

ORIGEM HISTÓRICA DO 8 DE MARÇO:

Há 110 anos, numa Conferência Internacional, em Copenhaga, foi proposto por Clara Zetkin a instituição de uma **comemoração anual das lutas das mulheres trabalhadoras**, contra a exploração e a guerra, por direitos sociais e políticos, por melhores salários e horários de trabalho

- › Razões de luta que permanecem até aos dias de hoje.



IGUALDADE UMA LUTA DE TODOS OS DIAS!

TEMOS DIREITO:

À *organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar.* (art.º 59º da CRP)

LUTAMOS PARA CONQUISTAR:

› Estabilidade no emprego e o fim da precariedade

A cada posto de trabalho permanente tem de corresponder um vínculo de trabalho efectivo.

› Valorização dos salários e igualdade salarial entre mulheres e homens

Salário igual para trabalho igual ou de valor igual e aumento salarial de 90 euros mensais.

› Organização do tempo de trabalho com direito à conciliação com a vida familiar e pessoal

Revogação dos regimes de adaptabilidades e de bancos de horas; fim do recurso excessivo e desnecessário ao trabalho por turnos e laboração contínua; salvaguarda do sábado e do domingo como dias de descanso e 35 horas de trabalho semanal, sem perda de retribuição.

› Reforço e qualidade dos serviços públicos

Educação, saúde, habitação, protecção social, estruturas públicas de apoio (crianças e idosos), mais e melhores transportes públicos e acesso à justiça.



MARÇO.2020

**DIA INTERNACIONAL
DA MULHER
TRABALHADORA**



**SEMANA
DA IGUALDADE
2 A 6 MARÇO 2020**

**EMPREGO
DE QUALIDADE
VIVER E LUTAR
PELA IGUALDADE**

A CGTP-IN assinala o seu **50.º aniversário** em 2020 assumindo-se *como um movimento sindical de mulheres e homens que não desiste e resiste; que não se ilude nem vacila perante as dificuldades; que não se acomoda e protesta; que não se verga e propõe; que não abdica, luta e conquista.*

Um processo que está interligado ao papel destacado que as mulheres têm tido na frente de luta pela igualdade, pelo direito ao trabalho e ao trabalho com direitos, pela defesa e melhoria de serviços públicos e das funções sociais do Estado. A participação das mulheres foi determinante para a edificação do movimento sindical que somos.

LUTÁMOS E CONQUISTÁMOS



DIREITOS DE MATERNIDADE E DE PATERNIDADE

LICENÇA PARENTAL INICIAL: 120, 150 ou 180 dias consecutivos (sendo obrigatório o gozo pela mãe das primeiras seis semanas após o parto e no restante pode ser partilhada).

Em caso de internamento após o período recomendado pós-parto, a licença é acrescida do período de internamento, até ao limite de 30 dias.

No parto ocorrido até às 33 semanas (nascimento prematuro), a licença é acrescida de 30 dias e estende-se a todo o período de internamento da criança, após o período recomendado de pós-parto.

DISPENSA PARA AMAMENTAÇÃO: 2 períodos distintos, diários, de duração máxima de uma hora cada. Deve ser comunicada com 10 dias de antecedência. Só deve ser apresentado atestado médico se a amamentação se prolongar para além do primeiro ano de vida da criança.

Aplica-se o mesmo regime à dispensa para aleitação com duas excepções: pode ser gozada pela mãe ou pelo pai e apenas até a criança completar 1 ano de idade.

ASSISTÊNCIA INADIÁVEL E IMPRESCINDÍVEL A FILHO/A, POR DOENÇA OU ACIDENTE:

- ▶ Até 30 dias por ano ou durante o período de hospitalização (de menor de 12 anos, ou, independentemente da idade, de filho/a com deficiência ou doença crónica);
- ▶ Até 15 dias, por ano (filho/a com 12 ou mais anos). No caso de ser maior, deve fazer parte do agregado familiar.

Consultar o Guia dos Direitos de Parentalidade em
www.cgtp.pt



DIREITO À CONCILIAÇÃO

HORÁRIO FLEXÍVEL (em caso de filho/a ou adoptado/a menor de 12 anos de idade, ou independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica)

Com comunicação escrita à entidade patronal com 30 dias de antecedência acompanhada de:

- ▶ Declaração de que o/a menor faz parte do agregado familiar;
- ▶ Modalidade da organização do tempo de trabalho pretendido;
- ▶ Indicação do prazo previsto.

A recusa patronal no prazo de 20 dias, deve merecer sempre a resposta ou contestação fundamentada do/a trabalhador/a, no prazo de 5 dias.

A intenção de recusa patronal carece sempre de parecer prévio da CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego) que dispõe de 30 dias para o efeito.

PROTECÇÃO NO DESPEDIMENTO

O despedimento, individual ou colectivo, de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou de trabalhador no gozo de licença parental **carece sempre de parecer prévio da CITE.**

Se não existir parecer, o despedimento é nulo e só pode ser decretado por sentença judicial que o reconheça.