

Igualdade e Parentalidade



Directora: Odete Filipe • Nº 6 • Maio 2011 • ISSN: 1647-7413

Centenário da Luta das Mulheres

A organização de
base renovou-se

Projecto sobre
tempos de Trabalho e
Conciliação entre a vida
profissional, familiar e
pessoal envolve 50 mil
trabalhadores/as

Trabalho Digno
versus Prostituição

5 de Junho
É hora de mudar, vamos levar a luta até ao voto



Co-financiado por:





A Situação actual das **Mulheres Trabalhadoras**

O desemprego, o trabalho precário, os baixos salários, agravados com os cortes ilegais, a discriminação salarial, o aumento dos horários, a violação dos direitos de parentalidade, o aumento das doenças profissionais e dos ritmos de trabalho, as baixas reformas e pensões e o seu congelamento, e a pobreza, têm cada vez mais o rosto de mulher, seja jovem ou idosa. A perda de direitos, a par da feminização da pobreza, não favorece a erradicação da violência doméstica, a prostituição, ou mesmo o tráfico de mulheres, que são alguns dos grandes flagelos da humanidade.

Em nome da crise, aumenta-se os preços da alimentação, dos transportes, da energia, dos medicamentos e de outros bens essenciais, enquanto o grande patronato e a banca continuam a acumular chorudos lucros.

Para agravar ainda mais as injustiças, o Governo PS-Sócrates, não só não cumpriu o acordo que estabelece o Salário Mínimo Nacional em 500€ em Janeiro deste ano, como retoma os velhos objectivos de liquidar a Contratação Colectiva, aumentar os horários de trabalho, reduzir ainda mais os salários e tornar os despedimentos mais fáceis e mais baratos.

O Governo congelou todas as pensões de reforma este ano. Nenhuma pensão teve aumento, inclusive as pensões

mínimas sociais, agrícola ou do regime geral.

As Mulheres trabalhadoras que representam 47% da população empregada, são, a par dos jovens, o grupo mais atingido pelas políticas anti – sociais do Governo PS, com o apoio dos partidos da direita e do grande patronato.

A coberto desta situação crítica, a União Europeia e o FMI estão a ingerir-se no destino do nosso País, impondo medidas injustas e profundamente lesivas dos interesses dos trabalhadores e trabalhadoras e da soberania de Portugal.

Basta de sacrifícios para os mesmos de sempre!

É preciso um outro rumo, que valorize quem trabalha e perspetive um futuro de progresso e desenvolvimento para o País, para responder às necessidades e anseios do povo, dos trabalhadores e trabalhadoras e não aos interesses dos grupos económicos e financeiros.

Só com a luta, determinação, coragem e confiança de quem tem razão, é possível um outro rumo para o nosso País, onde se cumpra a Constituição da República Portuguesa e os Direitos de Igualdade de Oportunidades e Tratamento para todos os trabalhadores e trabalhadoras e para o povo. Um País desenvolvido e solidário, em liberdade, com democracia e participação activa do seu povo.

Odete Filipe



8 de Março Memória e Futuro

As comemorações do Dia Internacional da Mulher tiveram várias realizações e iniciativas que visaram realçar a importância da luta pela igualdade, cem anos depois do primeiro 8 de Março



No âmbito das suas comemorações, em diversas regiões e diversos sectores, foram realizados debates, tribunas públicas, acções de rua, conferências de imprensa, exposições, sessões de poemas e canções, alusivos ao tema, jantares comemorativos, plenários de trabalhadores/as e distribuição de postais, flores e boletim central, às empresas e à população em geral. Foi pintado um quadro alusivo às mulheres trabalhadoras, da autoria da pintora Dília Samarth e criada uma sala na sede da CGTP-IN, igualmente alusiva às mulheres trabalhadoras, com uma exposição das várias iniciativas realizadas nos últimos 36 anos, depois da Revolução do 25 de Abril.

Foi construído um boletim acerca do 8 de Março de 2011 – Dia Internacional da Mulher, tendo sido editados 110.000 exemplares, distribuídos por centenas de locais de trabalho e à população em geral. O final das comemorações culminou na realização da Sessão Pública – “Os desafios da luta pela igualdade entre Mulheres e Homens – Passado, Presente e Futuro”, realizada no dia 24 de Março, na sede da CGTP-IN, desenvolvida ao nível central, pela Comissão de Igualdade entre Mulheres e Homens/CGTP-IN. Nesta sessão foi analisada a situação das mulheres trabalhadoras e as suas reivindicações, assim como a posição da CIMH/CGTP-IN sobre o Trabalho Digno Versus a Prostituição.



Vale a pena lutar

Quando se está grávida, puérpera ou lactante e se é incluída num despedimento colectivo ou individual, isso pode não ser uma sentença irrevogável.



A empresa GLAXOSMITHXLINE (GSK), invocando factores económicos, entre outros, fez um despedimento colectivo, envolvendo trabalhadoras que estiveram de licença parental, em que o critério de selecção no qual se baseou o despedimento, foi a falta de produtividade das vendas, pela ausência das trabalhadoras. A trabalhadora X, delegada de informação médica, englobada no despedimento, que por sinal até era a que auferia o salário mais baixo, apesar de ter um maior desempenho, acima dos/as seus/as colegas de zona e no topo da grelha profissional.

Porque foi englobada no despedimento?

Porque cometeu o crime de engravidar e ter tido um filho? E no tempo a que tinha direito, esteve de licença parental, apoiando a sua criança, não podendo ter a mesma produtividade que, segundo a empresa, deveria ter tido, contando o tempo como faltas e absentismo, nos critérios para avaliação da produtividade?

A trabalhadora, não conformada com a injustiça que lhe estava a ser feita, foi ao seu sindicato, tendo sido apoiada a actuar junto da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – CITE.

Como era ilegal o que a empresa estava a fazer, porque as licenças parentais não podem contar como absentismo e, muito menos contar para avaliar a produtividade

ou assiduidade, a trabalhadora ganhou o processo e foi reintegrada na empresa. Hoje, acredita que tomou a decisão certa, de lutar pelo seu posto de trabalho. Actualmente está integrada, com um projecto especial, a nível nacional, na mesma empresa que anteriormente a queria despedir, só pelo facto de ter decidido ser mãe.

As outras trabalhadoras, com situações semelhantes, optaram por não seguir a opinião do sindicato, não lutando pelos seus postos de trabalho. A sua falta de confiança e de determinação em lutar, levou-as a perder os seus postos de trabalho e a oportunidade de provar a violação dos seus direitos, o seu valor para a empresa, manifestando o seu profissionalismo e o direito ao trabalho.

O facto de ser mulher e mãe, não implica menos competência, produtividade ou valor profissional. Pelo Contrário. O dia em que as mulheres optarem por não ter mais filhos e deixarem de ser mães, o mundo acabará e as empresas deixarão de ter mão-de-obra e de certo morrerão. A luta pelo direito de ser mãe, com todas as garantias de segurança no emprego, é obrigação de todos/as – da sociedade, do Estado e dos Sindicatos, mas, cabe à mulher estar na primeira linha na defesa desse Direito.

Sandra Barata

Dirigente Sindical do SITE Centro Norte



O facto de ser mulher e mãe,
não implica menos competência,
produtividade ou valor profissional.
Pelo Contrário.



CGTP-IN e Projecto ViraVida



A CGTP-IN estabeleceu uma parceria com o Projecto ViraVida, desenvolvido pela Central única dos Trabalhadores/Brasil e pelo Conselho Nacional do Serviço Social da Indústria/Brasil - SESI, que visa a luta contra as redes de exploração sexual de crianças e jovens no Brasil

O objectivo central deste projecto é recuperar a auto-estima das crianças e adolescentes, vítimas de exploração sexual e prepará-los para o mercado de trabalho. Para isso, os/as jovens e crianças ingressam num curso profissionalizante, com a duração de 10 a 12 meses (incluindo aulas de educação básica e profissional, cidadania, saúde, doenças sexualmente transmissíveis, orçamento familiar e empreendedorismo), ao mesmo tempo que lhes é oferecido apoio psico-social e atendimento médico, quer a eles/as, quer às suas famílias. É-lhes também facultada uma ajuda de custo mensal de R\$ 500,00 (cerca de 218€), dos quais R\$ 100,00 (cerca de 44€) ficam retidos numa poupança, a ser entregue a cada um/a dos/as jovens ao final do curso.

A entidade Coordenadora deste Projecto é o SESI, porém, contam com parceiros como o Governo Brasileiro, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e 5 Instituições do chamado "Sistema S" no Brasil, que são elas: SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial; SENAC



– Serviço Nacional de Aprendizagem do Comércio; SESC – Serviço Social do Comércio; SEBRAE – Serviço Brasileiro de apoio a micro e pequenas empresas e SESCOOP – Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo.

A CUT, através dos seus sindicatos, assumiu o Projecto, contribuindo para a sua divulgação, bem como para a procura de empresas socialmente responsáveis, que integrem os/as jovens apoiados pelo mesmo. Actualmente, a CUT e o SESI estão a estabelecer parcerias com organizações internacionais de trabalhadores, nomeadamente em países

onde actuem as redes de exploração, através da oferta de "turismo sexual". O objectivo dessas parcerias prende-se com a realização de acções de consciencialização (seminários), direccionadas aos/às trabalhadores/as, acerca dos efeitos danosos, causados aos/às jovens, vítimas de exploração sexual. Tendo em conta que Portugal está na rota do denominado "turismo sexual", o Projecto, em parceria com a CGTP-IN, Realizou um seminário no nosso País, nos dias 2 e 3 de Dezembro de 2010, contando com a participação de diversos organismos, quer governamentais, quer não governamentais.

Trabalho Digno versus Prostituição

A Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens da CGTP-IN pronunciou-se contra a “profissionalização” da prostituição e a utilização da expressão “trabalhadoras do sexo”

A Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens da CGTP-IN desenvolveu uma reflexão sobre esta temática e pronuncia-se contra a “profissionalização” da prostituição e a utilização da expressão “trabalhadoras do sexo”.

A CGTP-IN tem uma longa história de combate contra todas as formas de exploração do trabalho e um projecto emancipador que conduz a que todos/as os/as trabalhadores/as possam ter uma vida digna.

Esta é a diferença fundamental que separa os que querem uma sociedade justa, solidária e em igualdade entre mulheres e homens daqueles que abdicam deste projecto, defendendo a institucionalização de uma prática humilhante e violenta e a regulamentação de regras, para, alegadamente, tornar a prostituição num trabalho digno.

No passado, como no presente, a luta pelo trabalho digno e com direitos é a bandeira sindical contra a exploração e pela defesa de princípios e valores fundamentais, em ordem à emancipação humana. Uma luta justa e prolongada, que abriu caminho à Agenda para o Trabalho Digno da Organização Internacional do Trabalho – OIT.

A prostituição não é nem pode ser considerada como trabalho e muito menos “trabalho digno”.

O que está em causa é a concepção capitalista e neoliberal da mercantilização do corpo, nomeadamente fe-

minino, tendo como questão de fundo, os interesses económicos ligados ao que designam por “indústria do sexo”, que movimenta negócios e lucros fabulosos, à custa da exploração ignóbil das mulheres e jovens.

Tanto mais, quando se agravam as condições sociais, com o aumento do desemprego, da precariedade e da pobreza, a par da diminuição da protecção social, determinando ainda maior

O caminho para combater a prostituição exige políticas concretas que eliminem a pobreza, criem emprego com direitos e melhorem a protecção social.

vulnerabilidade económica, social, afectiva e emocional das pessoas. O caminho para combater a prostituição, na opinião da Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens da CGTP-IN, exige, em primeiro lugar, políticas concretas que eliminem a pobreza, criem emprego com direitos e melhorem a protecção social. Exigem, ainda, o combate ao insucesso escolar, que promova a educação e a igualdade de oportunidades e tratamento, a formação e políticas inclusivas, que contribuam para mudar a vida das mulheres, jovens e homens. Exige medidas que condenem os que exploram este negócio sórdido, vergonhoso e desumano. A Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens da CGTP-IN não pode deixar de relevar o Artigo n.º 1 da Constituição da República Portuguesa, que refere que a nossa sociedade se baseia na dignidade da pessoa humana e na construção de uma sociedade livre, justa e solidária.



Organizar, sensibilizar, formar

“Hotelaria” forma para a Igualdade

O Instituto Bento de Jesus Caraça (IBJC) procedeu à entrega de 22 certificados dos cursos de Formação Pedagógica de Formadores em Igualdade de Género e de Animação de Grupos. A entrega decorreu no auditório do Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, no Funchal. Os cursos tiveram início em 2010, na modalidade de formação à distância, numa iniciativa em parceria com o sindicato da Hotelaria e a União dos Sindicatos da Madeira. Odete Filipe, da direcção do IBJC salientou a importância desta formação no sentido de “contribuir para a alteração de mentalidades e de comportamentos” e para a “igualdade de tratamento e de oportunidades”.



Professores alvo de formação

Foram também realizadas 3 acções de formação em Igualdade entre Mulheres e Homens, para 75 Professores/as (Lisboa, Odivelas e Santarém), com a duração de 30 horas e creditadas pelo Conselho Científico Pedagógico da Formação Contínua, do Ministério da Educação.

Formação e Sensibilização nos Açores

Foram realizadas 3 acções de sensibilização em Igualdade e Direitos de Parentalidade, para Dirigentes, Delegados/as e activistas sindicais, na Região dos Açores, nas ilhas do Faial, Terceira e São Miguel, abrangendo cerca de 80 formandos/as.



Organização renova-se

A participação e representação das mulheres no movimento sindical tem aumentado mas é ainda insuficiente para os desafios que temos pela frente

A participação e representação das mulheres tem marcado, nos últimos anos, avanços significativos, mas insuficientes para as responsabilidades que o Movimento Sindical Unitário – MSU detém em matéria de defesa dos direitos de igualdade e na demonstração que este trabalho é uma questão de mulheres e de homens. A alteração desta situação exige um esforço de todo o MSU para o exercício de uma cultura de igualdade nas políticas sindicais e uma vontade assumida para aumentar a participação equilibrada de mulheres e homens em todos os cargos de decisão.

Organização de base

As sindicalizações realizadas em

2010 pelos sindicatos foram de 33.388, sendo 11.765 (35,2%) homens, 17.511 (52,3%) mulheres e 6.437 (19%) jovens. É de salientar que continua a verificar-se um aumento do número de mulheres nas novas sindicalizações. Relativamente aos/às delegados/as sindicais, foram eleitos/as ou reeleitos 3.443 delegados/as, sendo 1.301 (37,8%) homens, 2.101 (61,1%) mulheres e 195 (5,9%) jovens.

Quanto aos/às representantes para a SST – Segurança e Saúde no Trabalho – foram eleitos/as 247 representantes, sendo 169 (68,4%) homens, 78 (31,6%) mulheres e 20 (8,1%) jovens.



Organização dos Tempos de Trabalho

Projecto envolve 50 000 trabalhadores/as



gendo 66 empresas, correspondendo a cerca de 50.000 trabalhadores/as na totalidade, onde 25.000 são homens e 25.000 são mulheres. Até à data, foram elaborados, reproduzidos e distribuídos cerca de 2500 questionários, que serão aplicados aos/as trabalhadores/as das 66 empresas. Foram também realizadas 5 oficinas de trabalho sobre Igualdade entre Mulheres e Homens, nos distritos de Lisboa e Porto, abrangendo um total de 117 Dirigentes e Delegados/as Sindicais, onde em 3 delas, para além de ter sido abordada esta temática, foram também discutidas e analisadas propostas em relação ao questionário, com o objectivo de se adaptar o mesmo a cada sector de actividade, envolvido neste trabalho. Ainda no âmbito deste projecto, foi criada e enviada uma folha informativa para todos os sindicatos, dirigida a Dirigentes Sindicais, aos contenciosos e pré-contenciosos, divulgando-o e informando que trimestralmente lhes serão enviadas informações sobre Direitos de Igualdade entre Mulheres e Homens e Parentalidade.

Em Outubro de 2010 teve início um projecto, no âmbito do POPH, que decorrerá até Julho de 2012, com o tema “Organizar e Efectivar os Direitos para uma Vida Melhor” - Organização dos Tempos de Trabalho e Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e os efeitos na saúde dos/as trabalhadores/as.

Este Projecto, envolve 6 sectores de actividade (Comércio, Escritórios e Serviços; Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal; Metalurgia, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas; Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles; Banca e Transportes), ao nível nacional, abran-



Quadro comemora centenário da luta

O que se segue visa ajudar a entender os elementos que estruturam a composição desta pintura e desta forma facilitar a leitura da mesma.

A composição está inserida num espaço imaginário, animado com figuras ligadas à vida e ao mundo do trabalho, interligando o feminino e o masculino

Autora: Dilia Moura Fraguito Samarth



Elementos da Composição

A mulher, cérebro, colher de pau, caneta, a palavra direitos iguais, jardim, fábrica, balança, bordados formando uma moldura, ligando estas divisões.

Dois seres humanos de mãos erguidas, dois corações, um livro, grupo de pessoas de mãos dadas, símbolo da física, estrelas, bandeiras vermelhas, símbolo feminino e masculino, elementos da escrita musical e espiga de trigo. Pintada de cor vermelha, cor do sangue que lhe corre nas veias, seios livres, que podem amamentar, longo pescoço vertical e firme, sobre a qual está uma colher de pau (símbolo doméstico, atravessada por um cérebro azul, órgão que dá ao ser humano a capacidade para pensar e transformar. Cabelos longos, movimentando-se até às palavras Direitos/Igualdade, jardim com flores que invade o seu abdómen, simbolizando a fertilidade, o amor e a felicidade. Uma linha curva ascendente, um co-

Do ombro direito da mulher, ergue-se uma bandeira branca azulada, apelando à Paz e Harmonia Universais



Dois seres humanos de mãos erguidas, dois corações (...) símbolo feminino e masculino



Mulher, cérebro, colher de pau, caneta, a palavra direitos iguais, jardim, fábrica, balança, bordados formando uma moldura, ligando estas divisões. Eis os elementos de um quadro que comemora o centenário da luta das mulheres



ração, ligado aos símbolos feminino e masculino, unindo-se a um grupo de seres humanos de mãos dadas, simbolizando amor e unidade. Bandeiras vermelhas agitam, atravessadas por símbolos musicais, reafirmando a importante contribuição da música na libertação da humanidade. Do ombro direito da mulher, ergue-se uma bandeira branca azulada, apelando à Paz e Harmonia Universais. Bordados tradicionais Portugueses, junto aos quais podemos ver uma unidade fabril, com chaminés fumegantes e uma roda dentada, fazendo a alusão, não apenas à Revolução Industrial do Séc. XVIII, como à própria Indústria Têxtil, onde em Nova Iorque em 1857, se realizou a Greve das operárias têxteis, pela redução dos horários e melhoria dos seus salários. Foi e é, em homenagem à Luta destas mulheres, que hoje existe o Dia Internacional da Mulher. Do fumo das fábricas, da sua poluição provocada pela irracionalidade do progresso tecnológico, ergue-se uma balança, símbolo da justiça, elemento fundamental nas reivindicações sociais, políticas e económicas, para a construção de um mundo mais justo e mais igual. A moldura, de onde nasce uma espiga de trigo, tem vários significados, trabalho e vida no meio rural, alimentação humana, símbolo da fortuna. A espiga derrama-se em sinal de protecção, sobre as cabeças de dois seres humanos em perfil. As suas mãos erguem-se na direcção da luz, do conhecimento, da sabedoria, da verdade, da beleza, e estão unidas ao símbolo feminino e masculino, que por sua vez, vão ao encontro do grupo de pessoas e das bandeiras vermelhas. Este grupo de pessoas, está sobre um livro. Abaixo deste, uma caneta que jorra dos cabelos da mulher, num movimento vertical, como fosse uma arma decidida. Trata-se da arma da educação, consubstanciada na escola, espaço de aquisição de conhecimento e tomada de consciência e transformação social. No livro, fonte onde se escreve a palavra igualdade, estão os algarismos que, aludem ao CENTENÁRIO DA LUTA DAS MULHERES DE 1910-2010.

Estão disponíveis serigrafias na sede da CGTP-IN. Para adquiri-las, devem contactar ligia.cabrita@cgtp.pt

*A Mulher, não nasce Mulher,
torna-se Mulher*
Dilia Moura Fraguito Samarth

Decisões da CITE esclarecem dúvidas

As empresas devem organizar os seus horários de trabalho, diurnos ou nocturnos, de acordo com os interesses e necessidades manifestadas pelos/as trabalhadores/as, de forma a proporcionar a conciliação da actividade profissional, com a vida familiar e pessoal



a... As licenças de parentalidade não interferem na majoração das férias

O direito à majoração do tempo de férias concedida aos/as Trabalhadores/as que gozam a licença parental inicial decorrente da aplicação do artigo 238º do Código do trabalho não pode ser prejudicado atendendo a que o artigo 65º do mesmo código, que estabelece expressamente, que estas licenças e todas as que constam desta norma não determinam a perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efectiva de trabalho com direito a retribuição.

b... A violação do direito à dispensa para amamentação/aleitação constitui uma discriminação em função do sexo por motivo de maternidade

As regras relativas ao gozo do direito à dispensa para amamentação e aleitação previstos nos artigos 47º e 48º compaginados com o nº 2 do artigo 65º do Código do Trabalho, são aplicáveis aos/as trabalhadores/as do ensino particular não podendo sofrer qualquer constrangimento na sua aplicação, sob pena de se estar perante uma discriminação em função do sexo por motivo da maternidade.



C... Parecer prévio obrigatório da CITE relativo à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível nos termos do nº5 do artigo 57º do Código do Trabalho

A nova Lei Orgânica da CITE aprovada pelo D.L. 124/2010 de 17 de Novembro na sua alínea c) do artigo 3º conjugado com o nº 7 do artigo 2º confere competência para emitir parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado por trabalhadores com filhos menores de 12 anos. O regime legal para a emissão do referido parecer encontra-se prevista nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho devendo a entidade empregadora solicitá-lo nos 5 dias

após o termo do prazo para resposta do/a trabalhador/a. As empresas devem organizar turnos de acordo com os interesses e preferências manifestadas pelos trabalhadores atendendo ao disposto no nº 2 do artigo 221º do C.T., devem proporcionar aos trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar de acordo com o nº 3 do artigo 127º e devem elaborar horários que facilitem essa conciliação nos termos da alínea b) do nº 2 do artigo 212º, ambos do C.T.

Requisitos da Lei (quer para o sector público, quer para o sector privado) para formular o pedido à entidade patronal ou fazer participação à CITE sobre

“Pedido de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares tem de ser acompanhado dos seguintes elementos”

1.. Indicação, por escrito, que é solicitado ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, com a antecedência de 30 dias do seu começo.

2.. Indicação do tempo em que se quer que o pedido de horário vigore, que pode ser até aos 12 anos da criança ou sem limite de tempo, desde que o filho possua deficiência ou doença crónica, que viva com quem solicita o horário, em comunhão de mesa e habitação (comprovada por declaração).

3.. Indicação das horas de início e termo, atendendo às necessidades da pessoa, relativas aos filhos.

(Esta questão de indicação deve ser vista caso a caso, de acordo com a organização do tempo de trabalho, deixando às entidades patronais a sua fixação desde que as pessoas consigam organizar o horário para conciliar com o comprovado interesse dos filhos).

4.. Juntar declaração do trabalhador, de que o menor vive em comunhão de mesa e habitação.

5.. Declaração de que o outro progenitor não está a gozar do mesmo direito.

6.. Comprovativo dos horários dos menores (se for caso disso) que determinaram as necessidades do pedido de horário.

7.. Primeiro, contabilizar 20 dias seguidos para o empregador se pronunciar. Se não o fizer é porque o horário foi concedido, pelo que se aconselha que se procure o sindicato ou se comunique ao empregador que o horário foi concedido por falta de resposta no prazo legal (de acordo com o n.º 8 do artigo 57º, alínea a))

8.. Se a decisão for de recusa expressa, o trabalhador dispõe do prazo de 5 dias seguidos, a contar da data de recepção, para se pronunciar, também expressamente, sob pena de o seu silêncio poder significar aceitação dos motivos de recusa.

9.. Findo este prazo dos 5 dias, se a entidade empregadora mantiver a recusa do pedido solicitado, tem, obrigatoriamente,

de enviar o processo para a CITE, para emitir parecer.

10.. A trabalhadora que quiser obter informação sobre a participação á CITE, para esta emitir parecer, pode contactá-la por e-mail, por fax ou solicitar ao seu sindicato que o faça.

11.. A CITE emite parecer, no prazo de 30 dias e notifica o empregador e o trabalhador, da decisão.

12.. Se a decisão da CITE for favorável ao horário pretendido e mesmo que a entidade empregadora tenha recusado, o horário considera-se autorizado, até que seja produzida decisão judicial que reconheça a existência ou não do motivo justificativo, proposta pela empresa.

Nota: Lembre-se que se o empregador não submeter o processo à apreciação da CITE, o horário tem de se considerar como aceite, decorrido que esteja o prazo de 5 dias para apreciação pelo trabalhador.

Aconselha-se sempre o recurso ao respectivo sindicato, para todos os esclarecimentos necessários ou á organização sindical do seu local de trabalho.

CITE tem novas competências

conferidas pelo Decreto Lei 124/2010 de 17 de Novembro

Podem ser emitidos pareceres em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego, sempre que solicitados (...) por qualquer pessoa interessada ou pela sua organização sindical

Compete à CITE, no âmbito das suas funções próprias e de assessoria:

- Emitir pareceres em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego, sempre que solicitados pelo serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, pelo tribunal, pelos ministérios, pelas associações sindicais e de empregadores, pelas organizações da sociedade civil, por qualquer pessoa interessada, ou ainda por iniciativa própria;
- Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental;
- Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos;
- Analisar as comunicações das entidades empregadoras sobre a não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou trabalhador durante o gozo da licença parental;
- Apreciar as queixas que lhe sejam apresentadas ou situações de que tenha conhecimento indiciadoras de violação de disposições legais sobre igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

A CITE reúne mensalmente para apreciar de forma fundamentada a legalidade de disposições em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego

formação profissional, protecção da parentalidade e conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal;

- Solicitar a realização de visitas aos locais de trabalho ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, com a finalidade de comprovar quaisquer práticas discriminatórias em razão do sexo, podendo essas visitas ser acompanhadas por representante da CITE.

Igualdade na negociação colectiva:

- Para efeitos do disposto no artigo 479º do Código do Trabalho, a CITE reúne mensalmente para apreciar de forma fundamentada a legalidade de disposições em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego constantes de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial, sempre que exista suspeita de discriminação, conforme o previsto no Código do Trabalho;
- Apreciar a legalidade da decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória ou necessária, sempre que exista suspeita de discriminação, conforme o previsto no Código do Trabalho;
- As reuniões mensais integram a Presidente e um representante de cada uma das entidades representadas na CITE;
- Analisar os avisos de concurso de

ingresso na Administração Pública, anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicitação de pré-selecção e recrutamento;

- Assistir as vítimas de discriminação em razão do sexo, no trabalho, emprego ou formação profissional, sem prejuízo do direito das vítimas ou de outras entidades competentes intervirem em processos judiciais ou administrativos, nos termos legais;
- Promover diligências de conciliação em caso de conflito individual em questões de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, de protecção da parentalidade e conciliação da actividade profissional com a vida familiar e privada, quando solicitado por ambas as partes.

Competências no âmbito do diálogo social

Compete à CITE no âmbito das suas funções de fomento e acompanhamento do diálogo social:

- Assessorar, quando solicitado, os parceiros sociais e outras entidades responsáveis pela elaboração de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho para as matérias de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, protecção da parentalidade e conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal;
- Sensibilizar os negociadores sindicais e patronais para as matérias de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, protecção da parentalidade e conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal.



A CITE pode promover diligências de conciliação em caso de conflito individual em questões de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional (...)

Competências de apoio técnico e registo

Compete ainda à CITE, no exercício das suas funções de apoio técnico e registo:

- Apoiar e dinamizar iniciativas na área da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, no trabalho, no emprego e na formação profissional, da protecção da parentalidade e conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, promovidas por outras entidades públicas, privadas ou cooperativas ou em parceria com as mesmas;
- Promover a formação na área laboral de públicos estratégicos;
- Apoiar a publicação e divulgação de informação relevante na área da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, no trabalho, no emprego e na formação profissional, da protecção da parentalidade e conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal;
- Cooperar a nível nacional e internacional com entidades públicas e privadas em acções e projectos afins com a missão da CITE;

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.



Temos de levar a luta até ao voto Porque existem alternativas

**Não às Políticas da UE/FMI/BCE
Não aceitamos o que nos querem impor!**

A 5 de Junho utilize o seu voto porque outro rumo é possível!

É indispensável a nossa participação para **exigir uma mudança de rumo**.

Vamos **votar** e contribuir para uma alternativa, **lutar contra estas medidas**.

Vamos erguer a nossa voz, **usar o nosso voto e lutar pelo futuro** do nosso País e dos seus trabalhadores e trabalhadoras, **numa escolha coerente e livre**, de quem nos vai representar na Assembleia da República, de que sairá o novo Governo, que **assegure uma mudança de rumo com novas políticas, que garantam:**

- O direito ao **emprego digno, sem precariedade**;
- A efectivação do direito à **igualdade de remuneração entre mulheres e homens** (salário igual para trabalho igual ou de igual valor);
- A fixação do **Salário Mínimo Nacional em 500€**, dando cumprimento ao acordo estabelecido;
- A promoção da Contratação Colectiva, de forma a **melhorar os salários e anular as discriminações salariais**;
- Cumprimento efectivo da **Lei da parentalidade** (maternidade e paternidade);
- A Promoção de uma **efectiva conciliação entre o trabalho e a vida familiar e pessoal**, com redução dos horários de trabalho, sem perda de salário;
- A garantia de um **sistema de prevenção ao nível da segurança e saúde no trabalho**, tendo em conta os riscos para a saúde das mulheres trabalhadoras;
- O respeito pela **dignidade das trabalhadoras e o combate a todas as formas de violência** de género no local de trabalho, na família e na sociedade;
- Protecção e justiça social para **garantir a igualdade no acesso aos cuidados de saúde materno infantil**;
- Protecção na **saúde reprodutiva, no planeamento familiar e na educação sexual das/os jovens**;
- Apoio à habitação através da **criação de um crédito bonificado para ajuda às famílias com menores rendimentos**;
- A promoção, por parte do Ministério da Educação, da **formação de docentes nas áreas e domínios da igualdade de género e educação para a cidadania**;
- A criação de **estruturas de apoio a crianças e idosos**, com horários e preços compatíveis com os orçamentos das famílias;
- O **aumento das pensões de reforma**.

