

Acção sindical integrada

Um desafio para todas/os

O 12º Congresso da CGTP-IN destacou de entre as áreas prioritárias da intervenção sindical, em todos os níveis da estrutura sindical, a luta por uma política global de Igualdade entre Mulheres e Homens, no trabalho e na vida, assente na igualdade de oportunidades e de tratamento; na igualdade salarial (“salário igual para trabalho igual” ou de igual valor); o combate às discriminações e a promoção de acções de sensibilização e esclarecimento junto dos trabalhadores e das trabalhadoras, integrando as suas razões específicas de luta, na luta mais geral.

Nestes tempos de desigualdades, empobrecimento e injustiças, as mulheres sofrem uma **dupla discriminação**: pela sua própria condição e pelas políticas e práticas do Governo e do patronato (precariedade, desemprego, baixos salários, cortes e discriminações salariais, ataque à contratação colectiva e aos horários de trabalho, violação dos direitos de maternidade e paternidade e aumento de situações diversas de violência). Apesar de tudo isto, as trabalhadoras representam 52,8% das novas sindicalizações e 59,9% dos novos mandatos de delegados sindicais, o que confirma a sua maior participação na organização, na acção sindical e na luta.

Como podemos então potenciar a Acção Sindical Integrada, na vertente da Igualdade entre Mulheres e Homens, a todos os níveis da estrutura sindical da CGTP-IN, a partir de cada local de trabalho estratégico?

Creemos que este é o desafio para todos e todas respondermos, sem necessidade de inventar (quase) nada de novo, pois os princípios e a teoria já estarão apreendidos. Pelo menos, esse é o ponto de partida.

Cabe-nos agora juntar a prática à palavra dita ou escrita, na **acção sindical permanente, proponente e ofensiva**, a partir de cada realidade concreta. A CIMH (Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens), composta por quadros sindicais de diversos sectores e regiões, disponibiliza-se para participar activamente na dinamização desta linha de trabalho sindical, pois para existir uma verdadeira independência económica e igualdade entre mulheres e homens, tem de existir emprego com direitos.

É por esse emprego com direitos e pelo país desenvolvido e soberano, que também as mulheres trabalhadoras com a CGTP-IN, continuarão a intervir, a lutar e a vencer, contra ventos e marés.

Igualdade e Parentalidade



Directora: Odete Filipe • Nº 8 • Junho 2012 • ISSN: 1647-7413

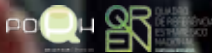
Direitos da
maternidade/
paternidade

Segurança
Social

Direitos
das jovens



Co-financiado por:



Este país também é para jovens!

Se a nova geração de jovens trabalhadoras portuguesas é das mais qualificadas de sempre, porque não conseguem estas mulheres que a sua vida profissional e familiar evolua efectivamente?

A resposta encontra-se na generalização da precariedade, na maior parte dos casos ilegal, no aumento dramático do desemprego, nos baixos salários, no agravamento das desigualdades, das discriminações e das condições de trabalho, no ataque aos direitos laborais e à protecção social.

Uma das principais causas da estagnação da evolução profissional das mulheres mais jovens é o desemprego e em particular do desemprego das mulheres com qualificações profissionais e académicas.

Hoje em dia, existe uma grande dificuldade para qualquer jovem, homem ou mulher, na entrada no mundo do trabalho, representando os jovens 36,3% do total de desempregados do país (dados de Junho.2012).

As mulheres são particularmente atingidas pelo desemprego, que afecta 31,7% das jovens entre os 15 e 24 anos.

No desemprego jovem, Portugal regista actualmente o terceiro valor mais elevado na UE, apenas superado pela Espanha (51,5%) e pela Eslováquia (39,3%).

Quando não se encontram em situação de desemprego, as trabalhadoras mais jovens vêem-se sujeitas a vínculos maioritariamente precários, a categorias profissionais abaixo das



suas qualificações e competências, a baixos salários, a discriminações diversas.

Mais de 21% das mulheres trabalhadoras têm vínculos precários e mais de 60% das jovens entre os 15 e os 24 anos estão na mesma situação, aliás mais de 85% das

novas contratações feitas a trabalhadores até aos 35 anos são feitas com recurso a vínculo precário.

Aliado à precarização da situação laboral, deparamo-nos ainda com o facto de mais de 400 mil trabalhadores receberem o salário mínimo nacional (485€), sendo a sua maioria mulheres e jovens.

Já há muito tempo que o salário mínimo não chega para fazer face às despesas do dia-a-dia, o custo de vida aumenta, mas os vencimentos não acompanham esta subida, chegando mesmo a decair.

Esta situação agrava-se ainda mais quando a este facto acresce a des-

Quando não se encontram em situação de desemprego, as trabalhadoras mais jovens vêem-se sujeitas a vínculos maioritariamente precários, a categorias profissionais abaixo das suas qualificações e competências, a baixos salários, a discriminações diversas.



regulamentação dos horários de trabalho, os cortes nos apoios sociais, tanto no subsídio de desemprego, como no abono de família ou ainda com a redução do subsídio de maternidade.

Os cortes na Saúde e na Educação, a redução de pessoal, o encerramento e a degradação dos Serviços Públicos, fazem com que, cada vez mais, deixem de ser um direito, passando a ser um benefício que apenas alguns podem pagar.

Sujeitas a todo este retrocesso social e à constante usurpação de direitos, as jovens trabalhadoras emancipam-se mais tarde e é cada vez mais tarde que têm possibilidade de sair de casa dos pais, para organizar as suas famílias e ter filhos.

Em 2010 a idade média das mulheres na altura do nascimento do primeiro filho situava-se nos 30 anos/36 anos, sendo de 1,4 a média de crianças por mulher, representando um retrocesso de 2,4 anos relativamente ao ano de 2000 assim como um decréscimo de 0,2 na média de crianças.

Um dado que também não é alheio aos crescentes números do desemprego e da precariedade que afeta a mulher, é o facto de a Interrupção Voluntária da Gravidez, realizada em Hospitais Públicos, ter abrangido, segundo fontes oficiais, mais de 3.850 desempregadas, mais 13,6% do que em 2010.

Existem ainda, mulheres que em categorias profissionais iguais são sujeitas a ordenados inferiores aos dos colegas que fazem o mesmo trabalho.

Sabem que são discriminadas porque os patrões dificultam ou penalizam o exercício dos direitos de maternidade/paternidade e de assistência aos filhos.

Todas estas realidades e as pressões sobre as mulheres trabalhadoras, tornam cada vez mais actual a necessidade da luta pelo trabalho com direitos para as jovens gerações.

Para os/as trabalhadores/as mais jovens, lutar pela igualdade efectiva e pela dignidade das mulheres trabalhadoras, é lutar pelo aumento real dos salários e do SMN, pelo fim das medidas que cortam os subsídios sociais e pretendem limitar o exercício dos direitos de maternidade e paternidade e dar forte combate ao desemprego e à precariedade.

E, cada vez mais, sentimos um grande descontentamento com esta situação pois é à conta da exploração do nosso trabalho e da discriminação salarial que o patronato enche os bolsos.

Hoje em dia, com a grande maioria das jovens trabalhadoras no mundo do trabalho ou à procura de emprego, a luta pela igualdade faz-se pelo envolvimento activo de todos e todas na exigência do trabalho com direitos. Realidade de que os/as activistas da CGTP-IN estão conscientes, sendo cerca de 60% os delegados sindicais do sexo feminino, intervindo, em conjunto, com os homens, de uma forma activa, dentro dos locais de trabalho.

Para os/as trabalhadores/as mais jovens, lutar pela igualdade efectiva e pela dignidade das mulheres traba-

lhadoras, é lutar pelo aumento real dos salários e do SMN, pelo fim das medidas que cortam os subsídios sociais e pretendem limitar o exercício dos direitos de maternidade e paternidade e dar forte combate ao desemprego e à precariedade, sindicalizando e agindo para resolver os problemas que surgem no dia a dia, trazendo à rua a ideia de que não aceitamos empobrecer a trabalhar, nem assistir, sem nos manifestarmos, aos retrocessos sociais que nos querem impor.

Neste sentido, é necessário dar forte combate, nos locais de trabalho e na rua, à implementação das alterações à legislação laboral. Medidas que reduzem a licença de maternidade/paternidade e desregulam os horários de trabalho, abrindo caminho à desvalorização dos salários, desrespeitando a vida pessoal e a família, generalizam a precariedade e facilitam os despedimentos, agravando a situação de desemprego que já vivemos.

peitando a vida pessoal e a família, generalizam a precariedade e facilitam os despedimentos, agravando a situação de desemprego que já vivemos.

A precariedade e o desemprego não são para aceitar. São para combater, lado a lado, para garantir o trabalho com direitos para todos/as.

Enfraquecimento dos direitos da segurança social é sinónimo de pobreza

As mulheres:

As mais penalizadas

O Governo ultra liberal do PSD/CDS está a provocar o debilitamento da Segurança Social penalizando fortemente as mulheres e as famílias,

Maioritariamente, são as mulheres que auferem as pensões mínimas, devido às discriminações salariais e funcionais, por um lado e pelos baixos salários e menor número de anos de carreira contributiva, por outro.

Há 4 escalões e embora o Orçamento de Estado de 2012, aprovado pela coligação governamental, refira que todas as pensões mínimas do regime previdencial (geral) devem ser aumentadas, o que é facto é que o Governo não cumprindo o que está na lei do Orçamento, só aumentou o 1º escalão em 3,1%, congelando os outros escalões, assim como todas as outras pensões.

As pensões mínimas são baixas e com o aumento brutal do custo de vida, verifica-se um acentuar do empobrecimento de milhares de reformados, nomeadamente das mulheres.

As mais atingidas pelo desemprego

Na protecção no desemprego passa-se o mesmo.

A insensibilidade social e humana do Governo é gritante,

A insensibilidade social e humana do Governo é gritante, quando o desemprego oficial, segundo o Eurostat, em Abril de 2012, aumenta brutalmente, sendo a taxa de desemprego das mulheres de 15,5% (a real será muito superior)

quando o desemprego, segundo o Eurostat, em Abril de 2012, aumenta brutalmente, sendo a taxa de desemprego oficial das mulheres de 15,5% (a real será muito superior).

O Governo publicou um diploma que impõe novas regras na protecção ao desemprego. Tanto no período de tempo concedido que não pode ser superior a 18 meses, como no valor da prestação que ao fim de 6 meses de desemprego perde 10% do seu valor.

Diminuiu o período de garantia para facilitar o acesso ao subsídio de desemprego, mas este aspecto não deixa de ter outro reverso que é o de facilitar aos patrões a celebração de contratos de trabalho precários.

Mulheres e crianças

as mais atingidas pela pobreza

Com os PEC's (Planos de Estabilidade e Crescimento) foram criadas novas regras para o acesso às prestações sociais do regime de solidariedade e protecção na família e mais uma vez foram as mulheres, as crianças e jovens a serem penalizadas.

No RSI (Rendimento Social de Inserção) são elas maioritariamente as titulares e beneficiárias e o primeiro impacto da contenção das despesas foi a redução tanto das famílias como de beneficiários nesta prestação. Mas dado



que a pobreza está a aumentar em consequência das políticas de austeridade e do desemprego há um aumento tanto de famílias como de beneficiários necessitados desta prestação social, que é a base mínima de protecção social. Como já aconteceu noutros momentos da história, **são as mulheres e as crianças as mais vulneráveis aos fenómenos de pobreza.**

O RSI dá-nos esses sinais claramente em Fevereiro deste ano: de um total de 323 mil beneficiários; 122 mil eram crianças e jovens com menos de 18 anos. O Governo propõe-se agravar as regras de acesso à prestação, nomeadamente diminuindo o valor desta prestação aos indivíduos que compõem o agregado familiar, que em média é de 91 euros por pessoa e 244 euros por família.

Crianças com menos abonos de família

Quanto ao abono de família, as crianças foram cerceadas deste direito que só a elas lhes pertence. A quebra de beneficiários foi na ordem dos 550 mil, dado que os rendimentos da família têm de ser muito, muito baixos para ter acesso e só se mantém três escalões.

Também nesta prestação, dado o flagelo do desemprego e da precariedade laboral, já há mais crianças e jovens a necessitar do abono de família do que no ano passado.

Menos protecção social

A CGTP-IN tem referido e alertado, assim como muitos especialistas, para o facto de que as prestações da segurança social são um factor muito importante para a

As prestações da segurança social são um factor muito importante para a coesão social e contribuem para diminuir o nível de pobreza dos indivíduos e das famílias. Se não houvesse estas transferências de recursos para as famílias, a pobreza seria mais severa e gritante.

coesão social e contribuem para diminuir o nível de pobreza dos indivíduos e das famílias. Se não houvesse estas transferências de recursos para as famílias, a pobreza seria mais severa e gritante.

Num momento em que os trabalhadores e a população se vêem confrontados com pesados encargos pelo aumento do custo de vida, da habitação, da saúde e educação, o Governo, sem dó nem piedade, quer reduzir as prestações do regime previdencial na doença e na maternidade/paternidade. Com a situação social e laboral que se está a viver, há mais casos de doença, nomeadamente mental (depressões, ansiedades, etc.), e o Governo prepotente do PSD/CDS quer diminuir para 55% o subsídio no período de incapacidades temporárias inferiores ou iguais a 30 dias e para 60% na duração superior a 30 dias e inferior a 90 dias. O que a concretizar-se, é uma verdadeira perseguição a quem está doente; até a protecção da maternidade/paternidade não escapa a esta perseguição, dado que a remuneração de referência proposta será mais baixa do que a que agora vigora, pelo facto dos subsídios de férias e de Natal deixarem de ser incluídos no

cálculo da prestação.

O ataque aos direitos sociais

E mais. É proposto que o subsídio por morte, prestação do regime contributivo, tenha um limite máximo e o seu valor seja calculado na base do IAS (Indexante de Apoios Sociais) e não na pensão do beneficiário falecido. Com esta posição, o Governo PSD/CDS pretende fechar





o ciclo das prestações de base contributiva deixarem de ter como referência o SMN (Salário Mínimo Nacional), e neste caso o valor da pensão.

Todos os dias surgem notícias no sentido de fragilizar ou mutilar os direitos sociais consagrados na Constituição da República Portuguesa. O Governo pretende rever as situações de invalidez, que tem regras definidas na legislação, assim como as comissões de verificação das incapacidades a ter presente nestas avaliações.

Mas, o que há a reter de imediato, é que refere que vai começar pelas pensões de invalidez mais elevadas. Mas este é algum critério? Não é uma verdadeira perseguição às pessoas? É importante lembrar que o valor das pensões corresponde às contribuições pagas pelas pessoas;

se são mais elevadas, isso significa que as pessoas contribuíram com mais descontos, logo adquiriram direito a uma pensão mais elevada.

Pela melhoria do sistema público de Segurança Social

Durante 48 anos de ditadura, a preocupação do governo da altura era o de ter as finanças públicas todas em ordem num país atrasadíssimo, subdesenvolvido e com uma maioria da população pobre.

A pobreza é sinónima de injustiça e de atraso. É tempo, pois, de combater a exploração e o empobrecimento e exigirmos a universalidade dos direitos sociais.

A fim de garantir um sistema público mais solidário e universal da Segurança Social a CGTP-IN reivindica:

- Reposição da universalidade do abono de família enquanto direito das crianças e jovens.
- Revisão da legislação sobre a condição de recursos, que artificialmente diminui o número de pessoas com acesso a prestações não contributivas ou apoios sociais.
- Alteração, com carácter de urgência, do indexante de apoios sociais (IAS).
- Alargamento da duração do Subsídio Social de Desemprego, enquanto durar a crise económica.
- Alteração das condições de acesso e da referência das prestações ao SMN e não ao IAS.
- Actualização imediata das pensões e prestações sociais que se encontram congeladas.
- Reforço do investimento e da gestão pela Segurança Social dos equipamentos sociais, essencialmente nas áreas metropolitanas.

Protecção social no desemprego

Os/as beneficiários/as de Subsídio de Desemprego não perdem o direito aos seguintes subsídios:

- Subsídio por risco clínico durante a gravidez
- Subsídio por interrupção da gravidez
- Subsídio parental
- Subsídio por adopção

A atribuição dos subsídios referidos suspende o pagamento das prestações de desemprego durante o período de concessão, devendo os mesmos ser requeridos junto dos serviços da Segurança Social com os documentos legalmente exigíveis (artigo 8º do DL 91/2009, de 9 de Abril e o artigo 27º do DL 89/2009, de 9 de Abril, este último aplicável aos trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas).



Alargamento de competências da CITE



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Foi publicada a nova Lei Orgânica da CITE (DL 76/2012, de 26 de Março), a qual mantém na generalidade as competências que já lhe eram atribuídas, cabendo referir a importância da recuperação da competência relativa ao poder de recomendação aos membros do Governo de adopção de legislação sobre igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho e no emprego, na formação profissional, na protecção da maternidade/paternidade e na conciliação da actividade profissional com a vida familiar (alínea o) do artigo 3º do referido DL).

Dispensas para aleitação e amamentação

Cabe à trabalhadora e não à entidade patronal, fixar os períodos de dispensa, com informação prévia de 10 dias à empresa.

Para isso é necessário que proceda a essa informação enquanto ainda está em gozo de licença parental ou antes de se apresentar ao serviço.



A Desigualdade em números!

Estatísticas de emprego

Taxa de emprego

1º Trimestre de 2012/INE

- 65,5% - Homens vs 59% - Mulheres

Taxa de desemprego

- 14,8% - Homens vs 15,1% - Mulheres

O valor real do desemprego é mais elevado, sendo a taxa real de desemprego de 21,5% e 23,1%, no caso das mulheres.

Ganho Médio mensal por actividade económica

Diferenças salariais entre Homens e Mulheres

GEP/MTSS – Inquérito aos ganhos, Abril de 2011

Comparativamente a Abril de 2009, em Abril de 2011, as diferenças salariais entre homens e mulheres, ao nível do ganho médio mensal por actividade económica, para além de se manterem, tiveram um agravamento significativo em algumas actividades.

- **Indústria transformadora**

Existe uma diferença salarial de 32%, que corresponde a 366,41€. Esta diferença teve um agravamento em 1 ponto percentual.

- **Alojamento e restauração**

Existe uma diferença salarial de 28%, que corresponde a 253,09€.

- **Comércio grosso e retalho**

Existe uma diferença salarial de 22%, que corresponde a 264,1€. Esta diferença teve um agravamento em 1 ponto percentual.

- **Actividades financeiras**

Existe uma diferença salarial de 23%, que corresponde a 591,8€. Esta diferença teve um agravamento em 2 pontos percentuais.

- **Educação**

Existe uma diferença salarial de 25%, que corresponde a 391,51€. Esta diferença teve um agravamento em 3 pontos percentuais.

- **Saúde Humana e Apoio Social**

Existe uma diferença salarial de 34%, que corresponde a 435€. Esta diferença teve um agravamento em 1 ponto percentual.

De acordo com os quadros de pessoal do MTSS/GEP, em 2009, a remuneração total média horária de base era de 5,16€, sendo a dos homens de 5,57€ e a das mulheres de 4,64€, havendo uma diferença salarial de 17% (0,93€).

O total do ganho médio horário de base era de 6,16€, sendo o dos homens de 6,74€ e o das mulheres de 5,39€, havendo uma diferença salarial de 20% (1,35€).

Consequência das diferenças salariais

- Em Março de 2012, a pensão média de velhice das mulheres era apenas de 309,47€, enquanto que a dos homens era de 525,32€, ou seja, a pensão das mulheres correspondia apenas a 58,9% da dos homens. E ao nível de pensões de invalidez, a pensão média das mulheres era muito inferior ao limiar de pobreza, sendo apenas 301,53€/mês, que correspondia a 79% da dos homens (383,80 €/mês).

Segurança Social, Estatísticas – Invalidez, Velhice e Sobre-vivência – dados mensais |2012



CGTP-IN promove formação de adultos

No passado dia 17 de Abril, uma delegação do IBJC – Instituto Bento Jesus Caraça, instituto de formação da CGTP-IN, visitou o Curso de Técnico Comercial de nível 2, que decorreu nos últimos dois anos, em Pedôme – Guimarães, com a participação de 16 formandos/as, em situação de desemprego. Promovido pelo IBJC, com a colabo-

ração da Escola Bento Jesus Caraça, por iniciativa da CGTP-IN, este curso representou uma oportunidade ímpar de valorização profissional, com tudo o que isso significa para o reforço da auto-estima e abertura de novos horizontes para pessoas atingidas pela chaga do desemprego de longa duração, que agora vão entrar na fase de estágio, retomando o contacto com os locais de trabalho.



A importância da incorporação no processo formativo de valores como a igualdade, a justiça social e não discriminação foi saudada pelos formandos, que no dia da visita apresentaram a delegação com uma canção dedicada ao IBJC.

A CGTP-IN, através das suas estruturas na área da formação profissional, procurará dar sequência a este tipo de acções de formação.

Oficina (Workshop) sobre “Organização do Tempo de Trabalho”

Ao abrigo do projecto “Organizar e Efectivar os Direitos para uma Vida Melhor”, financiado pelo POPH – Eixo 10 e desenvolvido pela CGTP-IN, enquanto entidade promotora, o Instituto Bento Jesus Caraça, entidade sub-contratada para a organização da actividade “Guia Orientador para a Organização do Tempo de Trabalho”, realizou, no passado dia 11 de Maio, uma Oficina (Workshop) dedicada ao tema da “Organização do Tempo de Trabalho” e aos seus efeitos na Segurança e Saúde no Trabalho, na Conciliação vida/trabalho e na Igualdade de oportunidades e entre homens e mulheres.

Tal acção foi uma oportunidade única, para que, perante uma plateia de Dirigentes Sindicais de diversos sectores e regiões, bem como de técnicos convidados, se pudessem discutir as orientações sindicais gerais para a concepção do guia acima referido. Por outro lado, esta foi também, uma oportunidade para se discutirem os problemas da actualidade, no que concerne à organização do tempo

de trabalho, às implicações das alterações ao Código do Trabalho e aos efeitos negativos que tais medidas legislativas comportam para as várias dimensões sociais que resultam e dependem do trabalho.

Mais uma vez, a CGTP-IN, desenvolveu uma acção única dentro desta temática, profundamente participada, de reflexão, actualização e conciliação de abordagens e estratégias.

Este é mais um exemplo da actividade sindical de vanguarda, da CGTP-IN, nesta matéria.



Continuam as acções de Formação de Professores/as na área da Igualdade entre Mulheres e Homens, em cooperação com a CIMH e a FENPROF.

Nos últimos meses realizaram-se acções de 25 horas, certificadas, com a designação: “Intervir para a Igualdade entre Mulheres e Homens - Uma Abordagem Pedagógica”.



Combater o assédio moral e sexual

A Convenção das Nações Unidas de 1989, declara que todos os Estados devem eliminar as formas de discriminação contra a mulher, dando particular importância ao assédio sexual.

Num momento tão crítico que atravessamos em que se assiste a uma declarada desvalorização do Direito do Trabalho, colocar no debate a questão do assédio moral e sexual, assume grande relevância, não só porque este problema tende a aumentar com o aumento da exploração, mas também porque o tratamento e combate a estas situações, não se afigura de fácil abordagem, quer ao nível sindical, quer legal. Importa, pois, munirmo-nos com as ferramentas básicas de informação e sustentação que permitam o seu conhecimento mais aprofundado, para uma intervenção sindical mais atenta e eficaz.

O enquadramento legal internacional, remonta ao nível da OIT, a 1958, à Convenção no nº 111, na qual se considera o assédio sexual como a maior e mais violenta forma de discriminação sobre as mulheres trabalhadoras.

A Convenção das Nações Unidas de 1989, declara que todos os Estados devem eliminar as formas de discriminação contra a mulher, dando particular importância ao assédio sexual.

Em 1991, a U.E. aprova um Código de Boas Práticas, para ser tido em conta pelos Estados membros, com vista a alertar para o perigo de assédio sexual e a necessidade de combater esse fenómeno.

Já em 1995, a Declaração do Programa de Acção de Pequim, consagrou como um dos objectivos, o de desenvolver acções para defender os direitos das mulheres, incluindo a luta contra o assédio sexual feminino.



A Directiva 2002/73/EC de 23 de Setembro, que altera a Directiva 76/207/EEC, sobre a Igualdade de Tratamento entre homens e mulheres, no acesso ao emprego, formação profissional e condições de trabalho, passou a proibir expressamente o assédio sexual, considerando-o como uma forma de discriminação em função do sexo e configurando-o como uma discriminação em função do género. O actual Código do Trabalho veio, em 2009, a consagrar o conceito de Assédio no seu artigo 29º, entendendo-se o mesmo, como **“o comportamento indesejado, nomeadamente o 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”**.

Constitui, ainda, assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob a forma verbal, não verbal ou física com o objectivo ou o efeito já referido.

Classifica a nossa lei, de contra-ordenação muito grave,



a violação do disposto neste artigo, o que determina que a **Autoridade para as Condições de Trabalho tenha de actuar em caso de queixa.**

Cabe referenciar, que esta disposição é reforçada pelo que se dispõe na alínea c) do nº 1 do artigo 127º do Código do Trabalho que estabelece como deveres do empregador "... proporcionar boas condições de trabalho do ponto de vista físico e moral".

Também, a nossa legislação penal, consagra no seu artigo 163º do Código Penal o crime de "coação sexual".

No entanto, verificamos que apesar de a lei conter normas enquadradoras, continua a persistir uma invisibilidade do problema, que determina, que poucos sejam os casos que chegam à ACT e aos Sindicatos.

Por outro lado, também relativamente aos casos de assédio sexual e nomeadamente quanto ao assédio moral ou *mobbing*, são pouco os casos que chegam à barra dos tribunais, apesar de existirem, algumas decisões conhecidas, nomeadamente sobre assédio moral, existindo uma manifesta dificuldade de prova.

O assédio moral e sexual, é em si próprio, uma forma de

violência, em que as mulheres são a maioria das vítimas. Perturba o ambiente de trabalho, degrada a relação laboral e tem um efeito devastador sobre as vítimas, na sua maioria mulheres, com consequências graves para a saúde

O assédio moral e sexual, é em si próprio, uma forma de violência, em que as mulheres são a maioria das vítimas. Perturba o ambiente de trabalho, degrada a relação laboral e tem um efeito devastador sobre as vítimas, na sua maioria mulheres, com consequências graves para a saúde das trabalhadoras e repercussões económicas para a empresa e para a Segurança Social.

das trabalhadoras e repercussões económicas para a empresa e para a Segurança Social, devido ao grau de absentismo que provoca para todos os envolvidos, que interessa prevenir e encarar, sobretudo numa situação de agravamento geral das condições de trabalho.

Neste contexto, foi criado ao nível da CITE (Comissão Para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), um grupo de trabalho específico, (que engloba 2 representantes da CIMH/CGTP-IN) para tratar deste problema premente do assédio moral e sexual nos locais de trabalho, com vista a criar um Código de Boas Práticas, dirigido, quer ao sector privado, quer ao sector público, de molde a melhorar as condições de trabalho das/dos trabalhadoras/es e a institucionalizar procedimentos concretos de

prevenção e reacção, ultrapassando o medo de represálias e facilitando assim a recolha de prova e o combate a este problema social e laboral.

Pelo aumento geral dos salários!

Pelo aumento do salário mínimo nacional para 515 euros em 2012!

- Pelos direitos de negociação e de contratação colectiva
- Pela reposição do cálculo do subsídio de maternidade/paternidade
- Por horários de trabalho dignos, que permitam a conciliação entre a vida familiar e profissional
- Pela dispensa de trabalho nocturno ou por turnos, dos casais com filhos menores de 12 anos, sempre que ambos trabalham por turnos
- Pelo reforço e criação de infra-estruturas sociais de apoio, acessíveis e de qualidade
- Pela defesa das funções do Estado e do seu papel inalienável na protecção social, no combate à pobreza, às desigualdades e exclusão social, como consagrado na Constituição da República Portuguesa
- Pela mudança de política e defesa do emprego com direitos

