PAN
PESSOAS-ANIMAIS-NATUREZA
Representação Parlamentar

Projecto de Resolução n.º 1177/XIII/3ª

Recomenda ao Governo a adopção de medidas de promoção da igualdade remuneratória entre homens e mulheres por trabalho igual ou de igual valor

O direito à igualdade de remuneração para homens e mulheres por trabalho de igual valor foi reconhecido pela OIT em 1919.

O princípio é enunciado na Constituição da OIT e reconhece que é um elemento chave para a justiça social. A Declaração de Filadélfia da OIT, de 1944, que faz parte da Constituição da OIT, afirma que *"todos os seres humanos, qualquer que seja a sua raça, a sua crença ou o seu sexo, têm o direito de efectuar o seu progresso material e o seu desenvolvimento espiritual em liberdade e com dignidade, com segurança económica e com oportunidades iguais*".

A desigualdade salarial é um problema persistente e universal. Desde a entrada das mulheres no mercado de trabalho estas têm tido, em geral, uma remuneração mais baixa do que os homens. Em muitos países, durante algum tempo, esta foi uma política expressa. Baseou-se no pressuposto de que as mulheres não precisavam de ganhar um "salário vital", uma vez que os seus maridos eram o "sustento da família". Isto criou um ciclo vicioso de baixos salários que justifica a continuação dos baixos salários para as mulheres.

Para além disso, em resultado de atitudes antigas e estereotipadas em relação ao papel da mulher, um número reduzido e diferente de profissões são predominantemente ou exclusivamente realizadas por mulheres. Esta concentração das mulheres em certas profissões traduz-se numa pressão descendente sobre os salários médios nessas profissões, desencorajando, assim, os homens a entrar nesses empregos. Em resultado disso, o salário médio das mulheres continua a ser geralmente mais baixo do que o dos homens, em todos os países e para todos os níveis de educação, grupos etários e profissões.

A verdade é que as mulheres e os homens têm o direito a receber uma remuneração igual por um trabalho de igual valor (comummente referido como "igualdade salarial"). Não apenas os homens e as mulheres devem receber um salário igual por fazerem o mesmo trabalho ou um trabalho similar, mas também quando fazem um trabalho que é completamente diferente mas

que, com base em critérios objetivos, é de igual valor. A igualdade salarial é um direito humano reconhecido, a todos os homens e mulheres.

A Constituição da República Portuguesa estabelece no seu artigo 13.º que "*Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.*"

O Código do trabalho, contendo disposições respeitantes ao direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho, concretiza a norma constitucional acima referida, dispondo no artigo 24.º que "*O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direito",* respeitando este direito, entre outras aspectos, à retribuição e outras prestações patrimoniais, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para selecção de trabalhadores a despedir.

Assim, apesar de a Constituição e a legislação laboral proibirem expressamente a existência de qualquer discriminação em razão do género, a verdade é que esta continua a existir, motivo pelo qual consideramos que é necessário serem adoptadas medidas que visem a prossecução da igualdade salarial.

Deste modo, uma vez que a legislação já contempla a igualdade remuneratória, consideramos que uma maior fiscalização poderia contribuir para detectar mais facilmente e corrigir as situações de desigualdade salarial. Assim sendo, propomos que se proceda ao reforço da fiscalização das relações laborais, por forma a certificar a observância da legislação pelas entidades empregadoras no que diz respeito ao cumprimento da igualdade remuneratória entre homens e mulheres e que se equacione a possibilidade de aumentar o número de efectivos disponíveis para reforçar a fiscalização.

Consideramos que as acções de sensibilização se revestem de grande importância neste âmbito, contribuindo para o esclarecimento dos trabalhadores e empregadores sobre os seus direitos e deveres, motivo pelo qual devemos continuar a investir nas mesmas tal como tem

sido feito em vários países do mundo. A título de exemplo, a Secretaria de Estado do Trabalho da República Dominicana implementou programas *ad hoc* para os empregadores e trabalhadores para os sensibilizar para a igualdade de remuneração. Estes programas incluem campanhas mediáticas, brochuras, cartazes e *workshops* direcionados, organizados conjuntamente pelo Departamento para a Igualdade de Género e pela Direção das Relações de Trabalho. Na Finlândia, o Ministério da Saúde e dos Assuntos Sociais publicou brochuras detalhadas que explicam a legislação sobre a igualdade entre homens e mulheres e, em especial, as disposições em matéria de igualdade de remuneração. Na Suécia, o Gabinete do Provedor de Justiça para a Igualdade [Ombudsman] publicou uma brochura relativa aos inquéritos aos salários, que explica a diferença entre trabalho igual e trabalho de igual valor e indica as medidas a pôr em prática para os inquéritos e análises sobre salários.

A discriminação salarial também pode ocorrer quando mulheres e homens têm postos de trabalho diferentes, mas que são de igual valor, e são remunerados de forma diferente. Esta discriminação pode resultar do enviesamento de género nos métodos de avaliação do posto de trabalho e nos sistemas de classificação das profissões. Assim, a determinação de se o trabalho é de igual valor deve ser feito com base em critérios objetivos, sem enviesamento de género. É, portanto, importante que os governos e os parceiros sociais promovam a elaboração e a utilização de métodos objetivos de avaliação dos postos de trabalho sem enviesamento de género, medida que também propomos. A título de exemplo, relativamente aos métodos adoptados, na Bélgica, foram disponibilizados às empresas e aos parceiros sociais instrumentos, incluindo diretrizes para o estabelecimento de sistemas de classificação de funções sem enviesamento de género, a saber um guia prático intitulado "Classificação analítica dos postos de trabalho: uma base para uma política salarial sem enviesamento de género" e uma "Lista de verificação para a avaliação e classificação dos postos de trabalho sem enviesamento de género." Nos Países Baixos, o Ministério dos Assuntos Sociais publicou um manual de avaliação do trabalho sem enviesamento de género. Por outro lado a Comissão da Igualdade de Tratamento produziu um sistema de avaliação rápida para analisar os sistemas e as estruturas de avaliação do trabalho nas organizações e nos ministérios. Na Nova Zelândia, o "instrumento de avaliação do trabalho justo" - um sistema de avaliação do trabalho sem enviesamento de género para ser utilizado nos inquéritos aos salários e para uso geral - foi especialmente concebido para facilitar um melhor reconhecimento e contribuição dos postos de trabalho de predominância feminina no desempenho dos principais setores dos serviços do Estado. Standards New Zealand - "norma voluntária de avaliação dos postos de trabalho sem enviesamento de género", é um guia de referência prático, desenvolvido para assegurar que o

processo de avaliação dos postos de trabalho e a remuneração têm em conta a dimensão de género. Na Suíça, o Bureau Federal para a igualdade entre homens e mulheres disponibilizou às empresas um instrumento de auto avaliação da igualdade salarial e uma lista de especialistas em igualdade de remuneração que podem ser consultados por empresas que desejem melhorar a sua avaliação dos postos de trabalho e as políticas salariais na sequência da sua auto avaliação.

Por último, embora a legislação consagre o princípio da igualdade de remuneração, é no local de trabalho que a igualdade de remuneração deve ser efetiva. Face a essa realidade, um certo número de países adoptou uma legislação proactiva que incentiva ou obriga o empregador a avaliar as diferenças de remuneração entre homens e mulheres e a eliminar os casos de não conformidade com o princípio da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor. A título de exemplo, na Finlândia, a Lei sobre a Igualdade entre Homens e Mulheres, prevê que as empresas com mais de 30 empregados devem adoptar um plano de igualdade em colaboração com os representantes dos trabalhadores. Este plano deve conter uma análise das tarefas realizadas e os salários auferidos por homens e mulheres, definir as medidas para combater as diferenças salariais entre homens e mulheres e avaliar o seu impacto. Por fazermos uma avaliação positiva desta medida, propomos que a mesma seja adoptada igualmente em Portugal.

Nestes termos, a Assembleia da República, nos termos do n.º 5 do artigo 166.º da Constituição, por intermédio do presente Projecto de Resolução, recomenda ao Governo:

1. Proceda ao reforço da fiscalização das relações laborais, por forma a certificar a observância da legislação pelas entidades empregadoras no que diz respeito ao cumprimento da igualdade remuneratória entre homens e mulheres.

2. Pondere, em sede de Orçamento do Estado, proceder ao reforço do número de efectivos da Autoridade para as condições do Trabalho, contribuindo para uma fiscalização mais eficaz.

3. Promova acções de sensibilização dirigidas a empregadores e trabalhadores para sensibilizar para a igualdade de remuneração, com a criação de programas específicos, campanhas mediáticas, brochuras ou cartazes, contendo nomeadamente a explicação sobre a legislação relativa a igualdade entre homens e mulheres e, em especial, as disposições em matéria de igualdade de remuneração e explicação sobre a diferença entre trabalho igual e trabalho de igual valor.

4. Promova, em parceria com os parceiros sociais, a elaboração e a utilização de métodos objectivos de avaliação dos postos de trabalho sem enviesamento de género.

5. Publique um manual de avaliação do trabalho sem enviesamento de género.

6. Discuta com os parceiros sociais a possibilidade de adopção pelas empresas de planos de igualdade, os quais podem ser elaborados em colaboração com os representantes dos trabalhadores, que contenham uma análise das tarefas realizadas e os salários auferidos por homens e mulheres, a definição de medidas para combater as diferenças salariais e a avaliação do seu impacto.

Assembleia da República, 7 de Dezembro de 2017.

O Deputado,

André Silva