

# Igualdade e Parentalidade



Directora: Odete Filipe • Nº 7 • Dezembro 2011 • ISSN: 1647-7413

## Vamos continuar a lutar contra a exploração e empobrecimento



*apoios sociais para a família*



*não aceitamos trabalhar mais e receber menos*



*a luta continua nas empresas e na rua*

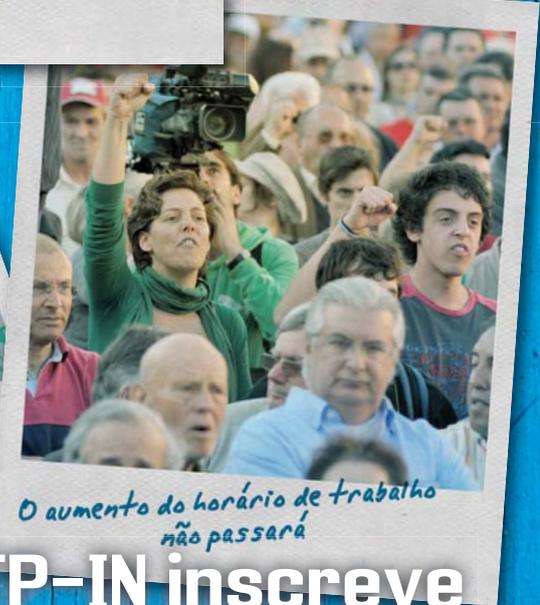


*para um Portugal mais justo*



*justiça social*

*Pela igualdade de direitos*



*O aumento do horário de trabalho não passará*

## XII Congresso da CGTP-IN inscreve a igualdade de género nos seus objectivos centrais



Co-financiado por:





## Saudação às Mulheres Trabalhadoras

**A** Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens da CGTP-IN - CIMH - saúda todas e todos os Dirigentes, Delegados e Activistas Sindicais, todos os trabalhadores e, em particular, todas as mulheres trabalhadoras, pela demonstração de coragem, firmeza e determinação que evidenciaram com a sua participação na Greve Geral de 24 de Novembro, dizendo não ao pacto de agressão do Governo e da Troika, defendendo os Direitos e dignidade e lutando por um Portugal com futuro.

- O momento não é de parar, temos de continuar a dizer Basta, temos de derrotar esta política, que tem conduzido a profundas desigualdades sociais, ao aumento brutal do desemprego, da precariedade e dos baixos salários.
- Temos de prosseguir a luta para impedir os cortes nos subsídios de Natal e de férias, a tentativa do aumento dos horários de trabalho, o boicote à contratação colectiva, a alteração à legislação do trabalho, o aumento galo-

pante do custo de vida, em particular com a alimentação, a saúde, educação, habitação e os transportes, que estão a gerar situações dramáticas de pobreza para milhares de famílias.

- Temos de dizer “Basta de sacrifícios sempre para os/as mesmos/as! Basta de injustiças!”
- Temos de continuar a mobilizar as nossas energias, a nossa coragem, determinação e combatividade, para prosseguir a luta por uma política alternativa, baseada nas propostas apresentadas pela CGTP-N.
- Temos de continuar a afirmar que só com os trabalhadores e trabalhadoras e não contra eles, é que Portugal pode sair da crise e avançar nos caminhos abertos pela Revolução de Abril, rumo a um país desenvolvido, soberano, democrático e solidário.
- Vamos defender a dignidade de quem trabalhou e trabalha e o futuro das novas gerações.
- Só lutando podemos vencer!



Dados do 2º Trimestre de 2011

## Desigualdades perpetuam-se

- As mulheres representam 47,1% da População Activa e 47% do Emprego Total, em Portugal
- A maioria das mulheres empregadas concentra-se no sector dos serviços (21,4%), seguindo-se as trabalhadoras não qualificadas e as especialistas das actividades intelectuais e científicas (18%) e o pessoal administrativo (11,5%).
- A concentração das mulheres nos serviços é superior à que se verifica

entre os homens (37%) e o seu peso no total do emprego do sector ascende a 63%.

- No que diz respeito aos trabalhadores não qualificados, o peso das mulheres é de 73% e quanto aos especialistas das actividades intelectuais e científicas, o seu peso é de 59%.
- A taxa de desemprego das mulheres trabalhadoras registou 12,4%, enquanto que a dos homens era de

11,9%, havendo uma disparidade de 0,5 pontos percentuais entre ambos.

- 23,4% Das mulheres tinham um vínculo precário, enquanto que a taxa média era de 22,8%. Dos 15 aos 24 anos a situação era particularmente gravosa, com 60,9% das jovens sem emprego estável. A mesma situação se colocava às trabalhadoras dos 25 aos 34 anos, registando 34%.

Fonte: INE - Inquérito ao emprego

**No dia 22 de Fevereiro de 2012 celebra-se o Dia Europeu da Igualdade Salarial. Contudo, as remunerações e o aumento da discriminação salarial entre homens e mulheres no nosso país, comprovam desigualdades gritantes**

Em Outubro de 2010, a remuneração de base média mensal dos homens era de 1024,42€ e a das mulheres de 831,86 € (81%), havendo uma diferença salarial de 19%.

Quanto ao ganho médio mensal, o dos homens era de 1233,19 euros e das mulheres de 963,92 euros (78%), havendo uma diferença salarial de 22%. As diferenças salariais entre Mulheres e Homens ao nível do Ganho Médio Mensal por actividades económicas estão a aumentar!

**Sector da Indústria transformadora:** 32% (menos 361,71 euros)

**Alojamento e restauração:** 29% (me-

**Consequência dos baixos salários, os dados da Segurança Social referentes a Outubro de 2011, revelam que a pensão média paga a cerca de 1,9 milhões de pensionistas é de apenas 409 euros. A pensão média paga aos homens é de 531 euros e às mulheres, 304 euros, ou seja, menos 227 euros**

nos 272,56 euros)

**Comércio grosso e retalho:** 19% (menos 222,67 euros)

**Actividades financeiras:** 21% (menos 551,82 euros)

**Educação:** 24% (menos 376,79 euros)

**Saúde Humana e Apoio Social:** 34% (menos 427,14 euros)

As Mulheres são também a maioria quando se trata do salário mínimo nacional. Em Outubro de 2010, a proporção de mulheres a auferirem o salário mínimo era de 14,4%, registando o valor mais elevado dos últimos anos. Quanto aos homens, apresentavam um valor de 7,5%.



27 e 28 de Janeiro de 2012

# XII Congresso inscreve a igualdade de género nos seus objectivos centrais



## Projecto de Programa de Acção em debate

### Área da Igualdade entre Mulheres e Homens

- **Por uma organização do trabalho mais humana**

Apesar do progresso no quadro normativo, quer no plano Nacional, quer no plano Comunitário, as desigualdades de Oportunidades e tratamento entre Mulheres e Homens têm vindo a aumentar, sendo as mulheres as mais atingidas, pela sua própria condição, muitas vezes sofrendo dupla discriminação, resultado das Políticas Neo-Liberais dos sucessivos Governos. O desemprego, o trabalho precário, os baixos salários, agravados com os cortes ilegais, a discriminação salarial, o aumento dos horários de trabalho, a violação dos direitos de parentalidade, o aumento da violência doméstica e nos locais de trabalho, das doenças profissionais e dos ritmos de

A Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens da CGTP-IN chama a atenção para o facto do programa de acção para o XII Congresso estar em discussão e da importância dos contributos. Para isso, será necessário reunir as comissões ou departamentos de igualdade e a integração desta temática nos debates com as estruturas, contribuindo também para as reivindicações sobre esta área de trabalho, a apresentar ao Congresso, a realizar nos dias 27 e 28 de Janeiro de 2012

trabalho, as baixas reformas e pensões e o seu congelamento e a pobreza, têm cada vez mais o rosto da mulher, seja jovem, adulta ou idosa. A CGTP-IN, através da sua participação activa em diversas Instituições e frentes de trabalho, continuará a lutar para que a Lei se cumpra, no sentido de efectivar a plena **Igualdade de Direitos, de Tratamento e de Oportunidades** entre Mulheres e Homens.

### **Promover a justiça social, combater as desigualdades, erradicar a pobreza**

A **degradação acelerada das condições de vida**, o desemprego e a crescente diminuição do acesso a patamares mínimos de protecção social, conduzem, ainda, a uma maior vulnerabilidade económica e social de muitas pessoas, particularmente as mulheres, arrastando-as para a mercantilização do corpo e a prostituição, assim como para o tráfico de seres humanos, num negócio fabuloso dos que vivem à custa da exploração humana, situação que a CGTP-IN repudia e condena veementemente.



## Apoiar e dinamizar as Organizações Específicas

### • Comissão para a Igualdade entre mulheres e homens

A Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens, fiel à natureza de classe da CGTP-IN e aos seus princípios, define a igualdade de oportunidades e tratamento entre mulheres e homens, em todos os domínios, como uma questão de direitos humanos e um imperativo da própria democracia.

Hoje as mulheres representam 52,8% das novas sindicalizações e 59,9% dos novos mandatos de delegados sindicais, o que confirma a sua maior participação na organização, na acção sindical e na luta, embora sem a correspondência necessária e desejada nos órgãos de direcção dos diversos níveis das estruturas. Apesar de alguns progressos no quadro normativo, nos planos nacionais e comunitários em algumas áreas importantes, as desigualdades de oportunidades e as discriminações de género tendem a aumentar, acentuando-se em resultado das políticas neoliberais prosseguidas pelos sucessivos governos.

Esta é uma tarefa dos sindicatos do MSU que deve prosseguir e ser levada à prática em igualdade, pelos e pelas dirigentes, delegados/as e activistas sindicais, na perspectiva do reforço da organização da formação e da acção sindical integrada, como forma de defesa do emprego com direitos iguais, melhores salários, horários

**o XII Congresso inscreve a igualdade de género nos seus objectivos centrais e prioritários na sua acção, dinamizando e reforçando o aumento da participação e representação das trabalhadoras a todos os níveis, das estruturas sindicais da CGTP-IN, da base ao topo**

dignos e respeito pelos direitos da maternidade e paternidade no combate à grave situação de desemprego e precariedade laboral existentes nos sectores e regiões. Assim o 12.º Congresso inscreve a igualdade de género nos seus objectivos centrais e prioritários na sua acção, dinamizando e reforçando o aumento da participação e representação das trabalhadoras a todos os níveis, das estruturas sindicais da CGTP-IN, da base ao topo, dinamizando a sua intervenção, organização e acção, como forma de combater as discriminações existentes e valorizar o trabalho das mulheres dignificando assim as condições laborais de todos os trabalhadores.

Reforçar a ligação dos sindicatos com a organização sindical no local de trabalho, no sentido de aumentar a sua sindicalização e encontrar as formas de organização adequadas aos delegados sindicais, para que nesta frente de acção integrada, se desenvolvam planos de trabalho, com base num diagnóstico sobre a situação concreta das práticas existentes, envolvendo os trabalhadores, procedendo ao seu esclarecimento e mobilizando-os para a acção e reivindicação, com vista à resolução dos seus problemas.

O XII Congresso reafirma a necessidade de criação ou reforço das Comissões para a Igualdade e/ou responsáveis por esta frente nos Sin-

dicatos, Federações e Uniões, com a necessária ligação aos órgãos executivos das Direcções e articulação com a Comissão para a Igualdade entre Homens e Mulheres da CGTP-IN.

## Dirigentes, Delegados/as Sindicais e Trabalhadores/as **devem Agir!**

### Atenção à caducidade dos contratos a termo de grávidas, puérperas e lactantes

É necessário ter em atenção que as entidades empregadoras têm um conjunto de procedimentos a que não podem fugir no caso da caducidade dos contratos a termo de grávidas, puérperas e lactantes

- 1..** A entidade empregadora deve comunicar, no prazo de cinco dias úteis, à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – CITE, o motivo da não renovação do contrato a termo, sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.
- 2..** Sempre que ocorra a caducidade de um contrato a termo, a trabalhadora tem o direito de verificar junto da CITE se essa caducidade lhe foi comunicada, nos 5 dias após aquela ter ocorrido (artigo 144 do C.T.)
- 3..** Esta verificação pode ser realizada directamente pela trabalhadora junto da CITE ou através do seu Sindicato.
- 4..** A trabalhadora pode sempre denunciar junto da ACT e do Tribunal de Trabalho, caso verifique, que o seu posto de trabalho foi preenchido, após a comunicação da caducidade do seu contrato, (artigo 143 do CT), por outro contrato a termo.
- 5..** Caso aconteça esta situação, estamos perante uma discriminação por razões de maternidade.

### Nota importante sobre o pedido de horário flexível na concretização do princípio constitucional da conciliação trabalho família e vida pessoal

Considerando que se continua a verificar uma formulação deficiente dos pedidos de flexibilidade dos horários solicitados às empresas, desde já se recomenda que as/os Trabalhadoras/es procurem os serviços de Sindicatos, de modo a que esses pedidos sejam realizados adequadamente, sem esquecer que, caso seja proferida decisão de recusa, existe um prazo de 5 dias para que as/os trabalhadoras/es se possam pronunciar expressamente, formulando participação/queixa à CITE dessa recusa.

Por outro lado, lembra-se que tem de se exigir, na entrega do pedido à empresa, o carimbo com a data de entrega, para que se possa proceder à contagem do possível deferimento do mesmo, se tiver sido ultrapassado o prazo legalmente fixado de 20 dias, para a entidade empregadora se pronunciar.

#### Nota Importante:

Considera-se que o empregador aceita o pedido do/a trabalhador/a, nos termos em que foi formalizado se:

- 1..** Não comunicar a intenção da recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido.
- 2..** Tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o/a trabalhador/a da decisão sobre o mesmo, nos 5 dias subsequentes à notificação realizada à CITE, para esta emitir parecer no prazo de 30 dias.
- 3..** Deve guardar sempre, cópia do comprovativo de entrega de documentos.



## Maternidade/Paternidade

# Alertas para garantir uma segura e efectiva utilização dos direitos da parentalidade

- 1.. Dispensa para consultas Pré- Natais
- 2.. Sessões de preparação para o parto
- 3.. Dispensa para o pai acompanhar a mãe às consultas
- 4.. Licença parental

**1..** Para garantir, sem constrangimentos, as dispensas para as consultas pré-natais e as sessões de preparação para o parto, a trabalhadora tem de comunicar o seu estado de gravidez à entidade empregadora, tendo que o fazer por escrito com apresentação de documento médico que o comprove.

Esta comunicação garante ainda o direito às 3 dispensas, concedidas ao pai, para acompanhamento da mãe às consultas pré-natais. Estas dispensas são pagas a 100% pela entidade empregadora.

**2..** A trabalhadora para garantir o seu direito a ser especialmente protegida contra uma situação de despedimento tem que:

- Em caso de gravidez, comunicar a mesma por escrito, com apresentação de atestado médico;
- Em caso da trabalhadora parturiente, durante um período de 30 dias a seguir ao parto, tem a entidade empregadora que ser informada deste seu estado, com a apresentação de documento médico e apresentação da certidão de nascimento do/a filho/a.
- A trabalhadora que amamente ou aleite uma criança, tem de comunicar tal facto ao empregador por escrito, com a antecedência de 10 dias, contados da

**O conhecimento dos direitos é o primeiro e indispensável passo para o seu exercício e para a denúncia de situações em que a entidade patronal esteja a cometer ilegalidades no seu impedimento.**



data do início do direito, de modo a garantir o gozo à dispensa de 2 horas para aquela amamentação, em períodos distintos de 1 hora cada, salvo se houver outro acordo entre as partes.

• A comprovação médica do direito para continuar a amamentar, só é necessária realizar, com a apresentação de atestado médico a partir do primeiro ano de vida da criança. Esta licença é paga a 100% pela entidade empregadora.

**3..** Sempre que a licença parental, prevista no artigo 40º do Código do Trabalho, tenha por objecto partilhar este gozo com o pai, tem de ser comunicado ao empregador até 7 dias após o parto.

O início e o termo de cada período, a gozar pelo pai, tem de ser comunicado, devendo ser acompanhado de declaração comprovativa de que o outro progenitor não está no gozo deste direito.

**4..** A trabalhadora tem de realizar a comunicação obrigatória ao empregador, no prazo de 7 dias após o nascimento da criança do nº de dias de licença parental inicial que opte por utilizar – 120, 150 ou 180 dias. Caso a trabalhadora não informe do período pelo qual opta, este direito restringe-se aos 120 dias gozados apenas pela mãe.

# Tribunal da Relação de Évora dá razão a Dirigente Sindical

A empresa SAPEC AGRO, em Setúbal, instaurou um processo disciplinar com intenção de despedimento por justa causa, a um dirigente sindical do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul - SITE Sul, por este ter enviado uma participação à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - CITE, em defesa do posto de trabalho de duas trabalhadoras.

- Uma trabalhadora em situação de aleitação do filho recém-nascido, foi informada de que não lhe renovavam

o contrato, alegando a empresa que o contrato acabara naquele mês.

- A outra trabalhadora, grávida, foi também informada de que não lhe renovavam o contrato.

- A entidade empregadora não comunicou à CITE, como deveria, a caducidade destes postos de trabalho e os mesmos foram ocupados por outras trabalhadoras, novamente com contratos a termo.

Foi interposto recurso ao Tribunal da Relação de Évora e o despedimento foi suspenso, por não haver fundamento para o mesmo, mandando reintegrar o dirigente sindical.



# A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego dá razão a Professores

Na sequência de sucessivas violações do direito à dispensa para amamentação e tendo sido esse mesmo direito violado a uma docente a exercer funções num estabelecimento do Ensino Particular, pediu o SPGL (Sindicato dos Professores da Grande Lisboa) parecer à CITE.

O parecer emitido pela CITE vem recuperar o direito de gozar a dispensa para amamentação, bem como o direito de não verem com essa decisão afetada a sua relação de trabalho.

Nesta perspetiva, a intervenção do SPGL foi positiva face

a esta situação. Contudo, continuamos a confrontar-nos com a tentativa de algumas entidades patronais recorrerem à mesma prática, como também ao despedimento de docentes grávidas ou lactantes.

Situações que estão a ser acompanhadas pelas dirigentes do setor, encaminhadas para o serviço de contencioso e para a CITE.

*Deolinda Fernandes  
Dirigente do Departamento do  
Ensino Particular e Cooperativo do SPGL*



## Continuam as acções de sensibilização e formação na área da Igualdade de Género

**A** Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens CIMH/CGTP-IN, em cooperação com o Instituto Bento de Jesus Caraça (IBJC) está a realizar acções de formação para públicos estratégicos para obtenção da especialização em Igualdade de Género, no sector dos professores, função pública e para outros públicos, em Lisboa e no Algarve. Continuam assim as acções de sensibilização e formação na área da Igualdade de Género, uma iniciativa que a Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens faz questão de prosseguir com o empenho habitual.



**A Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens/CGTP-IN apela a todos e todas, homens e mulheres a subscrever a petição pública, no âmbito da campanha europeia “Junt@s por uma Europa sem Prostituição”, com o objectivo de se desenvolverem acções, com vista a lançar um debate público sobre este tema.**

**Para: Assembleia da República; Primeiro-Ministro; Presidente da República**

Juntos por uma Europa livre de prostituição

A prostituição, enquanto sistema de exploração sexual de pessoas, incluindo crianças e jovens, é uma realidade de violência extrema e de violações graves de direitos humanos.

Não é uma questão moral, é uma questão de Direitos Humanos!

Pagar por sexo é inaceitável! Pagar por sexo é impor sexo!

O Ser Humano não é para venda!

Eu declaro que não apoio o sistema de prostituição

Para tal, devem aceder ao link

<http://www.peticaopublica.com/?pi=P2011N15430>

e exijo aos decisores políticos, a nível local, nacional e europeu, que tomem medidas para erradicar os factores que a influenciam de forma a se alcançar uma Europa livre de prostituição!

*Os signatários.*



## A Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens da CGTP-IN tomou posição junto da Secretária de Estado dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade, contra as medidas do Governo, de querer acabar com as comparticipações

É necessário travar estas intenções do Governo, pois a pílula e a vacina contra o cancro do colo do útero não são luxos medicamentosos, pelo que o final da sua comparticipação é uma medida que tem de ser vigorosamente combatida.

**D**e acordo com informações do Ministro da Saúde, um milhão e setecentos mil cidadãos/ãs não têm médico de família, querendo isto dizer que não são devidamente acompanhados/as pelos cuidados de saúde primários, nomeadamente o planeamento familiar. Esta decisão iria sobrecarregar ainda mais os centros de saúde, dado que serão a única entidade a fornecer contraceptivos gratuitamente e que a procura irá aumentar. Acabar com as comparticipações poderia ter o efeito contrário ao desejado, agravando os custos com tratamentos e internamentos hospitalares, aumentando as desigualdades sociais e piorando a saúde das mulheres.

### Sobre a Pílula...

A pílula, é o contraceptivo mais usado em Portugal, utilizado por cerca de 68% das mulheres;

- Portugal tem uma taxa de uso de contraceção bastante elevada, o que em termos de aborto, nos coloca



próximos ou abaixo de alguns países europeus desenvolvidos e ricos;

- Estes progressos foram alcançados através de medidas que facilitaram o acesso ao uso dos contraceptivos;
- Para além da distribuição gratuita dos contraceptivos nos centros de saúde, a comparticipação da pílula foi uma medida central nas políticas de acesso à contraceção em Portugal;
- Estas medidas podem vir a reflectir-se num aumento do número de mulheres que não usam contraceção ou que possam usar formas inseguras de Contraceção;
- Esta situação poderá reflectir-se em mais gravidezes indesejadas e no

aumento do recurso ao aborto, sobretudo para as mulheres com mais dificuldades económicas;

### Sobre a vacina contra o cancro do colo do útero...

- Se a medida for levada a cabo, vai pôr em causa um progresso recente e trará consequências negativas para a saúde das mulheres, tendo em conta que Portugal tem elevada taxa de mortalidade por cancro do colo do útero e que o rastreio tem sido feito de forma insuficiente;
- Vai dificultar o acesso à vacina, por parte de mulheres com mais de 17 anos, que até agora têm adquirido a vacina de uma forma comparticipada.

# Não ao aumento dos horários de trabalho Não ao trabalho forçado

Foi a Luta Histórica de gerações de trabalhadores e trabalhadoras, travada ao longo dos anos com uma grande coragem e firmeza, que determinou a conquista das 8 horas diárias e o máximo de 40 horas de trabalho por semana, o direito à contratação colectiva, o descanso aos sábados e

domingos, as férias remuneradas, a condenação do trabalho infantil, a protecção social, as licenças de maternidade e paternidade, entre inúmeros outros direitos.

Alguns destes direitos, como as 8 horas diárias de trabalho, cuja conquista começou em 1886, e que estão na origem da comemoração do 1º de

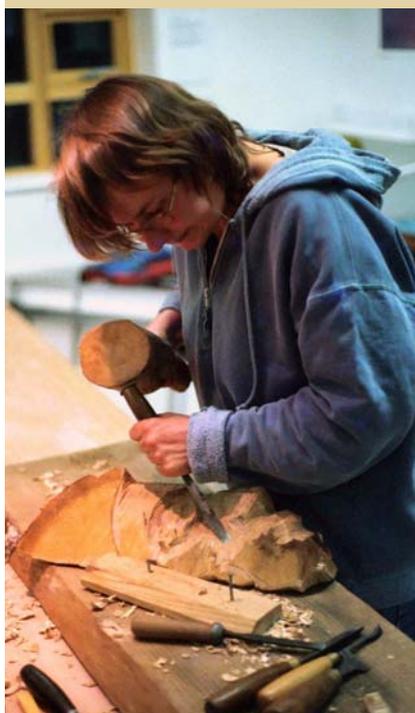
Maio (Dia Internacional do Trabalhador), são agora postos em causa no nosso país pelo Governo do PSD-CDS. Esta situação, a concretizar-se, representaria um retrocesso no plano social e civilizacional que importa combater com todas as nossas forças.

## A vida dos trabalhadores e das trabalhadoras não pode andar para trás

Vamos lutar para derrotar aqueles que querem pôr em causa a conquista civilizacional de mais de um século que consagrou as 8 horas para trabalhar, 8

horas para a família e 8 horas para descansar e uma semana de trabalho de 5 dias.

8 horas de trabalho



8 horas para a família



8 horas para descansar



Uma semana de trabalho de 5 dias

# Não aceitamos o aumento dos horários de trabalho

**É** hoje claro que as sucessivas e gravosas alterações da legislação laboral, em particular, as que visam impor o aumento dos horários de trabalho e a sua fixação em função do exclusivo interesse das empresas, bem como os processos de caducidade das convenções colectivas de trabalho e a política de baixos salários, têm contribuído para o aumento das discriminações salariais e para uma cada vez maior dificuldade na conciliação entre a actividade profissional e a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e trabalhadoras. Como se isto não bastasse, pretendem agora, o Governo e o patronato, agravar a situação, com a ameaça do aumento do horário de trabalho em 2H30 semanais, sem remuneração, com o único objectivo de fazer crescer os lucros, à custa do sacrifício de quem trabalha. A isto, nós dizemos Não!

A Greve Geral constituiu uma poderosa afirmação da força dos/as trabalhadores/as e da sua vontade de derrotar esta política injusta e desumana. Mas, para isso, é necessário prosseguir a luta com a mesma coragem e determinação, tanto nos locais de trabalho como nas ruas, em pequenas e grandes acções de denúncia e protesto. Neste sentido, torna-se necessário dirigir um apelo especial às mulheres trabalhadoras, na medida em que são mais atingidas por estas políticas, para que participem na Acção Reivindicativa e em todas as lutas e iniciativas contra esta política, em especial as que visem resistir ao aumento dos horários de trabalho, defender os direitos sociais e laborais, combater as desigualdades e as discriminações salariais e exigir a melhoria dos salários e das condições de vida e de trabalho.

## O aumento do horário de trabalho não passará

### Projecto Organizar e Efectivar os Direitos para uma Vida Melhor

- Neste momento está a ser elaborado o Guia Orientador sobre a Organização do tempo de trabalho
- Após a recolha de mais de 2000 questionários, envolvendo 6 sectores de actividade e cerca de 60 empresas, está a ser feito o tratamento dos dados, de forma a podermos verificar, quer globalmente, quer em cada sector em particular, o impacto da desregulamentação dos horários de trabalho na conciliação da vida profissional, familiar e pessoal e na saúde dos/as trabalhadores/as.

