

Entre 2011 e 2013, foram proferidas nove sentenças em processo especial de contencioso (art. 162º do CPT) pelo Tribunal do Trabalho de Lisboa, na sequência dos pareceres fundamentados emitidos pela CITE. Todas as sentenças proferidas até ao momento consideraram nulas as cláusulas sinalizadas como potencialmente discriminatórias e ilegais pelo grupo de trabalho tripartido em funcionamento na CITE.

Relativamente às cláusulas apreciadas, que não foram consideradas ilegais ou discriminatórias, mas nas quais existiu deliberação tripartida reconhecendo alguma desadequação formal à legislação em vigor em matéria de igualdade de género ou de parentalidade, a CITE elaborou e remeteu 23 recomendações sobre IRCT às partes contratantes (que se referiam a desadequações de 65 cláusulas), convidando-as a promover as alterações necessárias à adaptação dessas cláusulas.

De referir que, em 2012, foi introduzida uma alteração ao artigo 479º do código do Trabalho, que passou a conferir mais tempo à CITE para apreciar as cláusulas e também mais prazo para as partes poderem corrigir as inconformidades legais detetadas, de forma voluntária, evitando assim o envio de parecer fundamentado ao Ministério Público.

Após a entrada em vigor a última alteração ao Código do Trabalho, foram remetidas às partes contratantes 21 notificações de audiência prévia, abrangendo 73 cláusulas ilegais.

Na grande maioria das situações em que a CITE considera existir indícios de discriminação nas cláusulas analisadas, as partes têm vindo a aceitar as recomendações que lhe são dirigidas e a alterar as mesmas, voluntariamente, em conformidade, com o Código do Trabalho, sem necessidade de recurso à via judicial.

O trabalho de análise dos IRCT publicados em Boletim do Trabalho e Emprego levado a cabo pela CITE, tem permitido constatar que:

- ainda existem muitas cláusulas em vigor “desatualizadas” face à atual lei vigente, que foram elaboradas ao abrigo de regimes legais anteriores já revogados (alguns até bastante antigos);

- há normas que continuam a ser publicadas mas que foram elaboradas com base em entendimentos de há várias décadas atrás, hoje tidos como preconceituosos e que representam discriminações diretas;
- há um grupo de cláusulas que são adotadas como “modelo”, que aparecem repetidamente em diferentes IRCT, mas que, não estando em conformidade com a lei, têm um efeito propagador de ilegalidade.

A CITE elaborou e publicou em 2012, um guia de informativo de apoio á redação de cláusulas de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, numa perspetiva de igualdade e não discriminação de género.

[http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/GUIA\\_INFORMATIVO\\_clausulas.pdf](http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/GUIA_INFORMATIVO_clausulas.pdf)

## **2.PRINCIPAIS PROJETOS EM DESENVOLVIMENTO PELA CITE**

### **a) FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG**

A CITE elaborou e submeteu uma candidatura ao Programa Operacional de Assistência Técnica (POAT/FSE), para realização de um projeto “ESTUDO E DESENVOLVIMENTO DE FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG” aprovada, em outubro de 2012, prevendo-se a conclusão total do projecto em junho 2014, que se concretiza em duas fases:

1 - Criação de um inquérito *on line* de auto-avaliação para as entidades patronais fazerem um diagnóstico do risco de disparidades salariais nas suas organizações (já está disponível desde o dia 6 de março em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt));

2 – Criação de uma ferramenta de cálculo on line, que permite calcular as reais diferenças salariais existentes entre os trabalhadores/as de uma determinada empresa (estará disponível em junho).

Esta ferramenta tem por objetivo contribuir para um maior conhecimento do conceito de “disparidade salarial”, sensibilizando os agentes económicos e, mais concretamente, gestores/as de empresas e responsáveis pela definição de políticas públicas, para o facto de as mulheres terem de trabalhar mais dias do que os homens para ganharem o mesmo que estes, incentivando desta forma a tomada de medidas para eliminar a disparidade salarial em Portugal e inverter os dados estatísticos que demonstram a manutenção de discriminações e desigualdades complexas e persistentes no mercado de trabalho, nomeadamente em termos remuneratórios entre as mulheres e os homens.

#### **b) DIA NACIONAL DA IGUALDADE SALARIAL**

Em conformidade com a recomendação da Comissão Europeia, que assinala o dia europeu da igualdade salarial (28 de fevereiro em 2013 e 2014), a CITE instituiu em Portugal o dia Nacional da Igualdade Salarial, assinalado a primeira vez em 2013 e novamente em 2014, a dia 6 de março. A escolha deste dia não é arbitrária, parte da percentagem da diferença salarial entre homens e mulheres em Portugal – 18% - e faz a sua correspondência matemática com o número total dos dias do ano – 18% do total dos 365 dias do ano são 65 dias – assim determinou-se o dia 6 de março para assinalar o dia da igualdade salarial). A ideia é sensibilizar a opinião pública, designadamente os média e também a classe política, para a persistência da diferença salarial entre mulheres e homens, por isso, a CITE, no dia 6 de março de 2014, à semelhança do que fez em 2013, promoveu uma campanha publicitária nos meios de transporte públicos colectivos da grande Lisboa, bem como em alguns MUPPIS espalhados pelas cidades de Lisboa, Évora e Faro. Ainda no âmbito desta campanha, para sensibilizar os principais agentes do mercado de trabalho, a CITE ofereceu na manhã do dia 6 de Março, aos CEO das maiores empresas portuguesas, aos parceiros

sociais, e a alguns directores de jornais e TV, um presente simbólico e alusivo ao dia nacional da igualdade salarial.



### **c) CAMPANHA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA FAMILIAR E A VIDA PROFISSIONAL**

A CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, dando expressão à sua missão enquanto organismo de igualdade, concebeu e desenvolveu uma campanha nacional de promoção da conciliação entre vida familiar e vida profissional, entendida como um dos principais fatores para o incremento sustentável da igualdade de género no trabalho, com o apoio do Gabinete da Senhora Secretária de Estado dos Assuntos Parlamentares e Igualdade e do Gabinete da Senhor Secretário de Estado do emprego. Esta campanha, denominada “TEMPO PARA TER TEMPO”, foi lançada no dia 21 de outubro, e durou durante todo o mês de Outubro, contemplando muppis, um spot publicitário de TV, um spot publicitário de rádio, aos quais a Presidente da Associação Corações Com Coroa, Catarina Furtado, emprestou a sua voz, e 10 “programetes” de rádio, de 1 minuto cada, com o testemunho de várias entidades e pessoas que promovem a conciliação e/ ou que dela usufruem.

Foi também criado um folheto informativo com indicações sobre os mecanismos legais de conciliação previstos no Código do Trabalho, e bem assim, exemplos de boas práticas empresariais em vigor em algumas empresas. Foram organizadas várias palestras para disseminação da campanha, e ainda distribuição gratuita dos referidos folhetos por universidades, hospitais, camaras municipais, maternidades e outros locais públicos.

Ainda no âmbito desta campanha, para sensibilizar os principais agentes do mercado de trabalho, a CITE irá oferecer aos CEO das maiores empresas portuguesas, às associações patronais dos principais sectores económicos e aos parceiros sociais, um presente simbólico e alusivo à temática da Conciliação.

#### **d) PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO**

A CITE, entre 2012 e 2012 coordenou um grupo de trabalho tripartido, para a criação de um guia de apoio às empresas para prevenção e combate a situações de assédio no local de trabalho. Trata-se de um guia informativo de prevenção e combate ao assédio no local de trabalho, de natureza auto-regulativa, e que poderá servir de guião às empresas que pretendam criar sistemas e procedimentos de prevenção de situações de assédio nas suas empresas e organizações. Este guia tem uma natureza meramente informativa, visando ser um instrumento de apoio às entidades empregadoras, de todos os sectores e dimensão, públicas ou privadas, que pretendam seguir, de forma voluntária, uma política ativa no sentido de prevenir, combater e eliminar comportamentos suscetíveis de configurar assédio no trabalho.

O principal e grande objetivo deste guia não é criar novos deveres para as entidades empregadoras, privadas ou públicas, mas única e exclusivamente contribuir para o seu esclarecimento - e dos seus trabalhadores e trabalhadoras - sobre o fenómeno do assédio, sexual e moral, no local de trabalho.

Refira-se ainda que este guia é um instrumento de apoio que visa, de uma forma simples, ajudar a identificar situações de assédio e servir de inspiração à construção de procedimentos de prevenção e combate deste tipo de fenómenos nos locais de trabalho, o que só poderá ser conseguido, na prática, com o empenho e a concertação

entre os representantes da entidade empregadora, pública ou privada, e os representantes dos trabalhadores e trabalhadoras que, em conjunto, devem, sempre que possível, envolver nesta causa os serviços de segurança e saúde no trabalho, disponível em

[http://www.cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/guia\\_informativo.pdf](http://www.cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/guia_informativo.pdf).

Para disseminar este guia, que já vai na segunda edição, a CITE tem organizado e co-organizado, dezenas de seminários e workshops pelo país.

Ainda em 2012, a CITE submeteu uma proposta de candidatura para um projecto pré-denominado "Sexual and moral harassment in the workplace", para integrar o Programa para a Área da Igualdade em Portugal do Instrumento Financeira EEA GRANTS. Esta candidatura foi aceite e o projecto está em fase de arranque.

Este projeto tem como objetivos fazer um diagnóstico e caracterização do assédio sexual e moral no mercado de trabalho em Portugal, sensibilizar públicos estratégicos para o problema do assédio no local de trabalho, troca de experiências e boas práticas, nesta matéria, entre Portugal e a Noruega.

Assim, o projeto implica a realização de um inquérito nacional ao assédio no mercado de trabalho, que abrangerá o assédio sexual e moral a homens e mulheres, numa amostra a nível nacional, a criação de vários instrumentos de formação para prevenção e combate ao fenómeno do assédio no mercado de trabalho, e visitas de estudo e workshops para troca de experiências, em Portugal e na Noruega.

O projeto, de carácter transnacional, tem como entidade promotora a CITE e será desenvolvido por uma parceria formada por parceiros noruegueses e portugueses: KS (Parceiro social norueguês), Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), Ordem dos Advogados (OA), Centro de Estudos Judiciários (CEJ), Instituto Superior de Ciências, Sociais e Políticas (ISCSP) – CIEG: Centro Interdisciplinar de Estudos de Género, Câmara Municipal de Lisboa (CML) e uma média empresa da área do marketing, a empresa GRAFE.

Trata-se de um projeto no valor de 400.000 euros, cofinanciados a 80%, sendo a contra-partida garantida pela CIG.

### **e) USOS DO TEMPO**

A CITE participou na candidatura do Projeto “National Survey on Time Use by Men and Women”, a integrar o Programa para a Área da Igualdade em Portugal do Instrumento Financeira EEA GRANTS (reprogramação do período de 2009-2014 deste fundo) como projeto pré-definido. Esta candidatura foi aprovada em Novembro de 2013.

Este projeto que tinha como objetivos realizar o inquérito nacional aos usos do tempo por homens e mulheres, de acordo com as linhas de orientação do Eurostat sobre harmonização dos inquéritos aos usos do tempo na UE. A entidade promotora do projeto é o INE, sendo o mesmo desenvolvido numa parceria constituída entre o INE e a CITE. Contudo, o INE, não pôde assegurar a execução deste projecto, por razões de gestão de tempo e de outros inquéritos já em curso, pelo que está neste momento a ser preparada uma nova candidatura, a cargo da CITE, por forma a tentar aproveitar o co-financiamento disponível (perto de 500.000,00Euros), na realização de um inquérito aos usos do tempo, em moldes um pouco diferentes, mas que permitam a análise dos dados relevantes para analisar a realidade nacional.

### **f) LIVRO BRANCO DOS HOMENS E A IGUALDADE**

A CITE apresentou ainda em 2012 uma outra candidatura ao Programa para a Área da Igualdade em Portugal do Instrumento Financeira EEA GRANTS, para, em parceria com o ICS (equipa da Dra. Karin Wall) produzir um "Livro Branco" sobre os homens, os papéis masculinos e igualdade de género em Portugal, que servirá de base ao debate público e à sensibilização nesta matéria. O valor do projecto ascende aos 350.000,00 euros, co-financiados a 80%, estando a contrapartida nacional a cargo da CIG. Pretende-se com este projecto:

- Conhecer e dar visibilidade às principais tendências e desenvolvimentos mais significativos relativamente às mudanças nos papéis dos homens e diferenças de género nas diversas esferas da vida e relação com as políticas de igualdade de género;

- Identificar as principais motivações, queixas e obstáculos dos homens relativamente ao exercício dos seus direitos de parentalidade e de conciliação trabalho-família;
- Estabelecer plataformas de diálogo entre a academia e policy makers relativamente à questão dos papéis dos homens nas políticas de igualdade de género;
- Conhecer a perceção pública e atitudes da sociedade portuguesa face às medidas-chave das políticas de igualdade de género;
- Elaborar recomendações para o desenho de futuras políticas públicas.

#### **g) IGEN – FORUM EMPRESAS PARA A IGUALDADE**

A CITE identificou, em 2012, a necessidade de criar um grupo que, de forma organizada, constituísse o núcleo inicial para um Projeto que agregasse empresas motivadas para desenvolver e/ou promover medidas para a igualdade de género.

Assim, foi criado um fórum de empresas que, face aos desafios da competitividade, estivessem disponíveis para assumir uma cultura coletiva de responsabilidade social, incorporando nas suas estratégias de gestão os princípios de igualdade entre mulheres e homens num compromisso claro com a promoção da igualdade profissional e com o combate a todas as formas de discriminação de género no trabalho e no emprego.

O núcleo inicial, constituído por 21 empresas de todos os sectores de actividade, acordou que a adesão ao “Fórum Empresas para a Igualdade de Género – o nosso compromisso” pressupunha a definição de compromissos de início ou de melhoria de medidas /práticas em matéria de igualdade de Género por cada empresa parceira, vertidos num anexo, que é parte integrante do ACORDO DE ADESÃO que é público e se encontra no sítio da CITE.



As referidas medidas/compromissos, deveriam dar resposta a necessidades/problemas encontrados, após desenvolvimento de um diagnóstico nas empresas – Guia de auto-avaliação da igualdade de género nas empresas.

Foram 91 as medidas propostas pelas 21 empresas, divididas nas nove dimensões que incorporam os princípios da Igualdade de Género nas organizações, cujo Acordo de Adesão foi assinado, em cerimónia pública, no dia 18 de fevereiro de 2013.

Tendo em conta as nove dimensões que incorporam os princípios da Igualdade de Género nas organizações, assumem particular relevo as medidas ligadas à formação e aprendizagem ao longo da vida; à informação, comunicação e imagem; à missão e valores da empresa; à conciliação da vida familiar, profissional e pessoal; à parentalidade; ao recrutamento e seleção de pessoal; ao diálogo social.

### 2.1.2 Monitorização

Assinado o Acordo, o grupo fundador do Fórum – CITE e 21 empresas- adotou um modelo de governança, que compreende uma TASK FORCE e reuniões plenárias.

#### - Task Force

A coordenação do Fórum é assumida por uma TASK FORCE, composta pela CITE e sete empresas. Cabe a esta TASK FORCE assegurar a coordenação do FÓRUM, a metodologia de trabalho, os objetivos, a estratégia, as atividades, os documentos e toda a logística (Preparação de Plenárias e apresentação de boas práticas; Monitorização semestral de práticas; promoção e acompanhamento de novas adesões; preparação das cerimónias e atos públicos do Fórum e sua divulgação; produção de documentos e relatórios).

A TASK FORCE reuniu mensalmente e sempre que os trabalhos o exigiam, tendo sido realizadas 18 reuniões em 2013.

Realizaram-se, ainda, 9 reuniões de trabalho com as empresas pré-aderentes, promovidas pela CITE, enquanto membro da TASK FORCE.

#### - Plenárias

O Fórum reúne em plenário trimestralmente, com agenda pré-estabelecida pela TASK FORCE, para tomar decisões, discutir propostas de qualquer membro, aprovar documentos e atividades e partilhar boas práticas. As reuniões ocorrem sempre numa das empresas aderentes, sendo apresentadas práticas de duas ou 3 empresas, com debate.

Em 2013 realizaram-se 4 Plenárias. Foram apresentadas e partilhadas boas práticas de 7 empresas.

O Fórum Empresas para a Igualdade envolve cerca de 30 empresas e organizações, com diferentes estatutos.

Assim, existem no seu seio 21 empresas que já assinaram o Acordo de Adesão e começaram a desenvolver, em 2013, os respetivos compromissos/medidas; sete empresas que se encontram em fase de pré-adesão, tendo, no ano de 2013 realizado os diagnósticos internos e desenhado as medidas/compromissos a desenvolver, a fim de ser assinado o Acordo de Adesão; acresce a este grupo, que é aberto, um conjunto de observadores/as – empresas, organizações de profissionais, organizações não governamentais e peritos/as em nome individual ou da academia.

Em julho de 2013 foi realizada a 1ª monitorização, de acordo com instrumento concebido para o efeito pela TASK FORCE.

Em 27 de março de 2014, vai ser apresentado publicamente o 1º relatório de progresso relativo às 21 empresas fundadoras. Destaca-se que, até ao final de 2013, o cumprimento de 63% das medidas propostas inicialmente, sendo 53% das medidas propostas em fevereiro de 2013, tinham continuidade em 2014, não sendo, pois, consideradas como cabalmente cumpridas no referido relatório.

No mesmo dia assinarão o Acordo de Adesão sete novas empresas – REN; GALP; MERCER; L'ORÉAL; PSA Lisboa; METRO Lisboa; Estradas de Portugal; e serão assinados novos compromissos por parte das 21 empresas fundadoras.

Tendo em conta o historial e modelo de governança encontra-se assegurada a monitorização das actividades/compromissos do grupo Fórum Empresas Para a

Igualdade. A CITE, não tem competências de fiscalização pelo que não procede a quaisquer acções inspectivas sobre estas empresas, embora acompanhe e participe em todo o trabalho do grupo. Os relatórios anuais produzidos serão públicos, bem como outros documentos que o grupo considere relevante.

#### **H) APOSTA NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL – POPH**

Uma das grandes apostas da CITE tem sido a 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 inspectores e inspectoras do trabalho (estão a ser realizadas acções de formação específicas na área da igualdade de género no trabalho e no emprego em todas as delegações de norte a sul do país) e outras acções destinadas a negociadores e negociadoras de contratos colectivos (estão em curso várias acções de formação com 21 horas de duração). Estão ainda previstas acções de formação para dirigentes de recursos humanos e dirigentes da administração pública e entidades empresariais do Estado. A CITE pretende ainda, a muito curto prazo levar a cabo um programa de formação com o Centro de estudos Judiciários, destinada a juízes e juízas, e bem assim para os estagiários da Ordem dos Advogados.

#### **I) REFORÇO DA ARTICULAÇÃO COM A ACT (Autoridade para as Condições do trabalho)**

Desenvolvimento de projeto conjunto entre a CITE e a ACT, iniciado em 2011, com vista à avaliação das necessidades específicas dos inspetores e inspetoras de trabalho na identificação de situações de desigualdade/discriminação de género no trabalho, no terreno, tendo sido elaborado um guião para apoio à atividade inspetiva no âmbito da igualdade de género, que foi entregue a todos os inspetores e inspetoras de trabalho, para ser usado como instrumento de trabalho nas acções inspetivas [http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Instrumentos\\_apoio\\_combate\\_discrimin.pdf](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



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

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. Para 2014, está prevista a realização de 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))).