



## **CONCLUSÕES DA CONFERENCIA INTERNACIONAL “CONTRIBUTOS PARA UMA PERSPETIVA DE GÉNERO NAS RELAÇÕES LABORAIS: DA AÇÃO INSPETIVA À NEGOCIAÇÃO COLETIVA”, 18 e 19 de outubro, Lisboa**

### **1º DIA**

#### **A IMPORTÂNCIA DA AÇÃO INSPETIVA NA PROMOÇÃO DA IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES NO TRABALHO**

- Aprofundar as relações institucionais entre a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) e a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) é um meio estratégico para potenciar o controlo da legalidade das disposições legais sobre igualdade e não discriminação de género no trabalho;
- A igualdade de género, pela sua transversalidade, deve ser entendida como estruturante a toda a atividade inspetiva, não devendo ser entendida como periférica, menos prioritária;
- A estratégia de colaboração entre a CITE e a ACT, já em curso, passa necessariamente pela formação específica dos inspetores e inspetoras do trabalho, nesta área, o que aliás foi vivamente aconselhado pelas representantes da Organização Internacional do Trabalho, participantes na conferência.
- A conceção de planos de igualdade, de forma bipartida, para aplicação em empresas (do setor privado-todas, não só setor privado??? Não vejo necessidade em fazer distinção), cuja execução possa ser monitorizada pelos serviços com competência na área da inspeção do trabalho, são um instrumento da maior importância para a concretização da promoção da igualdade no mercado laboral, que já está a ser implantada implementada em Espanha (para empresas com mais de 250 pessoas com vínculo laboral).

### **2º DIA II**

#### **A IMPORTÂNCIA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA NA PROMOÇÃO DA IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES NO TRABALHO**

- A negociação coletiva é reconhecidamente um instrumento que pode promover a igualdade de género no mercado de trabalho;



- O trabalho de apreciação da legalidade das cláusulas de Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho, relativas à igualdade de género, tem servido para aumentar a consciência das partes para refletirem sobre esta matéria, tendo ainda contribuído para a recente alteração ao artigo 479º do Código do Trabalho, no sentido de conferir mais tempo às partes para corrigirem voluntariamente irregularidades que sejam detetadas face à lei, evitando-se, assim, o envio de pareceres fundamentados pela CITE ao Ministério Público, com vista à declaração da nulidade;
- Mantém-se a discussão sobre se as partes devem copiar integralmente as disposições constantes do Código do trabalho relativas à igualdade e não discriminação de género para o clausulado dos IRCT ou se deve apenas surgir nos IRCT aquilo que as partes consideram inovador;
- Reconhecimento por parte dos parceiros sociais sindicais da utilidade que o guia informativo de apoio à redação de cláusulas de IRCT relativas à igualdade de género e parentalidade, concebido pela CITE, pode representar na prática, sendo sempre de esclarecer que tal não colide com a liberdade e vontade negocial das partes;
- A inclusão de disposições de promoção da igualdade de género em Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho é vista como algo positivo pelos parceiros sociais europeus;
- Reconhecimento da grande importância da implantação de planos de igualdade em empresas, designadamente dos que tenham origem bipartida, tendo sido vastamente debatido o caso de Espanha, em que a lei obriga as empresas com mais de 250 trabalhadores a conceberem de forma tripartida um plano de igualdade;
- Reconhecimento das vantagens que a promoção da igualdade de género nas empresas pode trazer à produtividade das empresas e à capacidade competitiva do país.