

CARTA REIVINDICATIVA

**Emprego sem precariedade
Melhores salários, horários dignos
Direitos Iguais**

**Agir em igualdade
Lutar para mudar**



V Conferência
Igualdade entre Mulheres e Homens

Lisboa 22 de Maio de 2009 - 9:30h
Hotel Altis - Sala Petrópolis, R. Castilho, nº11



Lisboa, Maio 2009

**EMPREGO SEM PRECARIIDADE
MELHORES SALÁRIOS
HORÁRIOS DIGNOS
DIREITOS IGUAIS**

A V Conferência sobre Igualdade entre Mulheres e Homens/CGTP-IN, realizada a 22 de Maio de 2009, sob o lema: *Agir em Igualdade, Lutar para Mudar* culminando o debate realizado no MSU, sobre a condição das mulheres trabalhadoras, no contexto da actual crise económica, financeira e social, revelou o acentuado retrocesso da sua situação laboral, em consequência do fracasso das políticas neoliberais no mundo e no país, à qual o Governo PS/Sócrates se revela incapaz de responder com propostas ajustadas à verdadeira dimensão dos problemas económicos e sociais emergentes na sociedade portuguesa.

Este retrocesso, com elevados custos sociais e humanos, principalmente para as mulheres trabalhadoras e para as/os mais jovens, manifesta-se pelo aumento do desemprego; pelo agravamento da precariedade; pela persistência dos baixos salários e manutenção das desigualdades salariais em relação aos homens; pela degradação das condições de trabalho, onde aumentou os riscos para a saúde e agravamento de doenças profissionais; pela violação dos direitos laborais; e pelo desrespeito da vida pessoal e da dignidade das mulheres trabalhadoras nos locais de trabalho, onde emergem diversas formas de discriminação e de violência inaceitáveis, contrárias aos princípios democráticos que devem regular as relações laborais.

Face à grave situação existente e considerando que ela é de natureza estrutural exigindo a mudança de políticas que promovam o desenvolvimento económico, e aumentem a protecção social, ao mesmo tempo que devem combater as desigualdades, as injustiças sociais e punir os infractores e responsáveis pela crise, a V Conferência reafirma a posição da CGTP-IN, tornada pública, sobre **“Face ao Agravamento da Crise a CGTP-IN propõe Medidas Urgentes”** e apela a todos os Sindicatos do MSU que desenvolvam esforços, no sentido de encontrarem formas de integração nas acções reivindicativas, na contratação colectiva e nos locais de trabalho as reivindicações contidas na presente Carta.

A V Conferência reafirma o compromisso de acção da CGTP-IN para a efectivação da igualdade de género no mundo do trabalho e na sociedade e, nesse sentido, apresenta aos órgãos de poder e às entidades empregadoras, a presente CARTA REIVINDICATIVA.

DIREITO À IGUALDADE E O ACTUAL QUADRO JURÍDICO

No Código do Trabalho

- A revogação das normas gravosas contidas no Código do Trabalho, nomeadamente, sobre a caducidade da contratação colectiva, a simplificação dos processos de despedimento e a desregulação da organização do tempo de trabalho, que foram já objecto de pedido de apreciação sobre a sua constitucionalidade;

- Garantir a fiscalização da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades de acesso ao emprego e de igualdade de tratamento no local de trabalho em correlação com o princípio da não discriminação;

No Regime de Trabalho na Administração Pública

- A revogação do Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas e da Lei de Vínculos, Carreiras e Remunerações, pelos efeitos negativos que estes diplomas produzem em relação aos vínculos contratuais, à compactação das carreiras em 3 carreiras profissionais, à introdução de mecanismos de inadaptação e mobilidade especial, que aplicados de forma arbitrária fomentam pressões ilegítimas sobre os/as trabalhadores/as, conduzindo à degradação das condições de trabalho na Administração Pública;

- A reposição de um quadro normativo que respeite o direito ao vínculo jurídico dos/as trabalhadores/as, que dignifique as suas condições de trabalho, no respeito por avaliações objectivas e justas para promover um Serviço Público de qualidade.

Nas instituições

- A exigência da actuação da Autoridade para as Condições de Trabalho e da Direcção Geral das Condições de Trabalho, tornando-a mais célere e mais bem apetrechada em meios humanos e técnicos, de forma a poder intervir em relação à violação dos direitos de parentalidade/ maternidade/ paternidade e à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento nos salários e na progressão da carreira profissional, pelas entidades pública e privadas;

- O reforço da fiscalização pela ACT em relação à utilização dos contratos de trabalho de duração determinada, limitando-os às efectivas necessidades temporais de trabalho e à fiscalização dos fundamentos dos despedimentos colectivos sobretudo da extinção dos postos de trabalho;

- O reforço da fiscalização das ofertas de emprego, garantindo a igualdade de oportunidades no acesso ao emprego e no respeito pelas normas legais e contratuais sobre direitos e garantias salariais;

- 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;

- 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);

- A integração de medidas concretas e objectivas sobre emprego, a formação profissional e reinserção social e prevenção da violência nos locais de trabalho, para as mulheres trabalhadoras, nos Planos de Actividade da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG).

Na contratação colectiva

- A adopção de métodos para definição de profissões, perfis profissionais e conteúdos funcionais, na base de critérios objectivos que permitam uma definição correcta do posto de trabalho, do enquadramento do/a trabalhador/a e da remuneração atribuída, sem enviesamento de género;

- A adopção de mecanismos de correcção salarial, com vista à erradicação das desigualdades salariais, através de processos em cuja monitorização deverão participar os

representantes dos/as trabalhadores/as, nomeadamente pelo estabelecimento de planos para a igualdade nas empresas e nos serviços;

- A fixação do horário de trabalho que deverá garantir ao/à trabalhador/a a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e assegurar o fornecimento de transportes, de forma a permitir a efectivação do direito;
- A promoção à criação, nas empresas e serviços, de apoios sociais e à instalação de equipamentos, nomeadamente em zonas onde exista um manifesto défice de serviços públicos, com horários adequados e preços compatíveis com os rendimentos das famílias;
- A garantia, por parte das entidades públicas e privadas, da prestação de informação legal e da contida na convenção colectiva de trabalho, relativa aos direitos e deveres dos/as trabalhadores/as em matéria de igualdade na parentalidade/maternidade /paternidade, assim como cumprir a obrigatoriedade de informar a CITE, no prazo devido (5 dias) do motivo da não renovação do contrato de trabalho a termo resolutivo, sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
- A garantia da efectivação do direito imperativo a frequentar formação profissional, sempre que a mesma se torne necessária para permitir o regresso à actividade ou para promoção ou progressão na carreira, tanto no sector publico como no privado, após o gozo de qualquer licença, dispensa ou falta, relacionadas com a parentalidade.

MERCADO DE TRABALHO E GARANTIA DA IGUALDADE

No emprego com direitos e sem precariedade

- A promoção do emprego através do estímulo ao desenvolvimento de actividades produtivas de forma coerente e sustentada, tanto no sector público como privado, criando postos de trabalho e garantindo a aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento, no acesso ao emprego;
- A promoção do emprego estável, dando perspectivas profissionais às/aos jovens, nomeadamente, as/os com menos qualificação profissional;
- Medidas que combatam a precariedade do emprego e a sub-contratação de trabalhadores/as, quer através da revisão de normas legislativas (Código do Trabalho e Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas), quer através de uma maior e melhor fiscalização por parte das entidades inspectivas competentes;
- Medidas que fomentem a participação das mulheres na actividade produtiva e uma representação mais equilibrada das mulheres e dos homens, nas várias profissões existentes e na progressão das carreiras profissionais nos diferentes sectores de actividade, garantindo a fiscalização e penalização das ofertas de emprego que discriminem em função do sexo.

Nos salários e outros rendimentos

- O combate à discriminação salarial das mulheres aumentando os salários mais baixos, nos sectores onde as desigualdades são mais acentuadas, revalorizando as profissões, no sentido da progressão nas carreiras e da elevação dos salários;
- A tomada de medidas necessárias e urgentes, relativas à correcção das desigualdades salariais das mulheres, tendo em vista que os montantes não recebidos irão contribuir para a

diminuição do valores das reformas, o que constitui mais um factor de discriminação nos rendimentos sociais das mulheres;

- A alteração dos critérios de actualização das pensões IAS (Indexante de Apoios Sociais), dado que muitos/as pensionistas estão a perder, significativamente, o seu poder de compra e, ao mesmo tempo, introduzir melhorias nas pensões mais baixas;

- Aplicação dos instrumentos/metodologias de análise, previstos na contratação colectiva e na lei, que permitam a verificação das assimetrias salariais existentes entre mulheres e homens;

- A realização de estudos específicos sobre a aplicação do princípio de salário igual para trabalho igual ou de igual valor, ao nível sindical, no sentido de apoiar a acção reivindicativa e a contratação colectiva, com vista à eliminação da discriminação salarial.

No exercício dos direitos de parentalidade/maternidade/paternidade, no horário de trabalho e na conciliação entre trabalho e família

- A garantia da aplicação dos direitos de parentalidade/maternidade/paternidade, instituídos pelo Código do Trabalho, valorizando a maternidade e a paternidade, como valores sociais eminentes, tendo presente a defesa do superior interesse da criança;

- A consagração do subsídio parental inicial subsidiado a 100%, durante os 150 dias da licença, quer seja o pai ou a mãe a usufruir do direito, ou os 180 dias a 100%, desde que o pai exerça 30 dias dessa licença, em períodos que podem ser de 15 dias e sem que seja exigível serem gozados logo a seguir á licença parental inicial da mãe, das 6 semanas;

- Que as empresas e os serviços cumpram a lei e enviem informação prévia à CITE, quando se trata da não renovação de contratos a termo de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes;

- A intervenção das autoridades competentes, inspectivas (ACT) e (CITE) no caso do incumprimento dos direitos da parentalidade/ maternidade/paternidade, nomeadamente no que respeita ao exercício do direito à amamentação e aleitação e outros, tanto no sector público como no privado e ainda no que respeita à concessão de horários compatíveis com a conciliação trabalho/família;

- O combate à discriminação nos salários, nos prémios de assiduidade e de produtividade e na progressão da carreira, por motivos relacionados com o exercício dos direitos à parentalidade/ maternidade/paternidade, denunciando as situações de violação às entidades competentes;

- A fixação, por via negocial, de horários de trabalho que compatibilizem o tempo de trabalho com as necessidades de carácter familiar, pessoal e social do/as trabalhadores/as, tanto no sector privado como no sector público;

- O combate à desregulação dos horários de trabalho e a garantia de condições que permitam, aos trabalhadores e às trabalhadoras exercerem as responsabilidades sociais, parentais e outras (apoio a idosos e outros dependentes), de forma a conciliá-las efectivamente com a actividade profissional;

- A possibilidade legal efectiva de os pais, a seu pedido, sempre que ambos trabalhem por turnos e tenham filhos menores, a serem dispensados da prestação de trabalho no período nocturno;

- A possibilidade, por via negocial, que os pais com filhos menores possam compatibilizar as suas férias, mesmo que trabalhem em empresas diferentes, com as pausas escolares, de modo a puderem partilhar, por mais tempo, a vida familiar.

Nas condições de saúde e segurança no trabalho

- A garantia de um sistema de prevenção ao nível da Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, tendo em conta os riscos para a saúde das mulheres;

- A garantia de que em todos os locais de trabalho se aplique a legislação e as normas existentes para prevenir e defender a saúde das trabalhadoras e se organizem, de facto, os serviços de Saúde Higiene e Segurança exigidos por lei;

- A exigência de mais fiscalização, por parte das entidades competentes, das condições de trabalho, nomeadamente nas actividades onde incidem doenças como a tendinite e outras, exigindo que o patronato cumpra a legislação;

- A exigência de alteração do conceito de reparação dos acidentes de trabalho e doenças profissionais para que esta seja integral e não resulte apenas na perda de capacidade para o trabalho;

- A exigência da reabilitação funcional, entendida como reabilitação para a vida activa dos sinistrados.

No ensino e na formação profissional

- O reconhecimento e a valorização das competências formais e informais adquiridas pelas mulheres no exercício das suas actividades sociais e profissionais, por parte das entidades patronais, para efeitos de progressão da carreira profissional;

- A reclassificação profissional, dos/as trabalhadores/as de modo a ter em consideração as suas qualificações académicas e profissionais/formativas, garantindo o princípio da igualdade de tratamento e não discriminação;

- Medidas que incentivem uma maior participação, nomeadamente das jovens e das mulheres nas áreas de estudos técnicos, no ensino secundário, e na formação profissional;

- Garantia da participação efectiva dos/as trabalhadores/as na formação profissional e da aplicação das 35 horas anuais a que a entidade patronal está legalmente obrigada, tendo em atenção as pessoas com mais baixas qualificações e habilitações, nomeadamente, nas faixas etárias mais elevadas;

- A Promoção pelas entidades públicas e privadas de acções específicas de informação, sensibilização e formação, dirigida a todos/as os/as trabalhadores/as, com participação das organizações sindicais, sobre o exercício dos direitos laborais e igualdade de género, na perspectiva do diálogo social.

DIREITO À IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE TRATAMENTO E CONDIÇÕES DE VIDA DIGNAS

No respeito pela dignidade das trabalhadoras e no combate a todas as formas de violência de género no local de trabalho, na família e na sociedade

A aplicação do Acordo-Quadro Europeu sobre assédio e violência no trabalho, por parte das empresas públicas ou privadas e serviços;

- A inscrição, em instrumento próprio, por parte das entidades patronais ou serviços, da proibição de qualquer acto de assédio e de violência no local de trabalho, nomeadamente de ordem física, psicológica, moral e/ou sexual resultante de condutas de superiores hierárquicos, colegas ou clientes;

- A Promoção de acções específicas de informação, sensibilização e formação, dirigida a todos/as os/as trabalhadores/as com participação das organizações sindicais, sobre as normas legais relativas aos direitos das vítimas de assédio ou de violência no local de trabalho;

- Dar conhecimento às estruturas representativas dos/as trabalhadores/as nos locais de trabalho de actos de assédio (sexual ou moral) ou violência ocorridos, bem como das medidas tomadas, de modo a garantir a sua participação efectiva nas mesmas e o seu encaminhamento para as autoridades com competência para intervirem.

No direito a viver com dignidade sem pobreza e sem exclusão social

- Alargar o acesso ao subsídio de desemprego e com esta finalidade propõe-se: a redução do período de garantia de 450 dias para 365 dias; a redução para 90 dias do período de garantia do subsídio social de desemprego e o prolongamento do subsídio social de desemprego;

- Que as metas do Plano Nacional de Acção para a Inclusão (PNAI) sejam cumpridas em relação às crianças e jovens com deficiência e acções de formação, qualificação e apoio técnico com vista à integração profissional dos/as deficientes e dos/as imigrantes.

- Que todos os agregados do RSI (Rendimento Social de Inserção) estabeleçam acordos de inserção sendo, devidamente, acompanhados;

- Adopção de medidas, por parte do Estado, de reinserção social que tenham em conta a especificidade dos problemas das camadas mais desfavorecidas e em risco de exclusão, nomeadamente as mulheres e os jovens.

PROTECÇÃO E JUSTIÇA SOCIAL PARA GARANTIR A IGUALDADE

No acesso aos cuidados de saúde materno-infantil

- Defender o Serviço Nacional de Saúde, garantindo o seu acesso universal e a qualidade dos serviços prestados, como um direito social inalienável para todos/as os/as cidadãos/ãs, ao longo da vida;

- Garantir a melhoria dos serviços e cuidados de saúde, nos Centros de Saúde e das suas Urgências, nomeadamente, onde há um grande défice de cuidados, tendo como objectivo que todos/as os/as cidadãos e cidadãs tenham um médico e enfermeiro de saúde;

- Adopção de medidas que permitam o desenvolvimento de programas de preparação para o parto em todos os centros de saúde e dos cuidados materno infantis;

- Garantia do respeito pelo cumprimento de todas as normas legais relativas à protecção, segurança e saúde de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes.

Pensão de alimentos

- Que as sanções previstas para o incumprimento das prestações de alimentos sejam efectivamente aplicadas, o que exige uma atenção redobrada do Ministério Público, que deve usar os poderes que a Lei lhe confere;

Na saúde reprodutiva e no planeamento familiar e na educação sexual das/dos jovens

- Desenvolver e implementar, de forma integrada, em todo o ensino, público e privado, a educação sexual dos/as jovens cumprindo as norma legais;
- Intensificar as consultas de planeamento familiar e a prestação de cuidados de saúde sexual, nomeadamente aos jovens;
- Tornar mais eficaz a informação ao acesso e a gratuitidade dos contraceptivos,
- Desenvolvimento de campanhas de sensibilização, pelo Ministério da Saúde, tendo em atenção a prevenção da gravidez na adolescência;
- Apoio mais eficaz no acompanhamento social e psicológico às mulheres que dele necessitem, por motivos da Interrupção Voluntária da Gravidez (IVG).

Nos equipamentos e serviços sociais

- Exigir que o Estado cumpra as suas funções sociais, criando serviços sociais públicos de qualidade a preços compatíveis com os rendimentos das famílias e horários que permitam articular o trabalho com a vida familiar e pessoal;
- Alargamento da rede pública da educação pré-escolar e a garantia da universalidade e gratuitidade para todas as crianças, a partir dos 3 anos e, de imediato, a obrigatoriedade a todas as crianças de 5 anos;
- O apetrechamento de toda a rede de Educação Pré-escolar com a componente de apoio à família em relação à alimentação e apoio sócio-cultural, nomeadamente às famílias mais carenciadas.
- A responsabilização social das empresas, com vista ao desenvolvimento de infra-estruturas de apoio (creches, ATL, transporte ou pagamento de deslocação, no caso de aleitação/amamentação), assim como uma rede de amas que prestem cuidados aos/às filhos/as dos/as trabalhadores/as, principalmente, nas empresas de laboração contínua ou onde não existam facilidades de transporte;
- A garantia de que a ocupação dos tempos livres e a alimentação na Escola Pública devem ser consideradas serviço público, com uma visão integrada dos recursos comunitários, cabendo aos poderes central e local assegurar a resposta, de acordo com as necessidades das famílias.

No apoio à habitação

- Através da criação de um crédito bonificado à habitação para apoiar as famílias com menores rendimentos, acompanhado da redução das margens financeiras dos bancos, de forma a minimizar os encargos com os empréstimos à habitação.
- Apoio ao arrendamento de habitação, às famílias e aos jovens mais carenciados.

EDUCAÇÃO/FORMAÇÃO/INFORMAÇÃO - EM IGUALDADE, PARA MUDAR MENTALIDADES

Na educação/formação para a igualdade entre mulheres e homens

- 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 inclusão de temáticas sobre a igualdade de género nas áreas curriculares, disciplinares e não disciplinares e, também, na área de projecto, a todos níveis do ensino público e privado;
- Criação de materiais pedagógicos, ao nível do Ministério da Educação e da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, dirigidos aos diversos níveis de ensino, desde o pré escolar, para combater preconceitos e estereótipos sobre os papéis das mulheres e os papéis do homens, ainda enraizados na nossa cultura;
- A continuação do desenvolvimento de parcerias entre a CGTP-IN e as instituições públicas e privadas, no âmbito dos projectos financiados, para a realização de acções de sensibilização/formação e outras actividades sobre temas relacionados com a igualdade de género, combate à discriminação e às situações de assédio sexual/moral ou violência no local de trabalho, com vista ao desenvolvimento de uma cultura efectiva de igualdade, no seio das empresas e serviços.

Na comunicação social

- A promoção da imprensa livre e responsável, que dê visibilidade aos reais problemas das mulheres trabalhadoras, denunciando as desigualdades sociais, as discriminações e a deterioração das condições de trabalho existentes;
- O desenvolvimento permanente da educação para os media e da humanização da informação, contribuindo para a mudança de mentalidades, de atitudes e comportamentos que conduzam à promoção e efectivação da igualdade entre mulheres e homens;
- A promoção de incentivos ao compromisso dos órgãos da comunicação social para a promoção de imagens positivas de mulheres e homens, de modo a estimularem práticas e atitudes transformadoras que combatam a discriminação sexista e estimulem a efectivação do princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento;
- A defesa da comunicação social como um elemento fundamental de informação/formação da sociedade em geral, onde a informação do movimento sindical deve ser integrada, para o esclarecimento sobre os problemas das mulheres trabalhadoras e para a elevação da dignidade das condições de trabalho dos/as trabalhadores/as, junto da opinião pública.

Lisboa, 22 Maio de 2009

A Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens/CGTP-IN