sexual**, contra todo o tipo de estereótipos, teses e projectos que atentam contra a sua dignidade, designadamente, os tendentes à regulamentação, profissionalização ou legalização do negócio da **prostituição** e à sua transformação em “trabalho” sexual.

Para além de a prostituição contrariar, em absoluto, o conceito de trabalho digno defendido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), é uma forma humilhante de mercantilização do corpo humano e expressão extrema de exploração, objectivos ocultados pelos que defendem a sua regulamentação, a qual anularia as fronteiras da dignidade da pessoa, conforme está expresso na Declaração Universal dos Direitos Humanos e na Constituição da República Portuguesa.

A prevenção e o combate à prostituição passam pelo combate às causas económicas e sociais que a ela conduzem e que aprisionam milhões de mulheres prostituídas e pela promoção do direito ao trabalho com direitos, como condição necessária para a erradicar e para proporcionar caminhos de saída às mulheres prostituídas.

A prostituição não é um trabalho mas sim uma forma de exploração, violência e humilhação das mulheres, associada, muitas vezes, ao **tráfico de seres humanos e a novas formas de escravidão**.

Este é um problema de todos que implica uma resposta global na exigência da valorização do papel da mulher na sociedade. Uma resposta que não pode deixar de estar articulada com o **combate à pobreza e à exclusão social**.

De entre as várias formas de violência contra as mulheres, a **violência doméstica** (física ou psicológica) persiste no nosso País, alimentada por uma realidade económica e social profundamente marcada pela negação de direitos, pelo desemprego, pela precariedade, pelos baixos salários, pelas dificuldades no acesso à habitação que impedem muitas mulheres de se libertar de contextos familiares violentos.

Importa alargar os mecanismos de protecção e apoio às mulheres vítimas de violência e concretizar programas de apoio aos agressores e de prevenção de reincidência da violência.

A violência na família assume diversas formas e afecta diversas classes sociais, embora as mulheres das classes mais desfavorecidas sofram de uma forma particular esta realidade, uma vez que frequentemente não dispõem de rendimentos e autonomia financeira, o que as impossibilita de suportar novos encargos com habitação ou com o acompanhamento de filhos ou filhas, que também são vítimas, pois sofrem os impactos da violência enquanto testemunhas e objecto de chantagem emocional e psicológica.

A importância da **alteração das mentalidades**, também como tarefa do movimento sindical, é alicerçada no projecto de sociedade que a CGTP-IN defende e advém da luta quotidiana pela transformação social e política que tenha em conta:

- **O cumprimento das garantias constitucionais de igualdade de oportunidades e de tratamento** em todos os patamares da vida em sociedade e, em particular, no acesso ao emprego e no desenvolvimento da relação laboral;
- **O incentivo à igualdade de direitos das mulheres na família**, com respeito pela diversidade de opções e dos vários tipos de famílias, em especial, as famílias monoparentais constituídas maioritariamente por mulheres, lutando pelo aumento dos salários e contra a desregulação dos horários de trabalho, para assegurar a efectiva conciliação da vida profissional, familiar e pessoal;
- **A exigência de que o Estado assegure o emprego público e estável**, cumpra as suas Funções Sociais e garanta Serviços Públicos de qualidade e acessíveis aos rendimentos familiares;
- **A implementação de medidas que correspondam a uma efectiva responsabilização social das empresas** e não apenas à simples existência dos chamados *Planos para a Igualdade*, assegurando, desde logo, salários dignos, baseados no princípio de que “salário igual para trabalho igual ou de valor”, pelo reconhecimento da maternidade e da paternidade como valores sociais eminentes, visando o desenvolvimento de infra-estruturas de apoio (creches, ATL, transporte ou pagamento de deslocação no caso de aleitação/amamentação, etc.);
- **A defesa da dignidade e do estatuto social das mulheres**, contra a regulamentação ou profissionalização do negócio da prostituição, que apenas visa a legalização do proxenetismo e a perpetuação de uma das formas mais antigas de exploração;
- **O levantamento de processos de contra-ordenação e a aplicação de coimas, por parte da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT)** e entidades inspectivas da Administração Pública, de modo a punir práticas patronais discriminatórias e violadoras de direitos;
- **A reclamação de autonomia, independência e reforço de meios humanos, materiais e técnicos** da Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens (CITE), da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), da ACT e entidades inspectivas da Administração Pública, combatendo a sua governamentalização, de forma a assegurar uma eficaz e célere intervenção, uma melhor fiscalização e um controlo da aplicação das obrigações das empresas e entidades públicas, em todos os domínios da igualdade;
- **A efectiva educação para a igualdade nos vários níveis de ensino**, inscrevendo-a nos currículos escolares, com participação do corpo docente e produzindo materiais escolares formativos e informativos que orientem raparigas e rapazes, em condições de livre escolha, para opções não sexistas de cursos e profissões;

- **A criação de materiais pedagógicos e implementação de uma cultura de igualdade**, ao nível do Ministério da Educação e da CIG, dirigidos aos diversos níveis de ensino, desde o pré-escolar, para combater preconceitos e estereótipos ainda enraizados na nossa cultura sobre os papéis das mulheres e os papéis dos homens;
- **A exigência de difusão, pelos órgãos de comunicação social, de imagens positivas e não estereotipadas de mulheres e homens**, designadamente através da divulgação da realidade das mulheres trabalhadoras e da luta que travam para defender os seus direitos e alcançar a emancipação económica e social, visando a construção de uma consciência individual e colectiva bem informada, exigente e interventiva.

1.7. A defesa dos direitos, liberdades e garantias, contra a intimidação e a repressão patronal

Ao longo da história do movimento operário e sindical, as sucessivas gerações de mulheres trabalhadoras estiveram sempre na primeira linha da **luta do confronto entre o trabalho e o capital**.

A exigência da efectivação do princípio constitucional da **liberdade sindical e da actividade dos Sindicatos no interior das empresas e serviços** é uma prioridade de todo o movimento sindical.

Não é admissível que os Sindicatos sejam impedidos de entrar nos locais de trabalho e que muitas mulheres e homens trabalhadores, em especial, com vínculo de trabalho precário, tenham medo de informar os patrões de que estão sindicalizados.

O direito do exercício de actividade sindical na empresa, de ser sindicalizado/a e de participar livremente na actividade sindical a todos os níveis, nomeadamente nas **reuniões e plenários de trabalhadores**, discutindo e reivindicando a melhoria das suas condições de trabalho e de vida, constituem direitos com consagração constitucional, fundamentais para a realização dos objectivos dos trabalhadores e de conteúdo profundamente democrático, que marcam a natureza da relação de trabalho e enriquecem a democracia.

A liberdade sindical constitui um dos eixos centrais dos direitos, liberdades e garantias constitucionais e um pilar da democracia participativa. **É um objectivo central para assegurar a igualdade de direitos entre mulheres e homens.**

O **direito de greve**, nos termos em que se encontra previsto na Constituição Portuguesa, tem vindo a ser atacado através da fixação abusiva e ilegal de serviços ditos “mínimos”, com o objectivo de limitar o efeito da intervenção e luta organizada dos trabalhadores.

Há que rejeitar as pressões e as campanhas que procuram denegrir o direito à greve e lutar com todas as forças contra a sua descaracterização e pela defesa do pleno exercício de greve, enquanto direito fundamental indissociável da actividade reivindicativa e sindical pela melhoria das condições de trabalho e de vida das mulheres e homens trabalhadores.

O levantamento de obstáculos e impedimentos por parte de diversas instituições relativamente ao **direito de manifestação** e a instauração de inquéritos, queixas e processos, com dirigentes e delegados/as constituídos/as arguidos/as avolumaram-se nos últimos tempos e reclamam uma resposta firme e articulada por parte de todo o movimento sindical.

Intensificam-se as **limitações, chantagens e intimidações patronais** relativamente a direitos individuais e colectivos, através de infundados processos disciplinares e aplicações de sanções disciplinares indevidas e abusivas, de pressões para rescisões de contratos de trabalho, de penalizações pelo exercício de direitos de maternidade e de paternidade ao nível de prémios e retribuições variáveis, de obstrução sistemática aos pedidos de horários flexíveis, entre muitas outras formas de violações de direitos sociais e laborais.

Importa dinamizar e alargar a acção, intervenção e luta das mulheres e homens trabalhadores contra as situações de opressão, intimidação e repressão patronal visando:

- **Dar mais força à denúncia e ao combate a todas as tentativas de violação ou limitação dos direitos e do seu exercício** e exigir do Governo e das entidades competentes a intervenção necessária, o respeito pela liberdade sindical no interior das empresas e serviços, o direito de auto-organização dos Sindicatos e o cumprimento da legalidade democrática;
- **Fazer valer no terreno as conclusões do parecer da DGERT – Direcção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, de Fevereiro de 2020, resultante de uma intensa pressão por parte da CGTP-IN e que reconhece:**
(...) “Que o normativo insito no artigo 460.º do Código do Trabalho [CT], interpretado à luz da alínea d) do n.º 2 do artigo 55.º da CRP, visa permitir a plenitude do exercício da atividade sindical na empresa, enquanto direito fundamental previsto na Lei Fundamental, incluindo o acesso de representantes sindicais em empresa para «desenvolver atividade sindical na empresa» mesmo que não existam «delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais» nem filiados conhecidos do empregador, aplicando-se os procedimentos legalmente previstos com as necessárias adaptações.”
- **Pôr fim aos bloqueios do Governo e do patronato aos direitos de negociação e de contratação colectiva** e continuar a mobilizar os trabalhadores para a luta em sua defesa, em conformidade com a Constituição da República Portuguesa e as normas da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

2. CAPÍTULO II

O DIREITO AO TRABALHO E À ESTABILIDADE NO EMPREGO

○ **trabalho tem uma profunda influência na vida pessoal e familiar**, não só porque se trata do principal meio de subsistência das famílias e do modo de realização pessoal dos indivíduos, mas também porque os modos de organização do trabalho condicionam decisivamente a organização familiar.

○ **nosso país é um dos países europeus com mais elevada taxa de participação feminina no mercado de trabalho.**

○ direito ao trabalho e ao trabalho com direitos, base essencial para a independência económica da mulher, constitui uma condição essencial para a efectiva igualdade de direitos.

Contudo, em Portugal, continuam a registar-se **taxas de desemprego** elevadas (particularmente agravadas no quadro da pandemia da Covid-19, dos despedimentos e encerramento de empresas), quer para mulheres, quer para homens, o que potencia a sujeição a empregos precários, mal pagos e sem respeito pelos direitos, geradores de insegurança e potenciadores de novas situações de desemprego.

O desemprego prejudica a vida de todos e em especial das mulheres trabalhadoras, desperdiçando as suas capacidades produtivas e os seus saberes, pondo em causa a sua independência económica, condição essencial para a emancipação e autonomia pessoal.

A falta de independência económica condiciona a vida da mulher em todos os seus aspectos, limita ou impede as suas opções.

Actualmente, mais de metade dos trabalhadores com **vínculo precário** são mulheres.

O **trabalho clandestino e não declarado**, onde se enquadra, muitas vezes, o **trabalho doméstico e o falso trabalho independente** (falsos recibos verdes), são realidades que as mulheres conhecem bem e que reclamam o reforço da intervenção direccionada e específica por parte dos Sindicatos.

O **trabalho a tempo parcial**, na sua maioria involuntário, pois não é resultante de livre escolha mas sim da ausência de trabalho a tempo completo, gerador de baixos rendimentos, baixas reformas, baixa protecção social, muitas vezes revestindo a forma de contratos não permanentes, é também uma forma de trabalho precário potenciador da quebra de independência económica das mulheres.

Por outro lado, o trabalho a tempo parcial e os baixos salários que lhe estão associados levam a que muitas trabalhadoras se vejam obrigadas a procurar um segundo ou mesmo terceiro emprego que lhes garanta uma remuneração condigna no final do mês, com prejuízos para a sua vida pessoal, familiar e social.

Cada vez mais generalizada, a **precariedade laboral** constitui, em si mesma, um instrumento de exploração potenciador de situações de perseguição e de assédio no trabalho, de pressão e intimidação, promove a insegurança, a angústia e condiciona a liberdade e o direito de organização da vida pessoal e familiar.

Com a instabilidade que se vive no emprego, cada vez mais jovens adiam os seus projectos de vida, adiam a saída da casa dos pais, adiam a compra ou arrendamento de uma casa para si, adiam a maternidade e a paternidade, adiam sonhos e projectos de futuro.

Nesta área prioritária, a CIMH desenvolverá a sua intervenção:

- **Pela defesa do emprego estável e com direitos**, através da dinamização do sector produtivo nacional, do investimento público e privado, com criação de postos de trabalho permanentes e aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso ao emprego e na progressão profissional;

- **Pela exigência de garantia de atribuição do subsídio social de desemprego a todas as mulheres e homens desempregados** que tenham cessado os respectivos subsídios de desemprego ou não tenham tido acesso a este subsídio por não terem cumprido o prazo de garantia;
- **Pelo aprofundamento do esclarecimento e pela dinamização da acção reivindicativa**, a partir dos Sindicatos, com vista à passagem ao quadro de efectivos das mulheres e homens trabalhadores com vínculos precários que ocupam postos de trabalho de natureza permanente;
- **Pela efectivação de políticas e de medidas que combatam a precariedade do emprego e a subcontractação de trabalhadores/as**, através da revisão da legislação laboral (Código do Trabalho e Lei do Trabalho em Funções Públicas) e de uma maior e mais eficaz fiscalização por parte das entidades inspectivas competentes.

3. CAPÍTULO III

O AUMENTO DOS SALÁRIOS E A IGUALDADE SALARIAL ENTRE MULHERES E HOMENS

A **forte participação das mulheres no mercado de trabalho** é uma característica distintiva de Portugal, no contexto europeu, e não se reflecte apenas na taxa de emprego, mas igualmente no número de horas trabalhadas (proporção do emprego que corresponde a trabalho a tempo completo) ou ainda no número de mulheres que trabalham tendo filhos pequenos.

Esta especificidade é mais próxima dos países nórdicos do que daquela que é registada nos países da Europa do Sul, com os quais Portugal é frequentemente comparado².

Como se refere no Relatório da OIT “Trabalho Digno em Portugal 2008-18. Da crise à Recuperação”: *As mulheres são responsáveis por grande parte do aumento da taxa de emprego (...) o aumento do emprego no caso das mulheres em idade activa foi responsável por 90 por cento da subida total do emprego entre 2012 e 2016, tendo assim praticamente reduzido a diferença de género no emprego, muito embora tal não se tenha verificado no caso dos salários.*

No quadro da prolongada ofensiva de exploração e de degradação das condições de vida e de trabalho não só o poder de compra dos salários baixou drasticamente a favor do patronato, agravando as desigualdades na distribuição do rendimento, como se alargou o diferencial entre o **ganho médio mensal auferido por homens e por mulheres.**

² Casaca e Damião, 2011.

A reivindicação e a luta pela valorização e aumento geral dos salários e pela aplicação do princípio de **“salário igual, para trabalho igual ou de igual valor”** continuam não só a ser necessárias como reclamam uma intervenção constante com novas dinâmicas sindicais para derrubar barreiras discriminatórias, desde logo no recrutamento, no acesso ao emprego e no desenvolvimento da relação laboral, assim como se deve manifestar como tarefa fundamental do Estado, promovendo a igualdade entre homens e mulheres, conforme preconizado na Constituição da República (alínea h) do artigo 9.º).

Mas a segregação não é apenas vertical; há também a “feminização” das actividades económicas cujos salários são mais baixos.

A desvalorização do trabalho das mulheres continua a ser um instrumento de aumento da exploração e de acumulação de riqueza das entidades patronais, pelo que importa continuar a:

- **Lutar pelo aumento geral dos salários e do salário mínimo nacional** (850 euros a curto prazo), não só na vertente da valorização do trabalho, mas também na vertente do combate à discriminação salarial entre mulheres e homens, como imperativo da mais elementar justiça salarial;
- **Valorizar o tempo de trabalho para efeitos de progressão profissional e remuneratória**, reconhecendo a experiência profissional, a formação e a aquisição de competências;
- **Exigir do Governo a revogação da norma da caducidade da contratação colectiva e a reintrodução do princípio do tratamento mais favorável;**
- **Integrar, na contratação colectiva, medidas de promoção e salvaguarda da igualdade retributiva**, com recurso, nomeadamente, à majoração salarial, para combater desigualdades existentes;
- **Reclamar do Governo o aumento dos salários, a urgente correcção da Tabela Remuneratória Única (TRU) e o descongelamento de progressões na Administração Pública;**
- **Garantir a promoção e valorização das carreiras profissionais** respeitando os seus conteúdos funcionais, livre do sistema de quotas e executado de forma justa, equitativa e transparente;
- **Intervir e lutar pela eliminação da discriminação directa e indirecta**, transversal e horizontal, bem como pela eliminação de estereótipos ainda prevaletentes entre homens e mulheres;
- **Combater todas as discriminações salariais**, incluindo as que afectam particularmente as mulheres, que enfrentam discriminações acrescidas, como: as mulheres com deficiência, as mulheres com vínculos precários, as mulheres pertencentes a minorias, as mulheres imigrantes e as mulheres com baixas qualificações;

- **Exigir o cumprimento dos direitos laborais e sociais através da regulamentação do tempo de trabalho e de retribuições variáveis**, de modo a que sejam garantidos o exercício dos direitos de maternidade e paternidade e de assistência à família, entre outros, sem possibilidade de limitação, penalização ou imposição patronal e adequar o volume de trabalho à redução do tempo efectivo de prestação de trabalho;
- **Aumentar a capacitação do MSU, através de acções de sensibilização e de formação sindical** dirigidas a activistas sindicais com responsabilidades directas na negociação e na contratação colectiva, com metodologias de avaliação do valor do trabalho, munindo os quadros sindicais de competências acrescidas neste domínio.

4. CAPÍTULO IV

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

A problemática dos **horários de trabalho e da conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar** é uma questão crucial das sociedades actuais, com reflexos a vários níveis e em múltiplas dimensões da vida.

É assim desde a questão demográfica e os graves problemas decorrentes da baixa natalidade, aos problemas da igualdade entre mulheres e homens no trabalho, na família e na sociedade, tal como é no que se refere aos chamados “estereótipos de género”, que continuam a atribuir à mulher o papel de principal cuidadora, limitando ou menorizando o seu papel social e profissional e, por outro lado, privando o homem de um papel mais interventivo na vida familiar.

A **redução do horário de trabalho para as 35 horas, sem diminuição de salário**, constitui, no tempo em que vivemos, um objectivo indissociável da regulação dos horários de trabalho e do combate à exploração patronal, de respeito pela organização da vida pessoal e familiar, do acesso dos trabalhadores ao pleno emprego e do desenvolvimento da sociedade, para além de constituir o melhor caminho para efectivar a conciliação.

A **tecnologia, a digitalização e a robotização** não podem ser usadas para acentuar a exploração e as desigualdades mas, pelo contrário, devem ser potenciadas para assegurar uma outra distribuição da riqueza produzida e melhores condições de trabalho, por forma a melhorar as condições de vida dos trabalhadores, dos povos e o desenvolvimento dos países.

Apesar da evolução positiva na participação dos homens ao nível da **partilha de responsabilidades** na vida familiar, são ainda as mulheres que mais dificuldades sentem na conciliação do trabalho com a vida familiar e pessoal.

No nosso País, quase 40% das mulheres declaram já ter interrompido a carreira para cuidar de filhos – uma proporção que compara com pouco mais de 8% no caso dos homens³ e a maior parte dos **cuidadores informais** são mulheres⁴ (pessoas que abdicam, total ou parcialmente, a título temporário ou definitivo, do pleno envolvimento no trabalho remunerado para prestar assistência a cônjuge, pais, filhos, outros familiares em condição de fragilidade ou de dependência).

Os efeitos já causados pela pandemia e a generalização do teletrabalho para um elevado número de mulheres aprofundaram ainda mais as dificuldades já existentes na conciliação entre trabalho e vida familiar e pessoal.

Foram as mulheres quem mais recorreu ao **apoio extraordinário à família**, em período pandémico (80% dos beneficiários), um indicador que ilustra de forma clara as assimetrias que continuam a marcar a prestação de cuidados no seio familiar.

Acresce que, na maioria dos casos, as tarefas de **cuidar dos filhos** são maioritariamente desempenhadas por mulheres, com implicações na evolução profissional e nos rendimentos.

As **alterações da legislação laboral** efectuadas ao longo dos últimos anos e que visaram a flexibilização das normas que regem a organização do trabalho sempre e apenas no interesse das empresas, a pretexto da necessidade de promover a sua competitividade e produtividade tiveram como consequência o desequilíbrio das relações laborais em favor das entidades patronais, dificultando ou impedindo as possibilidades de conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional e, assim, alterando e perturbando a vivência quotidiana das famílias.

Na prática, o prolongamento generalizado e a constante irregularidade dos **horários e tempos de trabalho** são claramente incompatíveis com a necessidade de conciliar diariamente a vida profissional com a vida familiar, o direito ao descanso e ao lazer.

A facilidade atribuída às empresas de, em algumas situações, alterarem unilateralmente e sem o atempado aviso prévio os horários de trabalho, bem como de estabelecer formas de organização do tempo de trabalho, como os regimes de adaptabilidade e de bancos de horas, independentemente da vontade de cada trabalhador/a ou de qualquer acordo individual ou colectivo, e sem atender às responsabilidades familiares, impossibilita claramente qualquer forma de conciliação do trabalho com a família.

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

Mais de 1 milhão e 700 mil assalariados trabalham por **turnos**, à noite, ao sábado ou domingo ou numa combinação destes tipos de horários, 860 mil dos quais são mulheres (49% do total).

É entre estas que este tipo de horários mais tem crescido nas últimas duas décadas, abrangendo 41,5% do total das mulheres assalariadas em 2020, percentagem que sobe para cerca de 46% nos Serviços.

³ INE, Módulo *ad hoc* 2018 do Inquérito ao Emprego, Conciliação da vida profissional com a vida familiar.

⁴ http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/Informal_care.pdf (Inquérito Europeu sobre a Qualidade de Vida, 2016, do Eurofound: 17% das mulheres em Portugal são cuidadoras informais, comparativamente com 9% dos homens).

Mais de 650 mil mulheres trabalham ao Sábado, cerca de 430 mil ao Domingo, 393 mil ao serão, 393 mil por turnos e 132 mil à noite.

Este tipo de horários, a sua **desregulação, os bancos de horas e adaptabilidades**, entre outras formas de extensão do tempo de trabalho, não permitem uma adequada conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal, não favorecem a efectivação do direito ao lazer e à cultura e têm muitas vezes repercussões negativas na saúde das mulheres e homens trabalhadores.

Apesar dos significativos progressos registados, a verdade é que a sociedade parte ainda do pressuposto que cabe às mulheres assumir a quota principal das responsabilidades familiares, e, por isso, ainda é corrente considerar-se que a conciliação é um problema exclusivo das mulheres e aceitar-se, como dado adquirido, que as mulheres recusem determinadas funções mais exigentes em termos de tempo de trabalho ou determinadas formas de organização do tempo de trabalho e, por outro lado, que sejam as mulheres a gozar maioritariamente todas as licenças, faltas e dispensas relacionadas com o apoio à família, enquanto, relativamente aos homens, tais práticas continuam, frequentemente, a ser mal vistas e mal aceites.

Finalmente há uma outra vertente que respeita ao **investimento em equipamentos e serviços sociais de apoio às famílias**, pelo que esses investimentos são prioritários, tendo em conta a escassez da oferta, sobretudo da oferta pública, de qualidade e acessível às famílias.

No entanto, **a degradação dos serviços públicos** a que temos vindo a assistir ao longo dos anos é uma fonte de grande preocupação para as famílias, que acaba por afectar também as questões da conciliação.

A desregulação dos horários de trabalho, agravada pelo **aproveitamento patronal da pandemia da Covid-19** e pelo recurso alargado ao teletrabalho, tem provocado nas mulheres e homens trabalhadores, efeitos negativos na sua saúde mental, estados de depressão e ansiedade e a real impossibilidade de conciliar o trabalho com a vida familiar e pessoal.

A prestação de trabalho em **regime de teletrabalho** constituiu a mudança mais significativa no domínio da organização do trabalho, no período pandémico, com repercussões no futuro.

Não pondo em causa o direito de opção por esta figura de trabalho domiciliário, o teletrabalho constitui mais um elemento que releva a centralidade do confronto entre o trabalho e o capital.

Apresentado como uma inovação, o teletrabalho rapidamente se revelou como mais uma forma de fragilizar e explorar os trabalhadores.

Considerado por alguns como uma solução, este tipo de trabalho domiciliário com ausência de separação entre o meio laboral e o familiar é vivido e sentido por grande parte dos trabalhadores como um problema acrescido para a conciliação: falta o tempo e a atenção necessária para acompanhar os filhos adequadamente, perante a coacção patronal para o cumprimento de tarefas e objectivos e a dificuldade de concentração para trabalhar.

**Aumentam os ritmos de trabalho e a pressão para a desregulação dos horários.
A individualização rima com a precarização dos vínculos de trabalho.
O isolamento dificulta a socialização e vulnerabiliza a organização e acção colectiva.**

Faltam condições habitacionais e socioeconómicas. O controlo do processo de trabalho serve de pretexto ao patronato para violar a privacidade domiciliária.

Acentuam-se as situações de *stress*, assédio laboral e *burnout*/esgotamento das mulheres e homens que se encontram em teletrabalho.

Estas são situações objectivas que confirmam a tentativa de sobreposição do lucro fácil do poder económico e financeiro aos interesses e bem-estar dos trabalhadores e das suas famílias e do desenvolvimento económico e social do país.

Uma situação que urge combater, não só pela via da denúncia, mas, sobretudo, pela intervenção incisiva e decisiva dos Sindicatos, apoiando os trabalhadores e pressionando o patronato e o Governo a respeitar e assegurar os direitos individuais e colectivos dos assalariados.

É fundamental **assegurar o cumprimento de um conjunto de normas legais e contratuais** já existentes sobre o teletrabalho, desde logo, na contratação colectiva de trabalho.

Os trabalhadores estão abrangidos por todos os direitos que estes instrumentos de regulamentação consagram para os respectivos sectores de actividade.

No caso da inexistência destes instrumentos, todos os trabalhadores são abrangidos, nomeadamente, pelo artigo 169.º e seguintes do Código do Trabalho (CT), que estabelecem que o *trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores*.

Para além disso, importa continuar a exigir às empresas a **criação de condições para que o Sindicato possa interagir com os trabalhadores em teletrabalho**. Este facto pode possibilitar, para além da informação a prestar sindicalmente, condições de auscultação que contribuam para elaborar um levantamento dos problemas mais sentidos pelos trabalhadores.

Para além da **exigência de pagamento do acréscimo de encargos no consumo das famílias**, em simultâneo com a poupança das empresas, nomeadamente, com os custos da energia e das telecomunicações.

O teletrabalho contraria os progressos alcançados através da luta e os avanços verificados na investigação, na ciência e na técnica, que deveriam conduzir à redução da jornada de trabalho, geradora de emprego e promotora de uma melhor articulação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal.

Por tudo isto, importa continuar a intervir e a lutar pela:

- **Redução progressiva do horário de trabalho para as 35 horas semanais**, sem perda de retribuição ou de quaisquer outros direitos, para todos/as os/as trabalhadores/as;

- **Revogação dos regimes de desregulação do tempo de trabalho**, designadamente os de adaptabilidade, flexibilidade e banco de horas, de modo a garantir horários de trabalho justos e regulados e uma efectiva conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal, assim como a fixação de um regime de faltas e licenças mais amplo e favorável para assistência à família, para além da recuperação dos dias de férias retirados na Administração Pública a pretexto das imposições da *troika*;
- **Promoção de políticas que incentivem a partilha de responsabilidades familiares** e a participação equilibrada de homens e mulheres no trabalho e na família, de modo a combater a divisão sexual no trabalho;
- **Dispensa, sem constrangimentos, da prestação de trabalho nocturno ou por turnos**, dos/as trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, sempre que o pai e a mãe trabalhem nesse regime;
- **Possibilidade, por via da negociação e contratação colectiva**, de os pais com filhos menores, mesmo que trabalhem em empresas ou serviços diferentes, compatibilizarem as suas férias com as pausas escolares, de modo a partilharem a vida familiar por mais tempo.

5. CAPÍTULO V

A MELHORIA E A DIGNIFICAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

5.1. A efectivação dos direitos da maternidade e de paternidade

É impossível abordar a questão da maternidade e da paternidade sem analisar as condições de vida e de trabalho e o seu impacto na natalidade.

Em 2020, fruto da situação vivida desde o aparecimento da pandemia da Covid-19, houve uma nova **queda da natalidade**.

Em simultâneo, a rescisão de contratos de grávidas e de pais em gozo de licença parental cresceu 20% em 2020, face a 2019, tendo, em Abril, no segundo mês da pandemia, registado um crescimento de 124%, segundo dados divulgados pela CITE.

Sendo certo que existem **factores sociológicos** que explicam a redução da natalidade e da fecundidade – ou o seu adiamento – ao longo do tempo, entre as quais as alterações nas expectativas de vida das mulheres e um maior controlo da fecundidade por via do planeamento familiar, que correspondem a ganhos civilizacionais, são acima de tudo as **condições económicas e sociais** que dificultam ou impedem mesmo a realização da maternidade e da paternidade desejada e que não podem deixar de ter resposta por parte do Governo e das entidades patronais.

O desemprego, a precariedade, os baixos salários, os longos horários de trabalho e a sua desregulação, a pobreza e os elevados custos da habitação são factores que dificultam ou impedem os portugueses de terem filhos ou o número de filhos desejado.

A estes juntam-se a dificuldade de exercer os direitos de parentalidade, a falta de estruturas de apoio à infância, os custos com a educação, a saúde, os transportes, a cultura e os tempos livres. Estas dificuldades colocam-se a todos os trabalhadores, e, em particular, aos jovens.

A solução para aumentar a natalidade e reverter o declínio demográfico não está, como alguns querem fazer crer, em alargar os horários de funcionamento das estruturas de acolhimento de crianças ou em aumentar a imigração.

São necessárias **políticas que combatam o desemprego e a precariedade**, fomentem a criação de mais e melhor emprego, horários de trabalho humanizados, aumento dos salários e das prestações sociais, melhores serviços públicos e habitação condigna para todos/as.

Efectivamente, o que obstaculiza a **natalidade**, em primeiro plano, são os baixos rendimentos e o que a retarda, para além destes, são os vínculos precários.

Sem a alteração das políticas de emprego e de rendimentos, sem melhores condições de vida e de trabalho e protecção social adequada, sem o respeito pelos direitos de maternidade e de paternidade nas empresas e serviços, não será possível inverter a espiral de envelhecimento da população agravada pela pandemia recente.

O problema da redução do número de nascimentos exige medidas multisectoriais, com particular incidência nas questões económicas, sociais e laborais.

É urgente criar empregos com direitos e pôr fim à precariedade e à instabilidade; valorizar os salários e as carreiras; organizar o tempo de trabalho, de forma a permitir a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar; reforçar os direitos de maternidade e de paternidade e uma fiscalização efectiva do cumprimento dos direitos consagrados; alargar as prestações sociais; implementar uma política fiscal que desonere as famílias; ampliar a rede pública de creches e de equipamentos sociais de apoio à família; reforçar os cuidados de saúde primários e cuidados hospitalares, garantindo os direitos sexuais e reprodutivos, o planeamento familiar, a saúde materno-infantil e o reforço na área da infertilidade.

Ao mesmo tempo, cabe ao Governo assegurar que as administrações por si nomeadas garantam o **gozo, sem penalizações, dos direitos relativos à maternidade e paternidade** nas instituições públicas.

Por outro lado, persistem disposições na lei que limitam ou impedem o acesso dos homens trabalhadores a determinados direitos de parentalidade; é o caso da limitação de três faltas justificadas para efeitos de consultas de acompanhamento pré-natais, entre outras.

E sendo verdade que o crescimento progressivo do número de queixas e de pedidos de horários flexíveis por parte de mães e pais trabalhadores com filhos/as até aos 12 anos de idade reflectem um maior conhecimento e exercício dos direitos, as crescentes intenções de recusa patronais são também ilustrativas do agravamento da exploração e da tentativa de limitação desses mesmos direitos.

É, assim, necessário **reforçar a protecção da maternidade e da paternidade no plano prático e na intervenção efectiva dos organismos inspectivos**, bem como no plano legislativo, alargando e ampliando direitos.

Por isso se reclama uma maior e mais activa intervenção dos **organismos com competência inspectiva e sancionatória** em matéria laboral, agindo efectivamente com imparcialidade nas acções de inspecção, garantindo sempre o acompanhamento pelos representantes sindicais, se forem os autores da queixa, para que as entidades patronais respeitem e cumpram os direitos de maternidade e paternidade.

É essencial continuar a desenvolver a luta pelo desbloqueamento da negociação e da contratação colectiva, dotando os quadros sindicais de instrumentos, como as **“Cláusulas de Referência”**, para se avançarem novas reivindicações e redacções actualizadas nas convenções e nas novas propostas reivindicativas nesta área.

Importa ainda denunciar o facto de persistirem e se agravarem, por parte de entidades patronais, **múltiplas pressões directas e indirectas sobre as mulheres candidatas a emprego**, nomeadamente questionando-as sobre a intenção de engravidar e/ou sobre a existência e número de filhos e respectiva idade, sendo que as respostas a estas questões condicionam a decisão de admissão de emprego, optando as empresas por trabalhadores sem filhos e, alegadamente, com "maior disponibilidade".

Para além disto, persistem e agravaram-se também situações de **jovens que são discriminadas** no acesso ao primeiro emprego e na manutenção do emprego, porque decidiram engravidar; crescentes pressões económicas e laborais para as trabalhadoras não gozarem a licença de maternidade na totalidade e a redução do horário para aleitação e amamentação; trabalhadoras com vínculo precário a quem não é reconhecido o direito à licença de maternidade e **mulheres imigrantes** ou **mulheres com deficiência** que são alvo de múltiplas discriminações.

O actual quadro legal reconhece a formalidade dos direitos de maternidade e paternidade, mas não concretiza nem cria mecanismos eficazes para o seu cumprimento, nomeadamente, através do reforço dos meios inspectivos e dissuasores do seu desrespeito e incumprimento.

Também não constitui nenhuma solução o recurso ao **trabalho a tempo parcial**, que, na maioria dos casos prejudica as mulheres e não promove a natalidade, traz consequências ao nível da progressão na carreira, das relações que se estabelecem internamente e ao nível da realização profissional das mulheres e possibilita o aumento das discriminações por parte das entidades patronais.

O trabalho a tempo parcial, na sua maioria involuntário, gerador de baixos rendimentos, baixas reformas, baixa protecção social, muitas vezes, revestindo a forma de contratos não permanentes, é também uma forma de trabalho precário potenciador da quebra de independência económica das mulheres.

Pelo que se considera prioritário, nesta área:

- **A efectivação dos direitos de maternidade e de paternidade, como valores sociais eminentes**, reclamando a deslocação aos locais de trabalho por parte da ACT e demais entidades inspectivas, com a finalidade de comprovar as práticas discriminatórias e proceder ao levantamento de processos de contra-ordenação e eventual aplicação de coimas, punindo as entidades infractoras, sejam públicas ou privadas;
- **O combate ao despedimento ilegal de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e de trabalhadores no uso das licenças parentais**, bem como a reposição da protecção acrescida, em caso de inclusão em despedimento colectivo ou noutros tipos de despedimento;
- **A efectivação de uma real conciliação entre vida profissional e vida familiar**, promovendo, dentro das empresas, a prática de formas de organização do tempo de trabalho favoráveis ao exercício das funções parentais, que permitam às mães e aos pais trabalhadores desempenhar o seu insubstituível papel junto dos filhos, até que estes atinjam a maioridade, e tendo em conta as diferentes necessidades dos vários grupos etários;
- **O pagamento a 100% da licença parental inicial**, independentemente da sua duração e da forma de partilha do respectivo gozo pelos progenitores;
- **A criação de outros tipos de licenças remuneradas** (de valor suficiente para que todos os trabalhadores possam aceder) destinadas a permitir às mães e pais acompanharem os filhos (independentemente da idade e do estado de saúde);
- **A possibilidade, por via da negociação e da contratação colectiva, de os pais com filhos menores, compatibilizarem as suas férias com as pausas escolares**, de modo a partilharem a vida familiar por mais tempo, mesmo que trabalhem em empresas ou serviços diferentes;
- **A não penalização das ausências motivadas pelo exercício dos direitos de maternidade e de paternidade para efeitos de aferição da assiduidade**, em sistemas de avaliação de desempenho ou outros, bem como para efeitos de atribuição de “prémios” ou outras retribuições variáveis, quer seja no sector privado, no sector público empresarial ou na Administração Pública;
- **A criação e reforço de infra-estruturas sociais de apoio acessíveis** e que permitam uma efectiva articulação do trabalho com a vida familiar e pessoal;
- **A defesa e o reforço das funções sociais do Estado e a valorização dos Serviços Públicos**, enquanto garantes do desenvolvimento humano, da coesão social e territorial, do combate às desigualdades, assimetrias e desertificação.
- **A promoção de encontros regionais, dirigidos a activistas sindicais, sobre o exercício dos direitos de maternidade e de paternidade**, nas vertentes informativa e formativa, visando a disseminação de novas acções de formação sobre a temática, para uma melhor intervenção sindical nesta área.

5.2. O combate ao assédio, à exploração e à violência patronal

Num quadro de crescente desequilíbrio de poder na relação laboral, a favor do patronato (para o que concorreram, de forma determinante, as sucessivas alterações da legislação laboral, o aumento massivo de trabalhadores com vínculo de trabalho precário, a intensificação de ritmos de trabalho e a acelerada redução de trabalhadores efectivos), recrudescem as situações de violência e assédio nos locais de trabalho.

No plano normativo nacional, o assédio é definido como “o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador” (artigo 29.º do Código do Trabalho).

Por seu lado, o Relatório V (I), da 107.ª Sessão da OIT, em 2018, considera que “a violência e o assédio no mundo do trabalho constituem uma forma de violação dos direitos humanos, são uma ameaça à igualdade de oportunidades e são inaceitáveis e incompatíveis com o trabalho digno. Afectam a saúde psicológica e física das pessoas, a sua dignidade e o seu ambiente familiar e social.

O assédio no trabalho, não sendo um problema novo, assume cada vez mais, **novas e gravosas dimensões e é reconhecido pelas mulheres e homens trabalhadores como uma forma de tortura psicológica**, que atenta contra a sua dignidade e integridade psíquica e física.

Os passos decisivos para o combate e eliminação de tais comportamentos patronais passam pela sindicalização, a organização e a luta, pois o assédio vive do silêncio, do medo e do isolamento.

A CIMH tem assumido o combate ao assédio e a defesa do emprego com direitos como uma das suas prioridades de acção sindical integrada pela igualdade, desde a primeira campanha *Romper com o Assédio – Emprego com Direitos*, iniciada em 2015.

Mantém-se a necessidade de continuidade e aprofundamento desta linha de intervenção sindical contra esta forma exacerbada de exploração laboral, que, apesar de tudo, tem obtido resultados positivos, pela intervenção e luta nos locais de trabalho e junto dos Tribunais.

Em 2020, um tema que foi controverso no seio do Conselho de Apoio para Assuntos de Protecção contra os Riscos Profissionais (CAAPRP), no qual a CGTP-IN tem assento, foi o **assédio e o facto de as consequências do mesmo serem (ou não) consideradas como doença profissional**.

Os argumentos apresentados pelos representantes patronais foram inaceitáveis e a CGTP-IN sempre tomou posição contrária às tentativas patronais de não considerar o assédio como factor de risco e os efeitos do assédio como doença profissional.

Os **efeitos devastadores na saúde psíquica e física** dos trabalhadores, bem como nas suas famílias, causados por estas práticas ilegais nas relações de trabalho, não podem ser travados apenas no plano jurídico, com contra-ordenações.

Tem de se ir mais longe, através de uma **crecente intervenção por parte dos Sindicatos**, exigindo uma maior responsabilização por parte das entidades inspectivas, melhor enquadramento legal e um mais célere funcionamento da justiça, que condene as entidades e pessoas responsáveis pela existência de situações de assédio no trabalho.

Para esta luta atingir melhores resultados, urge actualizar e alargar o conhecimento dos direitos no âmbito da dignidade do trabalho e aprofundar formas múltiplas de combate a todas as formas de violência e assédio no trabalho, por parte dos activistas sindicais e dos trabalhadores, visando:

- **A inserção, através de cláusulas específicas na contratação colectiva, da proibição da violência e do assédio no trabalho**, nomeadamente de ordem física, psicológica, moral e/ou sexual;
- **A evolução e melhoria legislativa que acompanhe os avanços jurídicos, designadamente os consagrados pela OIT na Convenção n.º 190 e respectiva Recomendação, de 2019**, no sentido da sua ratificação por Portugal, da criminalização das práticas patronais de violência e assédio, bem como o alargamento da inversão do ónus da prova para todos os tipos de assédio;
- **O reforço da capacidade de intervenção sindical na exigência da dignificação das condições de trabalho**, através da realização de novas acções de sensibilização e formação, para além da continuação de campanhas específicas junto das mulheres e homens trabalhadores.

5.3. A prevenção e eliminação das doenças profissionais das trabalhadoras

O capital procura introduzir **novos elementos de fragilização dos direitos dos trabalhadores e de reconfiguração de outros**: vínculos laborais mais precários; aumento dos tempos de trabalho com mais irregularidade e diluição da distinção entre tempos de trabalho e tempos de não trabalho, utilização cada vez mais intensa das tecnologias, com a digitalização e a robotização a modificarem a forma como se trabalha, a determinarem quando e onde se trabalha e a ameaçarem, mais do que os postos de trabalho, os modelos de relação de trabalho.

Todos estes factores têm reflexos profundos no **agravamento dos riscos** associados às diferentes actividades laborais nos vários sectores e no surgimento de novos riscos, nomeadamente no âmbito dos **riscos psicossociais**, que derivam sobretudo da sensação de permanente insegurança e instabilidade e das diversas pressões exercidas sobre os trabalhadores nos locais de trabalho, quer a nível físico, quer psicológico.

A intensificação dos ritmos de trabalho e as deficientes condições de trabalho, a par de uma cada vez maior flexibilização e precarização do emprego, estão forte e intrinsecamente ligadas às doenças profissionais, que afectam maioritariamente as mulheres trabalhadoras, com predominância de **lesões músculo-esqueléticas**.

Por outro lado, o **stress laboral** torna-se cada vez mais frequente em muitos locais de trabalho, cujas causas mais comuns estão relacionadas com a precariedade e a insegurança laboral, as jornadas longas, a carga de trabalho excessiva e o insuficiente número de trabalhadores. Também a violência e o assédio no trabalho assumem uma amplitude crescente, potenciando o *stress* laboral e outros problemas do foro psíquico.

Os riscos psicossociais decorrentes destes problemas são mais complexos do que os riscos “habituais” de segurança e saúde no trabalho e muitas das doenças que deles derivam ainda não estão reconhecidas “oficialmente” como doenças profissionais.

Para além disso, a pandemia da Covid-19 retirou, no plano laboral, estratégias informais de compensação dos efeitos psicossociais do trabalho, particularmente de trabalhadores de serviços essenciais, designadamente: espaços de lazer, deslocações e convívios familiares, incluindo o condicionamento restritivo de épocas festivas, impediu o gozo de férias e determinou o encerramento de actividades culturais, o que contribuiu para impossibilitar o necessário “desligar” dos constrangimentos laborais, agravando os efeitos dos factores de risco, a nível psicológico e social.

Segundo a OIT,⁵ *devido a restrições organizacionais, como trabalhos repetitivos, que causam tensão muscular e fadiga, interrupções (cada vez mais frequentes em profissões “femininas”), menos autonomia e menor acesso a formação, as mulheres podem correr o risco de sofrer de doenças profissionais específicas, agudas e crónicas.*

O crescimento da economia de plataformas esbateu as fronteiras entre a casa e o trabalho, exercendo pressões psicossociais sobre as mulheres, que se esforçam, cada vez mais, por equilibrar as exigências do trabalho com as responsabilidades domésticas, como, por exemplo, cuidar dos filhos.

A crescente participação das mulheres no trabalho digitalizado e nas tecnologias da informação levou a um aumento dos casos de assédio, cyberbullying e trolling online⁶, criando riscos psicossociais para as mulheres e aumentando o stress relacionado com o trabalho.

O **não investimento patronal** na prevenção e eliminação dos riscos profissionais, necessárias à promoção da segurança e saúde dos trabalhadores, é hoje uma realidade transversal ao sector privado e ao sector público, que urge alterar.

Os elevados ritmos de trabalho, a falta de condições de trabalho de ordem diversa (materiais, condições físicas, escassez de pessoal, etc.), aliados à precariedade e a longos horários de trabalho, são potenciadores do aumento de lesões músculo-esqueléticas e de situações de exaustão física e psicológica, e consequentemente, do crescimento do número de acidentes de trabalho.

A **actual legislação (Lei 98/2009, de 4/9) carece de profundas alterações e melhorias**, uma vez que não refere de forma suficiente a responsabilidade das empresas por este flagelo dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais, permitindo de forma encapotada, autênticos despedimentos sem justa causa.

⁵ OIT, 2019 (<https://www.dgs.pt/saude-ocupacional/documentos-so/relatorio-oit-abril-2019-pt-pdf.aspx>)

⁶ Intimidação cibernética e abuso na Internet.

É urgente dar visibilidade ao problema das doenças profissionais relacionadas com o trabalho, designadamente as lesões músculo-esqueléticas, que afectam, maioritariamente, as mulheres trabalhadoras, bem como **regulamentar a Lei 73/2017, de 16/8** (regulamentação essa que há muito ultrapassou o prazo de publicação), o que permitirá ter uma visão real e possibilitar a devida reparação dos acidentes de trabalho e doenças profissionais causados pelo assédio laboral.

Por outro lado, no sistema de **reparação de doenças profissionais**, é a partir da lista das doenças profissionais que se concretiza grande parte do processo relativo à reparação.

Daí que, quanto mais doenças constarem dessa lista, maior probabilidade têm os trabalhadores de verem reparados os danos provocados por riscos laborais que, fruto das formas de exploração do trabalho, têm resultado num crescimento das doenças profissionais.

A lista das doenças profissionais não é actualizada desde 2007, ano em que foram actualizados apenas os grupos das doenças cutâneas e outras e das doenças provocadas por agentes físicos, continuando a ficar fora da lista, as doenças de foro psíquico.

É prioritário articular as exigências globais no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho (SST) com a intervenção sindical, no combate às doenças profissionais e aos acidentes de trabalho, realçando-se a necessidade de:

- **Aprofundar o conhecimento, análise e combate das causas e dos factores de risco que fazem das mulheres** a maioria dos trabalhadores que sofrem de doenças profissionais;
- **Continuar a promover, aprofundar e alargar o estudo na área dos riscos psicossociais no trabalho** (*stress* laboral; *burnout*/exaustão; depressão; fadiga crónica; violência e assédio, etc.), visando o desenvolvimento de novas linhas de acção no combate às desigualdades e discriminação;
- **Conhecer e divulgar os efeitos da introdução crescente de novas tecnologias e da digitalização e das novas formas de trabalho na saúde humana** e, em particular, na saúde e segurança das mulheres e homens trabalhadores;
- **Estudar, produzir informação e denunciar os efeitos da precariedade laboral para a Segurança e Saúde no Trabalho**, integrando no processo as novas formas de descaracterização dos vínculos laborais, nomeadamente, o trabalho em/ou através das plataformas digitais, que estão a agravar riscos existentes e a originar novos tipos de riscos;
- **Avaliar em que sectores de actividade surgem mais doenças profissionais**, que tipos de doenças profissionais e que novas doenças estão a emergir em consequência dos novos riscos ligados a fenómenos como a digitalização;

- **Defender o urgente desenvolvimento de um Plano Nacional de Acção**, integrando o Departamento de Protecção contra os Riscos Profissionais (DPRP), a Direcção Geral da Saúde (DGS) e a ACT, que inclua medidas efectivas de combate aos riscos profissionais e os contributos das organizações sindicais, designadamente: a diminuição dos tempos de exposição, a redução das cadências de trabalho, a institucionalização de pausas regulares no período de trabalho, a redução do horário sem perda de salário e a proibição do prolongamento da jornada de trabalho;
- **Prevenir as doenças profissionais e salvaguardar a saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras**, justificando-se a existência de uma lista de profissões desgastantes, como existe noutros países, com a inclusão de medidas específicas de protecção, incluindo a antecipação da idade legal de reforma, sem penalização do valor da pensão;
- **Reivindicar a alteração da actual legislação**, de forma a acautelar sempre a manutenção do emprego de trabalhadores que são vítimas de doença profissional ou acidente de trabalho e intervir para que as empresas assumam a responsabilidade efectiva pela sua recolocação;
- **Insistir na melhoria do regime de reparação e na actualização da lista das doenças profissionais**, de forma a considerar as doenças do foro psicossocial, comprovadamente resultantes do trabalho, bem como a aplicação ao processo de reconhecimento da doença profissional do regime previsto no Código do Processo do Trabalho para a reparação dos acidentes de trabalho – dando assim lugar em sede judicial, a uma fase conciliatória entre o participante da doença e a Segurança Social;
- **Defender que devem ser potenciadas e articuladas vertentes essenciais**, como sejam: a aplicação do Plano Nacional de Acção; a fiscalização das normas de segurança e saúde no trabalho; a notificação das doenças profissionais; a maior celeridade na certificação das doenças profissionais pelo DPRP; a acção contra o trabalho clandestino, a precariedade de emprego e a desregulação do trabalho;
- **Intensificar a reclamação de simplificação do processo eleitoral para os Representantes dos Trabalhadores na área de SST** e que estes tenham um crédito mínimo de 8 horas mensais, para exercer as funções para as quais foram eleitos;
- **Proceder ao levantamento da incidência das doenças profissionais em Portugal** e à publicação anual, através do Instituto Nacional de Estatística (INE), da incidência das doenças profissionais, desagregadas por sexo, idade, tipo de doença, sector de actividade e região do país;
- **Integrar nas propostas reivindicativas** matérias sobre a prevenção e combate de doenças profissionais, com a identificação de factores de risco que as possam potenciar e agravar;
- **Editar novos materiais de informação e de sensibilização**, quer para activistas sindicais, quer para trabalhadores, visando alargar o conhecimento, a intervenção, a luta e os resultados positivos para a saúde no trabalho.