



Exma. Senhora
Chefe do Gabinete de Sua Excelência a
Presidente da Assembleia da República
Dra. Noémia Pizarro

SUA REFERÊNCIA	SUA COMUNICAÇÃO DE	NOSSA REFERÊNCIA	DATA
		Nº: 5141 ENT.: 4594 PROC. Nº:	17/10/2014

ASSUNTO: RESPOSTA A PERGUNTA N.º 2150/XII/3.ª

Encarrega-me a Secretária de Estado dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade de junto enviar cópia do ofício n.º 3167, datado de 16 de outubro, remetido pelo Gabinete do Senhor Ministro da Solidariedade, Emprego e Segurança Social, sobre o assunto supra mencionado.

Com os melhores cumprimentos,

A Chefe do Gabinete

Marina Resende

Exm.ª Senhora
Dr.ª Marina Resende
Chefe do Gabinete de Sua Excelência a
Secretária de Estado dos Assuntos
Parlamentares e da Igualdade
Palácio de São Bento
Assembleia da República
1249 - 068 LISBOA

-03167 14-10-16

SUA REFERÊNCIA	SUA COMUNICAÇÃO DE	NOSSA REFERÊNCIA ENT.: /MSESS/2014 PROC. Nº: 1272/2013/1550	DATA
----------------	--------------------	---	------

ASSUNTO: PERGUNTA N.º 2150/XII/3.ª - Mulheres trabalhadoras Coagidas e Não Engravidar.

Na sequência do vosso ofício n.º 4025, de 28 de julho de 2014, encarrega-me o Senhor Ministro da Solidariedade, Emprego e Segurança Social de informar V. Ex.ª do seguinte

Auscultados os serviços competentes em razão da matéria verificou-se que:

1 - A ACT- Autoridade para as Condições de Trabalho contactou, tempestivamente, com o Sr. Doutor Joaquim Azevedo sobre a matéria em questão, no sentido de obter informações sobre casos concretos tendo sido obtida a resposta de que que não tinha casos concretos para comunicar à Autoridade para as Condições de Trabalho.

2 - A ACT também alega desconhecer casos em concreto em que se tenham constatado os factos reportados.

3 - Todavia, a abordagem da igualdade de género como uma questão de cidadania, o respeito pelas diferenças e a universalidade das garantias associadas ao contrato de trabalho, assim como a proteção de grupos vulneráveis de trabalhadores, justificaram a realização de ações inspetivas pelos serviços da ACT, atividade programada corrente ou por denúncia.

4 - A abordagem de informação e controlo levada a cabo pelos inspetores do trabalho no ano de 2013, e, nas matérias de discriminação, foram referenciadas a nível nacional 496 vezes (quanto a discriminação no acesso ao emprego e no trabalho, incluindo em função da nacionalidade, do género, da forma de contratação e da raça) nas visitas inspetivas realizadas a 26.796 entidades, correspondendo a 37.572 locais de trabalho e a 340.092 trabalhadores (200.138 homens e 139.954 mulheres).



Quadro 1 - Ação inspetiva no domínio dos grupos vulneráveis de trabalhadores

Intervenção Inspetiva	Visitas	Infor.	Not. Tomada Medidas	Advert.	Infracções	Moldura Sancionatória Mínima (€)
Igualdade e não discriminação no trabalho e no emprego	1.667	821	832	273	579	1.368.632,41
Em função do	112	63	60	20	38	90.660
Em função da nacionalidade	144	67	88	21	51	247.243,53
Em função da Na	26	12	4	1	7	6.630
contratação a termo	53	25	37	6	6	15.240
Outras formas de discriminação	391	203	122	85	101	365.312,85
Trabalhadores imigrantes	875	411	509	130	366	629.222,15
Trabalhadores menores	49	32	9	10	8	10243,88
Outros grupos vulneráveis de trabalhadores	17	8	3	0	2	4.080

5 - Globalmente foram realizadas 1.667 visitas, com o objetivo de assegurar práticas de igualdade e não discriminação no acesso ao emprego e nas condições de trabalho.



6 - Foram considerados todos os sectores de atividade económica, com especial incidência na construção civil, hotelaria e restauração, área agrícola, comércio, atividades de espetáculos e afins.

7 - Em resultado da ação inspetiva, foram formalizados 579 procedimentos coercivos (autos de notícia), a que correspondeu a moldura sancionatória mínima de € 1.368.632,41; tendo sido, ainda, levantadas 273 advertências para cumprir determinadas medidas em determinado prazo sob pena de cominação das sanções previstas na lei.

8 - Destaca-se no que especificamente respeita à discriminação em função do género (a proteção das garantias associadas à parentalidade, ao trabalho e ao emprego, à igualdade de remuneração entre homens e mulheres para trabalho de natureza, qualidade e quantidade igual) que foram realizadas 112 visitas, em resultado das quais foram formalizados 38 procedimentos coercivos, a que correspondeu a moldura sancionatória mínima de € 90.660 e levantadas 20 advertências.

9 - Quanto às condições de emprego e trabalho na contratação a termo, foram realizadas 53 visitas inspetivas tendo sido formalizados 6 procedimentos coercivos, a que correspondeu a moldura sancionatória mínima de € 15.240,00.

Acresce, aos dados supramencionados, que a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), ao tomar conhecimento, também, pelos meios de comunicação social de que o Professor Joaquim Azevedo [na sua qualidade de coordenador de um grupo de trabalho não-governamental para as questões da natalidade] declarou saber que algumas mulheres trabalhadoras estariam a ser obrigadas pelas respectivas entidades empregadoras a assinarem declarações em como não iriam engravidar nos próximos anos, levou a que a Presidente, aquando contactada pelos meios de comunicação social que deram eco ao referido “comentário”, declarou que

“A CITE nunca recebeu nenhuma queixa formal reportando este tipo de situação mas que, no âmbito no serviço de linha verde (disponível diariamente na CITE com atendimento jurídico gratuito) por diversas vezes já foi colocada a questão sobre “*se é legal que a entidade empregadora proponha a assinatura de uma declaração em que a trabalhadora se comprometa a não engravidar durante x tempo*”, o que indicia que existem efectivamente casos concretos, mas que os mesmos infelizmente não são reportados nem à CITE nem à ACT, muito provavelmente porque as vitimas têm receio de eventuais retaliações e virem a perder os seus postos de trabalho.”

Entretanto em reunião plenária da CITE, ocorrida em final de Junho, foi deliberado por unanimidade dos membros da CITE, solicitar ao Prof. Joaquim Azevedo que denunciasse à CITE, casos concretos, para que este serviço, o competente em Portugal para receber este tipo de queixas, pudesse atuar, investigando o caso, elaborando o respectivo processo jurídico com respeito do princípio do contraditório, votando uma deliberação que aprove um parecer sobre discriminação e tentando corrigir a situação de forma concertada ou coercivamente através da intervenção da Autoridade das Condições de Trabalho.

Após novas declarações do Professor Joaquim Azevedo sobre o mesmo tema, ocorridas no dia 3 de Julho, a Presidente da CITE, voltou a declarar para os média o que já tinha declarado anteriormente diligenciando mesmo a sua participação em programas televisivos generalista para divulgar a missão da CITE e dar a conhecer os direitos das trabalhadoras grávidas, esclarecendo, deste modo e publicamente, que é absolutamente ilegal e contrário à Constituição da República Portuguesa a assinatura de qualquer declaração com o conteúdo em causa e que mesmo que seja assinada um documento com tal teor este é nulo e sem qualquer efeito.

Até à presente data, continua a CITE sem receber qualquer denúncia de casos concretos de trabalhadoras pressionadas a assinarem declarações com o referido conteúdo, seja por parte do Professor Joaquim Azevedo, ou de qualquer outra pessoa, pública ou privada, incluindo organizações sindicais ou ONG's.

De referir ainda que a CITE, independentemente de declarações públicas sobre alegadas situações de discriminação de trabalhadoras e trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, mantém um trabalho sistemático de combate à discriminação de género no trabalho, analisando mensalmente uma média de 10 processos de intenção de despedimento que envolvem trabalhadoras nestas circunstâncias, dos quais perto de 50% são considerados discriminatórios. Do mesmo modo se reitera que são recebidas várias queixas, mas nenhuma do teor das do assunto em apreço, que são analisadas e decididas, muitas vezes de forma conciliatória.

Contudo, a CITE, manifesta convicção de que possa existir uma diferença entre a realidade e o número de queixas formalmente recebidas, e que é necessário continuar-se a trabalhar na estratégia de: 1. Fortalecimento da articulação e cooperação entre a CITE e a Autoridade para as Condições do Trabalho; 2. Fortalecimento da articulação entre a CITE e o tecido empresarial nacional; 3. Aposto na formação específica na área da igualdade de género no

trabalho de públicos-alvos estratégicos, como inspetores e inspetoras do trabalho, negociadores/as coletivos, dirigentes de recursos humanos; 4. Sensibilização pública.

Neste sentido e para concretizar tal estratégia, a CITE, nos últimos três anos, colocou em execução:

1. Um projeto conjunto entre a CITE e a Autoridade das Condições do Trabalho, iniciado em 2011 e ainda em curso, que consistiu na criação de um guia de apoio para os inspetores e inspetoras de trabalho, para os ajudar na identificação de situações de discriminação de género no terreno :http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Instrumentos_apoio_combate_discrimin.pdf. Este projeto envolveu ainda a criação de um referencial de formação específica para o pessoal da inspeção, que está neste momento a ser aplicado, estando em curso a formação de inspetores e inspetoras de trabalho de todas as delegações de norte a sul do país, formação essa que tem por formadores/as pessoal da CITE, e que é co-financiada pelo POPH.

Igualmente decorrente deste projeto, a articulação entre CITE e ACT, tem vindo a ser reforçada, quer ao nível de troca de informação, quer ao nível da participação da CITE em ações inspetivas da ACT, por vezes solicitadas pela CITE.

De referir ainda que, desde 2013, os Planos anuais de atividades da ACT, têm vindo a prever quer ao nível da sua intervenção reativa, quer ao nível da intervenção proativa, o combate a discriminações de género no trabalho, designadamente na área das discriminações salariais. Em 2014, estão previstas ações inspetivas específicas para as questões da igualdade de género no trabalho, que contarão com a colaboração ativa da CITE sempre que adequado ([http://www.act.gov/\(pt-PT\)](http://www.act.gov/(pt-PT))).

2. Um projeto de longo prazo com várias empresas - Criação do fórum IGEN Fórum Empresas para a Igualdade, em que a CITE é parceira de 30 empresas, que se auto-vincularam a medidas de promoção da igualdade, que publicamente já declararam interesse em colaborar com o Governo, na criação de mecanismos que combatam a discriminação de género, promovam a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e simultaneamente contribuam para criar condições que favoreçam a natalidade em Portugal;



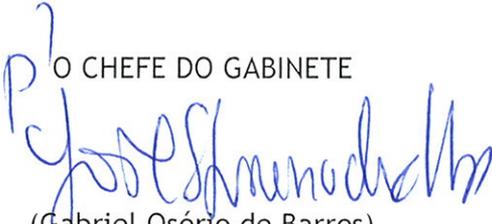
3. Um programa de formação de públicos-alvo estratégicos. Com esse intuito a CITE desde 2012 passou a ter acesso a verbas do POPH, para co-financiar acções de formação, em que a CITE garante a formação. Neste momento está no terreno um plano de formação para dirigentes de recursos humanos.

Relativamente à sensibilização da opinião pública para a necessidade da denúncia de situações de discriminação para as entidades competentes, caso haja possibilidade orçamental em 2015, antecipa-se o desiderato de lançamento de uma campanha conjunta entre a CITE e a ACT, com vista ao esclarecimento dos direitos e ao fortalecimento da confiança dos cidadãos e cidadãs nas autoridades públicas.

Mais se esclarece, em relação às questões suscitadas, que o Governo de Portugal, através dos organismos competentes, não poderá deixar de zelar pelo estrito cumprimento da legislação em vigor, nomeadamente aquela legislação relativa a protecção das garantias associadas à natalidade, à parentalidade, ao trabalho e ao emprego, à igualdade de remuneração entre homens e mulheres para trabalho de natureza, qualidade e quantidade igual, bem como toda aquela que se mostre crucial para o desenvolvimento harmónico da sociedade portuguesa.

Mais se assevera, em relação às questões suscitadas, que o Governo de Portugal propugna por garantir a autonomia e respeito pelos organismos competentes em razão da matéria e pela independência do acto inspectivo da Autoridade para as Condições de Trabalho.

Com os melhores cumprimentos.

O CHEFE DO GABINETE

(Gabriel Osório de Barros)
JOANA VAZ
Chefe do Gabinete
em Substituição

JMC/JL