



Mural "Fado Tropical em tons RGB", de **OZEARV**, Bairro da Graça – Lisboa

SEMANA DA IGUALDADE

6 A 10 MARÇO 2023

Aumentar os salários
Para a vida mudar
E a igualdade avançar!





AS MULHERES EM PORTUGAL

- Trabalham muito e recebem pouco;
- Têm elevadas qualificações e são discriminadas nas retribuições;
- Cuidam das crianças e dos idosos e são prejudicadas nos direitos e na valorização profissional;
- São empurradas para a pobreza com a precariedade e com os baixos salários, prestações sociais e pensões de reforma.

BASTA!

**PARA O PAÍS AVANÇAR
A IGUALDADE TEM DE SE EFECTIVAR!**

UM DIA DE TODAS AS LUTAS. UMA LUTA DE TODOS OS DIAS.

Na Conferência Internacional realizada em Copenhaga, em 1910, foi proposto por Clara Zetkin a instituição de uma celebração anual das lutas das mulheres trabalhadoras, contra a exploração e a guerra, por direitos sociais e políticos, por melhores salários e horários de trabalho.

O dia 8 de Março – Dia Internacional da Mulher Trabalhadora

– transformou-se numa jornada mundial. Um símbolo de luta das mulheres pela igualdade, contra todas as formas de opressão, discriminação e exploração, pelos seus direitos específicos e pela paz.



EXERCER DIREITOS!

MATERNIDADE E PATERNIDADE

LICENÇAS E DISPENSAS	DURAÇÃO	QUANTO SE RECEBE
Parental inicial	120 dias 150 dias	100% 80%
Parental inicial partilhada (desde que, após o gozo das 6 semanas pela mãe, tanto o pai como a mãe gozem, cada um e em exclusivo, um período de 30 dias seguidos ou dois períodos de 15 dias seguidos).	150 dias (120 + 30) 180 dias (150 + 30)	100% 83%
Parental inicial exclusivo do pai Nota: Matéria em fase final de discussão na AR, no momento da edição do Folheto (Janeiro de 2023).	28 dias seguidos ou em períodos interpolados de no mínimo 7 dias, nas seis semanas seguintes ao nascimento, 7 dos quais de modo consecutivo imediatamente a seguir a este. Acrescem mais 7 dias, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com a licença parental inicial da mãe.	100%
Acréscimo à licença parental inicial por prematuridade (parto até 33 semanas)	Todo o período de internamento da criança, assim como 30 dias após a alta hospitalar	100%
Acréscimo à licença parental inicial por internamento hospitalar da criança imediatamente após o período de internamento pós-parto	Todo o período de internamento pós-parto da criança, até ao limite máximo de 30 dias	100%
Subsídio por parto fora da ilha de residência (Regiões Autónomas)	Todo o período indicado na prescrição médica	100%
Dispensa para amamentação e aleitação	Dois períodos distintos, diários, de duração máxima de uma hora cada . Deve ser comunicada com 10 dias de antecedência. Só é exigível atestado médico se a amamentação se prolongar para além do primeiro ano de vida da criança. À aleitação aplica-se o mesmo regime da dispensa, com duas exceções: pode ser gozada pela mãe ou pelo pai e apenas até a criança completar 1 ano de idade. Retribuída a 100% .	
Dispensa para consultas pré-natais	3 dispensas pelo futuro pai	100%
Dispensa para consulta de procriação medicamente assistida (PMA)	3 dispensas para consultas em cada ciclo de tratamentos	100%
Dispensa de trabalho nocturno	112 dias entre as 20 horas e as 7 horas, antes e depois do parto	

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.

NOTA: Nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, o subsídio parental inicial, nas várias modalidades, tem um acréscimo de 2% relativamente às percentagens referidas.

Direito a trabalhar



com vida pessoal



e familiar



EXERCER DIREITOS!

HORÁRIO FLEXÍVEL

Para acompanhamento de filho/a ou adoptado/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que viva em comunhão de mesa e habitação.

- ➔ **Comunicação à entidade patronal com 30 dias de antecedência** acompanhada de:
 - › Informação de que a criança faz parte do agregado familiar;
 - › Indicação da amplitude horária pretendida, dentro do horário de funcionamento da empresa e do horário semanal praticado;
 - › Indicação do prazo pretendido.
- ➔ A intenção de recusa patronal do pedido **no prazo de 20 dias** deve sempre merecer a contestação fundamentada do/a trabalhador/a no prazo de 5 dias.

Passados 5 dias após a contestação, a entidade patronal tem de enviar o processo para **parecer prévio da CITE** (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), que dispõe de **30 dias para o efeito**.

FALTA PARA ASSISTÊNCIA INADIÁVEL E IMPRESCINDÍVEL A FILHO/A POR DOENÇA OU ACIDENTE

- ➔ **Até 30 dias por ano** ou **durante todo o período de eventual hospitalização**, no caso de filho/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, de filho/a com deficiência ou doença crónica.
- ➔ **Até 15 dias por ano**, no caso de filho/a com 12 ou mais anos e, sendo maior, que faça parte do agregado familiar.





EXERCER DIREITOS!

ASSÉDIO LABORAL

É o comportamento indesejado, nomeadamente baseado em factor de discriminação, praticado aquando 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.

→ Não tens que resolver o problema sozinha/o

O assédio provoca problemas graves de saúde. Não te deixes isolar!

→ Fortalece o apoio (dentro do local de trabalho)

Desenvolve relações de trabalho solidárias. Expõe a situação a colegas que foram vítimas ou testemunhas anteriores. Exige dos responsáveis as alterações necessárias. Evita conversas com o/a assediador/a, sem testemunhas.

→ Organiza provas

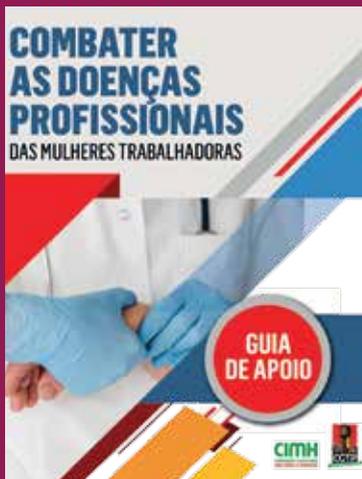
Deves anotar todas as pressões, humilhações e intimidações sofridas (data, hora, local, nome do/a agressor/a, colegas que testemunharam, detalhes do que foi feito ou dito).

→ Fortalece o apoio (fora do local de trabalho)

O apoio de familiares e amigos é essencial, pois o afecto e a solidariedade são fundamentais para a recuperação da auto-estima, dignidade e identidade. Contacta o Sindicato e recorre ao apoio do respectivo contencioso. Fundamenta uma queixa à CITE, se o assédio se basear em factor discriminatório, ou à ACT.

A denúncia pública e o tribunal poderão ser os passos seguintes na defesa dos direitos e da dignidade.





EXERCER DIREITOS!

DOENÇAS PROFISSIONAIS

São as doenças resultantes do desempenho de actividades laborais e que não representam um normal desgaste do organismo.

As mulheres são particularmente afectadas pelas lesões músculo-esqueléticas.

- ➔ **Recorre ao Serviço de Saúde Ocupacional do local de trabalho ou ao/a médico/a de família**; podendo este prescrever exames médicos para averiguar as queixas.
- ➔ É da responsabilidade do/a médico/a, a elaboração de um **relatório clínico detalhado**, associando a exposição a factores de risco no desempenho profissional.
- ➔ E também o preenchimento da **Participação Obrigatória de Doença Profissional**, que deve ser acompanhada de cópia dos exames e entregue na Segurança Social da área de residência ou directamente no Departamento de Protecção Contra Riscos Profissionais (DPRP), no prazo de 8 dias a contar da data do diagnóstico.
- ➔ Poderá juntar-se o **Requerimento de Pensão por Incapacidade Permanente por Doença Profissional**.
- ➔ O DPRP pode solicitar à entidade patronal o preenchimento do **Relatório de Avaliação da Exposição a Riscos de Doença Profissional e também uma avaliação ao posto de trabalho**.
- ➔ O processo será **avaliado por 2 médicos/as do DPRP** (sendo 1 da especialidade da presumível doença profissional), que a confirmarão ou não.



ACREDITAMOS E LUTAMOS!



- ➔ Aumento dos salários, contra o custo de vida;
- ➔ Salário igual para trabalho igual ou de igual valor;
- ➔ 35 horas semanais, contra a desregulação dos horários;
- ➔ Dispensa de trabalho nocturno ou por turnos, para quem tem filhos/as até 12 anos;
- ➔ Direito à contratação colectiva como fonte de direitos e de progresso social;
- ➔ Reforço dos equipamentos sociais de apoio, públicos e de qualidade, que favoreçam a conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar;
- ➔ Mais e melhor educação, saúde, habitação, transportes e justiça, com menos encargos para as famílias;
- ➔ Combate ao assédio laboral e exigência de inversão do ónus da prova, protecção das testemunhas e criminalização dos responsáveis;
- ➔ Eliminação de todas as formas de violência contra as mulheres, crianças e idosos.

CONHECE E EXERCE OS TEUS DIREITOS
SINDICALIZA-TE!

www.cgtp.pt/sindicalizar-me



www.facebook.com/CIMH.CGTP