



VALORIZAR O TRABALHO EFFECTIVAR A IGUALDADE

BALANÇO E PERSPECTIVAS FUTURAS
(DE 2013 A 2017)



**VALORIZAR
O TRABALHO
EFFECTIVAR
A IGUALDADE**

BALANÇO E PERSPECTIVAS FUTURAS
(DE 2013 A 2017)

VALORIZAR O TRABALHO EFECTIVAR A IGUALDADE

FICHA TÉCNICA

TITULO	VALORIZAR O TRABALHO – EFECTIVAR A IGUALDADE BALANÇO E PERSPECTIVAS FUTURAS (DE 2013 A 2017)
AUTOR	COMISSÃO PARA A IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS – CIMH/CGTP-IN
DESIGN	CARLOS JORGE
IMPRESSÃO	REGISET – COMUNICAÇÃO E ARTES GRÁFICAS
TIRAGEM	1.000 EXEMPLARES
DATA	ABRIL 2017
ISBN	978-989-8430-20-5
DEPÓSITO LEGAL	424652/17

VALORIZAR O TRABALHO EFFECTIVAR A IGUALDADE

ÍNDICE

ENQUADRAMENTO	05
1. DA 6ª À 7ª CONFERÊNCIA NACIONAL DA CIMH/CGTP-IN (2013/2017)	06
1.1. Abertura da 6ª Conferência	06
Intervenção de Fátima Messias (<i>Coordenadora da CIMH/CGTP-IN</i>)	
1.1.1. Na defesa do emprego e da contratação colectiva – contra a precariedade	08
Intervenção de Célia Portela (<i>CIMH/CGTP-IN</i>)	08
Intervenção de Augusto Praça (<i>CECO/CN CGTP-IN</i>)	11
Intervenção de Mª José Miranda (<i>USBraga</i>)	13
Intervenção de Paula Bravo (<i>FNSTFPS</i>)	14
Intervenção de Patrícia Teixeira (<i>USSetúbal</i>)	16
Intervenção de Helena Frazão (<i>Sind. Hotelaria Centro</i>)	17
Intervenção de Alexandra Matos (<i>CESP</i>)	19
Intervenção de Filipa Costa (<i>Interjovem/CGTP-IN</i>)	21
Intervenção de Mª Dores Gomes (<i>FESAHT</i>)	23
1.1.2. Na eliminação das discriminações salariais entre mulheres e homens	24
Intervenção de Celeste Leiras (<i>USDÉvora</i>)	24
O aumento dos salários contribui para a igualdade na partilha parental (4Set2015)	26
Intervenção de César Corte-Real (<i>USViseu</i>)	27
Intervenção de Zita Mª Abreu (<i>Sind. Hotelaria Madeira</i>)	29
Combate à discriminação salarial de género (projecto transnacional) – 2014/16	31
1.1.3. Na conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal	33
Intervenção de Alexandra Rebeca (<i>USLisboa</i>)	33
Intervenção de Gabriela Gonçalves (<i>USCastelo Branco</i>)	35
Direito a trabalhar com vida pessoal e familiar (10Dez2014)	36
1.1.4. No exercício dos direitos de maternidade e de paternidade	37
18 Linhas de força da CGTP-IN para promover a natalidade	37
Intervenção de Teresa Cyrne (<i>SINTAF</i>)	39
Intervenção de Esmeralda Marques (<i>SITE Sul</i>)	41
Intervenção de Glória Pereira (<i>Sind.Hotelaria Sul</i>)	43
Guia dos Direitos da Parentalidade	45
CGTP-IN condena violação dos direitos das mulheres (19Junho2014)	46
O direito de amamentação não pode ser "espremido" (23Abril2015)	47
Combate às discriminações em função da maternidade e paternidade (20Ag2015)	48
1.1.5. No combate ao assédio / tortura psicológica no trabalho	49
Intervenção de Cristina Pereira (<i>FESETE</i>)	49
Intervir e Combater o assédio no trabalho	51
Intervenção de Sandra Barata (<i>SITE Centro e Norte</i>)	53
Curso Europeu de Formação sobre "Assédio Moral: identificação, ferramentas e práticas sindicais" (11Janeiro2016)	56

1.1.6. Na eliminação da discriminação e da violência sobre as mulheres	57
Intervenção de Ana Paula Canotilho (<i>SPN</i>)	57
Intervenção de Joaquim Dionísio (<i>CECO/CN CGTP-IN</i>)	61
Intervenção de Olinda Lousã (<i>STEC</i>)	65
Intervenção de M ^a Assunção Bacanhin (<i>USMadeira</i>)	67
Intervenção de Albertina Pena (<i>SPGL</i>)	69
Dia Internacional pela Eliminação da Violência contra as Mulheres (25 Novembro)	72
Dia Europeu de Combate ao Tráfico de Seres Humanos (18 Outubro)	74
PSD e CDS apresentam propostas em torno da IVG que atacam a dignidade das mulheres (17 Julho 2015)	76
Preconceitos do Presidente da República devolvem diplomas à AR (1 Feb 2016)	77
Solidariedade com a luta contra a “Lei Gallárdon” (31 Jan 2014)	78
1.1.7. Na defesa da saúde e no combate às doenças profissionais das trabalhadoras	79
Intervenção de Paula Sobral (<i>SIESI</i>)	79
Intervenção de Zoraima Prado (<i>SEP</i>)	81
1.1.8. Na sindicalização, organização e formação sindical pela Igualdade	84
Intervenção de Américo Monteiro (<i>CECO/CN CGTP-IN</i>)	84
Intervenção de Odete Filipe (<i>FIEQUIMETAL</i>)	85
Intervenção de M ^a Helena Gonçalves (<i>FENPROF</i>)	87
1.2. Encerramento da 6^a Conferência	89
Intervenção de Arménio Carlos – Secretário-geral da CGTP-IN	89
1.3. O Dia Internacional da Mulher e as Semanas da Igualdade (2014 a 2017)	95
1.4. A participação da CIMH/CGTP-IN na CITE, na CIG e no Comité de Mulheres da CES	103
1.5. A Direcção Nacional da CIMH/CGTP-IN e o funcionamento dos órgãos	104
2. O LIVRO CGTP-IN: 43 ANOS A CONSTRUIR A IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS (1970-2013) Contributo de M ^a José Maurício (Abril 2017)	106
3. PERSPECTIVAS FUTURAS PARA EFECTIVAR A IGUALDADE	109
3.1. Algumas das temáticas prioritárias na acção, proposta, reivindicação e luta	109
3.1.1. Conciliação: Direito a trabalhar com vida pessoal e familiar	109
3.1.2. Romper com o Assédio – Emprego com Direitos	111
3.1.3. Doenças profissionais das mulheres trabalhadoras	112
3.2. Intervenção sindical integrada e transversal – instrumentos de apoio	114
3.2.1. Guia Sindical para a Igualdade	114
3.2.2. Guia de Apoio – Clausulado de referência para a negociação e contratação colectiva	116

VALORIZAR O TRABALHO EFECTIVAR A IGUALDADE

ENQUADRAMENTO

Com a aproximação da 7ª Conferência Nacional da CIMH/CGTP-IN, em Junho de 2017, importa fazer uma análise sobre o trabalho realizado desde a 6ª Conferência, em Junho de 2013, em consonância com as decisões tomadas e com as opiniões reflectidas nas 31 intervenções nela proferidas e que neste livro se reproduzem na íntegra, agrupadas por temas.

Novos desafios estão hoje colocados à intervenção sindical na área da igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens, a partir dos locais de trabalho.

Aqui fica uma pequena síntese do trabalho colectivo realizado, que mais do que balanço e memória, encerra projecto e perspectivas sindicais para o desenvolvimento da acção sindical futura.

A Direcção Nacional da CIMH/CGTP-IN

Abril 2017

³ <http://www.cgtp.pt/cgtp-in/organizacoes-especificas/comissao-de-igualdade-mulheres-homens/13-actualidade/6369-conferencia-sobre-igualdade-entre-mulheres-e-homens-2>



1. DA 6ª À 7ª CONFERÊNCIA NACIONAL DA CIMH (2013 A 2017)

1.1. ABERTURA DA 6ª CONFERÊNCIA

FÁTIMA MESSIAS

Coordenadora da CIMH/CGTP-IN

Ao longo do seu caminho de 43 anos, a CGTP-IN tem contribuído para a conquista, consolidação e defesa da Igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens, no trabalho e na sociedade, com reivindicações, propostas e lutas, avanços e recuos, conforme os tempos de progresso ou de retrocesso histórico, mas com um rumo certo ditado pelos sonhos e aspirações dos trabalhadores e das trabalhadoras que representa.

Vivemos hoje tempos brutais de uma ofensiva desregulamentadora do trabalho e uma tentativa coordenada, por parte do governo e do patronato, de destruição, eliminação e subversão de direitos consagrados na contratação colectiva, na legislação e na Constituição da República Portuguesa.

O mandato da Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens, que agora termina e que decorreu entre 2009 e 2013, viveu as mudanças legislativas do Código do Trabalho e do Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas, com resistência, protesto e luta contra os retrocessos na qualidade do emprego, nos direitos individuais e colectivos, nos vínculos laborais, na protecção social.

Não há igualdade entre mulheres e homens que resista, quando se semeiam tantas desigualdades, discriminações e o empobrecimento geral de homens e mulheres.

Não nos basta a igualdade na lei; queremos a igualdade na vida!

E não há igualdade, nem justiça social, quando milhares de famílias são excluídas de uma existência condigna; quando a distribuição do rendimento nacional continua a desfavorecer os rendimentos do trabalho; quando as mulheres são as mais abrangidas pelos baixos salários, pelas baixas pensões e reformas, pelo trabalho precário; quando são obrigadas a emigrar com os seus filhos para conseguirem sobreviver.

Não há igualdade nem progresso social, quando persistem e se acentuam as diferenças salariais entre mulheres e homens; quando o salário mínimo nacional abrange a maior proporção de mulheres dos últimos anos; quando mais de metade dos abrangidos com o Rendimento Social de Inserção são mulheres.

Não existe igualdade nem desenvolvimento económico, quando o desemprego e em particular o de longa duração, afecta mais fortemente as mulheres; quando se reconhece a precariedade como a maior causa do desemprego e se sabe que ela afecta pelo menos 1/5 das mulheres trabalhadoras; que mais de metade das jovens com menos de 25 anos tem contratos não permanentes; quando o trabalho a tempo parcial afecta mais de 55% de mulheres que não conseguiram encontrar emprego a tempo inteiro nem salário correspondente.

Por isso assumimos, no Plano de Acção aqui proposto, o compromisso redobrado na luta pelo emprego com direitos, pelo aumento imediato do salário mínimo nacional para os 515 euros, pelo aumento geral dos salários e das pensões, pela defesa das funções sociais do Estado, como instrumentos fundamentais para combater as desigualdades, as discriminações, a pobreza, o desemprego e a exclusão social.

E reafirmamos o combate sem tréguas a todas as formas de precariedade laboral e às tentativas de aumento dos horários de trabalho, seja na Administração Pública, no sector empresarial do Estado ou no sector privado, preservando a efectiva conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar.

Na intervenção sindical que temos pela frente, assumimos a prioridade do desenvolvimento da Acção Sindical Integrada na Vertente da Igualdade, nos locais de trabalho, a partir de cada realidade concreta, conjugando a sindicalização de mais mulheres, o reforço da organização de base com mais delegadas sindicais e representantes para a Segurança e Saúde no Trabalho, a defesa da contratação colectiva e dos seus direitos mais avançados, com o combate às discriminações, às desigualdades salariais e a todas as formas de violência no trabalho e na vida.

Não descuramos a importância da formação sindical pela igualdade, da participação institucional nos lugares que ocupamos por direito próprio, seja no plano nacional, europeu ou internacional, da exigência de intervenção das entidades inspectivas em matéria de igualdade e não discriminação, da intervenção mais ou menos mediática em torno de outras temáticas que aos direitos das mulheres respeitam.

Mas alicerçamos as nossas raízes mais fundas nas aspirações e projectos daqueles e daquelas que representamos, que são a nossa razão de existir.

Somos portadores de um projecto e de uma intervenção sindical com uma visão transformadora da realidade.

E para transformar essa realidade, com propostas, acção e luta, recusando inevitabilidades e resignações, pela construção de um outro futuro, todas e todos são chamados a dar um contributo adicional, já no próximo dia 27 de Junho, na Greve Geral, contra a exploração e o empobrecimento, pela exigência de mudança de política e por um Portugal com futuro.

Não foi por acaso que escolhemos o lema para esta Conferência:
"Em luta pela mudança – Igualdade – Confiança!"

Porque a mudança de política e de governo, é possível!

Porque a Igualdade, é necessária!

Porque a confiança, é indispensável!



1.1.1. NA DEFESA DO EMPREGO E DA CONTRATAÇÃO COLECTIVA – CONTRA A PRECARIEDADE

CÉLIA PORTELA
CIMH/CGTP-IN

E m primeiro lugar, quero saudar todas as delegadas e delegados à 6ª Conferência sobre a Igualdade entre Mulheres e Homens, a qual se realiza em tempo de luta pela mudança, onde o princípio da igualdade está longe de ser realidade.

Saúdo, também, os nossos convidados que aceitaram estar connosco neste dia onde iremos discutir os problemas das trabalhadoras e o caminho que iremos seguir nos próximos 4 anos.

A Carta Reivindicativa Imediata constitui a nossa bússola, instrumento fundamental para a intervenção sindical futura nos locais de trabalho, na rua e junto das organizações governamentais. A Carta Reivindicativa Imediata procura, com as 28 medidas, dar voz às justas reclamações das mulheres trabalhadoras.

É preciso dar esperança e confiança às mulheres, num momento em que vivemos tempos de grande sacrifício que penaliza a grande maioria da população portuguesa nos seus salários e reformas, nos direitos laborais e sociais. É a agudização da pobreza e exclusão social que tem na privação do direito ao trabalho e no desemprego uma forte e dramática expressão que atinge fortemente as mulheres e as crianças no nosso país.

Portugal precisa de uma política alternativa, que rasgue com as medidas que disseminam o desemprego e promovem as falências. É urgente a revogação do corte de 10% no subsídio de desemprego, após 6 meses de atribuição e a rejeição dos cortes previstos no subsídio de desemprego e no subsídio de doença e que reduzem os períodos mínimos de garantia da protecção social no desemprego.

Precisamos de dar voz a uma política que aposte na promoção do emprego com direitos, tanto no sector privado como no público e no sector empresarial do Estado, que invista na produção nacional, que seja garantido o princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso ao trabalho e na progressão no emprego.

É urgente uma política que ponha cobro à chocante realidade de muitas empresas que aproveitam e lucram com o desempenho de uma mão-de-obra altamente qualificada e que, sujeita a um quadro de instabilidade e incerteza, é obrigada a aceitar condições de grande exploração como acontece a tantos jovens com vínculos precários e jovens à procura do primeiro emprego. A precariedade não é inevitável!

A cada posto de trabalho permanente deve corresponder um vínculo de trabalho efectivo!

Volvidos perto de 40 anos em que foi instituída a igualdade salarial entre mulheres e homens, esta ainda não é uma realidade, as diferenças estão a aumentar e são gritantes, com as mulheres a receberem menos 19% comparativamente com a remuneração base mensal dos homens.

É fundamental continuarmos a dar voz ao protesto contra as desigualdades salariais, nas remunerações fixas, ocasionais ou variáveis, entre mulheres e homens.

Exigimos a efectivação do salário igual para trabalho igual ou de igual valor, bem como o aumento do salário mínimo para 515€, o crescimento dos salários e das pensões de reforma.

A governação de Passos Coelho vai ficar marcada por profundos retrocessos, nomeadamente pela flexibilização dos horários de trabalho. A garantia do direito de articulação da vida pessoal, familiar e profissional é essencial. As trabalhadoras no comércio e nos serviços sentem de forma particular as constantes alterações aos horários de trabalho em função do exclusivo interesse das empresas e sem qualquer acréscimo de remuneração, como se a vida pessoal das trabalhadoras, não tivesse qualquer valor.

Não aceitamos horários selvagens. É uma exigência o cumprimento, a organização e a gestão dos horários de trabalho que garantam às trabalhadoras e aos trabalhadores, nas empresas e serviços, uma efectiva conciliação entre o trabalho e a vida familiar e pessoal. É de capital importância defender as 35 horas de trabalho semanal para os trabalhadores da Administração Pública.

Hoje querem impor o aumento do horário de trabalho para a Administração Pública, para amanhã estenderem ao privado.

O governo PSD/CDS-PP tem políticas que negam às mulheres a liberdade de decidir o momento e o número de filhos que desejam ter, provocam a instabilidade laboral, o aumento do horário de trabalho, a diminuição do salário, o corte nos abonos de família, juntando o elevado preço das creches e infantários, continuam a ser obstáculos que levam ao adiamento da maternidade por parte de muitos casais.

É neste contexto que a função social da maternidade/paternidade continua a ser desrespeitada e violada em muitos locais de trabalho.

Ultimamente esta situação levou a que a CITE, na qual a CIMH/CGTP-IN participa, tenha tido uma média de 3 reuniões mensais, para avaliar queixas apresentadas, nomeadamente: no despedimento e não renovação do contrato a termo, por motivo de gravidez; na violação do direito à amamentação e aleitação; na perda de prémios de assiduidade e produtividade por efectivação dos direitos de maternidade/paternidade, entre outras situações, onde é exigida a avaliação dos processos, num curto prazo de 48 horas.

É urgente dotar a CITE e ACT de mais meios humanos para intervir de forma mais célere 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. É urgente e necessária a efectivação dos direitos de maternidade e paternidade, como valores sociais eminentes.

É preciso combater o despedimento ilegal de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e a reposição da sua protecção acrescida, em caso de inclusão em despedimento colectivo ou noutros tipos de despedimento.

Não há democracia e liberdade a sério quando os trabalhadores são penalizados por exercerem direitos fundamentais.

Não podemos permitir que, as ausências motivadas pelo exercício dos direitos de maternidade e paternidade sejam contabilizados como "absentismo" na aferição da assiduidade, e que tenha reflexos no sistema de avaliação de desempenho, ou outros, para efeitos de atribuição de "prémios" ou outras retribuições variáveis, tanto no sector privado, como no sector público.

O Governo PSD/CDS-PP não olha a meios para cumprir o "memorando de entendimento da troika". O corte nas prestações sociais contribui para o aumento da pobreza e tem reflexos directos e altamente gravosos nas vida das mulheres em Portugal.

A título de exemplo, temos o corte no acesso ao abono de família a cerca de 384 mil beneficiários/as; 60 000 mulheres perderam o acesso ao rendimento social de inserção; as taxas moderadoras na saúde são um verdadeiro obstáculo no acesso aos cuidados de saúde; a diminuição do apoio social na educação dificulta a entrada e permanência no sistema de ensino dos nossos filhos.

O Serviço Nacional de Saúde, a Escola Pública, a Segurança Social e a Habitação são direitos constitucionais indissociáveis do bem-estar e qualidade de vida dos trabalhadores e das famílias, da coesão social e do desenvolvimento do país, que é preciso defender!

É urgente a mudança de política e de Governo que possibilite, entre outras medidas, a articulação de políticas económicas, laborais e sociais para uma mais justa redistribuição da riqueza e para a erradicação das fortes desigualdades, discriminações, exclusões, desemprego e pobreza existentes.

Estas são algumas das reivindicações imediatas da 6ª Conferência da Igualdade e já temos uma grande luta agendada que é a Greve Geral!

É com confiança e determinação que as mulheres irão dar o seu contributo na luta e na mobilização para o êxito da Greve Geral convocada pela CGTP-IN.





AUGUSTO PRAÇA
CECO/CN CGTP-IN

A problemática sobre a Igualdade entre Homens e Mulheres, como sabemos, não tem a mesma visão antes e após a Revolução de Abril.

Quando nós fazemos comparações sobre as questões da Igualdade entre Homens e Mulheres, também não é claramente igual a visão reflectida nas Convenções Colectivas de Trabalho pois, antes do 25 de Abril, a sua regulamentação visava essencialmente proibir as mulheres de ter acesso a algumas profissões, para não dizer a muitas profissões.

A visão da contratação colectiva sobre estas matérias da igualdade têm aspectos diferentes e prestações diferentes sobre as questões da Igualdade ao longo dos tempos, mas há que realçar que a contratação colectiva teve um papel fundamental nos avanços sobre as matérias da Igualdade.

Ao longo dos tempos houve muita gente a lutar para modificar as discriminações que afectavam essencialmente as mulheres.

As questões da Igualdade não são as mesmas hoje que eram ontem, porque hoje temos de olhar sobre os problemas da igualdade e não discriminação de forma bem diferente.

O problema da Igualdade hoje, não pode ser só visto como uma questão meramente retributiva. A questão da Igualdade tem que ser vista de forma mais ampla.

Para o efeito o conceito de retribuição tem que ter um suporte mais amplo do que a mera remuneração. Para isso temos que nos socorrer mais do Tratado da União Europeia do que da legislação nacional no combate à discriminação salarial, pois aquele alarga a protecção aos benefícios sociais, o que obriga a utilizar o Tratado no âmbito da contratação colectiva em vez da legislação portuguesa.

É necessário repensarmos, também, uma questão fundamental que é o ataque ao direito do trabalho, que é como sabemos, um problema que temos nos nossos dias e que tem a ver com a questão do princípio do tratamento mais favorável. A lei tem que ser uma lei mínima de protecção de quem trabalha. Esta é uma questão de fundo do Direito do Trabalho e como se sabe, esta questão foi seriamente afectada, para não dizer destruída, pelo Código de 2003, continuada pelo Código de 2009.

No entanto, há uma matéria que o Código abre portas ao tratamento mais favorável é na questão da parentalidade (maternidade e paternidade) e sobre as questões da não discriminação ou da promoção da igualdade. Refere o Código do Trabalho, no Artigo 3º, nº 3, que quando a convenção colectiva é mais favorável para o trabalhador, é esta que prevalece.

Assim sendo, põe-se o problema de saber como é que o movimento sindical tira ilações desta norma que permite continuar a usar a contratação colectiva como factor de promoção e de combate à discriminação.

É necessário, portanto, olharmos de frente o problema para saber quais são as normas que, do ponto de vista da contratação colectiva, têm que ser tratadas para poder promover as questões da Igualdade e para combater a discriminação.

Por exemplo, desde sempre, que a questão de assistência à família era uma questão que era retribuída nos contratos colectivos de trabalho, no entanto deixámos cair isto como reivindicação, mas com esta norma do Código do Trabalho, atrás referida, esta matéria pode ser tratada e melhor tratada que a lei, na contratação colectiva. Vamos ou não vamos explorar esta saída por aqui?

A questão dos benefícios sociais. Como é que nós vamos tratar disto na contratação colectiva? Ou seja, há normas que a contratação colectiva pode tratar de forma mais favorável, como as matérias sobre a igualdade, não discriminação e parentalidade, como diz o Código. Os sindicatos vão ou não assumir esta frente de luta como forma de promover a igualdade?

Importa saber se do ponto de vista do exercício da contratação colectiva, pela qual temos que lutar para a sua efectivação, se devemos ou não devemos tratar também estas matérias na contratação colectiva.

Para mim, o desafio que esta Conferência tem, é saber como é que responde aos desafios da contratação colectiva, se vai responder como respondeu no primeiro momento, na promoção e nos avanços das questões da Igualdade.

Eu quero também dizer que a CGTP-IN tem conseguido aglutinar à sua volta diversos organismos no sentido de tratar das questões da igualdade salarial, mas também de trabalho igual, valor igual. Há que referir – até agora não foi referido – um projecto que foi desenvolvido pela CGTP-IN, durante algum tempo e que envolveu a CITE, a OIT, associações patronais, associações sindicais e instituições de intervenção social e que permitiu também ser uma experiência piloto mundial na efectivação do salário igual para trabalho igual ou de valor igual, ou seja, na promoção da Igualdade entre Homens e Mulheres.

Estas são questões que a CGTP-IN tem vindo a desenvolver e que tendo em conta a situação actual, é muito difícil de continuar.

Sabemos que hoje estão em causa os direitos em geral, mas se nós não exercermos também, estes direitos ditos específicos, mas que afectam essencialmente uma parte da população activa que são as mulheres trabalhadoras, não iremos resolver o todo.

Os dados apontam exactamente nesse sentido. Discriminar é afastar mulheres dos direitos essenciais, sem outro fundamento que não seja aumentar a exploração e neste caso afectando mais mulheres!

Entendo que esta Conferência tem que dar uma resposta às vertentes da contratação colectiva para poder continuar a intervir e estar na vanguarda dos direitos das mulheres, assim como dos homens.

Só assim nós podemos realmente combater as discriminações entre Homens e Mulheres.

É por isso que aqui estamos. É por isso que em 27 de Junho estaremos todos/as na Greve Geral para combater estas políticas, porque só combatendo estas políticas, conseguiremos promover os direitos essenciais a quem vive da sua força de trabalho.



MARIA JOSÉ MIRANDA
U.S.Braga/CGTP-IN

A Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens da União dos Sindicatos de Braga dirige uma saudação a todos os participantes da 6ª Conferência sobre Igualdade entre Mulheres e Homens.

Em Portugal só a partir do 25 de Abril de 1974 é que a Constituição da República Portuguesa consagrou o princípio da igualdade entre mulheres e homens.

Muitos avanços foram feitos, muitas lutas foram desenvolvidas, umas por melhores condições de trabalho, outras pela igualdade de direitos e por trabalho igual, salário igual e para que a mulher fosse reconhecida pela sua participação activa na vida política, na família e na sociedade, mas ainda há muito caminho a percorrer para a verdadeira igualdade entre mulheres e homens, em Portugal.

Nos países industrializados, o desemprego é preocupante, o aumento de famílias falidas, o empobrecimento da sociedade e o retrocesso em matérias de igualdade de oportunidades, as discriminações e a acentuação da exploração, o desemprego e a pobreza, tornam insustentável a actual situação social e laboral.

Reforçar a organização sindical dentro das empresas é um desafio.

Exigir a reorganização social que dê primazia à igualdade entre mulheres e homens; que permita conciliar a vida pessoal, profissional, familiar e associativa. Que se valorize e motive a participação cívica das mulheres nas organizações associativas e culturais, no sindicalismo, nos partidos políticos e, tudo isto, com igualdade de oportunidades.

Lembrar aos governantes deste país que há limites que já foram ultrapassados há muito tempo, que foram eleitos para governar para o povo e para o país e têm obrigações para com os cidadãos.

Neste contexto social, a redução de direitos no trabalho, a destruição da protecção social, da Escola Pública e do Serviço Nacional de Saúde, não é caminho para a igualdade.

Retomar Abril, lutar contra a exploração desumana de quem trabalha.

Acordem! Este sistema político e financeiro não serve, não respeita a dignidade da pessoa, nem serve a sociedade, é desumano e condiciona o progresso.

Chega! É possível um mundo melhor sem ganância e onde todos e todas tenham direito a uma vida melhor.



PAULA BRAVO
FNSTFPS/CGTP-IN

Antes de mais, uma saudação em nome da Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais a esta Conferência, espaço único de reflexão e análise sobre o combate às discriminações entre mulheres e homens e na luta pela igualdade no mundo laboral.

Não há paralelo no movimento sindical de classe, onde a CGTP-IN se afirma, e, uma vez mais, na vanguarda da classe trabalhadora, em pensar os problemas que afectam as mulheres no trabalho, como afirmava Clara Zetkin, que propôs há mais de cem anos, o Dia Internacional da Mulher Trabalhadora, mostrando a necessidade da sua sindicalização e participação sindical em número crescente.

A discriminação das mulheres na Administração Pública não é tão visível e não se faz, como tantos são os exemplos no privado, directamente por via salarial, uma vez que os salários estão tabelados.

Mas a verdade é que o sector privado veio beber o pior do exemplo que parte do Estado: as discriminações salariais indirectas. Estando o salário tabelado, o que acontece é que as mulheres, sendo as mais qualificadas, são as que desempenham as categorias mais baixas, estando no fim da tabela salarial em sectores como a saúde, como a educação, no caso das assistentes operacionais (antigas auxiliares de acção educativa), no ensino superior onde raramente atingem lugares de topo, e em várias áreas onde lhes é reservado, por norma, salários que se aproximam muito do salário mínimo nacional.

De acordo com o estudo publicado, do INA e da FCT, sobre a igualdade entre as mulheres e homens na administração central do Estado, cuja caracterização foi efectuada com base nos dados fornecidos pela CGA referentes a 2004 e que apresentam o universo dos trabalhadores da Administração Pública Central portuguesa (independentemente do vínculo), foi possível concluir da "evidente assimetria entre a percentagem de trabalhadores do sexo feminino e do sexo masculino, na Administração Pública Central, visto a taxa de feminização ser claramente superior à taxa de masculinização. Essa assimetria é particularmente gritante nos casos dos Ministérios da Segurança Social, da Educação e da Saúde onde as taxas de feminização são de 80%, 78,6% e 74,2%, respectivamente".

Acrescenta-se ainda nesse estudo que "a análise comparativa por Ministério, das taxas globais de feminização nos escalões remuneratórios mais elevados apresenta uma inversão das assimetrias, uma vez que nesses escalões os trabalhadores são maioritariamente do sexo masculino, com excepção dos casos dos Ministérios da Educação, dos Negócios Estrangeiros e da Cultura". Para concluir que "em suma, podemos afirmar que a repartição de trabalhadores na Administração Pública Central, por sexo, apresenta uma dupla assimetria, a saber: um

défice global de presença masculina e uma clara sub-representação de mulheres nos escalões remuneratórios mais elevados”.

E, se formos consultar os dados estatísticos da Direcção Geral da Administração e Emprego Público, nenhum deles está desagregado por sexo, pelo que se torna muito difícil a detecção imediata destas discriminações salariais indirectas e o seu combate.

É importante sublinhar que nunca os trabalhadores e aposentados da Administração Pública sofreram tantos ataques. Sucessivos governos PS, PSD e CDS, agora apadrinhados pela troika, elegeram estes trabalhadores para fazerem deles o inimigo público número um.

Assim, às questões específicas das trabalhadoras, juntam-se os ataques gerais: pagamento a 25% do trabalho suplementar, existindo horas pagas a 0,49 cêntimos, roubo dos subsídios de férias e de Natal, cortes salariais, congelamento dos salários há anos, congelamento das progressões na carreira, precarização total dos vínculos de trabalho com o regime de contrato de trabalho em funções públicas que o governo se prepara para aprovar, o aumento das contribuições para a ADSE, o roubo nas pensões...

As malfetorias deste governo têm sido tantas, que dez conferências não chegariam para descrever o que vivem estes trabalhadores. E agora paira a ameaça dos despedimentos sem justa causa, com a mobilidade especial travestida de requalificação, o aumento dos horários e as rescisões por mútuo acordo, que mais não serão do que despedimentos colectivos. E quem querem eles atacar primeiro? As categorias mais baixas, onde se encontram grande parte das trabalhadoras.

Também o aumento do horário de trabalho – que aliás, já é uma realidade em muitos sectores, designadamente na saúde e educação onde se aplicam os bancos de horas e a adaptabilidade – forçam estas trabalhadoras a estarem por vezes mais de 50 horas, sem folgas durante 15 dias, impossibilitando o direito fundamental de articulação da vida profissional com a vida familiar, a sua participação cívica e pondo em risco a sua saúde e a qualidade dos serviços públicos que este governo e a troika não param de encerrar e destruir.

Também na mobilidade especial, 50,1% são mulheres, cerca de 2/3 possuem habilitações escolares ao nível do ensino básico (63,8%) e aproximadamente 1/5 têm habilitações de nível superior (21,6%) e, no que respeita à estrutura etária, cerca de 77,9% dos trabalhadores têm 50 ou mais anos de idade.

Mas daqui dizemos: não passarão!

Contra este governo fora da lei, já apresentámos queixa à Procuradoria da República em defesa da contratação colectiva, existem petições a circular contra esta nova legislação proposta, temos várias lutas marcadas durante todo o mês de Junho e estamos a mobilizar para uma poderosa e massiva Greve Geral. Da saúde à educação, às Misericórdias e IPSS, à cultura, à justiça, entre outros, em todos os sectores, a nossa Federação tem dinamizado lutas, plenários, acções de rua, manifestações, demonstrando a sua solidariedade incondicional com todos os outros trabalhadores da Administração Pública, na defesa dos postos de trabalho, da dignidade profissional, dos salários e dos seus direitos.

Também em nome da igualdade, abraçamos esta luta como prioridade e avançaremos sempre no sentido do progresso social, na mobilização permanente e crescente das trabalhadoras, na defesa dos seus direitos específicos, na luta pela demissão deste governo e por uma alternativa ao serviço de quem trabalha.

Chega de roubo e de agressão, os trabalhadores poderão sempre contar com esta Federação e com a sua central sindical de classe, a CGTP-IN.



PATRÍCIA TEIXEIRA
USSetúbal/CGTP-IN

Em nome da União dos Sindicatos de Setúbal quero saudar todos os presentes nesta 6ª Conferência de Igualdade entre mulheres e homens.

A minha intervenção vem no sentido de alertar e denunciar que de facto ainda existe muita discriminação e desigualdades nos locais de trabalho.

É urgente que se tomem medidas para que haja:

- › Emprego com direitos e sem precariedade;
- › Salários iguais para trabalho igual ou de igual valor;
- › Horários dignos compatíveis com o trabalho, família e vida pessoal.

Queremos:

- › Direitos iguais;
- › Igualdade de tratamento e de oportunidade.

Camaradas,

Vou apenas denunciar algumas discriminações nos locais de trabalho no Distrito de Setúbal.

Pingo Doce - Distribuição Alimentar: Existe um conjunto de atropelos à convenção colectiva de trabalho, penalizando seriamente os trabalhadores desta empresa, na sua maioria mulheres.

Esta empresa não actualiza as categorias profissionais das trabalhadoras que exercem funções de chefias, penalizando-as nos salários e carreiras profissionais. Os horários de trabalho são constantemente alterados.

Jumbo: Discriminação sobre o exercício dos direitos de parentalidade, os horários de trabalho são várias vezes alterados e em alguns casos, as faltas para assistência a filhos menores, a empresa considera licença sem vencimento.

Delphi (Seixal): Após as pausas do pequeno-almoço e do almoço, porque a empresa retirou o lanche, é proibido a deslocação dos trabalhadores às casas de banho a não ser com autorização da chefia, que muitas das vezes recusa.

Câmara Municipal do Montijo: Não recolocação de trabalhadores em postos de trabalho compatíveis com o seu estado de saúde.

Existem várias dezenas de trabalhadores em regime de contrato de emprego-inserção e a autarquia recusa-se a abrir concursos para esses trabalhadores de modo a serem integrados na Câmara Municipal, utilizando a Segurança Social para financiar a sua actividade. Em relação ao equipamento individual e colectivo de trabalho, praticamente não existe e chega ao cúmulo de as trabalhadoras usarem fardamento que são para os homens.

Sector da Função Pública: O pessoal não docente tem contratos de 2 a 4 horas diárias a serem pagas a 3,00€ hora, cujas funções implicam limpeza e tudo o que está inerente a assistente operacional dentro de uma escola e que poderão exercer funções na portaria, telefonista, reprografia, papelaria e vigilância às crianças e adolescentes. Estes trabalhadores são contratados por semanas ou meses.



HELENA FRAZÃO
Sind.Hotelaria Centro/CGTP-IN

A 6ª Conferência sobre Igualdade entre Mulheres e Homens da CGTP-IN, reconhece que é no local de trabalho que assenta o fundamento essencial da acção sindical, seja no sector privado, seja no público e empresarial do Estado, em particular, na defesa da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres trabalhadoras.

É no local de trabalho que se estrutura a organização sindical, que reside a capacidade reivindicativa, que se afirma a unidade dos trabalhadores e das trabalhadoras na luta pelos seus direitos:

► No quadro do reforço da organização e da acção reivindicativa desenvolvida pela CGTP-IN e pelo Movimento Sindical Unitário, a 6ª Conferência assume a acção sindical integrada na vertente da igualdade, através do reforço e do esclarecimento dos trabalhadores e trabalhadoras, do fortalecimento da sindicalização das mulheres trabalhadoras, da organização sindical de base, do papel das delegadas e delegados sindicais, bem como da intervenção, proposta e luta a partir dos locais de trabalho pela igualdade e não discriminação para que as mulheres trabalhadoras tomem nas suas próprias mãos a conquista e a defesa dos seus direitos.

► Na dinamização e incentivo à criação de 27 Comissões para a Igualdade entre Mulheres e Homens, nas Uniões, Federações e Sindicatos Nacionais sem enquadramento federativo e que participaram activamente na preparação da 6ª Conferência, para além das restantes estruturas sindicais e trabalho prioritário, da definição de um local estratégico numa primeira fase, partir da direcção de cada organização sindical, no qual será desenvolvido um plano piloto para dar expressão concreta à acção sindical integrada na vertente da igualdade, em articulação com a Comissão de Igualdade entre Mulheres e Homens, a partir do preenchimento e manutenção da actualização da ficha de empresa, com definição pública dos resultados, no dia 8 de Março de 2014 – Dia Internacional da Mulher.

► Na promoção de linhas reivindicativas em torno das questões específicas para as mulheres trabalhadoras, articuladas com as reivindicações gerais de todos os trabalhadores, bem como a integração na contratação colectiva e nos cadernos reivindicativos de medidas de promoção e salvaguarda da igualdade retributiva de salário igual para trabalho igual ou de igual valor, entre outras matérias, da existência e circulação de informação sindical no plano central, regional ou sectorial sobre os direitos da igualdade nos locais de trabalho e na sociedade, da promoção e formação sindical específica, de acordo com o diagnóstico das necessidades e em torno de matérias concretas e dinamização das iniciativas temáticas ao longo do mandato.

Venho aqui também para vos lembrar que a luta vale e valerá sempre a pena!

Sou funcionária da empresa SUCH e aquando da alteração da lei que entrou em vigor em Agosto de 2012, a SUCH, tal como praticamente todas as empresas, aproveitou-se desta para reduzir o pagamento do trabalho prestado em dia feriado e do trabalho suplementar.

Ora, camaradas, como já estamos habituados a arregaçar as mangas, fomos à luta, fizemos um pré-aviso de greve ao trabalho em dia feriado e ao trabalho suplementar, com adesões na ordem de 90% em algumas unidades.

Como isto só por si não estava a dar resultados, decidimos fazer uma luta junto à empresa.

Assim, no passado dia 21 de Fevereiro deslocaram-se para a sede da SUCH em Lisboa cerca de centena e meia de trabalhadores e trabalhadoras, para reivindicar a reposição dos valores do CCT aplicável e no dia 22 de Fevereiro foram também cerca de centena e meia de trabalhadores e trabalhadoras do SUCH à sede desta, no Porto.

O resultado desta luta, camaradas, foi a empresa sentar-se à mesa das negociações com os Sindicatos e a partir daí, passaram a pagar o trabalho prestado em dia feriado a 150% até ao final do ano de 2014 e a 200% a partir de 1 de Janeiro de 2015.

Camaradas, esta grande vitória serve de exemplo para a nossa luta futura, esperando que esta nossa experiência se possa aplicar a outras empresas.

Sou de um Sindicato em que as questões da Igualdade entre Mulheres e Homens se fazem sentir, porque sendo um sector maioritário de mulheres trabalhadoras, temos uma intervenção diária sobre as matérias em que os patrões desrespeitam os direitos, sobretudo na maternidade, dificultando sempre a situação da mulher – mãe e trabalhadora.

Na Direcção do meu Sindicato que acaba de ser eleita, o número de mulheres cresceu e são hoje cerca de 60% dos dirigentes eleitos.



ALEXANDRA MATOS
CESP/ CGTP-IN

Uma calorosa saudação do CESP à 6ª Conferência sobre Igualdade entre Mulheres e Homens.

No quadro desta ofensiva brutal, deste programa de agressão contra os trabalhadores, o povo e o país levado a cabo pelo governo PSD/CDS com a troika, assumem ainda maior relevância as questões relativas à igualdade entre mulheres e homens.

Com o aumento da exploração e o continuado atentado aos direitos, com a clara intenção de fazer tábua rasa das conquistas e valores de Abril, a situação das mulheres trabalhadoras agrava-se em todas as vertentes e assistimos a uma inadmissível regressão no plano da igualdade e não discriminação.

O sector do comércio e serviços é esmagadoramente composto por trabalhadoras, muitas delas jovens, com muito baixos salários e vínculos precários.

Esta realidade do sector tem reflexo no Sindicato: segundo os dados de 31/12/2012, do CESP, dos cerca de 31.500 sócios que representamos, 75% são mulheres; dos 652 delegados sindicais em funções, 68% são mulheres, bem como dos 145 dirigentes eleitos já este ano, também 68% são mulheres.

O boicote patronal à negociação da contratação colectiva tem provocado a não actualização das tabelas contratuais fazendo com que, em muitos casos, vários níveis salariais tenham sido apanhados pelo salário mínimo nacional, contribuindo assim para uma enorme redução do poder de compra e para a recessão económica que esta política desastrosa está a provocar.

O encerramento de milhares de pequenas e médias empresas, bem como a redução de postos de trabalho, seja através da não renovação de contratos a prazo, despedimentos colectivos ou das rescisões forçadas, tem lançado para o desemprego milhares de trabalhadores do comércio e serviços, na sua maioria mulheres e jovens.

Um funcionamento de 7 dias por semana com longos períodos de abertura em grande número das empresas do sector (super e hipermercados, centros comerciais, IPSS e Misericórdias e muitos outros serviços), obriga os trabalhadores a horários de trabalho diversificados, muitas vezes no período nocturno, o que geralmente provoca depressões psicológicas nestes trabalhadores, que não conseguem conciliar trabalho e vida familiar.

Tudo isto é agravado pelo desrespeito patronal pelos direitos consagrados nas convenções colectivas, nomeadamente pelas desregulamentação dos horários, com terríveis consequências para a saúde das trabalhadoras e trabalhadores, dificultando ou mesmo impossibilitando a

conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar, o que – como sabemos – recai sempre mais sobre as mulheres.

Aliás, no que toca aos horários de trabalho a ânsia do patronato de aumentar a exploração está bem patente na apresentação de propostas da sua total desregulação em praticamente todas as convenções colectivas, com a tentativa de inclusão do banco de horas e da adaptabilidade nos clausulados – ou seja mais trabalho e de borla – o que obviamente não podemos aceitar.

Neste quadro, é fundamental a continuação da luta que temos vindo a travar e o exercício dos direitos legais e contratuais a todos os níveis, nomeadamente em matéria de igualdade, maternidade e paternidade, conciliação do trabalho com a vida pessoal e a família.

É imprescindível a integração das reivindicações, combate às desigualdades e discriminações, resolução dos problemas das trabalhadoras na nossa acção sindical nos locais de trabalho, a acção sindical integrada que temos de levar à prática, aumentando a sindicalização e eleição para delegadas e dirigentes sindicais e a mobilização das trabalhadoras para a luta na empresa e na rua.

Camaradas,

O acompanhamento e intervenção para o cumprimento dos direitos consagrados na lei e na contratação colectiva é, em muitos casos, o primeiro passo para a ligação das e dos trabalhadores ao Sindicato, levando depois à sua participação nas acções sindicais e na luta, à elevação da sua consciência social e à compreensão de que a luta que estamos a travar para derrotar esta política e este governo ilegítimo que deve ser demitido, é também a luta em defesa dos direitos e por melhores condições de vida e de trabalho.

A acção e luta nos locais de trabalho, as muitas lutas sectoriais, as grandiosas acções convergentes de luta que temos vindo a realizar e o esclarecimento e mobilização para a adesão à Greve Geral do próximo dia 27 de Junho são fundamentais para acabar com este governo, realizar eleições antecipadas, pôr fim a esta política e construir a alternativa política de esquerda e soberana de que o país precisa!



FILIPA COSTA
Interjovem/CGTP-IN

Queremos trabalho, exigimos direitos!

Camaradas e amigos,

Depois da revolução de Abril e de um projecto progressista para o povo português, o retrocesso social é assustador, pelos comilões hipócritas que há cerca de 38 anos governam o nosso país com a política de direita, com o único objectivo de aumentar a exploração a quem trabalha, beneficiando à descarada o grande capital, aumentando o fosso entre ricos e pobres.

Retirando direitos conquistados pelos trabalhadores, aumentando as discriminações, agravando as condições de trabalho e o progresso social.

A ofensiva é grande, mas também assim é a nossa luta. Luta justa pela igualdade de direitos.

O desemprego entre os mais jovens voltou a aumentar, 42,1% entre os 15-24 anos e de 21,3% entre os 25-34 anos.

Nas mulheres jovens a taxa de desemprego (oficial) é ainda mais elevada: 44,9% para as menores de 25 anos e 21,9% entre os 25 e 34 anos.

Hoje apenas 8,5% dos jovens (homens e mulheres) até aos 25 anos têm protecção social em caso de desemprego e apenas 39% entre os 25 e os 34 anos recebem algum tipo de prestação quando se confrontam com uma situação de desemprego.

A precariedade afecta pelo menos um quinto das mulheres trabalhadoras, sendo as mais jovens as mais atingidas.

Mais de metade das jovens com menos de 25 anos tem contratos não permanentes. Um terço das mulheres entre os 25 e 34 anos está a contratos precários.

A precariedade dos vínculos laborais continua a ser a maior causa do desemprego, representa cerca de 40% do total dos novos registos.

O trabalho por turnos, nocturno, aos fins-de-semana e aos feriados é cada vez mais frequente, dificultando a conciliação entre a vida profissional e familiar.

Estes tipos de horário são mais frequentes nos serviços, sector fortemente atingido pela precariedade e pela desregulação dos horários de trabalho e no qual prevalecem as mulheres.

As desigualdades salariais são outro grande problema, tendo maior incidência sobre as mulheres, obrigando muitas mulheres a ter um segundo ou mesmo terceiro emprego.

Já há muito tempo que o salário mínimo nacional não chega para fazer face às despesas do dia-a-dia, o custo de vida aumentou em flecha, os salários não acompanharam essa subida.

Os cortes na saúde e na educação, nas funções sociais do Estado, é mais um ponto a atacar pelos sucessivos governos. Na tentativa de destruir os serviços públicos para os privatizarem.

Degradam as condições dos serviços e aumentam os valores, passando a ser um benefício que apenas alguns podem pagar.

Sujeitas a todo este processo de retrocesso social e à constante usurpação de direitos, nós, jovens trabalhadoras, vemos a nossa vida a ser constantemente bloqueada.

Não temos trabalho, quando temos, ganhamos mal, não temos estabilidade financeira. Somos impedidas de crescer, de seguir o percurso natural.

Cada vez mais tarde muitas jovens mulheres são obrigadas a adiar o sonho de constituir família. A tentativa de destruir o Serviço Nacional de Saúde, encerrando centros de saúde e maternidades, a grave carência de profissionais de saúde e os cortes nos abonos de família, fez e faz com que hoje, em pleno séc. XXI, ter um filho seja um luxo.

Em entrevista de emprego, já nos perguntam se temos filhos ou pensamos vir a ter! Fazem pressão, ameaças, cada vez que precisamos de sair para ir a consultas ou se um filho adocece.

Com o retrocesso social, a falta de emprego, a fome e o desespero, o número de casos de violência doméstica persiste e agravam-se. Quer seja sobre a mulher ou nos filhos, o número de casos tem vindo a aumentar.

Nas escolas, o número de casos de crianças que passam fome é assustador. Desde crianças que são obrigadas a roubar, como crianças que passam a semana com uma refeição por dia e sem comer durante o fim-de-semana.

Assim como a prostituição e o aumento desta, vinda do desespero e da falta de condições de vida das mulheres portuguesas que a vêem como alternativa para pôr comida na mesa.

É urgente reforçar o combate, nos locais de trabalho e na rua.

Dar força às convenções colectivas de trabalho, sindicalizar mais jovens, combater os baixos salários, gritar a importância do aumento do mesmo.

Principalmente gritar que não temos que viver mal, que não temos que ser infelizes! Lutar por trabalho, trabalho com direitos, condições de vida dignas, lutar pela felicidade.

Fazer já no próximo dia 27 Junho a Greve Geral, é resistir à retirada de direitos que nos querem impor.

Esclarecer, sindicalizar mais jovens para esta batalha, é a nossa tarefa imediata!

Reforçar a luta dos homens e mulheres que querem trabalhar com direitos e construir o país de Abril.



MARIA DAS DORES GOMES
FESAHT/CGTP-IN

A 6ª Conferência da Igualdade realiza-se numa época de grande retrocesso civilizacional. O país está a ser destruído pelas medidas do pacto de agressão da troika. Somos, por isso, chamados a resistir e a defender os direitos conquistados, há pouco mais de 30 anos, com a revolução de Abril. São tempos de retrocesso que trucidam ideais, valores e direitos de participação das mulheres em igualdade na lei e na vida, de degradação das condições de vida e de trabalho das mulheres.

O desemprego atinge 42,5% das jovens mulheres, 76% não recebe subsídio de desemprego, uma em cada duas jovens tem vínculo precário, 265.000 recebem o salário mínimo nacional. No sector que a FESAHT representa - Hotelaria, Turismo, Alimentação, Bebidas, Tabacos e Agricultura - tem vindo a aumentar o trabalho precário. Num universo de 356.938 trabalhadores, 124.884 têm vínculos precários, o que corresponde a 35%.

Esta situação cria condições para que as empresas cometam os maiores abusos à dignidade do trabalhador e ao direito ao trabalho com direitos.

As disparidades salariais entre homens e mulheres são outra realidade, persistem as discriminações salariais directas e indirectas entre mulheres e homens e a violação dos direitos de maternidade e paternidade.

Agravam-se as dificuldades da articulação entre a vida familiar e profissional.

Milhares de jovens mulheres desempregadas, sem qualquer tipo de protecção social, são obrigadas a emigrar, regressar com os filhos à casa dos pais, ou a adiar o momento de ter filhos. No sector já temos muitas mulheres que trabalham 12 horas por dia para receber um salário de miséria. Em muitas situações acumulam 2 e 3 trabalhos, para no fim do mês somarem o mínimo para as despesas primárias de sobrevivência, sem quase verem os filhos.

Em nome de mais e mais competitividade e produtividade, tantas e tantas mulheres são consideradas velhas demais para o emprego e novas demais para se reformarem. É chocante o desperdício de conhecimento e capacidade de uma população feminina que nas últimas décadas não de se poupou a esforços para progredir na carreira. É sobretudo chocante, se percebermos que muitas empresas aproveitam e lucram com o desempenho de uma mão-de-obra excelente e qualificada que é sujeita a um quadro de instabilidade e incerteza, muitas vezes é obrigada a trabalhar de graça.

São tempos de empobrecimento forçado de longas camadas da população e da agudização da pobreza e exclusão social, são tempos de grande retrocesso civilizacional em especial para as mulheres e crianças.

Não nos conformamos, não tem de ser assim, há outro caminho!

Um caminho urgente e necessário de valorização efectiva dos direitos das mulheres no mundo do trabalho, colocando as suas capacidades e qualificações ao serviço do desenvolvimento económico e social do país.

Mulheres e homens não vão desistir de lutar pela sua dignidade, é já no dia 27 com uma grande Greve Geral que vamos fazer cumprir os valores de Abril e pelo cumprimento da Constituição da República.

Em luta pela Mudança, Igualdade e Confiança!



1.1.2. NA ELIMINAÇÃO DAS DISCRIMINAÇÕES SALARIAIS ENTRE MULHERES E HOMENS

CELESTE LEIRIAS
USDÉvora / CGTP-IN

Realizamos esta 6ª Conferência sobre a Igualdade entre Mulheres e Homens, quando acabam de passar 39 anos sobre o 25 de Abril de 1974, data histórica que permitiu ao povo português encetar um conjunto de conquistas que nos trouxeram direitos e garantias e que, pese embora com muitos atropelos e regressões, ainda hoje usufruímos, nomeadamente, a Constituição da República que consagrou o princípio da igualdade entre mulheres e homens.

Desde então muito se tem legislado no sentido de combater as desigualdades e discriminações, especialmente no que se refere às de género.

Fosse a Constituição cumprida e a legislação, e não assistiríamos à violação sistemática dos mais elementares direitos da mulher, da mulher mãe, da mulher trabalhadora, da mulher dona de casa, da mulher esposa.

Camaradas,

Da leitura que fizemos do projecto de Plano de Acção que estamos a discutir e mais tarde aprovaremos, leva-nos a afirmar estar de acordo com ele, pois reflecte a realidade e aponta caminhos e linhas de orientação que através do trabalho dirigido e organizado darão um enorme contributo no combate às desigualdades.

É este tipo de trabalho que não temos conseguido desenvolver no distrito de Évora.

Daí a quase nula intervenção, a este nível nas empresas e locais de trabalho.

Temo-nos ficado pelas comemorações do Dia Internacional da Mulher com contactos e entrega de documentos aos trabalhadores e mobilização para este dia de luta, mas depois não conseguimos dar seguimento ao trabalho objectivo e organizado, porque não programamos nem responsabilizamos.

No Dia Internacional da Mulher, Iniciativa que este ano contou com uma tribuna pública, em Évora, com várias intervenções, denunciámos a limitação de direitos de quem trabalha, em especial os das mulheres, o agravamento do desemprego que afecta 1/5 das mulheres trabalhadoras, da precariedade, a destruição dos Serviços Públicos e demais funções sociais do Estado (Saúde, Educação, Segurança Social), os baixos salários, as discriminações salariais a acentuação das desigualdades e da pobreza que são cada vez mais violentas em resultado das políticas neoliberais, de destruição das conquistas de Abril, prosseguidas pelos sucessivos governos.

Se é verdade que hoje a maioria dos quadros técnicos e intelectuais são mulheres, também é verdade que, na prática, não lhes são reconhecidas as suas capacidades e competências, e se é verdade que houve um aumento da participação das mulheres em alguns centros de decisão, também é verdade que só por si, não constitui garantia de que exista mais igualdade entre géneros, e este não é o caminho para a igualdade!

As mulheres continuam a ser a camada mais vulnerável, e são empurradas para o desemprego ou obrigadas a aceitar a precariedade laboral, e não é este o caminho para a igualdade, aspiração de sempre e em especial das mulheres trabalhadoras, mas que tem sido fortemente contrariada pelas políticas de direita que utiliza o trabalho das mulheres ao serviço do grande capital, que encontra mais uma frecha para reduzir custos do trabalho e aumentar os seus lucros.

Elas são 47% da população activa e têm uma taxa de desemprego de 27,6%, sendo que no distrito de Évora a taxa de desemprego feminino é de 49,2%.

As mães trabalhadoras encontram cada vez maiores obstáculos no exercício dos direitos à maternidade, como se verifica numa empresa em Évora - a KEMET - onde existem trabalhadoras com tratamentos diferentes e desfavoráveis no que diz respeito ao tempo para amamentação, consoante o horário que lhes é atribuído.

Também no distrito de Évora, a discriminação salarial, os horários de trabalho e a sua desregulação, absolutamente desajustados da vida familiar, são uma realidade da exploração capitalista.

O desrespeito e a intimidação de que as mulheres são alvo nos locais de trabalho, leva-as muitas vezes a não exercerem os seus direitos. Mas apesar disso, as mulheres no distrito de Évora representam o maior número das novas sindicalizações e novos mandatos de delegados sindicais, o que confirma uma evolução e a sua maior participação na organização, na acção sindical e na luta.

Dando seguimento às conclusões do XII Congresso da CGTP-IN, é necessário dar corpo a essas decisões e avançar com o trabalho organizado, responsabilizando quadros, mulheres e homens que conscientes da discriminação e da injustiça que se verificam diariamente nos locais de trabalho, possam dar o seu indispensável contributo para que possamos até Agosto, proceder à constituição de uma Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens da União dos Sindicatos do Distrito de Évora, a ser constituída, de momento, pelo STAL, o SITE Sul, o CESP, a Função Pública e a Hotelaria.

Definimos como prioridade nesta frente de trabalho, o Hospital de Évora, pelo elevado número de trabalhadores e trabalhadoras, pela diversidade de sectores e também porque neste local intervêm os sindicatos do SEP, da FP, Hotelaria e STAD.

Procurando regularidade na acção sindical, iremos trabalhar de forma integrada e dar a resposta necessária com cada sindicato aos problemas concretos.

Esta tarefa do MSU só terá êxito se houver empenhamento da parte dos Sindicatos, dos seus dirigentes, delegados e activistas, e se visar objectivos concretos de acção tais como: o combate às desigualdades e às discriminações, o aumento do salário mínimo, a luta contra a desregulação de horários, a valorização e progressão profissional e o direito de as trabalhadoras serem mães sem penalizações, não podendo ser desligada da luta mais geral em defesa do direito ao trabalho e ao trabalho com direitos.

A luta da CGTP-IN, em defesa dos direitos das mulheres e o combate às desigualdades, confunde-se com a história e a luta do movimento sindical português. Mas é necessário ampliar a participação das mulheres e derrotar o governo e a sua política.

No próximo dia 27, as mulheres e todos os trabalhadores, em unidade e com consciência, saberão dar o empurrão que falta para o governo ir ao chão.

O AUMENTO DOS SALÁRIOS CONTRIBUI PARA A IGUALDADE NA PARTILHA PARENTAL

4 Setembro 2015



Segundo dados revelados na comunicação social, a percentagem de beneficiários/as que gozam da licença parental complementar alargada, aumentou 56%, desde o início da sua existência.

Esta licença pode ir até 6 meses, sendo obrigatório o gozo de 3 meses para a mãe e 3 meses para o pai, usufruindo os mesmos de um subsídio correspondente a 25% da sua remuneração de referência.

Os dados também revelam que são as mulheres que continuam a desempenhar o principal papel de cuidadoras das crianças.

Em 2014, estas representavam cerca de 90% dos beneficiários dos subsídios de licença parental complementar alargada.

Os baixos salários das mulheres continuam a estar na origem de serem as mesmas, a maioria dos beneficiários destes subsídios, pois a perda de rendimento familiar não terá um peso tão elevado no orçamento das famílias.

O que é demonstrativo que os baixos salários das mulheres, para além de estarem muitas vezes associados a situações de verdadeira discriminação salarial, também constituem um entrave à partilha e à conciliação familiar em pé de igualdade entre os cônjuges.

A Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens – CIMH/CGTP-IN, considera que o valor reduzido destes subsídios continua a gerar desigualdades e injustiça social, pois só as famílias que auferem de rendimentos acima da média, têm possibilidade de "dispensar" 75% de um dos salários que contribui para o seu orçamento familiar.



CÉSAR CORTE-REAL
USViseu/CGTP-IN

Por que razão, 39 anos após o 25 de Abril e 24 anos após a 1ª Conferência para a Igualdade entre Homens e Mulheres, continuamos a discutir essa mesma igualdade?

Não é a Constituição da República a estabelecer a igualdade de todos os cidadãos perante a lei? Não é essa mesma Constituição que proíbe a discriminação em razão do sexo?

O facto é que, da consagração da igualdade na lei ao seu estabelecimento real, vai a distância da luta pelos direitos, na sua conquista efectiva e na sua salvaguarda.

Um Estado que permite que a sua lei fundamental não seja cumprida, será um verdadeiro estado democrático? Qual o estado de saúde da nossa democracia? Não estará a nossa democracia a ficar moribunda? Será que esta situação a médio prazo não nos irá obrigar a mudar a organização e a forma de intervenção das nossas estruturas?

Falando agora da realidade do distrito de Viseu, vejamos alguns dados referentes ao emprego:

- › Em 2009, 60% dos desempregados do distrito eram mulheres.
- › Em 2013, 54% dos desempregados do distrito são homens.

A diferença salarial entre homens e mulheres no distrito de Viseu é das mais altas do país e da União Europeia e ronda os 25%.

E nisto, o nosso distrito, não é diferente do resto do país: as mulheres recebem menos que os homens, no salário como nos subsídios de doença e desemprego, na invalidez como na velhice; devido a isso vemos o desemprego aumentar entre os homens e a precariedade entre as mulheres.

Sabemos que sem organização não há luta e sem luta não há vitória. Mas será esta luta contra os homens? Não, camaradas, não é.

A prova está no exemplo que passo a citar: a FAURÉCIA, empresa que trabalha em exclusividade para a PSA, contrata as suas trabalhadoras por períodos semanais, aumentando assim os seus lucros. Estes dados mostram bem a raiz profunda da discriminação das mulheres: ela serve os interesses capitalistas, ela tem cariz de classe, ela permite aumentar os lucros de um punhado de exploradores a quem a desigualdade interessa como critério último da organização económica, social e política.

Também quanto à violência doméstica assistimos a um crescente número de casos, reflexo das políticas recessivas deste governo, sendo a maioria das vítimas mulheres, mas o inimigo das mulheres em Viseu, como em qualquer outro ponto do país, não é o homem.

Essa é a tese que vai fazendo caminho por mão de algumas tendências feministas elitistas e burguesas que mais não fazem que perpetuar a desigualdade e a discriminação.

O inimigo é de classe e não pode ser combatido sem a luta de todas as trabalhadoras e trabalhadores contra o capitalismo explorador de homens e mulheres.

Promover a emancipação da mulher, no designado cavaquistão, é antes de mais, fazer face à ideologia de direita, para quem a mulher não passa de biombo de sala quando burguesa, mas de mão-de-obra barata quando trabalhadora.

Este é um mito que importa combater: as mulheres não são de facto todas iguais, não são um grupo social homogéneo, em guerra aberta com os homens. Há mulheres exploradas e mulheres exploradoras, há também luta de classes entre as mulheres!

E nesta luta, o movimento sindical e a CGTP-IN sempre estiveram ao lado das exploradas: ouvindo, esclarecendo e organizando a luta, conquistando direitos específicos, conferindo dignidade à vida feminina.

É necessário elevar a consciência reivindicativa, dar contributo relevante no combate a um dos mais sérios ataques aos direitos das mulheres hoje levado a cabo pela troika interna PS/PSD/CDS. Se todos os trabalhadores são vítimas das políticas de exploração, as mulheres, na lógica capitalista da desvalorização do trabalho e da acumulação do lucro, são as mais exploradas, desumanamente exploradas.

O que hoje vemos é o crescente desencanto face às políticas de um governo de direita, que longe de concretizarem promessas de igualdade, cavam desigualdade sobre desigualdade.

As condições de vida e de trabalho que hoje as mulheres enfrentam, em Viseu, como no resto do país, rasgam na lei e na vida, direitos específicos, conquistados na luta de séculos e potenciam formas de dominação e opressão política, económica, social, cultural e ideológica.

É cada vez maior o número de mulheres que após um dia de trabalho (tantas vezes em funções penosas e desgastantes) se desdobram noutras actividades de modo a permitir aumentar o seu rendimento familiar. Para trás fica o seu descanso e o tempo para o acompanhar os filhos.

Muitas são as mulheres que se levantam e se deitam com os filhos a dormir, que não têm um sábado ou um domingo para estar com a família, que vão prescindindo de coisas que gostariam de fazer, nomeadamente a participação social e política, porque em causa está a sua subsistência e a do seu agregado familiar.

Mulheres excluídas do mercado de trabalho, que fazem diariamente horas intermináveis de limpezas ou a cozinhar para fora, cultivam a pequena horta que alivia o orçamento familiar de gestão frequentemente feminina.

Mulheres em gravidez de risco a quem é dito que, por esse motivo, não serão contratadas para o exercício da docência, mulheres vítimas de assédio moral tendo em vista o seu afastamento do local de trabalho, jovens de maternidade adiada.



ZITA MARIA ABREU
Sind. Hotelaria Madeira/CGTP-IN

Ao contrário do que se verificava antes do 25 de Abril de 1974, em que as próprias convenções colectivas de trabalho do Estado corporativo fixavam remunerações diferenciadas em função do sexo, hoje em dia são já raros os exemplos em que a desigualdade salarial entre mulheres e homens é estabelecida pelos próprios instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

Para tal muito contribuiu o facto de, logo após aquela data histórica que restituiu a liberdade e a democracia a Portugal e aos portugueses, a Constituição da República Portuguesa ter consagrado o princípio da igualdade remuneratória, dispondo que "... para trabalho igual salário igual".

Isso, porém, não significa que tal princípio tenha acabado com a desigualdade salarial entre mulheres e homens. Com efeito, sabe-se que as mulheres portuguesas continuam a ganhar, em média, menos do que os homens.

Isso acontece um pouco por todo o país.

E sucede até que, enquanto a nível nacional, de acordo com os últimos dados conhecidos, as mulheres portuguesas ganham em média menos 18% do que os homens, na Madeira, a Região onde vivo e trabalho, a própria Direcção Regional do Trabalho confirma que as mulheres madeirenses ganham menos 21,3% do que os homens e, pior do que isso, entre 1985 e 2011, a diferença salarial entre géneros (homem e mulher), medida pelos montantes do ganho médio, agravou-se ligeiramente em 1,4%, ao passar de 19,9% para 21,3%.

Camaradas e Amigos/as,

Tal como sucede no resto do país, na Madeira o desemprego é hoje um flagelo que atinge cada vez mais madeirenses e porto-santenses.

Na verdade, os resultados do Inquérito ao Emprego relativos ao primeiro trimestre de 2013, apontam para a existência na Região Autónoma da Madeira de uma taxa de desemprego estimada em 20%, correspondente a mais de 25.000 desempregados, sendo que a taxa de desemprego das mulheres era de 17,9% e a dos homens de 22%.

A situação é de tal modo grave que a Madeira é já a segunda Região do país com a mais elevada taxa de desemprego, imediatamente a seguir ao Algarve.

A avaliar ainda pelos números que são conhecidos, entre o primeiro trimestre de 2012 e idêntico período de 2013, o crescimento do desemprego foi de mais de 20%, sendo as mulheres as mais afectadas, uma vez que o número de mulheres desempregadas aumentou 28,6%, praticamente o dobro do aumento verificado nos homens.

Não menos grave é a situação dos jovens.

Basta, com efeito, referir que os dados do referido primeiro trimestre de 2013 apontam para o facto de a taxa de desemprego da população jovem (entre os 15 e os 24 anos) ascender a 53,9%, a mais alta do país e que representa mais do dobro da média comunitária.

Não admira por isso que seja cada vez maior o número dos jovens, mas não só, que emigram à procura do emprego que não encontram na sua terra.

E o que é ainda mais preocupante e dramático é que muitos dos que recorrem à emigração, tal como o fizeram nas primeiras décadas do século passado os seus antepassados, são portadores de formação superior, pelo que os seus conhecimentos e aptidões farão com certeza muita falta a uma Região que padece de recursos humanos insuficientemente preparados.

Camaradas e Amigos/as,

Na Região de que sou oriunda, a desigualdade entre mulheres e homens é igualmente flagrante no que se refere à divisão nas tarefas domésticas e no cuidado com os filhos, apesar dos portugueses defenderem, cada vez mais, a igualdade entre homens e mulheres, também a este nível.

Tal facto traduz-se num sobre trabalho das mulheres porque acabam por trabalhar na área profissional quase tantas horas como os seus parceiros e acumular toda a parte das tarefas domésticas e dos cuidados com os filhos.

Uma situação de desigualdade que tem efeitos negativos em todas as esferas da vida, nos planos emocionais, de bem-estar e até no plano da saúde.

A concluir, e muito embora tenha havido alguma evolução por parte de muitos empresários no sentido do respeito pelos direitos de maternidade e paternidade, continuam a verificar-se na Madeira por parte de entidades patronais dos sectores que enquanto dirigente sindical represento – hotelaria e similares de hotelaria, em particular – violações a essa mesma legislação.

A título de exemplo refiro que uma pastelaria do Funchal recorreu ao despedimento de uma trabalhadora só porque a mesma usufruiu dos direitos que a lei consagra em matéria de protecção na maternidade, tendo nomeadamente obstaculizado a que amamentasse a filha recém-nascida, num processo que não foi ainda decidido pelo Tribunal do Trabalho do Funchal.

E um dos principais grupos hoteleiros a operar na Região chegou ao extremo de instaurar uma nota de culpa a um trabalhador só porque o mesmo pretendia utilizar os direitos de paternidade em benefício de um filho menor de idade.

O que equivale a dizer que há um longo caminho a percorrer para que a igualdade entre homens e mulheres seja plenamente respeitada e atingida.

Um objectivo que só será alcançado se persistirmos no caminho da luta.

COMBATER A DISCRIMINAÇÃO SALARIAL DE GÉNERO

(projecto transnacional) – 2014/2016



A CGTP-IN foi convidada pelo Instituto Ciprota da Federação Pancipriota do Trabalho – INEK-PEO – a integrar um projecto, cujo principal objectivo era o combate à disparidade salarial entre mulheres e homens. O convite também se estendeu à Confederação Geral do Trabalho da Grécia – INE/GSEE.

Para a elaboração da candidatura, o INEK-PEO teve por base o projecto anteriormente desenvolvido pela CIMH/CGTP-IN, designado por *"Revalorizar o Trabalho para Promover a Igualdade"*.

À semelhança do que foi feito em Portugal, o Chipre e a Grécia pretendiam desenvolver uma ferramenta de avaliação dos postos de trabalho no sector da hotelaria, para eliminar as disparidades salariais entre mulheres e homens, com base no valor do trabalho.

A candidatura foi aprovada no âmbito do Programa Progress da União Europeia e o projecto teve início em **Setembro de 2014 e terminou em Outubro de 2016**.

Designou-se por **"Bridging the Gender Pay Gap" (Combater a desigualdade salarial de género)** e integrou as três organizações sindicais do Chipre (INEK-PEO), da Grécia (INE/GSEE) e de Portugal (CIMH/CGTP-IN).

Em colaboração com a parceria, integraram o projecto as seguintes organizações:

- ▶ Centro de Investigação para Questões das Mulheres da Grécia - DIOTIMA
- ▶ Comissão para a Igualdade no Emprego e Formação Profissional do Chipre.
- ▶ Sindicato dos Trabalhadores de Hotelaria e Actividades Recreativas de Chipre

As suas principais actividades foram:

- ▶ Conferência internacional, para o início do Projecto, em Atenas, Setembro de 2014.
- ▶ Construção de uma ferramenta de avaliação dos postos de trabalho "*aprender com Portugal*", a ser implementada na indústria hoteleira da Grécia e do Chipre, com base no projecto *Revalorizar*.
- ▶ Seminário, em Portugal, em Outubro de 2015, organizado pela CGTP-IN, com a duração de 25 horas, onde a parceria portuguesa transmitiu toda a informação inerente à igualdade salarial e à metodologia de avaliação dos postos de trabalho.

Este Seminário contou com a colaboração de uma perita do Escritório da OIT em Lisboa, anteriormente envolvida no Projecto *Revalorizar*.

- ▶ Construção de um Relatório Comparativo analítico sobre os efeitos da crise económica na desigualdade salarial entre homens e mulheres, no Chipre, na Grécia e em Portugal.
- ▶ A construção de um Manual sobre a disparidade salarial entre mulheres e homens na negociação colectiva.
- ▶ A realização de seminários formativos nos 3 países, com a duração de 21 horas, sobre a integração da igualdade salarial entre mulheres e homens na negociação colectiva.



Em Portugal, o seminário realizou-se nos dias 24, 25 e 26 de Outubro de 2016 e contou com a participação de 22 participantes.

- ▶ Campanha de informação e sensibilização sobre a desigualdade salarial entre mulheres e homens, também ao nível dos 3 países.

Em Portugal esta campanha desenvolveu-se durante o mês de Outubro de 2016.

Foram reproduzidos 15.000 folhetos informativos, 15.000 autocolantes, 15.000 marcadores de livros e 350 cartazes.

A CIMH/CGTP-IN distribuiu os materiais da campanha em plenários de trabalhadores (HANON), em reuniões de órgãos sindicais distritais, no Comité de Mulheres da CES, no Congresso da CSPLP, realizado em Lisboa, no Conselho Nacional da CGTP-IN e numa reunião de Dirigentes e Delegados sindicais do distrito de Setúbal, onde estavam representados representantes de trabalhadores de empresas como a EDP, REN, THYSSEN, OTIS, VISTEON, CSP, DELPHI e URBISTAL. Cada membro levou materiais para disseminar pelos seus locais de trabalho.



1.1.3. NA CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL E A VIDA FAMILIAR E PESSOAL

ALEXANDRA REBECA
USLisboa/CGTP-IN

Em nome da Direcção da União dos Sindicatos de Lisboa, quero saudar a 6ª Conferência sobre Igualdade entre mulheres e homens, e o seu lema "Em luta pela mudança - Igualdade! Confiança!"

Os tempos que vivemos encerram hoje uma forte ameaça e têm as mulheres na linha da frente das consequências de políticas altamente penalizadoras para os trabalhadores e a população do país.

Uma situação económica e social marcada pelo aprofundamento das desigualdades sociais e pelo aumento da pobreza (que está a afectar as mulheres trabalhadoras de forma particular), pela exploração, pela desvalorização do trabalho, pela precariedade; pela desregulamentação dos horários de trabalho, pela discriminação salarial entre mulheres e homens.

A aprovação do Código do Trabalho e a alteração à legislação laboral na Administração Pública trouxe consequências graves.

Marcada igualmente pela violação dos direitos de maternidade e paternidade; pelo despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes; pelo encerramento de urgências e maternidades; pelas insuficiências e elevados custos para as famílias da rede de equipamentos sociais; pela redução das pensões; pela pobreza; factores que contribuem para o agravamento das desigualdades sociais.

Quanto à Administração Pública, apesar das discriminações não atingirem os níveis do sector privado, a tendência crescente das privatizações e concessões do serviço público tem contribuído para o aumento das mais variadas formas de discriminação e desigualdade no sector. Mas, também a aprovação do Código do Trabalho e as sucessivas alterações à legislação laboral, têm trazido consequências graves, como é o caso do regime de vínculos, carreiras e remunerações, o contrato de trabalho em funções públicas, que forma um sistema de avaliação injusto e discriminatório que limita os direitos e a evolução na carreira.

A Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens do distrito de Lisboa (CDIMH) é constituída por mulheres e homens em representação de 18 sindicatos do Distrito. Ao longo do mandato teve uma participação variada.

Tendo assim dinamizado várias Iniciativas, em conjunto com a Inter-Reformados, a Interjovem, o MDM e a UMAR. Procuramos assinalar as Comemorações do 8 de Março – Dia Internacional da Mulher, no Distrito, com acções de rua, de forma criativa.

Assume particular destaque em 2010 a comemoração do dia 8 de Março e o seu centenário, sob o lema "Agir em igualdade, Revalorizar o trabalho", para a qual produzimos uma exposição sob o mesmo lema que esteve em exibição até ao final desse ano nos sindicatos.

Realizámos, ao nível da União dos Sindicatos de Lisboa, um debate no Sindicato da Hotelaria sobre "A desregulamentação dos horários de trabalho e suas implicações na vida pessoal e familiar dos/as trabalhadores/as", que contou com a participação do Dr. Silva Santos e da Dra. Graça Mexia.

Este ano 2013, realizámos uma Marcha, para a A.R, lançámos balões com reivindicações, e em frente à Assembleia da República, procedemos ao "rasgão", simbolizando a necessidade de romper com a política desastrosa do actual governo PSD/CDS.

Estas iniciativas culminaram sempre com a aprovação de uma resolução que foi posteriormente apresentada aos vários grupos parlamentares e aos vários órgãos de soberania.

A par destas iniciativas específicas, as mulheres trabalhadoras e a Comissão estiveram sempre presentes em várias acções de massas levadas a cabo pela CGTP-IN.

Na área da formação, concluiremos na próxima sexta-feira, a 3ª acção de formação realizada em conjunto pela USL e o IBJC, sobre o "Direito à igualdade e não discriminação", na qual as questões de igualdade de género mereceram um módulo específico bem como os direitos de maternidade paternidade e a conciliação do trabalho com a vida pessoal ou familiar.

Damos prioridade à acção sindical no local de trabalho para o combate às discriminações e para a efectivação da igualdade de oportunidades.

Neste sentido, a União dos Sindicatos dos Sindicato de Lisboa – USL/CGTP-IN, em conjunto com os Sindicatos dos sectores Financeiro, Comércio e Transportes, promoveram em Fevereiro, junto do Fórum Picoas, uma acção pública por ocasião da Cerimónia de Assinatura do "acordo de adesão ao fórum de empresas para a igualdade de género" assinado entre a CITE e 21 empresas.

Porque as discriminações e a desigualdade de tratamento e de oportunidades persistem nos locais de trabalho, em muitas destas empresas envolvidas na Cerimónia, os Sindicatos estiveram presentes e os activistas denunciaram situações concretas, mas também apresentaram propostas reivindicativas, exigiram o respeito e salvaguarda dos direitos de Igualdade e da conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar.

Porque as mulheres estão lá, nas empresas e serviços, no trabalho e na luta; porque são a maioria, nos últimos anos, esta realidade e intervenção tem-se reflectido em termos de sindicalização e são eleitas para delegadas sindicais.

Por isso saudamos o aumento de participação de mulheres, em termos de sindicalização e de eleição para delegadas sindicais que reflecte e potencia o seu contributo para a luta mais geral que vamos continuar a travar, pela importância da negociação e da contratação colectiva na promoção da igualdade e pela eliminação da discriminação no trabalho, como objectivo indispensável para alcançar a justiça social e garantir condições de trabalho dignas para homens e mulheres.

No momento presente, esta participação é fundamental para o êxito da Greve Geral!
Este é um desafio que temos pela frente!



GABRIELA GONÇALVES
USCastelo Branco/CGTP-IN

A Comissão de Igualdade entre Mulheres e Homens da USCB saúda de forma calorosa a 6ª Conferência.

Pensamos que esta Conferência se realiza numa altura de grande importância na vida das mulheres trabalhadoras, numa altura em que estão a ser postos em causa direitos, valores e princípios consagrados na Constituição da República Portuguesa.

Estamos certos que o Plano de Acção aqui apresentado consagra orientações que nos ajudarão na luta contra as discriminações a todos os níveis e de forma particular a nível do local de trabalho.

No distrito de Castelo Branco, o desemprego tem vindo a aumentar a cada dia que passa, isto traduz-se num grande envelhecimento e empobrecimento da população em geral.

As jovens não concretizam o sonho de ser mães ou então ficam apenas pelo primeiro filho pois, não têm condições económicas para pagar uma mensalidade elevada num infantário, nem estabilidade no emprego ou horários compatíveis para conciliar a vida familiar com a vida profissional.

O sector têxtil, que abrange na sua maioria mulheres, aquelas que sobrevivem com o salário mínimo nacional, tem vindo nos últimos anos a extinguir-se.

Não obstante a Comissão de Igualdade de Mulheres e Homens da USCB tem vindo ao longo dos últimos 14 anos a desenvolver a luta pela igualdade de oportunidades, no desenvolvimento de acções nas áreas da igualdade, dos direitos de maternidade e paternidade e da conciliação da vida familiar e profissional.

Apesar de existirem no distrito cada vez mais mulheres a aceitar as funções de delegadas sindicais, apesar de existirem 7 sindicatos com organização no distrito, 4 serem coordenados por mulheres, e de 67% dos elementos da Comissão Executiva da USCB serem mulheres, ainda há muito, muito que fazer.

A Comissão de Igualdade entre Homens e Mulheres da USCB, em cooperação com a organização sindical do distrito, compromete-se desde já a desenvolver nos locais de trabalho um plano de acção sindical integrada na vertente da igualdade.

Antes de terminar queria agradecer de uma forma especial à falecida camarada Maria de Jesus Matos, à camarada Odete Filipe, à camarada Delfina Brás e ao coordenador da USCB, Luís Garra, por terem, de uma forma persistente, construído e mantido ao longo dos anos, a Comissão de Igualdade entre Mulheres e Homens no distrito de Castelo Branco.

DIREITO A TRABALHAR COM VIDA PESSOAL E FAMILIAR

10 Dezembro 2014



As três organizações específicas da CGTP-IN (CIMH, Inter-Reformados e Interjovem) organizaram, no dia 10 de Dezembro, a Acção Pública "*Direito a trabalhar com vida pessoal e familiar*", enquadrada no âmbito do Ano Europeu da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.

Foi numa das mais movimentadas ruas do Chiado, a Rua do Carmo, em Lisboa, que muitos dos transeuntes, alguns até estrangeiros, se juntaram a trabalhadores/as e activistas sindicais da CGTP-IN para ouvir experiências e relatos de casos reais, de ataques patronais ao direito de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, bem como, desfechos positivos que resultaram da resistência e luta dos/as trabalhadores/as, que afrontando as suas entidades patronais, exigiram o cumprimento dos seus direitos.

Essas experiências tocantes trazidas pelos/as trabalhadores/as, às quais muitos daqueles que passeavam pela rua não ficaram indiferentes, transportaram para a praça pública um tema por vezes encoberto e ignorado, mas que afecta profundamente a vida dos trabalhadores e das suas famílias, num momento em que a questão da Natalidade continua a estar na ordem do dia e em relação à qual a CGTP-IN já assumiu a sua posição pública ("*18 linhas de força para uma política de promoção da natalidade*", 14 de Julho de 2014).

1.1.4. NO EXERCÍCIO DOS DIREITOS DE MATERNIDADE E PATERNIDADE

18 LINHAS DE FORÇA DA CGTP-IN PARA PROMOVER A NATALIDADE

15 Julho 2014

- 1.** Promoção do emprego com direitos, nos sectores privado, público e empresarial do Estado, através da dinamização do sector produtivo nacional, do investimento público e privado e do reforço dos serviços públicos, com a manutenção e criação de novos postos de trabalho, salvaguardando o princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso ao trabalho e na progressão das carreiras profissionais.
- 2.** Aumento dos salários em geral e a passagem imediata do Salário Mínimo Nacional para 515 euros.
- 3.** Defesa do direito à contratação colectiva enquanto elemento de harmonização social no progresso, para garantir e promover o combate à discriminação, a defesa e a elevação dos direitos.
Neste quadro exige-se a retirada da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas e da Tabela Única de Rendimentos e de Suplementos na Administração Pública, assim como das propostas de revisão do Código do Trabalho, cujo objectivo visa a destruição da contratação colectiva e a redução da retribuição.
- 4.** Efectivação de medidas que combatam a precariedade do emprego e a subcontratação de trabalhadoras e trabalhadores, quer através da revisão de normas legislativas, quer através de uma maior e melhor fiscalização por parte das entidades inspectivas competentes, sempre na perspectiva da aplicação do princípio de que a posto de trabalho permanente deve corresponder um vínculo de trabalho efectivo.
- 5.** Intervenção atempada e eficaz das autoridades inspectivas competentes para os sectores público e privado, dotando-as de meios financeiros, materiais e humanos, capazes de dar respostas mais céleres aos Sindicatos e às trabalhadoras e trabalhadores, nos casos de incumprimento dos direitos de igualdade e de não discriminação.
- 6.** Efectivação dos direitos de maternidade e paternidade, como valores sociais eminentes, reclamando a deslocação aos locais de trabalho 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.
- 7.** Combate ao despedimento ilegal de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e a reposição da sua protecção acrescida, em caso de inclusão em despedimento colectivo ou noutros tipos de despedimento.
- 8.** Promoção da plena igualdade de direitos entre mulheres e homens no exercício das suas responsabilidades parentais e incentivo à partilha destas responsabilidades.

- 9.** 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.
- 10.** Garantia de atribuição de protecção social a todas as mulheres e homens desempregados que tenham cessado as respectivas prestações.
- 11.** Revogação do DL nº 70/2010, de 16/6, que impôs novas condições de recurso, o que levou a que muitas famílias perdessem o direito ao abono de família, ao Rendimento Social de Inserção (RSI), ao subsídio social de parentalidade e todas as prestações sociais que exigem prova de rendimento.
- 12.** Reposição da universalidade do abono de família, enquanto direito das crianças e jovens.
- 13.** Pagamento de 100% da licença por risco específico (actualmente é 65%) e o pagamento a 100% dos 150 dias do subsídio inicial de parentalidade, independentemente de haver ou não partilha dos pais.
- 14.** Pagamento a 100% da licença de parentalidade, independentemente da sua duração e da forma de partilha do respectivo gozo escolhida pelos progenitores.
- 15.** 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).
- 16.** Possibilidade, por via da negociação e da 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.
- 17.** Criação e reforço de infra-estruturas sociais de apoio, que sejam acessíveis e que permitam uma efectiva conciliação do trabalho com a vida familiar e pessoal.
- 18.** Defesa e reforço das funções sociais do Estado e valorização dos Serviços Públicos, enquanto garantes do desenvolvimento humano, da coesão social e territorial, do combate às desigualdades, assimetrias e desertificação.



TERESA CYRNE
SINTAF/CGTP-IN

A situação na Banca e nas empresas financeiras não é diferente do que se passa no resto das empresas, em termos das discriminações das mulheres, é semelhante.

Estas continuam a não ter hipóteses de alcançar lugares de topo, inclusive, há situações na Banca em que há mulheres que não são promovidas porque são mães, porque não têm tempo suficiente para ficar a trabalhar até às 11 horas da noite ou até à meia-noite, porque têm filhos em casa para criar e para sustentar.

Também na Banca as grávidas e puérperas são discriminadas, não recebendo prémios e tendo avaliações menos boas porque ficaram grávidas ou porque têm filhos para amamentar e portanto, são discriminadas nesse aspecto.

Na Banca e nas empresas financeiras, está a assistir-se cada vez mais ao excesso de horários de trabalho.

As pessoas não trabalham 35 horas, camaradas, as pessoas trabalham 40 horas e mais.

Na Banca as pessoas estão a trabalhar até às 6, às 7, às 8 horas da noite e não são pagas. As pessoas não recebem mais horas extraordinárias, por isso.

As pessoas trabalham e é trabalho não pago. As mulheres, naturalmente, são e serão sempre mais prejudicadas, até porque como têm filhos pequenos em casa, terão que sair mais cedo e isso depois é reparado pelos chefes, pelos colegas. Isto é uma situação deveras complicada.

Os direitos de Parentalidade são, de facto, difíceis de fazer valer nas empresas financeiras.

Em relação à situação nacional, não há grande diferença, as mulheres continuam a ser discriminadas porque ficam grávidas, porque têm filhos pequenos. Mas, vamos agora pensar, camaradas, então se as mulheres deixarem de ficar grávidas, se deixarem de cuidar dos seus filhos pequenos, o que é que vai acontecer à nossa sociedade?

Isto é impensável, temos que, junto dos nossos colegas, nos locais de emprego, na comunicação social, influenciar as pessoas e fazê-las ver que isto é um rumo que não pode continuar.

As pessoas têm direito a ser pais, a ser mães, a participarem na educação dos seus filhos e fazer dos seus filhos – que são o futuro deste país – pessoas melhores, porque são eles que um dia, serão os nossos dirigentes. Não queremos, com certeza, uma classe de dirigentes como estes que agora estamos a assistir, que é uma vergonha.

As pessoas têm que ter tempo, para os seus filhos, para as suas famílias e as mulheres não podem ser discriminadas por isto.

Há, também, a falta de apoio relativamente às creches e aos infantários pois, muitas vezes, os horários não se coadunam com os horários das pessoas.

Isto é uma situação muito complicada, porque as pessoas não têm onde pôr os filhos, as mães não têm onde os deixar.

Verifica-se uma desinformação geral dos media, que os capitalistas também manipulam e, por isso, nós temos que dar a volta a esta desinformação e fazer passar a nossa mensagem, utilizando os mesmos meios de comunicação que eles têm e outros, nomeadamente, através da TV, das rádios, e até da internet, mas temos, sobretudo, camaradas, primeiro que tudo, fazer o nosso trabalho de casa, junto dos trabalhadores/as, das empresas e junto das pessoas que nós conhecemos no sentido de falarmos e influenciarmos sobre estes assuntos de tão grande importância.

Há, ainda, uma questão que é preciso frisar, que são os direitos das mulheres relativamente à maternidade.

É de salientar que estes direitos não são só das mulheres. São das mulheres e das crianças.

Atenção, camaradas, as mulheres têm estes direitos porque são os direitos das crianças que estão aqui em causa e têm estes direitos porque têm que prestar assistência às crianças, e os homens também já vão começando a ter alguns direitos e é bom que os usem em prol dos seus filhos, o que, felizmente, já se começa a fazer notar.

Camaradas, tenho dito, para já, porque, com certeza, muita coisa irá ainda ser referida.

**ESMERALDA MARQUES**
SITE Sul/CGTP-IN

Sáudo em meu nome e em nome do SITE Sul todas e todos os camaradas que hoje aqui se encontram.

A luta pela igualdade é travada todos dias pelas trabalhadoras nos seus locais de trabalho para que os seus direitos conquistados e consagrados na Constituição de Abril sejam efectivados. E hoje mais que nunca essa luta é necessária e imprescindível para que assim seja possível derrotar as políticas de direita impostas pelo (des)governo de PSD/CDS e a sua troika, que agravam as condições de vida de todas/os as/os trabalhadoras/es.

Apesar de todos os esforços efectuados e de já existir formação na área, a verdade é que continua muito trabalho por fazer e muitos passos para serem dados. É efectivamente necessário que todos os dirigentes, delegados e activistas sindicais participem nestas acções de formação para que assim caminhemos mais facilmente para a concretização do nosso objectivo.

Tenho a plena consciência que a formação não será por si só suficiente para a resolução deste problema, mas tenho a convicção que ajudará em muito os camaradas que nas empresas e nos locais de trabalho, se deparam diariamente com casos de atropelos aos direitos das trabalhadoras e que terão de dar respostas aos mesmos.

Se bem que em grande parte são as mulheres que acabam por ser penalizadas pelo facto de serem mães, a verdade é que cada vez mais se tem verificado no âmbito do SITE Sul no que diz respeito às questões da parentalidade, também os homens têm vindo a ser penalizados por serem pais, poderíamos até dizer que começa existir “igualdade na discriminação”.

São muitos os atropelos e as artimanhas utilizadas pelas empresas para contornarem a lei e assim criarem condições discriminatórias entre homens e mulheres. Algumas delas parecem-nos tão normais, que até temos algumas dificuldades em desmontar os esquemas utilizados.

Poderia dizer-se que a maioria destes casos acontece em empresas de pouca dimensão, mas é precisamente o oposto, é exactamente nas grandes empresas que estas situações continuam a ocorrer. Por exemplo na PORTUCEL, o regulamento do prémio pago no final do ano penaliza os trabalhadores que gozarem os direitos de parentalidade, restringindo desta forma o gozo de um direito.

O sindicato já levantou esta questão junto da empresa ao que a empresa respondeu que admitia o gozo dos 10 dias de licença obrigatória exclusiva do pai sem penalização do prémio, ou seja camaradas, todos os demais direitos de parentalidade constantes na lei continuarão

a penalizar o valor recebido, recusando-se também a empresa a repor aos trabalhadores os valores retirados ilegalmente em anos anteriores.

Mas a coisa não fica por aqui. Na empresa PORTUCEL não existem mulheres a trabalharem na área da produção e na manutenção, e não é porque as mulheres não se tenham candidatado aos postos de trabalho, mas sim porque a administração da empresa simplesmente barrou o seu acesso aos mesmos, numa clara violação à lei. Mas existem mulheres a trabalhar na empresa, sim existem, até por que a empresa considera que as mulheres são boas para trabalhar, mas apenas nas áreas da empresa que a administração considera serem de trabalho feminino, como por exemplo escritórios e limpeza. Também na PETROGAL, em Sines, os trabalhadores que gozem os direitos de parentalidade são prejudicados no pagamento do prémio e quando confrontados pelo sindicato com esta situação, a resposta foi exactamente a mesma que na PORTUCEL, irão permitir o gozo de apenas 10 dias de licença obrigatória exclusiva do pai sem penalização do prémio, restringindo desta forma o gozo dos direitos e impedindo os trabalhadores de serem pais de plenos direitos.

Diria até, camaradas, que estas duas administrações leram o mesmo livro que o governo, de seu nome "como lixar os trabalhadores".

Na CONTINENTAL TEVES, as trabalhadoras que trabalham em horário de fim-de-semana, não lhes é permitido pela empresa o direito a gozar as horas de amamentação, tendo estas trabalhadoras de cumprir 12 horas de trabalho ao Sábado e Domingo, estando também vedado a estas trabalhadoras o direito à assistência à família, simplesmente pelo facto de trabalharem ao fim de semana, e a empresa considerar que estes direitos são apenas para serem utilizados durante a semana. Chegando ao cúmulo de não aceitar as declarações passadas pelos médicos, pois ao fim-de-semana os pais estão em casa, como se hoje o fim-de-semana fosse sinónimo de dia de descanso.

Estes são apenas alguns exemplos mais flagrantes dos atropelos aos direitos das mulheres e homens trabalhadores no âmbito deste sindicato, existindo infelizmente muitos outros exemplos mas que por receio das trabalhadoras e por vezes algum desconhecimento dos seus direitos, estas não chegam sequer a apresentar queixa, nem tão pouco a contactar-nos.

Assim e de modo a combater este desconhecimento, deixo aqui o desafio às e aos camaradas aqui presentes, para que nos placards sindicais das empresas afixem a lei da parentalidade. Contribuindo assim para uma melhor efectivação dos direitos dos trabalhadores. Cabe-nos a nós todos esclarecer as trabalhadoras e trabalhadores e combater estas situações.

Camaradas,

A luta vai continuar e as mulheres trabalhadoras já deram e continuam a dar provas de que não baixam os braços e que irão a marcar presença nessas lutas, e por isso iremos estar com todas as nossas forças no próximo dia 27 de Junho na Greve Geral a dar mais um empurrão para que o governo vá ao chão!

Não baixaremos os braços!



GLÓRIA PEREIRA
Sind.Hotelaria Sul/CGTP-IN

Como é do conhecimento público, a situação social, económica e política em Portugal atingiu um ponto sem retorno, entre os que mais têm e os que menos ou, mesmo nada, têm, devido ao memorando da troika apoiado e assinado pelos partidos e respectivos Governos, tanto do Partido Socialista como do actual PSD/CDS.

Em toda esta combatividade, está o que nós chamamos, a luta de classes, a luta económica, a luta pelos salários, a luta reivindicativa, a luta pela defesa dos direitos nas empresas e locais de trabalho.

Presentemente, as questões dos direitos no que concerne à Igualdade nos locais de trabalho, encontra-se em várias matérias, secundarizado para com as questões do desemprego, da precariedade ou do salário, entre outros.

Assim, falar de igualdade entre homens e mulheres não é só falar da cor, da religião, do género ou da política, é também, garantir emprego sem precariedade, melhorias nos salários, defender horários dignos e o direito à conciliação da vida profissional com a vida pessoal.

Sim, porque hoje temos o dever de colocar na ordem do dia a igualdade em todas as suas formas existentes, a começar naquela que vemos no nosso dia-a-dia e cujo sector da Hotelaria e Turismo é drasticamente atingido.

Falo do direito à maternidade e à paternidade ou o direito da assistência à família, que em muitas empresas, só aplicável pela determinação das trabalhadoras ou trabalhadores.

Pais não tiram a licença de parentalidade porque são penalizados na sua retribuição, mães que não tiram em plenitude a licença de maternidade, porque são por vezes ameaçadas ou discriminadas pela sua opção de escolha, o de ser mãe.

Será, que já não está na hora, não de continuar eternamente a fazer reflexões e discussões na sociedade portuguesa, mas antes, de um modo efectivo e de forma imperativa, aplicar em todas as mesas negociais existentes, a exigência de nos locais de trabalho, de igualdade entre todas e todos, para assim, evoluir a sociedade pela via da Igualdade.

Camaradas,
Igualdade, é para aplicar no próximo dia 27 de Junho, e aproveito para saudar a marcação para este dia da Greve Geral, para todos e todas, juntos, demonstrar o quanto temos razão na recusa das actuais políticas de direita, praticadas pelo Governo de Passos e Portas do PSD/CDS, exigindo a sua imediata demissão e a marcação de eleições antecipadas.

Desta forma, estamos a aplicar a igualdade de tratamento, na repartição da austeridade. Porque só nos últimos quatro anos, a austeridade foi exclusiva para os que menos têm, hoje devemos garantir para as novas gerações, que a austeridade seja direccionada para os que mais têm, conforme proposto pela CGTP-IN, para que em Portugal se imponha um Governo patriótico, soberano e com políticas da verdadeira esquerda, para assim garantir a Igualdade entre Homens e Mulheres.



GUIA DOS DIREITOS DE PARENTALIDADE

2ª edição – Março 2015
e 3ª edição – Outubro 2016

O projecto de trabalho da CIMH/CGTP-IN, designado por “*Campanha Nacional de Divulgação e Sensibilização sobre os Direitos de Parentalidade*” obteve um financiamento, no âmbito das Pequenas Subvenções da CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Teve início em Outubro de 2015 e terminou em Outubro de 2016.

A principal actividade no âmbito desta linha de trabalho foi a actualização da 2ª edição do Guia anterior, devido a alterações legislativas entretanto verificadas.



As alterações de fundo decorreram essencialmente da alteração advinda da Lei 120/2015, de 1 de Setembro.

No entanto, houve também a necessidade de clarificar dúvidas e interrogações que foram detectadas na estrutura sindical e nos locais de trabalho, desde a edição anterior.

O principal objectivo com a actualização deste Guia foi o reforço dos conhecimentos dos/as dirigentes e activistas sindicais, para darem respostas adequadas aos mais variados problemas das trabalhadoras e dos trabalhadores, ao nível das questões dos direitos da maternidade e paternidade, cada vez mais desrespeitados pelo patronato e administrações, tanto no sector privado como no sector público.

Foram reproduzidos 50.000 Guias em formato de papel, sendo os mesmos distribuídos ao nível nacional por todas as Uniões de Sindicatos, perspectivando-se o seu efeito multiplicador, tentando chegar ao maior número possível de trabalhadores/as.

Igualmente, foi editada uma versão em formato digital, colocada na página da CGTP-IN, podendo ser consultada por muitos mais trabalhadores/as e disseminada pelas páginas das várias estruturas do Movimento Sindical Unitário.

CGTP-IN CONDENA VIOLAÇÃO DOS DIREITOS DAS MULHERES

19 Junho 2014



A

CIMH/CGTP-IN condena veemente a ilegalidade posta em prática, por algumas empresas, que viola os direitos das mulheres trabalhadoras.

São empresas que pressionam as trabalhadoras a assinar uma declaração que as proíbe de engravidar durante um tempo determinado pela própria entidade patronal.

O DIREITO DE AMAMENTAÇÃO NÃO PODE SER "ESPRESMIDO"

23 Abril 2015

A

notícia divulgada na comunicação social sobre situações de exercício abusivo de poderes patronais, em hospitais, sobre enfermeiras, relacionadas com o exercício legítimo do direito à dispensa para amamentação, para além dos 12 meses da criança, estão a merecer a resposta adequada do Sindicato do sector (SEP – Sindicato dos Enfermeiros Portugueses /CGTP-IN) e de outras entidades.

Entendendo a Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens – CIMH/CGTP-IN, que há uma exigência de combate efectivo a estes abusos, a qual se inscreve na actual Campanha "Romper com o Assédio – Emprego com direitos", chama-se a atenção para o seguinte:

1. Se a dispensa para amamentação se prolongar para além do primeiro ano de vida do filho ou da filha, terá de ser apresentado atestado médico que a comprove,

o qual deve ser apresentado à entidade patronal ou de gestão, por escrito, ficando a trabalhadora com uma cópia, por segurança jurídica (art. 48º, n.1 do C.T.).

2. Nada na lei exige a comprovação mensal da continuidade da situação.

3. Por segurança jurídica, quando a situação cessar, deve ser feita uma comunicação escrita à entidade patronal ou de gestão, para que se possa reorganizar o tempo diário de duração do trabalho.

4. Carece de qualquer legitimidade, a solicitação da entidade patronal ou de gestão, para que a trabalhadora se submeta a exame por médico/a de saúde ocupacional para "espremer mamas" ou realizar outros testes, que comprovem a amamentação.



Finalmente, apelamos à informação geral junto das trabalhadoras para que qualquer exigência deste tipo ou outra, seja comunicada ao Sindicato respectivo e reportada à CIMH/CGTP-IN, para que se possam tomar as medidas adequadas e integradas, a vários níveis da intervenção sindical.

Estamos perante uma desenfreada tentativa de constranger trabalhadoras, quanto ao exercício legítimo dos seus direitos e dos direitos da criança, contrariando assim frontalmente o que tanto se apregoa, demagogicamente, sobre "políticas de promoção da natalidade".

Porque esta é mais uma forma de assédio moral no local de trabalho, há que conhecer os direitos e recusar quaisquer condutas patronais abusivas e violadoras do exercício legítimo dos mesmos.

COMBATE ÀS DISCRIMINAÇÕES EM FUNÇÃO DA MATERNIDADE E PATERNIDADE

20 Agosto 2015



Foi publicada a Resolução da Assembleia da República n.º 115/2015, aprovada em 22 de Julho de 2015, que recomenda ao Governo a elaboração, através da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) e da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, de um Plano Nacional de Combate às Discriminações em função da Maternidade e Paternidade a implementar no âmbito da acção inspectiva e punitiva.

Recomenda também a definição de uma orientação política específica no sentido de a ACT fiscalizar e punir de forma eficaz as violações dos direitos de maternidade e paternidade.



1.1.5. NO COMBATE AO ASSÉDIO / TORTURA PSICOLÓGICA NO TRABALHO

CRISTINA PEREIRA
FESETE/CGTP-IN

O assédio nos locais de trabalho não tem género, idade, profissão, raça, sector público ou privado, definido para acontecer.

Se é verdade que quer o assédio sexual, quer o moral, têm nas mulheres as suas principais vítimas, também o é que existem homens que são alvo destes processos.

Todos e todas temos consciência do que é o assédio sexual, mas teremos a mesma consciência do que é o assédio moral?

Todos os dias, há homens e mulheres a serem atingidos na sua dignidade, humilhados e a quem transformaram o local de trabalho num sítio hostil, degradante, com o único objectivo de serem afastados do seu posto de trabalho, ou mesmo da organização ou empresa.

São muitos os empregadores que utilizam o assédio como instrumento de gestão para conseguir o emagrecimento das empresas, para afastar os trabalhadores ou trabalhadoras de determinados postos de trabalho. O objectivo é, no limite, conseguir que a vítima se despeça e seja deste modo afastada sem que a empresa pague as indemnizações devidas, ou enfrente processos nos tribunais por despedimento sem justa causa.

Por norma, o trabalhador ou trabalhadora que é alvo de um processo de assédio moral, fica tão fragilizado/a que acaba por ceder e deixar que quem o pratica fique impune.

Neste processo vale tudo, desde a desvalorização do trabalho realizado, às ofensas, da sobrecarga horária à execução de tarefas desnecessárias, das acusações aos mexericos sobre a vida pessoal da vítima, do esvaziamento do posto de trabalho, ao isolamento. Nada escapa a pessoas sem escrúpulos: a vida, os hábitos, a família e os amigos da vítima, tudo serve! Tudo é passado a pente-fino para ser usado neste processo!

Se inicialmente a vítima resiste, cedo começa a sentir que o seu local de trabalho lhe é hostil, porque é perseguida e está isolada, deprimida e a ter sintomas como crises de choro e de pânico, o seu trabalho ressent-se quer em qualidade quer em quantidade. As baixas médicas tornam-se mais frequentes, a medicação constante, a sua capacidade para o desempenho das suas tarefas diminui progressivamente, a sua vida pessoal ressent-se também. O desemprego começa a ser visto como a única forma de sair desta situação, e infelizmente o suicídio, visto como a solução para todos os problemas.

O assédio é uma forma de discriminação, um crime, uma realidade terrível com consequências devastadoras pela desestruturação que provoca na vida das vítimas.

O assédio tem custos:

Sociais – maior desemprego, mais cuidados de saúde (internamento psiquiátrico, medicação comparticipada), mais reformas antecipadas, menos impostos, menos contribuições para a segurança social.

Empresariais – menor produtividade, maiores quantidades de produto não conforme, mais acidentes de trabalho, despedimento, novo processo de cooptação e recrutamento, nova contratação, um novo período de aprendizagem.

Individuais – mais gastos com a saúde, medicação, mais baixas clínicas e menores rendimentos por essa via, com repercussões na vida pessoal e familiar da vítima.

É urgente transpor para a Lei e as empresas o “Acordo-Quadro Europeu sobre o Assédio e a Violência no Trabalho” que, desde 2007, tem sido muito convenientemente ignorado.

É importante que o Guião da CITE seja, também ele, levado para dentro das empresas mas não é menos importante que as estruturas sindicais estejam sensibilizadas, preparadas e actuantes, no sentido de ajudar e prestar apoio às vítimas, quer levando o trabalhador ou a trabalhadora a juntar as provas do crime que contra si é perpetrado, quer criando “ondas de solidariedade” e sensibilização entre trabalhadores, para que, deste modo, se consigam enfrentar estes processos de ataque sistemático à dignidade humana e de isolamento perverso.

É necessário que se elabore um guia para as estruturas e um desdobrável informativo para os/as trabalhadoras, semelhantes aos que tão bem se fizeram para outros riscos profissionais.

Porque o assédio moral é um risco que, potencialmente, pode atingir todos os trabalhadores/as e é conveniente que saibamos como agir, resistir e como lutar.

INTERVIR E COMBATER O ASSÉDIO NO TRABALHO

A actividade da CIMH em 2015 foi marcada pela sua Campanha "Romper com o Assédio – Emprego com Direitos".



O QUE É O ASSÉDIO?

É o comportamento indesejado (gesto, palavra, atitude) baseado em factor de discriminação, praticado quando 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.

(Artº 28º do Código do Trabalho)

JUNTOS COM O SINDICATO, PODEMOS
VENCÊ-LO!

A prática de actos discriminatórios lesivos do trabalhador ou candidato a emprego confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.

(Artº 28º
do Código do Trabalho)



Dando resposta às necessidades surgidas, em especial desde a 6ª Conferência Nacional e nos locais de trabalho, foi realizada uma Campanha, pela CIMH/CGTP-IN, que para além da informação e sensibilização nos locais de trabalho, através da edição de 5.000 Cartazes, de 20.000 Folhetos Informativos destinados a trabalhadores/as e 10.000 Guias de Acção Sindical, contou com acções de formação para 33 organizações sindicais em várias regiões do País.

A identificação, combate e denúncia foram palavras-chave nestes três meses iniciais, levando esta linha de intervenção à generalidade do movimento sindical, mas também suscitando a atenção de outras organizações.

Foram disso exemplo, o convite para participação num painel da *“Conferência Final – Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho – Resultados Finais, Experiências e Reflexões”*, a 9 de Março de 2015, no Centro de Estudos Judiciários, em Lisboa, a referência aos materiais da CGTP-IN por parte do Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra, numa publicação relacionada com a violência no trabalho, ou até mesmo a participação da CIMH/CGTP-IN numa reportagem da TVI sobre a temática (SOS Assédio), em 2016.

Este trabalho da CGTP-IN despertou também, o interesse de organizações sindicais de outros países europeus, que se deslocaram a Portugal, em Dezembro de 2015, para um Seminário co-organizado pela CIMH/CGTP-IN com o Instituto Sindical Europeu (ETUI), referido mais adiante.

Esta dinâmica, que desencadeou debates descentralizados em diversas organizações sindicais um pouco por todo o país – como o SEP (Portimão e Porto), a União dos Sindicatos de Lisboa, a FESAHT, FIEQUIMETAL, entre outras – consolidou esta frente de trabalho como essencial na acção sindical, contribuindo também para o reforço da sindicalização dos Sindicatos da CGTP-IN.



SANDRA BARATA
SITE Centro e Norte/CGTP-IN

Em nome do SITE Centro Norte saúdo todas e todos os presentes na 6ª Conferência sobre Igualdade entre Mulheres e Homens.

A temática que aqui tratamos hoje deveria estar a caminhar para a plenitude da sua concretização – no entanto, pelo contrário, assistimos a um retrocesso de mentalidades dos nossos governantes, das chefias directas e dos representantes dos Recursos Humanos – que nos leva de regresso à estaca zero.

De forma quotidiana, chegam ao nosso conhecimento situações gravíssimas, inclusive de casos de assédio moral com tentativas de suicídio – tal é o desespero que é incutido por estas perseguições.

O assédio é originado muitas vezes por questões tão simples e banais como um pedido de flexibilidade de horário de trabalho para conciliar a vida profissional com a vida familiar.

O assédio é motivado por questões que seriam fáceis de gerir sem que nenhuma das partes (empresa /trabalhador/ trabalhadora) fosse prejudicada.

Isto, se a empresa valorizasse a velha e inquestionável máxima de que trabalhadores felizes e motivados produzem muito mais – mas não! O que está agora na moda é o dividir para reinar, a pressão, o colocar objectivos inatingíveis, o forçar a trabalhar mais e pagar cada vez menos – a desmotivação e a desmoralização – a redução das trabalhadoras e trabalhadores ao lugar de peças numa engrenagem despida de humanidade – despida de humanismo – despida de respeito pelo trabalho e pela pessoa trabalhadora.

Assistimos quotidianamente a discriminações várias devido à gravidez, ao gozo das licenças de parentalidade e tempo de amamentação, a discriminações nos salários, nos prémios, nas funções exercidas – nenhum de nós precisa de pensar muito para recordar uma situação destas à sua volta, no seu dia-a-dia – no seio da sua família.

E camaradas, nesta sala, não tenho dúvidas, existirão bastantes exemplos de discriminações. Permitam-me que aborde o meu exemplo:

Estive grávida 2 vezes, e das duas vezes tive que enfrentar um despedimento.

Na primeira gravidez, despediram-me por extinção de posto de trabalho e com a minha/ nossa luta tiveram que voltar atrás.

Quatro anos mais tarde fiquei grávida do segundo filho, e mais uma vez fui abrangida por um despedimento colectivo. Na mesma carta da decisão de despedimento vinha o prémio de desempenho do 1º trimestre – tinha atingido os ambiciosos objectivos de vendas da empresa, apesar de já ser mãe!

Mas isso, camaradas, não lhes chegava para lhes esmorecer a convicção de que ser mãe, agora pela segunda vez, me iria tornar num ser improdutivo – numa espécie de objecto com defeito, sujeito a um qualquer direito de troca ou substituição.

Durante 7 anos lutei em tribunal e finalmente veio a decisão. Tiveram de me reintegrar. Estou na NOVARTIS desde o dia 8 de Março deste ano, de onde tinha saído em Junho de 2006. Assim, para fazer frente a todos estes atropelos, o SITE Centro Norte, percebendo a importância das comissões de igualdade, resolveu oficializar uma comissão que vai permitir – além de uma discussão mais aprofundada, alargada à sua comissão executiva – a especialização destas matérias, e o conhecimento ao pormenor do que se passa nas empresas, para levar ao local de trabalho uma resposta qualificada.

A nossa experiência permite-nos afirmar que a intervenção nos locais de trabalho, juntamente com a formação dos quadros (tendo já realizado várias formações) e o conhecimento de como envolver outros organismos – como a CITE e a ACT – nos leva a ter sucesso com a nossa mediação.

É de facto pelo esclarecimento e pela mobilização que vamos, com confiança, lutar por uma vida melhor para todos!

A igualdade não é uma coisa que nasce espontaneamente.

Cabe-nos a nós – a cada um de nós, a todos nós – reforçá-la, incuti-la e lutar por ela.

Como exemplos da nossa intervenção mais recente gostaria de referir alguns casos em que foi conseguido o recuo por parte da empresa nas tentativas de discriminação:

Na GROHE, a representante dos Recursos Humanos vê os pedidos de flexibilidade de horário de trabalho como um abuso – mesmo em caso de deficiência de um filho, de viuvez de um trabalhador que fica sozinho com uma filha de 3 anos a seu cargo, de uma trabalhadora com dois filhos menores cujo marido emigrou – respondendo negativamente a uns e dando a outros deferimento ao pedido só por um mês – que vai renovando muito a contragosto, sempre pressionando para voltarem ao horário anterior.

Duas destas situações foram já resolvidas. Esperamos resolver a terceira, assim como nos vamos envolver na resolução da discriminação nos prémios de produtividade – que ilegalmente não são atribuídos no caso de nascimento de um filho – pelas consultas de preparação para o parto, etc.

E ainda agora estamos a destapar o véu! Mas acreditamos que vale a pena enfrentar e ir em frente – provar a nossa razão.

Na DURA (Guarda), uma trabalhadora das mais antigas com contrato a prazo recebeu na semana passada, durante a sua licença de maternidade, uma comunicação da empresa, informando que o seu contrato de trabalho não será renovado. Ao fim de três anos? Porque será? Mais um caso em que teremos de intervir, tendo como agravante o facto desta trabalhadora ocupar já um posto de trabalho efectivo, e estar com um contrato a prazo ilegal.

Assim ela tenha a coragem de resistir!

Por último, uma empresa farmacêutica comunicou a uma sua trabalhadora grávida de 8 meses que lhe iria mudar as funções de Delegada de Informação Médica para administrativa, “porque se encontrava limitada”. Esta DIM, com a nossa ajuda, enviou um email para o chefe com algumas perguntas pertinentes, e recebeu uma resposta pronta dos Recursos Humanos, a informar que se tratava de um equívoco da trabalhadora. Que esta alteração só tinha sido proposta porque ela própria teria manifestado essa vontade.

A vitória não pode ficar por aqui – porque esta mesma trabalhadora ganha menos mil euros do que o seu colega do género masculino que exerce exactamente as mesmas funções que ela. Nem sempre porém, a discriminação é tão aviltante e nítida.

Por vezes, a discriminação, quer passar despercebida, disfarçada pelo que se torna, a pouco e pouco, comum e usual – inclusivamente com a complacência dos colegas, o silêncio das autoridades, a coberto da ignorância e da boa-fé daqueles que julgando ajudar – incentivam as trabalhadoras a aceitar sem reclamar, a não fazer ondas, porque o fantasma da crise – o fantasma do medo – se insinua no mercado de trabalho e resulta – floresce – contagia.

O nosso trabalho é também dar a perceber que o uso excessivo do medo é altamente prejudicial às boas condições laborais – e ao respeito que as empresas têm por nós – trabalhadores e seus representantes.

Vamos lutar todos juntos, mulheres e homens, de uma forma solidária, para voltarmos a ser felizes no trabalho.



CURSO EUROPEU DE FORMAÇÃO SOBRE “ASSÉDIO MORAL: IDENTIFICAÇÃO, FERRAMENTAS E PRÁTICAS SINDICAIS”

11 Janeiro 2016



Realizou-se um curso europeu de formação sobre “*Assédio Moral: Identificação, ferramentas e práticas sindicais*”, no Hotel do Mar, em Sesimbra, entre os dias 9 e 11 de Dezembro de 2015, na sequência de uma parceria entre a Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens da CGTP-IN, o Departamento de Formação Sindical da CGTP-IN e o European Trade Union Institute – ETUI (Instituto de formação da Confederação Europeia de Sindicatos – CES).

Num encontro onde participaram diversos/as formandos/as oriundos de organizações sindicais de vários países europeus (Polónia, Itália, Letónia, Bulgária, Reino Unido, Finlândia e outros), para além do formador do ETUI, participou no curso o formador, seleccionado pela CGTP-IN, José Janela.

Como formandas da CGTP-IN estiveram presentes: Célia Portela, Maria José Miranda, Olinda Lousa e Zoraima Prado, da Direcção Nacional da Comissão de Igualdade entre Mulheres e Homens da CGTP-IN e ainda como convidadas, as peritas na matéria em análise, Dra. Helena Carrilho, jurista, que abordou questões relacionadas com legislação e, também, Dra. Anália Torres, Professora catedrática de Sociologia no ISCSP, que abordou questões sobre identificação de Assédio.

Em representação dos Departamentos da CGTP-IN estiveram, respectivamente, os dirigentes Américo Monteiro, pelo Departamento de Formação Sindical e Teresa Cyrne, pela CIMH/CGTP-IN.

Foram trocadas experiências entre os/as formandos/as sobre a temática do Assédio Moral e dados exemplos de boas práticas de intervenção sindical, para além de estratégias comuns de combate a esta problemática nos locais de trabalho.



1.1.6. NA ELIMINAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO E DA VIOLÊNCIA SOBRE AS MULHERES

ANA PAULA CANOTILHO
SPN/CGTP-IN

Congratulamó-nos pela importância que a CGTP-IN tem vindo a dar a esta temática, promovendo e incentivando o alargamento de comissões a todas as Uniões e sindicatos afectos a esta central sindical.

A par deste intento consideramos que existem vários caminhos a percorrer, pela integração, pela não discriminação e no reconhecimento de realidades eminentes e diversas. A profunda crise social e económica e o ataque sem precedentes às conquistas dos direitos sociais e laborais feitos por este governo PSD/CDS e troika faz com que esta Conferência ganhe uma maior importância atribuindo a cada uma e a cada um uma maior responsabilidade na defesa dos direitos laborais e sociais e ainda na ofensiva pelo derrube de um governo neoliberal e de um sistema patriarcal.

Consideramos importante esta Conferência tanto pelas questões políticas e sociais equacionadas, pelas temáticas enunciadas e pelas ainda não incluídas. Sabemos, que em conjunto, construiremos respostas, ancoradas nas pessoas e nas suas realidades diversas, para o imenso retrocesso civilizacional que este governo nos quer impor!

Mulheres e homens lutam pela não discriminação e pela igualdade de oportunidades num mundo onde a violência de género é uma das formas de materialização da violência estrutural inscrita no sistema de exploração-dominância, sendo socialmente construída a partir de uma teia complexa de factores históricos, económicos, sociais e culturais.

Fizemos uma análise abrangente do documento, numa perspectiva de género tendo em conta que, consideramos o documento redundante e ainda pouco abrangente da diversidade real das mulheres: diferentes umas das outras com as suas particularidades, movendo-se em papéis e contextos diferentes.

Pretendemos, ainda, a partir das perspectivas de género, pôr em causa não apenas o sistema capitalista, mas também o sistema patriarcal pela sua relação intrínseca e indissociável no mundo laboral perpetuando as relações de poder e violando os direitos humanos, principalmente os direitos das mulheres.

A violência ocorre em diferentes espaços sociais, públicos e privados, como sejam o espaço doméstico, local de trabalho e espaço público. A subalternização das mulheres, em muitas esferas da sociedade, continua a impedir que a igualdade consagrada na lei tenha reflexos práticos.

Os estudos e os dados estatísticos têm alertado para um aumento da visibilidade de maus-tratos contra as mulheres e uma maior vulnerabilidade à pobreza, exclusão social, maior precariedade no trabalho e uma afectação não equitativa das responsabilidades familiares e domésticas.

Um dos indicadores da desigualdade de poder na família é o número de ocorrências de violência doméstica registadas nas diversas forças de segurança, bem como o elevado número de homicídios. Este fenómeno, numa perspectiva sociocultural, é entendido como resultante de conceitos históricos socioculturais como sejam as desigualdades de género e as sociedades patriarcais. Sendo uma resolução que não se limita às mulheres ou à Comissão para a Igualdade da CGTP, antes tem uma perspectiva transformadora das mentalidades dentro do movimento sindical de trabalhadores e trabalhadoras, ela deveria, no entanto, ter um cunho mais marcadamente dirigido às mulheres e não tão neutro e genérico como acontece em muitas das suas formulações e linhas de orientação.

Face ao ataque despidorado aos/às trabalhadores/as, o movimento sindical terá de encetar um combate mais profundo e eficaz contra o assédio moral e sexual que, continuando silenciado e invisível, tenderá a crescer cada vez mais numa situação de crise, precariedade e desemprego como a que vivemos. O assédio sexual é uma forma de discriminação do/a trabalhador/a ligada ao sexo que ocorre com maior frequência entre homens e mulheres mas também entre homens e homens e mulheres e mulheres. Esta discriminação tem raízes no comportamento social que fortalece conceitos e atitudes das políticas dominantes, patriarcais.

O assédio sexual acontece quando, a pessoa não aceita a proposta de carácter sexual e continua a ser perseguida, nesse sentido, muitas vezes com gestos, palavras, coacção e até violência. A vítima não denuncia por constrangimento, medo de represálias, perda de emprego, muitas das vezes difícil de provar porque é muito difícil encontrar quem queira ser testemunha, para além do receio perante a família, amigos/as e colegas de trabalho.

A vítima por tudo o que foi enumerado, adopta uma postura passiva perante a situação, o que faz com que o assédio aumente, em maior grau, em alturas de crise social e económica. Frequentemente este assunto é subvalorizado e ridicularizado, o que faz com que haja dificuldade do seu reconhecimento como discriminação de género.

Pensamos que a falta de debate compromete o seu reconhecimento e propomos aos sindicatos a criação de um observatório de forma a conhecer o número de mulheres e homens vítimas de assédio sexual e quais as consequências das denúncias. Os sindicatos deverão mostrar empenho na denúncia destes, assim como propor novos enquadramentos jurídicos, com maior eficácia para o combate a este fenómeno.

Consideramos ainda que todo o documento aponta para um reforço da mobilização das trabalhadoras, das activistas e sindicalistas na perspectiva de organização dentro do próprio sindicato. No entanto, salientamos, que cada vez mais esta perspectiva sindical terá de sair do espaço territorial do país e alargar as suas fronteiras de mobilização e acção para a Europa das/os trabalhadoras e trabalhadores. Cada vez mais a resposta contra a austeridade, o desemprego e o ataque aos direitos terá de ser europeia, visto que o ataque das forças do capital é também ele cada vez mais global e concertado.

Remetemos para a limitação da contratação e da negociação colectiva e as alterações à organização do trabalho que têm contribuído para o isolamento dos/as trabalhadores/as e para a quebra de solidariedades. As alterações ao Código de Trabalho e as políticas de austeridade enfraqueceram ainda mais o poder dos/as trabalhadores/as na relação de forças com a entidade patronal.

Da análise do documento sobressai ainda um discurso com uma anuência feminina em relação às práticas dominantes e resultante de contextos históricos, culturais, linguísticos, construídos socialmente. Para nós a unidade dos trabalhadores na luta contra os/as exploradores/as é fundamental,

mas esta luta não pode deixar para trás o combate às diferentes opressões de que as trabalhadoras são vítimas.

A ofensiva ideológica do patriarcado sobre os direitos das mulheres faz-se sobre os seus direitos enquanto trabalhadoras mas também sobre os seus direitos sociais, de saúde, orientação sexual e muitos outros direitos fundamentais para a emancipação das mulheres, no seu direito a uma vida onde impere a liberdade de escolha.

Os direitos das mulheres devem ser defendidos enquanto Direitos Humanos, logo, uma preocupação de todas as mulheres e de todos os homens. Rejeitando liminarmente o assistencialismo e as respostas que mais não são que um perpetuar da divisão de classes, entre as pessoas, na sociedade. As discriminações são várias, no que diz respeito às mulheres no seu universo existencial: mulheres imigrantes; orientação sexual; etnia; o que se configura por vezes em dupla ou tripla discriminação.

Continuando a vigorar a desigualdade de género e a discriminação assentam e perpetuam o desequilíbrio na divisão do trabalho entre homens e mulheres, percepções estereotipadas de que os homens são a principal fonte de rendimento, enquanto as mulheres são a fonte secundária. A partilha desigual de trabalho não remunerado, trabalho doméstico incluindo o do cuidar, entre homens e mulheres, limita a capacidade das mulheres para usufruírem plenamente da educação e da formação, condicionando, ainda mais a sua entrada no mercado de trabalho e na esfera pública.

Redistribuir o peso do trabalho não pago entre as mulheres e os homens requer um conjunto de intervenções focadas, quer na transformação das atitudes e comportamentos individuais, quer em intervenções institucionais, particularmente no mercado de trabalho.

O princípio da igualdade entre homens e mulheres, ou igualdade de género, pressupõe o conceito de que todos os seres humanos, independentemente do sexo, são livres para desenvolver as suas competências, prosseguir as respectivas carreiras profissionais e fazer escolhas sem as limitações impostas pelos estereótipos, rígidos papéis de género e preconceitos. No exercício da função patriarcal, os homens detêm o poder de determinar a conduta das categorias sociais nomeadas, recebendo autorização ou, pelo menos, tolerância da sociedade para punir o que se lhes apresenta como desvio.

Ainda que não haja nenhuma tentativa, por parte das vítimas potenciais, de trilhar caminhos diversos do prescrito pelas normas sociais, a execução do projecto de dominação-exploração da categoria social homens exige que a sua capacidade de poder seja colaborada pela violência.

A predominância do masculino pode ser aferida pelo fato de não ser necessária uma justificação: a visão androcêntrica impõe-se como neutra e não tem necessidade de se enunciar, visando a sua legitimação.

Assim a ordem social funciona como uma imensa máquina simbólica, tendendo a ratificar a dominação masculina na qual se funda a divisão social do trabalho, distribuição esta, muito restrita nas actividades atribuídas a cada um dos sexos. Neste como em outros sentidos, pensamos o debate e a reflexão, como momentos de criação de uma cultura política renovada tanto em diálogos constantes como em diferentes pontos de vista e em que a finalidade é a democratização das relações. Enfrentar preconceitos, estereótipos, procurando e desenvolvendo uma cidadania activa para todas e todos, não se faz sem repensar experiências, questionar práticas na política, na gestão pública e na vida social.

Combater a violência doméstica, hoje crime público, é também combater problemas: de saúde pública, de insucesso escolar, abandono escolar, factor de desemprego (devido a faltas constantes),

e neste sentido é preciso conciliar estratégias para que este flagelo não seja mais um factor de isolamento impedindo as mulheres, porque são elas a maioria das vítimas, da participação plena na actividade laboral.

Não deverão existir atitudes discriminatórias em relação às pessoas que prestam serviços no âmbito do trabalho sexual. Mais do que condenar, é necessário, no que se refere às pessoas, trabalhadoras do sexo, respeitar a sua autonomia face às decisões

As pessoas que optem por exercer esta actividade devem ter direitos que lhes permitam maior autonomia, evitando dependências várias, atendendo a regras e normas que lhes permitam segurança e que salvaguardem a sua integridade física, moral e social.

Todas as pessoas que trabalham em actividades relacionadas com a indústria do sexo (prostituição, pornografia e outras) estão extremamente desprotegidas porque existe um estigma e uma reprovação "moral" das suas actividades que as deixa reféns de redes e empregadores de livre arbítrio, na chantagem, em duplas e triplas condenações e prisioneiras de moralismos!

A hierarquização da dignidade face ao trabalho baseada em "moralismos" sociais, ignora os/as trabalhadores/as explorados/as e escravizados/as em várias áreas, desde a agricultura, ao trabalho doméstico e a tantas outras formas de exploração, de incumprimento e de miséria!

A dignidade não pode conter em si o atavismo e o estigma de uma construção social estereotipada!

Investigadores/as, estudiosos/as, activistas, têm-se debruçado sobre o tema – trabalho sexual – e não é mais aceitável tratar este tema de forma única. O status quo e a visão única que têm sido dados não mudaram, em nada, a situação, nem permitiram intervenções políticas e sociais de combate ao estigma social.

Na opção por deixar de ser trabalhador/a do sexo, as pessoas devem ter condições e o apoio necessário para essa mudança desejada, à semelhança do impacto da mudança de umas actividades para outras, sejam elas quais forem!

O combate ao tráfico deve ser reforçado pelos governos, desmontando as redes criminosas que actuam nesta área. Nos sindicatos, nos movimentos sociais e nas associações de mulheres, é fundamental encontrar soluções de mobilização e estratégias de incentivo às mulheres para ocuparem a linha da frente da resistência às políticas de austeridade e em defesa dos seus direitos.

A defesa dos direitos do trabalho e do Estado Social terá um maior incremento com o aumento da participação das mulheres no trabalho sindical, nos locais de trabalho e nas acções de rua.

A presença de colectivos de mulheres nas manifestações e acções de luta é uma forma de assinalar que as ruas também são um espaço de reivindicações das mulheres enquanto cidadãs de pleno direito. A invisibilidade e a menorização das suas reivindicações não podem ser um factor de ilusão do alcance e da prática efectiva da igualdade!

A voz das mulheres é importante, sendo também importantes que as palavras de ordem gritadas nas ruas, muitas vezes por mulheres, também falem sobre as mulheres e as suas lutas.



JOAQUIM DIONÍSIO
CECO/CN CGTP-IN

Estamos hoje aqui a tratar de uma matéria onde a evolução e impacto social, nos diversos aspectos da igualdade em geral, e da de género em particular, é muito visível, com efeitos na vida diária das famílias.

Na verdade, se compararmos os comportamentos actuais dos homens e mulheres, relativamente à posição e papel destas no trabalho, e dentro da família, constataremos que a evolução nesta área foi enorme. Esta evolução permite que exista uma aceitação de que, em matéria de direitos, no acesso ao trabalho, a carreiras profissionais, ao salário, etc., as mulheres têm os mesmos direitos que os homens.

A mesma evolução existe na partilha das tarefas familiares, no acompanhamento dos filhos, no exercício dos direitos de maternidade e paternidade, que a lei permite que sejam partilhados em benefício da relação dos pais com os filhos e dos próprios pais um com o outro.

O que se passa hoje em Portugal em matéria de direitos, não tem nada a ver com o passado, também devido a um quadro legislativo (designadamente constitucional) progressivo, que a luta das mulheres e dos homens ajudou a construir.

Mas eu não deixaria de fazer uma outra constatação: continua a existir uma divergência entre a lei e a realidade do dia-a-dia.

O quadro apresenta-se como se tivéssemos duas realidades: a da lei, em que os direitos são iguais; e a da realidade diária, concreta, que continua a apresentar desigualdades em todas as áreas da vida familiar e no trabalho. Esta discrepância confirma que evolução das consciências é mais lenta do que o que nós gostaríamos, sendo essa lentidão que justifica o desfasamento referido. Ou seja, eu diria que do ponto de vista da lei estamos bem, mas a realidade não consegue acompanhar a lei, embora se verifique uma grande evolução.

Ou seja: há muita coisa para resolver, há muitas coisas para tratar e sobretudo muita lei para aplicar.

Há pouco uma camarada que interveio aqui referia, e bem, que existe muito trabalho suplementar que não é pago e chamava a atenção que as mulheres eram as mais afectadas pelo fenómeno. Tem razão. É um fenómeno que tem vindo a crescer e que tem uma influência real na vida das pessoas, sobretudo, na vida das mulheres.

Por três razões: porque este trabalho gratuito é imposto aos trabalhadores uma vez que ninguém quer trabalhar gratuitamente; porque sendo imposto revela uma situação de opressão que é necessário combater; e porque desorganiza a vida familiar, em especial a vida das mulheres, uma vez que são elas que continuam e que assumem, preferencialmente, o acompanhamento dos filhos e as tarefas domésticas.

Ou seja, a relação de trabalho que permite o trabalho gratuito – ainda que camuflado de trabalho suplementar – esconde uma outra realidade e tem repercussões externas à relação laboral, repercussões que são muito negativas para a conciliação do trabalho com a vida familiar.

Um outro problema é o da desregulamentação dos horários de trabalho.

Os bancos de horas, as flexibilidades dos horários de trabalho, a alteração das regras no sentido de permitirem a arbitrariedade patronal em violação do princípio da conciliação do trabalho com a vida familiar, que é um princípio constitucional. Esta situação tem um impacto enorme na vida das mulheres e na vida das famílias. E, uma vez mais, sendo um fenómeno que afecta todos os trabalhadores na sua generalidade, a verdade é que ele atinge muito mais as mulheres, porque são elas que – como já referi – assumem a execução de maioria das tarefas que cabem aos dois membros do casal.

A discrepância que se verifica entre a lei e a realidade acontece em diferentes áreas da nossa vida colectiva. No trabalho isso acontece todos os dias. Mas também acontece na vida social. É um problema que só se resolve fazendo crescer os índices de aplicação das leis o que corresponde a uma evolução da realidade social e também da laboral aumentando os níveis de exigência das pessoas e dos trabalhadores em geral.

Nas relações sócio laborais, uma maior aplicação das leis e da contratação colectiva, passa pela intensificação da actividade sindical e pela luta dos trabalhadores e trabalhadoras. Digo isto porque não poderemos contar tanto quanto o exigível das instituições do Estado, porquanto o Governo, que as tutela e domina politicamente, está muito interessado em as paralisar como forma de obter, de facto, a “flexibilidade” laboral através do incumprimento.

É claro que não estou a defender que os sindicatos se abstenham de exigir que essas instituições assumam as suas responsabilidades; pelo contrário, entendo que os sindicatos devem usar, na sua luta, todos os instrumentos que o Estado coloca ou deve colocar à nossa disposição para combaterem o poder patronal, nos locais de trabalho e melhorar as condições de trabalho. Neste sentido, é preciso exigir que a CITE, a Inspeção-geral do Trabalho e os tribunais funcionem, que cumpram as suas obrigações para com os trabalhadores, porque os sindicatos, por muito que lutem, não podem fazer tudo sozinhos.

O problema da igualdade, no ponto em que nós nos encontramos hoje, é também um problema de acção sindical, uma vez que passa, em muito, pelos locais de trabalho. De resto, é inegável que mesmo a evolução legislativa, se deveu, muito, à luta dos trabalhadores portugueses, organizados na CGTP-IN que, nesta matéria, sempre esteve na primeira linha. Não podemos esquecer o papel da organização de mulheres da CGTP, mas também dos sindicatos e de outras organizações de mulheres. Algumas de âmbito internacional, que tiveram um papel muito importante e que é justo lembrar.

Estamos a viver um momento decisivo para a defesa das conquistas do 25 de Abril. A defesa da Constituição da República Portuguesa, o que ela significa e o que significou ao incluir os princípios da igualdade em toda a sua extensão.

A CGTP desenvolve uma luta muito intensa para travar o retrocesso que se vem verificando desde, especialmente, o Código do Trabalho, que entrou em vigor em 2003. Essa luta tem-se vindo a justificar cada vez mais, porquanto a ofensiva também se intensificou. Por isso é que eu digo que o trabalho sindical é fundamental, para manter os trabalhadores unidos e em condições de responder. Nesta luta as mulheres estão presentes, na luta pela igualdade, mas também na luta mais geral, porque todos sentimos que as coisas só mudarão para melhor se houver um colectivo sindical muito forte.

Queria, ainda, referir um tema pouco tratado no seio do movimento sindical, que é o da discriminação indirecta. Demos passos grandes na luta contra a discriminação em geral e demos passos pequenos contra as discriminações indirectas. Este facto leva a que as mulheres grávidas continuem a ser despedidas porque os seus contratos a termo não são renovados, apenas porque tiveram a veleidade de querer ter um filho, ou porque, na sequência da maternidade passaram a ter os direitos decorrentes de amamentação ou aleitação.

Estas são situações de discriminação não assumidas como tal, mas todos sabemos que o são. Mas, também sabemos que as mulheres ganham menos que os homens, que não têm acesso ou continuam a ter dificuldades no acesso a determinadas profissões. Há um conjunto de situações em que a discriminação está escondida, ou pretensamente escondida, que acaba por prejudicar as mulheres. Nesta matéria temos muito que fazer.

Um outro aspecto tem a ver com as debilidades dos serviços de contencioso dos sindicatos. Os contenciosos não têm sido capazes de fazer o seu trabalho, é uma coisa indiscutível, mas não posso culpar ninguém, em concreto, senão teria eu também de fazer a minha autocrítica. A verdade é que ainda não conseguimos combater as discriminações indirectas de forma eficaz, porque a prova é muito difícil de fazer nos tribunais, mas também por falta de outros meios.

Por isto não temos muitas acções a correr nos tribunais em matéria de igualdade e não discriminação quer quando se trata de violação directa do princípio da igualdade e, especialmente, em matéria de discriminação indirecta, porquanto nestas acções, como disse, a prova é muito difícil de fazer. Depois a jurisprudência nacional não tem ajudado, bem pelo contrário, tem ajudado a complicar substancialmente o tratamento adequado dos casos.

É necessário suprir estas lacunas, mediante formação e informação sistematizada dirigida a advogados, a juízes e a procuradores. É uma responsabilidade que o Estado e as organizações profissionais têm de assumir e de resolver. São conceitos tratados pela jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias, que não tem grande divulgação internamente, com consequências negativas nos tribunais.

Finalmente, queria deixar uma reflexão: a actividade sindical é hoje mais difícil do que era há uns tempos atrás e vai ser, ainda, cada vez mais difícil, tendo em consideração os problemas que existem no emprego, a insegurança que os trabalhadores sentem e o receio que têm de perder o emprego e de serem despedidos. Contudo, o trabalho sindical no terreno, que é muito duro e tem que ser insistente, tem que ser feito também duma maneira a não expor demasiado ninguém, de forma individualizada.

Isto é: nós temos de ser capazes, cada vez mais, de nos locais de trabalho, formarmos um grupo coeso para que ninguém fique desprotegido, repito, ninguém pode ficar desprotegido, numa luta que é de todos, porque aquele que ficar isolado vai, com certeza, sofrer as consequências.

É fundamental que todos nos ocupemos destas lutas. A luta é global. Sabemos que temos que pegar em tudo ao mesmo tempo e isso não é fácil, mas com certeza seremos capazes de o fazer. A Greve Geral é o próximo passo e vamos concentrar as forças na sua preparação.

Temos que ter presente que esta luta é uma luta importante para a evolução das consciências, para a evolução dos trabalhadores e trabalhadoras e para a evolução da sociedade portuguesa.



OLINDA LOUSÃ
STEC/CGTP-IN

Preço alguns minutos da vossa atenção para uma realidade que evidencia, para lá das poucas estatísticas disponíveis, uma desigualdade persistente. Essa realidade é a violência, que afecta sobretudo as mulheres. Não só a violência das guerras e dos fluxos migratórios, mas também a violência nos locais de trabalho, na vida pessoal e familiar.

Nesta violência temos de englobar o assédio moral, o assédio sexual, a prostituição, o tráfico de seres humanos. Mesmo que leis e tratados, nos planos nacional, europeu e internacional, já muito salvaguardem, há um mundo de violações e ilegalidades que exige a denúncia, intervenção e propostas do movimento sindical.

A prostituição, como um dos efeitos nefastos da sociedade desigual em que vivemos, é um dos temas versados no projecto de Plano de Acção que hoje, aqui, a Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens da CGTP, apresenta. Refira-se, que a propósito das teses de poder catalogar a prostituição como “trabalho sexual”, foi efectuado debate interno, recorrendo a estudos e especialistas, nomeadamente a realização de um Debate, em Março de 2011, com a participação de Inês Fontinha, socióloga e directora da instituição “O Ninho”, cuja missão, ao longo dos anos, tem sido uma intervenção séria na denúncia da prostituição, das suas causas e consequências.

Cruzámos opiniões, diferentes nuns casos e convergentes noutros, com diversas ONG's, com a Rede do Trabalho Sexual, com organizações de mulheres como o MDM e a UMAR e participámos em diversas iniciativas de debate público que têm sido desenvolvidas.

Se, em teoria, se podem encontrar alguns argumentos a favor daquela tese, o olhar abrangente que se exige a sindicalistas, não podia deixar de optar por rejeitar aquela pretensão. De facto, intitular quem se prostitui de “trabalhador/a sexual” faria com que renegássemos o conceito que tão caro nos é, de “trabalho digno”, que se conquistou nos últimos anos, também no âmbito da OIT.

É cada vez mais evidente a relação directa entre tráfico de seres humanos e prostituição, que a globalização facilitou, com a permeabilidade de fronteiras, o desenvolvimento do turismo, as novas tecnologias. Na última década, avanços legislativos foram dados em alguns países europeus, contra o tráfico de seres humanos para fins de exploração sexual ou laboral, mas este negócio transnacional, em vez de regredir, floresce. Alimenta-o a exclusão social e a pobreza.

O tráfico para efeitos de exploração sexual é uma actividade criminosa, estimando-se que anualmente possa gerar cerca de 32 biliões de dólares.

A par do tráfico de drogas e de armas, é dos crimes que envolvem mais dinheiro.

O filósofo Emanuel Kant escreveu: “não se pode ser ao mesmo tempo coisa e pessoa, propriedade e proprietário”.

A prostituição, ao contrário de um “trabalho” que deve ser regulado, pressupõe em si mesma uma violação do direito fundamental à integridade física e moral da mulher prostituída.

Por isso consideramos que tem de ser banida dos modos de vida e sobretudo da relação sócio-sexual. Se o trabalho ou o trabalhador não é uma mercadoria, muito menos o pode ser – o corpo.

No Plano de Acção hoje apresentado, dá-se também um enfoque nas questões da violência física e psicológica, do assédio moral e do assédio sexual. Sendo estas categorias de origem e objectivos bem diferentes e possuindo já enquadramento legal.

Pode dizer-se que está tudo por fazer, nos locais de trabalho, não só pela sua invisibilidade, decorrente dos constrangimentos, relacionados com o medo da exposição pública e o agravamento das condições difíceis, em que actualmente se desenvolvem as relações laborais, como pelas dificuldades de encontrar mecanismos de prevenção e de actuação concreta.

É portanto todo um campo aberto à intervenção sindical, quer na formação dos dirigentes e contenciosos sindicais, para realização de um acompanhamento adequado, quer na consciencialização e identificação destas situações de violência, que conduzem a situações de doença do foro psicossomático, e muitas vezes (mais vezes do que sabemos), levam ao suicídio.

A actual desregulamentação de horários, a precariedade instalada a todos os níveis, o desrespeito pelo cumprimento das normas contratuais, a imposição de objectivos e metas de produção muitas vezes irrealistas e impraticáveis, sistemas de avaliação de desempenho maquiavélicos, conduzem e desestruturam as vidas tão frágeis de quem trabalha.

À semelhança do processo de visibilidade do fenómeno da violência doméstica, na última década, em que as vítimas são maioritariamente e esmagadoramente mulheres, é necessário que o assédio moral e sexual, passe a ser denunciado e combatido, quer pela existência de mecanismos de prevenção, quer de garantia de denúncia, em sigilo e sem retaliação. É um processo duplamente doloroso para as vítimas. Por isso exige de nós, enquanto pessoas e sindicalistas, uma redobrada atenção.

A CGTP-IN, através da Comissão para a Igualdade, esteve também envolvida na elaboração de um Guia Informativo sobre Prevenção e Combate às situações de Assédio no local de trabalho, promovido pela CITE, que pode e deve constituir um instrumento de trabalho sindical para melhor conhecer, prevenir, combater e agir sobre esta forma de violência que, atingindo os trabalhadores em geral, tem uma fortíssima incidência sobre as mulheres trabalhadoras (e que, vale a pena referir, não foi subscrito pelos parceiros patronais, na comissão tripartida da CITE).

É claro que se torna fundamental exigir também uma actuação eficaz da ACT e outras autoridades, que devem combater e prevenir estas situações.

Porque também estamos no âmbito dos direitos humanos, entendemos que é um imperativo de justiça, que exista uma efectiva consciência de que temos de actuar nesta frente de trabalho, produzindo o encorajamento dos trabalhadores para denunciarem a violação dos seus direitos, pugnando para que neste domínio seja garantido o direito ao apoio judiciário das vítimas, para não permitir a existência deste constrangimento.

Todas estas violências são, afinal, fruto de uma sociedade injusta e desigual que a CGTP e os seus sindicatos, através da luta e da negociação colectiva pretendem transformar.

Se sempre foi urgente agora é ainda mais: falo da mudança de práticas, de mentalidades, de políticas, no caminho de uma igualdade que atenda às diferenças e do fim das discriminações de todo o tipo.

Com o empenhamento, a convicção e a luta de todos e de todas, o futuro sem violência só pode ser um lugar melhor.





MARIA ASSUNÇÃO BACANHIM
USAM / CGTP-IN

A 6ª Conferência sobre a Igualdade entre Mulheres e Homens, realiza-se num contexto de profunda crise social e económica, assim como dum ataque sem precedentes às conquistas e direitos laborais e sociais conquistados após 25 de Abril de 1974 no País e na Região Autónoma da Madeira.

A crise é utilizada como meio para anestesiar as e os cidadãos e levá-los a aceitar o que em alturas normais, não aceitariam, a tecla é batida até à exaustão para que as pessoas aceitem medidas contra si próprias.

Todos nos devemos questionar se esta crise é mesmo para todos, ou se é só para alguns? Diariamente encerram empresas, trabalhadoras/es vão para o desemprego, embora todos tivessem feito os seus descontos, só uma pequena percentagem recebe o subsídio de desemprego, os que não recebem, porque o seu contrato era precário ou trabalhava a recibo verde fica na miséria, mas nada acontece aos empresários. Mesmo que seja uma falência fraudulenta, mostrando que afinal, a crise afinal não é igual para todos.

Há trabalhadoras/es a serem explorados pelos patrões e ninguém lhes mete um travão! Não pagam, as folgas, os feriados, em muitos casos, nem os ordenados. Por exemplo, há hotéis com ocupações satisfatórias que dizem que o "comerzinho" no refeitório já é uma bênção – o que é chocante!

E em nome da crise, os governos atacam violentamente os direitos sociais, cortam nos salários, no subsídio de doença, no desemprego e nas pensões.

Na Região da Madeira a pobreza tem maioritariamente rosto de mulher, é visível o retrocesso dos direitos que nos custou muito a conseguir alcançar.

Com o desemprego a emancipação económica, política e social para muitas mulheres está posta em causa e a levar muitas ao desespero e até ao suicídio.

A maioria dos idosos são mulheres, o regime de segurança social solidário está a degradar-se, as pensões de velhice em vez de aumentar para o salário mínimo, pelo contrário, assiste-se à desvalorização do salário mínimo nacional para se aproximar das pensões.

Por outro lado fala-se da Igualdade de Oportunidades mas a mesma tarda em chegar às várias áreas da sociedade, que vão, da família ao emprego, daí cada vez mais as mulheres serem arredadas dos lugares de decisão aos vários níveis sociais e sindicais.

Na Madeira as estruturas que acompanham os fenómenos das discriminações são frágeis, a violência doméstica, continua a ser um pesadelo, vítima maioritariamente as mulheres que continuam a sofrer no silêncio de suas casas, embora seja de realçar o aumento dos casos participados à PSP e às Instituições.

Camaradas

Alguns direitos conquistados estão sendo esvaziados de conteúdo e muitas mulheres tem sido forçadas a irem para o desemprego deixando de participar na produção das empresas, diminuindo assim a sua participação nas realizações e são confrontadas com vários problemas económicos e sociais.

Por outro lado, o medo, a insegurança, a precariedade, o trabalho sem direitos, o trabalho a tempo parcial, o trabalho independente forçado, os recibos verdes, têm levado algumas mulheres a se questionarem sobre se estão em vigor os direitos inscritos na lei.

Será que as mulheres fizeram tudo o que estava ao seu alcance para preservá-los?

Será que a sociedade estava preparada para aceitar os direitos conquistados pelas mulheres?

Será que os direitos foram acompanhados da mudança de mentalidades de que era necessário?

Há uma distância muito grande entre as leis e a realidade da vida. Por exemplo é ilegal despedir trabalhadoras grávidas, ou lactantes, pagar salários diferentes a quem tem a mesma categoria profissional, no entanto as diferenças salariais são uma realidade, etc.

A política ideológica deste governo e da troika que nos estão a governar é a ideologia da humilhação, do espezinhamento e do empobrecimento do povo, e de recessão em recessão, vão esmagando as conquistas do Estado Social, ou seja o direito à saúde, à educação, à segurança social, a uma melhor justiça, ao direito ao trabalho e ao emprego, ao direito à habitação, etc....

Por isso a quem é explorado apenas lhes resta a luta contra estes governos da troika que estão a governar à custa da nossa miséria.

Exigimos o direito ao trabalho contra o desemprego, o cumprimento dos direitos da parentalidade, o cumprimento dos CCT e a fiscalização das empresas que contratam trabalhadoras/es a recibos verdes e o reconhecimento da verdadeira igualdade de oportunidades entre mulheres e homens.

Exigimos que as mulheres vítimas de violência, não tenham que abandonar o seu lar com os seus filhos para se poderem verem livres do seu agressor, o agressor é que devia ser afastado do lar e não elas.



ALBERTINA PENA
SPGL/CGTP-IN

Num mundo onde a violência de género é uma das formas de materialização da violência estrutural inscrita no sistema de exploração-dominância, sendo esta socialmente construída a partir de uma teia complexa de factores históricos, económicos, sociais e culturais, torna-se necessário questionar o conceito de violência, incluindo-o num quadro mais amplo que tenha em conta as práticas, as representações e as relações de força de poder em cada contexto histórico e social.

Este problema social é um fenómeno resultante das relações de género, concretizando-se num conjunto de estratégias coercivas, violentas e/ou intimidatórias legitimado pelas concepções sociais das relações de poder do sexo masculino sobre o sexo feminino.

A violência ocorre em diferentes espaços como sejam: o espaço doméstico, local de trabalho e espaço público. A subalternização das mulheres, em muitas esferas da sociedade, continua a impedir que a igualdade, consagrada na lei, tenha reflexos práticos.

Tem-se alertado, pela demonstração através de estudos e dados estatísticos, para um aumento da visibilidade de maus tratos contra as mulheres, uma maior vulnerabilidade à pobreza, à exclusão social, a uma maior precariedade no trabalho e uma afectação não equitativa das responsabilidades familiares e domésticas.

Face ao ataque despudorado aos/às trabalhadores/as, o movimento sindical terá de encetar um combate mais profundo e eficaz contra o assédio moral e sexual, como formas de violência contra as mulheres. Ao continuarem silenciados e invisíveis, tenderão a aumentar numa situação de crise, precariedade e desemprego como a que vivemos actualmente.

Em relação ao assédio sexual, pensamos ainda que deve ser alvo de um tratamento separado do assédio moral, uma vez que a discriminação das pessoas assediadas, em regra, as do sexo feminino, raramente recorre à denúncia e a instituições. As mulheres que aí recorrem vêem, na sua esmagadora maioria, decisões desfavoráveis às vítimas de assédio. O assédio sexual é uma forma de discriminação do/a trabalhador/a ligada ao sexo que ocorre com maior frequência entre homens e mulheres mas também entre homens e homens e mulheres e mulheres. Esta discriminação tem raízes no comportamento social que fortalece conceitos e atitudes das políticas dominantes, patriarcais.

A vítima não denuncia por constrangimento, medo de represálias, medo de perda de emprego.

Por outro lado, o assédio é muitas vezes difícil de provar porque não há testemunhas, são poucas as pessoas que querem servir de testemunha, com medo de se expor perante a família, amigos/as e colegas de trabalho. A vítima por tudo o que foi enumerado, adopta uma postura passiva perante a situação, o que faz com que haja dificuldade do seu reconhecimento como discriminação de género. Pensamos que a falta de debate compromete o seu reconhecimento no mundo laboral perpetuando as relações de poder e violando os direitos humanos, principalmente os direitos das mulheres.

Os sindicatos deveriam, por exemplo, criar um observatório do assédio, com o propósito de verificar os números de mulheres e homens vítimas de assédio sexual, averiguar o que acontece quando mulheres e homens fazem denúncias, pedidos de demissão, despedimentos e todas as consequências inerentes a este facto.

O III Plano Nacional para a Igualdade – Cidadania e Género (2007 -2010) reforça o combate ao assédio moral e sexual no local de trabalho. De notar que o conceito de assédio sexual não está tipificado como crime, no Código de Trabalho. Seria importante o empenho dos sindicatos em visibilizar a problemática na promoção de novos enquadramentos jurídicos e maior eficácia no combate a este fenómeno.

Em tempo de crise os assédios moral e sexual são formas de embaratecer os despedimentos e de levar o/a trabalhador/a a demitir-se perdendo direitos.

O elevado número de desempregados e desempregadas e a crise económica potenciam as situações de assédio. A limitação da contratação e da negociação colectiva e as alterações à organização do trabalho contribuíram para o isolamento dos/as trabalhadores/as e para a quebra de solidariedades. As alterações ao Código de Trabalho e as políticas de austeridade enfraquecem ainda mais o poder dos/as trabalhadores/as na relação de forças com a entidade patronal.

Por outro lado, a violência doméstica que vitima maioritariamente mulheres e que atravessa todas as classes sociais, torna-se num problema de saúde pública; insucesso escolar, factor de desemprego.

Numa atitude de prevenção para pôr fim a este flagelo, deverá defender-se uma maior articulação entre serviços públicos: segurança, saúde, ensino e justiça. Neste sentido os sindicatos deverão prever mecanismos de defesa dos direitos das mulheres na esfera laboral, em questões de ausência, ou de mudança de local de trabalho, por força da sua segurança face às agressões de que é vítima.

Quanto à prostituição não tem que ser vista, em exclusivo, como uma forma de violência contra as mulheres. Nesta área é necessário respeitar a autonomia das mulheres em relação às decisões que tomam sobre o seu corpo.

As pessoas que optem por exercer esta actividade devem ter direitos que lhes permitam maior autonomia, evitando a dependência dos proxenetismos, estabelecendo regras sobre clientes e tendo segurança na sua actividade. Parece-nos haver necessidade de pensar em conferir direitos e dignidade a quem vive do trabalho sexual.

Todas as pessoas que trabalham em actividades relacionadas com a indústria do sexo (prostituição, pornografia e outras) estão extremamente desprotegidas porque existe um estigma e uma reprovação "moral" das suas actividades que as deixa reféns de redes e empregadores que preferem a não regulamentação do sector.

Finalmente, sobre prostituição, queremos de forma clara afirmar que discordamos da posição que associa prostituição a trabalho indigno. Antes do mais, a prostituição é uma de entre muitas formas de trabalho sexual.

Vários/as Investigadores/as, estudiosos/as e activistas têm-se debruçado sobre o assunto de forma a demonstrar que não é aceitável tratar este tema de forma única.

O status quo e a visão única e estereotipada que tem sido dada da prostituição não mudou em nada a situação, nem permitem intervenções políticas e sociais que combatam a estigmatização social. Ao rotular de indigno o trabalho sexual está a condenar-se à marginalização quem já é estigmatizado pela sociedade em geral.

As pessoas que optem por sair da prostituição devem ter condições para tal. Ao mesmo tempo, o combate ao tráfico de seres humanos e à violação deve ser reforçado pelos governos, desmontando as redes criminosas que actuam nesta área. Nos sindicatos, nos movimentos sociais e nas associações de mulheres é fundamental encontrar soluções de mobilização e estratégias de incentivo às mulheres para ocuparem a linha da frente das resistências às políticas de austeridade em defesa dos direitos do trabalho.

A defesa dos direitos do trabalho e do Estado Social só têm a ganhar com o aumento da participação das mulheres no trabalho sindical e principalmente no trabalho de massas, nos locais de trabalho e nas acções de rua.

Assinalar a presença dos colectivos de mulheres nas manifestações é uma forma de assegurar às trabalhadoras que a rua também é nossa e que a nossa luta também é importante. Porque a voz das mulheres conta, as palavras de ordem gritadas nas ruas, muitas vezes por mulheres, também deveriam falar sobre mulheres e as suas lutas.

DIA INTERNACIONAL PELA ELIMINAÇÃO DA VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES

AS MÚLTIPLAS FACES DA VIOLÊNCIA QUOTIDIANA CONTRA AS MULHERES

(25 de Novembro)



Ao longo dos últimos quatro anos, a CIMH/CGTP-IN tem vindo a divulgar posições públicas em torno desta temática, que também tem repercussões e vertentes diversas nos locais de trabalho.

A data tem origem na homenagem às irmãs Mirabal (Maria Teresa, Pátria e Minerva), presas, torturadas e assassinadas em 25 de Novembro de 1960, por serem opositoras políticas da ditadura de Rafael Trujillo, na República Dominicana.

Em 1999, a Assembleia-geral das Nações Unidas (ONU) designou oficialmente o dia 25 de Novembro como o Dia Internacional pela Eliminação da Violência contra as Mulheres.

A violência – e, em muitos casos, a simples ameaça da mesma – é uma das barreiras mais significativas para a plena igualdade das mulheres.

Não é possível haver desenvolvimento, paz ou progresso quando as mulheres vivem com medo da violência.

A violência ocorre nos espaços públicos e privados e não é só agressão física, é também psicológica e moral, seja a violência da precariedade, do desemprego, da pobreza e a violência das condições de trabalho.

Acerca da violência doméstica – habitualmente mais referida nesta data – se há unanimidade em considerar que ela é inaceitável, os mecanismos para a combater e erradicar não são coincidentes. Os sucessivos governos demitiram-se das medidas de prevenção das causas da violência doméstica, que conjuga factores culturais e de ordem económica e social e transferem a responsabilidade para a sociedade.

O facto de ser considerada crime público e constituir matéria do Código Penal, a prevenção da violência doméstica não se resolve através da denúncia dos casos observados ou conhecidos, mas através de programas de formação de combate à violência que deverão ser implementados nas escolas, nos meios de comunicação social, nomeadamente, nos conteúdos programáticos das televisões, na publicidade, na difusão de uma cultura de solidariedade e de condenação a todas as formas de violência, exigindo uma postura mais interventiva das autoridades, o que requer formação adequada dos agentes, atribuição de meios e uma protecção maior das vítimas.

Por tudo isto, se impõe cada vez mais a articulação de políticas económicas, laborais e sociais e uma acção global e transversal orientada para a redistribuição da riqueza e para a erradicação das fortes desigualdades, discriminações, exclusões, desemprego, pobreza e todo o tipo de violências existentes. Nesta data e em todos os dias, com indignação, protesto, proposta e luta, intervimos para que a exploração e a violência contra as mulheres sejam definitivamente erradicadas.



DIA EUROPEU DE COMBATE AO TRÁFICO DE SERES HUMANOS

(18 de Outubro)



O Dia Europeu de Combate ao Tráfico de Seres Humanos, visa promover a sensibilização da população em geral e dos governos europeus em particular, para a necessidade de se pôr termo a este crime contra a humanidade.

Segundo o Observatório do Tráfico de Seres Humanos, em Portugal, nos últimos anos, as situações de tráfico para exploração laboral foram superiores ao tráfico para exploração sexual.

Tal facto não é dissociável da política neo-liberal que fomenta o desemprego, a pobreza, a insegurança e dependência económica, a falta de acesso à habitação, o racismo, as migrações, as desigualdades, as práticas discriminatórias contra as mulheres, o abuso sexual, as agressões físicas, que entre outros, constituem contextos socioeconómicos, culturais e pessoais com que os traficantes sinalizam, atraem, coagem e dominam as suas vítimas.

Sabe-se que a pobreza é a maior vulnerabilidade, a maior causa para que o tráfico de seres humanos, e em particular, o tráfico de mulheres, aconteça.

O empobrecimento do país e o alargamento do número de homens e mulheres que hoje são forçados a emigrar para poder viver e sobreviver, são sinais evidentes de uma política, não só desumana como criminosa, pois arrasta pessoas para o espaço privilegiado da problemática mundial que todos dizem querer combater e erradicar: o tráfico de seres humanos.

Para a CGTP-IN, mais do que assinalar o Dia Europeu Contra o Tráfico de Seres Humanos, em 18 de Outubro de cada ano, é importante tomar medidas concretas para erradicar o flagelo que prolifera pelo mundo, derrubando sem dó nem piedade o que os direitos humanos consagram.

Neste sentido, a CGTP-IN, através da CIMH – Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens, foi uma das organizações que integrou o Projecto transnacional de Combate ao Tráfico para Fins de Exploração Laboral, promovido pela APAV – Associação Portuguesa de Apoio à Vítima, que esteve em curso até 2015, conjuntamente com outras organizações nacionais e internacionais da Suécia, da Roménia, do Reino Unido e da Holanda.

PSD E CDS APRESENTAM PROPOSTAS EM TORNO DA IVG QUE ATACAM A DIGNIDADE DAS MULHERES

17 Julho 2015



PSD e CDS levaram a votação na especialidade, na Assembleia da República, propostas em torno da Interrupção Voluntária da Gravidez (IVG) que visam a obrigatoriedade de consultas de acompanhamento social e psicológico antes de uma IVG.

Estas propostas, representam mais um grave ataque aos direitos das mulheres e à sua dignidade e um inaceitável retrocesso social.

Acolhendo algumas das propostas da Iniciativa Legislativa de Cidadãos sobre "*Direito a nascer*" (que mereceu o parecer claramente contrário da CGTP-IN, conforme divulgação anterior), visam, entre outros aspectos, a obrigatoriedade das mulheres frequentarem consultas de acompanhamento social e psicológico, que hoje já são disponibilizadas às mulheres grávidas, mas não obrigatórias.

Esse acompanhamento passaria a poder ser feito pelas instituições particulares de solidariedade social (IPSS).

Para a CIMH/CGTP-IN estas propostas da maioria apontam no sentido de um grave retrocesso no acesso aos direitos sexuais e reprodutivos, pretendendo-se por esta via, condicionar a livre decisão da mulher e criar-lhe obstáculos, de forma a serem confrontadas com os prazos legais, pondo em causa a sua livre opção.

De facto, o verdadeiro objectivo destas propostas parece ser restringir o acesso à interrupção voluntária da gravidez, discriminando as mulheres que fazem essa opção, através da imposição de condições humilhantes e que assumem a forma de inaceitáveis pressões sobre as mulheres, restringindo por essa via o livre arbítrio e a liberdade de escolha e subvertendo a vontade expressa no referendo de 2007. Estas propostas, em vésperas de encerramento dos trabalhos na Assembleia da República e da realização das eleições legislativas, são expressão da violência da política de direita contra as condições de vida, os direitos e a dignidade das mulheres. Reafirmamos o nosso compromisso na continuação da luta pela defesa da saúde e dignidade das mulheres, em particular das trabalhadoras, pelos seus direitos sexuais e reprodutivos, pelo seu direito a uma maternidade, livre, consciente e responsável.

PRECONCEITOS DO PRESIDENTE DA REPÚBLICA DEVOLVEM DIPLOMAS À AR

1 Fevereiro 2016



ainda Presidente da República, Cavaco Silva, nos últimos dias do seu mandato, veio confirmar a natureza evitada de preconceitos que o caracteriza, ao devolver para a Assembleia da República, em vez de promulgar, os Decretos-Lei nº 6/XIII e nº 7/XIII relativos, respectivamente, à Exclusão da Ilícitude na Interrupção Voluntária da Gravidez (IVG) e à Adopção de Crianças por casais do mesmo sexo.

Com esta atitude, Cavaco Silva voltou a demonstrar a sua permanente incompatibilidade com a Constituição da República Portuguesa, que jurou cumprir e fazer cumprir, em especial, no que respeita à garantia da igualdade de direitos e à dignidade social de todos os cidadãos.

O Presidente considerou estar ainda "por demonstrar" que sejam mudanças legais que "promovam o bem-estar da criança" e, no caso da IVG, justificou que ficaram diminuídos os direitos à informação da mulher que decide abortar.

Curiosamente, a sua invocação acerca do superior interesse das crianças, não foi ouvida nem sentida, quando milhares de crianças em Portugal ficaram sem sustento quando os seus pais foram despedidos, ou quando a sua única refeição diária era aquela que a escola lhes fornecia, nem quando se fizeram sentir os cortes nos abonos de família, no rendimento social de inserção e outras prestações sociais, pelas mãos do anterior Governo, que deixaram milhares de crianças ao abandono. Quando o relatório do Comité Português para a UNICEF, em 2013, alertava que "as crianças são o grupo em maior risco de pobreza em Portugal. A partir de 2010, a situação tem vindo a agravar-se com a adopção de medidas de austeridade, que têm impacto directo no bem-estar das crianças ao nível da saúde e educação e dos apoios sociais às famílias, especialmente as mais carenciadas", onde estava Cavaco Silva?

Os diplomas agora vetados pelo Presidente da República voltam a ser debatidos no dia 10 de Fevereiro e serão votados no mesmo dia pela Assembleia da República. Segundo a Constituição, se a AR confirmar, por maioria absoluta dos deputados, o voto de um diploma vetado, o Presidente da República deverá promulgar o diploma no prazo de oito dias a contar da sua recepção.

PS, BE, PCP e PEV, já manifestaram publicamente a intenção de confirmar as duas iniciativas parlamentares.

De acordo com as datas previstas, caberá ainda a Cavaco Silva, que só termina o mandato a 9 de Março, promulgar os dois diplomas.

Ao arrepio da vontade de Cavaco Silva, a luta e as opções do povo, dos trabalhadores e das trabalhadoras traçaram um rumo de mudança e de progresso social, que há-de acabar por inverter as gravosas políticas seguidas e por fazer cumprir a Constituição da República Portuguesa.

SOLIDARIEDADE COM A LUTA CONTRA A "LEI GALLARDÓN"

31 Janeiro 2014



A Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens – CIMH/CGTP-IN (Portugal) saúda calorosamente as/os camaradas das CCOO na sua luta e grande mobilização no dia 1 de Fevereiro, em Madrid, contra a "Lei Gallardón" do Governo de Mariano Rajoy que pretende reformar a lei do aborto e provocar um retrocesso histórico inaceitável.

Que o "trem da Liberdade" não pare e as conquistas e direitos alcançados pelas trabalhadoras e trabalhadores de Espanha se mantenham em defesa da actual lei da saúde sexual e reprodutiva e da interrupção voluntária da gravidez.

Também em Portugal, a CGTP-IN e os trabalhadores estão em luta no dia 1 de Fevereiro, com concentrações e manifestações em todo o país, contra a exploração e o empobrecimento, pelo fim do terrorismo social da política de direita do governo de Passos Coelho/Paulo Portas.



1.1.7. NA DEFESA DA SAÚDE E NO COMBATE ÀS DOENÇAS PROFISSIONAIS DAS TRABALHADORAS

PAULA SOBRAL
SIESI/CGTP-IN

Em nome dos trabalhadores das Indústrias Eléctricas, endereço calorosas saudações a todos os convidados e participantes nesta 6ª Conferência sobre Igualdade entre Mulheres e Homens.

Camaradas,

Assinala-se por esta altura 14 anos que as trabalhadoras das Indústrias Eléctricas alcançaram uma das mais significativas vitórias na luta contra a discriminação e em defesa de condições de igualdade entre homens e mulheres no trabalho e no emprego. Tratou-se da abolição contratual, no sector de fabricação de material eléctrico e electrónico, da categoria de operadora especializada do 2º escalão, mais conhecida por 10A, especificamente destinada às mulheres do sector, que não tinha sequer carreira profissional e era utilizada como um mero instrumento do patronato para as manter nos níveis salariais mais baixos e sob a exploração mais feroz.

Esta vitória teve um profundo impacto. Primeiro porque 95% das mulheres do sector detinham aquela classificação discriminatória, que as acompanhava desde a data de admissão até à reforma. Depois porque obrigou a prepotente ANIMEE a negociar o CCTV, a criar carreira dos operadores especializados e a admitir a progressão salarial das mulheres até ao nível 8 da tabela salarial, algo que não acontecia anteriormente.

Mas olhando para actualidade e para a estrutura do sector, verificamos que as mulheres, cerca de 60% dos trabalhadores, não têm qualquer expressão nas categorias profissionais qualificadas, técnicas ou de chefia, independentemente de disporem de habilitações académicas e profissionais superiores às dos seus colegas homens. Evidentemente que este tipo de discriminação profissional arrasta consigo a discriminação salarial.

Também não é accidental o facto de os portadores de doença profissional músculo-esquelética, cuja contracção está especialmente associada às operações de montagem, serem mulheres na sua esmagadora maioria.

Ao contrário do que os patrões querem fazer crer, este facto não resulta de qualquer factor anatómico, mas unicamente das tarefas que desempenham no processo produtivo, normalmente repetitivas e realizadas em ritmos brutais, concentrados nos membros superiores, em posições ergonomicamente desajustadas e num grande desconforto ambiental.

Não é aceitável que os trabalhadores nos dias de hoje laborem sujeitos a amplitudes térmicas que variam entre os 40 graus centígrados no Verão e temperaturas negativas no Inverno, que potenciam o desenvolvimento das lesões músculo-esqueléticas. Não se compreende e é inaceitável do ponto de vista da saúde ocupacional a realização dos chamados horários concentrados, de 12 horas diárias ou aplicação de regimes de adaptação dos horários que prolongando a exposição ao risco, geram anualmente centenas de novos portadores de doença profissional.

O que também não é tolerável é a pressão exercida pelo patronato sobre os trabalhadores (principalmente nas mulheres) para que atinjam objectivos de produção em elevadas cadências e em linhas de montagem cujo balanceamento é determinado pelas máquinas, ou que o trabalho seja realizado sob a maior instabilidade, designadamente de emprego, como acontece com os trabalhadores temporários e com outros vínculos precários.

Muitos destes trabalhadores e trabalhadoras, pelo stress e tensão associados ao trabalho, contraem rapidamente lesões músculo-esqueléticas, tendinites, epicondilites e bursites, entre outras.

Ao primeiro sinal de queixa os contratos de trabalho não são renovados e, entretanto, nunca foi participada a presunção de que contraíram doença profissional.

Entre as circunstâncias de desigualdade a que as mulheres trabalhadoras do sector estão sujeitas, uma das mais aberrantes, mas que vai ao encontro das exigências das multinacionais, é a previsão, no regime jurídico das doenças profissionais, da possibilidade de os patrões poderem recusar a ocupação dos portadores de doença profissional, independentemente do seu grau de incapacidade, bastando para isso invocar que não tem posto de trabalho adequado ao seu estado clínico.

E a partir daí os trabalhadores podem ser descartados para os serviços públicos, sem quaisquer direitos (IEFP e Centros de Emprego) que teriam a função de os “reabilitar profissionalmente”. Trata-se, sem dúvida, de uma forma encapotada de despedimento sem justa causa, com particular efeitos para as mulheres trabalhadoras do sector, cuja revogação, o SIESI e a FIEQUIMETAL vão continuar a exigir.

Camaradas,

Muitas destas mulheres trabalhadoras, portadoras de doença profissional, contraíram lesões de tal modo graves que não conseguem realizar as tarefas pessoais mais simples, como descascar uma batata, segurar num prato, numa simples chávena de café, de pegar ou ter os filhos ao colo.

O problema de fundo da contracção de doenças profissionais músculo-esqueléticas, resulta da ausência de medidas de prevenção e de legislação específica de protecção dos membros superiores, como acontece noutros países europeus.

No plano mais geral da intervenção da CGTP-IN, o SIESI e a FIEQUIMETAL consideram indispensável, face à dimensão que esta problemática assume em todos os sectores, que o combate a este flagelo seja discutida de forma mais ampla e definidas formas articuladas de intervenção de todo o MSU de modo a que em Portugal se trabalhe com respeito pelo direito à Saúde.

Para terminar e como diria o Ary:

“... Levanta-te meu povo. Não é tarde.

Agora é que o mar canta é que o sol arde pois quando o povo acorda é sempre cedo.”



ZORAIMA PRADO
SEP / CGTP-IN

São inequívocos os ganhos da população portuguesa com a implementação do SNS, uma importante conquista de Abril, traduzida na abissal melhoria de indicadores de saúde dos quais são conhecidos exemplos a redução da mortalidade infantil e a taxa de vacinação infantil.

A saúde das populações está intimamente relacionada com as condições de habitabilidade e salubridade que lhes são oferecidas, pelo que similarmente traduzem um desenvolvimento de áreas em que o poder local tem tido uma intervenção decisiva, que também encontra tradução nas parcerias que têm vindo a ser estabelecidas entre estes órgãos e as instituições do SNS.

Por outro lado é inquestionável o papel determinante que têm as áreas da educação, dos apoios sociais e dos serviços públicos, por prestarem um serviço insubstituível à população, contribuindo para o desenvolvimento intelectual, social e humano, que permite aos cidadãos evoluírem nas suas exigências pessoais e colectivas, dando contributos para a construção de uma sociedade cada vez mais evoluída.

A aposta na formação dos trabalhadores da área da saúde tem sido outra mais-valia inquestionável, permitindo que Portugal tenha construído uma evolução exponencial na prestação de cuidados de saúde, tenha hoje assento nos contextos mais prestigiados de investigação internacional nesta área e ainda que lhe sejam reconhecidos méritos como o de formar dos melhores enfermeiros do mundo. São dados que traduzem que, até à implementação da desastrosa política dos últimos governos, Portugal seguia na linha da frente, assumindo-se como exemplo em matéria de serviço público de saúde a nível mundial.

A luta pela igualdade no âmbito da saúde é transversal a utentes e trabalhadores, atendendo às questões que dizem respeito à mulher e ao homem, enquanto utentes com direitos que se devem traduzir em cuidados, de que é exemplo a recente conquista da IVG no SNS.

A retirada de apoios sociais, quer na área da maternidade/paternidade, quer nos apoios à criança e ao idoso, constituem um factor de penalização para a mulher, sobre a qual recai o ónus deste acréscimo de trabalho e responsabilidade, uma vez que mantém a incumbência social de ser a cuidadora da família por excelência. A mulher fica assim mais exposta a patologias, como as do foro ME, devido ao aumento das horas reais trabalhadas em relação ao homem.

As entidades patronais no âmbito da saúde, públicas e privadas, embaladas pela cantiga da crise pressionam homens e mulheres para que prescindam dos seus direitos e punem quem exige a valorização da força do seu trabalho e o direito à conciliação do trabalho com a vida familiar e social, chamando-lhe falta de empenho. Assistimos incrédulos ao discurso de vários C.A. culpabilizando as mulheres pelo aumento do número e período temporal das ausências devido a gravidez de risco, justificando o aumento do risco pela falta de vontade

de trabalhar, ignorando as consequências para a saúde da mulher e da criança do aumento dos ritmos de trabalho, da degradação das condições de trabalho, do risco e da penosidade inerente a cada profissão.

Discursos como este, o assédio moral que ocorre diariamente nos locais de trabalho, a sonegação de direitos como o gozo do horário de amamentação, a preferência de homens a mulheres na admissão por questões relacionadas com eventuais ausências por maternidade; são sinais de um perigoso retrocesso civilizacional, que acarreta um pesado custo, tanto maior quanto mais tempo se mantiverem estas políticas de austeridade, inférteis e dolosas.

A descapitalização dos serviços de Saúde Ocupacional, quer pela falta de cumprimento nas instituições públicas ou ainda pela ausência de fiscalização nas instituições privadas; constitui outra enorme preocupação. É hoje uma constatação irrefutável que a aposta na prevenção do risco profissional (doença profissional, acidentes, LMERT) consiste num investimento com ganhos garantidos e que a reparação tem um custo económico e social muito mais elevado. Contudo, mais uma vez, a opção política expõe trabalhadores e utentes a riscos desnecessários e, irresponsavelmente, promove mais gastos a curto, médio e longo prazo.

Um claro exemplo desta gestão danosa é a tentativa de imposição para toda a Administração da Pública das 40h de trabalho, numa atitude não só absolutista e anti-democrática como também de uma irresponsabilidade consciente para com utentes e trabalhadores.

Para além das questões que se prendem com o desrespeito pela CRP no que concerne à contratação colectiva, recorrente nos últimos governos, pela perspectiva de aumento do desemprego e ainda o subjacente desprezo pelos trabalhadores e pelo serviço público; as 35 horas são, em contexto de prestação do serviço público às populações, uma imperatividade!

Recorrendo a um exemplo da profissão de enfermagem, recordamos que Portugal subscreveu a convenção da OIT que determina que o trabalho dos enfermeiros não deve ir além das 36h/s e desde o início dos anos 80 que o horário é de 35h/s, para possibilitar a recuperação física e psicológica, relacionada com o facto de lidarem diariamente com o sofrimento e a morte de quem cuidam.

As 35 horas impõem-se portanto por questões de segurança dos utentes, assim menos expostos ao risco de ocorrência de erro (como o erro terapêutico) que pode custar a vida a um utente e, obviamente, também pela saúde dos trabalhadores, no sentido de os tornar mais aptos à prestação de cuidados, menos expostos ao risco profissional, logo prevenindo o absentismo e os respectivos custos no âmbito da saúde ocupacional.

As populações devem ter plena consciência de que esta medida, mais do que constituir um ataque aos trabalhadores, é uma clara agressão à sua saúde, à saúde dos seus filhos e dos seus familiares! A este governo não basta empobrecer a maioria dos portugueses, retirar direitos aos trabalhadores e trabalhadoras e hipotecar as legítimas perceptivas de um futuro mais próspero. O objectivo deste governo vai mais longe e, a prevalecer, consegue adoecer as populações, expondo-a a riscos crescentes; pelo que esta tem que ser uma frente de batalha de utentes e trabalhadores!

Várias são as questões sobre as quais temos que reflectir e apurar a verdade, no que se refere às consequências para o futuro da sonegação de direitos como o da amamentação, do adiar da maternidade e paternidade causadas pelo precariedade e desemprego, da fome, da falta de prevenção da doença, do tratamento incorrecto de patologias por incapacidade de suportar os custos com o tratamento, do encerramento de serviços públicos de excelência, caso de maternidades, do impacto que o contexto

social tem e terá nas gerações futuras em questões como a violência doméstica. O tempo ajudará a apurar as reais consequências desta política em termos de mortalidade, morbilidade dos doentes crónicos, diminuição da prevenção e determinação de custos associados.

Na admissão de trabalhadoras no sector da saúde estão a ser considerados factores discriminatórios como o sexo, relacionados com o facto de a mulher iniciar a sua vida profissional em idade fértil. Na progressão na carreira há evidência de discriminação mesmo havendo igualdade de oportunidade (caso das instituições públicas) uma vez que, o menor apoio nas escolas, aumento do tempo despendido nas tarefas domésticas, menor disponibilidade dos avós pelo aumento da idade de reforma, a precariedade, a negação de direitos como o da amamentação, as consequências de sistemas de avaliação como o SIADAP (que promove a discriminação com base em critérios de disponibilidade não explícitos, com efeitos na progressão); dificultam o investimento e o desenvolvimento profissional da mulher.

Nas estruturas sindicais é absolutamente necessário e urgente aprofundar a discussão das questões de igualdade, dotar os delegados e dirigentes de conhecimento que possibilite a identificação da discriminação directa e indirecta com intuito de encontrar estratégias que promovam uma acção consequente em matéria de discriminação. As classes profissionais com predominância de trabalhadoras, não podem descurar estas matérias, com a falsa convicção de que há igualdade e não existe discriminação, fruto de um deficitário conhecimento destes temas. Este é precisamente o momento de investir para intervir de forma contundente neste contexto.

A defesa do SNS é também um ponto fulcral na defesa do direito à saúde, utentes, trabalhadores e trabalhadoras devem exigir um serviço público de saúde enquanto único e insubstituível garante de acessibilidade e equidade em matéria de cuidados de saúde. Refutando de forma peremptória a descapitalização do SNS e a sua regressão para a prestação de uma carteira básica de serviços de saúde transferindo serviços e responsabilidades para prestadores privados, ávidos para prosperar com o negócio da doença, tornando reféns contribuintes e utentes, como é o caso da hemodiálise.

Deve ser combatida a falácia de que não há alternativa, deve crescer o conhecimento da verdade, do futuro que é possível e exequível, se cada um e cada uma de nós assim o exigir. Este é o momento para impor o respeito integral dos direitos de homens e mulheres, contrariando a atitude de descapitalização e desvalorização dos direitos laborais, lembrando que a sua conquista se traduziu em ganhos humanos, sociais e económicos.

A mulher está mais fragilizada nos contextos de crise social e esta fragilização ocorre em todos os sectores, embora com particular expressão no sector privado.

A falta de preparação das estruturas sindicais constitui num entrave à acção neste âmbito por desconhecimento das situações que, directa ou indirectamente, se traduzem em discriminação.

A mulher mostrou ser capaz de ter um papel determinante na defesa dos seus direitos e dos direitos da sua família, em momentos cruciais e de grande tensão social, como é o caso de cenários de guerra e de crise, para tal tem que deter o conhecimento amplo das repercussões da discriminação de que é alvo, para que se possa impor com segurança e saber, conhecendo e reconhecendo o papel insubstituível das estruturas sindicais.

Transformemos este difícil momento, num período de maior acção em matéria de combate à discriminação e assistiremos, como a história nos ensinou, a mais um passo na afirmação da igualdade, de avanço civilizacional.



1.1.8. NA SINDICALIZAÇÃO, ORGANIZAÇÃO E FORMAÇÃO SINDICAL PARA A IGUALDADE

AMÉRICO MONTEIRO
CECO/CN CGTP-IN

Quero dizer-vos que estou muito satisfeito por poder estar aqui com todos vocês. Vou tentar ver se consigo organizar tudo num minuto, minuto e meio, para vos dizer o seguinte:

Primeiro um VIVA àqueles que se esforçam por uma maior Igualdade entre homens e mulheres no mundo do sindicalismo e em toda a nossa a vida.

Queria dizer-vos que também tenho que penalizar-me, por, de certa forma, em determinada altura não ter contribuído para o Programa que é apresentado e ter falado mais sobre o Desenvolvimento Sustentável, o Ambiente, a Ecologia, o Consumismo e a Economia Social, porque, especialmente se não cuidarmos do planeta em que vivemos, daqui a alguns anos a Igualdade valerá pouco, porque existiremos com muito pouca qualidade de vida num planeta que todos os dias é destruído.

Queria também dizer-vos que eu sei que a Comissão para a Igualdade faz muita Formação e que se pode considerar Formação Sindical e normalmente não aparece muito nos documentos como proposta em termos de formação sindical, que todos precisamos e que é importante fazer-se.

A questão do trabalho digno, que no documento só aparece no tema da prostituição, eu acho que todos os aspectos da nossa vida devem ter a ver com o trabalho digno, como a questão dos nossos direitos, do acesso aos bens essenciais e à boa qualidade de vida e de trabalho, e penso, portanto, que é necessário explorar isto mais.

Para terminar, diria que em relação à lista que é apresentada e que já foi escolhida e votada, também me preocupa, porque falando nós aqui tanto, que temos que crescer na Igualdade entre Homens e Mulheres, nesta lista só estejam 5 homens.

Eu sugeria, que pensássemos melhor nisto num futuro próximo – nada contra quem está, pelo contrário – fica a sugestão que deveríamos pensar melhor nestas coisas.



MARIA ODETE FILIPE
FIEQUIMETAL/CGTP-IN

O trabalho realizado desde a 5ª Conferência até agora, teve como uma das prioridades, a sensibilização e a formação na área da Igualdade entre Mulheres e Homens, como forma de contribuir para a alteração de mentalidades e a mudança de atitudes e comportamentos, mas também com o objectivo de dotar os dirigentes e delegados/as sindicais de um maior conhecimento dos direitos e deveres, para melhor responderem aos problemas concretos dos trabalhadores/as nos seus locais de trabalho.

Realizaram-se dezenas de acções, envolvendo centenas de mulheres e homens, activistas sindicais de diversos sectores de actividade, que levaram a mensagem da importância deste trabalho, aos órgãos dos sindicatos e às organizações sindicais de empresa e, em vários casos, ajudaram a criar as comissões de igualdade e a dinamizar o seu funcionamento.

Comparativamente com alguns anos atrás, quando quem participava nestas actividades eram fundamentalmente mulheres, podemos dizer que a participação de um elevado número de homens nestas acções, representa uma grande evolução.

Dizia-se então que este trabalho era delas e para elas. Felizmente, hoje já não é assim. Realizaram-se acções onde a maioria eram homens, o que significa que evoluímos na compreensão de que este trabalho é de todos e todas e para todos e todas.

Mas se há trabalho feito, muito mais há para fazer nesta frente de trabalho.

O investimento na formação e na sensibilização para a igualdade de oportunidades e tratamento entre homens e mulheres, a par do reforço da organização e da acção reivindicativa nas empresas, tem de continuar, com tanto mais força e determinação, quanto maiores são as ameaças de retrocesso económico, social, político e cultural, que o governo e a troika têm em marcha no nosso País.

É certo que os ataques aos direitos sociais e laborais, os baixos salários, o aumento brutal do desemprego, o aumento da pobreza e as desigualdades sociais, afectam todos os trabalhadores, independentemente do sexo. Mas, não há dúvida que atingem mais fundo as mulheres trabalhadoras, tanto no emprego, como na sua vida pessoal e familiar, colocando-lhe maiores entraves à intervenção cívica e à participação na vida sindical.

Todas e todos nós temos exemplos concretos desta realidade, quando analisamos os números relativos aos despedimentos, ao desemprego e às médias salariais, sendo certo que os cortes salariais de hoje se traduzirão amanhã em pensões de reforma ainda mais baixas.

Todas e todos nós temos exemplos concretos nos locais de trabalho, quando somos confrontados:

- ▶ Com a violação dos direitos de maternidade e paternidade, como é o caso quando patrões e administradores sem escrúpulos contam as licenças e dispensas como absentismo para efeito de avaliação, cortam prémios, pressionam as trabalhadoras a abdicarem dos seus direitos.
- ▶ Com o aumento dos horários de trabalho, seja através dos chamados horários concentrados, bancos de horas ou outras formas de adaptabilidade, que põem em causa a conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar.
- ▶ Com o aumento dos ritmos de trabalho e eliminação de pausas para descanso, causa directa de doenças profissionais, algumas incapacitantes, em que as mais comuns são as tendinites e outras que resultam do stress laboral, como demonstra o estudo realizado em 2012 pela CGTP-IN.
- ▶ Com situações de assédio moral e sexual, que se traduzem em graves situações de discriminação.

Tudo isto se passa e é nossa obrigação tudo fazer, não só para defender os direitos, que tanto custaram a conquistar, como para exigir o seu cumprimento integral, porque é a nossa vida, a vida dos nossos filhos e das futuras gerações, a vida e o futuro do País que estão em causa.

O caminho que temos pela frente apresenta-se cheio de dificuldades. Mas, para nós, isso só pode significar que temos de formar e esclarecer mais e melhor; agir nos locais de trabalho pela aplicação dos direitos e por reivindicações justas, mobilizar para derrotar as políticas que nos oprimem e pela construção de um País de progresso, onde a liberdade e a justiça social andem de mãos dadas.

Como dizia o poeta: “O sonho comanda a vida”.

E nós temos o exemplo bem vivo de homens e mulheres que, mesmo sob a feroz ditadura que oprimiu Portugal durante 50 anos, nunca deixaram de sonhar com a restauração da liberdade e a construção de uma sociedade de progresso e justiça social no nosso País. Acreditaram, resistiram, transformaram o sonho em luta e da luta nasceu a Revolução do dia 25 de Abril de 1974, cujas conquistas e valores permanecem actuais e continuamos a defender.

E como poderíamos esquecer a liberdade? O poderemos falar em voz alta e reunir para discutirmos os nossos problemas; para nos organizarmos e termos mais força para reivindicar o que nos pertence?

A Constituição da República: direitos iguais para todos e todas, sem discriminações; direito a férias, subsídio de férias e de Natal; o salário mínimo nacional; direitos de maternidade e paternidade; direito à saúde, à segurança social; à educação e à habitação; direito a serviços públicos de qualidade; Reforma Agrária: a terra a quem a trabalha; nacionalizações, a economia ao serviço do País e do seu Povo; e tantas outras conquistas?

É tudo isto que os detentores do poder económico e financeiro, que têm neste governo e na troika fiéis servidores, querem pôr em causa.

Mas tal como nessa altura, também hoje temos razões para sonhar e acreditar que, com a força organizada dos trabalhadores e trabalhadoras e com a luta de todas e todos aqueles que defendem os valores de Abril, derrotaremos este governo e estas políticas e abriremos caminho à construção da sociedade que ambicionamos, sem exploradores nem explorados, onde a igualdade de oportunidades e tratamento seja uma realidade.

Como escreveu Pablo Neruda: “Eles podem cortar todas as flores, mas não conseguem acabar com a primavera”!



MARIA HELENA GONÇALVES
FENPROF/CGTP-IN

J á todas e todos reconhecemos que a entrada maciça das mulheres no mercado de trabalho se confirma como a mais significativa revolução social a partir do início da segunda metade do século XX.

O aumento quantitativo e qualitativo das mulheres no trabalho é muito positivo, constituindo-se como elemento fundamental do desenvolvimento humano.

O direito à igualdade entre mulheres e homens tem o seu principal suporte jurídico em convenções internacionais da ONU (Organização das Nações Unidas), da OIT (Organização Internacional do Trabalho), do Conselho da Europa e em normas comunitárias. Em Portugal, na Constituição da República Portuguesa, que consagrou o princípio da igualdade entre mulheres e homens a partir de 1976. No seu art. 59º garantiu a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, o direito ao repouso e ao lazer, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas, entre outros direitos. O art.68º considera a maternidade e paternidade como valores sociais eminentes.

Contudo, esta evolução positiva tem sido fortemente contrariada:

- ▶ Pelas políticas de direita e práticas patronais que têm sido responsáveis pelo agravamento do desemprego, da precariedade, da destruição das funções sociais do Estado (Saúde, Educação, Segurança Social), da cada vez mais desigual distribuição da riqueza e acentuação das desigualdades e da pobreza.
- ▶ Pela existência, no dia-a-dia, de uma vasta proliferação de revistas e programas dirigidos às mulheres, difundindo padrões de vida baseados na futilidade, desviando ou omitindo as questões de fundo, em matéria de igualdade.
- ▶ Pelo retomar de uma ideia antiga – a do trabalho a tempo parcial – com o objectivo de reconduzir as mulheres, de novo, ao lar, ao tratamento e guarda dos/as filhos/as e idosos.
- ▶ Por a Escola continuar a transmitir e a reproduzir os modelos de relações de género veiculados na sociedade onde se insere, que são, continuamente, marcados por relações de discriminação e de dominação das mulheres. Cabe aqui referir a excepção de algumas escolas, onde as/os professoras/res, já reconhecendo a necessidade de contrariar esta realidade, desenvolvem projectos nesse sentido.

Estes são problemas do futuro imediato que temos de continuar a tratar de forma determinada e continuada.

Neste quadro, para além dos sindicatos do MSU e das associações que centram a sua actividade nesta área, entre outros, a Escola, pelo seu carácter estruturante e decisivo na construção identitária de alunas e alunos, bem como do desenvolvimento de conhecimentos e competências, terá de ter um papel fundamental.

Sendo a Escola uma importante instituição de reprodução social, está destinado aos professores e em particular às professoras (são o maior número) um papel fundamental, de forma a serem actores eficazes neste processo de mudança e transformação social. Não basta garantir a igualdade de oportunidades em termos legislativos para se construir a igualdade de género.

Outras intervenções são necessárias. A integração da dimensão da igualdade de género a todos os níveis do sistema educativo, é uma delas e terá de acontecer, e rápido.

A acção dos Docentes como formadores é necessária e urgente mas não chega, também são necessárias mudanças estruturantes no sistema educativo, que viabilizarão essa acção:

- ▶ A promoção, por parte do Ministério da Educação, da formação inicial e contínua de docentes na área e domínios da igualdade entre mulheres e homens.
- ▶ A inclusão de temáticas sobre a igualdade entre mulheres e homens nas áreas curriculares, disciplinares e não disciplinares.
- ▶ A implementação e fomento da Educação Sexual.
- ▶ A criação de materiais pedagógicos, ao nível do Ministério da Educação e da CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, dirigidas aos diversos níveis de ensino, desde o pré-escolar.
- ▶ Uma política adequada quanto aos manuais escolares.

Também como trabalhadoras e trabalhadores temos exigências a fazer, nomeadamente:

- ▶ A garantia da efectivação dos direitos de maternidade e paternidade, de acordo com a lei.
- ▶ O combate ao despedimento ilegal de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes.
- ▶ A inserção em cláusulas específicas da contratação colectiva, da proibição de qualquer acto de assédio e de violência no local de trabalho, nomeadamente de ordem física, psicológica, moral e sexual, resultante de condutas de superiores hierárquicos, colegas ou outros.
- ▶ A regulamentação do tempo de trabalho de modo a que os trabalhadores e as trabalhadoras vejam garantido o exercício dos direitos de maternidade e paternidade.

A par dos direitos há que exigir, também, as condições para o exercício desses mesmos direitos, como:

- ▶ A criação e reforço de infra-estruturas sociais de apoio que permitam uma efectiva conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar.
- ▶ Uma acção eficaz da IGEC (Inspeção-Geral da Educação e Ciência) no cumprimento da legislação.

A realidade e as soluções estão identificadas. Agora há que – a FENPROF e os sindicatos que a constituem – em cooperação com a CGTP-IN, exigir que as soluções se concretizem.

Para tal é necessário construir a estratégia adequada.

Muito se conquistou, mas muito temos para consolidar, para concretizar e para conquistar. Esta é, pois, uma revolução inacabada.



1.2. ENCERRAMENTO DA 6ª CONFERÊNCIA

ARMÉNIO CARLOS
Secretário-geral da CGTP-IN

Estamos a concluir esta 6ª Conferência da Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens da CGTP-IN, e em nome do colectivo da Central quero-vos deixar a todas e a todos uma saudação muito especial pela forma como prepararam e concretizaram esta Conferência.

Ela é o exemplo de uma reflexão, sem tabus sobre os diversos temas, alguns até um tanto ou quanto controversos, mas onde os contributos de todos foram determinantes para a construção de um documento que reflecte o sentimento generalizado da nossa estrutura e que, constitui, desde já, um excelente guião para os próximos anos no que respeita ao trabalho nesta frente.

Esta foi uma Conferência onde se sentiu o pulsar de quem conhece os problemas e apresenta propostas, para os resolver aos diversos níveis da nossa intervenção.

Uma Conferência que articulou a denúncia com a reflexão para a acção em torno da valorização e dignificação do papel das mulheres no local de trabalho e na sociedade.

As mulheres trabalhadoras tiveram ao longo da história um papel preponderante no que respeita à evolução do mundo laboral e da concepção de funcionamento da sociedade. As mulheres contribuíram de forma decisiva para os avanços no que respeita a direitos, liberdades e garantias no plano laboral e social.

As mulheres trabalhadoras têm passado, têm história e também têm memória sobre a importância da sua intervenção na vida da comunidade.

As mulheres estão associadas a um conjunto de conquistas que foram marcantes do ponto de vista da evolução da sociedade e por isso estivemos aqui hoje todos, mulheres e homens, a falar sobre a igualdade, não para solicitar favores ao sistema, mas pelo contrário, para afirmar as nossas reivindicações e compromissos de luta para romper com um memorando da troika que nos agride e humilha.

Foi a luta dos trabalhadores em geral e das mulheres em particular que esteve sempre presente durante toda esta Conferência e por isso não podemos deixar de recordar e de salientar

aquele que foi o papel de gerações de mulheres que nos antecederam e que estiveram na primeira linha da luta, por exemplo, na redução do horário de trabalho para as oito horas, indissociável do Dia Internacional da Mulher que se comemora há mais de um século em praticamente todo o mundo.

Falamos do horário de trabalho e não podemos deixar de salientar, aqui, também, o papel que as trabalhadoras agrícolas do Ribatejo e do Alentejo tiveram na conquista das oito horas de trabalho em 1962.

Estivemos aqui também para registar, e sobretudo, realçar o papel que as mulheres têm tido nos tempos que correm, no combate ao encerramento de um conjunto muito vasto de serviços públicos, designadamente na saúde, escolas, repartições de finanças, estações de correios, mulheres de todas as idades, que lutam não apenas para defenderem os seus direitos, mas para assegurarem um conjunto de serviços públicos indissociáveis do bem-estar e da qualidade de vida das pessoas.

Neste contexto importa valorizar ainda o exemplo da Sandra Barata, que com a sua coragem, determinação e firmeza obrigou a entidade patronal a reintegrá-la, situação que podemos alargar à luta de muitas outras mulheres que aqui não foram faladas, mas que conseguiram objectivos idênticos. É caso para dizer que tendo eles a força do poder, nós temos a força da razão que emana da confiança e das convicções que nos acompanham na luta pela transformação da sociedade.

Neste quadro, a luta pela igualdade é indissociável do confronto de classe.

Assim não é por acaso que neste conflito ideológico, o capital e os seus servidores precisam de fazer "ajustamentos" no seu léxico para que a sua mensagem seja suavizada ao ouvido das pessoas de forma a assegurar e acentuar os níveis de exploração.

Estou a falar concretamente da designação de "assédio moral".

Sejamos objectivos, verdadeiramente o que se passa em muitos locais de trabalho, é o terrorismo psicológico como suporte de uma postura ditatorial do patronato para pressionar os trabalhadores e as trabalhadoras. Estamos a falar de uma "onda" repressiva que ultrapassa o local de trabalho para na maioria dos casos se transformar numa coacção psicológica permanente que transita e invade os lares de muitas famílias, arrastando consigo a insegurança, a angústia, a instabilidade e o medo.

O recurso à "política do medo" para condicionar ou mesmo impedir o exercício de direitos, liberdades e garantias constitucionais das trabalhadoras em muitas empresas do sector privado e público confirma ainda, um ataque sem precedentes à liberdade e à democracia.

Nós não temos que ter medo de lutar pela efectivação de direitos, liberdades e garantias constitucionais. Não temos que ter medo de exigir o direito ao trabalho e ao trabalho com direitos; de reclamar aquilo que universalmente está assumido a partir da própria Organização Internacional do Trabalho, como o trabalho digno; de reclamar que os contratos colectivos e os direitos que estão consagrados sejam respeitados e efectivados; nós cumprimos com os nossos deveres, e por isso temos razões acrescidas para exigir que respeitem os nossos direitos.

Objectivamente, eles têm medo que os trabalhadores percam o medo!

Têm medo que a luta eleve a consciência social e política dos/as trabalhadores/as e ponha em causa os seus interesses de classe.

Nesse sentido, esta Conferência também foi muito importante porque não se limitou a constatar, pelo contrário, teve uma linha de intervenção muito avançada, em torno das questões da Igualdade, uma área que diz respeito às mulheres e homens no quadro da afirmação da cidadania e da efectivação de direitos fundamentais do ser humano.

A igualdade é indissociável da concepção ideológica da sociedade porque lutamos. Igualdade para nós, para o Movimento Sindical, tem uma relação directa com a harmonização social no progresso.

Igualdade para eles é baseada no princípio da harmonização no retrocesso como aconteceu com o nivelamento da idade de reforma das mulheres dos 62 anos para os 65 anos, ou com a oferta de empregos para licenciadas com o SMN (485 euros).

Nesta Conferência muitas foram as denúncias da política de exploração e empobrecimento, os exemplos apresentados da degradação da qualidade do emprego, nomeadamente o comportamento obscuro do Governo com o trabalho parcial e o pagamento de 3€ por hora a trabalhadoras da Função Pública.

Acrescentamos a situação inaceitável do recurso a dezenas de milhares de desempregados, particularmente mulheres, que pela via dos planos de emprego/inserção são colocadas a ocupar postos de trabalho permanentes, designadamente nas escolas, na área da saúde e nas instituições particulares de solidariedade social.

Ou ainda a problemática das doenças profissionais que a CGTP levantou há muitos anos atrás. Na altura havia os que duvidavam e até consideravam que as tendinites e as doenças músculo-esqueléticas justificavam um estudo mais aprofundado para se decidir se poderiam ser incluídas na lista das doenças profissionais.

O tempo mostrou que as doenças músculo-esqueléticas não eram só um problema das trabalhadoras das Indústrias Eléctricas, mas sim um "vírus" que de uma forma horizontal atravessa todas as profissões sejam operárias, administrativas ou técnicas. Pois é! Também aqui demos avanços, mas não estamos satisfeitos, porque apesar de terem reconhecido o problema, ainda não o resolveram definitivamente.

Continuamos a ser confrontados com uma política que aposta na intensidade dos ritmos de trabalho, geradora da massificação de doenças profissionais e que anda de braço dado com as companhias de seguros, apostadas em assegurar o aumento dos lucros dos accionistas à custa da desgraça das trabalhadoras.

Nós não podemos aceitar que o lucro se sobreponha ao bem-estar das pessoas e da sua qualidade de vida, razão pela qual a exigência da resolução deste problema é uma prioridade e uma tarefa de todo o MSU.

Da mesma forma, não podemos deixar de abordar a questão da baixa natalidade e a sua ligação com a revisão da legislação laboral, a precariedade e o desemprego, os horários de trabalho, os baixos salários e a emigração.

A resposta ao problema da baixa natalidade passa pela ruptura com esta política. O futuro constrói-se e o país rejuvenesce-se com uma política que assuma no presente a estabilidade e a segurança do emprego, enquanto elementos estruturantes para que os nossos jovens possam organizar a sua vida profissional, pessoal e familiar no país onde nasceram, querem trabalhar e ser felizes.

A democracia é intrínseca do direito ao trabalho, à educação, à saúde e à habitação. Não há democracia, se porventura não forem assegurados os direitos mais elementares dos trabalhadores e das trabalhadoras nos locais de trabalho.

Os tempos que se avizinham vão exigir muito mais de nós, no plano da disponibilidade mas também do ponto de vista do estudo, da reflexão, da proposta da acção. Hoje não basta dizer que se tem de fazer. É preciso perceber o que é que os trabalhadores e trabalhadoras pretendem, o que pensam e como é que querem agir em conjunto connosco. Isso só é possível com uma intervenção organizada, ou seja, pela via da acção integrada. Mais do que inventar precisamos de acrescentar conteúdos e encontrar novas dinâmicas para respondermos aos problemas dos e das trabalhadoras.

A dinamização da acção reivindicativa e o reforço da sindicalização e da nossa organização de base constituem, neste contexto, elementos prioritários da nossa intervenção.

Se é verdade que a ofensiva é grande, também é verdade que as potencialidades para o desenvolvimento do nosso trabalho são enormes. Os trabalhadores sabem quem somos, acreditam em nós e estão sensíveis a acompanhar-nos. Tal facto implica a sua integração, a todos os níveis, nos sindicatos. Neste sentido, precisamos de aprofundar a unidade na acção, a coesão e a solidariedade. A solidariedade para nós não é uma palavra vã.

Ela tem de se exprimir nos momentos certos e junto daqueles que dela necessitam. Por isso manifestamos a nossa solidariedade a todos quantos neste momento estão em luta, nomeadamente, os professores, pela defesa dos seus direitos e da escola pública, e os trabalhadores dos CTT, que estão a travar uma luta intensíssima em todo o país, contra o encerramento das estações, a privatização da empresa e a degradação do serviço público às populações.

No decorrer da nossa Conferência, já foi várias vezes referenciada, e bem, a importância da Greve Geral do dia 27 de Junho.

Ao contrário do que alguns continuam a tentar fazer crer, esta não é uma Greve Geral para os trabalhadores da Administração Pública. É uma Greve Geral para todos os trabalhadores, sejam eles da administração pública, do sector privado ou do sector empresarial do Estado. Isto porque a ofensiva do Governo é contra todos.

É contra os trabalhadores do sector privado, como se constata pelo estudo que o Governo solicitou à OCDE e que aponta para uma nova facilitação dos despedimentos e redução das indemnizações, o congelamento do salário mínimo e das portarias de extensão, o desmantelamento da contratação colectiva e a substituição dos sindicatos pelas CT nos processos de negociação, novas reduções nas prestações e apoios sociais, novos ajustamentos no IVA, nomeadamente através da passagem dos produtos e serviços dos escalões mais baixos para o mais elevado.

É contra os trabalhadores do sector empresarial do Estado (SEE), em que a pretexto da revisão do regime jurídico das empresas públicas, está em marcha uma autorização legislativa que visa a alteração unilateral dos Acordos de Empresa, nomeadamente através da redução dos valores dos subsídios de refeição, nocturno e de turno a estes trabalhadores e que, a confirmarem-se, levaria a uma diminuição da retribuição na ordem dos 200 a 300 euros mensais.

É contra os trabalhadores da Administração Pública, designadamente com cortes nos salários e pensões, a denominada "requalificação" para abrir a porta a despedimentos em massa, o aumento do horário de trabalho para as 40 horas. A este propósito, convém acrescentar que é falso que no sector privado todos os trabalhadores laborem 40 horas semanais. Há trabalhadores de diversos sectores e em muitas empresas que trabalham 35 horas. Relativamente à Administração Pública, estamos perante uma proposta que, para além do desemprego e da redução do salário que iria originar, poderia levar, a que o patronato do privado reclamasse, no futuro, o aumento do horário de trabalho.

Estes são os "pacotes" que precisam de resposta urgente de todo o MSU. Vamos ter que trabalhar muito no plano pedagógico para contrariar a ideia que esta é uma época pouco propícia para a realização de lutas.

A grande verdade é que não podemos esperar para Setembro por aquilo que temos de fazer em Junho. É em Junho que temos de actuar e intervir. Neste sentido, valorizamos a unidade na acção que levou a que sindicatos da UGT e independentes tenham aderido à Greve Geral da CGTP-IN.

Somos uma Central que tem um compromisso com todos os trabalhadores, independentemente de estarem ou não estarem sindicalizados.

Este é um trabalho que temos de prosseguir e intensificar porque apesar do anúncio de convergência de outros Sindicatos para a Greve Geral, tal não nos deve levar a pensar que a mobilização está assegurada, neste caso concreto, que o jogo está ganho, não!

Vamos ter que trabalhar muito, diria mesmo, vamos ter de trabalhar ainda mais do que fizemos para as outras greves gerais. Por isso precisamos de denunciar, de forma mais incisiva, os objectivos do Governo e do patronato, apresentar alternativas para responder aos problemas dos/as trabalhadores/as e desenvolver o país, transmitir confiança e dinamizar a esperança. Num quadro de redução brutal do rendimento dos trabalhadores, sabemos que um dia de greve pesa nos orçamentos familiares.

Mas também sabemos, por experiência própria, que a participação na Greve Geral tem que ser entendida, não como um custo, mas como um investimento no presente, tendo em vista o futuro. Na última greve geral de 14 de Novembro, os/as trabalhadores/as responderam de forma massiva ao nosso apelo.

Estamos convictos que no próximo dia 27 de Junho responderão ainda com mais força a este desafio, que é simultaneamente intrínseco da defesa da nossa dignidade. Porque para nós não há dinheiro nenhum no mundo que compre o que de mais valioso possuímos: a nossa dignidade.

Estas são razões que nos levam a acreditar que vamos fazer uma grande Greve Geral pela defesa da nossa dignidade, contra o memorando da troika e a política de direita, que são a causa dos problemas com que as mulheres e homens deste país se debatem. Vamos fazer uma grande Greve Geral para exigirmos a mudança de política, a demissão do governo e a realização de eleições antecipadas.

É verdade que o PSD e o CDS e os seus porta-vozes, apresentados como comentadores independentes, dizem que não há alternativas e que o Governo deve governar até 2015. Fazem-no porque sabem que se as eleições se realizassem agora teriam uma grande derrota. A grande verdade é que eles têm

medo das eleições. Nós, pelo contrário, acreditamos que a nossa luta e a força dos trabalhadores que a suporta, constituem elementos fundamentais para defender a CRP, os ideais de Abril e afirmar a democracia.

Dia 27 vamos dar a resposta que este Governo merece.

Vamos fazer uma grande Greve Geral, por nós, pelas novas gerações, por Portugal.

Tal como Bertolt Brecht, refere no Elogio da Dialéctica:

A injustiça avança hoje a passo firme.

Os tiranos fazem planos para dez mil anos.

*O poder apregoa: as coisas
continuarão a ser como são.*

Nenhuma voz além da dos que mandam.

E em todos os mercados proclama a exploração:

Isto é apenas o meu começo.

Mas entre os oprimidos, muitos há que agora dizem:

Aquilo que nós queremos nunca mais o alcançaremos.

Quem ainda está vivo nunca diga: nunca.

O que é seguro não é seguro.

As coisas não continuarão a ser como são.

Depois de falarem os dominantes, falarão os dominados.

Quem pois ousa dizer: nunca?

De quem depende que a opressão prossiga? De nós.

De quem depende que ela acabe? De nós.

O que é esmagado, que se levante!

O que está perdido, lute!

O que sabe e o que se chegou, que há aí que o retenha?

Porque os vencidos de hoje são os vencedores de amanhã.

E nunca será: ainda hoje.

O DIA INTERNACIONAL DA MULHER E AS SEMANAS DA IGUALDADE (2014 A 2017)



A IGUALDADE

NO SENTIDO DO
PROGRESSO SOCIAL,
É UMA QUESTÃO
CENTRAL DO
NOSSO TEMPO.

É UMA CONQUISTA
CIVILIZACIONAL
QUE NÃO PODE
ANDAR PARA TRÁS.

8 MARÇO
2014

DIA INTERNACIONAL DA MULHER

Na origem da data estiveram os protestos e as manifestações de mulheres, nos inícios do séc. XX, por melhores condições de vida e de trabalho, em especial, pela redução do horário de trabalho.

Em 1975, a ONU adoptou o dia 8 de Março como o Dia Internacional da Mulher.

Se nos nossos dias, perante a lei, não existe qualquer diferença entre mulheres e homens, a realidade demonstra que ainda persistem muitas desigualdades, preconceitos e discriminações em relação ao papel da mulher no trabalho, na vida e na sociedade.

COM A REVOLUÇÃO DO 25 DE ABRIL DE 1974 CONQUISTOU-SE A LIBERDADE E FORAM ALCANÇADOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS PARA AS MULHERES.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA

Artigo 13.º PRINCÍPIO DA IGUALDADE

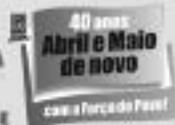
1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.
2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.

Artigo 58.º DIREITO AO TRABALHO

1. Todos têm direito ao trabalho.
2. Para assegurar o direito ao trabalho, incumbe ao Estado promover:
a) A execução de políticas de pleno emprego;
b) A igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais;
c) A formação cultural e técnica e a reabilitação profissional dos trabalhadores.

Artigo 68.º PATERNIDADE E MATERNIDADE

1. Os pais e as mães têm direito à protecção de sociedade e do Estado na realização de sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.
2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais essenciais.
3. As mulheres têm direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem aínda de retribuição ou de qualquer regalias.
4. A lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades da agregado familiar.



EMPREGO DE QUALIDADE DIREITOS • IGUALDADE!

TEMOS PROPOSTAS E LUTAMOS POR ELAS:

EMPREGO

COM DIREITOS, SEM
PRECARIÉDADA E
COM MAIS
INVESTIMENTO
PRODUTIVO

A CADA POSTO DE
TRABALHO
PERMANENTE DEVE
CORRESPONDER UM
VÍNCULO DE
TRABALHO EFFECTIVO!

SALÁRIOS

AUMENTADOS E
**SALÁRIO
MÍNIMO
NACIONAL DE
515€ MENSAIS**

SALÁRIO IGUAL PARA
TRABALHO IGUAL OU
DE VALOR IGUAL!

REPOSIÇÃO DOS
CORTES SALARIAIS!

**HORÁRIOS DE
TRABALHO** DIGNOS
E CONCILIAÇÃO DO
TRABALHO COM A
VIDA FAMILIAR E
PESSOAL

PELAS 35 HORAS DE
TRABALHO SEMANAIS,
SEM PERDAS DE SALÁRIO,
NEM BANCO DE HORAS!

CONTRATAÇÃO COLECTIVA

COMO FONTE DE
DIREITO E DE
PROGRESSO
SOCIAL

COMBATE AO ASSÉDIO
MORAL E SEXUAL
E À TORTURA
PSICOLÓGICA
NO TRABALHO

SEGURANÇA SOCIAL

UNIVERSAL E
SOLIDÁRIA

DEFESA E MELHORIA DAS FUNÇÕES SOCIAIS DO ESTADO E DOS
SERVIÇOS PÚBLICOS!

PROTECÇÃO SOCIAL PARA TODOS/AS!

**SERVIÇO
NACIONAL DE
SAÚDE** GERAL
E DE QUALIDADE

**ENSINO
PÚBLICO**
DE QUALIDADE
E INCLUSIVO

**MATERNIDADE E
PATERNIDADE**, COMO
VALORES SOCIAIS EMINENTES

DISPENSA DE PRESTAÇÃO DE
TRABALHO NOCTURNO OU POR
TURNOS, DOS CASAIS COM FILHOS/AS
MENORES DE 12 ANOS, SEMPRE QUE
AMBOS TRABALHEM NESSE REGIME!

**PARTICIPA NA SEMANA
DE LUTA - 8 A 15 MARÇO**

NÃO LARGO
ABRIL

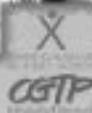
**FORA COM ESTE GOVERNO
ESTA POLITICA!**



BOLETIM

Igualdade

Associação Gafarim • Páginas CGTP • Oeiras • Telefone(s) 41 11 8504 • Março 2014



EMPREGO DE QUALIDADE/DIREITOS/IGUALDADE

Reiniciamos agora, por ocasião da Semana da Igualdade o do 8 de Março de 2014, no quadro das comemorações dos 40 anos do 25 de Abril e do 3º de Maio em liberdade, a edição do Boletim Igualdade

O Boletim é da responsabilidade da Direcção Nacional do Conselho para a Igualdade entre Mulheres e Homens (CIMH/CGTP-IN) e é direccionado para todo o movimento sindical unitário.

O objectivo desta publicação trimestral é o de manter uma informação variada sobre matérias relacionadas com o exercício dos direitos da igualdade e de maternidade/paternidade nos locais de trabalho e também sobre as actividades regulares da CIMH e restantes comissões de igualdade das Unões, Federações e Sindicatos nacionais. Será remediado por via electrónica, permitindo assim a respectiva divulgação mais geral e a reprodução em papel, em cada organização sindical, de acordo com as suas necessidades e possibilidades.

A leitura do Boletim pode (e deve) ser complementada com a consulta regular à página inicial do CGTP-IN, no sítio da DNH e também no novo espaço igualdade (é possível em breve, na página do CGTP-IN).

Se o Boletim se revelar útil para uma melhor informação, sensibilização, formação e intervenção sindical das/as delegadas/as e dos/as dirigentes sindicais, junto dos/as trabalhadores/as através do desenvolvimento do Acção Sindical Integrada na vertente da Igualdade, tal como concluído na 9ª Conferência sobre igualdade entre Mulheres e Homens de 2013, então poderemos dizer que atingimos os objectivos pretendidos.



6 de Março – Dia Nacional da Igualdade Salarial entre Homens e Mulheres

A data foi instituída pela União Europeia com o objectivo de sensibilizar a opinião pública para a disparidade existente nos salários entre homens e mulheres nos vários países europeus e incentivar a tomada de medidas para atingir esta realidade no mercado laboral.

As datas diferem de país para país, de acordo com cada realidade concreta.

Em Portugal, uma vez que os homens recebem um salário que, em média, é 18% inferior ao dos homens, o Dia Nacional da Igualdade Salarial é assinalado em 6 de Março, o que significa que as mulheres têm de trabalhar mais 65 dias (1 de Janeiro a 6 de Março), para conseguirem ganhar o mesmo salário anual dos homens.

Na União Europeia, as mulheres ganham, em média, menos 16,4% do que os homens.

Os dados estatísticos revelam ainda que a desigualdade salarial entre mulheres e homens, em Portugal, é tanto maior quanto mais elevado o nível de qualificação.



SEMANA DA IGUALDADE 2 A 8 DE MARÇO 2015



8 Março Dia Internacional da Mulher

É comemorado há 105 anos e está associado ao protesto e luta das mulheres trabalhadoras pela melhoria das suas condições de vida e de trabalho, contra as desigualdades e discriminações.

UM DIA QUE ASSINALA
AS RAZÕES DE LUTA DE
TODOS OS DIÁSI

- As mulheres, em Portugal, constituem a maioria dos desempregados e sub-ocupados: são 688 mil (taxa real de desemprego e sub-ocupação: 25,3%)
- Ganham, em média, menos 17,5 % do que o valor médio mensal dos homens, apesar de terem habilitações mais elevadas.
- São a maioria dos que ganham o salário mínimo nacional (17,5% no total das mulheres trabalhadoras).
- 63% das jovens trabalhadoras até 25 anos de idade e 39% até aos 35 anos, têm vínculos precários.
- Mais de metade das mulheres (56%) trabalham por turnos, à noite, ao sábado e ao domingo.

(Dados do INE do 2.º Quadrimestre 2014)



2 A 8 DE MARÇO 2015 SEMANA DA IGUALDADE

EFFECTIVAR A IGUALDADE EMPREGO DE QUALIDADE

EMPREGO SEGURO E COM DIREITOS

AUMENTO GERAL DOS SALÁRIOS

SALÁRIO IGUAL PARA TRABALHO IGUAL
OU DE IGUAL VALOR

35 HORAS DE TRABALHO SEMANAL,
PARA TODOS/AS, SEM REDUÇÃO SALARIAL

PROTECÇÃO SOCIAL PARA TODAS AS MULHERES E
HOMENS DESEMPREGADOS

REPOSIÇÃO DA UNIVERSALIDADE
DO ABONO DE FAMÍLIA

CONTRATAÇÃO COLECTIVA COMO FONTE DE
DIREITOS E DE PROGRESSO SOCIAL



Direito a trabalhar
com vida pessoal
e familiar

DIREITOS DE PARENTALIDADE

www.cgtp.pt • facebook



LICENÇAS

PARENTAL INICIAL:
120, 150 ou 180 dias consecutivos (sendo obrigatório o gozo pela mãe das primeiras 6 semanas após o parto)

POR INTERRUPTÃO DA GRAVIDEZ (ABORTO):
entre 14 e 30 dias, mediante apresentação de atestado médico

EM SITUAÇÃO DE RISCO CLÍNICO DURANTE A GRAVIDEZ: comprovada por atestado médico

PARENTAL COMPLEMENTAR ALARGADA:
até 6 meses (sendo obrigatório o gozo de 3 meses por cada um dos progenitores)

PARENTAL INICIAL (EXCLUSIVA DO PAI):
10 dias úteis (gozo obrigatório nos 30 dias seguintes ao nascimento), **acrescidos de mais 10 dias úteis de licença facultativa**, seguidos ou não.

PARA ASSISTÊNCIA A FILHO/A COM DEFICIÊNCIA OU DOENÇA CRÓNICA: até 6 meses, prorrogável até 4 anos (desde que o filho/a tenha 12 ou mais anos)

DISPENSAS

POR RISCO ESPECÍFICO PARA CONSULTAS PRÉ-NATAIS E SESSÕES DE PREPARAÇÃO PARA O PARTO, pelo tempo e número de vezes necessária

PARA AMAMENTAÇÃO OU ALEITAÇÃO (dois períodos diários, distintos, de 1 hora, cada)

DE TRABALHO NOCTURNO: por 112 dias, antes e depois do parto (pelo menos metade antes da data do parto)

DE PRESTAÇÃO DE TRABALHO SUPLEMENTAR: durante a gravidez e até aos 12 meses de idade da criança

FALTAS

PARA DESLOCAÇÃO À ESCOLA DOS/AS FILHOS/AS:
4 horas, por trimestre

PARA ASSISTÊNCIA INADIÁVEL A FILHOS/AS POR DOENÇA, ACIDENTE DE MENOR DE 12 ANOS OU DE FILHO/A COM DEFICIÊNCIA OU DOENÇA CRÓNICA:
30 dias por ano (em caso de hospitalização durante todo o período de internamento)

PARA ASSISTÊNCIA INADIÁVEL A FILHOS/AS COM MAIS DE 12 ANOS, POR DOENÇA OU ACIDENTE:
até 15 dias, por ano.

PARA ASSISTÊNCIA INADIÁVEL E IMPRESCINDÍVEL A MEMBROS DO AGREGADO FAMILIAR:
até 15 dias, por ano

PARA ASSISTÊNCIA A NETOS/AS: até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de netos/as que sejam filhos/as de adolescentes até 16 anos de idade.

HORÁRIO FLEXÍVEL

EM CASO DE FILHO/A MENOR DE 12 ANOS OU INDEPENDENTEMENTE DA IDADE, EM CASO DE FILHO/A COM DEFICIÊNCIA OU DOENÇA CRÓNICA. Se a entidade patronal manifestar a intenção de recusa do pedido do/a trabalhador/a, tem de solicitar obrigatoriamente parecer, a emitir em 30 dias, pela CITE Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.



**Ganha + Força
Sindicaliza-te**

XXY
Trabalho, Condições de Trabalho e Igualdade no Trabalho
CGTP
Associação Sindical dos Empregados

SEMANA DA IGUALDADE 7 A 11 DE MARÇO 2016



8
MARÇO

DIA INTERNACIONAL DA MULHER

Afirmar a Igualdade Cumprir a Constituição!

Desde os finais do século XIX, irromperam lutas e greves de mulheres contra os horários de 15 horas diárias e salários de miséria nas fábricas, pelo direito de voto, pela melhoria das condições de vida e de trabalho, pela igualdade e o fim das discriminações.

Em 1975 foi comemorado oficialmente o Ano Internacional da Mulher e em 1977 foi reconhecido pelas Nações Unidas o dia 8 de Março, como o Dia Internacional da Mulher.

A Constituição da República Portuguesa, desde a sua aprovação em 1976, consagra e valoriza as conquistas sociais, económicas, políticas e culturais das mulheres.

O dia 8 de Março mantém hoje relevância nacional e internacional, embora surja, muitas vezes, desligado da sua origem histórica e da importância do papel, da participação e de luta das mulheres, perpetuando-se a invisibilidade das discriminações e desigualdades a que ainda estão sujeitos.

SEMANA DA IGUALDADE 6 A 10 DE MARÇO 2017



SEMANA DA IGUALDADE 6 A 10 DE MARÇO 2017

**8 DE MARÇO
DIA INTERNACIONAL
DA MULHER**

AS MULHERES EM PORTUGAL,
EM ESPECIAL, AS MULHERES
TRABALHADORAS, CONTINUAM
A TER EM 2017, RAZÕES
BASTANTES PARA
AFIRMAR BEM ALTO
ESTA DATA.

**VALORIZAR O TRABALHO
EFFECTIVAR A IGUALDADE**

7.ª CONFERÊNCIA
NACIONAL DA
CITIZ@COP-161
3 DE MARÇO DE 2017
VALORIZAR O TRABALHO
EFFECTIVAR A IGUALDADE

CIMH
COMISSÃO IGUALDADE
MULHERES E HOMENS



DIREITOS DE MATERNIDADE E PATERNIDADE

1. O que são os direitos de maternidade e paternidade?
São os direitos que permitem ao trabalhador exercer as suas funções durante o período de ausência de trabalho devido ao nascimento ou adoção de um filho.

2. Qual o período de duração dos direitos de maternidade e paternidade?
O período de duração dos direitos de maternidade e paternidade varia consoante o tipo de trabalho exercido pelo trabalhador e o número de filhos que o trabalhador tem ou vai ter.

3. Quem tem direito aos direitos de maternidade e paternidade?
Todos os trabalhadores em regime de normalidade de trabalho, independentemente do tipo de contrato de trabalho que tenham celebrado.

4. Como se exercitam os direitos de maternidade e paternidade?
O trabalhador deve apresentar ao empregador uma declaração emitida pelo médico de família ou pelo médico de família comunitário, que ateste a ocorrência do parto ou da adoção do filho.

5. O que acontece se o empregador não cumprir com os direitos de maternidade e paternidade?
O trabalhador pode apresentar uma reclamação ao Tribunal Arbitral de Trabalho ou ao Tribunal de Trabalho.



**SEMANA DA IGUALDADE
6 A 10 DE MARÇO 2017**

CIMH
CENTRO INSTITUCIONAL DE MEDIACÃO DE CONFLITOS

DIREITOS DE MATERNIDADE E PATERNIDADE

1. O que são os direitos de maternidade e paternidade?
São os direitos que permitem ao trabalhador exercer as suas funções durante o período de ausência de trabalho devido ao nascimento ou adoção de um filho.

2. Qual o período de duração dos direitos de maternidade e paternidade?
O período de duração dos direitos de maternidade e paternidade varia consoante o tipo de trabalho exercido pelo trabalhador e o número de filhos que o trabalhador tem ou vai ter.

3. Quem tem direito aos direitos de maternidade e paternidade?
Todos os trabalhadores em regime de normalidade de trabalho, independentemente do tipo de contrato de trabalho que tenham celebrado.

4. Como se exercitam os direitos de maternidade e paternidade?
O trabalhador deve apresentar ao empregador uma declaração emitida pelo médico de família ou pelo médico de família comunitário, que ateste a ocorrência do parto ou da adoção do filho.

5. O que acontece se o empregador não cumprir com os direitos de maternidade e paternidade?
O trabalhador pode apresentar uma reclamação ao Tribunal Arbitral de Trabalho ou ao Tribunal de Trabalho.



**SEMANA DA IGUALDADE
6 A 10 DE MARÇO 2017**

CIMH
CENTRO INSTITUCIONAL DE MEDIACÃO DE CONFLITOS

CONCILIAÇÃO DO TRABALHO COM A VIDA PESSOAL E FAMILIAR

1. O que é a conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar?
É o conjunto de medidas que permitem ao trabalhador conciliar o seu trabalho com a sua vida pessoal e familiar.

2. Quem tem direito à conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar?
Todos os trabalhadores em regime de normalidade de trabalho, independentemente do tipo de contrato de trabalho que tenham celebrado.

3. Como se exercitam os direitos de conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar?
O trabalhador deve apresentar ao empregador uma declaração emitida pelo médico de família ou pelo médico de família comunitário, que ateste a ocorrência do parto ou da adoção do filho.

4. O que acontece se o empregador não cumprir com os direitos de conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar?
O trabalhador pode apresentar uma reclamação ao Tribunal Arbitral de Trabalho ou ao Tribunal de Trabalho.



**SEMANA DA IGUALDADE
6 A 10 DE MARÇO 2017**

CIMH
CENTRO INSTITUCIONAL DE MEDIACÃO DE CONFLITOS

CONCILIAÇÃO DO TRABALHO COM A VIDA PESSOAL E FAMILIAR

1. O que é a conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar?
É o conjunto de medidas que permitem ao trabalhador conciliar o seu trabalho com a sua vida pessoal e familiar.

2. Quem tem direito à conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar?
Todos os trabalhadores em regime de normalidade de trabalho, independentemente do tipo de contrato de trabalho que tenham celebrado.

3. Como se exercitam os direitos de conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar?
O trabalhador deve apresentar ao empregador uma declaração emitida pelo médico de família ou pelo médico de família comunitário, que ateste a ocorrência do parto ou da adoção do filho.

4. O que acontece se o empregador não cumprir com os direitos de conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar?
O trabalhador pode apresentar uma reclamação ao Tribunal Arbitral de Trabalho ou ao Tribunal de Trabalho.



**SEMANA DA IGUALDADE
6 A 10 DE MARÇO 2017**

CIMH
CENTRO INSTITUCIONAL DE MEDIACÃO DE CONFLITOS

8 DE MARÇO 2017 DIA INTERNACIONAL DA MULHER

1. O que é o Dia Internacional da Mulher?
É um dia dedicado à luta pela igualdade de género e pelos direitos das mulheres.

2. Qual é o objetivo do Dia Internacional da Mulher?
O objetivo do Dia Internacional da Mulher é promover a igualdade de género e a participação das mulheres na sociedade.

3. Como se celebra o Dia Internacional da Mulher?
O Dia Internacional da Mulher é celebrado em todo o mundo com diversas atividades, como marchas, conferências e eventos culturais.

4. O que acontece se não houver igualdade de género?
A falta de igualdade de género pode levar a discriminação, violência e exclusão social das mulheres.

5. Como podemos promover a igualdade de género?
Podemos promover a igualdade de género através da educação, da participação política e da luta por políticas públicas que promovam a igualdade.



**VALORIZAR O TRABALHO
EFFECTIVAR A IGUALDADE**

CIMH
CENTRO INSTITUCIONAL DE MEDIACÃO DE CONFLITOS

8 DE MARÇO 2017 DIA INTERNACIONAL DA MULHER

1. O que é o Dia Internacional da Mulher?
É um dia dedicado à luta pela igualdade de género e pelos direitos das mulheres.

2. Qual é o objetivo do Dia Internacional da Mulher?
O objetivo do Dia Internacional da Mulher é promover a igualdade de género e a participação das mulheres na sociedade.

3. Como se celebra o Dia Internacional da Mulher?
O Dia Internacional da Mulher é celebrado em todo o mundo com diversas atividades, como marchas, conferências e eventos culturais.

4. O que acontece se não houver igualdade de género?
A falta de igualdade de género pode levar a discriminação, violência e exclusão social das mulheres.

5. Como podemos promover a igualdade de género?
Podemos promover a igualdade de género através da educação, da participação política e da luta por políticas públicas que promovam a igualdade.



**VALORIZAR O TRABALHO
EFFECTIVAR A IGUALDADE**

CIMH
CENTRO INSTITUCIONAL DE MEDIACÃO DE CONFLITOS

1.4. A PARTICIPAÇÃO DA CIMH/CGTP-IN NA CITE, NA CIG E NO COMITÉ DE MULHERES DA CES

A

CIMH/CGTP-IN teve uma participação activa nas reuniões e iniciativas diversas realizadas ao nível das Comissões onde está representada, no período do mandato que agora termina.

Na CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, que é, desde 1979, a estrutura nacional que prossegue a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional.

É um órgão tripartido, composto por representantes governamentais e por representantes das confederações sindicais e patronais.

Considerando apenas o período que mediou entre a 6ª Conferência e o final de 2016, verificou-se a participação da CIMH em todas as reuniões realizadas:

- ▶ 94 reuniões, com emissão de opinião fundamentada nos 2.391 pareceres analisados, relativamente a processos e queixas de trabalhadores/as de diversos sectores profissionais.

Na CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, que é o organismo nacional responsável pela promoção e defesa do princípio constitucional da igualdade entre mulheres e homens.

Considerando também apenas o período que mediou entre a 6ª Conferência e o final de 2016, a CIMH participou na totalidade das reuniões realizadas:

- ▶ 15 reuniões (três em 2013, cinco em 2014, quatro em 2015 e três em 2016).

No Comité de Mulheres da CES – Confederação Europeia de Sindicatos, que reúne, ordinariamente, duas vezes por ano, no 1º semestre e no 2º semestre. A participação nacional é alternada, entre as duas confederações sindicais. Em regra, a CIMH/CGTP-IN participa na 2ª reunião anual, em Outubro.

Considerando também apenas o período que mediou entre a 6ª Conferência e o final de 2016, a CIMH participou na totalidade das reuniões realizadas:

- ▶ 4 reuniões anuais, em Bruxelas.

1.5. A DIRECÇÃO NACIONAL DA CIMH/CGTP-IN E O FUNCIONAMENTO DOS ÓRGÃOS

A

lista da Direcção Nacional eleita na 6ª Conferência Nacional, para o mandato 2013/2017, foi composta por 34 membros, sendo que 7 membros foram substituídos durante o mandato:

- 1. AIDA MARIA FERNANDES DE SÁ**
União dos Sindicatos de Viana do Castelo
- 2. ALEXANDRE CARMO LUZ FERNANDES**
União dos Sindicatos da Região Autónoma da Madeira
- 3. ANA CRISTINA DOS SANTOS BONITO LOPES TOMÉ**
União dos Sindicatos do Distrito de Santarém
- 4. ANABELA MARTINS LARANJEIRA**
(substituída por FILIPA ALEXANDRA MARQUES DA COSTA)
INTERJOVEM e Conselho Nacional da CGTP-IN
- 5. ANABELA PAULO DA SILVA CARVALHEIRA**
Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações – FECTRANS
- 6. ANDREA ISABEL ARAÚJO DOROTEIA**
(substituída por PAULA MARIA SOARES ROSA)
União dos Sindicatos de Aveiro
- 7. CELESTE DE JESUS GENERAL LEIRIAS**
União dos Sindicatos do Distrito de Évora
- 8. CÉLIA MARIA PORTELA DA SILVA**
União dos Sindicatos de Lisboa
- 9. CRISTINA EMÍLIA OLIVEIRA LOPES PEREIRA**
Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios,
Vestuário, Calçado e Peles de Portugal – FESETE
- 10. DEOLINDA CARVALHO MACHADO**
Comissão Executiva e Secretariado do Conselho Nacional da CGTP-IN
- 11. FERNANDO JOSÉ MACHADO GOMES**
Comissão Executiva e Secretariado do Conselho Nacional da CGTP-IN
- 12. FERNANDO MANUEL FERNANDES AMBRIOSO**
Conselho Nacional da CGTP-IN
- 13. GABRIELA MARIA SANTOS VAZ GONÇALVES**
União dos Sindicatos de Castelo Branco
- 14. HELENA MARIA LEAL AFONSO**
(substituída por VANDA ISABEL FIGUEIREDO)
Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local – STAL
- 15. HELENA SUSANA ALBUQUERQUE FRAZÃO**
União dos Sindicatos de Coimbra

- 16.** ISABEL MARIA ROBERT LOPES PERDIGÃO CAMARINHA
(substituída por ANDREA ISABEL ARAÚJO DOROTEIA)
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal – CESP
- 17.** ISAURA MARIA CARDOSO REIS MADEIRA
Federação Nacional dos Professores – FENPROF
- 18.** JOSÉ AUGUSTO TAVARES OLIVEIRA
Comissão Executiva e Secretariado do Conselho Nacional da CGTP-IN
- 19.** MARIA DAS DORES OLIVEIRA TORRES GOMES
Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal – FESAHT e Conselho Nacional da CGTP-IN
- 20.** MARIA ETELVINA LOPES ROSA RIBEIRO
União dos Sindicatos do Distrito de Leiria e Conselho Nacional da CGTP-IN
- 21.** MARIA DE FÁTIMA MARQUES MESSIAS
Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro – FEVICOM e Comissão Executiva do Conselho Nacional da CGTP-IN
- 22.** MARIA GRACIETE MARTINS DA CRUZ
Comissão Executiva e Secretariado do Conselho Nacional da CGTP-IN
- 23.** MARIA GRACINDA PINHEIRO
INTER-REFORMADOS/CGTP-IN
- 24.** MARIA JOSÉ OLIVEIRA SILVA MIRANDA
União dos Sindicatos de Braga
- 25.** MARIA LUÍSA PEREIRA CORDEIRO
CGTP-IN/Açores e Conselho Nacional da CGTP-IN
- 26.** MARIA NAZARÉ CONCEIÇÃO FERREIRA MENDES
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas – STAD
- 27.** MARIA ODETE DE JESUS FILIPE
(substituída por PAULA CRISTINA GUERREIRO SOBRAL)
Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas – FIEQUIMETAL
- 28.** MARIA TERESA CYRNE DUARTE QUARTILHO
Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Financeira – SINTAF
- 29.** OLINDA FERNANDES LOUSÃ
Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos – STEC
- 30.** PALMIRA ALVES PEIXOTO
(substituída por MARISA RIBEIRO) União dos Sindicatos do Porto e Conselho Nacional da CGTP-IN
- 31.** PATRICIA MARIA MARQUES TEIXEIRA
União dos Sindicatos de Setúbal
- 32.** PAULA DOS ANJOS PARDAL BRAVO
Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais – FNSTFPS e Conselho Nacional da CGTP-IN
- 33.** TIAGO CARNEIRO JACINTO
(substituído por ROSA FRANCO) União dos Sindicatos do Algarve
- 34.** ZORAIMA ARMINDA CLEMENTE CRUZ PRADO
Sindicato dos Enfermeiros Portugueses – SEP

Para além de outras reuniões e iniciativas, durante o mandato (Junho 2013 a Maio 2017), realizaram-se **22 reuniões da Direcção Nacional e 18 reuniões do Secretariado da CIMH.**

2. O LIVRO “CGTP-IN: 43 ANOS A CONSTRUIR A IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS (1970-2013)”



A 25 de Setembro de 2014, no auditório da CGTP-IN, em Lisboa, foi feita a apresentação do livro “CGTP-IN – 43 anos a construir a igualdade entre mulheres e homens (1970-2013)”.

Este dia marcou uma data importante na actividade sindical e cultural da CGTP-IN e por feliz coincidência concretizou-se no ano do 40º aniversário do 25 de Abril de 1974. A iniciativa contou com a participação de dirigentes e activistas sindicais, de

trabalhadores e trabalhadoras da estrutura sindical (CGTP-IN, uniões, federações e sindicatos) e outras entidades e organizações convidadas.

Sob a direcção da CGTP-IN, através da Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens (CIMH) e do Departamento de Cultura e Tempos Livres, o trabalho realizado respondeu ao desafio colocado. Todo este trabalho levado a cabo foi ainda completado por um vasto conjunto de especialistas da área da Igualdade, quadros técnicos qualificados de diversas ciências sociais e outros trabalhadores dos Departamentos da CGTP-IN, coadjuvados por um vasto apoio de delegadas, delegados e activistas sindicais e muitos amigos e amigos ligados à mais diversas áreas do conhecimento e instituições que, regularmente, colaboram com a CGTP-IN.

Por tudo isto, é justo assinalar que este acontecimento marcou um momento alto da actividade sindical da CGTP-IN e do Movimento Sindical Unitário, trazendo à luz do dia, de forma sistematizada, a parte da sua história que estava menos visível: a luta da CGTP-IN e das mulheres trabalhadoras para a construção de igualdade entre mulheres e homens na lei, no trabalho, na sociedade e na vida. E, reforçando o que o que se acaba de dizer, salienta-se, ainda, a importância da publicação desta obra por diversas razões, entre as quais, as seguintes.

Em primeiro lugar, porque a decisão da sua publicação foi tomada ao mais alto nível da direcção sindical da CGTP-IN, tomando-a como uma tarefa sindical de importância maior para o conhecimento geral da história da CGTP-IN, no que concerne à luta das mulheres trabalhadoras para a construção do projecto sindical da CGTP-IN, enquanto central sindical dos trabalhadores portugueses e a única interveniente na luta directa contra o regime fascista, na Revolução do 25 de Abril de 1974 e nas conquistas da Revolução em 1974/1975.

Foi uma decisão audaz, pertinente e justa, mostrando que para a direcção da CGTP-IN os caminhos da história se trilham com mulheres e homens em abraço colectivo, caminhando unidos ao som do hino dos valores mais altos da humanidade: o trabalho sem exploração, a justiça social, a cidadania participativa nos locais de trabalho e na sociedade, a disseminação de uma cultura de Igualdade entre mulheres e homens onde todos e cada um possam sentir-se integralmente realizados.

Em segundo lugar, o trabalho de elaboração do livro mobilizou a estrutura sindical, entrando na sua agenda como tarefa a cumprir aos mais diversos níveis da acção sindical, tanto na recolha de memórias e testemunhos, como no fornecimento de dados actualizados sobre a evolução da situação das mulheres trabalhadoras nos locais de trabalho, nomeadamente, em relação ao assédio moral e sexual, às discriminações em função do sexo e do género, à violação das leis da igualdade no trabalho, ao não cumprimento dos direitos de maternidade e de paternidade, entre outros.

Neste sentido, o trabalho realizado foi obra, pois exigiu que se debatessem nas reuniões dos órgãos sindicais, nos locais de trabalho, nos sectores de actividade, todos estes problemas com mais profundidade e se mobilizassem recursos para responder às necessidades do grupo de trabalho encarregado de cumprir a tarefa da elaboração do livro.

A resposta não poderia ter sido melhor. Os dados recebidos foram fundamentais para uma análise objectiva da situação das mulheres à data, e a questão da igualdade foi tomada como transversal a todas as áreas do trabalho sindical, colhendo da acção sindical integrada a sustentação para aprofundar princípios e matérias reivindicativas, na defesa da igualdade em função do sexo e do género nos locais de trabalho, definir caminhos para a acção conjunta e permitir maior representatividade das mulheres em todos os órgãos de direcção sindical.

Em terceiro lugar, porque a elaboração deste livro, não teria sido possível sem a elevada participação e empenhamento das mulheres, em particular, e dos homens, em geral, demonstrando que estas questões não são apenas das mulheres, mas de todos os trabalhadores, e que a unidade na acção é o elemento chave para o êxito da luta para efectivação dos direitos de igualdade de oportunidades e de tratamento nos locais de trabalho.

A dinâmica sindical criada para a feitura do livro 43 Anos a Construir a Igualdade entre Mulheres e Homens CGTP-IN, não se esgotou no acto de publicação. As diversas apresentações feitas no seio do Movimento Sindical² suscitaram o interesse das organizações sindicais, tomando este livro como um valioso contributo para o conhecimento, principalmente das gerações mais novas, do papel que a organização sindical específica das mulheres trabalhadoras tem desempenhado, ao longo do tempo, para a concretização dos objectivos sindicais da CGTP-IN.

Todavia, muito caminho há ainda a percorrer para “esgotar” a riqueza dos conteúdos que este livro encerra, no que concerne a questões nucleares da luta pela efectivação plena dos direitos de igualdade entre mulheres e homens, fundamentalmente, no mundo do trabalho.

Desde logo, a visibilidade histórica da luta das mulheres trabalhadoras que o livro revela deverá ser motivo de conhecimento, divulgação, estudo, nomeadamente na formação sindical, como parte integrante da história da CGTP-IN e do movimento operário e sindical.

Por outro lado, a referência que é feita no livro, sobre a aplicação prática da transversalidade da igualdade entre mulheres e homens a todas as áreas da acção sindical, é um processo inovador, aberto e fluído, abrangendo um leque de problemas, muitos dos quais são, hoje, mais apreendidos pelos homens, na medida em que a própria situação laboral a isso os conduziu, não só pela relevância do papel da paternidade, como também nas questões da conciliação entre trabalho e a família, entre outros e, neste sentido, a tomarem-nos como seus problemas.

Por fim, os exemplos revelados no livro, através de testemunhos, escritos e orais, das memórias das lutas heróicas em torno da unidade sindical, para a defesa dos postos de trabalho e do direito ao trabalho, das lutas pela defesa da contratação colectiva, onde as trabalhadoras conquistaram direitos muito mais favoráveis dos que consagrados na legislação geral, são um incentivo à continuação da luta sindical, um referencial de combate e de esperança para todas os trabalhadores, mulheres e homens, de todas as idades.

A 7.ª Conferência Nacional, a realizar-se no próximo mês de Junho de 2017, ao perspectivar as linhas de acção sindical para os próximos quatro anos, não deixará de tomar este livro como um contributo para a reflexão do que foi feito e um indicador de trabalho para o futuro, no sentido da disseminação de uma pedagogia da igualdade, fundamental para a elevação da consciência e mudança das mentalidades dos trabalhadores, mulheres e homens, contribuindo assim para que os valores de Abril continuem a florescer como os cravos vermelhos floriram na manhã da liberdade.

Maria José Maurício

Abril 2017

² Num total de doze apresentações públicas, até Abril 2017, promovidas pelas respectivas Uniões Sindicais: Évora, Leiria, Porto, Lisboa, Viseu, Viana do Castelo e Braga (em 2014); Aveiro, Bruxelas (Seminário internacional) e Ponta Delgada (em 2015); Portalegre (em 2016) e Beja (em 2017).

3. PERSPECTIVAS FUTURAS PARA EFECTIVAR A IGUALDADE

3.1. ALGUMAS DAS TEMÁTICAS PRIORITÁRIAS NA ACÇÃO, PROPOSTA, REIVINDICAÇÃO E LUTA

3.1.1. CONCILIAÇÃO: DIREITO A TRABALHAR COM VIDA PESSOAL E FAMILIAR



Pretendendo levar a cabo um acção sindical que tivesse intervenção directa juntos dos/as trabalhadores/as, que desse sequência e aprofundasse linhas de trabalho anteriores e contemplasse planos de intervenção que tivessem como base um diagnóstico objectivo e actualizado dos locais de trabalho, a CIMH/CGTP-IN priorizou a temática da **Conciliação: direito a trabalhar com vida pessoal e familiar**.

Verifica-se um crescendo de situações atentatórias dos direitos de maternidade e de paternidade.

Paralelamente a esta situação, tem sobressaído o discurso do envelhecimento da população como "causa" de agravamento da sustentabilidade da Segurança Social.

Associada a esta temática está a organização do tempo de trabalho e a necessidade da redução do horário diário e semanal de trabalho, sem cortes na retribuição, como o melhor caminho para conciliar o trabalho com a vida pessoal e familiar.

É tempo de aproveitar a disponibilidade e visibilidade demonstradas por um conjunto de empresas – muitas vezes apelidadas de "organizações familiarmente responsáveis" – de forma a reforçar a intervenção sindical nas mesmas, assim como desenvolver um processo de reivindicações específicas e de boas práticas, dissemináveis para outros locais de trabalho, em articulação com os Sindicatos e comissões sindicais respectivas.

Foram considerados como grandes objectivos deste projecto de trabalho:

- ▶ Actualizar e alargar o conhecimento dos direitos de maternidade e paternidade, por parte dos activistas sindicais e dos trabalhadores e trabalhadoras;
- ▶ Impulsionar o seu exercício e as linhas de intervenção sindical para levar ao seu cumprimento efectivo nos locais de trabalho;
- ▶ Integrar reivindicações específicas, sentidas e reclamadas pelos/as trabalhadores/as, nos Cadernos/Propostas Reivindicativas, em cada local de trabalho, no sector privado, no sector empresarial do Estado e no sector público;
- ▶ Contribuir, por esta via, para o aumento da consciência social de trabalhadores/as e dos factores e razões que incentivam o crescimento da sindicalização e o reforço da organização de base em cada local de trabalho.
- ▶ Realizar 5 acções de Sensibilização (uma, por cada NUTS II³ do continente) dirigidas a activistas sindicais.

Terão a duração de 6 horas (1 dia), para um total previsto de 12 formandos/as, por acção, com recurso e apoio do "*Guia de Direitos de Parentalidade – Conciliação do Trabalho com a Família e a Vida Pessoal*", da CIMH/CGTP-IN.

³ NUTS II: referem-se a 5 grandes regiões do continente, consideradas no âmbito da linha de candidatura inicial: Norte, Centro, Área Metropolitana de Lisboa, Alentejo e Algarve.

3.1.2. ROMPER COM O ASSÉDIO – EMPREGO COM DIREITOS

A través duma linha de trabalho transversal e interdepartamental que integra, para além da CIMH, os Departamentos de Formação Sindical, Segurança e Saúde no Trabalho, Acção Reivindicativa e Contratação Colectiva e o Gabinete de Estudos, da CGTP-IN, foi priorizado um projecto de trabalho *Romper com o Assédio – Emprego com Direitos*, que tem como objectivos fundamentais:

- ▶ Actualizar e alargar o conhecimento dos direitos no âmbito da dignidade do trabalho e nas formas múltiplas de combate a todas as formas de assédio no trabalho e no emprego, por parte dos activistas sindicais e dos trabalhadores e trabalhadoras;
- ▶ Impulsionar o exercício dos direitos e garantias contratuais e legais e as linhas de intervenção sindical para levar ao seu cumprimento efectivo nos locais de trabalho;
- ▶ Integrar reivindicações específicas, sentidas e reclamadas pelos trabalhadores, nos Cadernos/ Propostas Reivindicativas, em cada local de trabalho, no sector privado, no sector público e no sector Empresarial do Estado;
- ▶ Apetrechar a estrutura sindical com novas linhas orientadoras para a acção reivindicativa e contratação colectiva, combatendo em simultâneo, as discriminações e todas as formas de violência/tortura psicológica nos locais de trabalho;
- ▶ Contribuir, por esta via, para evitar o isolamento, fomentar a consciência social de trabalhadores/as e dos factores e razões que incentivam o crescimento da sindicalização e o reforço da organização de base em cada local de trabalho.

De entre as actividades deste projecto de trabalho, iniciado em Fevereiro de 2017 e que irá decorrer durante 24 meses (até Janeiro de 2019), no âmbito do PO ISE – Portugal 2020, destacam-se a realização de debates temáticos que possibilitem a troca de experiências e reflexão para a acção entre activistas sindicais e onde se proceda à recolha de informação tendo em vista a construção de um Manual de Sensibilização e Formação Sindical, em suporte digital e em papel, a ser utilizado nas acções que terão lugar nos meses subsequentes à sua conclusão.

Na elaboração deste Manual, para além dos contributos dos debates temáticos e dos conteúdos constantes do *Guia de Acção Sindical – Da Prevenção ao Combate do Assédio no Trabalho*, da CGTP-IN (editado em Março de 2015), também haverá recurso a estudos, relatórios, sentenças e jurisprudência de Tribunais.

3.1.3. DOENÇAS PROFISSIONAIS DAS MULHERES TRABALHADORAS



As mulheres trabalhadoras, em Portugal, são as mais afectadas pelas doenças profissionais, realidade objectiva e dolorosa, mas pouco reconhecida e divulgada. As doenças profissionais, em termos gerais, apesar de serem motivo de grande sofrimento e perdas no mundo laboral, permanecem "invisíveis" aos olhos dos trabalhadores e da sociedade em geral.

De acordo com dados do 6º Inquérito do Eurofound, referentes a 2014, em Portugal existem 60% de Mulheres com doenças profissionais reconhecidas, face a 40% de homens, com o mesmo problema.

Os elevados ritmos de trabalho, a falta de condições de trabalho de ordem diversa (materiais, condições físicas, escassez de pessoal, etc.), aliadas à precariedade, são potenciadoras do aumento do risco de lesões músculo-esqueléticas e de situações de exaustão psicológica.

O não investimento patronal na prevenção e eliminação do risco, necessárias à promoção da segurança e saúde das/os trabalhadoras/es, é hoje uma realidade transversal ao sector privado e público. Para a CIMH/CGTP-IN, torna-se de todo, necessário e urgente, dar mais visibilidade à temática das doenças profissionais que afectam tantos/as trabalhadores/as, em especial as mulheres, que são as mais afectadas pelas Lesões Músculo-Esqueléticas, relacionadas com as funções desempenhadas nos seus locais de trabalho.

São objectivos essenciais deste projecto de trabalho:

- ▶ Dar visibilidade à temática das doenças profissionais que afectam as mulheres, em especial, as Lesões Músculo-Esqueléticas Relacionadas com o Trabalho (LMERT);
- ▶ Analisar, identificar e combater as causas que fazem das mulheres, a maioria dos/as trabalhadores/as que sofrem de doenças profissionais.
- ▶ Integrar, através das estruturas sindicais respectivas, nas Propostas/Cadernos Reivindicativos, matérias sobre a prevenção e combate de doenças profissionais, com a identificação de factores de risco que as possam potenciar.

Tendo em conta os objectivos gerais e específicos elencados, este Projecto é de todo necessário para a CGTP-IN, não só pela pertinência e abrangência desta problemática específica, como também pela credibilidade e prestígio que pode acarretar para todo o movimento sindical unitário, ao ser um projecto pioneiro num estudo concreto desta dimensão de género, no plano nacional.

De entre as actividades e materiais previstos, salientam-se:

- ▶ Diagnóstico por empresa/estabelecimento: consiste na aplicação da metodologia definida.
- ▶ Implementação das Recomendações: a sua elaboração iniciar-se-á após a validação dos diagnósticos, pretendendo-se a implementação das recomendações, que serão amplamente divulgadas às/aos trabalhadoras/es abrangidas/os.
- ▶ Acções de Sensibilização: realização de 5 acções de sensibilização (uma, por cada empresa/estabelecimento) dirigidas a activistas sindicais, com a duração de 6 horas (1 dia), para um total previsto de 12 formandos/as, por acção.

Materiais de sensibilização específica:

- ▶ Folheto, para informar, esclarecer e sensibilizar, nos locais de trabalho abrangidos;
- ▶ Brochura sobre as doenças profissionais que mais afectam as trabalhadoras;
- ▶ Guia de Intervenção Sindical específica, dirigido a todos/as os/as activistas sindicais;
- ▶ Cartazete, para afixação nos locais de trabalho.

3.2. INTERVENÇÃO SINDICAL INTEGRADA E TRANSVERSAL – INSTRUMENTOS DE APOIO

3.2.1. GUIA SINDICAL PARA A IGUALDADE



Esta linha de trabalho foi projectada para dar resposta a um diagnóstico de necessidades transmitido pelas estruturas sindicais:

- ▶ Um conhecimento insuficiente acerca de diversas matérias relacionadas com a igualdade e não discriminação, bem como sobre direitos de maternidade e paternidade, que reduz ou impede respostas tão adequadas quanto necessárias, aos problemas colocados pelos/as trabalhadores/as, nos locais de trabalho;
- ▶ Existência de desigualdades salariais entre mulheres e homens nas empresas/ organizações da região, que necessitam ser combatidas e eliminadas;
- ▶ Manutenção de profundas desigualdades também no respeitante à partilha das licenças parentais;
- ▶ Necessidade de novas e eficazes respostas sindicais em matéria de conciliação, justiça e saúde no trabalho, na vertente da igualdade entre mulheres e homens.

De acordo com esta identificação de necessidades assente no conhecimento da realidade, de dados estatísticos oficiais e no seu reconhecimento ao nível regional

e local, foi definido um grande objectivo: dotar os/as activistas sindicais para que possam intervir de forma mais eficaz nos locais de trabalho.

Para tal, foi estruturado um conjunto de actividades e materiais:

- ▶ Debates temáticos;
- ▶ Realização de 2 acções de sensibilização, em cada distrito, sobre as temáticas de *Igualdade de género, justiça e saúde no trabalho, direitos de maternidade e paternidade e conciliação*;
- ▶ Edição de um **“Guia Sindical para a Igualdade”**, que abordará a igualdade entre mulheres e homens em diferentes ângulos articulados e temáticas concretas: igualdade no acesso ao emprego, no trabalho e na formação profissional; condições de trabalho; assédio; repercussões na saúde; desigualdades salariais; protecção na maternidade e paternidade.

O principal mérito deste projecto de trabalho consiste na metodologia inovadora de construção e concepção do *Guia para a Igualdade*, com concentração temática e diferentes ângulos articulados: no acesso ao emprego, no trabalho e na formação; condições de trabalho; assédio e saúde; igualdade salarial e maternidade e paternidade.



3.2.2. GUIA DE APOIO COM CLAUSULADO DE REFERÊNCIA PARA A NEGOCIAÇÃO E CONTRATAÇÃO COLECTIVA



A contratação colectiva, enquanto fonte especial de direito consagrada na Constituição da República Portuguesa, é um instrumento que, a par da legislação, é essencial na promoção e reforço da igualdade de género, pelo que importa apetrechar cada vez mais activistas sindicais para a apresentação de propostas concretas e para a sua consagração nos Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho (IRCT).

Entretanto, de acordo com o Decreto-Lei nº 76/2012, de 26 de Março (artº 9º), para efeitos do disposto no artigo 479º do Código do Trabalho, cabe à CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, apreciar, mensalmente e de forma fundamentada, a legalidade das disposições em matéria de igualdade e não discriminação constantes das convenções colectivas publicadas em cada Boletim de Trabalho e Emprego.

A CIMH/CGTP-IN assume como prioridade de trabalho a edição de um **Guia de Apoio com Clausulado de Referência para a Contratação Colectiva**, actualizado, sobre as questões da igualdade e não discriminação, os direitos de maternidade e de paternidade, a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal, o assédio no trabalho e as doenças profissionais das mulheres trabalhadoras, que constituem matéria indiscutível de direitos humanos com reconhecida importância para uma vida social digna das trabalhadoras e dos trabalhadores.

A construção de uma sociedade mais justa obriga ao cumprimento de normas inscritas na Constituição da República e da transposição de Directivas Comunitárias e Convenções da OIT, que se identificam com o sentido de progresso, do desenvolvimento, da justiça social, da igualdade e não discriminação, que importa consolidar e efectivar.

VALORIZAR O TRABALHO EFFECTIVAR A IGUALDADE

BALANÇO E PERSPECTIVAS FUTURAS
(DE 2013 A 2017)

