

**8 MARÇO** Dia Internacional da Mulher

**Garantir  
a Igualdade  
Agir  
para Mudar**

**CGTP**  
*Intersindical Nacional*



**Conferência sobre Igualdade entre Mulheres e Homens**

Hotel Altis, Sala Petrópolis, Rua Castilho 11, Lisboa - 15 Abril 2005, 9:30h

O **Dia Internacional da Mulher** tem as suas raízes mais fundadas na luta contra a exploração e a opressão das mulheres trabalhadoras. **Aconteceu há 148 anos:** operárias têxteis de Nova Iorque entram em greve pela redução da jornada de trabalho, por melhores salários e condições de vida mais justas. Perto de duas dezenas perdem a vida.

## GARANTIR A IGUALDADE AGIR PARA MUDAR

Uma luta corajosa, que inspirou a resistência e a acção das mulheres noutras partes do mundo, transformando-se num marco importante, a partir do qual foi fixado o **Dia Internacional da Mulher**, oficialmente reconhecido pelas Nações Unidas em 1975.

### **DIA INTERNACIONAL DA MULHER 30 ANOS DE COMEMORAÇÕES EM LIBERDADE**

**2005** é um ano de grande significado para as mulheres portuguesas. Assinalam-se 30 anos das primeiras eleições livres em Portugal, 30 anos das primeiras comemorações em liberdade do Dia Internacional da Mulher.

Mas 30 anos depois, apesar de a igualdade de oportunidades e de tratamento estar garantida na Constituição e na lei, há práticas discriminatórias que persistem, ao mesmo tempo que se agravam as desigualdades e as injustiças sociais.

As jovens grávidas e as mães são prejudicadas no acesso ao emprego, nos salários e na progressão na carreira; os anúncios de ofertas de emprego, muitas vezes, expressam preferências baseadas no sexo; os horários de trabalho põem em causa a articulação entre vida familiar e profissional; as creches, infantários e outros equipamentos sociais de apoio à família são insuficientes e a preços inacessíveis, face aos baixos salários e à carestia de vida; muitas mulheres vêem a sua intimidade exposta na praça pública e nos Tribunais, por força da manutenção de uma lei iníqua e desajustada da realidade, que as condena ao aborto clandestino.

**CGTP**  
Intersindical Nacional

### **A ELIMINAÇÃO DAS DISCRIMINAÇÕES E DAS DESIGUALDADES**

**A MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE VIDA E DE TRABALHO  
SÃO INSEPARÁVEIS DA EFECTIVAÇÃO DOS DIREITOS**



# DIREITOS LEGAIS DE MATERNIDADE E PATERNIDADE CONHECER PARA EXERCER

## › **Dispensa para consultas pré-natais e sessões de preparação para o parto**

- › Pelo tempo e número de vezes necessárias e justificadas, desde que as consultas não possam ocorrer fora do horário de trabalho.

**Direito ao subsídio de refeição. Remuneração integralmente suportada pela empresa ou serviço.**

## › **Licença por maternidade ou paternidade**



- › 120 dias consecutivos (30 dias antes ou depois do parto, mediante atestado médico), mais 30 dias por cada gêmeo além do primeiro, em caso de nascimentos múltiplos.

**Por opção da trabalhadora** (a comunicar à entidade patronal nos 7 dias a seguir ao parto), a licença pode ser alargada em mais 30 dias.

É **obrigatório** o gozo de 6 semanas pela mãe. O período restante pode ser gozado pelo pai, por decisão conjunta.

Em caso de aborto espontâneo ou provocado (face a perigo de morte ou de lesão grave e irreversível ou violação da mulher e ainda de doença incurável ou malformação congénita do feto), a mulher tem direito a licença de 14 a 30 dias, conforme prescrição médica.

**Direito ao subsídio de refeição. 100% da remuneração de referência, a pagar pela Segurança Social ou pelo serviço respectivo da Administração Pública. A remuneração do acréscimo de 30 dias por opção da trabalhadora, embora garantida na lei, não está a ser integralmente paga.**

## › **Licença por paternidade, obrigatória**

- › 5 dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1º mês a seguir ao nascimento da criança. Comunicação à entidade empregadora com 5 dias de antecedência.

**Direito ao subsídio de refeição. 100% da remuneração de referência, a pagar pela Segurança Social ou pelo serviço respectivo da Administração Pública.**

## › **Licença por adoção de menor de 15 anos**

- › 100 dias consecutivos, a partir da data da confiança judicial ou administrativa. Em caso de adoções múltiplas, mais 30 dias por cada adoção além da primeira.

**Direito ao subsídio de refeição. 100% da remuneração de referência, a pagar pela Segurança Social ou pelo serviço respectivo da Administração Pública.**

## › **Licença parental**



- › 3 meses (ou trabalho a tempo parcial por 12 meses), a gozar de modo consecutivo ou até 3 períodos interpolados, para acompanhamento de filho ou adoptado, até aos 6 anos de idade.

Comunicação à entidade empregadora com 30 dias de antecedência.

**Não confere direito a remuneração, salvo quanto aos primeiros 15 dias, se for o pai a gozar a licença, desde que imediatamente a seguir à licença por maternidade ou paternidade. Neste caso: direito ao subsídio de refeição e a 100% da remuneração de referência, a pagar pela Segurança Social ou pelo serviço respectivo da Administração Pública.**

# DIREITOS LEGAIS DE MATERNIDADE E PATERNIDADE CONHECER PARA EXERCER

## ▶ **Dispensa diária para amamentação**



- ▶ 2 períodos distintos de 1 hora cada (mais 30 minutos por cada gêmeo além do primeiro), por dia de trabalho, enquanto a mãe amamentar. Comunicação à entidade empregadora com 10 dias de antecedência, acompanhada de declaração médica.

**Direito ao subsídio de refeição. Remuneração integralmente suportada pela empresa ou serviço.**

## ▶ **Dispensa diária para aleitação**



- ▶ Aplica-se o mesmo regime da dispensa para amamentação, com 2 exceções: pode ser gozada pela mãe *ou pelo pai* e apenas até a criança completar um ano de idade. A comunicação à entidade empregadora deve mencionar a decisão conjunta dos pais.

**Direito ao subsídio de refeição. Remuneração integralmente suportada pela empresa ou serviço.**

## ▶ **Licença para assistência a filho, adotado ou enteado portador de deficiência ou doente crônico**

- ▶ Até 6 meses, prorrogável até 4 anos, durante os primeiros 12 anos de vida da criança. Comunicação à entidade empregadora com 30 dias de antecedência.

**65% da remuneração de referência, a pagar pela Segurança Social. Retribuída pelo serviço respectivo da Administração Pública na íntegra, desde que esta licença, cumulada com outras faltas, não exceda os 30 dias, caso em que determinará a perda de 1/6 da retribuição.**

## ▶ **Licença especial para assistência a filho ou adotado**

- ▶ A gozar após a licença parental, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de 2 anos (3 anos, com o nascimento do 3º ou mais filhos). Comunicação à entidade empregadora com 30 dias de antecedência.

**Não confere direito a remuneração.**

## ▶ **Direito a faltar para assistência a filho, adotado ou enteado menor de 10 anos, em caso de doença ou acidente**

- ▶ 30 dias por ano e, em caso de hospitalização, durante todo o período de internamento. *Sem limite de idade para portador de deficiência ou doença crónica.*

**65% da remuneração de referência, a pagar pela Segurança Social. Retribuída pelo serviço respectivo da Administração Pública na íntegra, desde que esta licença, cumulada com outras faltas, não exceda os 30 dias, caso em que determinará a perda de 1/6 da retribuição.**

## ▶ **Direito a faltar para assistência a netos**

- ▶ O avô ou a avó podem faltar até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de netos que sejam filhos de adolescentes com idade até 16 anos, que vivam em comunhão de mesa e habitação. Comunicação à entidade empregadora com 5 dias de antecedência.

**Direito ao subsídio de refeição. 100% da remuneração de referência, a pagar pela Segurança Social ou pelo serviço respectivo da Administração Pública**



# DIREITOS LEGAIS DE MATERNIDADE E PATERNIDADE CONHECER PARA EXERCER

## ▶ **Direito a faltar para assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar, em caso de doença ou acidente**

- ▶ 15 dias por ano, para assistência a filho, adoptado ou enteado com mais de 10 anos, cônjuge ou ascendente. Acresce um dia por cada filho, adoptado ou enteado além do primeiro.

**Não confere direito a remuneração. As convenções colectivas podem regular de forma mais favorável.**

## ▶ **Direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário para acompanhamento de filho ou adoptado menor de 12 anos**

- ▶ Sem limite de idade para filho ou adoptado portador de deficiência. Comunicação à entidade empregadora com 30 dias de antecedência. A recusa deste regime deve sempre merecer a resposta do/a trabalhador/a, no prazo de 5 dias.

**A recusa da entidade empregadora carece sempre de parecer prévio da CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego).**



## ▶ **Dispensa da prestação de trabalho**

- ▶ Se houver riscos comprovados para a segurança ou a saúde da mulher ou do nascituro.

**Direito ao subsídio de refeição. 65% da remuneração de referência, a pagar pela Segurança Social ou pelo serviço respectivo da Administração Pública**

## ▶ **Dispensa de trabalho nocturno**

- ▶ Por 112 dias, entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, antes e depois do parto (pelo menos metade antes da data presumível do parto) e ainda durante o restante período de gravidez e a amamentação. Comunicação à entidade empregadora com 10 dias de antecedência.

## ▶ **Dispensa da prestação de trabalho suplementar**



- ▶ Durante a gravidez e até aos 12 meses de idade da criança. Aplica-se ao pai que gozou a licença por paternidade, em alternativa à licença por maternidade.

## ▶ **Dispensa da prestação de trabalho em regime de adaptabilidade**



- ▶ Das grávidas, puérperas e lactantes, mediante a apresentação de certificado médico que prove o prejuízo para a saúde, a segurança no trabalho ou a amamentação. É extensível à aleitação, se o horário afectar a sua regularidade.

## **SAIBA AINDA QUE É ILEGAL**

DESPEDIR OU NÃO RENOVAR O CONTRATO DE TRABALHO A TERMO DE GRÁVIDAS, PUÉRPERAS OU LACTANTES (MESMO EM PROCESSOS DE DESPEDITO COLECTIVO) SEM O PARECER PRÉVIO DA CITE

**OS DIREITOS  
SÃO SEUS.  
DEFENDA-OS,  
EXERCENDO-OS.  
SINDICALIZE-SE,  
INFORME-SE  
e em caso de  
infracção  
por parte da  
entidade  
empregadora,  
CONTACTE O  
SEU SINDICATO  
DA CGTP-IN**



**2005**, ano da  
**IV CONFERÊNCIA SINDICAL  
SOBRE IGUALDADE ENTRE  
MULHERES E HOMENS**

Mudaram os tempos, mas as mulheres de hoje continuam a ter razões bastantes para assinalar o **Dia Internacional da Mulher**, expressando o seu protesto e a sua luta por objectivos e reivindicações actualizados.

Objectivos e reivindicações a aprofundar e a ampliar na **IV CONFERÊNCIA SINDICAL SOBRE IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS**

**15 DE ABRIL - LISBOA  
Hotel Altis**

**PORQUE É PRECISO**

**Garantir  
a Igualdade  
Agir  
para Mudar**

