

ASSÉDIO MORAL

Tortura psicológica no trabalho

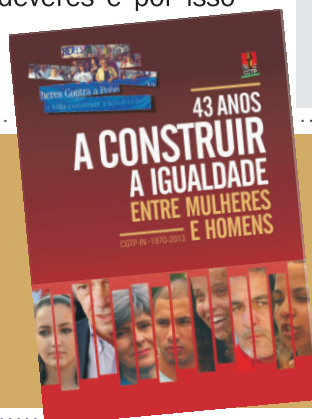
Verdadeiramente o que se passa em muitos locais de trabalho é o terrorismo ou tortura psicológica como suporte de uma postura ditatorial do patronato ou de directores para pressionar os trabalhadores e as trabalhadoras. Estamos a falar de uma “onda” repressiva que ultrapassa o local de trabalho para, na maioria dos casos, se transformar numa coacção psicológica permanente que transita e invade os lares de muitas famílias, arrastando consigo a insegurança, a angústia, a instabilidade e o medo.

O recurso à “política do medo” para condicionar ou mesmo impedir o exercício de direitos, liberdades e garantias constitucionais das trabalhadoras em muitas empresas e serviços do sector privado e público, confirma ainda, um ataque sem precedentes à liberdade e à democracia.

Não temos de ter medo de lutar pela efectivação de direitos, liberdades e garantias constitucionais.

Não temos de ter medo de exigir o direito ao trabalho e ao trabalho com direitos; de reclamar aquilo que universalmente está assumido a partir da própria Organização Internacional do Trabalho (OIT), como o trabalho digno; de reclamar que a contratação colectiva e os direitos que nela estão consagrados sejam respeitados e efectivados; nós cumprimos com os nossos deveres e por isso temos razões acrescidas para exigir que respeitem os nossos direitos.

O seu lançamento público será feito, em diversas regiões do país, a partir de Setembro próximo.



Após um intenso e longo trabalho de pesquisa, de realização de 33 entrevistas, de recolha de 20 depoimentos, de selecção de fotos e documentos diversos, por parte do Grupo de Trabalho constituído para o efeito, foi editado o livro: CGTP-IN – 43 anos a construir a Igualdade entre Mulheres e Homens – 1970-2013

QUE SUGESTÕES A DAR A TRABALHADOR/A VÍTIMA DE ASSÉDIO/TORTURA PSICOLÓGICA:

NÃO TENTE RESOLVER SOZINHO/A A SITUAÇÃO

- O assédio provoca problemas de saúde
- Pode dar aos outros a impressão de que a vítima é o problema
- Unidos somos mais fortes

ORGANIZE AS PROVAS:

- **Anote todas as humilhações sofridas** (data, hora, local ou sector, nome do/a agressor/a, colegas que testemunharam, detalhes do que lhe foi feito ou conteúdo da conversa)
- **Guarde e-mails**, ordens escritas e outros documentos que provem a sua situação.

ORGANIZE O APOIO (dentro da empresa):

NÃO SE ISOLE

- Mantenha uma boa relação com os/as colegas de trabalho.

NÃO CALE

- **Não demonstre medo.** O medo reforça o poder ao/à assediador/a. Não lhe admita ofensas ou injúrias.
- **Exponha a situação** aos/às colegas que já foram vítimas desse/a assediador/a.
- **Procure ter o apoio** dos/as colegas que testemunharam uma ou mais situações.
- **Conte o que se passa** consigo aos/às colegas da sua confiança.
- **Coloque a sua situação** aos/às delegados/as sindicais na empresa e peça que o encaminhem superiormente.
- **Conte a sua situação** ao médico do trabalho.

EVITE

- Conversas com o /a assediador/a, sem testemunhas. Faça-se, sempre que possível, acompanhar de um/a colega de trabalho ou representante sindical.

ORGANIZE O APOIO (fora da empresa):

- **Dirija-se ao seu Sindicato**, fale com o/a dirigente sindical
- **Faça queixa à ACT e à CITE** (carta registada c/AR)
- Em caso de necessidade, **procure o seu médico assistente**
- **Procure o apoio de amigos e familiares** – são fundamentais para manter e elevar a sua auto-estima.



BOLETIM Igualdade

Redacção, Grafismo e Paginação: CGTP-IN • Directora: Fátima Messias • N.º 2 • II Série • Julho 2014

Como estamos na Acção Sindical Integrada na Vertente da Igualdade?

Não basta dizer que se tem de fazer. É preciso perceber o que é que as trabalhadoras e os trabalhadores pretendem, o que pensam e como é que querem agir em conjunto connosco.



Isso é possível com uma intervenção sindical organizada, ou seja, pela via da acção integrada.

Mais do que inventar, precisamos de acrescentar conteúdos e encontrar novas dinâmicas para respondermos aos problemas dos e das trabalhadoras.

Por isso, na intervenção sindical que temos pela frente, assumimos a prioridade do desenvolvimento da Acção Sindical Integrada na Vertente da Igualdade (ASIVI), nos locais de trabalho, a partir de cada realidade concreta, conjugando a sindicalização de mais mulheres, o reforço da organização de base com mais delegadas sindicais e representantes para a Segurança e Saúde no Trabalho, a defesa da contratação colectiva e dos seus direitos mais avançados, com o combate às discriminações, às desigualdades salariais e a todas as formas de violência no trabalho e na vida.

Nas 28 organizações sindicais prioritárias, estão já constituídas 18 Comissões de Igualdade (64%):

- Em 11 Uniões/Regiões: Porto, Braga, Aveiro, Castelo Branco, Coimbra, Leiria, Santarém, Lisboa, Setúbal, Évora e CGTP/Açores
- Em 3 Sindicatos nacionais: CESP, SEP e SINTAF
- Em 4 Federações: FESAHT, FEVICOM, FESETE e FIEQUIMETAL

Estão também identificados 14 locais de trabalho estratégicos para o desenvolvimento da ASIVI, a partir de cada Comissão de Igualdade (CI):

- Grohe (CI da US Aveiro)
- Manpower (CI da US Castelo Branco)
- ESIP (CI da US Leiria)
- Renova (CI da US Santarém)
- Hospital do Espírito Santo (CI da US Évora)
- Pingo Doce (CI do CESP)
- BES, Santander Totta e BPI (CI do SINTAF)
- Cerdomus (CI da FEVICOM)
- Hotel Sheraton (CI da FESAHT)
- Eugster-Frismag (CI da FIEQUIMETAL)
- Triumph Internacional (CI da FESETE)
- Cofaco (CI da CGTP/Açores).

Traçado o quadro actual, um ano após a realização da 6ª Conferência sobre Igualdade (Junho de 2013), importa, num próximo Boletim avaliar, valorizar e divulgar os resultados positivos já alcançados no terreno.

Voltaremos com mais informação concreta!

UMA SEMANA

PELA IGUALDADE QUE SE PROJECTOU NO FUTURO

Entre 3 e 8 de Março de 2014, decorreram diversas iniciativas nos locais de trabalho e na rua, em todo o país, organizadas pelo movimento sindical, alusivas à Igualdade entre mulheres e homens, sob o lema: *Emprego de Qualidade Direitos Igualdade!*

Durante a Semana pela Igualdade, assinalou-se o dia 6 de Março (Dia Nacional da Igualdade Salarial entre mulheres e homens) e o aniversário do dia 8 de Março (Dia Internacional da Mulher).

VIANA DO CASTELO: TRIBUNA PÚBLICA

BRAGA: CONCENTRAÇÃO-DESFILE

PORTO: CONCENTRAÇÃO, COM BANCA E MÚSICA

AVEIRO: CONFERÊNCIA DE IMPRENSA E CONTACTOS DE RUA

GUARDA: CONTACTOS COM A POPULAÇÃO E DISTRIBUIÇÃO DE DOCUMENTOS

COIMBRA: CONTACTOS COM A POPULAÇÃO E TRABALHADORAS

CASTELO BRANCO (COVILHÃ): CAMINHADA PELA IGUALDADE

LEIRIA: EXPOSIÇÃO PÚBLICA E DEBATE

LISBOA: ESTAFETA PELA IGUALDADE

SANTARÉM (ALPIARÇA): CONTACTOS COM A POPULAÇÃO

ÉVORA: DESFILE DE RUA

SETÚBAL: CONCENTRAÇÃO, COM DESFILE

FARO (PORTIMÃO): CORDÃO HUMANO

Também se realizaram centenas de plenários de trabalhadores/as, reuniões e debates onde o tema da Igualdade e as reivindicações a ele associadas estiveram presentes.

Foram editados centralmente e distribuídos diversos materiais de apoio ao esclarecimento e mobilização:

TARJETA

BOLETIM IGUALDADE Nº 1 – 2ª SÉRIE

MOÇÃO-REIVINDICATIVA “8 DE MARÇO – 8 REIVINDICAÇÕES”

EXPOSIÇÃO (5 PAINÉIS)

VÍDEO (5 MINUTOS)

5.500 GUIAS DOS DIREITOS DA PARENTALIDADE (ACTUALIZADOS).

POSIÇÃO PÚBLICA

DIA NACIONAL DA IGUALDADE SALARIAL ENTRE MULHERES E HOMENS

(6 DE MARÇO DE 2014)

IGUALDADE: PASSAR DAS PALAVRAS AOS ACTOS!

Apesar do artigo 13º da Constituição da República Portuguesa, proibir todas as formas de discriminação e atribuir a todos e a todas a mesma dignidade social, em Portugal, as mulheres recebem, em média, um salário 18% inferior ao dos homens, o que significa que têm de trabalhar mais 65 dias por ano para conseguirem ganhar o mesmo salário anual. Esta disparidade é superior à média da União Europeia (16,4%) e tem vindo a agravar-se em Portugal.

Falar do conceito de igualdade salarial, implica que este assente no princípio da harmonização social no progresso, ou seja, que as mulheres auferam um salário igual ao dos homens que desempenham um trabalho igual ou de valor igual.

Contudo, o princípio da igualdade tem sido subvertido nalguns casos, nomeadamente quando é utilizado para reduzir direitos, como por exemplo, o aumento da idade de reforma das mulheres dos 62 para os 65 anos, ou mais recentemente, a chamada convergência de pensões entre o sector público e o sector privado em que, sob a alegação de que as pensões atribuídas pela Caixa Geral de Aposentações tinham valor mais elevado que as atribuídas pela Segurança Social, se enveredou pela necessidade de baixar o valor das primeiras para ficarem ao nível das segundas.

É PRECISO PÔR TERMO ÀS DISCRIMINAÇÕES

Para a CGTP-IN, a política de direita é responsável pelos ataques sucessivos aos direitos das mulheres trabalhadoras, quando:

- **As discriminações directas e indirectas** são responsáveis por grande parte das disparidades salariais;
- **As qualificações e a experiência adquiridas pelas mulheres** são menos recompensadas em termos económicos do que as adquiridas pelos homens. O diferencial salarial cresce à medida que aumenta o nível de qualificação, o que significa que as mulheres com trabalhos mais qualificados são sujeitas a discriminações salariais ainda mais acentuadas.
- **As discriminações são também mais pronunciadas** no sector privado (diferencial de 29,4%) do que no sector público (13,5%) e entre os trabalhadores a tempo parcial (21,6% face a 17,4% entre os trabalhadores a tempo completo).

EFFECTIVAR A IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS

Tal facto implica uma ruptura com a política do Governo do PSD/CDS, de forma a:

- **Promover a dinamização da contratação colectiva** como fonte fundamental para o combate à discriminação das mulheres, nomeadamente em matéria de acesso ao emprego, salários, condições de trabalho, progressão na carreira e formação profissional;
- **Combater a disparidade salarial entre as mulheres** nomeadamente as que enfrentam múltiplas desvantagens, como as mulheres com deficiência, as mulheres pertencentes a minorias e as mulheres sem qualificações;
- **Garantir que as licenças de maternidade e paternidade** (parentalidade) não podem ser motivo de discriminação das mulheres no mercado de trabalho;
- **Assegurar que a educação contribua para eliminar os estereótipos de género** na sociedade.

BASTA DE PROPAGANDA!

Em 2013, por ocasião do Dia Internacional da Mulher (8 de Março), foram aprovadas quatro Resoluções pela Assembleia da República:

- **Sobre o combate às discriminações salariais**, directas e indirectas (Resolução nº 45/2013);
- **Pela não discriminação laboral das mulheres** (Resolução nº 46/2013);
- **Pelo combate ao empobrecimento e à agudização da pobreza** entre as mulheres (Resolução nº 47/2013);
- **Defesa e valorização efectiva dos direitos das mulheres no mundo do trabalho** (Resolução nº 48/2013).

Entretanto, nada foi avançado e no dia 5 de Março, véspera do Dia da Igualdade Salarial em Portugal, vem o Governo aprovar um conjunto de medidas alegadamente destinadas a promover a igualdade salarial entre mulheres e homens, que passam pela apresentação e debate de relatórios bem como outras aferições e medições, que só por si, não asseguram que o problema seja ultrapassado, de forma integrada, com a urgência e eficácia necessárias, para além de ficarem bastante aquém das Resoluções aprovadas e que importa cumprir. Mais do que declarações de circunstância o que se exige do Governo é que respeite e valorize o papel da mulher no trabalho e na sociedade.



PROPOSTAS PARA AUMENTAR A NATALIDADE

Portugal tem actualmente uma das mais baixas taxas de natalidade da Europa, situação que se pode vir a agravar com o aumento da emigração de centenas de milhares de jovens. Em 2013 o número de nascimentos foi inferior a 83 mil, o mais baixo de sempre desde que há registos. Esta situação implica riscos graves para a subsistência do país, quer a nível económico, quer da sustentabilidade dos nossos sistemas de protecção social.

Face às políticas de austeridade que estão a ser impostas, o elevado desemprego e o consequente empobrecimento das famílias, parece óbvio que a primeira medida a adoptar será proporcionar aos potenciais pais as condições socioeconómicas mínimas que lhes permitam desenvolver com dignidade e responsabilidade as suas funções de pais, pois não é credível que alguém pense seriamente em constituir uma família se não tiver garantida a satisfação das suas necessidades básicas.

A promoção da natalidade terá de passar pela adopção de uma política global que articule, entre outros, aspectos como a elevação do nível de rendimentos, a estabilidade do emprego, horários de trabalho que garantam a conciliação da vida familiar com a vida profissional e o apoio social às famílias sob diversas formas desde o aumento e a diversificação das prestações sociais à existência e disponibilidade de serviços e equipamentos sociais públicos de proximidade e em número suficiente.

Neste contexto, a CGTP-IN considera indispensável:

- **A afirmação do princípio da segurança no emprego**, que passa pelo combate à precariedade no trabalho e no emprego. A precariedade não proporciona a segurança económica nem a estabilidade social e familiar suficiente para permitir constituir família e ter filhos. 62% dos jovens com menos de 25 anos e 31,5% entre os 25 e os 34 anos têm contratos precários.
- **Uma distribuição justa da riqueza** pelas várias classes e grupos sociais e a adopção de uma política salarial, incluindo a actualização do salário mínimo nacional, que proporcione rendimentos justos a todos os trabalhadores;
- **A adopção de políticas que favoreçam o crescimento económico e o emprego**, e que permitam nomeadamente travar a emigração galopante dos jovens em idade fértil, que está a contribuir decisivamente para a quebra da natalidade. Por outro lado a falta de emprego, aliada à instabilidade laboral leva a que as jovens gerações adiem para cada vez mais tarde o projecto de constituição de família, o que contribui também para o decréscimo da natalidade por óbvias razões biológicas, quem começa a ter filhos mais tarde, terá menos filhos.
- **A adequação da organização do tempo de trabalho** ao exercício de responsabilidades parentais o aumento e a desregulação dos horários de trabalho dificultam ou impossibilitam mesmo a conciliação entre vida familiar e profissional e são desmotivadoras da decisão de ter filhos. As/os trabalhadoras/es portuguesas/es trabalham em média 41 horas por semana (incluindo horas extraordinárias regulares) e cerca de 60% não têm um horário regular, trabalhando por turnos, ao serão, à noite, ao Sábado ou ao Domingo, o que dificulta a conciliação familiar e profissional. Este problema não se resolve com mais creches e jardins-de-infância e/ou o prolongamento dos respectivos horários de funcionamento. A educação responsável dos filhos exige tempo de convívio e interacção familiar;
- **O fim do encerramento de serviços públicos de proximidade**, como sejam escolas, centros de saúde e hospitais. Quem decide ter filhos, necessita de segurança em termos de acesso fácil, rápido e directo a serviços de saúde de qualidade e, por outro lado, a disponibilidade de creches, jardins-de-infância e escolas de ensino básico, de qualidade e a preços acessíveis.

