



# BOLETIM **I**gualdade

N.º 3  
Maio 2008  
Trimestral

Ficha Técnica - Redacção, Grafismo, Paginação e Impressão: CGTP-IN; Directora: Odete Filipe

## IMPEDIR A ALTERAÇÃO GRAVOSA DO CÓDIGO DO TRABALHO

## **DEFENDER OS DIREITOS GARANTIR A IGUALDADE**

Com a entrada em vigor do Código do Trabalho, em 2003, os direitos laborais ficaram mais fragilizados e, como consequência disso, a situação dos/as trabalhadores/as agravou-se, o país ficou pior e a igualdade de direitos e oportunidades ficou mais distante.

A realidade entretanto vivida mostra-nos que, tanto nas empresas como na Administração Pública, as mulheres trabalhadoras, a par dos jovens, são mais atingidas pela precariedade, pelas discriminações e pelo desemprego de longa duração e são quem mais sofre com a desregulação e o prolongamento dos horários.

Como se isto já não bastasse, **o Governo e o Patronato querem agora tornar o Código ainda pior, com as propostas que apresentaram para facilitar os despedimentos, tornar o emprego mais precário, destruir a Contratação Colectiva, institucionalizar os baixos salários e dar mais poder ao patronato para prolongar os horários, pondo em causa a tão apregoada e necessária conciliação entre o trabalho e a vida familiar.**

Perante este grave atentado aos direitos e à dignidade de quem trabalha, só há um caminho a seguir: - **esclarecer, mobilizar, unir esforços e intensificar a luta para impedir que tais sinistras intenções venham a ser transformadas em lei.**

E, tal como aconteceu nas grandes acções realizadas, desde a Greve Geral até às grandes manifestações de 16 e 17 de Abril, do 25 de Abril e 1º de Maio, as Mulheres Trabalhadoras vão estar na 1ª linha deste combate, com a consciência de que, **impedir as alterações gravosas ao Código do Trabalho é também defender a igualdade de direitos e oportunidades e contribuir para a construção de um futuro melhor.**

## **GOVERNO NÃO ASSEGURA MEIOS DE RESPOSTA À CITE. PATRONATO NÃO RESPEITA OS DIREITOS DE MATERNIDADE E DE PATERNIDADE**

Dados da Cite revelam que as queixas recebidas nesta instituição não têm resolução oportuna e os mecanismos de fiscalização são morosos ou não funcionam.

Entre 2004/2006, dos 101 processos (não relacionados com o parecer prévio e obrigatório relativo aos despedimentos e flexibilidade de horário para a conciliação) apresentados pelos/as trabalhadores/as e sindicatos, só 22, ou seja, 21.7% foram resolvidos.

Dos processos entrados, durante este período, 65.5% são relativas à violação do direito de maternidade e de paternidade (dispensa de amamentação e aleitação, dispensa para consulta pré-natal, dispensa de trabalho nocturno).

Em 2007, dos 65 processos pendentes, 44.7%, são relativos à violação do direito de maternidade e de paternidade e destes, e 23%, são relativos a discriminação salarial.

**ENTRETANTO, O GOVERNO ANUNCIA  
ALGUMAS BENESSES RELATIVAS À  
LICENÇA DE PARENTALIDADE, AINDA  
POUCO CLARAS, E NÓS PERGUNTAMOS:  
COMO VAI O GOVERNO FAZER APLICAR  
AS MEDIDAS QUE ANUNCIA, QUANDO  
NÃO ASSEGURA NEM FISCALIZA A  
EFFECTIVAÇÃO DAS LEIS EXISTENTES?**

A CIMH/CGTP-IN considera que é necessário reforçar os mecanismos de fiscalização e de garantia de aplicação do princípio da igualdade e de tratamento no local de trabalho e apresenta propostas nesse sentido.

## COMBATER A DISCRIMINAÇÃO DAS MULHERES NO LOCAL DE TRABALHO: UMA METODOLOGIA DE ABORDAGEM DA CONTRATAÇÃO COLECTIVA E DAS PRÁTICAS SOCIAIS NAS EMPRESAS

No âmbito do apoio concedido às ONG e membros do Conselho Consultivo da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, a Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens realizou um projecto denominado: **"A prática e a lei: caminhos para a igualdade de oportunidades"**, concluído em 31 de Março de 2008, tendo como objectivo a formulação de propostas para completar e reforçar o quadro jurídico em matéria de igualdade de oportunidades.

Para a concretização deste objectivo definiu-se uma metodologia de trabalho, que teve por base três áreas previamente definidas: maternidade e paternidade; conciliação entre a actividade profissional e vida familiar e pessoal; igualdade salarial. Para o efeito, foram consultados **18 Acordos de Empresa, que representam 45 970 trabalhadores/as, e 8 Contratos Colectivos de Trabalho, que representam 275 755 trabalhadores/as, no total de 321 725 trabalhadores.**

Nestes IRCT foram identificados diversos apoios sociais, que contribuem para a melhoria das condições de trabalho dos/as trabalhadoras, assim como algumas práticas das empresas que facilitam a conciliação da actividade profissional e vida familiar e pessoal e a aplicação da legislação da maternidade e paternidade.

Relativamente à questão da igualdade salarial, constatou-se que existem exemplos de boas práticas, a nível da negociação colectiva, e referimos como exemplo o acordo e compromissos para o futuro, estabelecidos em 2007 na negociação do CCT da Indústria Corticeira, e o Protocolo estabelecido na Empresa Bosch Travões.

Apesar dos apoios sociais e algumas das práticas identificadas serem positivas, a realidade mostra que, de um modo geral, a maioria das entidades patronais não cumpre a legislação e/ou dificulta a sua efectivação por parte dos/as trabalhadores/as. Neste sentido, tendo em vista contribuir para a alteração do quadro negativo existente, a CIMH/CGTP-IN apresentou as seguintes propostas:

### 1 – Reforço da fiscalização e dos mecanismos jurídicos que obriguem as entidades patronais a cumprir a legislação existente, sobre maternidade/paternidade assegurando nomeadamente:

- A informação legal e a contida na convenção colectiva de trabalho relativa aos direitos e deveres dos/as trabalhadores/as em matéria da maternidade e paternidade;
- O direito a gozar uma licença por maternidade/paternidade de 150 dias, e receber o respectivo subsídio igual a 100% da remuneração de referência, reforçando a partilha de direitos com o pai;
- O direito imperativo a frequentar formação profissional, sempre que a mesma se torne necessária para permitir o regresso à actividade ou para promoção ou progressão na carreira.



## 2 – Reforço da legislação e outros mecanismos legais sobre a conciliação entre a actividade profissional e a vida familiar e pessoal

### Novas propostas para reforço do quadro jurídico existente:

■ A entidade empregadora na empresa ou Serviço Público, sempre que pratique um horário que não seja compatível com os horários dos transportes locais, tem de providenciar para que as trabalhadoras e os trabalhadores tenham transporte que garanta o seu regresso a casa em condições de segurança;

■ Criação de equipamentos e serviços sociais de apoio nas empresas que tenham condições para a sua implementação, na base de acordos ou protocolos estabelecidos entre as entidades empregadoras e os representantes dos trabalhadores, nomeadamente, em zonas onde exista um manifesto défice de serviços públicos;

■ Responsabilização social das empresas, das condições de trabalho específicas para menores de 18 anos, prevenindo quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e psicológico, assim como a promoção de medidas que visem o seu desenvolvimento profissional e cultural, tendo em conta as suas características pessoais;

■ Publicitação, nas Juntas de Freguesia, das amas e outros apoios, assim como das instituições de Segurança Social existentes para apoiar as famílias.

## 3 – Reforço da legislação e outros mecanismos legais para garantir a igualdade salarial

### Novas propostas para reforço do quadro jurídico existente:

■ A entidade empregadora na empresa ou Serviço Público realizará, anualmente, diagnósticos quanto aos ganhos auferidos por mulheres e por homens, de modo a corrigir eventuais desigualdades salariais decorrentes de discriminação directa ou indirecta;

■ A entidade empregadora, no respeito pelos resultados da negociação e da contratação colectiva com as organizações sindicais, adoptará métodos de definição de profissões e perfis profissionais, conteúdos funcionais e avaliação do desempenho, na base de critérios objectivos que permitam uma definição correcta do posto de trabalho, do enquadramento da trabalhadora e do trabalhador e da remuneração atribuída, sem enviesamento de género;

■ A entidade empregadora adoptará mecanismos de correcção salarial, com vista à erradicação das desigualdades salariais, assentes em processos graduais de diminuição das diferenças, onde conste: o tempo, a metodologia, o valor acrescido ao salário para diminuir a diferença, e a monitorização de todo o processo com a garantia da participação dos representantes dos trabalhadores.



*Nota: o documento integral pode ser consultado no sítio da CGTP, Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens ([www.cgtp.pt/cimh/index.htm](http://www.cgtp.pt/cimh/index.htm))*

## Actividades dos projectos coordenados pela CGTP-IN, na página website do Equal

■ Foi recentemente publicada no sítio do Equal, como exemplo bem sucedido, a actividade de projectos liderados pela CGTP-IN, como o Projecto LUNA, Agir para a Igualdade e Revalorizar o Trabalho, promover a Igualdade, a consultar em: [www.equal.pt](http://www.equal.pt)

## XI CONGRESSO DA CGTP-IN Conselho Nacional reforçado com a participação de mais mulheres

■ O XI Congresso da CGTP-IN, realizado em 15/16 de Fevereiro/08, foi uma grande manifestação de força e unidade dos trabalhadores e das trabalhadoras, onde se salientou a participação importante e decisiva das mulheres na actividade sindical.

O número de delegados/as ao Congresso foi de 931, sendo 269 mulheres, correspondendo a 29%. O Conselho Nacional, eleito neste Congresso, reflecte essa crescente intervenção sindical, tendo aumentado a representatividade das mulheres neste órgão. Em termos comparativos, em relação ao Conselho Nacional anterior, o número de mulheres aumentou, percentualmente, de 24% para 28,5%; quanto à representação na Comissão Executiva é 27,5%; no Secretariado, 33%.

## COMISSÃO PARA A CIDADANIA E IGUALDADE DE GÉNERO (CIG)- reúne Conselho Consultivo

■ Em consequência da criação da CIG, publicada no D.L. n.º 164/2007, de 3 de Maio, em substituição da CIDM, entrou em funções o Conselho Consultivo desta instituição, o qual a CIMH/CGTP-IN também integra. Sem conhecimento prévio, quanto aos critérios que presidiram à composição deste Conselho e que inexplicavelmente exclui organizações que antes integravam a CIDM, a CIMH/CGTP-IN reafirma a posição tomada, em devido tempo, junto ao Secretário de Estado da tutela, em relação às políticas governamentais para a Igualdade de Género que, sob o manto da cidadania e da transversalidade, diluem os reais problemas das mulheres trabalhadoras, como a violação dos direitos de maternidade/paternidade, da conciliação entre trabalho/família, a discriminação salarial e outros, que continuam a estar no centro da nossa acção sindical. Consideramos, ainda, que a governamentalização desta instituição, quer pela missão, quer pelas funções dos órgãos decisores e de consulta e a exclusão de algumas organizações se reflecte negativamente na sua capacidade de análise, reflexão e decisão e representa um enfraquecimento da participação directa de algumas organizações representativas das mulheres no acesso aos centros de decisão. No actual Conselho Consultivo, prevalece a componente técnica da sua composição, em detrimento da representação social e política. Na nossa intervenção neste órgão estará sempre presente a defesa dos direitos das mulheres trabalhadoras.

## ALGUMAS DAS ACTIVIDADES PRIORITÁRIAS DA COMISSÃO PARA 2008

- 1 Reclamar a aplicação das medidas contidas no Plano de Acção e na Carta Reivindicativa, aprovadas na IV Conferência sobre Igualdade entre Mulheres e Homens, em 2005;
- 2 Concretizar as orientações sobre o combate à *flexigurança/revisão gravosa da legislação laboral*, aprovadas no seminário de 18 de Janeiro de 2008;
- 3 Formalizar novas candidaturas, no âmbito da formação para a igualdade entre mulheres e homens, através das linhas de financiamento abertas e outras que venham a estar disponíveis;
- 4 Iniciar os trabalhos preparatórios (no último semestre de 2008), para a realização da V Conferência sobre a Igualdade entre Mulheres e Homens, a realizar em 2009.