



**SITE**  
CENTRO NORTE

CGTP - INTERSINDICAL

**Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte**

Organização dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Gráfica, Celulose, Papel e Imprensa

Contribuinte N.º 509 532 900

SAS/F -

N/ Ref.º:

V/ Ref.º:

Data:

02-05-2018

À Comissão Parlamentar de Trabalho e  
Segurança Social  
Assembleia da República  
Palácio de São Bento  
1249-068- Lisboa

**Assunto:** Exmo.(s) Senhor(es),  
Para os devidos efeitos anexamos os pareceres que a seguir descrevemos:

Apreciação Proposta de Lei nº 116/XIII - Estabelece o regime da representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública

Relativos à Direção do Sindicato do SITE CN.

Sem mais de momento, subscrevemo-nos com respeitosos cumprimentos.

Pela DIREÇÃO

CENTRO NORTE

CGTP - INTERSINDICAL

Divisão de Apoio às Comissões  
CACDLG  
n.º único 600763  
Entrada 507 07-05-2018

Sede: Rua Padre Américo, nº 1 • Apartado 406 • EC Rio Meão • 4524-907 RIO MEÃO  
Telef. 256 782 479 • Fax 256 781 135 • Telex.: 962 745 074 • EMAIL: sitecn@net.novis.pt

Sindicato Filado



Delegações: AGUEDA - Telef. 234 622 323 / 231 401 108  
Fax 234 623 415  
AVEIRO - Telef. 234 377 322 - Fax 234 377 321

COIMBRA - Telef. 239 820 660 - Fax 239 823 199  
FIGUEIRA DA FOZ - Telef./Fax 233 424 677  
GUARDA - Telef./Fax 271 211 977

S. JOÃO MADEIRA - Telef. 256 824 956 - Fax 256 823 091  
VALE DE CAMBRA - Telef./Fax 256 462 041  
VISEU - Telef. 232 426 377 - Fax 232 426 377

## PARECERES E AUDIÇÕES DAS ORGANIZAÇÕES REPRESENTATIVAS

(a)- Proposta de Lei nº 116/XIII - Estabelece o regime da representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública

Identificação da organização de trabalhadores que se pronuncia (b) - Direcção do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte (Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra).

Sede: Rua Padre Américo, nº 1 – 4520 – RIOMEÃO – SANTA MARIA DA FEIRA.

Trabalhadores representados pela organização de trabalhadores que se pronuncia: 12.000

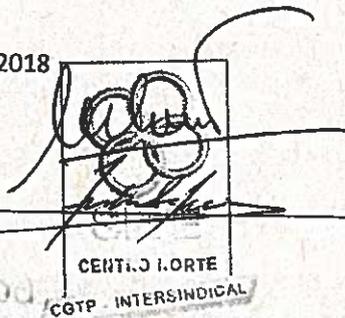
Forma de consulta adotada (c): Reunião

Número de trabalhadores presentes: Todos os membros do Órgão

Parecer (d): Subscrive-se na íntegra o parecer da CGTP-IN.

Rio Meão, 02/05/2018

Assinatura (e)



CENTRO NORTE  
CGTP - INTERSINDICAL

(a)- Identificação do projeto de diploma: projeto de lei nº ..., proposta de lei nº ..., projecto de decreto lei nº ..., projecto ou proposta de decreto regional nº ..., seguido da indicação da respectiva matéria, como for anunciada.

(b)- Comissão de trabalhadores ou comissão coordenadora, associação sindical.

(c)- Assembleia geral de associados, reunião geral de delegados sindicais ou comissões sindicais, reunião da direcção, de comissão de trabalhadores ou da comissão coordenadora, plenário de trabalhadores, etc.

(d)- Se necessário, utilizar folhas anexas de formato A4, devidamente numeradas e rubricadas.

(e)- Assinatura de quem legalmente representa a organização de trabalhadores que se pronuncia ou de todos os seus membros.

**Proposta de Lei nº 116/XIII  
Estabelece o regime da representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal  
dirigente e nos órgãos da Administração Pública**

**(Separata nº 87, DAR, de 4 de abril de 2018)**

**APRECIÇÃO DA CGTP-IN**

A presente Proposta pretende estabelecer o regime da representação equilibrada entre homens e mulheres nos cargos dirigentes das entidades da administração direta e indireta do Estado, incluindo institutos públicos e fundações públicas, em todos os órgãos das instituições de ensino superior públicas, das associações públicas profissionais e de outras entidades públicas de base associativa.

Não existem quaisquer dúvidas quanto ao facto de haver um grande e manifesto desequilíbrio do número de homens e mulheres nos cargos de direção e decisão a todos os níveis e em todos os setores da sociedade, e não apenas na Administração Pública, desequilíbrio este que radica nas discriminações que dificultam ou impedem a participação das mulheres e em razões históricas e culturais relacionadas com os tradicionais papéis atribuídos às mulheres e aos homens na sociedade.

É um facto que, não obstante os manifestos progressos alcançados nomeadamente desde o 25 de abril de 1974, os princípios constitucionais da igualdade e não discriminação e a numerosa legislação vigente em matéria de igualdade de género, a desigualdade entre mulheres e homens persiste a vários níveis na sociedade portuguesa, e não se resume ao défice de representação das mulheres em cargos de direção e chefia. Pelo contrário, este défice é apenas um reflexo das múltiplas desigualdades que se registam aos vários níveis.

Desde logo no acesso ao emprego, as mulheres são alvo de frequente discriminação, especialmente as mulheres em idade fértil, seja por serem mães ou futuras mães, e em qualquer caso por serem socialmente (ainda) consideradas as principais responsáveis pelos cuidados familiares. Esta distribuição de papéis de género que começa por condicionar o acesso ao emprego, limita depois toda a carreira e progressão salarial e profissional, sendo esta razão que frequentemente restringe o acesso das mulheres aos mais altos cargos das diversas instituições.

Depois, a desigualdade salarial entre homens e mulheres é gritante e verifica-se mesmo ao nível dos cargos que exigem as mais elevadas qualificações e competências.

Por outro lado, as formas de organização do tempo de trabalho, e mais pronunciadamente ainda quando se trata de cargos dirigentes, não são desenhadas para permitir uma conciliação adequada entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar. Neste quadro, o que sucede normalmente, dada a ainda persistente e desigual distribuição de papéis entre mulheres e homens no trabalho e na família aliada ao preconceito e à pressão social, é a mulher a abdicar

da progressão na carreira profissional para tomar principalmente a seu cargo as responsabilidades familiares, sobretudo quando não existe apoio externo familiar ou outro.

Como é fácil de concluir, o desequilíbrio do número de mulheres e homens nos cargos superiores, e em particular cargos dirigentes, tem raízes em problemas situados a montante, que urge resolver antes de qualquer tentativa para impor a paridade por lei.

A CGTP-IN concorda que o reforço da presença das mulheres em cargos dirigentes nas várias entidades públicas é um importante passo na concretização plena do princípio da igualdade e uma condição de desenvolvimento e democratização da sociedade,

Porém, temos fundadas dúvidas que seja possível alcançar este objetivo apenas por decreto e antes de estarem resolvidos os problemas e os défices de igualdade de oportunidades em que radicam estes desequilíbrios e que implicam profundas mudanças sociais, económicas e culturais, incluindo uma redistribuição dos papéis que mulheres e homens desempenham no trabalho e na família.

Neste sentido, sem manifestarmos nenhuma oposição de princípio à presente Proposta, entendemos que ela deve ser acompanhada de um conjunto de outras medidas que promovam e concretizem a igualdade salarial entre homens e mulheres, designadamente através da negociação e da contratação colectiva e da efectiva participação das organizações representativas dos trabalhadores, que tomem efetiva e eficaz na prática quotidiana das empresas e nos processos de recrutamento a proibição de discriminação entre mulheres e homens no acesso ao trabalho e ao emprego, incentivem a igualdade de oportunidades na progressão das carreiras profissionais e promovam uma verdadeira conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar tanto para as mulheres como para os homens, assente em formas de organização do trabalho que tenham em conta as necessidades dos trabalhadores e numa partilha consistente das responsabilidades familiares que incumbem a ambos por igual.

30 de Abril de 2018