



BOLETIM Igualdade

Redacção, Grafismo e Paginação: CGTP-IN • Directora: Odete Filipe • N.º 5 • Set. 2010

Editorial

Temos razões para Lutar! Temos de dizer BASTA!

Passados 36 anos sobre a Revolução de Abril e a Instauração da Democracia e no ano em que se assinalam 153 anos de luta após os acontecimentos de Nova Iorque e os 100 anos das comemorações do 8 de Março, Dia Internacional da Mulher, estamos perante uma ofensiva sem precedentes, contra o emprego e os direitos de quem trabalha, atingindo particularmente as mulheres trabalhadoras.

O aumento do desemprego e da precariedade, o atropelo às leis da maternidade e paternidade, o aumento das discriminações salariais e os baixos salários, assim como a pobreza, têm hoje um rosto marcadamente feminino. Além disso, cada vez mais mulheres são vítimas de acidentes de trabalho, do rápido crescimento de doenças profissionais nas actividades de precisão e minúcia e do aumento da violência nos locais de trabalho, muitas vezes relacionada com a prática de assédio moral e sexual.

Cresce a violência nas famílias, onde as mulheres são as maiores vítimas.

Perante este quadro, não podemos ter uma atitude conformista, mas sim uma posição activa, reagindo com indignação às injustiças, ao agravamento das condições de vida e ao aumento da exploração, resistindo e lutando pelos nossos direitos, pela nossa dignidade enquanto mulheres trabalhadoras, mães e cidadãs.

Luta, que vai continuar, já no dia 29 de Setembro, com duas grandes concentrações, convocadas pela CGTP-IN, para Lisboa e Porto, trazendo à rua muitos milhares de trabalhadores e trabalhadoras que, nesse dia, vão paralisar o trabalho, pela defesa do emprego, salários, direitos e serviços públicos.

Com esta jornada de luta, vamos também juntar a nossa voz aos/as trabalhadores/as que, por toda a Europa, participam na acção de luta, convocada pela CES (Confederação Europeia de Sindicatos), com os mesmos objectivos.

(continua na última página)



JORNADA DE LUTA LISBOA.PORTO

Paralisações, Greves e Concentrações

29/09/2010

Integrado na Jornada de Luta Europeia



2010 centenário das comemorações 8 de Março Dia Internacional da Mulher

40 Anos de Vida da CGTP-IN

Este 8 de Março e os 40 anos de vida da CGTP-IN, sendo dias de celebração, são também dias de luta!

iniciativas de rua, exposições, distribuição de documentos à população, debates, espectáculos de música, dança e teatro, sendo de realçar a realização de uma sessão de teatro, com a apresentação da Peça "Não se ganha, não se paga", no Teatro da Trindade (Lisboa) e de um espectáculo no Cinema Batalha (Porto).

- Pela igualdade e contra a discriminação;
- Pelo Trabalho com Direitos, contra a precariedade;
- Por Trabalho Igual. Salário Igual ou de Igual Valor;
- Por horários de Trabalho que respeitem o Princípio da Conciliação entre o Trabalho, a Família e a Vida Pessoal;
- Pelo Direito à Segurança e Saúde nos locais de trabalho;
- Pelos Direitos efectivos da Parentalidade (Maternidade/Paternidade);
- Pelo Direito a uma Reforma Digna!

Embora as comemorações tenham o seu ponto alto, nos meses de Março e Outubro, elas decorrerão durante todo o ano.

No primeiro semestre foi construído um boletim central do 8 de Março, tendo sido editados 110.000 exemplares, distribuídos pelos locais de trabalho e pela população em geral. Vários sectores editaram brochuras, postais e distribuíram cravos. Foram ainda publicados, em alguns boletins e jornais dos sectores, vários artigos alusivos ao tema.

Ainda no âmbito das comemorações do 8 de Março, foram realizados 4 debates, 3 deles, acerca da temática "A Organização dos tempos de Trabalho e a Conciliação do trabalho com a vida familiar e pessoal" (Lisboa, Coimbra e Aveiro) e um, acerca da "promoção da Igualdade no Direito de Trabalho", seguido da iniciativa "100 poemas para os 100 anos do Dia Internacional da Mulher" e de uma exposição "A Mulher na Banda Desenhada" (Beja). Foram ainda realizadas diversas iniciativas em 19 locais, quer União Distritais, quer Sectores de actividade. Das diversas iniciativas, destacam-se plenários nos locais de trabalho,

Reforçar a organização sindical das trabalhadoras e aumentar a sua participação e representação a todos os níveis da estrutura sindical

Combater as discriminações e valorizar o trabalho das mulheres é dignificar as condições laborais de todos/as os/as trabalhadoras/as e uma tarefa dos sindicatos do MSU, que deve

prosseguir e ser levada à prática, em igualdade, pelos/as dirigentes, delegados/as e activistas sindicais, na perspectiva do reforço da organização e da acção sindical, para a defesa do emprego com direitos iguais!

Aplicação das Conclusões V Conferência para a Igualdade entre Mulheres e Homens

A grande participação das mulheres trabalhadoras nas diversas acções de luta sectoriais e da CGTP-IN, realizadas nos últimos quatro anos, o aumento da sua sindicalização –

que, só no último ano, correspondeu a 54,3% da totalidade das sindicalizações, sendo 23,3% jovens – e a eleição de 62,1% de mulheres da totalidade dos delegados sindicais, são demonstrativas das potencialidades sindicais na mobilização das trabalhadoras e revelam a capacidade de resposta do Movimento Sindical Unitário ao acentuado retrocesso da situação laboral das mulheres, exigindo respostas do Governo para a solução dos seus problemas laborais;

Face à gravidade da situação social e à complexidade dos problemas emergentes, é necessário, também, o envolvimento das mulheres trabalhadoras no conhecimento aprofundado dos seus problemas concretos, para melhor definição das linhas de intervenção na acção e no reforço da organização sindical, nomeadamente nos locais de trabalho. Para isso, devem ser envidados todos os esforços no sentido de se encontrar formas de dinamizar a organização específica das trabalhadoras e reforçar a sua participação e representação a todos os níveis e cargos da estrutura sindical, tendo em atenção o seguinte:

1. Criação ou reforço das Comissões para a Igualdade e/ou responsáveis por esta frente nos sindicatos;

2. Reforçar a ligação dos sindicatos com a organização sindical no local de trabalho;

3. Criação ou reforço das Comissões para a Igualdade e/ou responsáveis por esta frente nas Federações, União e Sindicatos de âmbito Nacional;

4. A dinamização da sindicalização e da acção reivindicativa, com base num diagnóstico sobre práticas discriminatórias e violação, por parte do patronato, do princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens;

5. O desenvolvimento de condições para implementação, ao nível da estrutura sindical, de práticas integradoras dos problemas específicos das trabalhadoras, na comunicação e informação sindical, oral e escrita, nas páginas web, nos jornais sindicais e outros meios de informação;

6. A promoção de selecção de temas/problemas laborais que afectam os/as trabalhadores/as, assumindo posições públicas junto da comunicação social;

7. A continuidade das acções de formação e sensibilização sobre a Igualdade entre Mulheres e Homens no trabalho, na família e na sociedade;

8. Fomentar, no seio das estruturas sindicais (contenciosos, serviços de informação a sócios e outros), acções de informação/sensibilização para técnicos e outros colaboradores do MSU sobre direitos de igualdade; direitos de parentalidade / maternidade / paternidade e a sua função social; e sobre a conciliação entre o trabalho e a família.



Carta Reivindicativa - Resolução - Março

Campanha Nacional de Informação e Sensibilização sobre os Direitos

Para Quadros e Activistas Sindicais



Construção de Guias sobre Parentalidade (Maternidade/Paternidade), para distribuição nos locais de trabalho

Guia de Direitos sobre a Igualdade entre Mulheres e Homens, Parentalidade e Conciliação do Trabalho com a Família e a Vida Pessoal, de apoio às Acções de Sensibilização de Dirigentes, Delegados/as e Activistas Sindicais

No primeiro semestre foram realizadas 8 Acções de Sensibilização, envolvendo 220 Quadros Sindicais.

Estas acções foram realizadas nas Uniãos de Lisboa, Setúbal, Castelo Branco, Leiria e Madeira, nos sectores da Banca (SINTAF e STEC) e na CIMH/CGTP-IN.

O Guia pode ser reproduzido:

Vários Sectores reproduziram o Guia de Parentalidade para o distribuírem nos locais de trabalho:
FIEQUIMETAL; SINTAF; FESETE e STAL (Sul e Portalegre).

O Guia pode ser colocado nos sites das Organizações sindicais, regionais e sectoriais.

PRIORIDADES DE TRABALHO

(A DESENVOLVER DE UMA FORMA
INTEGRADA COM AS OUTRAS ÁREAS
DE ACÇÃO SINDICAL)



Organização:

Criação ou reactivação e funcionamento regular das Comissões para a Igualdade

Nas Uniãos:

Aveiro, Beja, Braga, Castelo Branco, Coimbra, Lisboa, Setúbal, Porto e Madeira.

Nos sectores:

FIEQUIMETAL, Hotelaria, Comércio, Têxteis, Calçado e Vestiário, Professores e STAL

Contratação Colectiva:

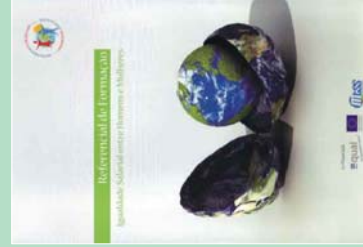
Actualização da

Proposta Tipo

De Cláusulas de Referência sobre a Igualdade,

Maternidade/Paternidade

de apoio aos sectores na Contratação Colectiva.



Informação/ Propaganda:

Edição do Boletim da Igualdade/ Semestral
Folhas/Folhetos informativos sobre várias temáticas

Outras Actividades:

Estão perspectivadas reuniões temáticas da CIMH, onde serão tratados vários temas relacionados com a igualdade de género, nomeadamente, saúde, doenças profissionais, maternidade/paternidade, infra-estruturas de apoio à criança e à família, contratação colectiva, entre outras.

Formalizações candidatura a um projecto POPH, que decorrerá de Setembro de 2010 a 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". Pretende-se com este projecto, envolver 6 sectores de actividade, nomeadamente a FIEQUIMETAL, o Comércio e Serviços, a Hotelaria, a Banca, os Têxteis, Vestiário e Calçado e os Transportes, ao nível nacional, abrangendo cerca de 50.000 trabalhadores/as na totalidade - 25.000 homens e 25.000 mulheres.



Formação/Sensibilização:

Acções de Sensibilização relacionadas com a Igualdade

entre Mulheres e Homens e a

Maternidade/Paternidade.

3 Horas, 1 ou 2 dias para

Dirigentes, Delegados/as e

Activistas Sindicais.

Continuação da

Formação para

Professores/as

(30 horas) - No âmbito

da Metodologia Agr

para a Igualdade nas Escolas.

Formação/Sensibilização

de 1, 2, 3 e 4 dias sobre a

Igualdade Salarial,

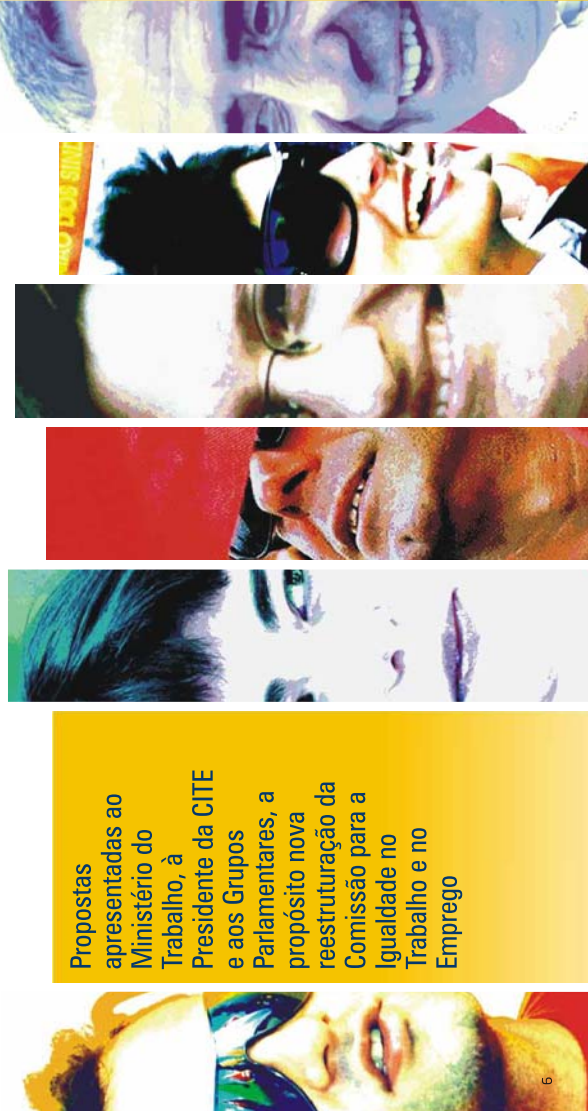
"Trabalho Igual Salário

igual, ou de Igual Valor",

para Dirigentes, Delegados e Activistas Sindicais.

A CGTP-IN REIVINDICA:**REFORÇO NA INSTITUIÇÃO (CITE) DE MEIOS TÉCNICOS E HUMANOS, PARA PODER RESPONDER MELHOR ÀS SITUAÇÕES DE DISCRIMINAÇÃO EXISTENTES NOS LOCAIS DE TRABALHO**

- 1** O alargamento das competências da CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego), de modo a que possa agir em casos de comprovada discriminação directa ou indirecta, dotando-a de legitimidade activa para propositura de acções, no domínio das suas competências;
- 2** A reactivação do Observatório para a Igualdade na Contratação Colectiva, no seio da CITE, de modo a torná-lo um instrumento eficaz, para análise das condições de trabalho e no sentido de eliminar a discriminação directa e indirecta, de modo a restabelecer o princípio da igualdade salarial (salário igual para trabalho igual ou de igual valor);
- 3** A integração de medidas concretas e objectivas sobre emprego, a formação profissional e reinserção social e prevenção da violência nos locais de trabalho, assédio moral e sexual, para as mulheres trabalhadoras, nos Planos de Actividade da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) e Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIg).
- 4** Criação de mecanismos legais que permitam, à CITE, enviar técnicos seus para acompanhar a ACT em acções inspectivas, onde tenham sido denunciadas situações de discriminação/desigualdade ou de violação das normas relativas à protecção da maternidade e paternidade, da conciliação da vida familiar e privada com a vida profissional e em todas a situações de assédio no local de trabalho (Acompanhamento este que se nos afigura absolutamente essencial para prosseguir e concretizar as suas competências).



Propostas apresentadas ao Ministério do Trabalho, à Presidente da CITE e aos Grupos Parlamentares, a propósito nova reestruturação da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

[ATENÇÃO] DESPEDIMENTOS COLECTIVOS OU INDIVIDUAIS DE TRABALHADORAS GRÁVIDAS, PUÉRPERAS OU LACTANTES OU DE TRABALHADORES EM GOZO DE DIREITOS PARENTAIS. PARECER DAS ORGANIZAÇÕES REPRESENTATIVAS DOS/AS TRABALHADORES/AS

1 As trabalhadoras grávidas, puéperas ou lactantes ou trabalhadores em gozo de direitos parentais têm protecção acrescida e especial, nomeadamente a relacionada com os despedimentos colectivos e individuais, de acordo com o exercício dos Direitos de Parentalidade.

2 As/os trabalhadoras/es não podem ser despedidas sem parecer prévio da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego-CITE. Se o parecer não existir, o despedimento é considerado nulo e sem efeito.

3 É fundamental a tomada de posição, expressando oposição (por escrito e com registo em acta) dos representantes dos trabalhadores/as (ou dos próprios trabalhadores, caso não exista organização), nomeadamente em reunião de consulta relativa ao despedimento colectivo. A sua oposição aos despedimentos em causa tem de ser fundamentada, alertando para a sua protecção acrescida especial e reclamando a integração ou reintegração no posto de trabalho ou, em alternativa, noutros postos de trabalho adequados, existentes na empresa/serviço.

4 Mesmo nos despedimentos individuais há que ter a preocupação de fundamentar a contestação aos mesmos, com base no facto de haver indícios ou mesmo discriminação em função do estado (grávida, puéripa ou lactante) da trabalhadora.

5 O conhecimento atempado da tomada de posição dos representantes dos/as trabalhadores/as, em acta de reunião de apreciação do processo de despedimento, facilita a fundamentação e a tomada de posição dos representantes da CGTP-IN, na comissão tripartida da CITE, na defesa do não despedimento das/os trabalhadoras/es, e pela sua reintegração no seu posto de trabalho.

Nota

É muito importante, para as/os representantes da CGTP-IN nesta Comissão, o conhecimento das queixas ou participações feitas à CITE pelos Sindicatos, relativas às violações dos Direitos relacionados com a Lei da Parentalidade ou outras discriminações, em função da não observância do princípio da Igualdade de tratamento entre Mulheres e Homens. Destas queixas ou participações devem, em simultâneo, ser enviadas cópias para a ACT e para o Departamento de Igualdade entre Mulheres e Homens da CGTP-IN.

A CGTP-IN REIVINDICA

PROPOSTAS DE REFORÇO DE LEGISLAÇÃO PARA MELHOR RESPONDER ÀS DISCRIMINAÇÕES RELACIONADAS COM A IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS E À VIOLAÇÃO DOS DIREITOS DE PARENTALIDADE (MATERNIDADE/PATERNIDADE), APRESENTADAS AOS GRUPOS PARLAMENTARES E AO MINISTÉRIO DO TRABALHO

A CGTP-IN REIVINDICA:
PAGAMENTO DE 100% DA LICENÇA POR RISCO ESPECÍFICO (actualmente é de 65%)

A LEI GARANTE:
O PAGAMENTO A 100% DOS 150 DIAS DO SUBSÍDIO INICIAL DE PARENTALIDADE, DESDE QUE SEJA PARTILHADA COM O PAI E A 80%, SE GOZADA SÓ PELA MÃE.
A CGTP-IN REIVINDICA:
O PAGAMENTO A 100% DOS 150 DIAS, INDEPENDENTEMENTE DE HAVER PARTILHA.

A LEI GARANTE:
A DISPENSA DIÁRIA PARA AMAMENTAÇÃO/ALEITAOÇÃO É GOZADA EM DOIS PERÍODOS DISTINTOS COM A DURAÇÃO MÁXIMA DE UMA HORA CADA, SALVO SE OUTRO REGIME FOR ACORDADO COM O EMPREGADOR. NO CASO DE NASCIMENTOS MÚLTIPLOS, A DISPENSA REFERIDA NÃO NÚMERO ANTERIOR É ACRESCIDADA DE MAIS 30 MINUTOS POR CADA GÉMEO ALEM DO PRIMEIRO.
A CGTP-IN REIVINDICA:
MAIS 30 MINUTOS POR CADA PERÍODO



A CGTP-IN REIVINDICA:
QUE OS PAIS COM FILHOS MENORES POSSAM COMPARTILHAR AS SUAS FÉRIAS, MESMO QUE TRABALHEM EM EMPRESAS DIFERENTES, COM AS PAUSAS ESCOLARES, DE MODO A PODEREM PARTILHAR POR MAIS TEMPO A VIDA FAMILIAR.

FALTA PARA ASSISTÊNCIA A MEMBROS DO AGREGADO FAMILIAR:
A LEI GARANTE:
QUE O/VA TRABALHADOR/A TEM DIREITO A FALTAR AO TRABALHO ATÉ 15 DIAS POR ANO PARA PRESTAR ASSISTÊNCIA INADIÁVEL E IMPRESCINDÍVEL EM CASO DE DOENÇA OU ACIDENTE A CÔNJUGE OU PESSOA QUE VIVA EM UNIÃO DE FACTO OU ECONOMIA COMUM COM O TRABALHADOR/A, PARENTE OU AFIM NA LINHA RECTA ASCENDENTE OU NO 2º GRAU DE LINHA COLATERAL.
A CGTP-IN REIVINDICA:
QUE ESTAS FALTAS NÃO DETERMINEM PERDA DE RETRIBUIÇÃO

A CGTP-IN REIVINDICA:
A GARANTIA DO PAGAMENTO DO SUBSÍDIO DE REFECÇÃO EM CASO DE LICENÇA PARENTAL COMPLEMENTAR CONSULTAS PRÉ-NATAIS, GINÁSTICA PARA O PARTO / AUMENTAÇÃO / LICENÇA PARENTAL EXCLUSIVA DO PAI.

A CGTP-IN REIVINDICA:
A CONSIDERAÇÃO INDIVIDUALIZADA NO PLANO LEGAL, DE PROTECÇÃO ADEQUADA AS CRIANÇAS QUE INTEGRAM FAMILÍAS MONOPARENTAIS DE MODO A QUE OS HORÁRIOS DE TRABALHO DOS SEUS PROGENITORES SALVAGUARDEM SEMPRE O APOIO À FAMÍLIA.

LICENÇA PARA ASSISTÊNCIA A FILHO:
A LEI GARANTE:
QUE OS PROGENITORES TÊM DIREITO A LICENÇA PARENTAL COMPLEMENTAR RELATIVA A FILHO, A GOZAR DE MODO CONSECUTIVO OU INTERPOLOADO, ATÉ AO LIMITE DE DOIS ANOS. NO CASO DE TERCEIRO FILHO OU MAIS, ESTA TEM O LIMITE DE 3 ANOS.
A CGTP-IN REIVINDICA:
QUE ESTAS LICENÇAS NÃO DETERMINEM A PERDA DO SUBSÍDIO DE DESEMPREGO NO CASO DE ENCERRAMENTO DA EMPRESA OU EXTINÇÃO DO SEU POSTO DE TRABALHO, SENDO CONSIDERADAS PARA EFEITOS DE EQUIVALÊNCIA DE REGISTO DE CONTRIBUIÇÕES, NA FORMAÇÃO DO PERÍODO MÍNIMO DE GARANTIA PARA CONCESSÃO DO SUBSÍDIO DE DESEMPREGO.

A CGTP-IN REIVINDICA:
A ISENÇÃO DE TAXAS DE JUSTIÇA E CUSTAS DE PROCESSO NAS ACÇÕES JUDICIAIS RELACIONADAS COM A DEFESA DO DIREITO À IGUALDADE E À NÃO DISCRIMINAÇÃO, PARENTALIDADE E CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PRIVADA.

A CGTP-IN REIVINDICA:
A CONSAGRAÇÃO LEGAL DA POSSIBILIDADE DE, A SEU REQUERIMENTO, O PAI OU A MÃE DE CRIANÇAS MENORES DE 12 ANOS SEREM DISPENSADOS DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO NO PERÍODO NOCTURNO, SEMPRE QUE AMBOS TRABALHEM POR TURNOS.

A CGTP-IN REIVINDICA:
→ A CONSAGRAÇÃO LEGAL DA OBRIGAÇÃO DE A ACT COMUNICAR, AOS SINDICATOS QUE TENHAM APRESENTADO QUEIXA POR VIOLAÇÃO DE NORMAS RELATIVAS AO PRINCÍPIO DA IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO E A PROTECÇÃO DA MATERNIDADE E PATERNIDADE, OS AUTOS DE NOTÍCIA REMETIDOS A TRIBUNAL, DE MODO A PERMITIR A SUA CONSTITUIÇÃO COMO ASSISTENTES.



Notícias

A Resolução da Assembleia da República n.º 46/2010 de 21 de Maio, proposta pelo Grupo Parlamentar do PCP e aprovada pelo Parlamento, constitui uma Recomendação ao Governo, para que garanta o cumprimento de vários direitos Constitucionais e legais, nomeadamente:

1 A implementação da educação sexual em todas as escolas do ensino básico e secundário.

3 A Criação de condições para divulgação e gratuitidade da vacinação que proteja contra o vírus do papiloma humano em todas as mulheres.

5 O Reconhecimento e fiscalização do acesso generalizado de todas as grávidas ao acompanhamento médico, no mínimo de 5 consultas no SNS, exames pré-natais, análises, controlo de imunidade ou inexistência de doenças que ponham em risco a gravidez (rubéola, toxoplasmose, sífilis, hepatite B, HIV, etc.)

7

A adopção de medidas que assegurem que as escolas superiores de enfermagem indicam formação de preparação para o parto pelo método psicoprofilático.

9 A criação de medidas para aplicação da Lei 32/2006 de 26 de Julho Procriação medicamentamente assistida.

4 A divulgação, junto das mulheres, da importância dos rastreios periódicos e preventivos no Serviço Nacional de Saúde (mamografia, ecografia mamária, citologia e densiometrias ósseas).

6 O Cumprimento do Código do Trabalho e do Regime de Contrato em Funções Públicas, quanto aos Direitos da Maternidade e Paternidade, alargando as dispensas às consultas pré-natais e às sessões de preparação para o parto pelo método psicoprofilático e ainda quanto ao direito dos pais trabalhadores a três dispensas para acompanhamento da grávida, com garantia à remuneração integral, suportada pela entidade patronal.

8 Garantia da aplicação da Lei sobre a interrupção voluntária da gravidez (Lei 16/2007 de 17 de Abril), quer através da supressão das carências materiais e humanas, quer através da garantia de todo o apoio psicológico e encaminhamento para consulta de planeamento familiar.

10 O adequado e regular acompanhamento médico e psicológico no SNS, na prevenção e tratamento das situações relacionadas com a menopausa (tais como a osteoporose, incontinência, doença de Alzheimer, entre outras).

11

Que se assegure que o SNS crie nas unidades primárias de saúde, serviços de geriatria que respondam às necessidades específicas das mulheres, nesta fase da sua vida.

Pagamento do subsídio de Natal durante a licença parental (maternidade /paternidade)

A quem compete

De acordo com a lei, a licença parental não determina a perda de quaisquer direitos e é considerada, para todos os efeitos legais, como prestação efectiva de trabalho, **salvo quanto à retribuição**, que é assegurada pela Segurança Social, através da atribuição de subsídios de natureza pecuniária que visam a substituição dos rendimentos de trabalho perdidos por motivo de maternidade.

O conceito legal de retribuição integra a remuneração base e todas as prestações regulares e periódicas pagas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie, pelo/a empregador/a ao/à trabalhador/a, o que significa que o subsídio de Natal está igualmente incluído neste conceito.

Portanto, o subsídio de Natal faz parte da retribuição e, assim sendo, o empregador pode reduzir este subsídio proporcionalmente ao período de gozo de licença parental, uma vez que o subsídio é anual. Ou seja, **a entidade empregadora só paga a parte do subsídio de Natal correspondente aos meses efectivamente trabalhados durante o ano em causa.**

A parte restante do subsídio de Natal é assegurada pela Segurança Social uma vez que os descontos para a segurança social (e o registo de remunerações por equivalência efectuado durante o período de licença parental) incidem também sobre o subsídio de Natal. O subsídio parental engloba igualmente o pagamento do subsídio de Natal.

Direito ao Prémio de Assiduidade, em caso de ausência, por dispensa por amamentação ou aleitação

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego - CITE - na sua reunião, de 15 de Julho de 2010, emitiu Parecer, que, em caso de não ser reconhecido aos trabalhadores ou trabalhadoras, o Direito ao Prémio de Assiduidade (em virtude das ausências por dispensa por aleitação ou amamentação, previstas nos artigos 47º e 48º e compaginados com o n.º 2 do artigo 65º do Código de Trabalho), **tal facto consubstancia uma discriminação em função do sexo, por motivo de maternidade.**

Desta forma, quer no que se refere ao Direito aos Prémios de Assiduidade, em particular, quer no que se refere ao cumprimento de todas as Regras da Protecção da Parentalidade, em geral, a CITE recomendou, quer à ANA, Aeroporotos de Portugal, SA, quer a todas as Empresas, a implementação de uma estratégia de Boas Práticas de Gestão de Recursos Humanos.

Lutar para mudar



Directiva 2010/18UE do Conselho

Em 18/03/2010, foi publicado no Jornal Oficial de União Europeia, a Directiva 2010/18/UE do Conselho de 8 de Março de 2010, relativa ao Acordo Quadro revisto sobre a licença parental que revoga a Directiva 96/34/UE.

A directiva, que terá de ser transposta para a ordem interna portuguesa até 8 de Março de 2012, vem introduzir um período **mínimo de Licença Parental de 4 meses**, sendo que um destes meses tem de ser gozado exclusivamente por um dos progenitores. (Clausula 2ª, n.º 2).

A Directiva vem ainda prever que se estabeleçam medidas de protecção legal adequadas, em caso de tratamento menos favorável ou despedimento de trabalhadores/as que tenham formulado pedido ou em gozo de Licença Parental. (Clausula 5ª, n.º 4).

Prevê-se, ainda, a existência de faltas ao trabalho por motivo de força maior, associadas a razões de doença ou acidente de familiar, que torne indispensável a presença imediata do trabalhador no seu acompanhamento (clausula 7ª).

As mulheres são mais afectadas pelas medidas do governo na redução dos apoios sociais



O Governo, com o apoio do PSD, para diminuir o défice, tomou diversas medidas que visam diminuir as despesas sociais, nomeadamente na Segurança Social e Educação.

Na Segurança Social, o que está em causa são as prestações do regime não contributivo e outros apoios sociais, que podem vir a ser reduzidos ou eliminados com as novas regras.

Em primeiro lugar, é alterada a capitação do rendimento do agregado familiar, passando a haver uma escala de equivalência em que o peso dos elementos do agregado familiar é diferente, quando anteriormente era igual.

Em segundo lugar, alarga o conceito de agregado familiar e considera todos os que vivem em economia comum.

Em terceiro considera os rendimentos de todo o agregado familiar que vive debaixo do mesmo tecto para requerer qualquer apoio ou prestação para qualquer um deles.

Em quarto lugar, se o agregado familiar detiver património mobiliário (depósitos bancários, acções...) de valor superior a 100.612,80€, não tem acesso a prestações deste regime nem a apoios sociais.

As mulheres podem vir a ser as mais afectadas por estas medidas. Por exemplo, no que se refere ao subsídio social de desemprego, maioritariamente são as mulheres as beneficiárias desta prestação, tanto no subsídio inicial, como no subsequente.

Com o novo conceito de capitação, que atrás é referido, o rendimento do agregado familiar aumenta, o que pode pôr em causa o recebimento desta prestação, dado que é necessária a prova de recurso.

Outra situação que se pode colocar é a referente às famílias monoparentais, que maioritariamente são constituídas por mulheres com filhos e no caso do abono de família, este é majorado em 20%. Mas com o novo conceito de agregado e por ter de se considerar todos os rendimentos desse agregado, esta família monoparental pode deixar de ter o abono e a respectiva majoração. Porquê? Pode dar-se o caso de uma mulher com um filho viver com familiares com uma economia autónoma.

Fiscalmente são considerados agregados autónomos, mas para requerer o abono de família entram todos os rendimentos do agregado que vivam com ela debaixo do mesmo tecto.

Para os mais vulneráveis, o Governo desconfia de tudo e de todos, para os que têm riqueza a sério o combate à evasão e fraude já se apresenta difícil e o Estado deixa prescrever milhões e milhões de euros. Dois pesos e duas medidas.

Editorial

(continuação da 1.ª Página)



No dia 1 de Outubro, em Lisboa, uma GRANDE ASSEMBLEIA DE DIRIGENTES E ACTIVISTAS SINDICAIS, convocada no âmbito das comemorações do 40º aniversário da CGTP-IN, vai assumir os compromissos de acção e luta nos próximos tempos e reafirmar o Projecto Sindical da CGTP-IN, como a Central Sindical de Classe dos/as trabalhadores/as Portugueses/ /as.

Dando continuidade à crescente participação na organização sindical e na acção colectiva, temos a certeza de que as mulheres trabalhadoras vão, uma vez mais, participar em força nestas iniciativas, lutando pelos objectivos do

presente, com a consciência de que, a igualdade e a emancipação da mulher, como de todo o ser humano, só se tornará realidade no dia em que o trabalho se emancipar do capital.

Só assim atingiremos uma sociedade desenvolvida, social e solidária, onde exista emprego sem precariedade, o direito ao salário digno sem discriminação, a horários que permitam a conciliação do trabalho com a família, onde a saúde e o ensino sejam um bem de todos/as e onde a maternidade e paternidade sejam respeitadas e acarinhadas, porque se trata do Direito à Vida com dignidade.

É por esse Futuro que Lutamos no Presente.